

T.C.
ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

DOKTORA TEZİ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

ÖRGÜTLERİN DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜ: ÖRGÜT KÜLTÜRÜ,
ÖRGÜTSEL HAZIRLIK VE İNOVASYON İLİŞKİSİ

Emre YAŞAR

Danışman
Prof. Dr. Mahmut DEMİR

ISPARTA - 2025

© 2025 [Emre YAŞAR]

ETİK BEYANI

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak ve bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın hazırladığım bu tez çalışmasında;

Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

24/01/2025

Emre YAŞAR

.....

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇİNDEKİLER	i
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vi
ÇİZELGELER DİZİNİ	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	viii
1. GİRİŞ	1
2. LİTERATÜR	4
2.1. Kültür	4
2.1.1. Kültürün temel özellikleri	5
2.1.2. Örgüt kültürü.....	6
2.1.3. Örgüt kültürü unsurları.....	9
2.1.4. Örgüt kültürünün özellikleri.....	12
2.1.5. Örgüt kültürünün önemi.....	14
2.1.6. Örgüt kültürü modelleri.....	17
2.1.6.1. Cameron ve Quinn modeli	17
2.1.6.2. Deal ve Kennedy modeli.....	19
2.1.6.3. Denison ve Mishra modeli	19
2.1.6.4. Goffee ve Jones modeli.....	20
2.1.6.5. Harrison ve Handy modeli	21
2.1.6.6. Hofstede modeli	22
2.1.6.7. Miles ve Snow modeli.....	23
2.1.6.8. Ouchi modeli.....	24
2.1.6.9. Parsons modeli	25
2.1.6.10. Wallach modeli	25
2.1.7. Örgüt kültürü ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi	26
2.1.8. Örgüt kültürü ve büyük veri analitik yeteneği ilişkisi.....	44
2.1.9. Örgüt kültürü ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde büyük veri analitik yeteneğinin aracı rolü.....	49
2.2. Örgütsel Hazırlık.....	51
2.2.1. Örgütsel hazırlık unsurları.....	54
2.2.2. Örgütsel hazırlığın öncülleri	56
2.2.3. Örgütsel hazırlık boyutları	57
2.2.4. Örgütsel hazırlık değerlendirme modelleri	59
2.2.5. Örgütsel hazırlık ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi	61
2.2.6. Örgütsel hazırlık ve büyük veri analitik yeteneği ilişkisi.....	64
2.2.7. Örgütsel hazırlık ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde büyük veri analitik yeteneğinin aracı rolü.....	67
2.3. Dijital Yetenek	67
2.3.1. Dijital yetenek boyutları.....	70
2.3.2. Dijital yetenek düzeyleri	74
2.3.3. Dijital yetenek belirleyicileri.....	75
2.3.4. Dijital yeteneğin öğretilmesi	77
2.4. Büyük Veri Tanımı	78
2.4.1. Büyük veri özellikleri.....	81
2.4.2. Büyük veri kaynakları	83

2.4.3. Büyük veri için önemli faktörler	84
2.4.4. Büyük veri analitiği	86
2.4.5. Büyük veri analitik döngüsü	88
2.4.6. Büyük veri analitik faydaları	88
2.4.7. Büyük veri analitik yeteneği	89
2.4.8. Büyük veri analitik yetenekleri ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi	91
2.4.9. Büyük veri analitik yetenekleri ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde dijital yeteneğin düzenleyici rolü	97
2.5. Yenilikçi İş Davranışı Tanımı	98
2.5.1. Yenilikçilik türleri	101
2.5.2. Yenilikçi iş davranışı boyutları	103
2.5.3. Yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörler	104
3. YÖNTEM	107
3.1. Örneklem ve Veri Toplama	107
3.2. Ölçme Araçları	108
3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler	110
4. BULGULAR	111
4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	111
4.2. Veri Analizi	112
4.3. Sapan Analizi	112
4.4. Ortak Yöntem Yanlılığı	113
4.5. Normal Dağılım	114
4.5.1. Örgüt kültürü ölçeği normal dağılım bulguları	114
4.5.2. Örgütsel hazırlık ölçeği normal dağılım bulguları	115
4.5.3. Büyük veri analitik yeteneği ölçeği normal dağılım bulguları	116
4.5.4. Dijital yetenek ölçeği normal dağılım bulguları	117
4.5.5. Yenilikçi iş davranışı ölçeği normal dağılım bulguları	117
4.6. Ölçeklere Yönelik Betimleyici Analiz	118
4.6.1. Örgüt kültürü ölçeği betimleyici analiz bulguları	118
4.6.2. Örgütsel hazırlık ölçeği betimleyici analiz bulguları	119
4.6.3. Büyük veri analitik yeteneği ölçeği betimleyici analiz bulguları	119
4.6.4. Dijital yetenek ölçeği betimleyici analiz bulguları	120
4.6.5. Yenilikçi iş davranışı ölçeği betimleyici analiz bulguları	121
4.7. Ölçek Güvenirlikleri	121
4.8. Açıklayıcı Faktör Analizi	122
4.8.1. Örgüt kültürü ölçeği AFA bulguları	123
4.8.2. Örgütsel hazırlık ölçeği AFA bulguları	124
4.8.3. Büyük veri analitik yeteneği AFA bulguları	125
4.8.4. Dijital yetenek ölçeği AFA sonuçları	126
4.8.5. Yenilikçi iş davranışı AFA bulguları	127
4.9. Doğrulamalı Faktör Analizi	127
4.10. Ayırt Edici Geçerlilik	131
4.11. Yakınsak Geçerlilik	131
4.12. Hipotez Testleri Bulguları	132
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	136
KAYNAKÇA	155
ÖZGEÇMİŞ	209

ÖZET

Doktora Tezi

ÖRGÜTLERİN DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜ: ÖRGÜT KÜLTÜRÜ, ÖRGÜTSEL HAZIRLIK VE İNOVASYON İLİŞKİSİ

Emre YAŞAR

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Mahmut DEMİR

Turizm sektörü kapsamında gerçekleştirilen bu çalışma, ulusal ve uluslararası literatürde örgüt kültürü, örgütsel hazırlık, büyük veri analitik yeteneği, dijital yetenek ve yenilikçi iş davranışı değişkenleri arasındaki ilişkilerin kapsamlı bir şekilde ele alınmaması nedeniyle özgün bir değere sahiptir. Özellikle bu ilişkilerde büyük veri analitik yeteneğinin aracı rolü ve dijital yeteneklerin düzenleyici etkisinin mevcut çalışmalarda incelenmemesi bu araştırmanın özgünlüğünü güçlendirmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın ilk amacı otel işletmeleri kapsamında örgüt kültürü ve örgütsel hazırlığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini belirlemek ve bu ilişkide büyük veri analitik yeteneğinin aracı role sahip olup olmadığı tespit etmektir. İkinci amaç ise büyük veri analitik yeteneğinin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini belirlemek ve bu ilişkide dijital yeteneğin düzenleyici etkisini incelemektir.

Veriler, Antalya'daki üç, dört ve beş yıldızlı otel işletmelerindeki işgörenlerden 2024 Temmuz-Ekim ayları arasında toplanmıştır. Veriler, yüz yüze ve çevrimiçi temaslara elde edilmiştir. Verilerin analizinde ilk olarak sapan ve normal dağılım, daha sonra açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Hipotezlerin test edilmesi için LISREL ve Process Model 1 kullanılmıştır. Analizler sonucunda, örgüt kültürü ve örgütsel hazırlık, büyük veri analitik yeteneği ile yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilemektedir. Ayrıca büyük veri analitik yeteneği de yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Büyük veri analitik yeteneği hem örgüt kültürünün hem de örgütsel hazırlığın yenilikçi iş davranışı ile olan ilişkilerinde tam aracı role sahiptir. Büyük veri analitik yeteneği ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde dijital yeteneğin düzenleyici etkiye sahip olmadığı da belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt kültürü, Örgütsel hazırlık, Büyük veri analitik yeteneği, Yenilikçi iş davranışı, Dijital yetenek

2025, 209 sayfa

ABSTRACT

Ph.D. Dissertation

DIGITAL TRANSFORMATION OF ORGANIZATIONS: THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL READINESS AND INNOVATION

Emre YAŞAR

**Isparta University of Applied Sciences
The Institute of Graduate Education
Department of Tourism Management**

Supervisor: Prof. Dr. Mahmut DEMİR

This study, which was conducted within the scope of the tourism sector, has a unique value since the relationships between organizational culture, organizational readiness, big data analytic capability, digital capability and innovative work behavior variables have not been comprehensively addressed in the national and international literature. In particular, the mediating role of big data analytical capability in these relationships and the regulatory effect of digital capabilities have not been examined in existing studies, which strengthens the originality of this research. The study aims to investigate how organizational culture and organizational readiness influence innovative work behavior within hotel businesses and whether big data analytic capability mediates these effects. Additionally, it explores the impact of big data analytic capability on innovative work behavior and evaluates the moderating role of digital capability in this relationship.

Data were gathered from employees in three, four, and five-star hotel businesses in Antalya between July and October 2024, utilizing face-to-face and online methods. Analytical techniques included exploratory and confirmatory factor analyses, distribution checks, and hypothesis testing through LISREL and Process Model 1. Results demonstrate that organizational culture and readiness positively influence both big data analytic capability and innovative work behavior. Big data analytic capability itself positively impacts innovative work behavior. Big data analytic capability fully mediates the relationships of both organizational culture and organizational readiness with innovative work behavior. However, digital capability does not moderate the relationship between big data analytic capability and innovative work behavior.

Key Words: Organizational culture, Organizational readiness, Big data analytic capability, Innovative work behavior, Digital capability

2025, 209 pages

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim boyunca bilgi ve deneyimlerini her fırsatta benimle paylaşarak desteğini bir an olsun esirgemeyen, cesaret ve ilham vermesiyle güçlü kalabilmemi sağlayan danışman hocam Prof. Dr. Mahmut DEMİR'e sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum. Kendisi, bu sürecin her aşamasında danışmanlığını büyük bir özveriyle sürdürerek beni hem akademik hem de kişisel anlamda geliştirmiştir.

Tez savunma jürimde yer almayı kabul ederek onur veren ve değerli görüşleriyle katkı sunan Prof. Dr. Oktay EMİR ve Prof. Dr. Yusuf AYMANKUY'a çok teşekkür ederim.

Tez izleme ve savunma jürimde yer alarak değerli görüş ve değerlendirmeleriyle doktora tezime önemli katkılar sunan Doç. Dr. Özgür DAVRAS ve Dr. Öğr. Üyesi Ali DALGIÇ'a içtenlikle teşekkür ediyorum. Ayrıca, tezimin analizi konusunda her an yardımcı olan Dr. Öğr. Üyesi Ali DALGIÇ'a bir kez daha teşekkürlerimi sunuyorum.

Doktora eğitimim süresince desteklerini her zaman hissettiğim kıymetli hocalarım Doç. Dr. Doğanay ERGEN ve Öğr. Gör. Bedia Ümmü GAFAR'a teşekkürlerimi iletmek istiyorum. Kimi zaman bir hocam kimi zaman bir büyüğüm olarak yol gösteren ve düşünceleriyle beni yönlendiren Doç. Dr. Ersin ARIKAN'a da sonsuz teşekkür ediyorum.

Doktora ders döneminde tanışma fırsatı bulduğum ve akademik gelişime önemli katkılar sağlayan değerli hocalarım Doç. Dr. Duygu EREN ve Doç. Dr. Bekir Bora DEDEOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak ve en önemlisi, yaşamımın her alanında olduğu gibi doktora eğitimim sürecimde de desteğini hiç esirgemeyen sevgili anneme, babama ve kardeşlerime sonsuz minnet ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Emre YAŞAR
ISPARTA, 2025

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 3.1. Araştırma modeli	110
Şekil 4.1. Doğrudan etki hipotezlerine ilişkin araştırma modeli.....	133
Şekil 4.2. Aracılık rollerine ilişkin araştırma modeli sonuçları	134



ÇİZELGELER DİZİNİ

	Sayfa
Çizelge 4.1. Katılımcıların demografik özellikleri	111
Çizelge 4.2. Örgüt kültürü ölçeği normal dağılım bulguları	115
Çizelge 4.3. Örgütsel hazırlık ölçeği normal dağılım bulguları	115
Çizelge 4.4. Büyük veri analitik yeteneği ölçeği normal dağılım bulguları	116
Çizelge 4.5. Dijital yetenek ölçeği normal dağılım bulguları	117
Çizelge 4.6. Yenilikçi iş davranışı ölçeği normal dağılım bulguları.....	117
Çizelge 4.7. Örgüt kültürü ölçeği betimleyici analiz bulguları.....	118
Çizelge 4.8. Örgütsel hazırlık ölçeği betimleyici analiz bulguları.....	119
Çizelge 4.9. Büyük veri analitik yeteneği ölçeği betimleyici analiz bulguları	120
Çizelge 4.10. Dijital yetenek ölçeği betimleyici analiz bulguları	120
Çizelge 4.11. Yenilikçi iş davranışı ölçeği betimleyici analiz bulguları.....	121
Çizelge 4.12. Ölçek güvenirlik sonuçları	122
Çizelge 4.13. Örgüt kültürü ölçeği AFA bulguları	123
Çizelge 4.14. Örgütsel hazırlık ölçeği AFA bulguları	124
Çizelge 4.15. Büyük veri analitik yeteneği AFA bulguları.....	125
Çizelge 4.16. Dijital yetenek ölçeği AFA sonuçları	126
Çizelge 4.17. Yenilikçi iş davranışı AFA bulguları.....	126
Çizelge 4.18. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları.....	128
Çizelge 4.19. Ölçüm modeli uyum iyiliği sonuçları	131
Çizelge 4.20. Ayırt edici geçerlilik sonuçları.....	131
Çizelge 4.21. Yakınsak geçerlilik sonuçları.....	132
Çizelge 4.22. Doğrudan etki hipotez test sonuçları.....	133
Çizelge 4.23. Düzenleyicilik etkisi analiz sonuçları	135
Çizelge 4.24. Düzenleyicilik etkisi model özeti bulguları	135

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

$\bar{x}$	Ortalama
α	Güvenirlilik
AFA	Açıklayıcı faktör analizi
AVE	Açıklanan ortalama varyans
AVO	Açıklanan varyans oranı
BVAY	Büyük veri analitik yeteneği
CR	Birleşik güvenilirliği
DFA	Doğrulayıcı faktör analizi
DY	Dijital yetenek
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
ÖH	Örgütsel hazırlık
ÖK	Örgüt kültürü
THİ	Teknoloji hazırlık indeksi
YİD	Yenilikçi iş davranışı

1. GİRİŞ

Dijital dönüşüm, internet ve dijital teknolojilerin kullanılarak yeni hizmet şekillerinin yaratılmasıdır (Bagnoli vd., 2019). Dijital dönüşümün her sektörden işletme için rekabet gücü yarattığı araştırmacılar tarafından büyük ölçüde kabul edilmektedir (Wiesböck ve Hess, 2020). İşletmelerin üstün performans ve hizmet verimliliğine sahip olmalarında dijital dönüşümün kalıcı ve etkili rolü temel etken olarak değerlendirilmektedir (Chege vd., 2020). Hizmetlerin dijital dönüşüm kapsamında teknolojiler kullanılarak sunulması, yeni iş modellerinin uygulanması için örgüt kültürü ve dijital işgören yetenekleri gerektirmektedir (Khin ve Ho, 2018). Örgüt kültürü, bir işletmenin iş faaliyetlerini yürüttüğü inançlar, varsayımlar ve değerler bütünüdür (Basu, 2015). Değişikliklere cevap verilmesi ve uyum gösterilmesinde temel faktörlerden birisi örgüt kültürüdür (Lucas ve Goh, 2009). İş süreçlerine yeni yöntemler ve çözümler sağlayan dijital teknolojilerin uygulanması için örgüt kültürü önemli bir yordayıcıdır (Müller vd., 2019). Bu nedenle, örgüt kültürü yenilikçi davranışların belirleyici bir unsuru olarak görülmektedir (Senbeto vd., 2022; Yang vd., 2022).

Örgüt kültürü yenilikçi davranışları etkilediği gibi büyük veri analitik yeteneğini de etkilemektedir. Dubey vd. (2019a), büyük veri analitik yeteneğinin örgüt kültürünün etkisi altında olduğunu belirtmektedir. Örgüt kültürü, büyük veri girişimlerinin başarısı için kritik öneme sahiptir (Shamim vd., 2019). Bu nedenle, büyük veri analitiğinin faydaları, örgüt kültürüne bağlıdır (Yu vd., 2021). Örgüt kültürü, yenilikleri ve riskleri destekleyen bir yapıda değilse işletme büyük veri analitik yeteneğinin faydalarından yararlanamayacaktır (Munir vd., 2022b). Büyük veri analitiğinde etkili olan bir diğer faktör örgütsel hazırlıktır. Alharthi vd. (2017), büyük veri kullanımı ile ilgili engeller arasında örgüt kültürü ve örgütsel hazırlığın olduğunu belirtmektedir. Lutfi vd. (2022a) ise, örgütsel hazırlığın büyük veri analitiğini etkilediğini ifade etmektedir.

İşletmelerin dijital dönüşümünü ve davranışlarını etkileme konusunda örgüt kültüründen farklı unsurların olduğu belirtilebilir. Örgüt kültürünün yanı sıra işletmelerin örgütsel hazırlık içerisinde olması gerekmektedir. Örgütsel hazırlık, yenilikçi davranışların uygulanmasını destekleyen dijital teknolojilerin etkili bir

şekilde benimsenmesi, kullanılması ve özümstenmesi uğruna gösterilen çabadır (Lokuge vd., 2019). İşletmelerin örgütsel hazırlığa sahip olmadan dijital dönüşüme uyum sağlaması ve işgörenlerin dijital yeteneklerini geliştirmesi mümkün değildir (Liu vd., 2011). Böyle bir çalışma ortamında işgörenlerin büyük veri analitik yetenekleri başta olmak üzere genel anlamda dijital yeteneklerinin sınırlı kalması olağandır. Büyük veri analitik yeteneğine sahip olunması ile sektörde yaşanan değişikliklerden önce haberdar olunabilir, müşteri profillerinin değişimi takip edilebilir ve olası olumsuzlukların önüne geçilebilir (Lee vd., 2019). Büyük veri analitik yeteneğinden hariç işgörenlerin dijital yetenekleri de dijital dönüşüm sürecinde önemlidir. Dijital yetenek ile dijital teknolojileri yönetebilmek ve iyi bir şekilde kullanabilmek mümkündür (Xu vd., 2022). Genel olarak işgörenlerin yetenekleri ve davranışları işletmenin örgüt kültürü ve hazırlığı ile yakın bir ilişkiye sahiptir (Jha vd., 2020).

Örgüt kültürü ve örgütsel hazırlığın dijital dönüşümün başlaması, işgörenlerin dijital yetenekleri ve yenilikçi davranışları açısından önemliliğine rağmen turizm sektöründe bu konu üzerinde yeterli düzeyde araştırmanın olmadığı görülmektedir. Otel işletmelerinde örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışını (Eskiler vd., 2016; Senbeto vd., 2022; Yang vd., 2022) ve büyük veri analitik yeteneğini (Azeem vd., 2024) pozitif olarak etkilediğini belirten çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Fakat turizm sektöründe örgüt kültürünün büyük veri analitik yeteneğini etkilediği sadece teorik olarak varsayılmaktadır. Bu konu üzerinde araştırma sayısı oldukça yetersizdir. Benzer şekilde dijital dönüşüm için önemli bir gereklilik olan örgütsel hazırlığın otel işletmesi işgörenlerinin yenilikçi iş davranışını ve büyük veri analitik yeteneğini (Lutfi vd., 2022a; Baker, 2023) nasıl etkilediği konusunda yetersizlik söz konusudur. Çünkü literatürdeki çalışmalar ağırlıklı bir şekilde değişime hazırlık odaklıdır (Chang vd., 2018; Luo vd., 2022; Sethi vd., 2023). Ayrıca otel işletmelerindeki büyük veri analitik yeteneğinin örgüt kültürü ile örgütsel hazırlığın yenilikçi iş davranışı ile olan ilişkisinde aracı rolde olup olmadığı konusunda da eksiklikler vardır.

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın ilk amacı turizm sektöründe otel işletmeleri kapsamında örgüt kültürü ve örgütsel hazırlığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini belirlemek ve bu ilişkide büyük veri analitik yeteneğinin aracı rolüne sahip olup olmadığı tespit etmektir. İkinci amaç ise büyük veri analitik yeteneğinin yenilikçi

iş davranışı üzerindeki etkisini belirlemek ve bu ilişkide dijital yeteneğin düzenleyici role sahip olup olmadığını tespit etmektir.

Araştırmanın ilk bölümünde örgüt kültürü, örgütsel hazırlık, dijital yetenek, büyük veri analitik yeteneği ve yenilikçi iş davranışı ile ilgili kavramsal açıklamalar yapılarak araştırmanın hipotezleri geliştirilmiştir. Araştırmanın hipotezleri hem teoriler hem de daha önce literatürdeki araştırmalar ile desteklenerek oluşturulmuştur. İkinci bölümde, araştırmanın yöntem kısmına ek olarak analiz sonucunda elde edilen bulgular detaylı olarak verilmiştir. Üçüncü bölümde ise araştırmanın hipotez sonuçları yorumlanmış olup tez, sonuç ve tartışma kısmı ile tamamlanmıştır.



2. LİTERATÜR

2.1. Kültür

Kültür, toplumsal alanda olduğu gibi kavramsal açıdan da geçmişten günümüze kadar farklı şekillerde kabul gören, tartışılan bir tarihe sahiptir. Kültür terimi, Latince dil bilimindeki “cultura”, “colera” gibi fiillerden türemiştir. Bu fiiller anlamsal olarak bir şeyi büyütmek veya yetiştirmek anlamına karşılık gelmektedir. Kültür terimini kavramsal olarak bugünkü bilinen şekliyle ilk kullanan kişinin Voltaire olduğu kabul görmektedir (Hasanoğlu, 2004). Voltaire göre kültür, insan zekasının temsil halidir. İnsan zekasının meydana gelmesi ve gelişim göstermesi kültür olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlamadan sonra kültür, Almanca dil bilimine geçmiştir. Şu an bilinen hali kullanılmaya başlanmıştır (Güvenç, 2010). Kültürün kavramsal olarak tanınma ve kullanılma sürecinde farklı toplumların ve bireylerin etkisi olduğu görülmektedir.

Bu etki, kültürün tanımlanması sürecinde daha yoğun ve kapsamlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Kültüre yönelik ilk detaylı tanımlama Tylor tarafından 1871 tarihinde ele alınmıştır. Tylor için kültür, bireyin bir toplum içerisinde elde ettiği alışkanlıklar ve yetenekler bütünüdür (Haviland, 2002). Tylor, bireyin yanı sıra toplumu oluşturan bilgileri, inançları, gelenekleri de kültür tanımlamasında kullanmaktadır (Tharp, 2009). İlk olarak Voltaire ile başlayan kültürü tanımlama çalışmaları Tylor ile devam etmiştir. Tanımlamalar ile birlikte farklı alanlardan bilim insanları, araştırmacılar da sürece dahil olmuştur. Bu gelişme sonrasında farklı şekillerde kültürü tanımlama çabalarının olduğu literatürde görülmektedir. Bazı tanımlar şu şekildedir;

- Kültür, topluma düzenli bir yapı sağlayan ve bireyleri ortak bir noktada buluşturan birikimdir (Smircich, 1983),
- Kültür, davranışlara etkide bulunan inanç ve tutumlar toplamıdır (Adler ve Jelinek, 1986),
- Kültür, bireyi ve toplumu sürekli olarak belirli değerler ve kurallar çerçevesi içerisine alan aktif bir yapıdır (Schein, 1990a),

- Kültür, bireylerin kabul ettikleri ve öğrendikleri unsurlar aracılığıyla davranışlara etkide bulunan soyut bir olgudur (McCort ve Malhotra, 1993),
- Kültür, düşünce ve davranış kalıplarının öğrenilmesi ve kazanılması ile oluşum gösteren bir sistemdir (Hofstede, 1994),
- Kültür, bir toplumun tutumlarını ve değerlerini şekillendirme, inanç yargılarını belirleme özelliklerine sahip unsurdur (Newman ve Nollen, 1996),
- Kültür, bireyler tarafından kabul edilen ve aktarılan değerlerdir (Herbig ve Dunphy, 1998)
- Kültür, uygulamalar, gelenekler, değerler ve düşünceler gibi çeşitli alt başlıklardan meydana gelerek aktarılan bir bütündür (Fiske, 2002),
- Kültür, toplumların ve özel alanlar içinde ise bireylerin yaşam şekillerine etki eden olgudur (Giddens, 2006).
- Kültür, toplum veya grup içerisinde kapsayıcı, zaman sınırı olmayan, geleneksel bir şeydir (Spencer-Oatey ve Franklin, 2012),
- Kültür, toplum içerisinde bireylerin ilişkilerine yön veren psikolojik bir olgudur (Ostroff vd., 2013).

Kültür tanımlamalarında bazı hususlarda fikir birliği oluştuğu söylenilmektedir. Bu hususlara göre kültür, toplumu ortak bir noktada bir araya getirmekte ve bireyin davranış kalıplarına etki etmektedir. Bunu ise tutum, inanç ve değerler aracılığıyla gerçekleştirmektedir (Hatch, 1993). Tanımlamalardan hareketle kültürü, bireyin öğrenerek benimsemesinden sonra davranışını etkileyen değerler toplamı olarak ifade etmek mümkündür.

2.1.1. Kültürün temel  zellikleri

Her toplumun kültürü kendi içerisinde farklılık gösterebilmektedir. Toplumun çeşitli özellikleri kültürün farklılaşmasına etkide bulunmaktadır. Bu nedenle kavramsal olarak benzer şeyi ifade eden kültür, uygulama açısından ortaklığa sahip değildir. Fakat, kültürün bazı temel özellikleri her toplumda aynıdır. Bu temel özellikleri şu şekildedir (Hofstede vd., 1990; Schein, 2010; Spencer-Oatey ve Franklin, 2012);

- Kültür,  ğrenme sonunda kazanılmaktadır.  ğrenme faaliyetinin ardından birey, kültürü bir alışkanlık gibi benimsemektedir.

- Kültür, süreklilik gösteren bir olgudur. Tarihi bir an içerisinde gerçekleşen, kabul gören her şey kültür olgusu içerisinde nesiller arasında devam etmektedir. Süreklilik özelliği ile kültür tarihi özelliğe sahip olmaktadır.
- Kültür, toplumun bütününe aittir. Kültür, toplum içerisinde belirli bireyleri veya grupları temsil etmemektedir. Kültür, toplum içerisindeki her bir bireyin parçasıdır.
- Kültür, değişime açık bir olgudur. Kültür, süreklilik göstermesine rağmen farklı nedenlerle zaman içerisinde değişerek gelişmektedir ve zenginle mektedir. Bu  zellik, kültürün aktif bir yapıya sahip olmasına olanak vermektedir.
- Kültür, maddi ve manevi unsurlardan oluşmaktadır. Maddi unsurlar olarak somut nesneler veya çıktılar gösterilmektedir. Manevi unsurlar ise tutum, inanç, değer gibi ögeleri içermektedir.
- Kültür, kurallardan oluşan ideal bir sistemdir. Fakat bireylerin tamamı söz konusu kurallara uyum göstermemektedir.

Kültürün özelliklerinde değinildiği üzere kültür bir toplumu geçmişten günümüze bağlamakta ve bireylerin süreç içerisindeki davranışlarına anlam kazandırmaktadır. Toplumsal yaşamı düzenleme açısından kültürün önemli bir etkiye sahip olduğu söylenilmektedir. Benzer şekilde örgütsel yaşam üzerinde de örgüt kültürü etkiye sahiptir (Denison ve Spreitzer, 1991). Genel çerçevede örgütleri ve bireyleri yani işgörenlerin davranışlarını değerlendirmek için örgüt kültürünü öncelikle anlamak gerekmektedir. Bu sayede örgütsel yaşamda işgörenlerin davranışları hakkında çıkarımlarda bulunma imkânı elde edilebilir.

2.1.2. Örgüt kültürü

Örgütler, toplum kültürünün bir uzantısı olarak kabul edilmektedir. Bu kabulün gerekçesi, örgütlerin ve toplumların oluşumunda insan faktörünün ortak özne olmasıdır. Her iki alanda da insan faktörünün anlamlı varlığı nedeniyle örgüt ve toplum kültürü yakından ilişkilidir. Bu nedenle örgüt terimi kültür gibi farklı alanlarda benimsenmiş ve tanımlanmıştır. Örgüt, ortak inanç ve değerler doğrultusunda bir araya gelen insan topluluğudur (Chegini, 2010). Barnard (1994) için örgüt, en az iki bireyin

veya daha fazla bireyin belirli bir amaç kapsamında koordineli birlikteliğidir. Schein (1988), bir örgütten bahsedilebilmesi için belirlenmiş amaçların olması gerektiğini ifade etmektedir. Belirli iş planı ve görevlendirme kapsamında sorumluluk sahibi bireylerin bir amaç uğruna bir arada hareket etmesi örgüt terimine karşılık gelmektedir (Schein, 1988). Örgüt olarak kabul edilen toplulukların amaçlarını gerçekleştirmesi için bireyler tarafından benimsenen değerlerin, kuralların ve uygulamaların olması gerekmektedir. Bir başka ifade ile örgüt kültürüne sahip olunması gerekmektedir.

Örgütsel davranış içerisinde örgüt kültürünün etkililiğini sistematik olarak inceleyen çalışmalar 1930'lu yıllarda yoğunluk kazanmıştır. Bu tarihten itibaren örgüt kültürü ve işgören ilişkisini ele alan farklı deneyler ve araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Bu deneylerden birisi de Hawthorne Araştırmalarıdır. Bu araştırma, örgütsel davranışta örgüt kültürü ve işgörenlerin önemliliğinin ortaya çıkması konusunda büyük katkı sağlayan çalışma olarak ifade edilmektedir (Tharp, 2009). 1927-1932 yılları arasında Batı Elektrik Şirketi'nin Hawthorne bölümünde Elton Mayo ve ekibi tarafından yapılan çalışmalarda ilk deney kadınlar üzerinde ışık durumlarının verimlilik üzerine etkilerini araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Fakat ışık seviyesi ne olursa olsun verimlilik sürekli artış göstermiştir. Verimlilik sadece karanlık duruma getirildiği zaman düşüş göstermiştir. Başka bir deneyde ise parça başı üretim sistemi için 9 ayrı grup oluşturulmuştur. Burada temel amaç işgörenlerin daha fazla gelir elde etmek için daha fazla çalışma içine gireceklerini göstermektir. Fakat işgörenler kendilerine verilen görev kadar üretim yapmışlar, yani standart işleyişi gerçekleştirmişlerdir. İşgörenler, grup içerisinde dışlanmamak için bu şekilde hareket etmiştir. Deneyler sonrası yapılan görüşmelerde işgören olarak insan faktörünün örgüt kültürü içerisindeki değeri daha net anlaşılmıştır (Fortado ve Fadil, 2012). Bir başka deyişle örgüt içerisinde bir grupta bulunmak ve bir görevi iyi yapabilmek işgörenler için oldukça değerlidir. Bundan sonra işgören ve örgüt kültürü etkileşimi daha önemli bir konuma gelmiştir.

Örgüt kültürü üzerine araştırmaların olmasına rağmen örgüt kültüründen doğrudan ve açık bir şekilde bahsedildiği tarih olarak 1979 kabul edilmektedir. Pettigrew (1979), çalışmasında örgüt kültürü üzerinde bir tartışma gerçekleştirmiştir. Bu tartışmanın odak noktası, örgüt kültürünü meydana getiren değerler, inançlar, normlar ve adetlerin örgütsel alanda nasıl değerlendirilmesi gerektiği üzerinedir. Bu tartışma sonrasında

örgüt kültürü ile ilgili araştırmalar farklı disiplinlerde incelenmeye başlanmıştır. Örgüt kültürü teriminin yaygın bir şekilde kullanılması ise Deal ve Kennedy (1982) tarafından yapılan çalışma sonrasında gerçekleşmiştir (Hoftsedde vd., 1990). Pettigrew (1979), örgüt kültürü kullanımı sonrasında günümüze kadar örgüt kültürü ile ilgili literatürde farklı tanımlama çalışmalarının olduğu görülmektedir. Bu çalışmalara ve düşüncelere göre örgüt kültürü:

- Örgüt üyelerinin hepsi tarafından kabul edilen ve üyeler arasında paylaşılan değerler bütünüdür (Pettigrew, 1979),
- Örgütün değerlerini ve uygulamalarını üyelere aktaran sistemdir (Oichi, 1981),
- Örgüt içerisinde işgörenleri benzer bilinç şekli ile hareket etmesini sağlayan yapıdır (Wallach, 1983),
- Örgüt içerisinde bireyler tarafından paylaşılan, benimsenen tutum ve değerlerdir (Beyer ve Trice, 1987),
- Bireyler tarafından oluşturulan, bireylerin uyumunu kolaylaştıran varsayımlar ve değerlerdir (Schein, 1988),
- Beklenen veya beklenmeyen durumlara karşı bireylerin hazırlıklı olmasını sağlayan kurallardır (Camerer ve Vepsalainen, 1988),
- Örgütü ve örgüt üyelerini ortak paydada birleştiren anlayıştır (Ogbonna, 1992),
- Örgüt içerisinde bireylerin davranışını şekillendiren değerler sistemidir (Deshpandé vd., 1993),
- Fiziksel olarak bir varlığa sahip olmayan fakat bireylerin içselleştirdiği psikolojik bir gerçekliktir (Schneider vd., 1996),
- Örgüte ve bireylere rehber olan, başarı için olanak sağlayan oluşumdur (Van Oudenhoven, 2001),
- Örgüt işleyişinin anlaşılmasını sağlayan ortak değerler ve varsayımlar bütünüdür (Ravasi ve Schultz, 2006),
- Örgütün işi gerçekleştirme yöntemini ve işleyişini belirleyen düzendir (Büschgens vd., 2013).

Örgüt kültürü üzerine tanımlama çalışmalarının kesintiye uğramadan süreç içerisinde gerçekleştiği görülmektedir. Farklı zamanlarda araştırmacıların örgüt kültürü üzerine odaklanma davranışlarının belirli nedenleri bulunmaktadır. İlk neden olarak 1970'lerde Japon işletmelerin artan başarısı gösterilmektedir. Japon işletmelerin

yükselen performans ivmesi neticesinde araştırmacılar bu durumun sebeplerini incelemeye yönelmiştir. Bu nedenle Japon işletmelerin örgüt kültürleri de incelenmeye başlanmıştır. İkinci neden olarak ise Amerikan işletmelerinin başarılarındaki azalma gösterilmektedir. Başarısızlığın nedenlerini belirlemek için gerçekleştirilen araştırmalarda örgüt kültürü üzerinde de durulmuştur. Son neden olarak ise örgüt kültürünü nicel ve nitel yöntemlerle net bir şekilde açıklayabilme arzusu işaret edilmektedir (Wilkins, 1993). Bu nedenler, örgüt kültürünün her bir örgüt için farklılık gösterdiğinin belirtisidir. Başarılı olan örgütlerin örgüt kültürünün açığa çıkarılması gereksinimi bu farklılıktan kaynaklanmaktadır. Başarıyı tetikleyen örgüt kültürünü keşfetmek ve diğer örgütlere de uyarlayabilme amacı olduğu söylenebilir.

Örgüt kültürü tanımlamalarından hareketle, örgüt kültürü anlaşılması ve mantıklı bir şekilde uygulanması önemli olan yapıdır (Kristof, 1996). Bireylerin ve örgütün faaliyetlerini etkileyen sistem olarak örgüt kültürü ifade edilebilmektedir. Örgüt kültürü çerçevesinde benimsenerek kabul edilen değerler, tutumlar, varsayımlar ve uygulamaların etkisi ile bireylerin davranışları belirlenmektedir. Ayrıca, örgütün bir kişilik kazanması da sağlanmaktadır. Böylelikle örgüt kültürü hem bireyler hem de örgüt üzerinde etkide bulunmaktadır.

Schein (2004) ise, örgüt kültürü tanımlamalarında kullanılan ortak unsurlar bahsetmektedir. Bu ortak unsurlar doğrultusunda örgüt kültürü tanımlama ve yorumlamalarının gerçekleştiği üzerinde durmaktadır. Schein (2004)'e göre unsurlar; benimsenen değerler, normlar ve varsayımlar, bireyler arası gözlenen davranışlar, paylaşılan kurallar ve anlamlardır. İfade edilen unsurlar örgüt kültürünün oluşumuna ve gelişimine doğrudan etkide bulunmaktadır. Çünkü değerler, normlar, varsayımlar, kurallar örgüt kültürünün temel unsurları içerisinde yer almaktadır (Ahmed ve Shafiq, 2014). Bu kapsamda örgüt kültürünün unsurlarına da değinilmesi gerekmektedir.

2.1.3. Örgüt kültürü unsurları

Örgüt kültürünü oluşturan bazı unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar konusunda nispeten ortak bir tutum olduğu görülmektedir. Unsurların sınıflandırılması farklılık gösterse de örgüt kültürü unsurları benzerlik taşımaktadır. Örgüt kültürü unsurları (Trice ve Beyer, 1984; Meek, 1988; Schein, 2004; Sułkowski, 2012):

- Değerler: Örgüt kültürü kapsamında değerler, bireyler tarafından ortaklaşa kabul edilen, doğru veya yanlış olan şeyleri vurgulayan standartlardır. Değerler aracılığıyla bireyler doğru ve yanlış olan davranışlar, düşünceler konusunda fikir sahibi olmaktadır. Örgüt içerisinde istenilen ve istenilmeyen davranışları, işlemleri açıklayan ölçütler olarak da ifade edilmektedir.
- Normlar: Bireylerin örgüt kültürü kapsamında uyması gereken kurallar bütünüdür. Normlar, bireylerin davranışları üzerinde düzenleyici işleve sahibidir. Bireylerin davranışlarını kontrol etmektedir.
- Varsayımlar: Örgüt kültürünü oluşturan başlıca unsur olarak kabul görmektedir. Varsayımlar, bireylerin örgüt içerisinde hem kendilerini hem de çevresini değerlendirdikleri ilkelerdir. Başka bir yorumlama ile varsayımlar zamanla oluşan, ölçülmesi söz konusu olmayan, bireylerin kabul ettiği ilkelerdir.
- İnançlar: Bireylerin örgüt içerisindeki durum ve olayları anlamlandırmalarını etkilemesi açısından inançlar önemlidir. Anlamlandırma ile birlikte bireylerin örgüte, örgüt kültürüne, iş bütünlüğüne ve ilişkilere yönelik yaklaşımı belirlenmektedir.
- Semboller: Örgüt kültüründe anlam kazanan ve örgüt kültürünün varlığına işaret eden her şey sembol olarak kabul edilmektedir.
- Dil: Örgüt kültürünün bireyler arası aktarımında tercih edilen kelimeler veya cümlelerdir.
- Kahramanlar: Örgüt kültürüne doğrudan katkı sağlayan ve örgüt içerisindeki hikayelerde bahsi geçen bireylerdir.
- Seremoniler: Bireylerin terfi alması, üstün performans ve başarılarının tebrik edilmesi gibi amaçlarla gerçekleşen etkinliklerdir.
- Hikayeler: Bireylerin örgüt içerisinde doğrudan tanık oldukları veya sonradan öğrendikleri olaylar hikâye olarak kabul edilmektedir.

Duncan (1989), örgüt kültürü unsurlarını objektif ve subjektif olarak iki grupta değerlendirmektedir. Objektif örgüt kültürü unsurları seremoniler, semboller, hikayeler ve kahramanlardır. Objektif unsurların bütün bireyler açısından aynı anlamı ifade etmesi muhtemeldir. Zaman geçse ve bireyler değişse de bu unsurlara atfedilen anlamların devam edeceği ifade edilebilir. Subjektif örgüt kültürü unsurları değerler,

inançlar, varsayımlar ve sembollerdir. Subjektif unsurlar bireylerin yorumlamasına bağlıdır. Bireylerin yorumlamasına göre unsurlara atfedilen anlamlar farklılaşmaktadır.

Hofstede vd. (1990), örgüt kültürünün dört temel unsurdan meydana geldiğini açıklamaktadır. Bu unsurlar sırasıyla değerler, ritüeller, kahramanlar ve sembollerdir. Değerler, gözle görülememekte sadece bireylerin davranışları aracılığıyla varlığı belli olmaktadır. Ritüeller, kahramanlar ve semboller ise gözle görülebilmekte ve uygulamalar ile somut nitelik kazanmaktadır. Hofstede vd. (1990), bu dört unsurun örgüt kültüründe iç içe bir yapıda olduğunu dile getirmektedir.

Schein (2004), örgüt kültürü unsurlarını üç grupta ele almaktadır. İlk grubu artefakt olarak belirlemiştir. Artefakt, kültürel eser veya unsurlar anlamına gelen bir terimdir. Artefaktlar bireyler tarafından oluşturulan kültürel unsurlardır. Örgüt kültürü içerisindeki artefaktlar; seremoniler, semboller, hikâyeler, kahramanlar ve dildir. Schein (2004), ikinci grubu değerler olarak oluşturmuştur. Değerler içerisinde örgüt kültürü kapsamında belirlenen amaçlar, kurallar ve stratejiler bulunmaktadır. Üçüncü grup ise varsayımlardır. Varsayımlar ise bireylerin davranışlarına etki eden unsurlardır.

Bireylerin örgütsel bağlılıklarının oluşmasında örgüt kültürü unsurları önemli işleve sahiptir. Örgüt kültürü unsurlarına uyum gösteren bireyler sayesinde örgüt kültürü daha güçlü olmaktadır ve sürekliliği gerçekleşmektedir. Örgüt kültürü unsurları ile birlikte amaç ve değerler konusunda farkındalık kazanan bireylerin örgüte ve işe yönelik motivasyonları da artmaktadır (Chatman ve Cha, 2003). Böylelikle örgüt ve bireyin performansı yükselmektedir. Örgüt kültürü unsurlarının dolaylı etkisi ile birlikte örgüt kültürü yapısı korunmakta ve gelişiminin sürdürülmesi sağlanmaktadır.

Örgüt kültürü unsurlarının etkisi ile örgüt kültürü karakteristik kimliğini kazanmaktadır. Unsurların içeriğine göre örgüt kültürü farklı kimliklerle özdeşleşebilmektedir (Luthans ve Doh, 2018). Örgüt kimliği açısından farklılık olduğu ifade edilse de örgüt kültürünün birtakım özelliklerinde benzerlikler olduğu söylenmektedir (Tharp, 2009). Örgüt kültürü özelliklerinin ele alınması ile birlikte

örgüt kültürünün oluşumu, genel yapısı, işleyişi gibi konularda fikirler elde edilebilir. Ayrıca, örgüt kültürünü bütüncül bir şekilde kavramak adına fayda sunabilir.

2.1.4. Örgüt kültürünün özellikleri

Örgüt kültürünü kavramsal olarak tanımlama ve örgüt kültürü unsurlarını açıklama çabalarındaki benzerlik örgüt kültürü özelliklerinde de görülmektedir. Farklı araştırmacılar tarafından örgüt kültürü özelliklerinin içerik olarak bazen ortak bir şekilde ifade edildiği bazen de farklı şekillerde ele alındığı görülmektedir. Öne çıkan ortak örgüt kültürü özellikleri şu şekildedir (Hoftsedde vd., 1990; Tutar, 2017):

- Kültür gibi geçmişle gelecek arasında bir bağlantı oluşturmaktadır. Bu nedenle belirli bir sürekliliği söz konusudur. Örgüt kültürü sürekliliğinin başlangıcını bireylerin ve liderlerin davranışları oluşturmaktadır.
- Örgüt kültürü her örgütte varlığı bilinen bir yapıdır. Örgüt kültürleri isimsel olarak benzer unsurlara sahip olsa da uygulamada birbirlerinden farklılık göstermektedir. Her bir örgüt kültürünün kendine has kimliği ve imajı bulunmaktadır. Bunlar aracılığıyla örgüt kültürleri farklı bir şekilde anılmaktadır.
- Örgüt kültürü bireyler tarafından içselleştirilen bir yapıdır. Örgüt kültürü yazılı olarak bireylerde bulunmamaktadır. Çalışma yaşamında bir örgüte giren bireyler zaman içerisinde örgüt kültürünü anlamakta ve benimsemektedir. Bu yüzden, örgüt kültürü öğrenilen bir yapıdır. Fakat, öğrenilen örgüt kültürü sabit bir şekilde kalmamaktadır. Olaylar ve durumlar kapsamında değişmekte ve gelişmektedir.
- Örgüt kültürü bireyler arasında paylaşılan bir yapıdır. Bireyler örgüt kültürünü ve unsurlarını paylaşarak örgüte dair bilgi düzeylerini artırmaktadır. Aynı zamanda bireylerin davranışları da örgüt kültürüne uyum göstermeye başlamaktadır.

Maul vd. (2001), göre örgüt kültürünün özellikleri dört başlık altında açıklanabilir. Örgüt kültürü öğrenilen bir sistemdir. Bireylerin yeni dahil oldukları bir örgüt içerisinde doğru olan davranışları örgüt kültürünün öğrenilmesi ile gerçekleşmektedir. Örgüt kültürü inanç sistemidir. İnanç sistemi olarak anılmasını sağlayan unsurlar

değerler ve kurallardır. Örgüt kültürü strateji olarak görülmektedir. Örgütler amaçlarını örgüt kültürü aracılığıyla bireylere aktarmaktadır. Son olarak ise örgüt kültürü zihinsel bir programlamadır. Bu özellik Hofstede (1980) kültür betimlemesine dayandırılmaktadır. Hofstede (1980), kültürü bireylerin birbirinden farklılaşmasını sağlayan zihinsel programlama olarak görmektedir (Sun, 2008). Maul vd. (2001)'de buradan hareketle örgüt kültürünü zihinsel programlama olarak kullanmaktadır.

Colquitt vd. (2009), örgüt kültürü özelliklerini basit bir şekilde sınıflamaktadır. Bu sınıflandırmada, örgüt kültürünün oluşumu, unsurları ve etkileri kapsamında örgüt kültürü özellikleri ifade edilmektedir. Colquitt vd. (2009), örgüt kültürünün üç temel özelliği olduğunu belirtmektedir. İlk olarak örgüt kültürü bireylerin etkileşimleri ile paylaşılmakta ve öğrenilmektedir. Bu şekilde örgüt kültürünün oluşumu gerçekleşmektedir. İkinci olarak, örgüt kültürü örgüt içindeki değerler, normlar ve kurallarının yapı kazanmış halidir. Son olarak, örgüt kültürü bireyler üzerinde kontrol gücüne sahiptir. Kontrol gücü ile birlikte bireylerin tutum ve davranışları yaratılarak değiştirilmektedir.

Waterman ve Peters (1982), örgüt kültürü özelliklerine farklı bir açıdan yaklaşmıştır. Waterman ve Peters (1982), başarı ve rekabet gücü elde eden bazı kurumları incelemiştir. Bu incelemedeki temel amaç ise başarılı olan kurumların ortak örgüt kültürü özelliklerinin neler olduğunu belirlemektir. Waterman ve Peters (1982), söylemiyle amaç mükemmeli aramak ve belirlemektir. İncelemeler sonucunda mükemmel olarak betimlenen örgütlerin 8 örgüt kültürü özelliği belirlenmiştir. Bu özellikler; müşterilere yakın konumda olma, girişimci davranışlar sergileme, başarı elde etmek için eylemde bulunma, verimlilik sağlama, basit bir örgüt yapısına sahip olma, örgüt yönetiminin işgörenlere değer vermesi, uzmanlık alanına göre görev dağılımı yapma, duruma göre merkezi veya özel yönetim anlayışını benimsemedir. Waterman ve Peters (1982), ifade edilen örgüt kültürü özellikleri ile birlikte klasik bir hale gelen anlayışın dışına çıkmıştır. Örgüt kültürü özelliklerini, kültür ekseninde değerlendirmemiştir. Başarılı bir örgütün sahip olması gereken örgüt kültürü özelliklerini belirlemiştir. Benzer bir sınıflamayı Robbins ve Judge (2013) gerçekleştirmiştir.

Chatman ve Jehn (1994) ve O'Reilly vd. (1991) çalışmalarına dayanarak Robbins ve Judge (2013) örgüt kültürünün 7 temel karakteristik özelliğinin olduğunu belirlemiştir. Bu karakteristik özellikler yenilik ve risk alma, detaylara dikkat etme, sonuç, ekip ve çalışan odaklı hareket etme, rekabetçi olma ve istikrarlı bir yapıya sahip olmak olarak belirtilmiştir. Yenilik ve risk alma, işgörenlerin yeniliklere ve risk almaya yönelik teşvik edilme düzeyini göstermektedir. Detaylara dikkat etme, işgörenlerin işlerinde detaylara hâkim olmasıdır. Sonuç odaklı hareket etme, örgütün başarıya ulaşmak için teknik ve süreçlerden daha çok sonuçlara bakmasıdır. Ekip odaklı hareket etme, bireyselliği değil ekip çalışmasını önermektedir. Çalışan odaklı hareket etme, örgütte alınacak kararların çalışanları nasıl etkileyeceğinin dikkate alınmasıdır. Rekabetçi olma, işgörenlerin işlerinde uysal değil rekabetçi olmalarıdır. İstikrar ise örgüt faaliyetlerinin aktif ve sürekli bir şekilde ilerlemesidir.

Örgüt kültürü özelliklerinin farklı şekillerde incelendiği görülmektedir. Bu incelemeler sonucunda belirlenen örgüt kültürü özellikleri ile ilgili çıkarımlar değişkenlik göstermektedir. Örgüt kültürünün bazı özelliklerinin kültür kaynaklı olduğu söylenebilir. Örgüt kültürünün örgütsel alanda kültürün bir uzantısı olarak yapı kazanması nedeniyle söz konusu ortak özellikler anlaşılır olmaktadır. Ortak özelliklerin yanı sıra örgüt kültürünün birtakım özellikleri ise tamamen farklıdır. Örgütsel alanın gereklilikleri göz önüne alınarak ifade edilen örgüt kültürü özellikleri farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Fakat hem ortak hem de farklı örgüt kültürü özelliklerinin odak noktasında örgüt yönetimi ve bireyler yer almaktadır. Bu noktada örgüt kültürünün bireyler ve örgüt üzerinde hangi açılardan önemlilik oluşturduğunun incelenmesi gerekmektedir.

2.1.5. Örgüt kültürünün önemi

Örgüt kültürü, örgütün tamamı tarafından benimsenerek paylaşılan unsurlardan meydana gelmektedir. Bu unsurlarda değerler, normlar ve varsayımlar daha ön plandadır. Bu durumun temel gerekçesi olarak ifade edilen unsurların örgüt içerisinde işgörenlerin davranışları üzerindeki etkileri gösterilmektedir (Wilson, 2001). Genelleyici bir ifade ile işgörenlerin örgüt içerisindeki davranışlarının örgütün ve yöneticilerin istediği şekilde olmasını sağlaması açısından örgüt kültürü önemlidir

(Schein, 1990b). Örgüt kültürünün işgörenler üzerindeki etkileri geniş bir alanda değerlendirilmektedir.

İşgörenlerin örgüt kültürü unsurlarını içselleştirerek kabul etmesi ile birlikte örgüte ve işe bağlılıkları sağlanmaktadır. Güçlü bir bağlılık ise örgüt kültürünün de daha güçlü olmasına katkı sunmaktadır. Güçlü bir örgüt kültürü, işgörenleri daha çok motive etmektedir. İşgörenlerin motivasyonlarının artması ile örgüt kültürü kapsamında hedeflerin çeşitlenmesi ve nitelikli hale gelmesi mümkün olmaktadır (Chatman ve Cha, 2003). Chegini (2010), işgörenlerin motivasyon durumunu etkilemesi açısından örgüt kültürünü en önemli unsur olarak görmektedir. Sonuç itibarıyla, örgüt kültürünün etkisi neticesinde işgörenlerin örgüt ve işe bağlılıkları güçlenmekte ve motivasyonları yükselmektedir.

Örgüt kültürünün işgörenlerin bağlılıkları üzerindeki etkisinde örgüt kültürü sayesinde elde edilen örgütsel kimlik etkili olmaktadır. İşgörenlerin örgütsel kimliği benimsemeleri ile örgütsel bağlılık daha kolay bir şekilde gerçekleşmektedir. İşgörenlerin ortak örgütsel kimliğe sahip olmaları örgüt içerisinde sosyalleşmeyi sağlamaktadır. Sosyalleşme ile işgörenlerin birlikteliği güçlenmektedir (Robbins ve Judge, 2013). Örgüt içerisindeki iç uyumu oluşturmalarının yanı sıra örgüt kültürü, örgütün dış çevre ile uyumunu da sağlamaktadır (Chuang vd., 2004). Sonuç olarak örgüt kültürü hem işgörenlerin uyum içerisinde çalışmalarını için gerekli ortamı hazırlamakta hem de örgütü dış çevresiyle uyumlu hale getirmektedir.

Ahmed ve Shafiq (2014), örgüt kültürünün önemini dört başlıkta açıklamaktadır. Buna göre örgüt kültürü işgörenlerin davranış ve düşünce kalıplarını etkilemektedir. Bunun sonucunda örgüt kültürünün etkisi altında olan bir kimlik kazanılır. İşgörenlerin bağlılıkları sağlanır. İşgörenler üzerindeki bu etkiler sonucunda örgütsel değerler güçlenir. Genel olarak örgüt kültürü kontrol mekanizması gibi çalışmaktadır. İşgörenlerin dahil oldukları örgüt bünyesinin gerekliliklerine uyumları örgüt kültürü ile sağlanmaktadır.

Örgüt kültürü hem örgütün hem de işgörenlerin performansını etkilemektedir. Örgüt kültürü, örgütün çalışma prensibini şekillendirmektedir. Örgütün hangi işi ne şekilde yapılması gerektiğini belirlemesi açısından da örgüt kültürü etkilidir. Örgüt kültürünün

işgörenler ve örgütün genel faaliyetleri üzerindeki etkisiyle örgütün genel performansı değişiklik gösterebilmektedir (Gregory vd., 2009). Örgüt kültürü, işgörenlerin performansları üzerindeki etkisini ise işgörenlerin tutumlarını ve davranışlarını etkileyerek gerçekleştirmektedir. İşgörenlerin örgütteki rehberi olarak örgüt kültürü görülmektedir. Örgüt kültürünün yönlendirmesi ile işgörenlerin örgütteki işleri yapma motivasyonu, şekli ve etkinliğinin olumlu olarak gerçekleşmesi mümkündür (Van Oudenhoven, 2001). Bu etkileri sebebiyle örgüt kültürü başarı için belirleyici unsurdur.

Cameron ve Quinn (2011), örgüt kültürünün önemliliğine farklı bir açıdan yaklaşmaktadır. Bu yaklaşıma göre, örgüt kültürü işgörenlerin performansı ve bağlılıkları gibi örgütsel davranışlarının ötesinde de öneme sahiptir. Örgüt kültürü sayesinde örgüt içerisindeki belirsizlikler azalmaktadır. Herhangi bir durum veya problem esnasında yapılması gerekenler örgüt kültürü ile öncesinden bellidir. Bu durum, örgütün belirli bir düzene sahip olmasına katkı sunmaktadır. Belirsizliklerin sıklıkla yaşanmadığı ve düzenin hâkim olduğu örgütün yaşam süresinin uzun olması beklenen bir sonuçtur (Cameron ve Quinn, 2011). Belirsizliklerin minimize edilmesi ile birlikte örgüt belirli bir düzene sahip olmaktadır. Düzen ve işleyiş açısından istikrarlı bir yapıya sahip olan örgütlerde, işgörenlerin örgüte dair süreçler ve hedeflerde ortak anlayışta olması daha kolay gerçekleşmektedir. Ortak anlayışın etkisi ile işgörenler örgütsel faaliyetlere daha aktif katılım göstermektedir (Azeem vd., 2021).

Örgüt kültürünün işgörenlerin performansları, motivasyonları ve davranışları başta olmak üzere çeşitli alanlarda önemli etkileri olduğu görülmektedir. Örgüt kültürünün söz konusu önemli etkilerinin belirleyicisi, örgütün örgüt kültürü kapsamında belirlediği modeldir. Bir başka deyişle, örgüt kültürü anlayışıdır. Örgüt kültürü modeline göre örgütlerin benimsediği değerler, kurallar farklılık göstermekte, örgütün işleyişi değişmektedir. İşgörenlerin davranışları ve düşüncelerinde de örgüt kültürü modeli önemlidir (Naranjo-Valencia vd., 2011). Örgüt kültürü modelinin işgörenleri destekleyici veya engelleyici olup olmasına göre işgörenlerin davranışları ve düşünceleri etkilenmektedir. İfade edilen önemliliğinden dolayı örgüt kültürü modellerinin açıklanması gerekmektedir.

2.1.6. Örgüt kültürü modelleri

Literatürde örgüt kültürü ile ilgili çeşitli modeller bulunmaktadır. Bu çalışmada ise örgüt kültürü modellerinden bazıları alfabetik sıra ile açıklanmaktadır.

2.1.6.1. Cameron ve Quinn modeli

Örgüt kültürü araştırmalarında en sık kullanılan modellerden birisi Cameron ve Quinn'in geliştirdiği modeldir. Bu model ilk olarak Quinn öncülüğünde 1983 yılında ifade edilmeye başlanmıştır. 1988 yılında ise Cameron tarafından yeniden ele alınmıştır (Kwan ve Walker, 2004). 1999 yılında ise Cameron ve Quinn tarafından günümüzde bilinen şekli ile oluşturulmuştur (Lund, 2003). Cameron ve Quinn, geliştirdikleri örgüt kültürü modeline "Rekabetçi Değerler Modeli" ismini vermişlerdir. Rekabetçi değerler modelinde örgüt kültürü iç ve dış odaklı olmak üzere iki grupta değerlendirilmektedir. İç odaklılıkta örgüt kültürü kontrollü bir yapıdadır. Dış odaklılıkta ise örgüt kültürü esnek bir yapıdadır. Cameron ve Quinn, örgütün iç veya dış odaklı olmasına göre örgüt kültürünü dört alt tip olarak sınıflandırmıştır. Örgüt kültürü tiplerinin hepsi farklı özelliklere sahiptir. Bu boyutlar (Hooijberg ve Petrock, 1993; Deshpandé ve Farley, 2004; Jones vd., 2005; Cameron ve Quinn, 2011):

- **Klan Kültürü:** Birlikte çalışmanın ve bağlılığın güçlü olmasından dolayı klan kültürüne aile benzetmesi yapılmaktadır. Klan kültüründe bireysellik yerine takım çalışması hakimdir. Takım çalışması kapsamında bireylere yetki verilerek süreçlere katılımı sağlanmaktadır. Klan kültüründe yöneticilerin sorumlulukları; işgörenleri yapılacak işler konusunda yönlendirmek, işgörenlerin sorumluluklarını belirlemek ve işgörenlerin gelişmesini sağlamaktır. Bu sorumluluklar ile birlikte işgörenlerin örgüte bağlılıklarının güçlendirilmesi amaçlanmaktadır. Klan kültüründe işgörenler ve yöneticiler arasındaki samimi ortamdan dolayı bilgi paylaşımı sık bir şekilde gerçekleşmektedir. İş birliği ve güven ortamının da etkisi ile işgörenlerin yenilik kapsamında düşünceleri destek görmektedir.
- **Adhokrasi Kültürü:** Adhokrasi, bir konuda uzmanlık gerektiren veya sürekli olarak değişen olayları, koşulları anlatmak amacıyla kullanılmaktadır. Adhokrasi kültüründe belirsiz koşullara en iyi şekilde adapte olabilmek

amaçlanmaktadır. Adapte olma sürecinde işgörenlerin yaratıcı ve esnek olmaları teşvik edilmektedir. Dış odaklı kültür olarak tanımlanan Adhokrasi kültüründe girişimcilik esastır. İnovasyona önem verilmekte, örgütün değişen koşulları takip etmesine ve uyum sağlamasına özen gösterilmektedir. Bu nedenle, Adhokrasi kültüründe işgörenlerden özgün bir şekilde yaratıcı olmaları, risk almaları ve fırsatları değerlendirmeleri istenmektedir. İşgörenlerin karşılaştıkları problemlere karşı yenilikçi bir şekilde çözüm sunmaları, farklı çözüm yolları denemeleri Adhokrasi kültürünün istekleridir. Bu kapsamda Adhokrasi kültürü özellikleri işgörenlerin girişimciliklerini ve yaratıcılıklarını artırmaktır.

- **Hiyerarşi Kültürü:** Bürokratik kültür olarak tanımlanan hiyerarşi kültüründe kurallar baskındır. Resmîyetin esas olması, işleyişlerin net bir şekilde belirlenmesi, örgüt verimliliğine daha çok önem verilmesi hiyerarşi kültürünün öne çıkan özellikleridir. İşgörenlerin görevleri katı bir şekilde belirlidir. İşgörenlerin görev tanımlamaları dışında hareket etmesi söz konusu değildir. Hiyerarşi kültüründe yenilikler öncelikli değildir. Öncelikli olarak önem verilen konu, işlerin belirlenen şekilde aksamadan gerçekleştirilmesidir. Hiyerarşi kültüründe yöneticiden temel beklenti kurallar çerçevesinde örgütün düzenini sağlamasıdır.
- **Pazar Kültürü:** Rekabetçiliğe önem verilen pazar kültüründe sonuç odaklı anlayış söz konusudur. Pazar kültürünü benimseyen örgüt için başarı her şeydir. Örgütün faaliyet gösterdiği alanda başarıya ulaşması ve rekabet gücünü elde etmesi pazar kültürünün motivasyonlarıdır. Pazar kültüründe işgörenler ve yöneticilerin bir arada olması örgütün başarısı sağlamaktadır. Pazar kültüründeki yöneticiler başarı odaklı ve rekabeti seven özelliklere sahiptir. Yöneticiler, örgütün başarısı için işgörenlerden sürekli talepler içerisinde.

Cameron ve Quinn tarafından önerilen örgüt kültürü tipleri örgüt içerisinde aynı anda bulunabilir. Örgüt farklı alanlarda farklı örgüt kültür tipini benimseyebilir. Özellikle departman sayısının fazla olduğu örgütlerde farklı örgüt kültür tiplerinin olması mümkün olabilir. Farklı örgüt kültür tiplerinden bazıları daha ön planda ve etkilidir. Bazıları ise daha geri planda yer alabilir. Fakat, önemli olan örgütün iç ve dış çevresi göz önünde bulundurularak örgüt kültürü tiplerinin etkinliğini belirlemektir (Cameron

ve Quinn, 2011). Böylelikle örgüt kültürü tipleri arasında uyum sağlanabilir ve örgüt işleyişi belirsizlikten kaçınabilir.

2.1.6.2. Deal ve Kennedy modeli

Deal ve Kennedy tarafından oluşturulan örgüt kültürü modeli, örgütün faaliyet çevresi koşullarının sadece örgütün yapısal özelliklerini değil aynı zamanda örgüt kültürünü de etkilediğini ileri sürmektedir. Bu anlayış çerçevesinde Deal ve Kennedy, örgüt kültürlerini riskin yüksek ve düşük, geri bildirimin de hızlı ve yavaş olduğu şekilde dört grupta değerlendirmektedir (Deal ve Kennedy, 1983). Örgüt kültürü tipleri şu şekildedir (Deal ve Kennedy, 1983; Maximini ve Maximini, 2018):

- **Sert Adam Kültürü:** Bu kültür tipi maço kültürü olarak da bilinmektedir. Sert adam kültüründe risk yüksektir. Aynı zamanda geri bildirim de hızlıdır. Bu özellikler, işgörenlerin örgüt içerisinde karar alırken çabuk bir şekilde hareket etmesinden kaynaklıdır.
- **Çok Çalış Kültürü:** Bir diğer ifade ile sıkı çalış ya da sert oyna kültürü olarak ifade edilmektedir. Sıkı çalış kültüründe risk düşüktür. Geri bildirim ise hızlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Bu özelliklere göre işgörenler karar alıp uygulama aşamasında en doğru kararı değerlendirmekte ve gerçekleştirmektedir. Bu nedenle risk düşüktür. Sıkı bir çalışma içinde olduğundan geri bildirim hızlıdır.
- **Örgüt İçin İddiaya Gir Kültürü:** Bu örgüt kültüründe risk yüksek seviyededir. Geri bildirim ise yavaştır. Kararların hızlı bir şekilde alındığı fakat uygulamaya geçirilmesinin zaman aldığı bir kültür söz konusudur.
- **Süreç Kültürü:** Risklerin düşük ve geri bildirimin yavaş olduğu süreç kültüründe bürokratik bir yapılaşma söz konusudur. Örgütün işleyişi kurallar ve prosedürlerle sıkı bir şekilde yürütülmektedir.

2.1.6.3. Denison ve Mishra modeli

Örgütlerin örgütsel etkinliklerini maksimize etmeleri için dış çevre koşulları ile uyum içerisinde olması gerekmektedir. Aynı zamanda örgütün yapısal olarak belli bir stratejik yapısının bulunması gerekliliği vardır. Örgütün iç stratejik yapısı ile dış çevre

koşullarına uyum özelliklerinin birbirleri ile örtüşmesi de önemlidir (Denison ve Mishra, 1995). Bu düşüncelerden hareketle Denison ve Mishra (1995), örgüt kültürünün bazı özelliklere sahip olması gerektiğini belirtmektedir. Bu örgüt kültürü özellikleri şu şekildedir (Denison ve Mishra, 1995; Denison vd., 2006):

- Uyum Yeteneği: Örgüt, dış çevre koşullarından gelen değişim ve gelişim hareketlerine göre hareket edebilmeli ve adapte olabilmelidir. Örgütün sürekliliği ve başarısı için dış çevre koşullarının örgüt içinde entegre edilmesi gerekmektedir. Uyum yeteneğine sahip olan örgütler, yenilik yaratma konusunda daha başarılıdır.
- Misyon: Başarılı örgüt olmayı sağlamak için örgütün hedeflerini net şekilde belirten, anlaşılır misyonu olması bir gerekliliktir. Misyon, örgütün ve işgörenlerin faaliyetlerine anlam kazandırmaktadır. Misyon ile birlikte örgüt kendisini aktif tutabilmektedir.
- Katılım: Başarılı örgüt olmak için işgörenleri yetkilendirmek ve geliştirmek gerekmektedir. Ayrıca, işgörenlerin kararlara katılımının desteklenmesi de önemlidir. Böylece, işgörenlerin örgütü ve işi sahiplenmesi, daha fazla sorumluluk alması artmaktadır.
- Tutarlılık: Örgütün temel değerleri ve koordinasyonu tutarlılığına işaret etmektedir. İç işleyiş sistemi açısından örgütün istikrarlı bir yapısı bulunmalıdır. Örgütün tutarlı bir yapıda olması örgütsel kimliğin elde edilmesini kolaylaştırmaktadır. İşgörenlerin koordine bir şekilde çalışması açısından da tutarlılık önemlidir.

2.1.6.4. Goffee ve Jones modeli

Goffee ve Jones (1998), örgüt kültürü modelini sosyalleşme ve dayanışma boyutları üzerine oluşturmuştur. Bu model, Çift S olarak da bilinmektedir. Çift S modelinde sosyalleşme, işgörenlerin arasındaki ilişkilerde arkadaşlık düzeyidir. Sosyalleşme işgörenlerin hem kendisi hem de örgütün performansı açısından önemlidir. Çift S modelinde dayanışma ise işgörenlerin örgütün hedefleri için etkili ve verimli çalışması, çaba sarf etmesidir. Çift S modelinde sosyalleşme ve dayanışma boyutları temelinde örgüt kültürü tipleri 4 gruba ayrılmaktadır. Bunlar (Goffee ve Jones, 1998; Rashid vd., 2004):

- **Topluluk Örgüt Kültürü:** Sosyalleşme ve dayanışmanın yüksek düzeyde olduğu kültür tipidir. Topluluk örgüt kültüründe öncelik işgörenlerin arkadaşlık ilişkileri ve örgüte bağlılıklarıdır. Daha sonra örgütün performansına yoğunlaşmaktadır.
- **Şebekeleşmiş Örgüt Kültürü:** Sosyalleşmenin yüksek, dayanışmanın düşük düzeyde gerçekleştiği kültürdür. İşgörenler arasındaki arkadaşlık ilişkileri gelişmiştir. İşgörenler birbirleri ile bilgi paylaşımını sıklıkla yapmaktadır.
- **Kar Amacı Öncelikli Örgüt Kültürü:** Düşük düzeyde sosyalleşmenin aksine yüksek düzeyde dayanışmanın olduğu kültürdür. Örgütün başarılı olması için yoğun bir çalışma söz konusudur. Örgütün hedefleri konusunda işgörenler arasında ortak birlik vardır.
- **Bölümlenmiş Örgüt Kültürü:** Sosyalleşmenin ve dayanışmanın birlikte düşük seviyede olduğu kültürdür. İşgörenlerin örgüte bağlılıkları zayıftır. İşgörenler kendi amaçları doğrultusunda çaba göstermektedir. Öncelik örgütün hedefleri değildir.

2.1.6.5. Harrison ve Handy modeli

Bu model, Harrison ve Handy tarafından birlikte geliştirilen bir model değildir. Örgüt kültürü konusunda düşüncelerinin benzerlik göstermesi ve Handy tarafından Harrison'un çalışmalarının geliştirilmesi nedeniyle beraber değerlendirilmektedir (Cartwright ve Cooper, 1993). Harrison ilk olarak 1972 yılında örgüt kültürü modellerini belirlemiştir. Daha sonra bu modeller Handy (1993) tarafından geliştirilmiştir. Sonuç olarak örgüt kültürü 4 grupta değerlendirilmektedir. Bunlar (Salumaa, 2007; Janićijević, 2012);

- **Güç Kültürü:** Zeus kültürü olarak da bilinmektedir. Örgüt içerisinde yetkilerin ve gücün bir kişi veya grupta olması temel özelliğidir. Bu kişi ve gruplar, kararların alınmasında örgüt için merkezi konumdadır.
- **Görev Kültürü:** Bir başka ifade ile Athena kültürüdür. Güç kültürüne göre daha esnek bir anlayış vardır. Örgütün amaçları doğrultusunda takım çalışması uygulanmaktadır. İşgörenlerin ikna edilerek motive edildiği, yaratıcılığın desteklendiği çalışma ortamı söz konusudur.

- Rol Kültürü: Apollo kültürü olarak da tanımlanmaktadır. Yönetici ve işgörenlerin rolleri üzerine kurulu çalışma ortamı vardır. Rollerin gerektirdiği iş tanımı ve kuralları kapsamında bireylerin yapmaları gerekenler bellidir.
- Birey Kültürü: Dionisus ile özdeşleştirilmiş kültürdür. Birey kültürünün temel anlayışı örgütün bireyler için var olmasıdır. Bireylerin yani işgörenlerin istekleri ve faaliyetleri ön plandadır.

2.1.6.6. Hofstede modeli

Hofstede, örgüt kültürünün oluşturulması ve örgütsel değerlerin belirlenmesinde kültürlerin nasıl farklılık gösterdiğini belirlemek için birçok ülkeyi kapsayan bir analiz gerçekleştirmiştir. Bu ülkeler içerisinde Türkiye’de yer almaktadır. Analizler sonucunda örgüt kültürünün farklılaşmasına etki eden 4 boyutun olduğunu belirlemiştir. Daha sonra kısa ve uzun dönemli bakış açısının eklenmesiyle 5 boyut olmuştur. Bu boyutlar şu şekildedir (De Mooij ve Hofstede, 2010; Hofstede, 2011):

- Belirsizlikten Kaçınma: Örgüt kültürünün belirsizliğe ne kadar yakın veya uzak olduğunu açıklamaktadır. Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu örgütlerde, işgörenlerin rahat çalışma olanağı yoktur ve işgörenler baskı altında işlerini yapmaktadır. Belirsizlikten dolayı işgörenler kaygılıdır, güven duyguları düşüktür ve stresli görünmektedir. Aynı zamanda, değişime ve yeniliklere karşı önyargı söz konusudur. Yeniliğin sonucu tam olarak bilinmediği için negatif duygu geliştirilmektedir. Bu negatif duygular, işgörenlerin risk almasını ve yeniliğe yönelmesini engellemektedir. Belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğu örgütlerde ise işgörenler rahat bir şekilde ve baskı olmadan çalışmaktadır. Kaygı ve stres seviyeleri düşüktür. Belirsizliğin düşük olmasından dolayı yeniliğe karşı olumlu tavır vardır. Bu nedenle yenilik için risk alınması daha mümkün olmaktadır.
- Bireycilik veya Toplumculuk: Örgütün bireyci veya toplumcu olup olmaması ile ilişkilidir. Bireyciliğin ağırlıklı bir şekilde benimsendiği örgütlerde işgörenlerin kişisel istekleri, amaçları ve başarıları ön plandadır. Toplumcu yani kolektivizmin baskın olduğu örgütlerde ise örgütün çıkarları önceliklidir. Örgütün başarıları işgörenlerin başarılarından daha önemlidir.

- Erillik ve Dişillik: Eril kültürü benimseyen örgütlerde güç ve maddiyat temel hedeflerdir. Güç ve maddiyat sağlayan başarıya önem verilmektedir. Dişil kültürde ise bireysel ilişkilere önem verilmektedir. Bireyler arası ilişkileri geliştirmesi muhtemel olan iyilik, saygı, merhamet göstermek gibi değerler baskındır.
- Güç Mesafesi: İşgörenlerin düşüncelerini rahatlıkla belirttiği, kararlara katılımının sağlandığı ve inisiyatiflerinin olduğu örgütlerde güç mesafesi düşüktür. İşgörenler ve yönetici arasında daha esnek ve yakın bir ilişki bulunmaktadır. Aksine, güç mesafesinin yüksek olduğu örgütlerde işgörenler ve yönetici arasında daha resmi, unvandan kaynaklı bürokratik bir ilişki söz konusudur. İşgörenlerin yöneticilerinden emir alarak işlerini gerçekleştirmesi, inisiyatiflerinin ve kararlara katılımlarının düşük olması güç mesafesinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.
- Kısa veya Uzun Dönemli Bakış Açısı: Kısa dönemli bakış açısına göre bireyin hayatına etki eden önemli olaylar geçmişte yaşanmış veya şu an yaşanıyor kabul edilmektedir. İstikrar ve kararlılık ön plandadır. Geleneklerden vazgeçilmesi söz konusu değildir. Uzun dönemli bakış açısında ise bireyin hayatına etki edecek önemli olayların gelecekte yaşanması beklenmektedir. Değişen şartlara uyum gerekliliği savunulmaktadır.

2.1.6.7. Miles ve Snow modeli

Miles ve Snow (1978), örgütlerin faaliyet süreleri arttıkça belirli alışkanlıkları ve davranışları kendileri ile özdeşleştirdiğini savunmaktadır. Bu özdeşleştirme sonucunda örgütlerin örgüt kültürleri şekillenmektedir (Song vd., 2007). Bu düşünce doğrultusunda Miles ve Snow, örgüt kültürünü 4 farklı tipte açıklamaktadır. Bunlar (Pinto ve Curto, 2007):

- Koruyucu/Savunmacı Kültür: Bu kültür tipinde örgütler pasif bir yapıdadır. Örgütler faaliyette bulundukları alan ve işte uzmanlık kazanmaktadır. Yeni alanlara açılmamaktadır. Fırsatları değerlendirme konusunda planları yoktur. Koruyucu kültürde örgütün temel önceliği uzmanlaşılan işte verimlilik sağlayarak başarı kazanmaktır. Bu nedenle koruyucu kültürde verimlilik ve başarıyı olumsuz etkileme endişesinden dolayı riske başvurulmamaktadır.

- **Geliştirici Kültür:** Geliştirici kültür için yenilik ön plandadır. Teknoloji alanındaki gelişmeler yakından takip edilmektedir. Örgütte kullanılan araçlar teknolojik gelişmeler doğrultusunda güncellenmektedir. Yeni ürün geliştirmeye önem verilmektedir. Yeniliğe katkı sunacak yaratıcılık ve risk teşvik edilmektedir.
- **Analizci Kültür:** Koruyucu ve geliştirici kültürün ortak özelliklerini barındırmaktadır. Sektör istikrarlı bir yapıda ise örgüt durağan bir yapıda hareket etmektedir. Riskli bulunan yatırımlara girilmemektedir. Fakat sektör dalgalı yapıda ise örgüt daha aktif bir konumdadır. Hem diğer örgütler hem de alandaki yenilikler takip edilmektedir. Riskli ama getirisi yüksek tahmin edilen yeniliklere yönelme vardır.
- **Tepki Gösterici Kültür:** Sistemsiz örgüt kültürü olarak ifade edilebilir. Örgütün uzun dönemleri kapsayan programı bulunmamaktadır. Yöneticilerin çevredeki gelişmeleri algılama durumuna göre hareket edilmektedir. Bu nedenle belirsizliğin hâkim olması olağandır.

2.1.6.8. Ouchi modeli

1970-1980’lerde Japon işletmeleri üretim ve kalite olarak Amerikan işletmelerinin önüne geçmiştir. Ouchi, bu durumun her iki ülkedeki işletmelerin yönetim anlayışındaki farklılıklardan kaynaklandığını düşünmektedir (Ouchi, 1981). Bu düşünce doğrultusunda hem Japonya hem de Amerika’daki işletmeleri incelemiştir. İnceleme sonucunda iki ülkenin işletmelerinin ortak özelliklerini taşıyan bir örgüt kültürü geliştirmiştir. Bu örgüt kültürü, Z Teorisi Kültürü olarak literatüre geçmiştir (Barney, 2004). Z Teorisi Kültürünün öne çıkan özellikleri şu şekildedir (Lunenburg, 2011; Aithal ve Kumar, 2016):

- İşgörenler uzun süreli olarak işe alınmaktadır. Uzun süreli çalışma ile birlikte işgörenlerin bağlılıklarının sağlanması amaçlanmaktadır.
- İşgörenler karar alım sürecinde yer almaktadır.
- İşgörenler ve yöneticiler arasında güvenin gelişmesinden dolayı bireysel sorumluluklar bulunmaktadır.
- İşgörenlerin kariyer gelişimini destekleyen hızlı olmayan terfi süreci söz konusudur.

- Örgüt kontrol biçiminin dengeli olması esastır.
- İşgörenlerin kendi alanlarının yanı sıra farklı alanlarda da uzmanlaşması desteklenmektedir.
- İşgörenlerin aileleri ile olan ilişkileri örgüt için önem arz etmektedir.

2.1.6.9. Parsons modeli

Parsons, örgüt kültürünü bir sistem olarak kabul ederek örgütün devamlılığı için örgüt kültüründe bazı fonksiyonların gerekli olduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda, Parsons için örgüt kültüründe bulunması gereken 4 önemli fonksiyon vardır. Bu fonksiyonlar AGIL kısaltması ile kullanılmaktadır (Ingrassia vd., 2020). Parsons'ın AGIL örgüt kültürü modelinde yer alan fonksiyonlar şu şekildedir (Treviño, 2005):

- Uyum: Örgütün gelişerek değişmekte olan çevre koşullarına adapte olabilmesidir. Örgütün devamlılığı için temel fonksiyon kabul edilmektedir.
- Amaca Ulaşma: Örgütün kuruluş aşamasında veya daha sonraki süreçlerde belirlenen amaçları elde etmesidir. Bunun yanı sıra özellikle kısa dönem içerisinde örgütün faaliyetlerinden maksimum çıktılar elde etmesi de amaca ulaşma kapsamında değerlendirilmektedir.
- Bütünleşme: Örgütün koordinasyon sağlayarak ortak hareket etmesidir. İş birliği ile hareket edilmesi bütünleşme için gerekmektedir.
- Yasallık: Örgüt içerisinde düzenin sağlanması adına belirli kurallar ve işleyiş düzenlerinin var olmasına karşılık gelmektedir. Örgüt dış çevresinde ise örgüt faaliyetlerinin paydaşlar tarafından kabul edilmesidir.

2.1.6.10. Wallach modeli

Wallach örgüt kültürünün iyi ya da kötü olarak değerlendirilmemesi gerektiğini savunmaktadır. Wallach için örgüt kültürünün değerlendirilme kıstası etkililiği veya güçlülüğüdür. Etkili veya güçlü örgüt kültürünün sağlanması için örgütsel amaçların ve kültürün uyumu gerekmektedir. Bunun yanı sıra Wallach için örgüt içerisinde birden fazla örgüt kültürü de bulunabilmektedir. Wallach örgüt kültürü tipleri şu şekildedir (Wallach, 1983; Shadur vd., 1999):

- Bürokratik Kültür: İşgörenlerin görevlerinin katı bir şekilde belirlendiği ve kuralların esas olduğu bir örgüt kültürüdür. Otoriter bir yönetim anlayışı söz konusudur. Örgüt işleyişi sistemli bir yapıda düzenli olarak sürmektedir.
- Yenilikçi Kültür: Örgütün ve işgörenlerin aktif bir yapıda yenilik ve yaratıcılık odaklı hareket ettiği örgüttür. Yeni ürün, pazar ve süreç arayışı sürekli devam etmektedir. İşgörenler yaratıcı olmaları ve risk almaları için motive edilmektedir.
- Destekleyici Kültür: Aile ortamının benimsendiği örgüt kültürüdür. Samimi ve yardım odaklı bir çalışma ortamı vardır. İşgörenler ve yöneticiler arasında güçlü güven duygusu hakimdir.

2.1.7. Örgüt kültürü ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi

Örgütlerin kuruluş aşamasından itibaren temel hedefleri istikrarlı bir şekilde faaliyetlerine devam etmek ve içinde bulundukları sektör içerisinde rekabetçi bir örgüt olmayı başarmaktır. Fakat, bu hedeflerin belirlendiği kuruluş aşaması ile sonraki aşamalarda dış çevre koşulları aynı olmamaktadır. Dış çevre koşullarının değişen ve yeni boyutlar kazanan yapısına uyum sağlayabilmek için örgütlerin de benzer şekilde yenilik odaklı olması gerekmektedir. Bu kapsamda yenilikçilik, örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmesi için belirleyici faktör olarak görülmektedir (Sanz-Valle vd., 2011). Önemliliğinden dolayı yenilikçilik üzerine ilgi artışı yaşanmaktadır. Özellikle işgörenlerin yenilikçi davranışını etkileyen faktörlere önem verilmektedir. Bu faktörler içerisinde daha öncelik verilen faktör örgüt kültürüdür (Naranjo-Valencia vd., 2016).

Örgüt kültürü, yenilikçi davranışı yaratmak konusunda teşvik edici bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Lin vd., 2013). Bu değerlendirmeye neden olarak ise örgüt kültürünün örgütün işleyiş sistemini belirlemesi gösterilmektedir. Örgüt kültürü, işgörenlerin davranışlarını da belirleyerek yönlendirmektedir (Joseph ve Dai, 2009). Bu nedenle, örgüt kültürü yenilikçi davranışı yaratma, destekleme ve geliştirmede temel faktör olarak öne çıkmaktadır (Ahmed, 1998). Yenilikçi davranış için örgüt kültürünün sahip olması gereken özelliklerde farklı noktalara vurgu yapılmaktadır. Örneğin, örgüt kültürünün sıkı kurallara sahip olmaması gerekmektedir. İşgörenlerin rahat hareket edebilmelerinin önünde sıkı kurallar engel olabilmektedir

(Lyons vd., 2007). Sıkı kuralların olduğu çalışma ortamında işgörenler yenilikçi davranışlarda cesaretli bir yaklaşım gösterememektedir.

Örgüt kültürü, işgörenleri yaratıcılığa ve risk almaya yönlendirecek yapıda olmalıdır. İşgörenlerin farklı şekillerde düşünebilmesi ve fikirler geliştirebilmesi için yaratıcı olmaları gereklidir. Farklı düşüncelerin uygulamaya geçirilmesi için ise risk alabilmek önemlidir (Nasution vd., 2011). Bu noktada, yöneticilerin işgörelere güvenmesi gerekmektedir. İşgörelere yenilik odaklı hareket etmeleri her zaman başarılı olmayabilir. İstenilen başarılı sonuçlara ulaşmak zaman alabilir. Bu süreçlerde yöneticilerin işgörelere güvendiklerini hissetmesi motivasyonu artırabilir (Tidd ve Bessant, 2020). Aynı zamanda, işgörelere kendilerini örgüt içerisinde güvenli hissetmelerini sağlayabilir. Hataların da yenilik odaklı sürecin doğal bir parçası olarak görmelerine olanak verebilir (Loewe ve Dominiquini, 2006). Başarı ve başarısızlığın aynı güvenli yaklaşım ile desteklenmesi işgörelere yenilikçi davranış denemelerini artırabilir. İşgörelere stres yaşamalarının önüne geçilebilir.

Yöneticilerin, yenilikçi davranış destekleme eğiliminde olması işgörelere yenilikçi davranışa karşı olma direncinin önüne geçebilir. Yöneticilerin desteğı ile birlikte özellikle belirsizlikten çekinen, otoritenin gücünden sessiz pozisyonda olan işgörelere daha fazla yenilik odaklı hareket etmesi mümkündür. Bunun nedeni, işgörelere katı bir yönetimin olmadığını hissetmeleri ve daha özgür olduklarının farkına varmalarıdır (Amabile ve Pratt, 2016). Bu ortamın ve hislerin olması için yöneticilerin sonuca bağılı olmadan işgörelere desteklerini belirtmeleri gerekmektedir. Aksi takdirde işgörelere yenilikçi profile dönüşmelerini beklemek hayal kırıklığı ile sonuçlanabilir.

Martins ve Terblanche (2003) ise, örgüt kültürünün yenilikçi davranış etkilemesinde iki faktöre odaklanmaktadır. İlk faktör, sosyalleşmedir. Sosyalleşme diğer işgörelere fikir paylaşımını artırmaktadır. İşgörelere birbirlerini yenilikçi davranış kapsamında motive edebilir. Yenilikçi davranış etkileyen ikinci faktör ise örgüt kültürünün benimsediğı değer ve inançlardır. İşgörelere, değer ve inançlar aracılığıyla örgüt kültürünün yenilik kapsamındaki isteklerini öğrenebilmektedir. Benzer bir şekilde Hogan ve Coote (2014)'de örgüt kültürünün norm, seremoni ve ritüellerinin yenilikçi davranış etkilediğini belirtmektedir. Çünkü norm, seremoni ve ritüellerin yenilikçi

davranış için çevresel ortamı oluşturduğu ve işgörenler arasında iletişim sağladığı görüşü vardır.

Örgüt kültürünün katılımcı bir anlayışı benimsemesi de yenilikçi iş davranışını etkilemektedir. İşgörenlerin karar alım süreçlerinde aktif olarak katılımının sağlanması ve düşüncelerini paylaşması olanağının verilmesi yenilikçi davranış için önemlidir. Böylelikle, işgörenlerin sorumluluk almalarının önü açılabilir ve düşüncelerinin gerçekleşmesi sağlanabilir (Sadegh ve Ataei, 2012). Örgüt kültürünün katılımcı anlayışa olanak vermesi işgörenlerin yöneticiler ile iletişim kurmalarını da kolaylaştırmaktadır. Katılımcı anlayışta hiyerarşik yapılanma zayıflamakta ve işgörenlerin düşüncelerini belirtme imkanları artmaktadır.

Prabhu (2010) ise, yenilikçi davranışın ödüllendirilmesi ile daha da teşvik edileceği üzerinde durmaktadır. İşgörenlerin yenilikçi düşünce ve davranışlarının önemsenmesi, karşılığının verilmesi gerekmektedir. Bazen motive edici bir sözle bazense maddi ödüller ile işgörenlerin yenilikçi davranışlarının ödüllendirilmesi önemlidir. Yenilikçi davranışların ödüllendirildiğinin farkına varan işgörenler daha motive olabilir. Aksi bir durumda ise yenilikçi davranışının karşılığını göremeyen işgörenler demotive olabilir. Bu durumun önüne geçmek için örgüt kültüründe ödüllendirmenin oluşturulmasına öncelik verilmelidir.

Dombrowski vd. (2007) için, yenilikçi davranışı destekleyen örgüt kültürünün 8 özelliğe sahip olması gerekmektedir. Bu özellikler yenilikçi misyon ve vizyona sahip olma, katı hiyerarşik yapılanma olmayan demokratik anlayış, güvenilir çalışma ortamı, esneklik, iş birliği, örgütsel sınırlar, teşvik, yenilikçi davranışı destekleyen lider olarak belirtilmektedir. Yenilikçi misyon ve vizyona sahip olmayan örgüt kültürü işgörelere yenilikçi davranışın önemini aktaramamaktadır (De Jong ve Den Hartog, 2007). Demokratik anlayışa sahip örgüt kültüründe işgörenlerin kararlara katılımı sağlanmakta ve görüşlerini belirtme imkanları verilmektedir (Şkerlavaj vd., 2010). Güvenilir çalışma ortamı, yenilikçi davranışlar sonucunda meydana gelen olumsuzluklarda dahi işgörenleri desteklemektedir (Yuan ve Woodman, 2010). Esneklik, işgörenlerin farklı departmanlarda veya ülkelerde faaliyet gösteren örgütlerde deneyim kazanmasını ifade etmektedir. Bu deneyim işgörenlerin yenilikçi düşünceleri geliştirmesine katkı sunmaktadır (Parker vd., 2006). İş birliği işgörenlerin

iletişim halinde olarak sorunları beraber çözmeleri ve ortak hareket etmeleridir. İş birliği ile işgörenler en yenilikçi düşünceleri ve davranışları ortaya koyabilmektedir (Chen, 2011). Örgütsel sınırlar arasında iletişimin başarılı bir şekilde sağlanması yenilikçi davranışın başarılı olmasında etkindir (Dombrowski vd., 2007). Teşvik, işgörenlerin yenilikçi davranış, bilgi paylaşımı gibi konularda ödüllendirilmesidir. İşgörenlerin ödüllendirme ile birlikte daha fazla yenilikçi davranış sergileyeceği düşünülmektedir (Kurz vd., 2018). Yenilikçi davranışı destekleyen lider ise işgörenlerin güvencesidir (Aryee vd., 2012). Lider, işgörenlerin yenilikçi davranışlarını herhangi bir endişe duymadan sergilemelerinin destekleyicisi olarak görölmektedir.

Szczepańska-Woszczyńska (2015), yenilikçi davranışı artıran örgüt kültürü özelliklerini yaptığı araştırmada belirlemiştir. Bu özellikler; görevleri ve işgörenler arası ilişkileri vurgulayan yönetim anlayışı, yöneticilerin yenilikçi davranışı teşvik etmeleri, değişikliklerden kaynaklanan belirsizlikler ve tehlikenin en az düzeyde olması, yeni düşünceler için işgörelere destek olunması, düşünceleri özgürce ifade etme ortamı sağlanması, farklı departmanlar arası işgörenlerin iř birliğinin sağlanmasıdır.

Naranjo-Valencia vd. (2016), yenilikçi davranışı artıran örgüt kültürü özelliklerini 4 grupta ele almaktadır. Bu özellikler yaratıcılık, özgürlük, risk alma tutumu ve takım çalışmasıdır. İfade edilen özelliklerin yenilikçi davranışı hızlandırdığı belirtilmektedir. Yaratıcılıktan kasıt farklı ve yeni düşüncelere sahip olmaktır. Yenilikçi davranışın bu şekilde olduğu ve bu yüzden örgüt kültürünün yaratıcı olması gerekliliği üzerinde durulmaktadır (Büschgens vd., 2013). Özgürlük ise işgörenlerin güçlendirilmesi ve karar alım süreçlerine katılımının desteklenmesidir. Bu iki durum işgörenlerin yenilikçi davranış konusunda içsel motivasyonlarını artırabilmektedir (Isaksen ve Ekvall, 2010). Risk alma tutumu, örgüt kültürünün yenilikçi davranışı destekleyip desteklemediği ile ilişkilidir. İşgörenlerin tespit ettikleri fırsatları değerlendirmesi ve özgün bir davranış ortaya koyması için örgüt kültürünün risk almayı desteklemesi gereklidir (Nacinovic vd., 2009). Takım çalışması ise işgörenlerin birbirlerine güvenerek bilgi paylaşımında bulunabilmeleridir. Takım çalışmasının yüksek olduğu örgütlerde işgörenlerin yenilikçi davranışlarda bulunma eğilimi artmaktadır (Wu ve Wu, 2019). Örgüt kültürünün işgörenlerde yenilikçi davranışı artırması için bir

özelliğe sahip olması yetmeyebilir. Örgüt kültürünün işgörenleri yenilikçi davranışa yönlendirebilecek birden fazla özelliğe sahip olması gerekebilmektedir.

Ober (2020), yenilikçi davranışı benimseme ve gerçekleştirmede etkili olan örgüt kültürü özelliklerini belirlemiş ve bu özellikler üzerinden bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmadaki örgüt kültürü özellikleri şu şekildedir:

- İşgörelere örgütte geçerli olan mevcut çözümleri değıştirme fırsatı verilmesi gerekmektedir. İşgörelerin mevcut çözümler üzerinde farklı bakış açısı oluşturması sağlanabilir.
- İşgörelerin iş güvenliklerinin sağlanması ve bunun işgörelere hissettirilmesi gerekmektedir. İş güvenliği ile birlikte işgörelerin iş güvensizliği yaşamadan yenilikçi davranışları gerçekleştirmesi daha mümkün olabilir.
- Örgüt tarafından işgörelerin yeterliliklerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Yeterliliklerin geliştirilmesi ile işgörelerin bilgilerinin güncel kalması ve gelişmesi sağlanabilir.
- İşgörelerin bağımsız olması sağlanmalıdır. İşgörelerin bireysel olarak iyi olması desteklenmelidir.
- İşgörelerin görevlerinde sahiplik duygusu oluşturulmalıdır ve işgörelere görevlerini kontrol yetkisi sağlanmalıdır.
- İşgöreleri öğrenmeye teşvik etmek gerekmektedir. Özellikle yeni düşünce ve çözümlere katkı sunacak öğrenmeye işgöreleri yönlendirmek fayda sağlayabilir.
- İşgörelerin yeni düşünce ve çözümleri denemesi için uygun çalışma ortamı oluşturulmalıdır. İşgörelerin risk alarak denemeler yapması için belirli ölçekte serbestliğin olması gerekmektedir.
- Yöneticiler tarafından iş birliği ve bilgi paylaşımının önemi işgörelere anlatılmalıdır. Örgüt için olumlu sonuçları, başarıları veya başarısızlıkları paylaşmak yenilikçi davranışların gelişmesi için önemlidir.
- Yeni düşüncelerin işgörelere tarafından rahatlıkla tartışılabileceği çalışma ortamı oluşturulmalıdır. Böyle bir ortamda, düşünceler geliştirilebilir ve var olan sorunlar giderilebilir.

- Örgüt içinde karşılıklı güven duygusunun sağlanması gerekmektedir. Karşılıklı güvenle birlikte işgörenler uyum içerisinde çalışabilir ve sorunlar birlikte çözülebilir.

Yenilikçi davranış için gerekli olan örgüt kültürü özelliklerini belirlemeye yönelik araştırmaların yanı sıra farklı alanlarda gerçekleştirilen araştırmalarda da örgüt kültürü ile yenilikçi davranış ilişkisi incelenmiştir. Bu araştırmalarda yenilikçi iş davranış yerine işgören yenilikçiliği, yenilikçi davranış gibi kavramlar kullanılmıştır. Bu nedenle, araştırmaların bulguları incelenirken ve aktarılırken söylem farklılığı söz konusu olabilir. Bu araştırmalar:

Gashema ve Mokua (2019), küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını incelemiştir. Bu araştırmada, dönüşümcü liderlik ve inovasyonu destekleyen örgüt kültürünün işgörenlerin yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemek için araştırma modeli kurulmuştur. Analizler sonucunda hem dönüşümcü liderliğin hem de inovasyonu destekleyen örgüt kültürünün işgörenlerin yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Lukes ve Stephan (2017), işgörenlerin yenilikçi davranışını ölçmek için bir ölçek geliştirme araştırması yürütmüştür. Bu araştırma 4 aşama ile gerçekleştirilmiştir. 4. aşamada Almanya, İsviçre, Çek Cumhuriyeti ve İtalya'dan çalışma yaşındaki katılımcılara anket uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda inovasyona yönelik kültürel ve örgüt desteğinin işgörenlerin yenilikçi davranışını pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Jankelová vd. (2021), belediye çalışanlarının yenilikçi iş davranışlarını incelemiştir. Bu araştırmada örgüt kültürünün önemli unsurları olan inanç, değer ve kuralları ile belediye çalışanlarının yenilikçi iş davranışları arasında yüksek düzeyde korelasyon olduğu belirlenmiştir. Örgüt kültürü ve unsurlarının yenilikçi iş davranışı geliştirdiği sonucu elde edilmiştir. Jung vd. (2021), imalat ve hizmet sektörlerindeki işletmelerin işgörenlerine yönelik bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada, öğrenmeye yönelik örgüt kültürünün lider-üye etkileşimini artırarak yenilikçi iş davranışı geliştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenme odaklı örgüt kültürünün bilgi paylaşımını ve iş değerlerini artırması nedeniyle yenilikçi iş davranışa olumlu etki gösterdiği belirtilmektedir.

Wu ve Lin (2018), çevre endüstrisindeki işgörenlerin yenilikçi davranışlarında örgüt kültürünün ve liderlik stillerinin etkisini incelemiştir. İnceleme sonucunda örgüt kültürünün yenilikçi fikir üretimi, fikir geliştirme ve fikir uygulaması üzerinde pozitif ve önemli etkisi olduğu belirlenmiştir. Gozukara vd. (2016), havacılık sektöründeki işgörenlerin yenilikçi davranışlarında gelişim odaklı örgüt kültürünün etkisini incelemiştir. Analizler sonucunda gelişim odaklı örgüt kültürü ile işgörenlerin yenilikçi davranışı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Sinha vd. (2016), telekom, finans gibi hizmet sektörlerinde çalışan yöneticilere yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda örgüt kültürü ile yenilikçi davranış arasında pozitif korelasyon bulunmuştur. Ayrıca örgüt kültürünün uyum boyutunun yenilikçi davranış üzerinde etki gösterdiği belirlenmiştir.

Lee ve Jin (2023), yerel yönetimlerdeki kamu çalışanlarının yenilikçi davranışları üzerine bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada, öğrenme odaklı örgüt kültürünün kamu çalışanlarının yenilikçi davranışlarını pozitif olarak etkilediği sonucu elde edilmiştir. Hartmann (2006), örgüt kültürü ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi vaka çalışması ile açıklamaya çalışmıştır. İsviçre’de inşaat alanında önemli bir konumda olan mühendis Frutiger, vaka çalışması için seçilmiştir. Frutiger’in 1500’e yakın işgöreni bulunmaktadır. Görüşmelerden elde edilen verilerin analizi ile birlikte örgüt kültürünün yenilikçi davranışı etkilediği belirlenmiştir. Yeni çözümleri ve düşünceleri motive eden örgüt kültürünün önemli olduğu açıklanmaktadır.

Afsar ve Umrani (2020), hizmet ve imalat sektörlerindeki işgörenlerin yenilikçi iş davranışları ile dönüşümcü liderlik ilişkisini incelemiştir. Bu ilişkide ayrıca örgüt kültürü de ele alınmıştır. İşgörenlerin inovasyon kapasitesini artırmaya çalışan, risk almayı destekleyen, kişisel gelişime önem veren örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışını daha da yükselttiği belirlenmiştir. Al-Khatib vd. (2021), Ürdün’de özel üniversitelerde çalışan akademik ve idari personellerin yenilikçi performanslarını incelemiştir. Araştırma sonucunda yenilik odaklı örgüt kültürünün personellerin yenilikçi performanslarını arttırdığı belirlenmiştir. Yenilik odaklı örgüt kültürü, personellerin çalışma pozisyonlarına fark etmeksizin tüm personelin yenilikçi performansını artırmaktadır. Ayrıca, muhafazakâr örgüt kültürünün ise yenilikleri azaltması nedeniyle yenilikçi performans olumsuz etkilediğine vurgu yapılmıştır.

Zeb vd. (2021), enerji sektöründeki işgörenler üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada örgüt kültürünün ölçümünde Cameron ve Quinn (1999) tarafından geliştirilen Rekabet Eden Değerler Modeli benimsenmiştir. Adhokrasi örgüt kültür tipinin işgörenlerin yenilikçiliğini arttırdığı, hiyerarşik örgüt kültür tipinin ise işgörenlerin yenilikçiliğini azalttığı belirlenmiştir. Klan ve Pazar kültürünün ise işgörenlerin yenilikçiliği üzerinde etkisi mevcut değildir. Amjad ve Siddiqui (2019), kurumsal işletmelerdeki işgörenler üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmadan Denison'un geliştirdiği örgüt kültürü modeli kullanılmıştır. Modeldeki uyum, katılım, misyon ve tutarlılık özelliklerinin hepsi işgörenlerin yenilikçiliği ile pozitif bir ilişkiye sahiptir.

Contreras vd. (2020), Latin Amerika'daki işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını kapsamlı bir şekilde incelemiştir. Bu çalışmada 7 ülkeden 1429 işgörene ulaşılmıştır. Bu işgörenler sanayi, ticaret ve hizmet alanlarında çalışmaktadır. Analizler sonucunda inovasyonu destekleyen örgüt kültürünün işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını arttırdığı belirlenmiştir. Lin ve McDonough (2011), kimya, ilaç, mühendislik alanlarındaki işletmelerin yöneticilerine yönelik araştırma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada, bilgi paylaşımının yoğun şekilde olduğu örgüt kültürünün yenilikçiliği pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Rizki vd. (2019), banka işgörenlerinin yenilikçi davranışlarında örgüt kültürü ve liderliğin etkilerini incelemiştir. Bu inceleme sonucunda, örgüt kültürünün işgörenlerin yenilikçi davranışları üzerinde önemli etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Verschuere vd. (2014), eğitim ve sağlık gibi kâr amacı gütmeyen kurumların yöneticilerini kapsayan bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada, öğrenme ve iş birliğini destekleyen örgüt kültürünün yenilikçi davranışı pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Setiawan (2020), gıda endüstrisi alanındaki işletmelerdeki işgörenlerin yenilikçi davranışını ele alan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada, adhokrasi örgüt kültürünün işgörenlerin yenilikçi davranışlarını pozitif etkilediği belirlenmiştir.

Ekmekcioglu ve Öner (2024), teknopark işletmelerindeki işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını örgüt kültürü ve liderlik ile birlikte incelemiştir. Analizler sonucunda örgüt kültürünün işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını anlamlı bir şekilde pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Molodchik vd. (2016), Rusya'da sanayi alanındaki

işletmelerin işgörenleri kapsamında yenilikçi davranışın öncüllerini belirlemek için bir araştırma tasarlamışlardır. Bu araştırmada, örgüt kültürü ile işgörenlerin yenilikçi davranışları arasında yüksek düzeyde ve pozitif bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Eskiler vd. (2016), Akdeniz bölgesinde yer alan otellerin yöneticilerine yönelik bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada, örgüt kültürünün boyutları olan iş birliği, yenilikçilik, tutarlılık ve etkililik ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı korelasyonlar olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışı üzerinde önemli etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Naranjo-Valencia vd. (2017), İspanya'daki imalat işletmeleri işgörenleri üzerinde yenilikçi davranışı incelemişlerdir. Bu araştırmada Cameron ve Quinn (1999) tarafından geliştirilen örgüt kültürü modeli uygulanmıştır. Analizler sonucunda adhokrasi ve klan örgüt kültürünün işgörenlerin yenilikçi davranışlarını desteklediğini, pazar ve hiyerarşi örgüt kültürünün ise desteklemediği sonucu elde edilmiştir. Sarmawa vd. (2022), banka işgörenlerinin yenilikçi iş davranışlarında örgüt kültürünün etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Suifan (2021), havayolu endüstrisindeki yöneticilere dair bir araştırma gerçekteşirmiştir. Bu araştırmada Wallach tarafından geliştirilen örgüt kültürü modeli kullanılmıştır. Analizler sonucunda, destekleyici ve yenilikçi örgüt kültürünün yenilikçilikle pozitif olarak ilişkili olduğu, bürokratik örgüt kültürünün ise yenilikçilikle anlamlı bir ilişkisinin olmadığı belirlenmiştir. Genel anlamda ise örgüt kültürü yenilikçiliğe katkı sunmaktadır. Çalışkan vd. (2014), Ankara'da savunma sanayi alanında faaliyette bulunan kuruluşlardaki işgörelere yönelik araştırma yürütmüştür. Bu araştırmada gelişim ve rasyonel örgüt kültürü tipleri ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda gelişim ve rasyonel örgüt kültürlerinin yenilikçi davranışı artırdığı da belirlenmiştir.

Gulev (2016), Almanya'da küçük ve orta ölçekli danışmanlık hizmeti veren işletmelerin işgörenlerinin yenilikçi davranışlarını etkileyen örgütsel faktör unsurlarını belirlemek için bir araştırma gerçekteşirmiştir. Bu araştırma sonucunda, kişiler arası güven, risk kabulü ile yenilikçi iş davranışı arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişkiler

bulunmuştur. Senbeto vd. (2022), otel işletmelerindeki işgörenler ve yöneticileri kapsayan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada, örgüt kültürü tiplerinden yenilikçi kültür, işbirlikçi kültür ve geleneksel kültürün yenilikçi davranış ile ilişkisini incelemiştir. İnceleme sonucunda yenilikçi ve işbirlikçi kültür ile yenilikçi davranış arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Geleneksel kültür ile yenilikçi davranış arasında orta düzeyde ve negatif bir ilişkiye ulaşılmıştır.

Zheng vd. (2019), inşaat sektöründeki işgörenlerin yenilikçi davranışlarını liderlik stilleri ve örgüt kültürü ile beraber incelemiştir. Bu çalışmada, örgüt kültürü ile dönüşümcü ve etkileşimli liderliklerin birbirleri uyumlu olması halinde işgörenlerin yenilikçi davranışlarının daha iyi olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Ko vd. (2015), hastane hemşirelerinin yenilikçi davranışlarında örgüt kültürü ve örgüt desteğinin etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda örgüt kültürü ile yenilikçi davranış arasında pozitif korelasyon olduğu belirlenmiştir. Lukoto ve Chan (2016), Güney Afrika’da bir işletmenin stratejik varlık yönetimi bölümündeki işgörenlerin yenilikçi davranışlarına etki eden örgüt kültürü unsurlarını belirlemek için bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada yenilikçi davranışa etki eden başlıca örgüt kültürü unsurları olarak iş özerkliği ve örgüt kültürü stratejisi belirlenmiştir. Yenilikçi davranışın fırsatları belirlenmesi aşamasında örgüt kültüründe iletişim faktörü etkilidir. Fikirlerin üretilmesi aşamasında ise lider katılımı etkili faktördür.

Liu vd. (2019), kimya endüstrisinde özel bir işletmedeki işgörenlerin çok yönlü örgüt kültürü algısı ile yenilikçi davranışlarını ele almıştır. Analizler sonucunda çok yönlü örgüt kültürü ile yenilikçi davranış arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Fitrio vd. (2020), bir banka işletmesinin işgörenlerinin yenilikçi iş davranışı, performans ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Analizler sonucunda örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışını etkilediği belirlenmiştir. Aynı zamanda yenilikçi iş davranışı da işgörenlerin performansını etkilemektedir. Yang vd. (2022), Çin’deki konaklama işletmeleri işgörenlerinin yenilikçi hizmet davranışları ile adhokrasi kültürü arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu araştırma sonucunda adhokrasi kültürü ile yenilikçi hizmet davranışı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle, adhokrasi kültürü işgörenlerin yenilikçi hizmet davranışını doğrudan teşvik etmektedir.

Bianchi vd. (2021), Brezilya’da teknolojik işletme hizmetinde çalışan işgörenlerin bireysel yenilik eğilimleri ile örgüt kültürü tipleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bu araştırmada Cameron ve Quinn tarafından geliştirilen örgüt kültürü modeli tercih edilmiştir. Araştırma sonucunda adhokrasi, klan ve hiyerarşi örgüt kültür tiplerinin işgörenlerin bireysel yenilik eğilimi arasında bir ilişki bulunmamıştır. Pazar örgüt kültürü ile işgörenlerin bireysel yenilik eğilimi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Fakat, araştırmanın yazarlarının da ifade ettiği üzere pazar kültürü, işgörenlerin yenilik eğilimini destekleyen baskın karakterlere sahip değildir. Mahmood ve Shafaat (2020), Pakistan’da telekom alanında faaliyette bulunan özel işletmelerdeki işgörenlerin yenilikçi davranışı üzerine çalışmıştır. Analizler neticesinde örgüt kültürünün işgörenlerin yenilikçi davranışını pozitif bir şekilde etkilediği belirlenmiştir.

Aman vd. (2018), Vehari’de bankacılık alanındaki işletmelerin işgörenlerin yenilikçi yetenekleri üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada, örgüt kültürünün işgörenlerin yenilikçi yeteneklerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir. Ryu (2022), Güney Kore’de kamu kurumlarındaki çalışanların yenilikçi davranışlarını incelemiştir. Bu araştırmada Cameron ve Quinn örgüt kültürü modeli uygulanmıştır. Araştırma sonucunda örgüt kültürü ile yenilikçi davranış arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki belirlenmiştir.

Prameswari vd. (2020), Endonezya’daki halk sağlığı merkezi çalışanlarının yenilikçi iş davranışlarını incelemiştir. Analizler sonucunda örgüt kültürünün çalışanların yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilediğine ulaşılmıştır. Stoffers vd. (2015), paketleme makinesi üretimi gerçekleştiren işletmedeki işgörenlerin örgüt kültürü algıları ve yenilikçi iş davranışlarını incelemiştir. İşgörenler, işletmedeki mevcut örgüt kültürünü pazar kültürü olarak algılamıştır. Fakat, işgörenlerin tercih ettikleri örgüt kültürünün klan olduğu belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda ise işgörenlerin yenilikçi iş davranışı ile pazar kültürü pozitif orta düzeyde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Setyawasih ve Hamidah (2022), Endonezya’da üretim alanındaki işletmelerdeki işgörenlerin yenilikçi iş davranışını örgüt kültürü kapsamında ele almıştır. Analizler ile birlikte örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermiştir. Ergün (2018), imalat alanda faaliyette bulunan işletmelerde örgüt kültürü ve yenilikçi performansı araştırmıştır. Araştırma kapsamında işgörenler ve yöneticilerden veriler elde edilmiştir. Analizler sonucunda

sadece adhokrazi örgüt kültür tipinin yenilikçi performansı anlamlı ve pozitif etkilediği belirlenmiştir. Klan, pazar ve hiyerarşi örgüt kültür tiplerinin yenilikçi performans üzerinde anlamlı bir etkisi belirlenmemiştir.

Baety ve Rojuaniah (2022), sanayi alanındaki işletmelerde çalışmakta olan işgörenlere yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarında örgüt kültürünün anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Kamel ve Aref (2017), hemşirelerin yenilikçi iş davranışı kapsamında örgüt kültürü algılarını incelemiştir. Analizler sonucunda hemşirelerin örgüt kültürü algılarının olumlu ve yenilikçi iş davranışlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, örgüt kültürü ile yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı ilişki olduğu da belirlenmiştir. Eid ve Agag (2020), Almanya, Çin, Amerika gibi farklı ülkelerden 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerindeki işgörenleri kapsayan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada, örgütsel destek ve baskıların yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Bireyselliğin yüksek düzeyde olduğu, belirsizliğin ve güç mesafesinin, erilliğin düşük seviyede olduğu örgüt kültürü ortamında işgörenlerin daha yüksek düzeyde yenilikçi davranış gösterecekleri belirlenmiştir.

Taghipour ve Dezfuli (2013), İran’da bir sanayi işletmesinin işgörenlerini içeren araştırma yapmıştır. Bu araştırmada, örgüt kültürünün yenilikçi davranışlar üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Roffeei vd. (2018), Malezya’da beş üniversitede eğitim gören öğrencilerin yenilikçi davranışlarını incelemiştir. Bu inceleme sonunda, inovasyonu destekleyen örgüt kültürünün öğrencilerin yenilikçi davranışlarını anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir. Hogan ve Coote (2014), Avustralya’da hukuk firmalarının müdürlerine yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada Schein örgüt kültürü kavramsal modeli uygulanmıştır. Örgüt kültürü normları ve artifaktların yenilikçi davranışları pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Asbari vd. (2020), Endonezya’da özel üniversitelerdeki öğretim üyelerinin yenilikçi yeteneklerini incelemiştir. Bu araştırmada, örgüt kültürünün öğretim üyelerinin yenilikçi yetenekleri üzerinde doğrudan pozitif etkisi olduğu belirlenmiştir.

Nguyen vd. (2019), Vietnam’da bilgi teknolojileri alanındaki işletmelerin işgörenlerine yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada örgüt kültürü ile işgörenlerin yenilikçilikleri arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgüt

kültürünün boyutlarından olan misyon ve uyumluluk ile işgörenlerin yenilikçilikleri arasında da pozitif ilişkiler belirlenmiştir. Khan vd. (2020), Pakistan’da kamu üniversitelerindeki profesörler ve doçentlerin yenilikçi iş davranışlarını incelemiştir. Araştırmada, dönüştürücü ve etkileşimci liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide örgüt kültürünün aracılık ettiği belirlenmiştir. Tuna (2021), sanayi alanındaki bir işletmedeki işgörenlerin bireysel yenilikçilerini araştırmıştır. Bu araştırmada klan, adhokrasi, pazar ve hiyerarşi örgüt kültür tipleri ile bireysel yenilikçilik arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca örgüt kültürünün bireysel yenilikçiliği pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir.

Çalışkan (2013), savunma alanındaki özel işletmelerin işgörenlerinin yenilikçi davranışlarını incelemiştir. Analizler sonucunda klan ve hiyerarşi örgüt kültür tiplerinin işgörenlerin yenilikçi davranışlarını anlamlı bir şekilde etkilediğine ulaşılmıştır. Şenol (2022), üretim sektöründe çalışan işgörelere yönelik araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada, örgüt kültürünün işgörenlerin yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir. Gün (2019), banka çalışanlarının yenilikçiliklerini ele almıştır. Bu araştırmada Wallach örgüt kültürü tipleri uygulanmıştır. Analizler sonucunda bürokratik örgüt kültürü ile çalışanların yenilikçilik eğilimleri arasında pozitif, anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. Yenilikçi ve destekleyici örgüt kültürü ile çalışanların yenilikçilik eğilimi arasında pozitif, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişkiye ulaşılmıştır.

Akyüz vd. (2020), üretim işletmelerindeki işgörenlerin yenilikçi düşünce geliştirmelerini incelemiştir. Araştırmada, örgüt kültürü ile işgörenlerin yenilikçi düşünce geliştirmeleri arasında pozitif, anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Hasırcı ve Örucü (2021), kamu iktisadi işletmesindeki işgörenlerin yenilikçi davranış eğilimlerini örgüt kültürü ve öz yeterlilik kapsamında incelemiştir. Araştırmada, Cameron ve Quinn örgüt kültürü modellemesi tercih edilmiştir. Analizler sonucunda, işletmede pazar kültürünün daha çok hissedildiği belirlenmiştir. Yenilikçi davranış eğiliminin yükseltilmesi için adhokrasi örgüt kültürünün yaygınlaştırılması gerektiği belirtilmiştir. Genel olarak, örgüt kültürü ile yenilikçi davranış arasında anlamlı ilişki belirlenmiştir. Akkoç (2012), havacılık ve uzay sanayi alanında faaliyette bulunan işletmelerdeki işgörenlerin yenilikçiliklerini incelemiştir. Araştırmada gelişim odaklı örgüt kültürünün işgörenlerin yenilikçiliklerini pozitif ve

anlamli olarak etkilediği belirlenmiştir. Akkoç vd. (2011), savunma sanayide çalışmakta olan iřđrenlerin yenilikçi davranışları üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada gelişim odaklı örgüt kültürü ile yenilikçi davranış arasında pozitif, anlamli ve yüksek düzeyde ilişki belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, örgüt kültürünün yenilikçi davranışı pozitif ve anlamli etkilediği sonucuna da ulaşılmıştır.

Bıyık (2021), teknopark çalışanlarının bireysel yenilikilerinde örgüt kültürünün etkisini incelemiştir. Analizler sonucunda, yenilikçi ve destekleyici örgüt kültür tiplerinin bireysel yenilikçiliği anlamli bir şekilde etkilediği, bürokratik örgüt kültür tipinin ise bireysel yenilikçiliği anlamli bir şekilde etkilemediği belirlenmiştir. Akar (2017), imalat ve hizmet sektörlerindeki iřđrenlerin bireysel yenilikçi durumlarını kişilik özellikleri ve örgüt kültürü çerçevesinde incelemiştir. Araştırmada, klan ve gelişme örgüt kültürünün iřđrenlerin bireysel yenilikçiliklerini pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Kuralcı rgt kültürünün ise bireysel yenilikçiliği negatif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Yaşar (2023), lojistik alanında faaliyet gerçekleştiren işletmelerin iřđrenlerine yönelik bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada, örgüt kültürünün iřđrenlerin yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamli olarak etkilediği belirlenmiştir.

Uluslararası ve ulusal literatürdeki araştırmalar farklı alanlarda faaliyet gösteren işletmelerdeki iřđrenlerin yenilikçi davranışlarında örgüt kültürünün etki gösterdiğini ve ikisi arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu araştırmaların yanı sıra, örgüt kültürü ve iřđrenlerin yenilikçi davranışları arasındaki ilişkiyi daha iyi açıklamak ve ilişkilendirmek için teoriler kullanılmaktadır. Bu teorilerden ön plana çıkan ise Kişi-rgt Uyumudur. Kişi-rgt uyumu, iřđrenlerin bireysel değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumluluğu ifade etmektedir. Daha kapsayıcı bir şekilde açıklandığında, kişi-örgüt uyumu iřđrenlerin hedeflerini, isteklerini, düşüncelerini örgüt kültürü ile uyumlu olmasını içermektedir (Kristof, 1996). Chatman (1989), örgütün norm ve değerleri ile iřđrenlerin değerleri uyum göstermesini kişi-örgüt uyumu olarak açıklamaktadır. Kişi-rgt uyumunun sağlanması için bazı şartlar söz konusudur. Bunlar: iřđren veya örgütten en az biri diğerinin isteklerini karşılamalı, iřđren ve örgüt ortak özellikleri paylaşmalıdır (Kristof, 1996).

İşgörenler ve örgüt arasındaki uyum veya uyumsuzluk işgörenlerin davranışlarını şekillendirmektedir (Meyer vd., 2010). İşgörenlerin yenilikçi davranışları da bu doğrultuda pozitif veya negatif gelişim gösterebilmektedir. De Jong ve Den Hartog (2007), kişi-örgüt uyumu daha iyi düzeyde olan işgörenlerin işlerinde tatmin olduklarını ve motivasyonları yüksek şekilde çalıştıklarını belirtmektedir. Örgüt içerisinde tatmin ve motivasyonu yüksek olan işgörenlerin de yenilikçi davranış sergileme ihtimalinin arttığına dikkat çekmektedirler. Bu durumun gerekçesi olarak işgörenlerin görevlerinin gerektirdiğinden daha fazla ve farklı davranış sergileme isteğidir. İstekli bir şekilde motivasyonlu çalışan işgörenlerin inisiyatif alma istekleri artmaktadır (Vilela vd., 2008). Kişi-örgüt uyumunun başarılı bir şekilde sağlandığı durumlarda işgörenlerde yenilik güveni oluşmaktadır. Yenilik güvenine sahip işgörenlerin yenilikçi davranışları artmaktadır. Çünkü işgörenler farklı düşüncelerinin, uygulamalarının örgüt kültürü içerisinde destekleneceğini, kendilerine olumlu geri dönüşlerin olacağını bilmektedir. Bu bilme hissiyatı işgörenlerin yenilikçi davranış konusunda örgüte güven duymalarını sağlamaktadır (Afsar vd., 2015).

Afsar ve Badir (2016), kişi-örgüt uyumunun işgörenlerin yenilikçi davranışlarını artırması durumunun gerekçelerini açıklamaktadır. İlk olarak, değer uyumuna sahip işgörenlerin örgütlerine bağlılıkları daha yüksektir. İşgörenlerin yenilikçi davranış sergilemelerinde örgüte ve işe bağlılık etkili faktörlerdendir. İkinci olarak, kişi-örgüt uyumu işgörenlerin performanslarını artıracak davranışlar sergilemelerini sağlamaktadır. Ayrıca işgörenlerin örgüt içindeki ikili ilişkilerini geliştirmesine yardımcı olmaktadır. Son olarak kişi-örgüt uyumu işgörenlerin bir fikri geliştirmesi yanı sıra o fikri uzun süreli sürdürmesine olanak vermektedir. Bu gerekçelerin yanı sıra kişi-örgüt uyumu işgörenlerin psikolojik güçlenmelerini sağlamaktadır (Gregory vd., 2010). İşgörenler kendi istekleri ve değerleri ile örgütün uyumlu olduğunu fark ettiğinde psikolojik olarak güçlenmiş hissetmektedir. Psikolojik olarak güçlenen işgörenler davranışlarında daha özgüvenli hareket etmektedir (Afsar ve Badir, 2016). Böylelikle işgörenlerin performansları yükselmektedir (Demir vd., 2015).

Kişi-örgüt uyumunun işgörenlerin yenilikçi davranışlarını belirlemede önemli bir etkisinin olduğu konusunda bir kabul bulunmaktadır. Bu kabul, bu konuda gerçekleştirilen araştırma sonuçları tarafından desteklenmektedir. Afsar vd. (2015), elektronik, ilaç ve bilgi iletişim alanlarındaki işletmelerin işgörenlerine yönelik bir

araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada, işgörenlerin kişi-çevre uyum algısı ile yenilikçi davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karabay vd. (2020), hizmet sektöründeki işletmelerin işgörenlerinin kişi-örgüt uyumu ve yenilikçiliğini incelemiştir. Analizler sonucunda kişi-örgüt uyumunun işgörenlerin yenilikçiliği pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Sudibjo ve Prameswari (2021), özel okullarda çalışan ilköğretim öğretmenlerinin yenilikçi iş davranışları üzerine bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada, kişi-örgüt uyumunun öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir.

Ture vd. (2022), üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışlarını kişi-örgüt uyumu açısından incelemiştir. Araştırma sonucunda, kişi-örgüt uyumunun hemşirelerin yenilikçi davranışlarını pozitif ve anlamlı etkilediği belirlenmiştir. Afsar ve Badir (2016), telekomünikasyon ve sigorta işletmeleri işgörenlerinin yenilikçi iş davranışlarını kişi-örgüt uyumu ve psikolojik güçlendirme kapsamında ele almıştır. Araştırmada, kişi-örgüt uyumu ile işgörenlerin yenilikçi iş davranışları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Goetz ve Wald (2021), Almanya’da geçici işletme olarak tabir edilen organizasyonlardaki işgörenlerin yenilikçi performansı üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırma sonucunda, kişi-örgüt uyumunun işgörenlerin yenilikçi performansı pozitif olarak etkilediğine ulaşılmıştır. Wahyudi vd. (2019), devlet üniversitelerindeki öğretim elemanlarına yönelik bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada, kişi-örgüt uyumunun öğretim elemanlarının yenilikçi iş davranışlarını pozitif etkilediği belirlenmiştir. Rahman vd. (2022), bankacılık alanında çalışan işgörenlerin yenilikçi iş davranışını incelemiştir. Analizler sonucunda, kişi-örgüt uyumu ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Afsar (2016), devlet hastanelerinde çalışan hemşire ve doktorların yenilikçi iş davranışlarını incelemiştir. Bu araştırmada, kişi-örgüt uyumu ile hemşire ve doktorların yenilikçi iş davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Örgütler, müşterilerin farklılaşan isteklerine cevap verebilmek için yeni hizmetler, ürünler geliştirme arayışındadır. Bu arayış içerisinde işgörenlerin rolü önem kazanmaktadır. Özellikle hizmet sektöründeki örgütlerin yenilik gerçekleştirmelerinde işgörenler belirleyici olmaktadır. İşgörenlerin yenilikçi bir profilde yenilikleri

benimsemesi, desteklemesi ve geliştirmesi gerekmektedir. Özetle, yenilikçi davranış eğilimi içerisinde olmaları beklenir. Fakat, her zaman yeniliğin benimsenmesi istenilen şekilde gitmeyebilir. Bu durumda, yeniliğin benimsenmesinin önündeki engellerin belirlenmesi ve açıklanması gerekmektedir. Bu amaçlar kapsamında geliştirilen kuramlar mevcuttur. Bunlardan birisi Yeniliğin Yayılması Kuramıdır.

Yeniliğin yayılması kuramı, yeni düşüncelerin ve uygulamaların benimsenmesini kapsamlı bir şekilde açıklamaktadır. Yeniliğin yayılması kuramı, Gabriel Tarde tarafından ilk kez ele alınmasına rağmen Everett Rogers ile tanınmaktadır. Rogers (2003), yeniliği yeni olarak geliştirilen düşünce, uygulama veya bir nesne olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlamada, bir düşüncenin yeni sayılması için oluşma zamanı önemli değildir. Dikkate alınan temel kriter, düşüncenin yeni olarak algılanıyor olmasıdır. Eğer bir düşünce, yeni olarak algılanıyorsa o yenilik kapsamındadır. Yeniliğin yayılması kuramında, yayılma bir yapı içerisinde yeniliğin zaman içerisinde iletişim aracılığıyla iletilmesidir (Rogers, 2003).

Yeniliğin yayılması, Tarde tarafından S Yayılma Eğrisi ile açıklanmaktadır. Tarde, yeniliğin ilk zamanlarda yayılma hızının düşük, zaman geçtikçe bireylerin ilgi artışı nedeniyle yayılmanın hız kazandığını ve yayılmanın zirve yaptıktan sonra düşüş içerisinde olduğunu belirtmektedir. Yeniliğin yayıldığı ilk zamanlarda az birey tarafından ilgi söz konusuyken, yeniliğin son zamanlarında artık birçok birey yeniliğe ilgi göstermekte ve yeniliği benimsemektedir (Rogers, 2003). Rogers (2003), yeniliği benimseyen bireyleri 5 gruba ayırmaktadır. İlk grup yenilikilerdir. Yenilikçiler, yeniliklere karşı yüksek ilgi gösteren ve yeniliği çabuk benimseyenlerdir. İkinci grup erken benimseyenlerdir. Erken benimseyenler, biraz daha geleneklere sadık olan, yeniliği benimsemeden önce bilgi alışverişi yapanlardır. Üçüncü grup, erken çoğunluktur. Erken oğunluk, yeniliğe istek göstermesine rağmen temkinli hareket edenlerdir. Dördüncü grup geç çoğunluktur. Geç oğunluk, yeniliğe karşı güven duymayanlardır. Son grup ise geç kalanlardır. Geç kalanlar, yeniliğin herkes tarafından benimsenmesi ile yeniliğe karşı ilgi gösterenlerdir.

Rogers (2003), yeniliğin yayılmasında 4 unsurun önemli olduğunu belirtmektedir. Bunlar: yenilik, iletişim, zaman ve sosyal sistemdir. Yenilik, yeni olarak algılanan ve kabul edilen düşünce, uygulamalardır. İletişim, bireylerin düşünce birliği

oluşturdukları, düşüncelerini rahatlıkla paylaştıkları süreçtir. Zaman, bireylerin yeniliği farklı anlarda benimsediklerini açıklamaktadır. Bireylerin yeniliği benimsemeleri zaman içerisinde farklı dönemlerde gerçekleşebilir. Sosyal sistem, ortak hedef doğrultusunda birlikte hareket eden birimdir. Sosyal sistem, örgüt kültürü ile benzerlik taşımaktadır. Sosyal sistem de örgüt kültürü gibi normlar ve liderlik dahil unsurlara sahiptir.

İfade edilen unsurların etkisi ile birlikte bireylerin yenilik karar süreci 5 aşamada tamamlanmaktadır. Süreç, bireyin yenilik hakkında **bilgi edinmesi** ile başlamaktadır. Yeniliği fark eden ve bilgiler edinen birey, yeniliğe karşı tutum geliştirerek **ikna** süreci yaşamaktadır. Yeniliği değerlendiren ve tutum geliştiren birey **karar** aşamasına geçmektedir. Karar aşamasında birey ya yeniliği benimsemekte ya da reddetmektedir. Yeniliği benimseme kararı alan birey yeniliği uygulamak için davranış sergilemektedir. Yani **uygulama** aşamasındadır. Yeniliği benimseyen ve uygulayan birey yenilik kararını daha da içselleştireceği onay aşamasına geçmektedir (Rogers, 2003). Bu aşamaların gerçekleşmesi ile birlikte yeniliğin yayılması gerçekleşmektedir.

Örgütlerdeki planlamalar, süreçler ve stratejilerin etkisiyle işgörenler yeni düşünceler ve uygulamalarla karşılaşabilmektedir. İşgörenler yenilik kapsamında örgüt tarafından yönlendirilmektedir (Kohles vd., 2013). Yeniliğin yayıldığı ortamda yeniliğe karşı belirsizliğin ve endişenin baskın olması bireylerin yeniliği benimsemesine engel olabilmektedir (Greenhalgh vd., 2004). Ortam içerisinde bireylerin iletişimlerinin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi de yeniliğin yayılması için gereklidir. Bireyler farklı ve yeni düşüncelerini diğerlerine aktararak yeniliğin yayılmasına destek olmaktadır (McGrath ve Zell, 2001). Örgütün sahip olduğu vizyon da işgörenlerin yeniliği benimsemesi ve yayılmasına katkı sunabilir. Örgütün vizyonu doğrultusunda işgörenler örgüte daha uyumlu olma adına yenilikçilik kapsamında çaba gösterebilir, örgütün yenilik vizyonunu geliştirmeyi amaç edinebilir (Kohles vd., 2013).

Zhou (2008)'de yeniliği yayılması ve benimsenmesinde örgüt ve işgörenler arasındaki etkileşimlere vurgu yapmaktadır. İşgörenlerin yenilik adına karar verme süreçlerinin kendi kararları ile sınırlı olmadığı, örgüt ortamı yani kültürün de işgörenlerin yenilik kararlarına etki gösterdiği ifade edilmektedir. Frambach ve Schillewaert (2002) ise, bu duruma farklı yaklaşmaktadır. Örgütteki yeniliklerin işgörenler tarafından

benimsenmesinin örgüt içi kabul durumuna işaret ettiğini belirtmektedir. Hem örgüt hem de işgörenlerin yenilik sürecinde karşılıklı etki içerisinde olduğu görülmektedir.

Örgüt kültürü ve yenilikçi davranış arasındaki araştırmaların sonuçları, kişi-örgüt uyumu ve yeniliğin yayılması kuramı kapsamında ifade edilen bilgiler doğrultusunda H1 hipotezi oluşturulmuştur.

H1: Örgüt kültürü, yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilemektedir.

2.1.8. Örgüt kültürü ve büyük veri analitik yeteneği ilişkisi

Dijital dönüşümün her sektördeki örgüt için rekabet gücü yarattığı araştırmacılar tarafından büyük ölçüde kabul edilmektedir (Wiesböck ve Hess, 2020). Örgütlerin üstün performans ve hizmet verimliliğine sahip olmalarında dijital dönüşümün kalıcı ve etkili rolü temel etken olarak değerlendirilmektedir (Chege vd., 2020). Örgüt faaliyetlerine önemli katkılar sağlayan dijital dönüşüm, internet ve dijital teknolojilerin kullanılarak yeni hizmet şekillerinin yaratılması olarak kullanılmaktadır (Bagnoli vd., 2019). Hizmetlerin dijital dönüşüm kapsamında teknolojiler kullanılarak sunulması ve yeni iş modellerinin uygulanması için örgüt kültürü belirleyici konuma sahiptir (Khin ve Ho, 2019). Çünkü örgüt kültürü, iş süreçlerine yeni yöntemler ve çözümler sağlayan dijital teknolojilerin uygulanması (Heinze ve Heinze, 2020) ve işgörenlerin dijital yeteneklerinin gelişmesi için önemli bir yordayıcıdır (Müller vd., 2019). Örgüt kültürünün etkisi altında şekillenen dijital işgören yeteneklerinden birisi de işgörenlerin büyük veri analitik yeteneğidir.

Büyük veri analitik yeteneği, fark edilmesi zor ve karışık olan bilgileri çözümleme becerisidir. Bir işgörenin büyük veri analitik yeteneğine sahip olması ile sektörde yaşanan değişikliklerden önce haberdar olunabilir, müşteri profillerinin değişimi takip edilebilir ve olası olumsuzlukların önüne geçilebilir (Lee vd., 2019). Önemli faydalar elde edilmesini sağlama potansiyeli olan büyük veri analitik yeteneğini kullanma olanağı sağlayan teknolojilere, uygulamalara örgüt içerisinde sahip olmak yeterli olmamaktadır. Büyük veri öneminin örgüt kültüründe farkındalık kazandırılarak faaliyetlerde büyük verinin kullanımının desteklenmesi gerekmektedir. Dijital dönüşümün trend olarak yaygınlaştığı ve örgütlerin rekabeti en üst düzeyde

hissettiği bir ortamda örgütlerin veri odaklı bir kültürü benimsemeleri önem kazanmaktadır (George vd., 2014). Gupta ve George (2016), büyük veri analitik yeteneğine odaklanmanın tek başına yeterli olmadığını, büyük veri kullanımını destekleyen örgüt kültürüne sahip olunması gerektiğini belirtmektedir.

Büyük veri analitik yeteneğini destekleyen örgüt kültürü, işgörenleri büyük veriyi uygun ve etkili şekilde kullanmaya teşvik etmekte, örgüt içerisinde büyük veri kullanımının yaygınlaşmasına olanak sağlamaktadır (Hyun vd., 2020). Örgüt kültüründe büyük veri analitiğinin kullanımı merkezi bir şekilde konumlandırıldığında işgörenlerin günlük iş faaliyetlerinde, alınacak herhangi bir kararda büyük veri sıklıkla başvurulmuş bir unsur olabilir (Wang vd., 2019). Bu doğrultuda Dubey vd. (2019a), büyük veri analitik yeteneğinin örgüt kültürünün etkisi altında olduğunu belirtmektedir. Örgüt kültürü, büyük veri analitik yeteneği başarısı için kritik öneme sahiptir (Shamim vd., 2019). Bu nedenle, büyük veri analitik yeteneğinin kullanımı ve faydaları, örgüt kültürüne (Yu vd., 2021) ve aynı zamanda örgüt kültürünün özelliklerine bağlıdır.

İşgörenler arası bilgi paylaşımını ve yardımlaşmayı teşvik eden, farklı bilgi ve düşünceleri kabul eden örgüt kültürü büyük veri analitik yeteneğinin desteklenmesi için önemlidir. Çünkü, bilgi paylaşımı ve farklı düşünceler daha kapsamlı analitik modeller oluşturmak için gerekli verilerin bir araya getirilmesine kolaylık sağlamaktadır (Ransbotham ve Kiron, 2017). Surbakti vd. (2020), büyük veri kullanımını için örgüt kültürünün sahip olması gereken özellikleri açıklamaktadır. Bu özellikler; inovasyona odaklanma, üst yönetim desteği, işgörenler arası iş birliği, iletişim, örgütsel yeterlilik, değişim ve yetenek yönetimidir. Gupta ve George (2016) ise, veri ve örgütsel öğrenme odaklı olmayı örgüt kültüründe öne çıkarmaktadır. Kararların sadece fikirlere bağlı olarak alındığı, verilerin herhangi bir etkisinin olmadığı, öğrenmeden yoksun örgüt kültüründe büyük veri analitik yeteneğinin gelişmesi mümkün değildir (Gupta ve George, 2016). Veriye dayalı faaliyetlerin gerçekleştiği ve kararların alındığı örgüt kültüründe büyük veri analitik yeteneğine sahip olmak anlam kazanmaktadır (Dubey vd., 2019b).

Örgüt kültürünün işgörenlerin büyük veri analitik yeteneğini kullanmaları sonrası oluşacak belirsizliklere, yanlışlara yönelik tolerans göstermesi gerekmektedir

(McAfee vd., 2012). Bu nedenle, işgörenlerin büyük veriyi deneyerek öğrenmeleri için örgüt kültürünün esnek bir yapıyı benimsemesi olmazsa olmaz bir özelliktir (Tabesh vd., 2019). İşgörenlerin büyük veri analitik yeteneğinden örgütlerin maksimum faydayı elde etmeleri için risk almaya hazır olmaları da gerekmektedir (Mikalef ve Pateli, 2017). Örgüt kültürünün açık iletişimi, esnek işleyişi ve risk almayı destekleyen yapıda olması büyük verinin kullanılması ile ilgili süreci hızlandırabilir, hataları minimum seviyeye çekebilir (Alharthi vd., 2017). Yenilikleri ve riski desteklemeyen örgüt kültüründe, büyük veri analitik yeteneklerinin sağlayacağı faydaların elde edilmesi mümkün değildir (Munir vd., 2022a).

Büyük veri üzerine gerçekleştirilen araştırmalarda da örgüt kültürünün büyük veri kullanımının etkinliği için etkili bir faktör olduğunu göstermektedir (LaValle vd., 2011; Nguyen, 2018; Upadhyay ve Kumar, 2020). Örgüt kültürü ve büyük veri analitik yeteneği arasındaki çalışmaların sonuçları şu şekildedir:

Lunde vd. (2019), büyük verileri benimsemede örgüt kültüründen kaynaklanan zorluklar üzerine sistematik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada sonucunda, büyük veriyi benimsemede başarı elde etmek isteyen örgütler için örgüt kültürünün belirleyici rol oynadığına ulaşılmıştır. Dubey vd. (2019a), örgüt kültüründe esnek ve kontrol yönelimin büyük veri analitik yeteneği ve performans ilişkisindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, esnek örgüt kültürünün büyük veri analitik yeteneğinin performans üzerindeki etkisine olumlu etki yaptığı belirlenmiştir. Kontrollü örgüt kültürü yapısının ise büyük veri analitik yeteneğinin performans üzerindeki etkisine olumsuz etki yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Upadhyay ve Kumar (2020), farklı sektörlerden katılımcılarla gerçekleştirdikleri araştırmada, örgüt kültürü, iç analitik bilgi ve büyük veri analitik yeteneklerini incelemiştir. Analizler sonucunda, örgüt kültürünün büyük veri analitik yeteneğini pozitif ve anlamlı etkilediği belirlenmiştir.

Gupta ve George (2016), veri odaklı örgüt kültürü ve örgütsel öğrenmeyi somut olmayan kaynaklar olarak kullandıkları araştırmada büyük veri analitik yeteneğini araştırmıştır. Bu araştırma sonucunda somut olmayan kaynakların büyük veri analitik yeteneğini pozitif etkilediği belirlenmiştir. Yu vd. (2021), büyük veri analitik yeteneği, bilgi işleme ve veri odaklı örgüt kültürü üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir.

Analizler sonucunda veri odaklı örgüt kültürü ile büyük veri analitik yeteneği arasında pozitif, orta seviyede ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Thirathon vd. (2017), büyük veri, analitik örgüt kültürü ve analitik temelli karar vermeyi birlikte incelemiştir. Bu araştırmada, analitik örgüt kültürünün büyük veri ve analitik temelli karar vermeyi pozitif etkilediği belirlenmiştir. Hyun vd. (2020), gelişmiş büyük veri analitiği, çeviklik ve demokratik örgüt kültürünü incelemiştir. Yazarlar, bilgi paylaşımı ve çeşitliliğine değer veren örgüt kültürünü demokratik olarak tanımlamaktadır. Bu araştırma sonucunda, demokratik örgüt kültürü ile gelişmiş büyük veri analitiği arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, gelişmiş büyük veri kullanımının örgütsel çeviklik üzerindeki etkisinde demokratik örgüt kültürünün olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir.

Lin ve Kunnathur (2019), stratejik yönelimler, büyük veri yeteneği ve gelişim kültürünü incelemiştir. Bu araştırma sonunda gelişim kültürünün büyük veri yeteneğini pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Aseeri ve Kang (2022), teknolojik gelişmeleri kabul eden ve uyarlayan odaklı örgüt kültürü, büyük veri ve iş performansını incelemiştir. Araştırma sonucunda, odaklı örgüt kültürünün büyük veri görevlerini pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Munir vd. (2022b), büyük veri analitik yeteneği, örgüt kültürü ve inovasyon performansını incelemiştir. Bu araştırmada, örgüt kültürünün büyük veri analitik yeteneği ve inovasyon performansı arasındaki ilişkide olumlu düzenleyici rolü belirlenmiştir.

Örgüt kültürünün işgörenlerin büyük veri analitik yeteneklerine dair etkisi Teknoloji Kabul Modeli ile de açıklanabilmektedir. Teknoloji kabul modeli, Davis (1989) tarafından planlı davranış ve gerekçeli eylem teorileri temeline dayandırılarak geliştirilen bir modeldir. Teknoloji kabul modelinin başlıca amacı bireylerin teknoloji alanında gelişen yenilikleri kullanma veya kullanmama durumlarını mantıklı bir şekilde açıklamak ve bireylerin tercihlerini etkileyen faktörleri belirlemektir (Wu ve Wang, 2005). Bu amaç doğrultusunda geliştirilen teknoloji kabul modelinde işgörenlerin teknolojik yenilikleri kullanmalarına etki eden temel faktörler fayda ve kullanım kolaylığı algısı, tutum ve davranışsal niyettir. Bunlar (Davis,1989):

- Algılanan fayda: İşgörenlerin teknoloji uygulamalarını kullanması sonucunda kendi performansının artacağına yönelik inancıdır. Daha genel ifade ile

işgörenlerin teknoloji uygulamalarını kullanmaları sonucunda elde edeceği faydadır.

- Algılanan kullanım kolaylığı: İşgörenlerin teknoloji uygulamalarının kullanımına dair kolaylık veya zorluk algılarıdır. Kullanım kolaylığı olan uygulamanın işgörenler tarafından kullanılması daha sık gerçekleşmektedir.
- Tutum: İşgörenlerin teknolojik uygulamalarına yönelik fayda ve kullanım kolaylığı algısı sonucunda oluşan, işgörenlerin davranışsal niyetini etkileyen faktördür.
- Davranışsal niyet: İşgörenlerin teknolojik uygulamaları kullanma ve kullanmama konusundaki davranışlarıdır.

Teknoloji kabul modelinde dışsal faktörlerin etkisi ile işgörenlerin teknolojik uygulamalarına yönelik fayda ve kullanım kolaylık algıları oluşmaktadır. Kullanım kolaylık algısı, algılanan fayda üzerinde de etkili olmaktadır. Algılanan fayda ve kullanım kolaylığının etkisiyle işgörenlerin teknolojik uygulamalara yönelik kullanım tutumları şekillenmektedir. Tutumun etkisiyle davranışsal niyet belirlenmektedir. İşgörenlerin davranışsal niyeti pozitif olduğunda teknolojik uygulamaları kullanma davranışı gerçekleşmektedir. Niyet negatif olarak oluşur ise teknolojik uygulamaları kullanmama davranışı meydana gelmektedir (Verma vd., 2018). İşgörenlerin teknolojik uygulamaları kullanma veya kullanmama davranışı ile sonuçlanan teknoloji kabul modelinde belirleyici faktör dışsal değişkenlerdir (Legris vd., 2003).

Dışsal değişkenler, işgörenlerin algılarını, tutumlarını ve niyetlerine doğrudan veya dolaylı olarak etki göstermektedir. Kim vd. (2008), dışsal değişkenleri 3 grupta ele almaktadır. İlki, işgörenlerin yeterlilikleri, yenilikçilik eğilimleri, çalışma deneyimleri gibi kişisel özelliklerdir. İkincisi, teknolojik uygulamaların işlevi, tasarımı, erişilebilir olması gibi sistem özellikleridir. Üçüncüsü ise örgüt kültürü, yönetici desteği ve örgütsel eğitimler gibi örgütsel özelliklerdir. Lee vd. (2003) ise, uyumluluk, kullanma desteği, görünürlük, yönetim desteğini dışsal değişkenler olarak açıklamaktadır. Uyumluluk, teknolojik yeniliğin değerlere uygun olmasıdır. Kullanma desteği, teknolojik uygulamaları kullanma konusunda işgörelere sunulan desteği ifade etmektedir. Görünürlük, teknolojik yeniliğin örgüt kültürü işleyişinde hissedilmesi, etkili olmasıdır. Yönetim desteği ise teknolojik yeniliklerin kullanılmasında yöneticilerin işgörelere sağladıkları destek düzeyidir (Lee vd., 2003). Igarria vd.

(1997)'de dışsal değişkenlerde yönetim desteğini ifade etmektedir. Örgüt kültürü kapsamındaki yönetim desteği, eğitim, değerler gibi unsurlar bireylerin teknolojik uygulamaları kullanmalarında teşvik edici faktörlerdir (Teo ve Noyes, 2014). Bu durum, örgüt kültürü ve teknoloji kabul modelinin birlikte ele alındığı araştırmalarda da vurgulanmaktadır.

Al-Gahtani (2004), rgt kültürünün teknoloji kabul ile olumlu ilişkisi olduğunu belirlemiştir. Hamner ve Qazi (2009), teknoloji kabul modelini geliştirmek adına bir araştırma yrtmştir. Bu araştırmada dışsal değişken olarak örgüt kültürünü eklemişlerdir. Araştırmada rgt kültürünün teknolojik uygulamalara karşı olumlu inanç gelişmesinde önemli olduğu belirtilmiştir. Melitski vd. (2010), katılımcıların örgüt kültürü algısı ile teknolojiyi benimsemeye dair bireysel isteklilik arasında pozitif ilişki olduğuna ulaşmıştır. Park vd. (2014), örgüt kültürü ve örgütsel desteğin iřęörenlerin teknolojik uygulamalara karşı tutumu için önemli olduğunu belirtmektedir. Aynı zamanda, araştırmalarında telekonferans sisteminin iřęrenler tarafından kabulünü incelemiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel desteğin iřęörenlerin telekonferans sistemi kullanım kolaylığı ve algılanan fayda ile pozitif ilişkili olduğuna ulaşılmıştır. Tabibi vd. (2015), örgüt kültürü ile kullanım kolaylığı algısı arasında pozitif ilişki belirlemiştir. Huang ve Teo (2020), rgt kültürünün öğretmenlerin teknoloji kullanım niyetleri pozitif olarak etkilediğini belirlemiştir. Na vd. (2022), örgüt kültürü ve desteğinin yapay zekâ tabanlı teknolojileri kullanımındaki fayda ve kullanım kolaylığı algısını pozitif etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın ikinci hipotezi oluşturulmuştur:

H2: Örgüt kültürü büyük veri analitik yeteneğini pozitif olarak etkilemektedir.

2.1.9. Örgüt kültürü ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde büyük veri analitik yeteneğinin aracı rolü

Büyük veri yönetimi, iřęörenlerin bilgi ve yeteneklerine dayalı olarak örgüt tarafından gerçekleştirilen bir süreçtir. Bu süreçle birlikte iřęörenlerin büyük veri aracılığıyla bilgi edinmesi, üretmesi konusunda gelişim göstermesi beklenmektedir. Bir başka deyişle, iřęörenlerin büyük veri analitik yeteneklerinin gelişmesi amaçlanmaktadır. Bu

amacın temel gerekçesi ise büyük veri analitik yeteneğinin işgörenlerin yenilikçi davranışlarını etkileyen faktör olarak kabul edilmesidir (Zotoo vd., 2021). Bu önemliliğinden dolayı büyük veri örgütün değerli bir kaynağı olarak düşünülmektedir (Wan ve Liu, 2021). Bu düşünce Kaynak Tabanlı Görüş ile de açıklanabilmektedir.

Kaynak tabanlı görüşe göre örgütün sahip olduğu kaynaklar rekabet gücünün belirleyicisidir. Kaynaklar, maddi veya maddi olmayan yapıda olabilmektedir. Örgütsel kaynaklar ile birlikte örgütün misyon, vizyon ve stratejilerini gerçekleştirmesi mümkün olmaktadır (Barney, 1986). Bu doğrultuda, büyük veri örgütün iş modellerini doğrudan yenilememektedir. Kaynak olarak büyük verinin örgüt kültürüne eklenmesi sonucunda işgörenlerin büyük veriyi bir yetenek olarak içselleştirmesi ile iş modellerinde yenilikler gerçekleşmektedir (Ghasemaghaei ve Calic, 2020). Bu sayede, işgörenlerin yenilikçi ve girişimci davranışları artma eğilimi göstermektedir (Reibenspiess vd., 2022). Özetle, örgüt kültüründe büyük verinin kaynak olarak görülmesi ve bu anlayışla geliştirilmesi işgörenlerin büyük veri yeteneklerini geliştirmektedir. Bu gelişim ise yenilik performansının artması ile sonuçlanmaktadır (Ying vd., 2021).

Örgüt kültürü ve işgörenlerin yenilikçi iş davranışı arasında büyük veri analitik yeteneğinin etkili olmasında güven duygusu da belirleyici olmaktadır. Örgüt tarafından büyük veriye önem verilmesi, büyük veriyi örgüt işleyişine entegre etme çabaları işgörenlerde olumlu karşılık bulmaktadır. Örgütün büyük veri çabalarını samimi bulan işgörenlerde güven duygusu gelişmektedir. İşgörenler, örgütün büyük veri çabalarına karşılık olarak büyük veriye dair yeteneklerini geliştirmek için davranış sergilemektedir. Bu davranışın etkisi ile birlikte işgörenlerin yenilikçi ve girişimci özellikleri de pozitif gelişim göstermektedir (Wan ve Liu, 2021). Benzer düşünce farklı araştırmacılar tarafından da ileri sürülmektedir. Ciampi vd. (2021), örgüt kültürü içerisinde büyük veri analitiğin yaygınlaşmasının yenilikçi ürün ve hizmetleri geliştirerek örgütlere avantaj sağladığını belirtmektedir. Shamim vd. (2021), örgüt kültürü tarafından yönetilerek geliştirilen büyük veri analitiğinin yeni bilgiler elde edilmesine olanak verdiğini ve yenilik gibi yetenekleri artırdığına dikkat çekmektedir.

Guo ve Wang (2020), öğrenme kültürünün işgörenlerin yenilikçiliğini geliştirmesinde bilgi teknolojilerinin kullanılmasının kolaylık sağladığını belirtmektedir. Huda vd.

(2016), örgüt kültürünün büyük veri analitiği ile yenilikçiliği sağlayacağını öne sürmektedir. Bunun için örgüt kültüründe büyük veri analitiğinin strateji olarak benimsenmesi gerekmektedir. Aboobaker ve Zakkariya (2021), işgörenlerin örgüt içerisinde yenilikçi iş davranışlarının kolay bir şekilde gerçekleşmesinde bilgi teknolojilerini kullanımına hazır olmanın önemli olduğunu belirtmektedir. Kuo (2024), örgüt kültüründe büyük veri yeteneğinin ne kadar gelişmiş olursa yenilikçiliğin daha yüksek olacağını vurgulamaktadır. Chatterjee vd. (2022), örgüt kültüründe büyük veriyi destekleyen bir anlayış olmazsa yenilikçi performansın başarıya ulaşamayacağını savunmaktadır. Lin ve Kunnathur (2019) ise, örgüt kültürünün büyük veri analitiği ile uyumlu olması halinde işgörenlerin yenilikçi davranışlarından faydalanmanın daha olası olduğunu belirtmektedir.

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın üçüncü hipotezi oluşturulmuştur:

H3: Örgüt kültürü ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide büyük veri analitik yeteneğinin aracılı rolü vardır.

2.2. Örgütsel Hazırlık

İşletmeler teknoloji alanındaki gerçekleşen yeniliklerin işletme stratejisi, işgörenler ve diğer paydaşlar üzerindeki etkilerini yönetmek zorunluluğu içerisinde. Teknolojik yenilikler sonucunda ortaya çıkan eğilimlere uyum sağlamak da gerekmektedir (Shah vd., 2017). Teknolojik yenilikleri işletme içerisinde yönetmenin ve aynı zamanda yeniliklere adapte olmanın başarılı olması için işgörenler belirleyici konumdadır. İşgörenlerin yenilikleri benimsemesi, yeniliklere karşı pozitif veya negatif tutumları ve niyetleri önemlidir (Shah ve Shah, 2010). Bu nedenler sebebiyle işletme yönetiminin hem işletmenin genel yapısını hem de işgörenleri teknolojik yeniliklere karşı hazırlaması gerekliliği oluşmaktadır (Silva vd., 2022). Hazırlama faaliyeti kapsamında ise kavramsal olarak hazırlık ve örgütsel hazırlık ön plana çıkmaktadır.

Hazırlık, işletme yapısında yenilik odaklı değişimin ne düzeyde gerekli olduğuna yönelik inanç ve tutumlar bütünüdür (Armenakis vd., 1993). İşletmenin değişime uygunluk düzeyinin yüksek olması ve değişimi uygulamak için kapasitesinin iyi olması hazırlık kapsamında değerlendirilmektedir (Lokuge vd., 2019). Alshawi (2007)

ise, hazırlığı işletmelerin ve işgörenlerin yeniliğe karşı istekliliği olarak kabul etmektedir. Teknolojik yenilikleri işletmeye uyarlama ve bu yeniliklerden faydalanma arzusu da hazırlık faaliyetini özetlemektedir (Salazar ve Russi-Vigoya, 2021). Holmström (2022), yapay zekâ gibi teknoloji alanındaki yeniliklerin işletmenin faaliyetlerine değer sağlayacak şekilde uyarlama ve kullanma yeteneğini hazırlık olarak değerlendirmektedir. Hazırlık kavramı ile ilgili açıklamalar dikkate alındığında, hazırlığın bireyler, gruplar veya genel olarak işletmeler düzeyinde olabileceği söylenebilir (Weiner, 2009). Her üç düzeyde de yenilik ve değişime karşı tutum ve inançlar üzerinden bir değerlendirme yapılmaktadır.

Hazırlık, durum ve süreç olarak iki farklı şekilde de açıklanmaktadır. Durum olarak hazırlık, yeniliğin gereksinim olduğu ve yeniliğin uygulanacağı yapı tarafından desteklenen inançlardan etkilenmektedir. Süreç olarak hazırlık, yenilik ihtiyacını fark etmeyi, yeniliğin maliyetini ve sağlayacağı faydaları karşılaştırmayı, yeniliği gerçekleştirmek için planlamayı içermektedir (Dalton ve Gottlieb, 2003; Rusly vd., 2012). Durum olarak hazırlık, işgörenlerin tutum ve inançları gibi hazırlığın psikolojik yönüne odaklanmaktadır. Süreç olarak hazırlık ise işletmenin hazırlık kapsamındaki yapısal faaliyetlerine odaklanmaktadır (Helfrich vd., 2011). Hazırlığın durum ve süreç olarak açıklanması örgütsel hazırlığın çok boyutlu bir yapıda değerlendirilmesine olanak vermektedir (Holt ve Vardaman, 2013).

Weiner (2009) için örgütsel hazırlık, işletmenin bir bütün olarak yenilikleri uygulamaya kararlı olması ve uygulama esnasında yeteneklerine güvenmelerini içeren geçici durumdur. Bu bakış açısına göre örgütsel hazırlık, yenilik için koordineli şekilde hareket etmeyi gerektirmektedir. Koordineli olarak yürütülen örgütsel hazırlık iş birliği ve başarıyı sağlamaktadır (Silva vd., 2022). Bir işletmenin belirli değişiklikleri veya yenilikleri uygulamak için istek ve yetenek özellikleri de örgütsel hazırlık olarak ifade edilmektedir (Scaccia vd., 2015). Örgütsel hazırlık, yeniliklerin benimsenmesinde işletmenin farkındalığa ve kaynaklara sahip olmasıdır (Lokuge vd., 2019). İşletmenin yenilik kapsamında gerçekleştirmeyi düşündüğü faaliyetler konusunda ne kadar hazır olduğu örgütsel hazırlık kapsamında değerlendirilmektedir (McCrossan vd., 2023).

Örgütsel hazırlığın ifade edilmesinde dikkate alınması gereken bazı hususlar vardır (Weiner, 2020). İlk olarak, örgütsel hazırlık hem psikolojik hem de yapısal bir şart

olarak kabul edilebilmektedir. Bu nedenle örgütsel hazırlığın içeriği ve tanımlaması farklılaşabilmektedir. İkinci olarak, örgütsel hazırlık durumsal ve spesifikdir. Genel bir durum veya eğilim değildir. Örgütsel hazırlık zaman içerisinde değişiklik gösterebilir. Yeniliğin koşullarına göre örgütsel hazırlık artabilir veya azalabilir (Weiner, 2020).

Örgütsel inovasyon hazırlığı, bilgi iletişim teknolojilerindeki yeni gelişmeler ile örgüt arasındaki uyum düzeyini ifade etmektedir (Southon vd., 1997). Lokuge vd. (2019), dijital inovasyon kapsamında örgütsel hazırlığı, dijital teknolojilerin benimsenmesi, işletme işleyişine etkili şekilde dahil edilmesi ve kullanılması olarak değerlendirmektedir. Yüksek seviyede inovasyon hazırlığı, inovasyon risk düzeyini azaltmakta ve dijital inovasyonların başarılı bir şekilde uygulamasına olanak vermektedir (Snyder-Halpern, 2001). Bu nedenle teknolojik gelişmelerdeki yeniliklerin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için örgütsel hazırlık daha da önem kazanmaktadır (Zhen vd., 2021). İlgili literatürde de örgütsel hazırlığın yeniliklerin uygulanmasında başlıca etkili faktör olduğu konusunda fikir birliği söz konusudur (Weiner, 2009; Holt ve Vardaman, 2013; Lokuge vd., 2019).

Örgütsel inovasyon hazırlığı süreci, yenilik dahilinde işgörenlerin davranışlarını belirlemekte ve yeniliğin benimsenmesi için işgörenlerle iletişim kurmaktadır (Shah vd., 2017). Aynı zamanda örgütsel hazırlık ile birlikte yeniliklerin ve değişimlerin önündeki engelleyici faktörlerin belirlenmesi söz konusudur (Shea vd., 2014). Bu pozitif gelişmelerden sonra işletmelerin yeniliği uygulama faaliyetleri işgörenlerin desteği ile yürütülebilir. Bu şekilde yenilik hazırlığının başarısı artırılabilir (Abdinnour-Helm vd., 2003). Çünkü yeniliğe yüksek düzeyde hazırlıklı olma, yenilik için işgörenlerin daha az isteksiz olmalarını sağlamaktadır (Armenakis vd., 1993). Bu durumda işgörenlerin inisiyatif almaları ve çabaları artmaktadır (Weiner vd., 2008). Yenilik için örgütsel hazırlığın düşük olması durumunda işgörenler yeniliği olumsuz olarak algılamaktadır. İşgörenlerin yeniliği benimseme için çabaları azalmakta, yenilik sürecine katılımları yavaşlamakta ve yeniliğe karşı direnç oluşmaktadır (Shea vd., 2014). Sonuç olarak yeniliğin reddedilmesi daha olası olmaktadır (Jennett vd., 2002). Bu nedenle, hazırlığı oluşturan unsurlarıyla birlikte örgütsel hazırlık sürecinin başarı bir şekilde sürdürülmesi gerekmektedir.

2.2.1. Örgütsel hazırlık unsurları

Holt vd. (2009), örgütsel hazırlık için iki unsurun olduğunu açıklamaktadır. Bu iki unsur, kolektif bağlılık ve yeterlidir. Bu unsurların varlığı ile birlikte işgörenlerin yeniliğin gerçekleşmesi sürecinde daha fazla güven duyacakları ve çaba sarf edeceklerine vurgu yapılmaktadır. Kolektif bağlılık, işgörenlerin yeniliğin gerçekleşmesi için ortak kararlığa sahip olmasıdır (Weiner, 2009). Kolektif yeterlilik ise işgörenlerin yeniliği benimseme ve gerçekleştirmede kendi yeteneklerinden emin olmalarıdır (Holt vd., 2009).

Scaccia vd. (2015) ve McCrossan vd. (2023), örgütsel hazırlığın üç temel unsuru içerdiğini belirtmektedir. Bunlar; motivasyon, örgüt ve inovasyon kapasitesidir. Motivasyon, yenilik hakkındaki inanç ve yeniliğe ne kadar destek gösterildiğine dair algıdır. Örgüt kapasitesi, örgütün herhangi bir yeniliği uygulamak için gerekli olan nitelikleri kapsamaktadır. İnovasyon kapasitesi ise yenilik için gerekli olan özel bilgi ve yeteneklerdir.

Lokuge vd. (2019) ve Weiner (2020), örgütsel hazırlıkta değişim değeri, değişim etkinliği ve bağlamsal unsurlar olarak üç unsura odaklanmaktadır. Değişim değeri, işgörenlerin yeniliği ne kadar takdir ettikleri ile ilgilidir. İşgörenler işletme faaliyetlerindeki yenilikleri takdir eder ve değerli olduğunu düşünürse söz konusu yeniliği uygulamak için daha istekli olmaktadır. Önemli olan işgörenlerin yeniliği değerli olarak düşünmesidir. Değişim etkinliği, işletmenin yeniliği gerçekleştirmek için varsayılan yeteneklerini ifade etmektedir. Bu yetenekler finansal, teknik, işgören ve bilgi yetenekleri olarak örneklendirilebilir. Bağlamsal unsurlar ise işletmenin kültürel ve stratejik hazırlıkları tamamlayarak yeniliği desteklemesi kapsamında ele alınmaktadır (Hussain ve Papastathopoulos, 2022).

Vaishnavi vd. (2019), örgütsel hazırlık kapsamında dikkat edilmesi gerekli olan unsurları daha geniş çerçevede değerlendirmektedir. Bu unsurlar; işgörenler arası güveni artıran ve belirsizliği ortadan kaldıran şeffaf iletişimin oluşturulması, yenilik kapsamında işgörenlerin hazır olması için kaynak kullanılabilirliğinin sağlanması, işgörenlerin yeni teknolojileri ve uygulamaları kullanabilmesi için eğitim verilmesi, işgörenlerin yeniliği kabul etmesi için ödül sisteminin oluşturulması, sektördeki

gelişmelerden geri kalmamak için yeni trendlerin takip edilmesi, işgörenlere yönetim desteğinin sunulması ve işletmenin faaliyetlerinde teknolojik gelişimin sağlanmasıdır. Akmal vd. (2022)'de örgütsel hazırlıkta şeffaf iletişim, işgören eğitimi, yönetim desteği ve sürekli gelişim unsurlarını ön plana çıkarmaktadır.

Pumplun vd. (2019), örgütsel hazırlık unsurlarını teknolojik, örgütsel ve çevresel olarak sınıflandırmaktadır. Teknolojik unsurlar uyumluluk ve göreceli avantajdır. Uyumluluk, iş süreçlerinin teknolojik yeniliklerden kaynaklanan gereksinimlere göre düzenlenmesidir. Göreceli avantaj ise teknolojik yeniliklerden öğrenmenin gerçekleştirilerek farklılık yaratılmasıdır. Örgütsel unsurlar işletme yapısı, kaynaklar ve üst yönetim desteğinden oluşmaktadır. Çevresel unsurlar ise sektör gereksinimleri ve hükümetlerin dijital dönüşüm kapsamındaki yasal düzenlemeleridir.

Nasrollahi ve Ramezani (2020), büyük veri gibi teknoloji alanında yaygınlaşan yeni uygulama ve gelişmelerin örgütsel hazırlığında etkili olan faktörleri listelemiştir. Bu faktörler teknolojik araçların kullanılabilirliği, teknoloji farkındalığı, veri kalitesi ve kontrolü, teknoloji bilgisi, teknoloji yetenekleri, teknoloji hazırlığı, eğitim, değişim faydalığı gibi detaylandırılmaktadır.

Alkhatir vd. (2015), teknolojik yenilikler özelinde öğrenme ve örgütsel hazırlığın yapılmasında göreceli avantaj, uyumluluk, denenebilirlik, güven, yönetim desteği, teknoloji hazırlığı, ilgili sektör, rekabet baskısı, yasal düzenlemeler faktörlerinin önemine değinmektedir. Nam vd. (2015) ise, örgütsel hazırlık kapsamında göreceli avantaj, finansal kaynaklar, rekabet baskısı, işgörenlerin bilgi iletişim yetenekleri faktörlerinden bahsetmektedir.

Mneney ve Van Belle (2016), örgütsel hazırlıkta göreceli avantaj, karmaşıklık, bilgi iletişim altyapısı, büyük veri gibi yenilikler hakkında bilgi, yönetim desteği, insan kaynakları kalitesi, finansal kaynaklar, büyük veri kullanım örnekleri ve teknolojik araç tedarikçileri destek faktörlerini ön plana çıkarmaktadır. Nilashi vd. (2016) ve Alam vd. (2016) ise, göreceli avantaj, uyumluluk, karışıklık, üst yönetim desteği, yönetici yenilikçiliği, işgörenlerin bilgi iletişim yetenekleri faktörlerinin örgütsel hazırlık sürecinde önemli olduğunu belirtmektedir. Zhang vd. (2017)'de bilgi iletişim altyapısı, bilgi iletişim kaynaklarına erişim, üst yönetim desteği, örgüt yapısı ve

departman hedefleri faktörlerini ifade etmektedir. Farklı araştırmacılar tarafından çeşitli örgütsel hazırlık unsurlarının açıklandığı görülmektedir. Örgütsel hazırlık unsurları, hazırlık başlangıç sürecinden itibaren hazırlığın başarılı olmasını ve olmamasını etkilemektedir. Bu unsurların yanı sıra örgütsel hazırlığın başlangıcından önce etkili olan öncüller bulunmaktadır. Bu öncüller, örgütsel hazırlığın başlayıp başlamamasına etki etmektedir.

2.2.2. Örgütsel hazırlığın öncülleri

Weiner (2009), yenilik ve değişim için örgütsel hazırlıkta birtakım öncüllerin olduğunu belirtmektedir. Bu öncüller örgüt kültürü, politika ve prosedürler, geçmiş deneyimler, örgüt kaynakları ve örgüt yapısıdır. Örgüt kültürü, çeşitli özellikleri ile birlikte yeniliği benimseme ve destekleme konusunda çıkarım yapılmasını sağlamaktadır. Yeniliklere yönelik pozitif yaklaşımı olan, işgörenlerin yenilikçilik ve yaratıcılıklarının desteklendiği örgüt kültürlerinde yenilik için örgütsel hazırlıkların gerçekleşmesi daha yüksek olasılığa sahiptir (Vaishnavi vd., 2019). Fakat, sıkı kuralların uygulandığı, işgörenlerin belirli yapı içerisinde çalışmaya zorlandığı ve yeniliklere dair negatif yaklaşımın baskın olduğu örgüt kültürlerinde yenilik için örgütsel hazırlığın başlaması zaman alabilmektedir.

Örgüt kültürü ile ilişkili olan örgüt yapısı da örgütsel hazırlık aşamasında etkilidir. İki kavramın bir arada değerlendirilmesi mümkündür. Üst yönetim ile işgörenler arasındaki mesafenin uzak olmadığı, işgörenler arası yardımlaşmanın esas olduğu örgüt yapısında örgütsel hazırlık için düşünce paylaşımları aktif bir şekilde gerçekleşmektedir (Herrmann ve Nadkarni, 2014). Çalışma ortamında işgören ilişkilerinin iyi olmasının yanı sıra örgüt politika ve prosedürleri de örgütsel hazırlığın gerçekleşmesini etkilemektedir. Örgüt politika ve prosedürlerinin yeniliği teşvik edici şekilde olması örgütsel hazırlık düşüncesinin uygulamaya geçmesinde belirleyici olmaktadır (Benitez vd., 2018). Politika ve prosedürler, işgörenlerin taleplerini, kaynakları kullanma durumlarını pozitif veya negatif etkileyerek de örgütsel hazırlık başlangıcına etki gösterebilir (Weiner, 2009).

Örgütün ve işgörenlerin geçmiş deneyimleri de örgütsel hazırlığın oluşumunda etkilidir. İşgörenler geçmiş deneyimlerinden hareketle yeniliğin faydalı olup

olmayacağına karar verebilir. Eğer işgörenlerin geçmişteki deneyimleri olumlu ise yenilik hazırlığına aktif katılım göstereceklerdir. Aksi durumda örgütsel hazırlığın başlangıcı ertelenebilir (Alolabi vd., 2021). Son olarak örgütün sahip olduğu kaynaklar da örgütsel hazırlıkta etkilidir. Örgütün yenilik gerçekleştireceği alana yönelik kaynaklara sahip olması, bu kaynakları işgörenlerin kullanımına hazırlaması örgütsel hazırlığın başlangıcını ve etkinliğini şekillendirmektedir (Weiner, 2009).

2.2.3. Örgütsel hazırlık boyutları

Yenilik kapsamında gerçekleştirilmesi düşünülen hazırlığın bazı boyutları bulunmaktadır. Bu boyutlar, bir yetenek veya hazırlık sürecinin adımları olarak ele alınmaktadır (Gürdür vd., 2019). Hazırlık boyutları ilgili sektöre göre bazı ortaklıklara veya farklılıklara sahip olabilmektedir. Bu doğrultuda, boyutların ifade edilmesi ile birlikte örgütsel hazırlık süreç işleyişinin kapsamlı bir şekilde aktarılması mümkün olabilir.

Snyder-Halpern (2001), bilgi teknolojileri yenilik hazırlığı boyutlarını bilgi, işgören becerileri, teknik, operasyonel, süreç, kaynaklar, değer ve hedefler olarak gruplandırmaktadır. Bilgi hazırlığı, teknolojik yenilik için gerekli olan genel veya özel bilgilere sahip olmaktır. İşgören becerileri, teknolojik yenilikle uyumlu olacak şekilde işgörenlerin yetenekleri barındırmasıdır. Teknik ve kaynak hazırlığı, gerekli yazılım ve donanımlara sahip olmaktır. Operasyonel hazırlık, teknolojik yenilik ile örgütün operasyonel özelliklerinin uyumlu olmasıdır. Süreç hazırlığı, yeniliğin özellikleri ile mevcut faaliyet özellikleri arasındaki uyumdur. Değer ve hedef hazırlığı ise teknolojik yenilik sonrasındaki durum ile örgüt değer ve hedeflerinin uyum göstermesidir.

Jennett vd. (2003), örgütsel hazırlığı planlama ve işyeri hazırlığı boyutlarında değerlendirmektedir. Planlama hazırlığı boyutunda stratejik planın yapılması, ihtiyaç analizinin gerçekleştirilmesi ve iş planının hazırlanması yer almaktadır. İşyeri hazırlığı boyutunda ise işgörenlerin hazırlanması, yönetim hazırlığı yapılması, teknik hazırlığın gerçekleştirilmesi gibi işlemler yürütülmektedir.

Veri hazırlık analitik yeteneklerindeki hazırlık boyutları kaynak, kültürel, bilgi sistemi ve örgütsel olarak kategorilere ayrılabilir (Gürdür vd., 2019). Kaynak hazırlığı

işletmenin işgörenleri, ekipmanları, malzemeleri gibi somut ve fiziki unsurlarını içermektedir. İşgörenlerin verileri değerlendirme yetenekleri, verileri etkin kullanmak için teknik ekipmanlara sahip olmak kaynak hazırlığını oluşturmaktadır. Kültürel hazırlık, işletmenin verilerin değerinin farkında olup olmadıkları ile ilgilidir. Verilerin işletme faaliyetlerine içselleştirilmesi kültürel hazırlığın içerisinde yer almaktadır. Bilgi sistemi hazırlığı, işletme bünyesindeki bilgi sistemlerinin yeterliliğinin verilerin kullanımını etkilediğine yöneliktir. Bu boyuta göre bilgi sistemleri araçları ve yetenekleri verileri anlamak için önemlidir. Örgütsel hazırlık ise örgütün iç organizasyonudur. Verilerin işletme faaliyetlerinde değer üretmesi ve faaliyetler üzerinde etkili olması örgütsel hazırlık ile gerçekleşmektedir.

Guenduez ve Mergel (2022), örgütsel hazırlık kapsamında yenilik, kaynak ve stratejik hazırlığı ele almaktadır. Yenilik hazırlığı, yeniliğe açık olmak ve hataları tolerans etmek ile ilgilidir. Aynı zamanda, örgütün yapısal ve işlemsel olarak esnek olması da yenilik hazırlığı içerisinde yer almaktadır. Kaynak hazırlığı, insan ve teknolojik kaynakları ifade etmektedir. İnsan kaynaklarında dijital okuryazarlık, öğrenme fırsatlarını takip etme ve yazılım yetenekleri önemlidir. Teknolojik kaynaklar, akıllı uygulamalar ve yazılımlara sahip olma durumunu içermektedir. Son olarak stratejik hazırlık ise teknoloji alanındaki gelişmelere yönelik belirli vizyon, strateji ve politikaların olmasıdır.

Dijital yenilik kapsamında örgütsel hazırlığın boyutları kaynak, bilgi teknolojisi, bilişsel, partner, kültürel ve stratejik olarak sınıflandırılabilir (Lokuge vd., 2019). Kaynak ve bilgi teknolojisi boyutları, dijital yeniliği hızlandıracak unsurlara sahip olmaktır. Partner hazırlığı, işletmenin dış paydaşlarının dijital yenilik bağlılıkları ve inançlarına yöneliktir. Bilişsel hazırlık ise işletmenin dijital yenilik için bilgi birikimidir. İşgörenlerin dijital yenilikler için bilgi, yetenek ve uyumlulukları bilişsel hazırlığı oluşturmaktadır.

Nguyen vd. (2019), örgütsel dijital hazırlığı dijital varlıklar, dijital yetenekler ve dijital bağlılık kapsamında kavramsallaştırmaktadır. Dijital varlıklar, dijital altyapı, insan kaynakları yani işgörenlerin dijital bilgisi ve dijitalle ilgili diğer kaynaklardan oluşmaktadır. Dijital yetenekler, dijital proaktiflik ve dijital yanıt verebilirlikten

meydana gelmektedir. Dijital bağıllık ise yönetim ve işgörenlerin dijital hazırlığa olan bağıllıklarını ifade etmektedir.

2.2.4. Örgütsel hazırlık değerlendirme modelleri

Dijital dönüşüm kapsamında işletmelerin örgütsel hazırlık faaliyetlerinin değerlendirildiği bazı modeller yer almaktadır. Bu modellerden biri Uren ve Edwards (2023) tarafından üzerinde çalışılan İnsan, Süreç, Teknoloji ve Veridir (PPTD). Uren ve Edwards (2023), PPTD modelini baz alarak yapay zekanın benimsenmesinde teknolojik hazırlığın örgütsel yolculuğunu değerlendirmeye çalışmıştır. Bu doğrultuda teknolojik hazırlıkta örgütsel yolculuk aşamaları belirlenmiştir. Bu aşamaları şu şekildedir:

- Kuruluş Aşaması: İşgörenlerin yapay zekâ teknolojisini faydalı algılayıp kullanacak şekilde örgüt iş süreci ve teknolojinin karşılıklı uyum gösterecek düzeyde eşleştirilmesi gerekmektedir. Uygun teknoloji hazırlığının kurulması ile birlikte iş süreçleri ve problemlerinin çözümle sonuçlanması mümkün olabilir.
- Benimseme Aşaması: Bu aşamada işgören ve veri bağlantısı vurgulanmaktadır. Teknoloji hazırlığının değerini ve etkili sonuçlarını ortaya çıkarmak için verilerin kaliteli bir şekilde kullanılması gerekmektedir.
- Olgunluk Aşaması: Teknoloji hazırlık sonucu elde edilmeye başlanan veri akışını sürdürmek için veri ve süreç arasındaki bağlantının ilgili altyapıya kalıcı olarak eklenmesi gerekmektedir.

Silva vd. (2022) ise, işgörenleri merkeze alan Dijitalleşme Örgütsel Hazırlık Değerlendirme modeli geliştirmişlerdir. Bu model, hazırlık hesaplama çerçevesi ve temel eylem planını düzenleme unsurlarından oluşmaktadır. Hazırlık hesaplama çerçevesi ilk dört aşamadan, temel eylem planını düzenleme ise son aşama olan beşinci aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar:

- Aşama 1: İşgörenlerin örgütsel değerlendirme yapmasını içermektedir. Bu aşamada işgörelere basit ve kısa sorular sorularak örgüt hakkındaki düşünceleri öğrenilmektedir. Bu sorular, örgütün performansı ve girişimcileri gibi alanlarda olabilir.

- Aşama 2: Liderlerin örgütsel değerlendirme gerçekleştirmesidir. Liderler, örgütün stratejisini, piyasasını, iş modellerini, süreçlerini ve organizasyon yapısını değerlendirmektedir.
- Aşama 3: İşgörenler ve liderlerin yanıtları doğrultusunda iki taraflı bir haritalama yapılmasıdır. Bu haritalama ile işgörenlerin ve liderlerin örgütü nasıl değerlendirdikleri karşılaştırılmaktadır. Bu şekilde dijitalleşme kapsamında örgütsel hazırlığa ne düzeyde hazır olduğu belirlenmektedir.
- Aşama 4: İlk üç aşama sonucunda dijitalleşme için hazır olma durumu belirlenerek renk ataması yapılmaktadır. Kırmızı renk, 0-2 arasında puanda geçerlidir. En düşük hazır olma durumudur. Dijital dönüşüm için hazır olma konusunda önemli eksiklikler söz konusudur. Turuncu renk, 2-3.5 arası puan aralığına karşılık gelmektedir. Dijital dönüşüm için bazı hazırlıkların olduğu fakat çoğu konuda eksikler vardır. Sarı renk, 3.5-4.5 arası puan aralığını temsil etmektedir. Hazırlık eksikleri olmasına rağmen dijital dönüşüm için hazırlıklarda önemli aşamanın kaydedilmesini açıklamaktadır. Yeşil renk ise genel puanın 4.5 puana eşit veya büyük olmasıdır. Dijital dönüşüm için güçlü hazırlığa sahip olunmasını ifade etmektedir.
- Aşama 5: Risklerin tanımlanması ve eylemlerin planlanmasıdır. Bu aşamada, dijital dönüşüm kapsamındaki hazırlık çalışmalarındaki riskler belirlenir ve ilgili eylem planları hazırlanır. Bu şekilde, dijital dönüşüm için temel eylem planı hazırlanması gerçekleştirilmektedir.

Magalhães vd. (2023) ise, dört adımdan meydana gelen örgütsel hazırlık modeli oluşturmuştur. Modeldeki dört adım şu şekildedir:

- Hazırlığa Başlama: İlk aşama olan hazırlığa başlamada, işletmeler bilgi işlem teknolojilerine yönelik ihtiyaçlarının farkına varmaktadır. Teknolojik uygulamalara dair farkındalığı artan örgütler, örgütsel yenilik hazırlığına başlayıp başlamama konusunda çalışmalar yapmaktadır.
- Kullanma: İşletmenin vizyon, hedefleri ve faaliyetlerine göre teknolojik uygulamaların kullanılması kararlaştırılmaktadır.
- Karar: Hazırlığa başlama ve kullanma aşamalarında hangi teknolojik uygulamaları nasıl kullanacağını belirleyen işletme yönetimi finansal ve stratejik açılardan bir kez daha karar değerlendirmesi gerçekleştirmektedir.

- Hazırlık: Son aşama olan hazırlık aşamasında işletmeler, örgütsel hazırlık kapsamında stratejik plan hazırlamakta, kaynak tahsisi gerçekleştirmekte ve planların takip edilmesini yürütmektedir.

2.2.5. Örgütsel hazırlık ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi

Örgütsel hazırlık, yenilikçi davranış ve performansı iyileştirmek için uygun olan teknolojilerin başarılı bir şekilde benimsenmesi ve kullanılmasını içeren bir yetenek seti olarak görülmektedir (Zhen vd., 2021). Bu yetenek doğrultusunda örgütsel hazırlık, işletmenin değişim ve yeniliğini kolaylaştırmakta, yenilik için gerekli teşvik edici özelliklere sahip olmasını sağlamaktadır (Guenduez ve Mergel, 2022). Yenilik kapsamında hazırlık düzeyinin artması sonucunda işgörenler nezdinde başta olmak üzere yeniliklere dair engeller azalmakta ve destekler artmaktadır (Kelly vd., 2017). Çünkü yenilik hazırlığı, işgörenlerin istekliliğini, yeteneklerini ve yaratıcılıklarını geliştirmektedir (Ghosh, 2015). Bu pozitif gelişmelerin yanı sıra işgörenlerin yenilikçi sürece dair ön yargıları da azalmaktadır (Rusly vd., 2012). Bu durum, işgörenlerin yeni fikirleri ve uygulamaları takip etmesine ve geliştirmesine olanak vermektedir (Holmström, 2022). Sonuç olarak, örgütsel hazırlığın etkisiyle işgörenlerin iş performanslarının artması beklenmektedir (Chrisanty vd., 2021). Örgütsel hazırlık, işgörenlerin iş performanslarının yanı sıra yenilikçi davranışlarını ve performanslarını da pozitif olarak etkilemektedir (Stock ve Gross, 2016).

İşgörenlerin yenilikçi davranışlarını ve işletmenin yenilikçi performansını artırmak için ilgili sektörün gerektirdiği teknolojik uygulamaları benimsemek ve uygulamak gerekmektedir (Nicolás-Agustín vd., 2022). Bunun gerçekleşmesi için ise örgütsel hazırlığın başarılı bir şekilde yürütülmesi temel gereksinim olmaktadır (Tsinopoulos vd., 2019). İşletmenin örgütsel hazırlık kapsamında yapısal hazırlıkları tamamlaması ile işgörenlerin yenilikçi davranışlarını artırması beklenmektedir (Tsou ve Hsu, 2015). Psikolojik hazırlığın tamamlanması ile de işgörenler, işletme bünyesinde benimsenen teknolojik uygulamaları kullanmak için olumlu yaklaşıma sahip olmaktadır (Kobarg vd., 2019). Yapısal ve psikolojik hazırlıkların sonucunda işgörenlerin yenilikçi davranışlarını artırmak için gerekli şartlar sağlanmış olmaktadır (Jun vd., 2021). Sonuç olarak, örgütsel hazırlık yenilikçi davranış ve performansı artırmak için yararlı bir unsurdur (Soetjijto vd., 2022).

Lokuge vd. (2019), örgütsel hazırlık eksikliğinden dolayı yeni fikirlerin yeni ürün veya hizmet sunumuna dönüşemediğini belirtmektedir. İşletmelerin teknolojik yeniliklerden tam anlamıyla yararlanamaması ve yeni fikirlerin baskın olmamasının temel nedenlerinden biri hazırlık eksikliğidir (Williams, 2011). Bu nedenle Guenduez ve Merkel (2022), yenilik sürecinde örgütsel hazırlığın kritik bir role sahip olduğuna dikkat çekmektedir. Çünkü örgütsel hazırlık, işgörenlere ve işletmelere bilgi edinme sürecinde hız ve çeşitlilik sağlamaktadır. Hızlı bir şekilde kapsamlı bilgilere ulaşılması işgörenlerin ve işletmenin yenilikçi davranışlarını artırmasına olanak vermektedir (Ojala vd., 2018). Örgütsel hazırlık, yenilikçi davranış kapsamında yeni iş modelleri ve fikirler oluşturup uygulamak için bilgi farkındalığı sağlamaktadır (Lokuge vd., 2019).

Teknolojik yenilikleri aktif bir şekilde takip eden ve bu yeniliklere hazır olmak için çalışmalar yürüten işletmeler bilgi ağını geniş bir alana yaymaktadır. İşletmenin faaliyet alanında sahip olduğu geniş ve çeşitli bilgiler işgörenlerin yaratıcılıklarını farklılaşmakta ve yeni fikirlerin üretilmesine ortam hazırlamaktadır (Barros-Contreras vd., 2022). Örgütsel hazırlık, erişilen bilgilere katkı sağladığı gibi işletme genelinde de yenilikçi stratejilerin hazırlanmasını ve uygulanmasını kolaylaştırmaktadır (Kosasih vd., 2020). Yenilikçi stratejilerin başlangıcını etkilediği için örgütsel hazırlık yenilikçi davranış ve performans için önemli olarak değerlendirilmektedir (Binsaeed vd., 2023). Literatürde de örgütsel hazırlığın yenilikçi davranış ve performansın gelişmesinde olumlu katkıları olduğunu belirten araştırmalar bulunmaktadır.

Aboobaker ve Zakkariye (2020), yüksek eğitim kurumlarında öğrencilere yönelik gerçekleştirdikleri araştırmalarında değişim için hazırlığın öğrencilerin yenilikçi davranışlarını pozitif olarak etkilediğini belirlemiştir. Aboobaker ve Zakkariye (2021), yüksek eğitim kurumlarındaki öğrencilerin yenilikçi davranışlarını öğrenme kültürü ve değişim hazırlığı çerçevesinde ele almıştır. Analizler sonucunda, öğrencilerin yenilikçi davranışları ile değişim hazırlığı arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Sengupta vd. (2023), Hindistan'daki girişim işletmelerinde çalışmakta olan işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını liderlik ve değişime hazır olma kapsamında incelemiştir. Araştırmada, işgörenlerin değişime hazır olması ile yenilikçi iş davranışları arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir.

Xie vd. (2023), aile işletmelerinin örgütsel hazırlıkları ile iş modelleri kapsamında yenilikçilikleri arasındaki ilişki üzerine araştırma gerçekleştirmiştir. Sonuç olarak, örgütsel hazırlığın yenilikçi dijital iş modellerini pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Jun vd. (2021), Pakistan’da küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki işgörenlerin yenilikçi performansları ve örgütsel hazırlık ilişkisini incelemiştir. Analizler neticesinde örgütsel hazırlığın yenilikçi performansı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğine ulaşılmıştır. Najm ve Ali (2024), Ürdün’de telekomünikasyon işletmelerindeki işgörenlerin yenilikçiliğinde örgütsel hazırlığın etkisine yönelik araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada, örgütsel hazırlık unsurlarından örgüt yeteneğinin işgörenlerin hizmet yenilikçiliğini pozitif etkilediği belirlenmiştir.

Stock ve Gross (2016), finansal hizmet sunumu gerçekleştiren işletmelerdeki işgörenlerin sosyal teknoloji hazırlık ve yenilikçi davranışlarını incelemiştir. Analizler sonucunda, sosyal teknoloji hazırlığının iyimserlik ve yenilikçilik boyutları ile yenilikçi iş davranışları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Sosyal teknoloji hazırlık sonucu gerçekleşen sosyal teknoloji keşfi işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını artırmaktadır. Tan vd. (2021), Singapur’da kamu ve özel hizmet sektöründeki işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını yenilik desteği ve hazırlığı kapsamında incelemiştir. Araştırma neticesinde, işgörenlerin yenilikçi iş davranışları ile yenilik hazırlığı arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Riswan vd. (2021), Jakarta’da işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarında dijital hazırlığın etkisini belirlemek için araştırma gerçekleştirmiştir. Analizler sonucunda, dijital hazırlığın işgörenlerin yenilikçi iş davranışları pozitif ve anlamlı etkilediği belirlenmiştir.

Zhen vd. (2021), Pakistan’da küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki işgörenlerin dijital yenilikçileri ve örgütsel hazırlık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İnceleme sonucunda dijital yenilikçilik ve örgütsel hazırlık arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Binsaeed vd. (2023), Suudi Arabistan’daki imalat sektöründeki işgörenlerin yenilikçi performanslarını incelemiştir. Analizler sonucunda işgörenlerin yenilikçi performansları ile örgütsel hazırlık arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Chang vd. (2018), Çin ve Hong Kong’daki otel işletmeleri işgörenlerinin yenilikçi davranışları üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada, işgörenlerin yenilikçi davranışları ile değişim hazırlığının pozitif ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

İfade edilen araştırmaların yanı sıra teknolojik yenilikler kapsamında gerçekleştirilen örgütsel hazırlığın iřđörenlerin yenilikçi iş davranışları üzerindeki muhtemel etkisi Teknoloji Hazırlık İndeksi (THİ) kullanılarak da açıklanabilir. THİ, Parasuraman (2000) tarafından bireylerin teknolojik gelişmelere yönelik inanç düzeyini belirlemek için geliştirilmiştir. THİ ile birlikte bireylerin teknolojik yeniliklere nasıl uyum sağladığı ve tepki gösterdiği ölçülebilmektedir (Blut ve Wang, 2020). THİ, iki boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; teknoloji hazırlık destekleyicileri ve durdurucuları olarak isimlendirilebilir. Destekleyiciler, yenilikçilik ve iyimserlik olarak iki faktörden oluşmaktadır. Durdurucular ise rahatsızlık ve güvensizlik olmak üzere iki faktörden meydana gelmektedir (Parasuraman ve Colby, 2015).

Yenilikçilik ve iyimserlik faktörleri, bireylerin yeni teknolojileri benimsemeleri ve kullanmaları için motive edici faktörler olarak da tanımlanmaktadır (Blut ve Wang, 2020). İyimserlik, teknolojik yeniliklere dair pozitif bir bakış açısına sahip olarak söz konusu yeniliklerin esneklik ve verimlilik sağladığına dair görüşü temsil etmektedir. Yenilikçilik ise bireyin teknolojik yenilikleri diğer bireylerden önce benimseme ve kullanmasıdır (Parasuraman ve Colby, 2015). Teknolojik hazırlık kapsamında iyimser ve yenilikçi kısmında yer alan iřđrenler yeni teknolojileri kullanma aşamasını daha kısa sürede gerçekleştirmektedir. Bu durum ise iřđörenlerin yeni ürün ve hizmet geliştirmesine olanak vermektedir. Bir başka deyişle yenilikçi iş davranışlarının artmasını sağlamaktadır (Hradecky vd., 2022; Salim vd., 2022).

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın dördüncü hipotezi oluşturulmuştur:

H4: Örgütsel hazırlık yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilemektedir.

2.2.6. Örgütsel hazırlık ve büyük veri analitik yeteneği ilişkisi

İşletmeler sadece örgüt kültürü ile dijital dönüşüm ve iş çıktılarına etki göstermemektedir. İşletmelerin aynı zamanda örgütsel hazırlık içerisinde olması da gerekmektedir. Örgütsel hazırlık, yenilikçi faaliyetlerin uygulanmasını destekleyen dijital teknolojilerin etkili bir şekilde benimsenmesi ve kullanılması ğruna gösterilen çabalardır (Lokuge vd., 2019). İşletmelerin rgtsel hazırlığa sahip olmadan dijital dönüşüme uyum sağlaması ve iřđörenlerin dijital yeteneklerini geliştirmesi mümkün

değildir (Liu vd., 2011). Böyle bir çalışma ortamında işgörenlerin büyük veri analitik yetenekleri başta olmak üzere genel anlamda dijital yeteneklerinin sınırlı kalması olağandır. Alharthi vd. (2017)'de büyük veri analitik yeteneği ile ilgili engeller arasında örgüt kültürü ve örgütsel hazırlık eksikliği olduğunu belirtmektedir.

Büyük veri gibi teknolojik yeniliklerin belirsizliğinden kaçınarak bu yenilikleri benimsemek ve uygulamak isteyen işletmeler kendilerine rehber olması için örgütsel hazırlık faaliyetlerine başlamaktadır (Giacumo vd., 2018). İşletmelerin büyük veriden faydalanması için örgütsel hazırlık kapsamında büyük veri analitik yeteneği yönetimi, kapsamı, içeriği gibi konular üzerine çalışmalar yapması gerekmektedir (Kambatla vd., 2014). Büyük veri hazırlığı kapsamındaki çalışmalar ile beraber işgörenler görevlerini farklı bilgilerle başarılı şekilde yerine getirmek için büyük veri analitik yeteneklerini geliştirebilir ve uygulayabilir (Hussain ve Papastathopoulos, 2022). Benzer şekilde Binsaeed vd. (2023), örgütsel hazırlık neticesinde işgörenlerin bilgi paylaşımının arttığını ve büyük veri analitik yeteneklerinin geliştiğini belirtmektedir. İlgili literatürde de büyük veri analitik yeteneği başta olmak üzere işletmelerin büyük veriden fayda sağlaması için örgütsel hazırlığa önem vermesi gerektiği vurgulanmaktadır (Sun vd., 2018; Baig vd., 2019). Ayrıca, literatürde örgütsel hazırlığın büyük veri analitik yeteneği üzerinde olumlu katkıları olduğunu belirten araştırmalar bulunmaktadır.

Gong ve Janssen (2021), işletmelerde büyük veri analitiğinin benimsenmesindeki engelleri sınıflandırdıkları araştırmalarında yönetim yetenekleri başlığı altında büyük veri hazırlığı eksikliğini de belirtmişlerdir. Iranmanesh vd. (2023), Malezya'da küçük ölçekli işletmelerin yöneticilerine yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada, örgütsel hazırlık eksikliğinin işgörenlerin büyük veri analitik yeteneklerini olumsuz etkilediği ve işletmelerin bu eksikliği gidermek için büyük veri analitiğinin dış kaynaklardan yararlanılarak kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Lutfi vd. (2022a), Ürdün'de otel işletmelerinin büyük veri analitiğini benimsemelerini incelemiştir. Analizler sonucunda, örgütsel hazırlık ile büyük veri analitiği arasında pozitif ilişki belirlenmiştir. Bu sonucun yanı sıra, örgütsel hazırlığın büyük veri analitiğini pozitif etkilediği de tespit edilmiştir. Lutfi vd. (2022b), Ürdün'de küçük ölçekli işletmelerin yöneticilerine yönelik gerçekleştirdiği araştırmada, örgütsel hazırlık ile büyük veri benimsenmesi arasında pozitif ilişki belirlemiştir.

Ghaleb vd. (2021), Malezya’da sağlık sekt6r6ndeki işg6renlerin b6y6k veri analitiği benimseme niyetleri 6zerine araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, 6rg6tsel hazırlığın işg6renlerin b6y6k veri analitiği benimseme niyetlerinin pozitif etkilediği belirlenmiştir. Sam ve Chatwin (2018), Çin’de k66k 6lekli işletmelerdeki işg6renlerin b6y6k veri analitiği tutum ve kullanım niyetlerini incelemiştir. Analizler sonucunda, b6y6k veri hazırlığının işg6renlerin b6y6k veri analitiği kullanım niyetlerini ve tutumlarını pozitif etkilediği belirlenmiştir. Binsaeed vd. (2023), Suudi Arabistan’daki imalat sekt6r6ndeki işg6renlerin b6y6k veri analitik yeteneklerini incelemiştir. Araştırmada, işg6renlerin b6y6k veri analitik yetenekleri ile 6rg6tsel hazırlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Mustapha (2022), Birleşik Arap Emirlikleri’nde kamu ve 6zel sekt6rlerindeki işg6renlerin bakış açısından b6y6k veri uygulanmasına y6nelik araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, organizasyon hazırlığının b6y6k veri kullanımı pozitif ve anlamlı etkilediği belirlenmiştir.

Bu araştırmaların yanı sıra, THİ’nin destekleyiciler boyutunun fakt6rleri olan iyimserlik ve yenilikçilik ile de 6rg6tsel hazırlığın b6y6k veri analitik yeteneği 6zerine olası etkileri yorumlanabilir. İyimserlik, teknolojik yeniliklere ve uygulamalara dair pozitif g6ven duyulmasıdır (Parasuraman ve Colby, 2015). Teknolojik hazırlığı kapsamında iyimserlik d6zeylerinin y6ksek olması, işg6renlerin b6y6k veri başta olmak 6zere teknolojik yenilikleri kullanmak için yeteneklerini geliştirmesine katkı sağlayabilir (Ghaleb vd., 2021). 6nk6 iyimserlikle beraber işg6renler teknolojik yenilikleri kullanarak g6revlerini daha farklı, hızlı ve az çaba ile yapacaklarını d6ř6nelebilmektedir (Salim vd., 2022). Yenilikçilikte ise işg6renler teknolojik yenilikleri hem ilk olarak benimsemekte hem de diğer işg6renlerin benimsemesi için çaba g6stermektedir. Teknolojik hazırlık kapsamında yenilikçiliği baskın olan işg6renler teknolojik yeniliklere uyum sağlamak için daha istekli olmaktadır (Parasuraman ve Colby, 2015).

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın beşinci hipotezi oluşturulmuştur:

H5: 6rg6tsel hazırlık işg6renlerin b6y6k veri analitik yeteneğini pozitif olarak etkilemektedir.

2.2.7. Örgütsel hazırlık ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde büyük veri analitik yeteneğinin aracı rolü

İşletmeler teknolojik yenilikleri benimsemek ve uygulamak için istekli bir tutum içerisinde olabilir. Fakat, teknolojik yeniliklerin uygulanması işgörenler tarafından riskli olarak algılanabilmektedir (Snieska vd., 2020). İşletmenin teknolojik yenilikleri benimseyerek uygulaması işgörenlerin yenilikçiliğinin gelişmesi açısından önemlidir (Putnik vd., 2019). Örgütsel hazırlığın başlaması ile birlikte teknolojik yeniliklere karşı farkındalık elde eden işgörenler kendi iş yapma yeteneklerini ve stillerini değiştirebilir. Bunun sonucunda, işgörenler yeni şeyler gerçekleştirmenin farklı yollarını deneyimleyebilir (Giacumo vd., 2018). Örgütsel hazırlık neticesinde teknolojik yenilikler konusunda yeni analitik becerilere sahip olan işgörenler görevlerini yeni düşünceler doğrultusunda farklı şekillerde gerçekleştirebilir (Binsaeed vd., 2023).

THİ'nin destekleyici faktörleri olan iyimserlik ve yenilikçilikte, işgörenlerin teknolojik yenilikleri benimsemeleri sonucunda yeni hizmet ve ürünlerin ortaya çıkma durumuna vurgu yapılmaktadır. Teknolojik yeniliklere karşı iyimser olan işgörenlerde üretkenlik söz konusudur. İyimserlik sonucu teknolojik yenilikleri benimseyerek kullanan işgörenlerde görevleri hızlı ve farklı şekillerde gerçekleştirme davranışı olduğu ifade edilmektedir (Salim vd., 2022). Yenilikçilikte ise teknolojik yenilikleri ilk olarak kullanan işgörenlerde yeni hizmet, ürün keşfetme ve geliştirmenin daha yüksek düzeyde gerçekleşmektedir (Parasuraman ve Colby, 2015).

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın altıncı hipotezi oluşturulmuştur:

H6: Örgütsel hazırlık ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide büyük veri analitik yeteneğinin aracı rolü vardır.

2.3. Dijital Yetenek

Bilgi iletişim teknolojilerinin gelişim kazanması ve her alanda kullanımının yaygınlaşmasının etkisiyle işgörenlerin yeteneklerinde beklentiler oluşmaktadır (Leahy ve Wilson, 2014). Bilgi iletişim teknolojilerinin avantajlarından faydalanmayı

arzulayan işletmelerin ve özellikle işgörenlerin bu yönde hazırlık içerisinde olması gerekliliği zorunluluk olarak kabul edilmektedir (Arvanitis ve Loukis, 2015). Bu hazırlık sürecinde, yetenek ve dijitalleşme ilişkisi üzerine önem verilmiştir. Çünkü, dijital yetenekleri yeterli seviyede olmayan veya dijital yetenek ile birlikte fırsatlardan yararlanmada zorluk yaşayan işgörenlerin iş ve sosyal yaşam alanlarında sıkıntılar yaşadığı belirtilmektedir (Lissitsa vd., 2017). İşletmelerin yeni teknolojileri kullanması için işgörenlerin yeteneklerinin temel faktörlerden olması da dijital yetenek üzerine önem artışının bir diğer nedenidir (Shakina vd., 2021). İşlerin dijital araçlara dayalı olarak bilgi ve yetenek ağırlıklı gerçekleştirilmesinin artması dijital yeteneğin önemliliğini güçlendirmektedir.

Dijital yetenek, günümüzde temel yetenekler içerisinde kabul görmektedir (Arkhipova ve Bozzoli, 2018). İşgörenlerin iş yaşamında tam anlamıyla başarılı olması için minimum düzeyde de olsa birtakım dijital yeteneklere sahip olması gerekmektedir (Milenkova vd., 2020). Dijital teknolojilerin iş yaşamının her alanında yoğun bir şekilde kullanılması ile birlikte işgörenler çeşitli bilgilere erişim sağlamaktadır (Prezioso ve Margherita, 2021). Bu bilgilerin verimli ve yaratıcı bir şekilde kullanılabilmesi için işgörenlerde dijital araçları kullanabilme ve yönetebilme yetenekleri bir gereklilik olmaktadır (Nurdin vd., 2019). Dijital yetenek üzerine yapılan tanımlama çalışmalarında da işgörenlerin sahip olması gereken dijital yeteneklere vurgu yapıldığı görülmektedir.

Dijital yetenek ile ilgili ilk tanımlamalar dar bir bakış açısından basit düzeyde yapılırken bilgi iletişim teknolojilerinin iş süreçlerinde ağırlığının artması ile dijital yetenek daha teknik ve geniş açıdan ifade edilmeye başlamıştır (Van Laar vd., 2018). Bilgisayar veya bilgi iletişim teknolojilerinin kullanım yetenekleri, dijital yetenek tanımlamasının temel ve sınırlı halini oluşturmaktadır (Parsons vd., 2023). Hargittai (2002), temel dijital yetenekleri uzmanlık olmaksızın var olan yetenekler olarak değerlendirmektedir. Bu değerlendirme, dijital yetenekleri oldukça basit düzeyde ele almaktadır. Dijital araçların başlangıç seviyesinde kullanılması temel dijital yetenek olarak ifade edilmektedir. DiMaggio vd. (2004), internetin sağladığı olası faydaları elde edecek düzeyde, tehdit ve fırsatlara cevap verebilme kapasitesini dijital yetenek olarak nitelendirmektedir.

Van Deursen vd. (2014), dijital yetenekleri internet becerileri özelinde kavramsallaştırmıştır. Bu tanımlamaya göre dijital yetenek, dijital araçları kullanarak bilgileri bulma, kullanma ve değerlendirmedir. Van Laar vd. (2017), işgörenlerin bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak görevleri yerine getirmesinde ustalaşmasını dijital yetenek olarak tanımlamaktadır. Van Laar vd. (2020a) ise, dijital yeteneği, bilgi iletişim teknolojileri aracılığıyla dijital ortamda iletişim kurma, bilgileri elde etme ve değerlendirme, ağ oluşturma ve paylaşma, problem çözme yetenekleri olarak açıklamaktadır.

Kiss (2017), dijital yeteneği, dijital araçları kullanmak için gerekli olan ileri düzey teknoloji ve sosyal yetenek bütünü olarak açıklamaktadır. Lissitsa vd. (2017), sinyal verme teorisinden yararlanarak dijital yeteneğe farklı bir bakış açısı sunmuştur. Buna göre dijital yetenek, işgörenlerin değişen çalışma yaşamına ve gereksinimlerine adapte olmak için kullandıkları sinyallerdir. Proksch vd. (2024), işgörenlerin teknolojik araçları işletme, müşteriler ve kendileri için değer yaratacak düzeyde kullanabilmesini dijital yetenek ile ifade etmektedir.

Zhe ve Hamid (2021), dijital yetenek kavramının içeriğini daha geniş ele almışlardır. Yazarlara göre dijital yetenek, büyük verilerden değer oluşturmak için analitik yeteneklere sahip olmaktır. Bunun yanı sıra dijital uygulamalar ve ortamlarda dijital sonuç elde edebilme yeteneği olarak da dijital yeteneği açıklamaktadırlar. Shin vd. (2023), işgörenlerin dijital yeteneklerini iki şekilde açıklamaktadır. İlk olarak, dijital ortamlarda işgörenlerin bilgi veya belge gibi çeşitli içerikleri edinerek paylaşmasıdır. İkinci olarak ise işgörenlerin sadece iletişim kapsamında dijital araçları kullanabilme yeteneğine sahip olmasıdır.

İfade edilen tanımlamalardan görüldüğü üzere dijital yetenek kavramının zaman içinde kullanımı daha geniş boyutlarda gerçekleşmektedir. Dijital yetenek tanımlanmaya çalışıldığı ilk başlarda daha çok bilgisayar kullanımı ve okuryazarlığıyla ilgili bilgi ve beceriler kapsamındadır. Bilgi iletişim teknolojilerinin hem nitelik hem de nicelik olarak gelişerek iş yaşamına hızlı bir şekilde entegre olmasıyla birlikte ise dijital yeteneğin kapsamı genişlemektedir. Öyle ki dijital yeteneğin tanımlanmasında dijital yetenek boyutlarına da yer verilmeye başlanmıştır. Dijital yetenek boyutları, bilgi iletişim teknolojileri kullanımının amaçlara bölünmüş halini ortaya koyarak hangi

dijital yeteneklerin neleri kapsadığını açıklamaktadır. Dijital yeteneğin kullanım amaçlarını anlamak için dijital yetenek boyutlarının açıklanması gerekmektedir.

2.3.1. Dijital yetenek boyutları

Bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesi sonucunda işgörenlerin dijital yeteneklerinde farklı beklentiler söz konusu olmaktadır. Dijitalleşmenin artması ile birlikte işletmelerin teknolojik araçları kullanımı çeşitlilik ve yoğunluk kazanmaktadır. Bu durumda işgörenlerin dijital yeteneklerinin de kapsamlı bir şekilde olması beklenmektedir (Van Laar vd., 2020a). Bu yetenekler sadece dijitalleşmeye karşılık verecek teknik düzeyde değildir. Aynı zamanda işgörenlerin dijital ortamlarda elde ettiği verileri faydalı bir şekilde kullanması için bilişsel düzeydedir (Van Laar vd., 2018). Dijital yeteneğin boyutlarının nasıl olduğunu belirlemeye yönelik gerçekleştirilen çeşitli araştırmalar bulunmaktadır.

Van Deursen ve Van Dijk (2008, 2010), dijital yetenekleri dört grupta açıklamaktadır. Bunlar: dijital operasyonel, dijital biçimsel, dijital bilgi ve dijital stratejik yeteneklerdir. Dijital operasyonel yetenekler, dijital araçları kullanmayı ifade etmektedir. Dijital araçları çalıştırmak ve dijital formları doldurmak gibi basit düzeydeki işlemler dijital operasyonel yetenekleri oluşturmaktadır. Dijital biçimsel yetenekler, dijital araçların menüler ve bağlantıları gibi unsurlarını kullanma yetenekleridir. Dijital bilgi yetenekleri, dijital ortamda bilgi arama, bulma ve analiz etme yeteneğidir. Dijital stratejik yetenekler ise bireysel veya kurumsal bir amacı gerçekleştirmek için dijital ortamda var olan bilgileri kullanma yeteneğidir.

Ng (2012), dijital yetenek boyutlarını üç başlık altında açıklamaktadır. Bunlar: teknolojik, bilişsel ve sosyal-duygusaldır. Teknolojik yetenek, dijital araçları kullanabilme yeteneğidir. Bilişsel yetenek, dijital ortamda işlem gerçekleştirirken veya bilgi ararken sorgulayıcı düşünmedir. Sosyal-duygusal yetenek ise öğrenmek, iletişim kurmak ve sosyalleşmek için dijital ortamı kullanma yeteneğidir.

Van Deursen vd. (2016), dijital yeteneği üç boyutta ifade etmektedir. Bunlar: araçsal, bilgilendirici ve stratejik dijital yeteneklerdir. Araçsal yetenek, bireylerin bilgisayar kullanımında basit düzeyde yeteneğe sahip olmasıdır. Bilgilendirici yetenek, dijital

ortamlardaki bilgileri elde etme ve yorumlama yeteneğidir. Stratejik yetenek ise dijital ortamlardaki iş ve öğrenme fırsatlarının farkında olup değerlendirme yeteneğidir.

Van Laar vd. (2017), farklı sektörlerdeki işgörenlerin görevlerini gerçekleştirmesi ve dijital araçları başarılı olarak kullanması için sahip olması gereken dijital yetenekleri açıklamaktadır. Bu dijital yetenekler şu şekildedir (Van Laar vd., 2017; Van Laar vd., 2019):

- Dijital teknik yetenekleri: Basit düzeyde görevleri gerçekleştirmek için dijital araçları kullanma yeteneğidir (Van Laar vd., 2017). Teknik yeteneğin iki bileşeni bulunmaktadır. Bunlar: bilgi iletişim teknolojisi bilgisi ve kullanımıdır. Bilgi iletişim teknolojisi bilgisi, uygulama veya araçların karakteristik yapısını anlamaktır. Bilgi iletişim teknolojileri kullanımı ise temel kullanımlar için kaynaklara erişmek ve işlemleri gerçekleştirmektir (Van Deursen vd., 2016).
- Dijital bilgi yetenekleri: Bir işi, en uygun bilgi ile yerine getirmek için bilgi iletişim teknolojilerinde bilgileri doğru ve başarılı bir şekilde aramak, seçmek ve düzenlemektir (Van Laar vd., 2017). İşgörenlerin farklı dijital araçları kullandıkları zamanda en doğru ve uygun bilgileri bularak elde etmesi dijital bilgi yeteneklerinin bir parçasıdır (Van Laar vd., 2020a). Ahmad vd. (2016), dijital bilgi yeteneklerinde üç bileşenin olması gerektiğini ifade etmektedir. Bunlar: bilgiye erişim, bilgiyi değerlendirmek ve bilgiyi yönetmektir. Dijital ortamlarda bilgiyi bulabilmek ve çekebilmek bilgiye erişimi oluşturmaktadır. Elde edilen bilginin faydalı ve yeterli olup olmadığının analiz edilmesi bilgiyi değerlendirmektir. Bilgileri ileriki süreçlerde kullanabilmek ise bilgiyi yönetmektir.
- Dijital iletişim yetenekleri: Dijital ortamlarda elde edilen bilgiyi diğer bireylere, bilginin anlamı ve etkililiği bozulmadan iletebilmek yeteneğidir (Van Laar vd., 2017). Bilgiyi iletmek için doğru içeriği ve zamanı seçmek, bilgiyi kullanacak diğer bireyin istediğini gerçekleştirmesi açısından önemlidir (Van Deursen vd., 2014). Bu nedenle dijital iletişim yeteneklerinin temel bileşeni bilgi aktarımıdır. Bilgi aktarımı, çeşitli dijital araçları kullanarak bilgileri iletebilmektir (Siddiq vd., 2016).

- Dijital iş birliği yetenekleri: Bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak sosyal ağ geliştirme, bilgi paylaşımında bulunma, sözleşmeleri oluşturma ve bir karara varmak için takım kimliğiyle çalışabilme yeteneğidir (Van Laar vd., 2017). İşgörenlerin dijital ortamlarda diğer işgörenlere yardım etmesi, işlerin çözümlenmesine yardımcı olması da dijital iş birliği yeteneği kapsamındadır (Ujwary-Gil ve Godlewska-Dzioboń, 2022). Dijital iş birliği yeteneklerinin bileşenleri etkileşimli iletişim ve tartışmalara katılımdır (Choy vd., 2016). Etkileşimli iletişim, dijital araçları kullanarak bilgileri anlamlı çıktılara dönüştürmektir. Tartışmalara katılım ise dijital ortamlarda düşünceleri paylaşabilmektir.
- Dijital yaratıcı yetenekleri: Bilgi iletişim teknolojileri aracılığıyla yeni düşünceler veya var olan düşünceleri geliştirme yeteneğidir. Ayrıca, yeni düşünceleri hizmet, ürün, süreçlere dönüştürmek de dijital yaratıcı yeteneğinin önemli parçasıdır (Van Laar vd., 2017). Dijital yaratıcı yeteneğinin temel bileşeni içerik oluşturmaktır. İçerik oluşturma, yeni düşünceler geliştirme ve bir işin gerçekleştirilmesi amacıyla yeni yolları bulmak için bilgi iletişim teknolojilerini kullanmaktır (Mengual-Andres vd., 2016).
- Dijital eleştirel düşünme yetenekleri: Bilinçli, belirli bir mantığa dayalı kararlar almak ve seçimlerde bulunmak için bilgi iletişim teknolojilerini kullanma yeteneğidir (Van Laar vd., 2017). Bireylerin nesnel veriler aracılığıyla mantık yürüterek karar alma eleştirel düşünme yeteneklerinin özüdür (Petrucchio ve Ferranti, 2017). İşgörenlerin dijital eleştirel düşünme yeteneklerine sahip olması, verilerin daha güvenilir bir şekilde elde edilmesine ve kararların nesnelliğinin gerekçelendirilmesine katkı sağlamaktadır (Oberlander vd., 2020). Dijital eleştirel düşünme yeteneklerinin çeşitli bileşenleri bulunmaktadır. Bunlar: açıklama, değerlendirme, gerekçelendirme, düşünceleri birbirine bağlama ve yeniliktir (Lee vd., 2016). Açıklama, durumu açığa yöneltecek soruları sormak ve cevaplamaktır. Değerlendirme, herhangi bir sorun veya durum için bilgi kaynağının uygun olup olmadığını analiz etmektir. Gerekçelendirme, alınacak kararlar için tutarlı argümanlar sunmaktır. Düşünceleri birbirine bağlamak, düşünceleri, gerçekleri ve sorunları bir arada toplamaktır. Yenilik ise kararlar için yeni düşünceler ileri sürmektir (Lee vd., 2016).

- Dijital problem çözme yetenekleri: Elde edilen bilgileri anlamlandırarak bir sorunun çözümünde kullanma yeteneğidir (Van Laar vd., 2017). Dijital araçları ve ortamları kullanarak sorun için bilgiler elde etmek ve çözümler geliştirmek problem çözme yeteneklerinin temel işlevidir (Greiff ve Funke, 2017). Bilgi edinme ve uygulaması dijital problem çözme yeteneklerinin bileşenleridir (Scherer ve Gustafsson, 2015). Bilgi edinme, sorun için dijital ortamlarda bilgi elde etmektir. Bilgi uygulaması ise elde edilen bilginin sorunun çözümü için kullanılmasıdır.

Van Laar vd. (2017), dijital yeteneğin bağlamsal yetenek boyutlarını açıklamaktadır. Bağlamsal yetenek, temel dijital yetenekleri kullanmak için olması gereken ve bu yeteneklerle ilişkili olan yeteneklerdir. Van Laar vd. (2017), temel yetenekleri beş boyutta ele almaktadır. Bunlar:

- Etik Farkındalık: Bilgi iletişim teknolojileri kullanımında yasal ve etik bilgilere sahip olarak farkındalık kazanma yeteneğidir (Van Laar vd., 2017). Etik farkındalığın iki bileşeni bulunmaktadır. Bunlar: sorumlu kullanım ve sosyal etkidir. Sorumlu kullanım, dijital araçları kullanırken olası riskleri bilerek kişisel kullanımı gerçekleştirmektir. Sosyal etki ise dijital araçları kullanırken bilgi iletişim teknolojilerinin sosyal, kültürel ve ekonomik alanlardaki etkilerini tahmin etmek ve yorumlamaktır (Janssen vd., 2013).
- Kültürel farkındalık: Bilgi iletişim teknolojilerini kullanırken kültürel anlayışa sahip olarak farklı kültürlerden bireylere saygı göstermektir (Van Laar vd., 2017). Kültürel farkındalığın tek bileşeni kültürler arası iletişimdir. Kültürler arası iletişim, dijital ortamda farklı kültürlerden bireylerle çevrimiçi iletişim kurma ve iş birliği gerçekleştirme tecrübesine dayalı tutumlardır (Young, 2015).
- Esneklik: Bireyin düşünce ve davranışlarını değişen dijital ortama göre uyarlamasıdır (Van Laar vd., 2017). Esnekliğin temel bileşeni belirsiz durumlara uyum sağlamaktır. Bu ise, dijital ortamlara daha iyi uyum göstermek için bireyin tutumlarının değişiklik göstermesidir (Anderman vd., 2012).
- Kendini yönlendirme: Bireyin kendisi için hedef ortaya koyması ve dijital ortamlarda kendi gelişimini değerlendirmesidir (Van Laar vd., 2017). Kendini

yönlendirmenin dört bileşeni vardır. Bunlar: hedef belirleme, kontrol, inisiyatif ve gelişimi izlemektir. Hedef belirleme, bilgi iletişim teknolojilerini kullanırken hedefleri oluşturmaktır. Kontrol, bilgi iletişim teknolojilerini kullanım sürecinin bireyin kendi kontrolünde gerçekleşmesidir. İnisiyatif, bireyin karar ve eylemlere kendisinin karar vermesidir. Gelişimi izlemek ise bireyin bilgi iletişim teknolojilerini kullanma hedeflerinin başarısını takip etmesidir (Quieng vd., 2015).

- Yaşam boyu öğrenme: Bilgi iletişim teknolojilerini kullanırken aktif bir şekilde fırsatların farkına varmak ve gelişim sağlamaktır (Van Laar vd., 2017). Yaşam boyu öğrenmenin başlıca bileşeni bilgi yaratma etkinliğidir. Bilgi yaratma etkinliği, bilgi iletişim teknolojilerinin bireysel fayda oluşturmaları için kullanımınıdır (Chai vd., 2015).

Wang vd. (2022), dijital yeteneğin üç boyuttan oluştuğunu ifade etmektedir. Bunlar: veri elde etme, bağlantı ve analitik yetenektir. Veri elde etme yeteneği, dijital ortamlarda değerli verileri ele geçirmedir. Bağlantı yeteneği, dijital ortamda ağ kurma ve ağ içindeki bireylerle etkileşim kurarak bilgi paylaşımında bulunmadır. Analitik yetenek, verileri işleyerek öngörülere sahip olmaktır.

Dijital yetenek boyutları incelendiğinde dijital yeteneğin tek bir yetenek seti olmadığı görülmektedir. Dijital yetenek, farklı kullanım amaçlarına göre çeşitli boyutlardan meydana gelmektedir. Bu boyutlar, işgörenlerin dijital yeteneklerini tam ve etkin kullanması açısından önemlidir (Van Laar vd., 2018). İşgörenlerin dijital yeteneklerinde önemli olarak görülen bir diğer unsur da dijital yetenek düzeyidir. İşgörenlerin sahip olduğu dijital yetenek düzeyi dijital araçların kullanımını etkilemektedir.

2.3.2. Dijital yetenek düzeyleri

Coward ve Fellows (2018), dijital yetenek düzeylerini temel, orta ve gelişmiş dijital yetenek düzeyi olarak ifade etmektedir. Temel dijital yetenek düzeyi bireyin en az düzeyde teknolojiyi kullanması ve teknolojik faaliyetlerinin düşük olmasına karşılık gelmektedir. Temel dijital yetenek düzeyinde bireyin dijital okuryazarlığı düşük

seviyededir. Orta düzey dijital yetenek, dijital araçları daha faydalı olarak kullanabilmektir. Birey, dijital araçları kullanarak içerikler oluşturabilmekte, eleştirel değerlendirme ile kararlar alabilmektedir. Gelişmiş dijital yetenek düzeyi ise bireyin bilgi iletişim teknolojileri alanında uzman olmasıdır. Bireyin yapay zekâ, büyük veri ve dijital güvenlik gibi alanlarda bilgi ve yetenek sahibi olması gelişmiş dijital yetenekler içerisinde değerlendirilmektedir. Benzer şekilde Centro vd. (2022)'de dijital yetenek düzeylerini ele almaktadır. Coward ve Fellows (2018)'e göre tek farklılık temel dijital yetenek düzeyinin alt kademesi olarak herhangi bir dijital yeteneğinin bulunmamasının da dijital yetenek düzeyi olarak açıklanmasıdır.

Hecker ve Loprest (2019), bireylerin dijital yetenek düzeylerinin farklılığa sahip olduğunu belirtmekte ve dijital yetenek düzeylerini beş grupta açıklamaktadır. Dijital yetenek düzeyleri şu şekildedir:

- Dijital yetenek yok: Bilgisayar gibi temel araçları kullanmayı bilmeyenler dijital yetenekten yoksun olarak kabul edilmektedir.
- Seviye 1'in altında: Tanımı net bir şekilde yapılmış ve basit işlemlerin gerçekleştirilmesinde bilgi iletişim teknolojilerini kullanmaktır. Fakat, karmaşık işlemleri dijital ortamlarda gerçekleştirememekte ve ilgili teknolojik araçları kullanamamaktır.
- Seviye 1: Tanımı açık şekilde yapılan, basit olarak görülen işlemlerin bilgi iletişim teknolojilerinde gerçekleştirilmesidir.
- Seviye 2: İşlemlerin birden fazla adımı içerdiği ve daha az tanımlandığı durumlarda bilgi iletişim teknolojilerini rahatlıkla kullanabilmektir.
- Seviye 3: Akıl yürütmenin yüksek seviyede ve bilgilerin uygunluk, güvenilirliğinin değerlendirilmesi dahil olmak üzere bilişsel süreçlerin hâkim olduğu işlemlerde bilgi iletişim teknolojilerini kullanabilmektir.

2.3.3. Dijital yetenek belirleyicileri

Dijital yetenek belirli faktörlere bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılığı açıklamak için kaynak ve tahsisler teorisi kullanılmaktadır. Kaynak ve tahsisler teorisi, Van Dijk tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre, dijital yetenekler bilgi iletişim

teknolojilerine erişimdeki farklılıklar, bireysel faktörler ve bireyin toplum içindeki konumuna göre değişiklik göstermektedir (Van Dijk, 2017). Van Laar vd. (2019) ise, kaynak ve tahsisler teorisini kullanarak işgörenlerin dijital yeteneklerinin belirleyicilerini açıklamaktadır. Bu belirleyiciler şu şekildedir:

- Bilgi iletişim teknolojileri tutumu: İşgörenlerin herhangi bir teknolojiyi kullanmak için gösterdiği duygusal tepkileri tutumu oluşturmaktadır (Stam ve Stanton, 2010). Van Deursen ve Van Dijk (2015), teknolojiye yönelik tutumun dijital yeteneklerin gelişmesini ve teknolojik araçların kullanımını belirlediğine dikkat çekmektedir. Davis (1989) ise, teknoloji kabul teorisinde, tutumun teknolojiyi kullanmada çok önemli olduğunu ifade etmektedir.
- Kullanım kolaylığı algısı: Bilgi iletişim teknolojilerinin kullanımının kolay olduğuna dair inançtır (Davis, 1989). Bir teknolojiyi kullanmayı öğrenmenin kolay veya zor olarak algılanması dijital yeteneğin gelişmesi açısından önemlidir (Verhoeven vd., 2016). Kullanım kolaylığının yüksek düzeyde algılanması dijital yeteneğin de o kadar yüksek düzeyde gelişmesine katkı sağlamaktadır (Antonietti vd., 2022). Çünkü işgörenler söz konusu teknolojiyi daha kolay benimseme davranışını sergileme eğilimi göstermektedir.
- Öz düzenleme: Dijital ortamlarda dikkat dağıtması muhtemel faktörlere rağmen hedefe odaklanma ve kullanımı sürdürme çabası öz düzenleme olarak açıklanmaktadır (Zimmerman, 2008). Öz düzenleme, konsantrasyon seviyesini artırarak öğrenme sürecini optimize etmektedir (Liu vd., 2023).
- Öz yönetimli öğrenme: Belirlenen hedefleri gerçekleştirmek için plan oluşturarak süreci takip etmektir (Silamut ve Petsangsri, 2020). Öz yönetimli öğrenme ile bireyler kendi sınırlarını ve potansiyellerini değerlendirerek öğrenme sürecinde daha başarılı olabilir.
- Hedef yönelimleri: Bireysel hedef yönelimleri öğrenme, performans ve performanstan kaçınma olarak üçe ayrılmaktadır. Öğrenme hedef yönelimi, yetenek geliştirme ve artırmaya odaklanmaktadır. Performans hedef yönelimi, daha iyi performans elde etmeyi amaç edinmektedir. Performanstan kaçınma hedef yönelimi, yanlışlardan ve kötü yorumlardan kaçınmaktır (VandeWalle, 1997).

- Kişisel inisiyatif: Bireylerin proaktif yaklaşım göstererek yaratıcılık sergilemeleri ve problemleri çözmeleridir. Bireyin sorumluluk üstlenerek çözüm üretmesi kişisel inisiyatifi oluşturmaktadır (Chen vd., 2011).
- Sosyal destek: Bireylerin çevrelerinden yardım istemeleri veya almalarıdır. Sosyal destek, resmi ve resmi olmayan olarak ayrılmaktadır. Resmi destek, iş arkadaşları veya yöneticilerden gelen yardımlardır. Resmi olmayan destek ise aile ve arkadaş yardımlarıdır (Van Laar vd., 2019).
- Eğitim: Bilgi iletişim teknolojileri ile ilgili eğitimlere katılmak, işgörenlerin dijital yeteneklerini artırabilir. İşgörenler eğitim ile birlikte hem bilgilerini artırmakta hem de dijital yeteneklerini deneme şansı elde etmektedir (Van Laar vd., 2019).

Van Laar vd. (2020b), dijital yetenek belirleyicilerini yedi grupta açıklamaktadır. Bunlar: demografik, kişilik ve psikolojik, sosyo-ekonomik, zamansal, maddi, motivasyonel, sosyal ve kültürel belirleyicilerdir. Demografik belirleyiciler, yaş, cinsiyet ve ırk gibi alt faktörlerden oluşmaktadır. Kişilik ve psikolojik belirleyiciler, kişisel özellikler ve zekadan meydana gelmektedir. Sosyo-ekonomik belirleyiciler eğitim, gelir ve çalışma durumudur. Zamansal belirleyici, bireyin bilgi iletişim teknolojilerini kullanması için gerekli zamana sahip olup olmadığıdır. Maddi belirleyici, bireyin sahip olduğu kaynaklar ile ilgilidir. Motivasyonel belirleyiciler, bireyin öğrenme stili ve motivasyonudur. Sosyal belirleyiciler, bireyin dijital araçların kullanılmasına ilişkin yardım alabileceği sosyal ağ sahipliğidir. Kültürel belirleyiciler ise din, dil ve diğer kültürlere yönelik tutumlardan oluşmaktadır (Van Laar vd., 2020b).

2.3.4. Dijital yeteneğin öğretilmesi

Dijital yeteneğin içeriği ve hedef kitlesi farklılık göstermesine rağmen dijital yeteneğin öğretilmesi sürecinde ortak stratejiler ve zorluklar söz konusudur. Hecker ve Loprest (2019), dijital yeteneğin öğretilmesinde uygulanması gereken stratejilerden bahsetmektedir. İlk olarak dijital yeteneğin belirli bir bağlam içerisinde öğretilmesi gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Dijital yeteneğin belirli bir uygulama ve spesifik hedef kapsamında öğretilmesi durumunda sonuçların daha iyi olduğu belirtilmektedir.

İkinci olarak dijital yeteneğin bireysel olarak öğretilmesi önerilmektedir. Bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmeleri yakından takip etmeyen, gelişmelere karşı çekimserliği olan bireylerde dijital yeteneğin bireysel olarak öğretilmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır. Üçüncü olarak, bireylerin ihtiyaçlarına göre dijital yeteneğin öğretilmesi gerekmektedir. Bireyin bilgi iletişim teknolojilerini kullanırken yetersiz olduğu alanların belirlenerek dijital yeteneğin öğretilmesinin daha faydalı olacağı ileri sürülmektedir. Son olarak bireylerin dijital araçlara erişiminin kolaylaştırılarak dijital okuryazarlığın geliştirilmesi gerektiği belirtilmektedir.

Hecker ve Loprest (2019), dijital yeteneğin öğretilmesindeki zorluklardan da bahsetmektedir. Eğitimin seçilmesi ve değerlendirme dijital yeteneğin öğretilmesindeki ilk zorluktur. Eğitimin içeriğinin yanlış belirlenmesi ve değerlendirmelerin hatalı yapılması ile birlikte dijital yetenek öğretimi istenilen düzeyden gerçekleşmeyebilir. Finansman konusu bir diğer zorluktur. Dijital araçları edinmek, eğitim verecek profesyoneller ile anlaşmak belirli bir ekonomik gücün olmasını gerektirmektedir. Son olarak, bireylerin temel düzey dijital yeteneklerden uzmanlık seviyesine çıkması için gerekli eğitim ve zamanın belirsiz olması bir diğer zorluktur.

2.4. Büyük Veri Tanımı

Dijitalleşme süreçleri kapsamında büyük veri, işletmeler açısından son dönemde önem gösterilen konularda ilk başlardadır (Sheng vd., 2019). İşletmeler, iç ve dış kaynaklardan çeşitli düzeylerde üretilen ve zaman içinde daha da yoğunlaşan verilere anlam kazandırma çabasındadır (Appio vd., 2021). Bu çaba sonucunda farklı sektörlerde faaliyetlerine devam eden işletmelerin büyük veri üzerine yatırımları artış içerisinde hareket etmektedir (Demir vd., 2023). Büyük veri yatırımlarının artmasında büyük veri ve veri analitiklerinin oyunun kurallarını değiştiren olarak nitelendirilmesi etki göstermektedir (Waller ve Fawcett, 2013). Bu nitelendirme, büyük verinin işletmeler ve işgörenler üzerindeki pozitif katkıları düşünüldüğünde anlaşılır olmaktadır (Sabharwal ve Miah, 2021). Büyük verinin pozitif katkılarını daha net açıklamak için öncelikle büyük veri kavramının iç yapısına bakmak gerekmektedir.

Veri, herhangi bir şeyin analizini gerçekleştirmek için elde edilen gerçekler ve rakamların bütünüdür (Arunachalam vd., 2018). Bu tarzda olan verilerin analizi için üstün teknolojik uygulamalara gerek duyulmamaktadır. Rakamların yanı sıra karakterler ve sembollerden oluşan veriler de bulunmaktadır. Bu verilerin analizi için üstün teknolojik uygulamaların olması gerekmektedir. Farklı kaynaklardan büyük miktarlarda elde edilen bu veriler büyük veri içerisinde yer almaktadır (Arunachalam vd., 2018). Gerçek zamanlı üretilen yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış veriler büyük veriyi oluşturmaktadır (O’Leary, 2013).

Yapılandırılmış veriler, belirli bir düzene sahip, sayısal olarak tanımlanabilen ve veri tabanlarında depolanabilen verilerdir. Veri ayırıcılarının olması nedeniyle tanımlı bir biçimi olmayan veriler yarı yapılandırılmış veri sınıfına girmektedir. Ses ve görsel gibi kaydedildiği biçimde saklanabilen veriler yapılandırılmamış veri olarak tanımlanmaktadır (Lin vd., 2018). Yapılandırılmış veriler, farklı analitik uygulamalar ile analiz edilebilir. Yapılandırılmış verilerdeki veri miktarı, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış veri kategorilerine göre daha azdır (Mikalef vd., 2019a). Yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış verilerin işlenmesi için daha üst seviyede yazılımlar gerekmektedir (Munodawafa ve Johl, 2019).

İşletmeler, verileri iç ve dış veriler olarak sınıflandırabilmektedir (Gupta ve George, 2016). İç veriler, işletmenin iç faaliyetleri sonucunda oluşan özgün verilerdir. İşletmenin dış verileri ise çevrimiçi ortam, cep telefonları ve sensörler gibi araçlardan elde edilmektedir. Dış veriler, işletmenin faaliyetleri ile doğrudan ilişkili olmayabilir. Fakat iç verilere kıyasla daha farklı bakış açıları sunmaktadır. Özellikle müşteriler hakkında değerli bilgiler sağlamaktadır (Zhao vd., 2014). Bu kapsamda büyük veriyi oluşturan veriler internette gezinmeler, mobil işlemler, fotoğraf, video ve yorum gibi içeriklerden üretilmektedir (Brynjolfsson vd., 2011). Bunların yanı sıra alışveriş ve seyahat siteleri, akıllı uygulamalar, nesnelerin interneti gibi kaynaklar ve ortamlardan da hızlı bir şekilde büyük miktarda veri üretimi gerçekleşmektedir (Jha vd., 2020). Veri yaratan ve bu verileri yakalayan teknolojik gelişmelerin etkisi ile büyük verinin büyük miktarlara ulaşabildiği söylenebilir (Kauffman vd., 2012).

Büyük veri, ilk olarak büyük miktarlardaki verilerin depolanması zorluğunu ifade etmek için kullanılmıştır (Cox ve Ellsworth, 1997). 1990’lı yıllarda teknoloji

alanındaki gelişmelerin etkisi ile büyük miktarlarda verinin üretimi gerçekleşmeye başlamıştır. Fakat bu verilerden çok az miktardaki anlamlı bir şekilde analiz edilmiş ve kullanılmıştır. 2001-2008 arası dönemde büyük veri evrimsel aşamayı yaşamıştır. Bu dönemde büyük veri, verilerin hacmi, hızı ve çeşitliliği açısından tanımlanmıştır. 2009 yılında ise büyük veri devrim olarak nitelendirilen aşamayı yaşamaya başlamıştır. Bu dönemde büyük veri sadece işletmeler açısından değil aynı zamanda araştırmacılar tarafından da kullanılmıştır (Wang vd., 2018).

Kapsam ve anlam olarak geniş alanları kapsadığı için büyük verinin tanımlanmasında ortak görüş birliği bulunmamaktadır (Song vd., 2020). Büyük veri, çıkarım ve karar verme süreçlerine fayda sağlayan, alışılmışın dışında uygulamaları gerektiren yüksek hacimli, hızlı ve çeşitli veri kümesidir (Wamba vd., 2015). Daha basit haliyle büyük veri, bireylerin internet ortamındaki çeşitli içerikleri kullanmaları veya oluşturmaları ile meydana gelen büyük miktardaki veridir (Gandomi ve Haider, 2015). Dubey vd. (2018), için büyük veri, sahip olduğu özellikler ile geleneksel yöntemlerle elde edilmesi, analizinin gerçekleştirilmesi olanaklı olmayan verilerdir. Sun vd. (2015) ise, büyük veriyi geleneksel araçlar ile veri elde etme sürecinden farklılıklarını belirterek tanımlamaktadır. Bu farklılık açısından büyük veri; karmaşık, aktif bir şekilde olan, çeşitli kaynaklardan oluşarak heterojen niteliğe sahip veri yığıdır. Bu farklılıkları nedeniyle büyük veri, geleneksel uygulamaların yetersiz kaldığı ve büyük, karmaşık verileri ifade eden kapsayıcı bir terimdir (Wu vd., 2016). Büyük veri üzerine yapılan diğer tanımlamalardan bazıları şu şekildedir;

- Hız, çeşitlilik ve hacim özellikleriyle fark yaratan ve önemli bilgiler sağlayarak avantaj sunan verilerin toplamıdır (McAfee vd., 2012).
- İçgörülerde bulunabilmek için uygun analizlerin gerekli olduğu büyük ve karmaşık verilerdir (Gupta ve George, 2016).
- Doğruluk, değer, hız, çeşitlilik ve hacim özellikleriyle bütünlük sağlayan veri birikimidir (Akter vd., 2016).
- Verileri belirleme, biriktirme, depolama ve analizi gibi çeşitli süreçler aracılığıyla değer yaratması beklenen veri kümesidir (Lin ve Kunnathur, 2019).

- İşletmelerin ve bireylerin karar alma süreçlerine katkı sağlayan, üretildiği zaman ve konu aralıkları belirli olan verilerin toplu halidir (Mikalef vd., 2019a).
- Her zaman ve yerde üretilen, öngörü sağlayan veri bütünüdür (Khalil vd., 2023a).

Büyük veri üzerine yapılan tanımlamalara bakıldığında ortak noktalarının büyük verinin hacmi, çeşitliliği ve hızı gibi özellikler olduğu görülmektedir. Bu özellikler büyük verinin karakteristik özelliklerini oluşturmaktadır. Büyük verinin daha iyi anlaşılması için söz konusu özelliklerin detaylı olarak aktarılması gerekmektedir (McAfee vd., 2012). Çünkü bu özellikler büyük verinin tanımlanmasını sağlamakta ve diğer verilerden farklılıklarını açıklamaktadır.

2.4.1. Büyük veri özellikleri

Büyük veriyi tanımlamak için bazı özellikler kullanılmaktadır. Bunlar ilk olarak 3V şekliyle bilinmektedir. 3V, büyük veri özelliklerinin İngilizce karşılıklarındaki baş harflerinden oluşmaktadır. 3V; hacim, hız ve çeşitlilikten oluşmaktadır (McAfee vd., 2012; Kwon ve Sim, 2013). Araştırmacılar tarafından büyük veri özelliklerine farklı eklemeler yapılmıştır. İlk olarak değer ve doğruluk büyük veri özelliklerine eklenmiştir (Wamba vd., 2015). Böylece 5V olarak kullanımı başlamıştır. Daha sonra değişkenlik ve görselleştirme büyük veri özelliklerine dahil edilmiştir (Chaudhari ve Mulay, 2019). Bu şekilde 7V halini almıştır. Büyük verinin özellikleri şu şekildedir:

- **Hacim:** Büyük veriyi geleneksel verilerden farklılaştıran temel özelliktir (O'Leary, 2013). Büyük veride hacim, verinin büyüklüğünü ifade etmektedir (Chen vd., 2012). Büyük verinin gerçek zamanlı olarak katlanarak büyük miktarlara ulaşması hacim ile açıklanmaktadır (Akter vd., 2016).
- **Hız:** Büyük verinin üretilme ve dağıtılma hızını açıklamaktadır (Sabharwal ve Miah, 2021). Sürekli biçimde veri üretimi ve akışının gerçekleştirilmesi büyük veride hıza karşılık gelmektedir. Ayrıca gerçek zamanlı verilerden faydalanmanın da mümkün olması büyük veride hızın bir diğer anlamıdır (Ekambaram vd., 2018). Veri hızı, işletmelerin büyük veri kapsamında

gerçekleştirecekleri faaliyetlerin daha kısa sürede gerçekleşmesine yardımcı olmaktadır (Ghasemaghahi ve Calic, 2020).

- Çeşitlilik: Büyük verinin heterojen yapısını vurgulamaktadır. Büyük veriyi oluşturan işlem ve kaynakların farklılığı çeşitlilik ile açıklanmaktadır. Yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırmamışlar veriler büyük veri kapsamındadır. Veri çeşitliliği, işletmelerin yenilik yapmaları, müşteri sorunlarını ve tercihlerini belirleme gibi farklı alanlarda pozitif katkı sağlamaktadır (Johnson vd., 2017).
- Doğruluk: Doğruluk veya diğer bilinen haliyle gerçekçilik veri kalitesi ve güvenilirliği ile ilgilidir. Veri doğruluğu ile birlikte ihtiyaç durumuna göre verilerin kullanılması ve analiz edilmesi mümkün olmaktadır (Wang vd., 2019). Doğruluk, verilerin güvenilirliği için de önemlidir. Güvenilir veriler ile karar almak ve tahminde bulunmak mümkün olmaktadır (Gandomi ve Haider, 2015).
- Değer: Büyük verinin işlemler, stratejiler ve bilgiler açısından sağladığı avantajı belirtmek için değer kavramı kullanılmaktadır. Büyük verinin analiz edilmesi ve kullanılması sonrasında elde edilen olumlu çıktılar büyük verinin sağladığı değer olarak yorumlanmaktadır. Verilerin belirlenen amaca veya duruma sağlayacağı katkı değeri oluşturmaktadır (Wamba vd., 2015).
- Değişkenlik: Verilerin anlam bütünlüğünün devamlı ve hızlı değişimi değişkenlik ile açıklanmaktadır (Gandomi ve Haider, 2015). Verilerin farklı içerikler içerisinde yorumlanmasında yaşanan değişimler değişkenlik özelliğini oluşturmaktadır (Sedon ve Currie, 2017).
- Görselleştirme: Verilerin karmaşıklığını azaltmak amacıyla verileri grafik olarak şekillendirilerek sunulmasıdır (Mariani vd., 2018). Yapay zekâ destekli uygulamalarla birlikte verilerin görselleştirilerek yorumlanabilmesi gerçekleşmektedir (Seddon ve Currie, 2017).

Büyük veri özellikleri yanı sıra büyük veri kaynakları da önemlidir. Büyük veri kaynakları, sınırlı düzeyde değere sahip olarak gözüktse de büyük veri ile ilgili gelişimlerde etkilidir (Mikalef vd., 2018a). Bu nedenle büyük verinin temel kaynaklarını açıklama gereksinimi söz konusudur.

2.4.2. Büyük veri kaynakları

İşletmeler, faaliyetlerinde değer yaratması beklenen bilgilere erişmek için büyük veriyi etkili bir şekilde kullanması gerekmektedir. Büyük verinin etkili kullanımı için işletmelerin bazı kaynaklara sahip olması ve bunlara güvenmesi gerektiği ileri sürülmektedir (Mikalef vd., 2016). Gupta ve George (2016), büyük veri kaynaklarını üç grupta sınıflandırmaktadır. Bunlar:

- Somut Kaynaklar: Veri, teknoloji ve diğer temel kaynaklar somut kaynakları oluşturmaktadır (Gupta ve George, 2016). Veri, büyük verinin kullanımını şekillendiren başlıca kaynaktır (Mikalef vd., 2018a). Verinin hızı, hacmi ve çeşitliliği büyük verinin oluşumunda ön plana çıkan özelliklerdir. Veri kalitesi de güvenilirlik ve değer yaratması açısından önem arz etmektedir (Ji-fan Ren vd., 2016). Veri ile ilişkili özellikler önemli olmakla birlikte işletmelerin verileri depolama, paylaşma ve analiz etme noktasında uygun teknolojik kaynaklara sahip olması da önemlidir (Shan vd., 2019). Yatırım ve finansal kaynaklar ise diğer temel kaynakları oluşturmaktadır (Gupta ve George, 2016).
- Somut Olmayan Kaynaklar: Örgütsel öğrenme ve veri odaklı kültürdür (Gupta ve George, 2016). Örgütsel öğrenme, işletmelerin sürekli ve aktif bir şekilde öğrenme odaklı olmalarıdır (Mikalef ve Krogstie, 2020). Değişimin aralıksız devam ettiği bir ortamda işletmelerin örgütsel öğrenmeyi vizyon olarak benimsemeleri zorunluluk kabul edilmektedir (Vidgen vd., 2017). Veri odaklı kültür, büyük veriyi benimseme ve başarı elde etme konusunda önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Grover vd., 2018). İşletmelerin veri destekli karar alması noktasında veri odaklı kültür yardımcı olmaktadır. Yöneticilerin verileri değerlendirerek çıkarım yapmaları ve kararları almalarında veri odaklı kültür teşvik edici bir rol üstlenmektedir (Lozada vd., 2023). Hem veri odaklı kültür hem de örgütsel öğrenme büyük verinin benimsenmesine ve kullanılmasına katkı sağlayarak işletmelerin genel faaliyet değerlerini yukarı taşımaktadır (Mikalef vd., 2020).
- İnsan Kaynakları: Bireylerin teknik ve yönetsel yetenekleri bu gruptadır. Teknik yetenekler, yeni teknolojileri kullanma ve verilerden anlam çıkarmadır. Teknik yetenekleri gelişmiş işgörenler büyük veriyi hedeflerine göre analizini gerçekleştirmekte ve çıkarım yapabilmektedir. Yönetsel yetenekler ise büyük veriden ulaşılan sonuçları anlamak, yorumlamak ve kullanabilmektir. Büyük

veriden elde edilen bilgileri işletme faaliyetlerine entegre edebilmek yönetsel yeteneklere bağlıdır (Gupta ve George, 2016).

2.4.3. Büyük veri için önemli faktörler

İşletmelerde büyük verinin başarılı bir şekilde uygulanması için çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörleri Majeed vd. (2022), kritik başarı faktörleri olarak değerlendirmektedir. Majeed vd. (2022), büyük veri için önemli faktörleri bilgi iletişim çevresi, dijitalleşme, stratejiyle uyumluluk, yönetim, iş zekâsı, müşteriye odaklı uygulama yazılımı, bilgi yönetimi, yatırımlar, sosyal medya, istatistiksel uygulamalar, bulut bilişim, nesnelerin interneti ve veri madenciliği olarak ifade etmektedir. Dijital teknolojilerin gelişimi ile birlikte bilgi iletişim çevresi hem değişmekte hem de birtakım belirsizlikler yaşamaktadır (Gupta ve George, 2016). Bilgi iletişim çevresindeki değişim ve belirsizlikler işletmelerin dijital teknolojileri kullanma, benimseme ve yatırım yapma konularında etki göstermektedir. Bilgi iletişim çevresindeki belirsizliklerin daha az, gelişimlerin ise daha çekici olduğu bir denklemde işletmeler çeşitli dijital teknolojileri kullanma eğilimi göstermektedir (Majeed vd., 2022). Dijital teknolojilerin kullanımının artması ile birlikte erişilen veri miktarları da yükselmektedir. İşletmelerin dijitalleşme kapsamındaki faaliyetleri verilere ulaşımı kolaylaştırmakta ve verilerin depolanmasına olanak sağlamaktadır (Wamba vd., 2017).

Büyük veri için önemli faktörlerden birisi stratejiyle uyumluluktur. İşletmeler, büyük veri aracılığıyla çıkarımlar yapabilir ve kararlar alabilir. Söz konusu bu çıkarımlar ve kararların işletmenin genel stratejisi ile uyumlu ve faaliyeti gerçekleştirilecek şekilde uygun olması gerekmektedir (Sheng vd., 2017). İşletmelerde büyük veri başta olmak üzere dijital teknolojilerin kullanılması süreçlerinde yönetim etkili faktördür. Yönetimin dijital teknolojilere yönelik pozitif tutuma sahip olması teknolojik uygulamaların benimsenmesi ve kullanılmasını olumlu olarak etkilemektedir (Waqar ve Paracha, 2024).

İş zekâsı, verileri analiz için bireylere sunan, karar alma süreçlerinde etki gösteren sistem olarak tanımlanmaktadır (Negash, 2004). Erişim sağlanan veri miktarlarının artması ve müşterilere daha kaliteli hizmet sunma isteğinin oluşması sonucunda

işletmeler karar alma süreçlerini iyileştirmek adına iş zekasına yönelmektedir (Isık vd., 2011). Büyük veri için önemli faktörlerden bir diğeri müşteriye özel uygulama yazılımıdır. Bu yazılım ile işletmeler daha az maliyetle veri elde etme olanağına sahip olmaktadır (Majeed vd., 2022).

İşletmelerin verileri elde etme, verileri kolay bir şekilde erişilebilir ve kullanılabilir hale getirme işlemleri bilgi yönetimi kapsamında değerlendirilmektedir. Verilerin işgörenlerin kullanımına uygun olacak şekilde sunulmadığı veya hiç iletilmediği durumlarda bilgi yönetimi aksamaktadır (Majeed vd., 2022). İşletmelerin büyük veri kapsamında teknik ve işgören kapasitesinin artırılması, veri ve ağ yönetimi gibi alanlarda yatırımlar gerçekleştirmesi gerekmektedir (Akter vd., 2016). İşletmelerin büyük veride faydalandığı ortamlardan biri sosyal medyadır. İşletmeler sosyal medya aracılığıyla müşterilerle iletişim kurabilmekte ve müşterilerin hareketlerini izleyebilmektedir. Böylelikle, sosyal medya üzerinden müşteriler hakkında çeşitli verilere ulaşılmaktadır (Majeed vd., 2022).

Büyük veri kapsamındaki verileri analiz etmek için istatistiksel uygulamaların işletmede bulunması gerekmektedir (Rodríguez-Mazahua vd., 2016). İşletmelerin istatistiksel uygulamalar gibi bulut bilişime de sahip olması beklenmektedir. Bulut bilişim, işletmelerin büyük verileri depolamasına ve kullanmasına olanak sağlamaktadır (Bahrami ve Singhal, 2015). Nesnelerin interneti de büyük verilerin elde edilmesinde önemlidir. Nesnelerin interneti ile bireylerin müdahalesine gerek kalmadan ağ bağlantısı sağlanmakta ve hareketler kaydedilmektedir (Ahmed vd., 2017). Son olarak, veri madenciliği büyük veri için öneme sahiptir. Veri madenciliği ile verilerin kapsamlı analizi gerçekleştirilebilmekte ve veriler kullanıma hazır bir forma dönüştürülmektedir (Majeed vd., 2022).

Walls ve Barnard (2020), büyük veri için önemli faktörleri açıklamaktadır. Bu faktörler; büyük veri kapsamında planlama, yatırım, koordinasyon ve kontrolün olması, işgörenlerin büyük veri analitik yeteneğine sahip olması için eğitimlerin gerçekleştirilmesi, büyük veri için teknolojik ekipmanların yeterli ve uygun olması, işletme kültürünün veri odaklı ve öğrenmeye açık olması, örgütsel hazırlığı bulunması, işletme stratejileri ve büyük veri içgörülerinin uyumlu olması, büyük veri için yatırımlara ve gerekli zamanın bulunmasıdır.

Tabesh vd. (2019) ise, büyük verinin başarılı bir şekilde uygulanması için birtakım faktörler sunmaktadır. Bu faktörler; bağlılık ve destek sağlamak, etkili iletişim ve koordinasyon, yönetsel analitik zekâ kazanmak olmak üzere üç grupta yer almaktadır. Bağlılık ve destek sağlamada işletmenin büyük veri için uzun dönemli planının olması, veriye dayalı örgüt kültürünün olması, özel veri ekipleri oluşturarak gerekli ekipmanların sağlanması yer almaktadır. Etkili iletişim ve koordinasyonda iş sorunlarının işgörenlere açık bir şekilde aktarılması, büyük veri özelinde ortak anlayışın geliştirilmesi, iş birliklerinin teşvik edilmesi ve veriye dayalı içgörülerin üretilmesi gerekmektedir. Yönetsel analitik zekâ kazanmak başlığında ise analitik bilgilerin çeşitli kaynaklardan elde edilmesi, büyük veri analitik döngüsü için genel anlayış kazanılması, işgörenlere temel düzeyde istatistik anlayışının kazandırılması, işgörenlerin büyük veri analitik bilgisi kazanmaları için teşvik edilmesi gibi gereksinimler söz konusudur.

2.4.4. Büyük veri analitiği

İşletmeler, rekabet üstünlüklerini sürdürülebilmek ve faaliyetleri hakkında çıkarımlara ulaşmak için büyük veri alanında yatırımlarda bulunmaktadır (Hao vd., 2019). Büyük veriden faydalanma isteğinin yoğun bir şekilde olması büyük veri analitiğini işletmeler için zorunlu hale getirmektedir (Jha vd., 2020). Büyük veriyi yönetme, işleme ve analiz etmek için büyük veri analitiğine ihtiyaç vardır (Wamba vd., 2017). Büyük veri analitiğinin işletmeler için önemli bir trend olmasından dolayı akademik araştırmalarda da büyük veri analitiği güncel bir kavram olarak yer edinmiştir (Aziz vd., 2023).

Analitik kavramı, incelenen veri kümesine dair raporlar, istatistiksel modeller oluşturan, verilere görsellik ve anlam kazandıran işlemleri açıklamaktadır (Grossman ve Siegel, 2014). Analitik, matematik ve istatistik gibi alanlara dayanmasına rağmen büyük veri analitiği veri işlem hızı ve esnekliği yüksek uygulamalara dayanmaktadır (Russom, 2011). Büyük veri analitiği bilgisayar, veri bilimi ve istatistiksel modellemeler ile gerçekleştirilen bir disiplindir (Khalil vd., 2023a). Büyük veri analitiğini tanımlama noktasında büyük veri üzerinden çeşitli düşüncelerin ileri sürüldüğü görülmektedir. Manyika vd. (2011), büyük veri analitiğini inovasyon ve

performans için önemli bir kriter, McAfee vd. (2012) ise, yönetim devri olarak nitelendirmektedir.

Büyük veri analitiği, büyük hacimli ve karışık verileri analiz etmede kullanılan teknolojiler ve yöntemlerdir (Kwon vd., 2014). Wamba vd. (2015), büyük veri analitiğini sürdürülebilir değer üretmek, performans ölçümü gerçekleştirmek ve rekabet avantajı oluşturmak için verileri analiz eden bütünsel bir yaklaşım olarak değerlendirmektedir. Geleneksel yaklaşımların aksine büyük veri analitiği faaliyetlerdeki eğilimleri daha net olarak belirleyen ve tahmin gücü başarılı olan gelişmiş araçtır (Wamba vd., 2015). Karar almaya yardımcı olması beklenen bilgilere ulaşmak için büyük veri kümeleri üzerinde gerçekleştirilen analitik uygulamalar büyük veri analitiği kapsamındadır (Miah vd., 2017). Büyük veri analitiği, iş performansı ve modeline yönelik çıkarımlar elde etmek için büyük veri setleri üzerinde birtakım analitik tekniklerin uygulanmasıdır (Ngo vd., 2020). İşletmelere yardımcı olması muhtemel verileri yeni bilgilere dönüştüren sistematik inceleme ve uygulamalar büyük veri analitiğini oluşturmaktadır.

Büyük veri analitiği uygulamaları verileri elde etme, çıkarma, temizleme, görselleştirme, modelleme, analiz etme, anlamlandırma gibi aktiviteleri içermektedir. Aktiviteler tanımlayıcı, tahmine dayalı ve kuralcı analitik tarafından yapılmaktadır. Tanımlayıcı analitik, işletmede faaliyetlerin nasıl gerçekleştiğini, işletmenin mevcut durumundaki fırsat ve sorunlarını açıklamaktadır. Tahmine dayalı analitik, işletmenin faaliyet gösterdiği alanda veya paydaşlar kapsamında nelerin gerçekleşebileceği ile ilgilenmektedir. Örneğin, müşterilerin tercihlerindeki değişimler tahmine dayalı analitik içerisinde. Kuralcı analitik, işletmede hangi faaliyetlerin olması gerektiğini ve bunların etkilerini belirtmektedir (Tiwari vd., 2018). Bu doğrultuda Lamba ve Dubey (2015) ise, büyük veri analitiğini faaliyete geçirilebilir tanımlayıcı, bilgilendirici ve kuralcı sonuçlar üretmek amacıyla gerçekleştirilen uygulama olarak tanımlamaktadır. Büyük veri analitiğini gerçekleştirme hedefine göre üç analitik uygulaması farklılık göstermektedir. Örneğin; tanımlayıcı analitik verilerin içeriğinin ne olduğunu belirlemektedir. Tahmine dayalı analitik, faaliyetler hakkında tahminlerde bulunmaktadır. Kuralcı analitik ise kararlara yardımcı olacak çıkarımları açıklamaktadır (Watson, 2014).

2.4.5. Büyük veri analitik döngüsü

Örgütlerde yöneticiler karar alma ve strateji oluşturma süreçlerinde çeşitli verilere ihtiyaç duymaktadır. Bu noktada büyük veri analitiği örgütlerin karar alma ve bu kararları gerçekleştirme süreçlerine yardımcı olmaktadır. Büyük veri analitiğinin örgütlerin karar alma süreçlerine yardımı dört aşamadan oluşan bir döngü içerisinde gerçekleşmektedir. Büyük veri analitik döngüsü aşamaları şu şekildedir (Tabesh vd., 2019):

1. Evre: İç ve dış kaynaklardan çoğunluğu yapılandırılmamış büyük ve çeşitli veriler toplanmaktadır. Daha sonra bu veriler analiz edilerek temizlenmektedir. Karar alma süreçlerine yardımcı olması söz konusu olan veriler belirlenmektedir.
2. Evre: İlk evrede faydalı olacağı düşünülen veriler kararların alınmasında kullanılmaktadır. Bu aşamada verilerin kullanılmasından yöneticiler sorumludur.
3. Evre: İkinci evrede alınan kararlar eylemlere dönüştürülerek gerçekleştirilmektedir.
4. Evre: Kararların uygulanması ile birlikte gelecek dönemlerde karar alım süreçlerinde kullanılmak üzere çeşitli veriler ve sonuçlar üretilmektedir.

Açıklanan evreler bir döngü halinde gerçekleşerek hem karar alma süreçlerine hem de kararların uygulanması ile yeni verilerin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Bu veriler yeni kararlara yardımcı olarak büyük veri analitik döngüsünün devam etmesine olanak vermektedir.

2.4.6. Büyük veri analitik faydaları

Büyük veri analitiği, iş faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi sürecinin öncesinde ve sonrasında olmak üzere çeşitli faydalar sağlamaktadır. Büyük veri analitiğinin örgütler üzerindeki başlıca faydası karar alma süreçlerini ve örgüt performansını geliştirmesidir (Awan vd., 2021). Büyük veri analitiği ile örgütlerin faaliyet alanlarındaki gelişmeleri yakından takip etmeleri ve gelişmelerden çıkarımlar yapmaları kolaylaşmaktadır (Wamba vd., 2017). Bu çıkarımlar örgütlerin faaliyet alanlarındaki riskleri erken fark etmesine olanak vermektedir. Riskleri önceden belirleyen örgütlerin sorunlara karşı

yenilikçi çözümleri geliştirmesi mümkün olmaktadır (Maheshwari vd., 2020). Gelişmeleri yakından izleyerek yenilikçi çözümler hazırlayan örgütler faaliyet alanlarında rekabet avantajı elde etmektedir (Mikalef ve Krogstie, 2018). Bu rekabet avantajı farklı ve yeni konuma sahiptir. Çünkü örgütler büyük veri analitiği ile daha önce elde edemedikleri bilgilerin artık farkında olmaktadır (Dahiya vd., 2022).

Örgütler tarafından göz ardı edilen veya fark edilmeyen problemler büyük veri analitiği ile çözümlenmektedir. Büyük veri analitiği örgütlere problemler ile ilgili detaylı ve yeni bilgiler sağlamaktadır. Problemlere dair bilgi içeriğinin çeşitlenmesi örgütün genel performansını yükseltmektedir (Gupta ve George, 2016). Örgütlerin performanslarının yüksek ve düşük olmasında büyük veri analitiğinin etkili olduğu ifade edilmektedir. Örgütler fırsatları ve tehditleri büyük veri analitiği ile çabuk bir şekilde öğrenmektedir. Bu nedenle örgütlerin faaliyetlerini gözden geçirmeleri kısa sürede gerçekleşmektedir (Choi ve Park, 2022). Örgütlerin kısa sürede faaliyetlerini iyileştirmesine olanak tanınması ve bakış açılarını zenginleştirmesi sebebiyle büyük veri analitiği dinamik bir yetenek olarak görülmektedir (Dubey vd., 2018).

Büyük veri analitiği ile birlikte örgütler yeni ürün ve hizmet geliştirme noktasında avantaj elde etmektedir. Müşteri tercihlerindeki yaşanan değişimleri büyük veri analitiği ile yakalayan örgütler, faaliyetlerini güncelleyerek yeni ürün ve hizmet seçeneklerini hazırlamaktadır (Lin ve Kunnathur, 2019). Çünkü büyük veri analitiği farklı verileri bir araya getirerek örgütlerin fırsatları tanınmasını hızlandırmaktadır (Aziz vd., 2023). Örgütlerin söz konusu bu fırsatları fark ederek hizmet ve ürünlerinde yenilikler yapmaları karar alma süreçlerini iyileştirerek performanslarının artmasına ve rekabet avantajı kazanmalarına katkı sağlamaktadır.

2.4.7. Büyük veri analitik yeteneği

Büyük veri analitik yeteneği örgütlerin büyük veri analitiğinden değer sağlamaları için farklı kaynakları içeren bir kavramdır (Gupta ve George, 2016). Büyük veri analitik yeteneği, büyük verinin anlayışını büyük veriden tam anlamıyla faydalanmak için örgütsel kaynakların hepsini kapsayacak şekilde genişletmektedir (Mikalef vd., 2016). Örgütün büyük verilerini işlemesine, analiz etmesine imkân sağlayan teknikler, süreçler ve araçlar büyük veri analitik yetenekleri içerisinde yer almaktadır. Bu

kaynaklar sayesinde büyük veri analitik yetenekleri kullanılarak değer yaratılmaktadır (Dubey vd., 2018). Kapsam olarak geniş bir çerçeveyi ele alan büyük veri analitik yetenekleri farklı şekillerde tanımlanmaktadır.

Büyük veri analitik yeteneklerinin tanımlanmasındaki çeşitlilik kavramın popülerliğinin yeni olmasından kaynaklanmaktadır (Xing vd., 2022). Örgütlerin değişen koşullara adapte olabilmek için bilgi kaynaklarını ve iş süreçlerini oluşturma, entegre etme ve yapılandırması büyük veri analitik yeteneğidir (Lee ve Kang, 2015). Büyük verileri belirli bir iş hedefi doğrultusunda etkin kullanabilme yeteneği büyük veri analitik yeteneklerini açıklamaktadır (Gupta ve George, 2016). Bu açıdan büyük veri analitik yeteneği örgütlerin verilerini ve teknolojik altyapısını faaliyet alanlarına uygun bir şekilde koordine eden bir yetenektir (Shamim vd., 2020). Verilerden çıkarımlar sağlamak için verileri elde etme ve analiz etme yeteneği büyük veri analitik yeteneğinin temelini oluşturmaktadır (Mikalef vd., 2018a).

Wamba vd. (2017) ise, büyük verileri analiz etme ve verilerden elde edilen bilgileri rekabet avantajına dönüştürebilme yeterliliğini büyük veri analitik yeteneği olarak değerlendirmektedir. Örgüt faaliyetlerinin yanı sıra rekabet üstünlüğü ve farklı bakış açıları elde etmek için veri yönetimini gerçekleştirme de büyük veri analitik yeteneklerini açıklamaktadır (Su vd., 2022). Büyük veri analitik yetenekleri üzerine yapılan bu tanımlamalar daha çok örgüt faaliyetleri ve stratejisi kapsamındadır. Büyük veri analitik yeteneği basit bir ifadeyle örgütün faaliyetleri ile ilişkili karar almak için büyük verileri kullanma yeteneğidir. Örgütlerin büyük verileri etkili kullanması için belirli büyük veri analitik yetenek boyutlarına veya tipolojilerine de sahip olması gerekmektedir.

Büyük veri analitik yetenek boyutları üç grupta değerlendirilmektedir. Bunlar; büyük veri analitik yönetim yetenekleri, büyük veri analitik teknolojik yetenekleri ve büyük veri analitik uzmanlık yetenekleridir (Akter vd., 2016). Büyük veri analitik yönetim yetenekleri, örgütlerin büyük verilerden değerler üretmesi için fırsatları algılamasını sağlayan dinamik yetenektir (Shamim vd., 2021). Büyük veriyi yönetme becerisine sahip olmak büyük veri analitiğinden faydalanabilmek için gereklidir. Yönetim yeteneği ile birlikte örgütlerin büyük veri analitiğinden kaynaklı performansı ve yenilikçiliği pozitif olarak gelişim gösterebilmektedir (Kwon vd., 2014). Büyük veri

analitik yönetimi yeteneği kapsamında büyük veri üzerine planlama, yatırım, koordine ve kontrol işlevleri gerçekleştirilmektedir (Wamba vd., 2017). Bu işlevler nedeniyle büyük veri analitik teknoloji altyapısının planlanarak seçilmesinde ve uygulanmasında büyük veri analitik yönetimi etkili olmaktadır.

Büyük veri analitik teknoloji yeteneği, büyük veri elde etme ve geliştirmeye destek sağlayan altyapıyı ifade etmektedir (Akter vd., 2016). Farklı durumlarda büyük veri akışını ve analizini gerçekleştirmek için büyük veri analitik teknoloji yeteneğine gereksinim duyulmaktadır (Rialti vd., 2019). Büyük veri analitik teknoloji yeteneği ile birlikte büyük veri analitik altyapısı bağlantı, uyumluluk ve esneklik kazanmaktadır (Wamba vd., 2017). Böylece, büyük veri analitik teknoloji yeteneği sayesinde farklı kaynaklardan elde edilen büyük verilere bütünlük kazandırılmaktadır (Akter vd., 2016).

Büyük veri analitik uzmanlık yeteneği ise büyük veri analitik teknik, iş ve ilişkisel bilgileri içermektedir (Wamba vd., 2017). Büyük verileri örgütün amacına hizmet edecek şekilde analiz etmek ve büyük veriden faydalanmak için işgörenlerin büyük veri analitiği konusunda bilgi ve yetenek sahibi olması gerekmektedir (Liao vd., 2023).

2.4.8. Büyük veri analitik yetenekleri ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi

Büyük veri analitiği ile örgütler faaliyet alanları kapsamında müşterilerin eğilim ve taleplerine ilişkin çeşitli kaynaklardan veriye ulaşmaktadır (Wamba vd., 2017). Müşteriler ve faaliyet alanında bilgi birikimini artıran örgütler yaşanması muhtemel değişikliklerden haberdar olmaktadır. Yeni ürün ve hizmet geliştirme noktasında da fırsatları takip etmektedir (Bag vd., 2020). Bu süreç sonucunda hem müşterilerin tercihlerindeki değişimleri fark edilmekte hem de yeniliklerin müşterilerde karşılık bulup bulmadığı hakkında fikir sahibi olunmaktadır. Büyük veri analitik yetenekleri ile rekabet halinde olunan diğer örgütler hakkında da veriler elde edilebilmektedir (Chen ve Liang, 2023). Bu sayede diğer örgütlerin faaliyetleri hakkında çıkarım yapılarak ürün ve hizmet kaynaklarına dair öngörüye sahip olunmaktadır.

Büyük veri analitik yetenekleri sayesinde erişilen veriler, örgütlerin faaliyet amaçlarını gerçekleştirmelerinde yardımcı bir kaynaktır. Örgütler, sürekli değişimlerin yaşandığı

ve belirsizliğin hâkim olduğu ortamda problemlere ilişkin yenilikçi çözümler oluşturmada büyük verilerden faydalanmaktadır (Dubey vd., 2021). Büyük veri analitik yetenekleri örgütlerin karar alma süreçlerini ve problemlerin çözümünü hızlandırmaktadır. Çünkü büyük veri analitik yeteneği hem geçmişe yönelik hem de gerçek zamanlı bilgilere erişmektedir. Bu bilgiler aracılığıyla örgütler faaliyetlerindeki aksaklıkları da tanımlayabilmektedir. Böylelikle örgütler faaliyetleri hakkında kararlar alarak yenilikçi ürün ve hizmet geliştirmede aşama kaydetmektedir (Munodawafa ve Johl, 2019).

Örgütler mevcut faaliyetlerinin yanı sıra yeni pazar alanları ve tüketici profilleri konusunda da büyük veri analitik yeteneğinden faydalanabilir. Yeni pazarlar oluşturmak ve tüketici ağını geliştirmek için örgütler gerekli bilgileri büyük veri analitiğinden çıkarabilmektedir. Bu süreçte yeni ürün ve hizmetlerin oluşturulması ve dağıtılmasında büyük veri analitik yeteneği yardımcı olmaktadır (Mikalef vd., 2020b). Büyük veri analitik yeteneği sayesinde müşteriler açısından önemli olan ürün ve hizmetlerin zayıf noktalarını belirlemek mümkündür. Ürün ve hizmetlerin işlevselliklerinin geliştirilmesi ile müşterilerin ihtiyaçları karşılanmaktadır. Hızlı bir şekilde gerçekleştirilen bu işlemler ile örgütlerin yenilik süreci kolaylaşmaktadır (Zhan vd., 2017).

Büyük veri analitik yeteneği stratejik bir bilgi kaynağı olarak müşteriler ve diğer unsurlardan gelen öngörülerini anlamanın kolaylaştırıcısıdır. Ayrıca inovasyon süreçlerinin bir arada değerlendirilmesini sağlayan unsurdur. Bu özellikleri nedeniyle büyük veri analitik yeteneğinin inovasyon süreçlerine katkı sağladığı belirtilmektedir (Bresciani vd., 2021). Bu nedenle büyük veri analitik yeteneği yenilikçi davranışların itici gücü olarak görülmektedir. Çünkü yenilikçi davranış bilgi çeşitliliğine gereksinim duymaktadır. Bilgileri kullanarak yenilik ve değer yaratmak yenilikçi davranışın başlıca amaçlarıdır. Büyük veri analitik yeteneği ise verilerden bilgi çeşitliliği sağlamaktadır. Bu nedenle büyük veri analitik yeteneği ile yenilikçi davranış bağlantılıdır (Xu vd., 2016).

Büyük veri analitiği yeteneği ile örgütler veri yönetimini geliştirmektedir. Veri yönetiminin kaliteli yürütülmesi sayesinde iş süreçleri iyileştirilmektedir. Bu ise bir örgütün karar alma ve faaliyet çalışmalarını olumlu olarak etkilemektedir. Veri

yönetiminin gelişmesi ile başlayan süreç sonucunda örgütlerin performansı ve yenilikçiliği artmaktadır (Wu vd., 2019). Bu noktada önemli olan büyük veri analitik yeteneği kapsamında veri yönetimine dair farkındalık ve büyük veri ile ilgili belirli düzeni oluşturmaktır. Böylelikle büyük veri analitik yeteneği teşvik edilerek verilerden değerli bilgiler çıkarılması ve yenilikçiliğin geliştirilmesi mümkün olmaktadır (Akter vd., 2016).

Zhang ve Yuan (2023), büyük veri analitik yeteneğinin yenilikçiliği üç farklı şekilde etkilediğini belirtmektedir. İlk olarak, büyük veri analitik yeteneği müşteri gereksinimlerini anlayarak örgütlere ürün ve hizmetlerini geliştirmeleri ve düzenlemeleri için fırsat sunmaktadır. İkinci olarak, büyük veri analitik yeteneği ile örgütler fark edilmeyen bilgileri keşfederek ürün ve hizmet yenilikçiliklerini geliştirebilmektedir. Son olarak, büyük veri analitik yetenekleri örgütlerin ve bireylerin öğrenme düzeylerini geliştirerek yeni fikirlerin oluşmasını sağlayabilmektedir. Yeni fikirler ise yeni ürün ve hizmetlerin oluşumunu başlatmaktadır.

Büyük veri analitik yeteneği müşteri gereksinimlerini belirleyerek örgütlerin iş modellerini geliştirmelerine olanak vermektedir. İş modellerinin gelişmesi ise örgütün ürün ve hizmet yenilikçiliğini harekete geçirmektedir (Ciampi vd., 2020). Büyük veri analitik desteği ile örgütler iş modellerini farklılaştırmanın yanı sıra diğer alanlarda da farklılık yaratabilir. Örneğin, müşteri profillerinin çeşitlenmesinde, ürün ve hizmetlerin fiyatlandırma politikasında, dağıtım ve iletişim alanında yenilikçilik kapsamında farklılık oluşturabilir (Zhang ve Yuan, 2023).

İşgörenlerin büyük veri analitik yetenekleri yenilikçi performansı etkileyebilmektedir. Büyük veri analitik yetenekleri gelişen işgörenler hem kendileri hem örgüt için çok yönlülük sağlamaktadır. Çünkü işgörenler büyük veri analitik yetenekleri sayesinde örgüt içerisinde düzensiz ve karmaşık olan verilerden değerli bilgiler çıkarabilmektedir. Bu bilgiler aracılığıyla örgütün iş modelini geliştirerek değiştirebilirler. Örgüt faaliyetleri kapsamındaki ürün ve hizmetleri geliştirmek için de farklı düşüncelere sahip olabilirler (Demir ve Demir, 2015). Veri analitik yeteneği gelişmiş olan işgörenler geçmişe ait veya anlık verileri etkili olarak

kullanabilmektedir. İşgörenler veri analitik yetenekleri ile verileri yenilikçi iş fikirleri oluşturacak şekilde detaylı yorumlayabilmektedir (Ghasemaghaei, 2019).

Büyük veri analitik yeteneği ile işgörenler teorik olarak sahip oldukları bilgileri çeşitlendirebilir. Bilgi düzeyinin kapsam olarak farklılaşması işgörenlerin yeni bakış açılarına sahip olma şansı yaratmaktadır (Gupta ve George, 2016). Liao vd. (2023), büyük veri analitik yeteneğinin işgörenler ve örgütler için üç şekilde yenilikçiliklerini etkilediğini belirtmektedir. İlk olarak, büyük veri analitik yetenekleri ile örgüt içindeki bilgi akışının başarılı bir şekilde gerçekleşmesi sağlanmaktadır. Bilgi akışının düzenli ve sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi ile işgörenler ve örgüt yönetimi faaliyetler hakkında gerçek bilgilere erişebilmektedir (Rialti vd., 2019). İkinci olarak, büyük veri analitik yetenekleri ile örgüt içi iletişim de gelişmektedir. İletişimin artması ile birlikte bilgi yönetimi ve paylaşımı olumlu olarak etkilenmektedir. Son olarak büyük veri analitik yetenekleri problemlere karşı uygun çözümlerin kullanılmasına olanak tanımaktadır.

Kaynağa Dayalı Teori (KDT)'ne göre örgütler sahip oldukları değerli, nadir, taklit edilmesi ve ikamesi mümkün olmayan kaynak ve yetenekleri ile performanslarını yükseltmektedir. Bu kaynak ve yetenekler rekabet avantajını da kazandırmaktadır. Örgütün yönetim yetenekleri, rutin faaliyetleri, bilgileri kaynak ve yetenekleri oluşturmaktadır (Barney, 1991). Büyük veri analitik yetenekleri de örgütün kaynak ve yetenekleri olarak kabul edilmektedir (Gupta ve George, 2016). KDT mantığında büyük veri analitik yetenekleri de değerli, nadir ve taklit edilemez niteliklere sahiptir. KDT'nin kaynak ve yeteneklerine benzer şekilde büyük veri analitik yetenekleri örgütün ve bireylerin yenilikçiliklerine katkıda bulunabilir (Zhang ve Yuan, 2023). KDT'ne göre büyük veri analitik yetenekleri yenilikçi davranışları ve performansı yükselterek örgütlerin başarılı olmasını sağlamaktadır (Mikalef vd., 2019b).

Bilgiye Dayalı Teoriye göre de bilgi stratejik bir kaynaktır. Bilginin içeriği herhangi bir yetenek veya bir alandaki uzmanlık olabilir. Bilginin stratejik öneminden dolayı örgütler değer yaratan ve önemli olarak atfedilen bilgileri yaratmaya eğilim göstermektedir (Grant, 1996). Bilgiye dayalı dinamik yetenekler görüşü ise var olan bilgileri kullanarak bireylerin değer yaratmasının mümkün olduğundan bahsetmektedir (Zheng vd., 2011). Dinamik yetenekler zaman içinde gelişim

göstermekte ve örgütlerin stratejik açıdan yeterlilik kazanmasına yardımcı olmaktadır. Söz konusu dinamik yeteneklerden birisi de büyük veri analitik yetenekleridir. Büyük veri analitik yetenekleri, büyük verilerden değer yaratma imkânı sağlayan dinamik yetenektir. Liao vd. (2023)'e göre büyük veri analitik yeteneği gibi dinamik yetenekler işgörenlerin ve örgütlerin yenilikçiliğini geliştirebilmektedir. Bu hususu, literatürdeki ilgili araştırma sonuçlarıyla desteklemek mümkündür.

Lehrer vd. (2018), sigorta, bankacılık, telekomünikasyon ve e-ticaret alanlarındaki dört işletmenin yöneticisi ile büyük veri analitik yeteneği ve yenilikçilik üzerinde görüşme gerçekleştirmiştir. Görüşmeler sonucunda, büyük veri analitik yetenekleri sayesinde hizmet tasarımı ve tekliflerinin kişiselleştirilerek hizmet yenilikçiliğinin gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Mikalef vd. (2018b, 2019b, 2020), Yunanistan'da bankacılık, müşteri hizmetleri gibi çeşitli işletmelerdeki yöneticiler ve çalışanların büyük veri analitik yeteneğinin yenilikçilik üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu araştırma sonucunda büyük veri analitik yeteneğinin yenilikçilik yeteneği üzerinde olumlu bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, büyük veri analitik yeteneğinin radikal yenilikçiliği de olumlu olarak etkilediğine ulaşılmıştır.

Xiao vd. (2020), Çin'de işletme sahipleri ve yöneticilerine ilişkin araştırma yürütmüşlerdir. Bu araştırma sonucunda büyük veri analitik yeteneklerinin hizmet yenilikçiliğini pozitif olarak etkilediğine ulaşılmıştır. Contreras Pinochet vd. (2021), Brezilya'da işletme yöneticilerine yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada, büyük veri analitik yeteneklerinin ürün yenilikçiliği performansını pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Bahrami ve Shokouhyar (2022), İran'da işletme yöneticilerine yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada, büyük veri analitik yeteneklerinin yenilikçi yetenekleri pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Khan ve Tao (2022), Pakistan'da işletme yöneticilerine yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda büyük veri analitik yeteneklerinin yenilikçi performansı pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Al-Khatib (2022), Ürdün'de gıda ve içecek işletmesi yöneticisi ve işgörenlerinin büyük veri analitik yetenekleri ve yeşil yenilikçiliğini incelemiştir. Araştırma sonucunda, büyük veri analitik yeteneklerinin yeşil yenilikçiliği pozitif etkilediğine ulaşılmıştır. Demir vd. (2022), Türkiye'de otel işletmesi yöneticileri ve işgörenlerinin büyük veri analitik yeteneklerini incelemiştir.

Araştırmada, büyük veri analitik yeteneklerinin yenilikçi örgütsel performansı pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir.

Shao vd. (2023), Çin’de araştırma enstitüsü işgörenlerinin büyük veri analitik yeteneklerini incelemiştir. Analizler sonucunda, işgörenlerin veri analitik yeteneklerinin yenilikçi performanslarını pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Tipu ve Fantazy (2024), Pakistan’da farklı alanlardan işletme çalışanlarının büyük veri analitik yeteneklerini incelemiştir. Analizler sonucunda büyük veri analitik yetenekleri ile yenilikçiliğin olumlu bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Liao vd. (2023), Çin’deki işletme yöneticilerini kapsayan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada, büyük veri analitik yetenekleri ile yenilikçilik çok yönlülüğü arasında pozitif bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır. AL-Khatib ve Ramayah (2023), Ürdün’de imalat işletmelerindeki işgörenlerin büyük veri analitik yeteneklerinin performans ve yenilikçilik üzerindeki etkisini incelemiştir. Sonuç olarak, büyük veri analitik yeteneklerinin tedarik yenilikçiliğini pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir.

Lozada vd. (2023), Kolombiya’daki hizmet ve teknoloji işletmeleri işgörenlerine yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada, büyük veri analitik yeteneklerinin ürün ve süreç yenilikçilik yeteneğini pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Zhang ve Yuan (2023), Çin’de işletme yöneticileri ve işgörenlerinin yenilikçi performanslarını incelemiştir. Analizler sonucunda büyük veri analitik yetenekleri ile radikal yenilikçilik ve yenilikçi performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Benzidia vd. (2024), Fransa’da hastane yöneticilerine yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada, büyük veri analitik yeteneklerinin yeşil yenilikçilik sürecini pozitif olarak etkilediğini belirlemiştir. Daniri vd. (2023), Endonezya’daki işletmelerden çeşitli katılımcıları içeren bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada, büyük veri analitik yeteneklerini yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir.

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın yedinci hipotezi oluşturulmuştur:

H7: Büyük veri analitik yeteneği yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilemektedir.

2.4.9. Büyük veri analitik yetenekleri ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde dijital yeteneğin düzenleyici rolü

Büyük veri analitiğinde insan kaynakları olarak işgörenlerin yetenekleri önemli unsurdur. İşgörenlerin yönetim ve teknik alandaki yetenekleri büyük veri analitiğinden faydalanmak için gereklidir (AlNuaimi vd., 2021). Büyük veri analitiğinde işgören yetenekleri, büyük verilerden değer yaratmak amacıyla bilgi iletişim teknolojilerini kullanabilme bilgilerini ifade etmektedir (Wamba vd., 2017). Gupta ve George (2016), büyük veri yeteneklerinin gelişmesinde insan yeteneklerinin etkili olduğunu açıklamaktadır. Çünkü bahsi geçen insan yetenekleri bilgi teknolojilerini yönetebilme ve kullanabilme yeteneklerini içermektedir (McAfee vd., 2012). Büyük veri kaynaklarının kontrolü, planı, uygulanması gibi birçok faaliyet insan yetenekleri kapsamındadır.

Örgütlerin büyük veri yatırımlarında işgören yetenekleri zorluk yaratan bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Büyük veri yatırımlarında maddi boyut engel olarak gözükmese de rağmen esas sorun işgören yetenekleri olarak görülmektedir. Büyük verinin geliştirilmesi ve kullanılması için dijital yeteneği gelişmiş işgörelere gereksinim vardır. İşgörenlerin dijital yeteneği sayesinde örgütler büyük veriden faydalanabilmekte ve rekabet üstünlüğü elde etmektedir (Al-Sai ve Abdullah, 2019). Dijital yetenek ile örgütler büyük veriyi faaliyetlerine entegre ederek ürün ve hizmet kalitesini iyileştirmektedir (Su vd., 2022). Bu nedenle, teknoloji alanında yetenekli işgörelere sahip örgütler büyük veri konusunda avantajlar elde etmektedir (Gupta ve George, 2016).

Bilgi iletişim teknolojileri alanında yetenekli olan işgörenlerin çoğunluklu olduğu çalışma ortamında büyük veri analitiğinin kabul edilmemesi veya kullanılmaması olasılığı azalmaktadır. İşgörenlerin dijital yetenek düzeyleri arttıkça büyük veri analitiğinin yönetimi ve etkisi de pozitif olarak gelişmektedir (Aljumah vd., 2021). Jeble vd. (2020), büyük veri analitiğinden faydalanmak için işgörenlerin yeteneklerine ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir. Büyük veri analitiğinden değerli sonuçlar elde edilmesinde işgörenlerin yetenekleri belirleyici olmaktadır. Teknolojik yetenekler, büyük veri analitik yeteneklerinin performans ve yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde belirleyici bir unsurdur. Bu nedenle, teknolojik yeteneklerin olması

gerekmektedir (Limbu vd., 2014). Büyük veri gibi teknolojik alanda çeşitli yatırımlar yapmak yenilikçi davranışlar tek başına yeterli olmayabilir. Çünkü yatırımların yanı sıra teknolojik yeteneklerin bulunması gereklidir. Bu nedenle büyük veri analitik yeteneklerinin varlığı yenilikçi davranış ve sürecin olması için yeterli olmayabilir (Turulja ve Bajgorić, 2016). Dijital yetenek aracılığıyla büyük veri analitik yeteneği daha anlamlı olmaktadır. Verilerin sorun olmaksızın hızlı işlenmesinde dijital yetenek yardımcı role sahiptir. Dijital yetenek düşük seviyede olduğunda büyük veri analitik yetenekleri ile tamamıyla değer yaratmak söz konusu değildir (Xiao vd., 2020).

Büyük veri analitik yeteneğinin etkinliğinin artırılmasında dijital yeteneklerin etkisi Sosyo-Teknik Sistemler Teorisi ile de açıklanabilmektedir. Sosyo-Teknik Sistemler Teorisi, Trist ve Bamforth (1951) tarafından temelleri oluşturulmuştur. Bu teoriye göre, iş ortamında sosyal ve teknik sistemlerin birlikteliği önemlidir. Sosyal ve teknik sistemlerin uyumlu bir şekilde çalıştığı bir iş ortamında başarıya ulaşmak daha hızlı olmaktadır. Bu teoride, sosyal sistem bireylerin yani işgörenlerin yetenekleri, tutumları ve değerleri gibi özelliklerden oluşmaktadır. Teknik sistemler ise işgörenlerin örgüt içerisinde kullandıkları araçlar ve programlardan meydana gelmektedir (Appelbaum, 1997). Sosyal-Teknik Sistemleri Teorisine göre teknik bir sistem olan büyük veri analitiğinden üst düzeyde faydalanmak için sosyal sistem içerisinde işgörenlerin bir yeteneği olarak görülen dijital yetenek gereklidir. Dijital yetenek sayesinde büyük veri analitik araçları etkin bir şekilde kullanılarak yenilikçi iş davranışları gibi stratejik öneme sahip davranışların sergilenmesi sağlanabilir (Aseeri ve Kang, 2022).

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın sekizinci hipotezi oluşturulmuştur:

H8: Büyük veri analitik yeteneği ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide dijital yeteneğin düzenleyici rolü vardır.

2.5. Yenilikçi İş Davranışı Tanımı

Ekonomik ve toplumsal çevrede artan belirsizlikler istikrarsızlığa neden olarak örgütlerin faaliyetlerini zorlaştırmaktadır (Montani vd., 2014). Böyle bir ortamda örgütlerin sektörleri içerisinde farklılık yaratarak başarılı olma konusunda yenilikçilik

önemli bir kaynaktır (Sanz-Valle ve Jiménez-Jiménez, 2018). Yenilikçilik ile örgütler rekabetçi ve başarı performanslarını sürdürülebilir hale getirmektedir (Afsar vd., 2015). Bu nedenle örgütler yenilikçiliği sürekli bir şekilde benimsemek durumundadır (Al-Omari vd., 2019). Örgütsel yenilikçiliğin başarılı bir şekilde yükseltilmesi için işgörenlerin bireysel yenilikçi davranışlarının olması gerekmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2007). Örgütlerin yenilikçiliği uygulama yeteneği, işgörenlerin yenilikçi düşüncelerini yönetme yeteneği ile uyumlu hareket etmektedir (Sulistiawan vd., 2017).

Özellikle bireysel yenilikçilik performansı örgütler açısından rekabet ve yeni teknolojilere uyum sürecinde belirleyici bir etken olarak kabul edilmektedir (Veenendaal ve Bondarouk, 2015). Örgütlerde bireysel yenilikçiliği geliştirmenin ve artırmanın temel yolu işgörenlerin görevlerini gerçekleştirmek için yeni çözümler, düşünceler bulmalarının desteklenerek teşvik edilmesidir (Purwanto vd., 2022). Yenilikçilik tanımlamalarında da yeni çözümler ve düşüncelere vurgu yapılmaktadır. Örgütlerin iç veya dış faaliyetlerinde bir ürün, süreç veya yöntemi yeni bir şekilde veya farklılık arz edecek düzeyde iyileştirme ile oluşturması yenilikçiliği ifade etmektedir (OECD, 2005). Rogers (2003) ise, yenilikçiliği yeni olarak algılanabilen düşünce ve ürünler olarak ifade etmektedir. Değişimler yaratarak iş süreçlerine katkı sağlayan düşünce ve ürünler yenilikçiliği oluşturmaktadır (Demir ve Demir, 2015). Genel olarak yenilikçilik, bireylerin düşünce ve davranışları sonucu oluşan yeni ve faydalı şeylerdir (Widmann vd., 2019). Yenilikçilik farklı yaklaşımlarla açıklanabilmektedir.

Johannessen vd. (2001), yenilikçiliğe birey, interaktif, yenilik sistemi ve yapısal odaklı olarak yaklaşmaktadır. Birey odaklı yaklaşım, yenilikçilik sürecinde bireylerin demografik özelliklerine yoğunlaşmaktadır. İnteraktif odaklı yaklaşım, yenilikçi düşünce ve davranışların genel yapıyı nasıl etkilediğini ele almaktadır. Yenilik sistemi odaklı yaklaşım, ulusal yenilik sistemlerinin yenilikçilik üzerindeki etkilerini açıklamaktadır. Son olarak yapısal odaklı yaklaşım ise yenilikçiliği geliştiren veya engelleyen faktörleri ifade etmektedir. Bir başka yaklaşım sınıflandırmasına göre de yenilikçilik nesne ve özne tabanlı yaklaşım olmak üzere değerlendirilmektedir. Nesne tabanlı yaklaşım, yenilikçiliği yeni ürünler, modeller ve uygulamalar geliştirme olarak açıklamaktadır. Özne tabanlı yaklaşım ise yenilikçiliği başlatan ve uygulayan konulara odaklanarak yenilikçiliği ifade etmektedir (De Jong, 2007).

Örgütsel düzeyde yenilikçilikten bahsetmek için sorunları algılayabilen ve yeni düşünceler üretebilen işgörenlere ihtiyaç vardır (Messmann ve Mulder, 2020). İşgörenlerin yenilikçi gelişime yönelik bu katkıları yenilikçi iş davranışı olarak kullanılmaktadır (Demir ve Demir, 2015). Yenilikçi iş davranışı benzersiz bir örgütsel değer olarak kabul edilmektedir (Woods vd., 2018). Küreselleşme ve rekabetçilik gibi faktörlerin yanı sıra tüketicilerin taleplerinin değişiklik göstererek farklılaşması sonucunda örgütler için işgörenlerin yenilikçi iş davranışı önemli bir değeri simgelemektedir (Bani-Melhem vd., 2018). Yenilikçi iş davranışının temelleri Schumpeter (1912)'in işletmecilik alanında yenilik kavramını geliştirmesine dayanmaktadır. Schumpeter (1934), yeniliği var olan yapıyı sürekli bir şekilde değiştiren süreç olarak açıklamaktadır (Śledzik, 2013). Scoot ve Bruce (1994) ise, yeniliğe ek olarak yenilikçi iş davranışını ileri sürmüştür.

Yenilikçi iş davranışı, işgörenlerin isteğe bağlı veya ekstra davranışlarını içeren çok boyutlu bir yapıdır. Bu yapı, işgörenlerin problemleri belirleyerek çözümle sonuçlandırması veya fırsatları algılayarak düşünceler geliştirmesini içermektedir (Sanz-Valle ve Jiménez-Jiménez, 2018). Yenilikçi iş davranışının boyutsal zenginliği nedeniyle yenilikçi iş davranışı üzerine farklı tanımlama çalışmaları bulunmaktadır.

Bu tanımlamalarda yenilikçi iş davranışı, sorunları belirleyerek uygulanabilir ürün ve çözümler üretmek (Scott ve Bruce, 1994), yeni ve farklı bir şey yaratmak (Spreitzer, 1995), farklı ve faydalı yeni düşünceleri, süreçleri ve ürünleri başlatmak (De Jong ve Den Hartog 2008), proaktif davranış sergilemek (Jiménez-Jiménez ve Sanz-Valle, 2011), işleri yerine getirmenin yeni yollarını geliştirmek (Anderson vd., 2014), sonradan da olsa bireylerin yenilik yaratan düşünce ve bakış açıları geliştirmek (Escribá-Carda vd., 2017) olarak ifade edilmektedir.

İşgörenler görevlerini gerçekleştirirken yeni çözüm yolları geliştirerek, farklı düşünceler keşfederek veya var olan yöntemler üzerinde değişiklikler yaparak yenilikçi iş davranışı gösterebilmektedir (Ma Prieto ve Pilar Perez-Santana, 2014). Fakat yenilikçi iş davranışı sadece yeni düşünceler veya çözüm yolları geliştirmekten ibaret değildir. Yenilikçi iş davranışı iş ilişkileri geliştirme, örgüt faaliyeti işleyişinde değişiklikler başlatma ve faaliyet etkinliğini artırma gibi uygulamaları da içermektedir (Yuan ve Woodman, 2010). Özetle, yenilikçi iş davranışı bilişsel, fiziksel ve

davranışsal süreçlerden oluşmaktadır. Bu süreç yenilikçi iş davranışının sosyal dinamik bir bağlama sahip olmasını sağlamaktadır (Messmann ve Mulder, 2020).

Yenilikçi iş davranışı işgörenlerin ekstra gerçekleştikleri, rol dışı bir davranış şeklidir. İşgören resmi rolleri kapsamında veya işgören ile örgüt arasında yenilikçi iş davranışının gerçekleştirilmesinin zorunlu olduğuna dair bir anlaşma bulunmamaktadır (Ramamoorthy vd., 2005). İşgörenlerin yenilikçi iş davranışı sergilemesi için bazı özellikler taşıması gerekmektedir. Sloane (2007), yenilikçi iş davranışı sergilemeye yakın işgörenleri vizyon sahibi, aktif, yenilik düşüncelerini planlayabilen, yenilik arzusuna sahip, girişimci ve başarısızlığı kabullenebilen bireyler olarak değerlendirmektedir. Bu özelliklerin yanı sıra yenilikçi iş davranışında işgörenlerin alternatif oluşturabilecek bilgi birikimine sahip olmaları gerekmektedir (Kanter, 1985). Bilgi birikiminin yanı sıra işgörenlerin yaratıcı olması da beklenmektedir.

İşgörenlerin yaratıcılıklarının dışa aktarılması ve kullanılmasının yenilikçi iş davranışını meydana getirdiği varsayılmaktadır (Li ve Hsu, 2016). Fakat yenilikçi iş davranışını tamamen işgören yaratıcılığı olarak değerlendirmek doğru değildir. Yenilikçi iş davranışı ve yaratıcılık farklılıklara sahip olan iki kavramdır. Yaratıcılık, yenilikçi iş davranışının başlangıcı olarak düşünülmektedir (Afsar vd., 2015). Örgüt faaliyetlerindeki sorunların belirlenerek çözüm oluşturulmasında yaratıcılık önemli bir unsurdur (De Jong ve Den Hartog, 2010). Yaratıcılıktan farklı olarak yenilikçi iş davranışı oluşturulan çözümleri veya düşünceleri uygulama aşamasına geçirmektedir (Yidong ve Xinxin, 2013).

2.5.1. Yenilikçilik türleri

Yenilikçilik farklı şekillerde ortaya çıkarak örgütlerin faaliyetlerine etki edebilmektedir. Tek bir yenilik türü ile yenilikçiliği ifade etmek mümkün değildir. Örgütlerin sorunlarına ve isteklerine göre yenilikçilik farklılaşabilmektedir. Literatürde de yenilikçiliğin türlerine ilişkin sınıflandırmalar bulunmaktadır. Örneğin; yenilikçilik türlerini Johne (1999) ürün, süreç ve pazar, OECD (2005) ürün, süreç, pazarlama ve örgütsel, Hjalager (2010) ise ürün, süreç, yönetim, pazarlama ve kurumsal olarak ifade etmektedir. Bu noktada, sınıflandırmalarda ortak yer alan

yenilikçilik türlerinden bahsedilmesi gerekmektedir. Bu yenilikçilik türleri şu şekildedir:

- **Ürün Yenilikçiliği:** Yeni bir ürünün oluşturulması ürün yenilikçiliğidir. Bunun dışında var olan bir ürünün birtakım özelliklerinin değiştirilerek farklı olarak sunulması ve pazarlanması da ürün yenilikçiliğin bir başka yönüdür (Johne, 1999). Örgütlerin müşteri profilleri ve tercihlerindeki değişimleri takip ederek ürünlerini farklılaştırarak dönüştürmesi gereklidir. Bu dönüştürme işlemi ürün yenilikçiliği olarak kullanılmaktadır.
- **Süreç Yenilikçiliği:** Mal veya hizmetin üretim sürecinde yeni yöntemlerin uygulanması süreç yenilikçiliğini ifade etmektedir. Örgütler maliyet, zaman ve kalite avantajı elde etmek amaçlarıyla üretim süreçlerinde yeni teknolojiler veya yöntemlere başvurabilmektedir (Johne, 1999). Bu şekilde mal veya hizmet içeriği aynı kalırken üretim süreci farklılaşmaktadır.
- **Pazarlama Yenilikçiliği:** Örgütler müşterilerin dikkatlerini çekmek ve farkındalık oluşturmak için mal ve hizmetlerinin tanıtılmasında değişiklikler yapabilmektedir. Tanıtım çalışmalarında yeni görsellerin kullanılması, farklı reklam çekimlerinin oluşturulması, yeni pazar ve müşteri ağlarına yönelinmesi gibi çalışmalar pazarlama yenilikçiliği kapsamındadır (Johne, 1999).
- **Örgütsel Yenilikçiliği:** Örgütlerin yönetim anlayışındaki değişikliklerdir. İç faaliyetlerde sorumlulukların, hedeflerin ve kültürün değiştirilmesi veya dış faaliyetlerde yeni yaklaşımların uygulanması örgütsel yenilikçiliği ifade etmektedir (OECD, 2005). Kısaca, örgütsel yenilikçiliği yönetsel konulardaki değişikliklerdir.

İfade edilen bu yenilikçilik türleri dışında literatürde önemli olarak görülen yenilikçi türlerinden radikal ve kademeli yenilikçilikten de bahsetmek gerekmektedir. Örgütlerin yeni teknolojiler kullanarak veya tam bilgili olmadıkları iş süreçlerini uygulayarak risk üstlenmeleri radikal yenilikçiliktir. Mevcut üretim ve yönetim anlayışı bütünüyle değiştirmeden ufak dokunuşlar ile değişikliklerin gerçekleştirilmesi ise kademeli yenilikçiliktir (Souto, 2015).

2.5.2. Yenilikçi iş davranışı boyutları

Yenilikçi iş davranışı işgörenlerin farklı davranışlarını içeren çok boyutlu bir kavramdır. İşgörenler yenilikçi iş davranışı sürecinde problemlerin ve fırsatların belirlenmesi, yaratıcı düşünceler, çözümler üretilmesi ve bunların değerlendirilerek uygulanması gibi davranışlar sergilemektedir (Sanz-Valle ve Jiménez-Jiménez, 2018). Bu davranışlar ilgili literatürde farklı boyutlarla sınıflandırılmakta ve açıklanmaktadır. Örneğin; Scott ve Bruce (1994) fikir üretme, koalisyon oluşturma ve fikir uygulama olarak üç boyutta yenilikçi iş davranışı açıklamaktadır. De Jong ve Den Hartog (2008), fırsat araştırması, fikir üretme, destekleme ve uygulama olarak yenilikçi iş davranışını ifade etmektedir. De Jong ve Den Hartog (2010) problemi belirleme, fikir üretme, fikir tanıtmaya ve fikir gerçekleştirmekte olarak yenilikçi iş davranışını boyutlara ayırmaktadır. Yenilikçi iş davranışı boyutları şu şekildedir (De Jong ve Den Hartog, 2008, 2010):

- Fikir/Fırsat Keşfetme: Problemleri çözmek ve fırsatları belirlemek esastır. İşgörenler, hizmetleri ve süreçleri iyileştirerek geliştirmek için problemleri çözme ve fırsatları değerlendirme amacına sahiptir. Yenilikçi iş davranışı çoğunlukla bir fırsatın veya problemin tespit edilmesi ile başlamaktadır. İşgörenler bir duruma hemen müdahale etmek veya fırsatı kaçırmamak için keşif sürecinde yer almaktadır.
- Fikir Üretme: Keşif aşamasında problemleri ve fırsatları tespit eden işgörenler düşünme faaliyetine geçmektedir. Problemlerin nasıl çözümleneceği veya fırsatların nasıl değerlendirileceği üzerine çaba sarf eden işgörenler odaklarını fikir üretimine yoğunlaştırmaktadır. Fikir üretiminde işgörenler yeni hizmet, süreç veya pazar oluşturmak gibi uygulamaların altyapısını oluşturmaktadır. Fikir üretimde önemli olan işgörenlerin yeni bir fikir ortaya koymasıdır. Daha önce denenmeyen bir çözüm seçeneğinin ileri sürülmesi beklenmektedir.
- Fikir Destekleme: Üretim aşamasında fikirlerini belirleyen işgörenler bilgi paylaşımı gerçekleştirmektedir. Fikirlerini ve bilgilerini diğer işgörenlerle paylaşan işgörenler kendilerine destek olup olmadığı görmek veya fikirlerinin eksikliklerini belirlemek için paylaşımlarda bulunmaktadır. Fikir tanıtımının temel amacı işgörenlerin oluşturdukları fikirlerin örgüt içerisinde destek görmesini sağlamaktır. Uzun süredir devam eden uygulamaların değiştirilmesi için ilk olarak yeni fikir ve uygulamanın örgüt içerisinde

tanıtılması gerekmektedir. İşgörenlerin ve örgüt yönetiminin yenilik için ikna edilmesi söz konusudur. Örgüt içerisinde destek alarak kabul gören yeni fikir ve çözümlerin sürdürülebilir olması daha kolay olmaktadır.

- **Fikir Uygulama:** Yenilikçi iş davranışının son aşaması olan fikir uygulamada işgörenler, fikirlerini eyleme dökerek gerçekleştirmektedir. İşgörenler ürettikleri fikirleri somutlaştırarak sonuçları deneyimleme şansı elde etmektedir.

Yenilikçi iş davranışı ilk olarak problem veya fırsatların fark edilmesi ile başlayan bir süreçtir. Bu sürecin sonunda eğer işgörenler bir şeyler keşfederse fikir üretmek için çaba sarf etmeye başlamaktadır. Problemleri aşmak ve fırsatları kaçırmamak için yenilikçi fikir üretme uğraşı söz konusu olmaktadır. Fakat yenilikçi fikir üretimi ile süreç tamamlanmamaktadır. Yenilikçi fikirlerin örgüt içerisinde kabul görmesi önemlidir. İşgörenler yenilikçi fikirlerini tanıtarak ön yargıları azaltma ve destek alma amaçlarına sahiptir. Örgüt yönetimi ve diğer işgörenlerden destek alan işgörenler fikirlerini uygulayarak somut çıktılara ulaşmaktadır. Böylece yenilikçi iş davranışı süreci başarılı bir şekilde tamamlanmaktadır.

2.5.3. Yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörler

Yenilikçi iş davranışını belirleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerden bazıları işgörenlerden kaynaklı bireysel faktörlerken diğerleri ise örgütsel özelliklerden kaynaklı faktörlerdir. Bu kapsamda yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak incelenmektedir. Bunlar:

- **Örgütsel faktörler:** Anderson vd. (2014), yenilikçiliği etkileyen örgütsel faktörleri iş özellikleri, çalışma ortamı, meslektaş özellikleri, örgüt kültür ve stratejisi olarak açıklamaktadır. İnsan kaynakları uygulamaları ile işgörenlerin örgüte karşı bağlılıkları artabilmektedir. İşgörenlerin örgüte ve işe karşı artan bağlılığı nedeniyle işgörenlerde yeni ve değer katacak faaliyetler yapma motivasyonu meydana gelmektedir. Örneğin insan kaynaklarının işgörene yönelik eğitim ve gelişim programları yaratıcılığı geliştirerek yenilikçi iş davranışına katkı sunmaktadır. Böylece işgörenlerin fikir üretimi, bilgileri ve yetenekleri pozitif ilerleme sağlamaktadır (Amabile vd., 1996). İşgörenler üzerindeki yönetici desteği bir denetimden daha çok destekleyici nitelikte

olduğunda işgörenlerin yenilikçi iş davranışı gibi ekstra davranışlar sergilemesi mümkün olmaktadır. Genel olarak hem örgütten hem de yöneticiden destek gören işgörenler yenilikçi iş davranışına yönelmektedir (Sulistiawan vd., 2017). Diğer işgörenlerin desteği de işgörenlerin yenilikçi davranışlarını şekillendirmektedir. Meslektaşlarından destek gören işgörenler yenilikçi fikirlerini gerçekleştirmek için güven hissetmektedir (Li ve Liu, 2017). Örgüt kültürünün bir bütün olarak destekleyici bir anlayışa sahip olması işgörenlerin yenilikçi davranışları artırmaktadır (Zhu vd., 2023). Örgüt içi bilgi paylaşımı yenilikçi iş davranışına katkı sağlamaktadır. Bilgi paylaşımı ile birlikte işgörenler örgütün hedefleri, sorunları veya gerçekleşmesi muhtemel değişiklikler hakkında bilgi sahibi olur. Ayrıca, bilgi paylaşımı yapıldığında işgörenler kendilerini örgüt için değerli olarak görmektedir. Buna karşılık vermek için örgüte katkı sağlayacak yenilikçi davranışlar sergileme eğiliminde olmaktadır. Ödüllendirme politikası ile işgörenlerin yenilikçi iş davranışları geliştirilebilir. Yenilikçi iş davranışı sonucunda ödüllendirileceğini bilen işgörenler daha çok motive olmaktadır (Ma Prieto ve Pilar Perez-Santana, 2014). Ayrıca yenilikçi iş davranışını görevi dışında bir davranış olarak değerlendiren işgörenler, ödül motivasyonu olmadan yenilikçi iş davranışı sergilememe eğilimi gösterebilmektedir (Bos-Nehles ve Veenendaal, 2019).

- **Bireysel faktörler:** Yenilikçiliği etkileyen bireysel faktörler de proaktiflik, kendine güven, özgün olma, motivasyon ve bilişsel yetenek ileri sürülmektedir (Anderson vd., 2004). İşgörenlerin yeniliğe yönelik tutumları ve yenilik gerekliliği algıları yenilikçi iş davranışı sergilemelerinde belirleyici olmaktadır. Yenilik tutum ve algıları pozitif olan işgörenlerin yenilikçi iş davranışı sergilemesi daha kolay olmaktadır (Zhang vd., 2021). Bunun yanı sıra, işgörenlerin yeniliğe güven duymaları da yenilikçi iş davranışlarını etkilemektedir (Afsar vd., 2015). İşgörenlerin mutluluk düzeyi yenilikçi iş davranışında belirleyicidir. Mutlu olan işgörenler kendilerini pozitif ve rahat hissetmektedir. Bu his durumu ise işgörenlerin yaratıcılıklarını ve problem çözme becerilerini olumlu etkilemektedir (Bani-Melhem vd., 2018). Gupta (2012), mutlu işgörenlerin üretken, verimli ve yenilikçi olduklarını belirtmektedir. De Jong (2007), bireysel faktörleri kişisel özellikler ve yetenekler olarak belirtmektedir. İşgören kişilik özellikleri yenilikçi iş davranışında etkili olmaktadır. Deneyime açıklık kişilik özelliğinde yer alan

işgörenler düşüncelerini rahat belirten, esnek ve meraklı bireylerdir. Bu nedenle deneyime açıklık kişilik özelliği işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarında pozitif olarak etki göstermektedir. Çünkü bu kişilik özelliğinde yer alan işgörenler yeni deneyimlere ve değişiklere açıktır. Sorumluluk kişilik özelliğindeki işgörenler ise belirli bir iş düzenine sahip ve planlı oldukları için yeniliklere ve yenilikçi iş davranışına yönelik negatif bir tutuma sahip olabilmektedir (Woods vd., 2018). Zuberi ve Khattak (2021)'de proaktif kişiliğin yenilikçi iş davranışında belirleyici bir faktör olduğunu belirtmektedir. Yetenek çeşitliliği, görev kimliği ve iş geri bildirimi gibi faktörler de yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilemektedir (Li ve Hsu, 2016). İşgörenlerin cinsiyet ve yaşları da yenilikçi iş davranışında etkili olmakla birlikte ilgili literatürde kesin bir sonuç bulunmamaktadır (Zhu vd., 2023).

Yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörlerin hem bireysel hem de örgütsel özelliklerden kaynaklı çeşitlilik içerdiği görülmektedir. İşgörenlerin yenilikçi iş davranışlarının gerçekleşmesi için birden fazla faktörün uyum içerisinde olması gerektiği ifade edilebilir. Bireysel özellik olarak yenilikçi iş davranışı sergilemeye eğilimli bir işgören, örgütsel faktörler nedeniyle bu eğilimi gerçekleştirmeyebilir. Tam tersi bir durumda söz konusu olabilir. Özetle, işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarında etkili olan faktörlerin fazla olduğunun ve her birisinin uyumlu olmasının zorluk içerdiğinin bilinmesi gerekmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem ve Veri Toplama

Araştırma genel evrenini Türkiye’de otel işletmelerinde çalışmakta olan işgörenler oluşturmaktadır. Fakat, zaman kısıtlaması ve ulaşım zorluğundan dolayı araştırmanın genel evreninde sınırlandırılma yapılmıştır. Araştırmanın çalışma evreninin Antalya’da otel işletmelerinde çalışmakta olan işgörenler olması kararlaştırılmıştır. Çalışma evreninin belirlenmesinden sonra örneklem belirleme aşamasına geçilmiştir. Örneklem hedefi olarak Antalya’da üç, dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenler belirlenmiştir. Antalya destinasyondaki otel işletmelerinin seçilmesinde birtakım faktörler etkilidir. İlk olarak Antalya’daki otel işletmeleri işgörenler açısından önemli bir istihdam alanını oluşturmaktadır. İkinci olarak Yaşar vd. (2024)’e göre Antalya destinasyonu girişimci ve yenilikçi işletme kültürlerine sahip işletmelerle rekabet ortamına sahiptir. Bu işletmeler içerisinde otel işletmeleri de yer almaktadır. Girişimci ve yenilikçi anlayış doğrultusunda örgüt kültürünü şekillendiren otel işletmeleri işgörenlerin yaratıcılıklarını kullanarak yenilikçi iş davranışlarını sergilemelerine olanak vermektedir (Demir vd., 2023; Yaşar vd., 2024) Son olarak, otel işletmelerinin gelişen teknoloji olanaklarını hizmet üretim sistemlerine entegre etme çabası örgüt kültürü, örgütsel hazırlık, büyük veri analitik yeteneği ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkileri incelemek için ideal alanı oluşturmaktadır.

Veri toplama süreci yüz yüze ve çevrimiçi temas yöntemleri ile gerçekleştirilmiştir. Kültür ve Turizm Bakanlığı (2024) verilerine göre, Antalya destinasyonunda turizm işletme belgesine sahip üç yıldızlı 122, dört yıldızlı 193 ve beş yıldızlı 372 otel işletmesi bulunmaktadır. 2024 Temmuz ve Ekim ayları içerisinde anket formunun uygulanmasını kabul eden işletmeler kapsamında veri toplama uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, 10 beş yıldızlı, 13 dört yıldızlı ve 11 üç yıldızlı otel işletmesinden veriler elde edilmiştir. Bu otel işletmelerinde 824 kişiye anket formu iletilmiştir fakat veri toplama süreci sonunda 554 katılımcıya ulaşılmıştır. Örneklem yeterliliği açısından literatürde farklı bilgiler yer almaktadır. Literatürde ifade sayısının beş katına (Tabachnick ve Fidell, 2001; Child, 2006) veya 10 katına (Kline, 2011) ulaşılmasının örneklem için yeterli olacağına dair görüşler bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan anket formunda toplam 41 ifade vardır. Gerek 41*5 gerekse

41*10 hesaplamaları yapıldığında 554 katılımcının örneklem yeterliliğini sağladığı ifade edilebilir.

3.2. Ölçme Araçları

Araştırma modelini incelemek için beş bölümden oluşan anket formu oluşturulmuştur. İlk bölüm, işletmelerin örgüt kültürü anlayışını belirlemektedir. İkinci bölüm, işletmelerin dijital dönüşüme yönelik örgütsel hazırlık düzeylerini tespit etmektedir. Üçüncü bölüm, işgörenlerin büyük veri analitik yeteneklerine yöneliktir. Dördüncü bölüm, işgörenlerin dijital yeteneklerini kapsamaktadır. Beşinci bölüm de ise işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını ölçmeye yönelik ifadelerle yer verilmiştir. Bu bölümlerin yanı sıra katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için sekiz soru anket formuna eklenmiştir. Anket formunda toplam 41 ifade yer almaktadır. İfadeler 1= kesinlikle katılmıyorum ile 5= kesinlikle katılıyorum arasında farklılık gösteren 5’li likert formatında ölçülmüştür. Anket formunda yer alan ölçekler literatür taraması sonucu oluşturulmuştur. Anketin final uygulamasından önce 36 katılımcı ile pilot uygulama yapılmıştır. Anket formunda yer alan ölçekler ile ilgili bilgiler şu şekildedir;

Örgüt Kültürü Ölçeği: İşletmelerin örgüt kültürlerini belirlemek için oluşturulan Örgüt Kültürü Ölçeği 10 ifade ve tek boyuta sahiptir. Bu ölçek, Gupta ve Gupta (2019), Azeem vd. (2021), Karaboga vd. (2023) ve Najm ve Ali (2024) çalışmalarından uyarlanarak hazırlanmıştır. Ölçekte “İşletmem karar verme özerkliğini destekler”, “İşletmem verilere dayalı karar almamızı teşvik eder” gibi ifadeler yer almaktadır.

Örgütsel Hazırlık Ölçeği: İşletmeleri dijital dönüşüme uyum sağlamak için sahip oldukları hazırlık düzeyini belirlemek için oluşturulan Örgütsel Hazırlık Ölçeği 10 ifade ve tek boyuta sahiptir. Örgütsel Hazırlık Ölçeği, Lokuge vd. (2019), Xie vd. (2023) ve Chen vd. (2023)’ün çalışmalarından uyarlanmıştır. Ölçekte, “İşletmem dijital dönüşüm için gerekli teknoloji altyapısına ve kaynaklara sahiptir.”, “İşletmemdeki bilgi teknoloji sistemleri güncel ve güvenilirdir.”, “İşletmem dijital dönüşüm için insan kaynaklarına sahiptir” gibi ifadeler bulunmaktadır.

Büyük Veri Analitik Yeteneği Ölçeği: İşgörenlerin büyük veri analitik yeteneklerini ölçmek için oluşturulan Büyük Veri Analitik Yeteneği Ölçeği 9 ifade ve tek boyuta

sahiptir. Büyük Veri Analitik Yeteneği Ölçeği, Su vd. (2022), Gupta ve Gupta (2016), Singh ve Singh (2019) ve Mikalef vd. (2018b) çalışmalarından uyarlanmıştır. Ölçekte, “İşletmem çalışanların veri okuryazarlığı becerilerini geliştirmelerini teşvik eder” ve “Büyük verilerden anlamlı içgörüler elde etmek için gelişmiş analiz araçları ve teknolojileri kullanırız” gibi ifadeler bulunmaktadır.

Dijital Yetenek Ölçeği: İşgörenlerin dijital yeteneklerini ölçmek için oluşturulan Dijital Yetenek Ölçeği 5 ifade ve tek boyuta sahiptir. Dijital Yetenek Ölçeği, Xu vd. (2022) ve Shin vd. (2023) çalışmalarından uyarlanmıştır. Ölçekte, “Çalışanlar karar verme süreçlerinde dijital teknolojileri kullanır” ve “Çalışanlar yeni dijital teknolojilere ve yeniliklere hızlı uyum sağlama becerisine sahiptir” gibi ifadeler bulunmaktadır.

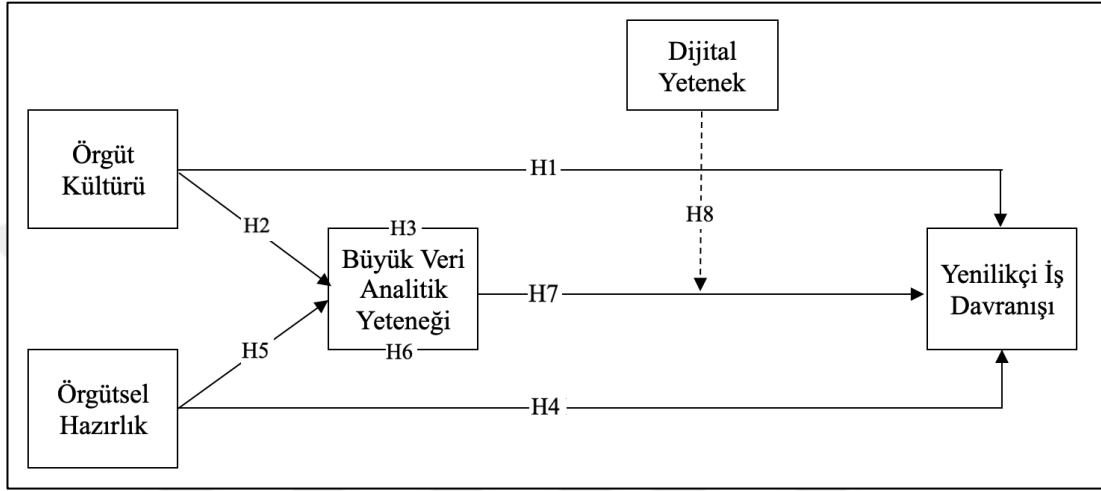
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği: İşgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını ölçmek için oluşturulan Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği 7 ifade ve tek boyuta sahiptir. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği, Bayındır ve Demir (2019) çalışmasından uyarlanmıştır. Ölçekte, “Çalışanlar yeni fikirleri değerlendirmeye, dijital araç ve yöntemleri denemeye açıktır” ve “Çalışanlar yenilik hedeflerine ulaşmak için alternatif yaklaşımlara sahiptir” gibi ifadeler yer almaktadır.

Ölçeklerin yanı sıra anket formunda sekiz tane demografik soru yer almaktadır. Katılımcının cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, medeni durumu, çalışma süresi, departmanı gibi bireysel ve otel işletmesinin yıldız sayısı ve türü gibi örgütsel demografik sorular anket formunda bulunmaktadır.

Anket formunda yer alan ölçeklerin uyarlanma süreci bazı aşamalardan oluşmaktadır. İlk olarak kapsamlı literatür taraması gerçekleştirilerek araştırma modeline uygun olan ölçekler belirlenmiştir. Bu aşamada farklı alanlardaki çalışmalara ulaşılarak ölçeklerin kullanım eğilimine dikkat edilmiştir. İkinci olarak, uzman desteği de alınarak ifadeler İngilizce’den Türkçe’ye çevrilmiştir. Üçüncü aşamada, çeviri sonrası araştırmada kullanılacak ifadelerin uygunluğunu belirlemek için araştırma konusuna hâkim akademisyenlerden görüşler alınmıştır. Dördüncü aşamada, örnek ifadeler işgörelere sunularak anlaşılır olup olmadıklarına dair görüş alınmıştır. Bu aşamalar sonrasında kullanılacak anket formu hazırlanmıştır.

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmada beş değişken bulunmaktadır. Örgüt kültürü ve örgütsel hazırlık bağımsız, yenilikçi iş davranışı bağımlı, büyük veri analitik yeteneği aracı ve dijital yetenek ise düzenleyici değişken olarak araştırma modelini oluşturmaktadır. Araştırma modeli Şekil 3.1’de gösterilmektedir.



Şekil 3.1. Araştırma modeli

Araştırma modelinde de görüldüğü üzere sekiz hipotez bulunmaktadır. Hipotezler şu şekildedir;

H1: Örgüt kültürü yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilemektedir.

H2: Örgüt kültürü büyük veri analitik yeteneğini pozitif olarak etkilemektedir.

H3: Örgüt kültürü ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide büyük veri analitik yeteneğinin aracı rolü vardır.

H4: Örgütsel hazırlık yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilemektedir.

H5: Örgütsel hazırlık büyük veri analitik yeteneğini pozitif bir şekilde etkilemektedir.

H6: Örgütsel hazırlık ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide büyük veri analitik yeteneğinin aracı rolü vardır.

H7: Büyük veri analitik yeteneği yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilemektedir.

H8: Büyük veri analitik yeteneği ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide dijital yeteneğin düzenleyici rolü vardır.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çizelge 4.1’de katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmektedir. Katılımcıların %50.7’sinin erkek (281 kişi), %28.4’ünün 30-39 yaş aralığında (157 kişi), %50.8’sinin lisans eğitiminde (281 kişi), %59.6’sının bekar (330 kişi), %31.8’inin 10 ve üzeri yıl çalışma deneyiminde (176 kişi), %29’unun diğer (160 kişi) ve %22.5’inin önbüro departmanında (125 kişi), %40.6’sının 4 yıldızlı otelde çalıştığı (225 kişi), %65.5’inin ise şehir otelinde (363 kişi) olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.1. Katılımcıların demografik özellikleri

Özellik	Frekans	Oran (%)
Cinsiyet	Erkek	281
	Kadın	273
Yaş	18-29	136
	30-39	157
	40-49	148
	50 ve üstü	113
		20.4
Eğitim	İlkokul	44
	Lise	41
	Ön Lisans	133
	Lisans	281
	Lisansüstü	55
Medeni Durum	Evli	224
	Bekâr	330
Çalışma Deneyimi	1 yıldan az	53
	1-3 yıl	111
	4-6 yıl	120
	7-9 yıl	94
	10 yıl ve üzeri	176
Departman	Servis-Yiyecek-İçecek	44
	Kat Hizmetleri	41
	Önbüro	125
	İnsan Kaynakları	85
	Teknik Servis	99
	Diğer	160
Otel Yıldızı	3 yıldızlı	215
	4 yıldızlı	225
	5 yıldızlı	114
Otel Türü	Şehir Oteli	363
	Resort Otel	10
	Butik Otel	181

4.2. Veri Analizi

İlk olarak veriler SPSS paket programına aktarılmıştır. Daha sonra verileri analizlere hazırlamak için sapan ve normal dağılım analizi yapılmıştır. Bu analizlerden sonra verilerin betimsel özellikleri, güvenilirlikleri ve geçerlilikleri incelenmiştir. Verilerin güvenilirlik ve geçerlilik düzeyleri belirlendikten sonra Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Hipotezleri test etmek için ise LISREL aracılığıyla Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ve PROCESS Model 1 uygulanmıştır.

LISREL, yapısal eşitlik modellemesinde özellikle doğrulayıcı faktör analizi, model geçerliliği testleri ve ölçüm hatalarını modele dahil etme yeteneği açısından avantaj sağlamaktadır. Steenkamp ve van Trijp (1991), LISREL'in ayırt edici geçerliliği test etmede üstün bir araç olduğu belirtmektedir. Hox (1995) tarafından yapılan karşılaştırmalı incelemede, LISREL'in AMOS ve EQS gibi yazılımlara kıyasla daha fazla model uyum indeksi sunduğunu ifade edilmektedir. Ayrıca, LISREL büyük ölçekli veri setlerinde daha güvenilir parametre tahminleri sunarak karmaşık modellerin analizinde güçlü bir araç olarak öne çıkmaktadır (Hox, 1995). Bu gerekçelerle, bu çalışmada LISREL tercih edilmiştir.

4.3. Sapan Analizi

554 anketten oluşan veri setine sırasıyla sapan ve normal dağılım analizleri uygulanmıştır. İlerleyen süreçlerdeki analizler normal dağılımın sağlanmasına bağlı olduğu için ilk olarak sapan analizi gerçekleştirilmiştir. Sapan analizinin yapılmasında öncelikle Mahalanobis uzaklıkları belirlenmiştir. Daha sonra Mahalanobis uzaklıkları ölçekte yer alan ifade sayısına bölünerek değerler (MD^2/df) elde edilmiştir. Bu değerler büyüklüklerine göre sıralanarak .0001 anlamlılık düzeyine karşılık gelen t istatistiği dağılım tablosuna göre uygun olup olmadığı değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006).

İfade edilen analiz bilgileri doğrultusunda 41 ifadeden ve 554 katılımcının verileriyle oluşturulmuş olan veri setine sapan analizi uygulanmıştır. 41 ifadeye t istatistiği dağılım tablosunda .0001 anlamlılık düzeyinde karşılık gelen değer 2.704 olduğu tespit edilmiştir. Veri setinin sapan analizi değer aralıklarının 0.34 ile 1.81 arasında

değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. Söz konusu bu değerlerin t istatistiği dağılım tablosundaki karşılık değeri olan 2.704'den küçük olmasından dolayı veri setinde herhangi bir çıkarma işlemi gerçekleştirilmemiştir.

4.4. Ortak Yöntem Yanlılığı

Bireylerin davranışlarının sebeplerinin ve sonuçlarının araştırıldığı çalışmalarda ifadeler aracılığıyla değişkenler ölçülmektedir. Bu ölçüm sürecinin hatasız gerçekleşmesi söz konusu değildir ve birtakım hatalar olabilmektedir. Bu hatalar genel anlamıyla ölçüm hatası olarak kabul edilmektedir. Ölçüm hatası, incelenen değerlerin gerçeklikten uzak olması sonucu oluşmaktadır (Hair vd., 2010). Ölçüm hatası rastgele ve sistematik olarak iki türdür. Rastgele hata, veri toplama sürecinde olağan görülmekte ve normal karşılanmaktadır. Sistematik hata ise veri toplama aracından kaynaklanarak yanlılığın oluşmasına neden olan hata türüdür (Gürbüz ve Şahin, 2018). Sistematik hatanın olduğu durumlarda yapı geçerliliği olumsuz etkilenecek incelenen ilişkilerin yanlış yorumlanmasına sebebiyet verebilir. Bir veri toplama sürecinde sistematik hatanın varlığının belirlenmeye çalışılması yanlılık araştırması olarak ifade edilmektedir. Bu yanlılık, sistematik hatadan kaynaklanan ortak yöntem yanlılığıdır. Ortak yöntem yanlılığı, araştırmanın değişkenlerini ölçmek için kullanılan ölçüm yapısından kaynaklanan sistematik hatadır (Podsakoff vd., 2003; Kock, 2015). Ortak yöntem yanlılığının olması güvenilirlik ve geçerlilik sonuçlarının ve araştırma modelindeki ilişkilerin önyargılı değerlendirilmesine neden olmaktadır (Podsakoff vd., 2024).

Ortak yöntem yanlılığı, anket formundaki değişkenleri açıklayan ifadelerin belirli sıra düzeninde yer alması, tek bir kaynaktan veri toplanması ve katılımcıların popülizm yaklaşımıyla olağan yanıtlarından aykırı yanıt vermesi gibi durumlar sonucunda oluşabilmektedir (Min vd., 2016; Kock vd., 2021). Yanlılığa sebep olan bu durumların önüne geçmek için bazı önlemler alınmıştır. İlk olarak anket formunda birbiriyle ilişkisi doğrudan anlaşılan değişkenler anket formunda sıralı bir şekilde yazılmamıştır. Böylelikle katılımcıların değişkenler arası çıkarım yaparak yanıt vermesinin önüne geçilmeye çalışılmıştır. İkinci olarak, veriler tek bir işletmeden değil farklı işletmelerden toplanmıştır. Bu şekilde katılımcı ve işletme farklılığı oluşturulmuştur. Son olarak, katılımcılara yanıtlarının gizli kalacağı, işletmedeki herhangi bir çalışma

arkadaşının veya yöneticisinin yanıtları göremeyeceği ve araştırmacı dışında yanıtların kimseyle paylaşılmayacağı bilgileri verilmiştir.

Veri toplama sürecindeki önlemlerin sonucunda istatistiki açıdan ortak yöntem yanlılığının kontrol edilmesi gerekmektedir. Ortak yöntem yanlılığını analiz etmek için Harman'ın tek faktör modeli tercih edilmiştir (Podsakoff vd., 2012). SPSS paket programında faktör analizi kullanılarak değişkenleri niteleyen 41 ifadeye açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda 41 ifadenin 5 boyut altında dağılım gösterdiği ve her boyutun faktör öz değerinin 1'den büyük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tek boyut varyans oranının %50 üstünde olması durumunda ortak yöntem yanlılığı sorununun var olduğu kabul edilmektedir (Korsgaard ve Roberson, 1995; Podsakoff vd., 2003). Analiz sonucunda tek boyut varyans oranının %44 olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç ile birlikte ortak yöntem yanlılığının bulunmadığı söylenebilmektedir.

4.5. Normal Dağılım

Araştırmada kullanılan ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için çok değişkenli normallik analizi uygulanmıştır. Bu analiz, çarpıklık ve basıklık değerlerinin açığa çıkarılmasını sağlayarak normallik dağılımı değerlendirilmesini sağlamaktadır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin uygun olarak kabul edilmesi konusundan literatürde çeşitli görüşler bulunmaktadır. George ve Mallery (2012), çarpıklık ve basıklık değerlerinin 2 ve -2 arasında bir değere sahip olmasının normallik için yeterli olduğuna değinmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin 1.5 ve -1.5 arasında olması durumunda da normalliğin sağlandığı belirtilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

4.5.1. Örgüt kültürü ölçeği normal dağılım bulguları

Örgüt Kültürü ölçeğinin normallik dağılımı için çarpıklık ve basıklık değerleri tespit edilmiştir. Örgüt Kültürü ölçeği ifadelerinin çarpıklık değerlerinin .117 ile -.032, basıklık değerlerinin ise -1.107 ile -1.245 arasında olduğu görülmektedir. Bu değerlerin normal dağılımı sağladığı söylenebilir. Çizelge 4.2'de Örgüt Kültürü ölçeğine ait çarpıklık ve basıklık değerleri sunulmaktadır.

Çizelge 4.2. Örgüt kültürü ölçeği normal dağılım bulguları

No	İfadeler	Çarpıklık	Basıklık
1	İşletmem karar verme özerkliğini destekler	.023	-1.245
2	İşletmem verilere dayalı karar almamızı teşvik eder	.067	-1.140
3	İşletmemde her düzeyde açık ve şeffaf bir iletişim kültürü var	.026	-1.186
4	İşletmemin iş süreçlerini dikkate alırım	-.032	-1.185
5	İşletmem sorunları çözmek için ekip çalışmasını ve iş birliğini teşvik eder	.039	-1.208
6	Reddedilme korkusu olmadan fikir ve önerilerimi paylaşma konusunda kendimi rahat hissediyorum.	.030	-1.062
7	İşletmem yaratıcı olmaya ve yenilikçi çözümler üretmeye teşvik eder	.035	-1.120
8	İşletmem sürekli öğrenme ve iyileştirme kültürünü teşvik eder	.117	-1.120
9	İşletmemin başarısına katkıda bulunma konusunda kendimi güçlü hissedirim	.089	-1.107
10	İşletmem risk almam konusunda cesaretlendirir	.028	-1.159

Çizelge 4.3. Örgütsel hazırlık ölçeği normal dağılım bulguları

No	İfadeler	Çarpıklık	Basıklık
1	İşletmem dijital dönüşüm için mali kaynaklara sahiptir	-.103	-1.028
2	İşletmem dijital dönüşüm için insan kaynaklarına sahiptir	-.008	-1.086
3	İşletmem dijital dönüşüm için gerekli teknoloji altyapısına ve kaynaklara sahiptir	-.039	-1.176
4	İşletmemin iş hedefleriyle uyumlu net bir dijital dönüşüm stratejisi var	-.068	-.989
5	Çalışanlar değişikliklere uyum sağlamak için gerekli dijital beceri ve yetkinliklere sahiptir	-.057	-1.045
6	İşletmemdeki bilgi teknoloji sistemleri güncel ve güvenilirdir	-.073	-1.116
7	Dijital dönüşümü kolaylaştırmak için bilgi paylaşımı ve öğrenme kültürü teşvik edilir	-.042	-1.050
8	İşletmemde iş süreçleri ve iş akışları dijital değişimlere uyarlanır	-.038	-1.109
9	İşletmemde değişime karşı direnç aktif olarak takip edilir	.008	-.983
10	İşletmenin yenilikçi yapısı dijital aksaklıklara yanıt verebilecek esnek ve çeviktir	-.038	-1.025

4.5.2. Örgütsel hazırlık ölçeği normal dağılım bulguları

Örgütsel Hazırlık ölçeğinin normallik dağılımı için çarpıklık ve basıklık değerleri tespit edilmiştir. Örgütsel Hazırlık ölçeği ifadelerinin çarpıklık değerlerinin .008 ile -

.103, basıklık değerlerinin ise -.983 ile -1.176 arasında olduğu görülmektedir. Bu değerlerin normal dağılımı sağladığı söylenebilir. Çizelge 4.3’de Örgütsel Hazırlık ölçeğine ait çarpıklık ve basıklık değerleri sunulmaktadır.

4.5.3. Büyük veri analitik yeteneği ölçeği normal dağılım bulguları

Büyük Veri Analitik Yeteneği ölçeğinin normallik dağılımı için çarpıklık ve basıklık değerleri tespit edilmiştir. Büyük Veri Analitik Yeteneği ölçeği ifadelerinin çarpıklık değerlerinin .072 ile -.048, basıklık değerlerinin ise -.940 ile -1.308 arasında olduğu görülmektedir. Bu değerlerin normal dağılımı sağladığı söylenebilir. Çizelge 4.4’de Büyük Veri Analitik Yeteneği ölçeğine ait çarpıklık ve basıklık değerleri sunulmaktadır.

Çizelge 4.4. Büyük veri analitik yeteneği ölçeği normal dağılım bulguları

No	İfadeler	Çarpıklık	Basıklık
1	İşletmemde iş birimleri arasında iş birliği ve bilgi paylaşımı teşvik edilir	-.027	-1.308
2	İşletmem güçlü veri analizi becerilerine sahip bir ekibe sahiptir	.045	-1.189
3	İşletmem çeşitli kaynaklardan (iç ve dış) verileri etkili bir şekilde toplayabilir ve entegre edebilir	-.001	-.940
4	İşletmem veri analitiği girişimlerinin iş performansı ve inovasyon üzerindeki etkisini izler ve değerlendirir	.012	-1.195
5	İşletmem büyük hacimli verileri depolamak ve yönetmek için gerekli altyapıya sahiptir	-.048	-1.186
6	Büyük veri analitiğini iş stratejilerine dönüştürmek için tanımlanmış bir sürecimiz var	.072	-1.127
7	Büyük verilerden anlamlı içgörüler elde etmek için gelişmiş analiz araçları ve teknolojileri kullanırız	-.013	-1.119
8	İşletmem çalışanların veri okuryazarlığı becerilerini geliştirmelerini teşvik eder	-.001	-1.105
9	İşletmem veri analitiği becerileri geliştirmek için eğitim programları sağlar	-.024	-1.159

Çizelge 4.5. Dijital yetenek ölçeği normal dağılım bulguları

No	İfadeler	Çarpıklık	Basıklık
1	Çalışanlar iş akışlarında karşılaşılan temel teknik sorunları giderme becerisine sahiptir	.145	-1.180
2	Çalışanlar dijital araçlar ve platformlar aracılığıyla etkili bir şekilde iletişim kurabilir ve iş birliği yapabilir	.113	-1.136
3	Çalışanlar karar verme süreçlerinde dijital teknolojileri kullanır	.142	-1.118
4	Çalışanlar yeni dijital teknolojilere ve yeniliklere hızlı uyum sağlama becerisine sahiptir	.134	-1.150
5	Çalışanlar dijital teknolojiyi kullanarak yenilikçi ürün-hizmet-süreç geliştirebilecek düzeydedir	.150	-1.067

Çizelge 4.6. Yenilikçi iş davranışı ölçeği normal dağılım bulguları

No	İfadeler	Çarpıklık	Basıklık
1	İşletmemde çalışanların yaratıcılığı ve yeniliği teşvik edilir	-.107	-1.409
2	Çalışanlar yenilikçi yaklaşımlarını iyileştirmek ve geliştirmek için iş birliği yapar	.008	-1.224
3	Çalışanlar yenilik arayışında risk almada desteklenir	.065	-1.180
4	Çalışanlar yeni fikir ve çözümler oluşturmada aktiftir	.031	-1.128
5	Çalışanlar inovasyon süreçlerinde karşılaşılan engellerin ve aksaklıkların üstesinden gelir	-.078	-1.156
6	Çalışanlar yenilik hedeflerine ulaşmak için alternatif yaklaşımlara sahiptir	-.032	-1.273
7	Çalışanlar yeni fikirleri değerlendirmeye, dijital araç ve yöntemleri denemeye açıktır	-.013	-1.195

4.5.4. Dijital yetenek ölçeği normal dağılım bulguları

Dijital Yetenek ölçeğinin normallik dağılımı için çarpıklık ve basıklık değerleri tespit edilmiştir. Dijital Yetenek ölçeği ifadelerinin çarpıklık değerlerinin .113 ile .150, basıklık değerlerinin ise -1.067 ile -1.180 arasında olduğu görülmektedir. Bu değerlerin normal dağılımı sağladığı söylenebilir. Çizelge 4.5’de Dijital Yetenek ölçeğine ait çarpıklık ve basıklık değerleri sunulmaktadır.

4.5.5. Yenilikçi iş davranışı ölçeği normal dağılım bulguları

Yenilikçi İş Davranışı ölçeğinin normallik dağılımı için çarpıklık ve basıklık değerleri tespit edilmiştir. Yenilikçi İş Davranışı ölçeği ifadelerinin çarpıklık değerlerinin .065 ile -.107, basıklık değerlerinin ise -1.180 ile -1.409 arasında olduğu görülmektedir. Bu

değerlerin normal dağılımı sağladığı söylenebilir. Çizelge 4.6’da Yenilikçi İş Davranışı ölçeğine ait çarpıklık ve basıklık değerleri sunulmaktadır.

4.6. Ölçeklere Yönelik Betimleyici Analiz

Araştırma modelinde yer alan değişkenleri ölçmek için kullanılan her ölçeğin betimleyici özellikleri incelenerek açıklanmıştır.

4.6.1. Örgüt kültürü ölçeği betimleyici analiz bulguları

Katılımcıların örgüt kültürü algılarına yönelik ifadeler ölçekte yer verilmiştir. Betimleyici analiz sonucu en yüksek ortalamaya sahip ifadenin “İşletmemin iş süreçlerini dikkate alırım” ($\bar{x}=3.04$) olduğu belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin genel ortalamasının 2.99 ve standart sapmasının ise 1.097 olduğuna ulaşılmıştır. Çizelge 4.7’de Örgüt Kültürü ölçeği betimleyici analiz bulguları gösterilmektedir.

Çizelge 4.7. Örgüt kültürü ölçeği betimleyici analiz bulguları

No	İfadeler	Ortalama	Std. Sapma
1	İşletmem karar verme özerkliğini destekler	2.98	1.393
2	İşletmem verilere dayalı karar almamızı teşvik eder	2.97	1.334
3	İşletmemde her düzeyde açık ve şeffaf bir iletişim kültürü var	3.01	1.359
4	İşletmemin iş süreçlerini dikkate alırım	3.04	1.364
5	İşletmem sorunları çözmek için ekip çalışmasını ve iş birliğini teşvik eder	3.02	1.357
6	Reddedilme korkusu olmadan fikir ve önerilerimi paylaşma konusunda kendimi rahat hissediyorum.	2.97	1.302
7	İşletmem yaratıcı olmaya ve yenilikçi çözümler üretmeye teşvik eder	2.99	1.337
8	İşletmem sürekli öğrenme ve iyileştirme kültürünü teşvik eder	2.99	1.335
9	İşletmemin başarısına katkıda bulunma konusunda kendimi güçlü hissedirim	2.95	1.307
10	İşletmem risk almam konusunda cesaretlendirir	3.01	1.339

4.6.2. Örgütsel hazırlık ölçeği betimleyici analiz bulguları

Katılımcıların örgütsel hazırlık algılarına yönelik ifadeler ölçeğe yer verilmiştir. Betimleyici analiz sonucu en yüksek ortalamaya sahip ifadelerin “İşletmem dijital dönüşüm için gerekli teknoloji altyapısına ve kaynaklara sahiptir” ($\bar{x}$ =3.15) ve “Çalışanlar değişikliklere uyum sağlamak için gerekli dijital beceri ve yetkinliklere sahiptir” ($\bar{x}$ =3.15) olduğu belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin genel ortalamasının 3.12 ve standart sapmasının ise 1.024 olduğuna ulaşılmıştır. Çizelge 4.8’de Örgütsel Hazırlık ölçeği betimleyici analiz bulguları gösterilmektedir.

Çizelge 4.8. Örgütsel hazırlık ölçeği betimleyici analiz bulguları

No	İfadeler	Ortalama	Std. Sapma
1	İşletmem dijital dönüşüm için mali kaynaklara sahiptir	3.08	1.271
2	İşletmem dijital dönüşüm için insan kaynaklarına sahiptir	3.11	1.306
3	İşletmem dijital dönüşüm için gerekli teknoloji altyapısına ve kaynaklara sahiptir	3.15	1.366
4	İşletmemin iş hedefleriyle uyumlu net bir dijital dönüşüm stratejisi var	3.09	1.284
5	Çalışanlar değişikliklere uyum sağlamak için gerekli dijital beceri ve yetkinliklere sahiptir	3.15	1.279
6	İşletmemdeki bilgi teknoloji sistemleri güncel ve güvenilir	3.14	1.328
7	Dijital dönüşümü kolaylaştırmak için bilgi paylaşımı ve öğrenme kültürü teşvik edilir	3.10	1.295
8	İşletmemde iş süreçleri ve iş akışları dijital değişimlere uyarlanır	3.09	1.326
9	İşletmemde değişime karşı direnç aktif olarak takip edilir	3.13	1.271
10	İşletmenin yenilikçi yapısı dijital aksaklıklara yanıt verebilecek esnek ve çeviktir	3.13	1.270

4.6.3. Büyük veri analitik yeteneği ölçeği betimleyici analiz bulguları

Katılımcıların büyük veri analitik yeteneklerine yönelik ifadeler ölçeğe yer verilmiştir. Betimleyici analiz sonucu en yüksek ortalamaya sahip ifadelerin “İşletmemde iş birimleri arasında iş birliği ve bilgi paylaşımı teşvik edilir” ($\bar{x}$ =3.07) ve “İşletmem büyük hacimli verileri depolamak ve yönetmek için gerekli altyapıya sahiptir” ($\bar{x}$ =3.07) olduğu belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin genel ortalamasının 3.04

ve standart sapmasının ise 1.100 olduğuna ulaşılmıştır. Çizelge 4.9’da Büyük Veri Analitik Yeteneği ölçeği betimleyici analiz bulguları gösterilmektedir.

Çizelge 4.9. Büyük veri analitik yeteneği ölçeği betimleyici analiz bulguları

No	İfadeler	Ortalama	Std. Sapma
1	İşletmemde iş birimleri arasında iş birliği ve bilgi paylaşımı teşvik edilir	3.07	1.419
2	İşletmem güçlü veri analizi becerilerine sahip bir ekibe sahiptir	3.03	1.355
3	İşletmem çeşitli kaynaklardan (iç ve dış) verileri etkili bir şekilde toplayabilir ve entegre edebilir	3.00	1.236
4	İşletmem veri analitiği girişimlerinin iş performansı ve inovasyon üzerindeki etkisini izler ve değerlendirir	3.06	1.362
5	İşletmem büyük hacimli verileri depolamak ve yönetmek için gerekli altyapıya sahiptir	3.07	1.367
6	Büyük veri analitiğini iş stratejilerine dönüştürmek için tanımlanmış bir sürecimiz var	2.98	1.339
7	Büyük verilerden anlamlı içgörüler elde etmek için gelişmiş analiz araçları ve teknolojileri kullanırız	3.03	1.321
8	İşletmem çalışanların veri okuryazarlığı becerilerini geliştirmelerini teşvik eder	3.04	1.315
9	İşletmem veri analitiği becerileri geliştirmek için eğitim programları sağlar	3.04	1.355

Çizelge 4.10. Dijital yetenek ölçeği betimleyici analiz bulguları

No	İfadeler	Ortalama	Std. Sapma
1	Çalışanlar iş akışlarında karşılaşılan temel teknik sorunları giderme becerisine sahiptir	2.85	1.373
2	Çalışanlar dijital araçlar ve platformlar aracılığıyla etkili bir şekilde iletişim kurabilir ve iş birliği yapabilir	2.85	1.342
3	Çalışanlar karar verme süreçlerinde dijital teknolojileri kullanır	2.92	1.317
4	Çalışanlar yeni dijital teknolojilere ve yeniliklere hızlı uyum sağlama becerisine sahiptir	2.85	1.355
5	Çalışanlar dijital teknolojiyi kullanarak yenilikçi ürün-hizmet-süreç geliştirebilecek düzeydedir	2.92	1.309

4.6.4. Dijital yetenek ölçeği betimleyici analiz bulguları

Katılımcıların dijital yeteneklerine yönelik ifadelere ölçekte yer verilmiştir. Betimleyici analiz sonucu en yüksek ortalamaya sahip ifadelerin ‘Çalışanlar karar

verme süreçlerinde dijital teknolojileri kullanır” ($\bar{x}=2.92$) ve “Çalışanlar dijital teknolojiyi kullanarak yenilikçi ürün-hizmet-süreç geliştirebilecek düzeydedir” ($\bar{x}=2.92$) olduğu belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin genel ortalamasının 2.88 ve standart sapmasının ise 1.142 olduğuna ulaşılmıştır. Çizelge 4.10’da Dijital Yetenek ölçeği betimleyici analiz bulguları gösterilmektedir.

4.6.5. Yenilikçi iş davranışı ölçeği betimleyici analiz bulguları

Katılımcıların yenilikçi iş davranışlarına yönelik ifadelere ölçekte yer verilmiştir. Betimleyici analiz sonucu en yüksek ortalamaya sahip ifadenin “Çalışanlar inovasyon süreçlerinde karşılaşılan engellerin ve aksaklıkların üstesinden gelir” ($\bar{x}=3.06$) olduğu belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin genel ortalamasının 3.01 ve standart sapmasının ise 1.175 olduğuna ulaşılmıştır. Çizelge 4.11’de Yenilikçi İş Davranışı ölçeği betimleyici analiz bulguları gösterilmektedir.

Çizelge 4.11. Yenilikçi iş davranışı ölçeği betimleyici analiz bulguları

No	İfadeler	Ortalama	Std. Sapma
1	İşletmemde çalışanların yaratıcılığı ve yeniliği teşvik edilir	3.02	1.485
2	Çalışanlar yenilikçi yaklaşımlarını iyileştirmek ve geliştirmek için iş birliği yapar	2.97	1.367
3	Çalışanlar yenilik arayışında risk almada desteklenir	3.00	1.358
4	Çalışanlar yeni fikir ve çözümler oluşturmada aktiftir	3.00	1.352
5	Çalışanlar inovasyon süreçlerinde karşılaşılan engellerin ve aksaklıkların üstesinden gelir	3.06	1.335
6	Çalışanlar yenilik hedeflerine ulaşmak için alternatif yaklaşımlara sahiptir	3.03	1.405
7	Çalışanlar yeni fikirleri değerlendirmeye, dijital araç ve yöntemleri denemeye açıktır	2.97	1.353

4.7. Ölçek Güvenirlikleri

Güvenirlik, ölçme araçlarının farklı zamanlarda uygulanmasında benzer sonuçları göstermesi anlamına gelmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek için Cronbach Alpha katsayısından faydalanılmıştır. Cronbach Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değer almaktadır ve katsayı 1’e yaklaştıkça güvenilirliğin

yükseldiği kabul edilmektedir (Sekaran ve Bougie, 2016). Araştırmada kullanılan ölçeklere ait güvenirlik katsayıları Çizelge 4.12’de gösterilmektedir. Çizelge 4.12 incelendiğinde araştırmada kullanılan 5 ölçeğinde güvenirlik katsayılarının 1’e oldukça yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, ölçek güvenirliklerinin yüksek olduğunun söylenmesini mümkün kılmaktadır.

Çizelge 4.12. Ölçek güvenirlik sonuçları

Ölçekler	Cronbach Alpha
Örgüt Kültürü	.945
Örgütsel Hazırlık	.932
Büyük Veri Analitik Yeteneği	.939
Dijital Yetenek	.906
Yenilikçi İş Davranışı	.937

4.8. Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçüm aracının yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmektedir. AFA, ölçüm aracında yer alan ifadeleri farklı boyutlar altında anlamlı bir şekilde ayırmaya odaklı olan bir analiz türüdür (Gürbüz ve Şahin, 2018). AFA aracılığıyla birçok ifade özetlenebilmekte ve benzer özelliklerine göre ortak sınıflandırılmaktadır. Böylece, ölçüm aracındaki gereksiz ifadeler çıkarılarak analiz sürecinin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesine olanak vermektedir (Nakip ve Yaraş, 2017).

AFA gerçekleştirilirken ifadelerin faktör yüklerinin en az 0.50 olmasına, ifadelerin iki farklı boyut altında dağılım göstermesi durumunda binişiklik değerinin en az 0.100 olarak alınmasına ve döndürme işleminde Varimax yönteminin tercih edilmesine dikkat edilmiştir (Hair vd., 2010). Açıklanan varyans oranı için kabul edilebilir değer aralığı farklılık göstermektedir. Kline (1994), açıklanan varyans oranının en az %40 düzeyinde olması gerektiğini belirtmektedir. Açıklanan varyans oranının %50 ile %70 arasında çıkmasının yeterli kabul edildiği bilinmektedir (Alpar, 2020). Bunların yanı sıra ifadelerin AFA için uygun olup olmadığını belirlemek için Barlett Küresellik testinin anlamlı olmasına ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerine bakılmıştır. Sharma (1995)’e göre KMO değerinin 0.50 altında olması kabul edilmezken 0.90 ve üstünde

olması ise mükemmel olarak yorumlanmaktadır. Bu bilgiler dahilinde ölçüm aracındaki ölçeklere AFA gerçekleştirilmiştir.

4.8.1. Örgüt kültürü ölçeği AFA bulguları

Örgüt Kültürü ölçeği AFA sonuçlarına göre 10 ifade tek boyut altında dağılım göstermektedir. Bu boyut Örgüt Kültürü olarak isimlendirilmiştir. Örgüt kültürü boyutu ifadelerinin faktör yükleri .792 ile .932 arasında değişiklik göstermektedir. Örgüt kültürü boyutunun özdeğerinin 6.681, açıklanan varyans oranının %66.81 ve güvenirlik katsayısının .945 olduğu görülmektedir. Örgüt kültürü boyutunun Barlett Küresellik testinin anlamlı ve KMO değerinin .966 olduğu belirlenmiştir. Çizelge 4.13’de Örgüt Kültürü ölçeği AFA bulguları gösterilmektedir.

Çizelge 4.13. Örgüt kültürü ölçeği AFA bulguları

Boyut	Faktör Yükleri	Özdeğer	AVO	α
Örgüt Kültürü		6.681	66.81	.945
İşletmem karar verme özerkliğini destekler	.932			
İşletmemde her düzeyde açık ve şeffaf bir iletişim kültürü var	.816			
İşletmem sorunları çözmek için ekip çalışmasını ve iş birliğini teşvik eder	.814			
İşletmem yaratıcı olmaya ve yenilikçi çözümler üretmeye teşvik eder	.804			
İşletmem risk almam konusunda cesaretlendirir	.804			
İşletmemin başarısına katkıda bulunma konusunda kendimi güçlü hissedirim	.804			
İşletmem verilere dayalı karar almamızı teşvik eder	.802			
Reddedilme korkusu olmadan fikir ve önerilerimi paylaşma konusunda kendimi rahat hissediyorum.	.801			
İşletmemin iş süreçlerini dikkate alırım	.796			
İşletmem sürekli öğrenme ve iyileştirme kültürünü teşvik eder	.792			

Genel α = 0.945; KMO=0.966; Bartlett’s Test of Sphericity= 4111.394; $p<.001$; Açıklanan Varyans Oranı (AVO)= 66.81

4.8.2. Örgütsel hazırlık ölçeği AFA bulguları

Örgütsel Hazırlık ölçeği AFA sonuçlarına göre 10 ifade tek boyut altında dağılım göstermektedir. Bu boyut Örgütsel Hazırlık olarak isimlendirilmiştir. Örgütsel Hazırlık boyutu ifadelerinin faktör yükleri .754 ile .918 arasında değişiklik göstermektedir. Örgütsel Hazırlık boyutu özdeğerinin 6.226, açıklanan varyans oranının %62.26 ve güvenirlik katsayısının .932 olduğu görülmektedir. Örgütsel hazırlık boyutunun Barlett Küresellik testinin anlamlı ve KMO değerinin .960 olduğu belirlenmiştir. Çizelge 4.14’de Örgütsel Hazırlık ölçeği AFA bulguları gösterilmektedir.

Çizelge 4.14. Örgütsel hazırlık ölçeği AFA bulguları

Boyut	Faktör Yükleri	Özdeğer	AVO	α
Örgütsel Hazırlık		6.226	62.26	.932
İşletmem dijital dönüşüm için mali kaynaklara sahiptir	.918			
Çalışanlar değişikliklere uyum sağlamak için gerekli dijital beceri ve yetkinliklere sahiptir	.794			
İşletmemde iş süreçleri ve iş akışları dijital değişimlere uyulanır	.787			
İşletmemdeki bilgi teknoloji sistemleri güncel ve güvenilirdir	.779			
İşletmem dijital dönüşüm için gerekli teknoloji altyapısına ve kaynaklara sahiptir	.775			
İşletmenin yenilikçi yapısı dijital aksaklıklara yanıt verebilecek esnek ve çeviktir	.770			
İşletmemin iş hedefleriyle uyumlu net bir dijital dönüşüm stratejisi var	.769			
Dijital dönüşümü kolaylaştırmak için bilgi paylaşımı ve öğrenme kültürü teşvik edilir	.768			
İşletmem dijital dönüşüm için insan kaynaklarına sahiptir	.764			
İşletmemde değişime karşı direnç aktif olarak takip edilir	.754			

$\alpha = 0.932$; KMO=0.960; Bartlett's Test of Sphericity= 3502.500; $p < .001$; Açıklanan Varyans Oranı (AVO)= 62.26

4.8.3. Büyük veri analitik yeteneği AFA bulguları

Büyük Veri Analitik Yeteneği ölçeği AFA sonuçlarına göre 9 ifade tek boyut altında dağılım göstermektedir. Bu boyut Büyük Veri Analitik Yeteneği olarak isimlendirilmiştir. Büyük Veri Analitik Yeteneği boyutu ifadelerinin faktör yükleri .794 ile .924 arasında değişiklik göstermektedir. Büyük Veri Analitik Yeteneği boyutu özdeğerinin 6.057, açıklanan varyans oranının %67.29 ve güvenirlik katsayısının .932 olduğu görülmektedir. Büyük Veri Analitik Yeteneği boyutunun Barlett Küresellik testinin anlamlı ve KMO değerinin .939 olduğu belirlenmiştir. Çizelge 4.15’de Büyük Veri Analitik Yeteneği ölçeği AFA bulguları gösterilmektedir.

Çizelge 4.15. Büyük veri analitik yeteneği AFA bulguları

Boyut	Faktör Yükleri	Özdeğer	AVO	α
Büyük Veri Analitik Yeteneği		6.057	67.29	.939
İşletmemde iş birimleri arasında iş birliği ve bilgi paylaşımı teşvik edilir	.924			
İşletmem güçlü veri analizi becerilerine sahip bir ekibe sahiptir	.823			
İşletmem çeşitli kaynaklardan (iç ve dış) verileri etkili bir şekilde toplayabilir ve entegre edebilir	.822			
İşletmem veri analitiği girişimlerinin iş performansı ve inovasyon üzerindeki etkisini izler ve değerlendirir	.809			
İşletmem büyük hacimli verileri depolamak ve yönetmek için gerekli altyapıya sahiptir	.805			
Büyük veri analitiğini iş stratejilerine dönüştürmek için tanımlanmış bir sürecimiz var	.802			
Büyük verilerden anlamlı içgörüler elde etmek için gelişmiş analiz araçları ve teknolojileri kullanırız	.799			
İşletmem çalışanların veri okuryazarlığı becerilerini geliştirmelerini teşvik eder	.797			
İşletmem veri analitiği becerileri geliştirmek için eğitim programları sağlar	.794			

$\alpha = 0.939$; KMO=0.961; Bartlett's Test of Sphericity= 3574.473; $p < .001$; Açıklanan Varyans Oranı (AVO)= 67.29

4.8.4. Dijital yetenek ölçeği AFA sonuçları

Dijital Yetenek ölçeği AFA sonuçlarına göre 5 ifade tek boyut altında dağılım göstermektedir. Bu boyut Dijital Yetenek olarak isimlendirilmiştir. Dijital Yetenek boyutu ifadelerinin faktör yükleri .818 ile .915 arasında değişiklik göstermektedir. Dijital Yetenek boyutu özdeğerinin 3.636, açıklanan varyans oranının %72.72 ve güvenirlik katsayısının .906 olduğu görülmektedir. Dijital Yetenek boyutunun Barlett Küresellik testinin anlamlı ve KMO değerinin .888 olduğu belirlenmiştir. Çizelge 4.16’da Dijital Yetenek ölçeği AFA bulguları gösterilmektedir.

Çizelge 4.16. Dijital yetenek ölçeği AFA sonuçları

Boyut	Faktör Yükleri	Özdeğer	AVO	α
Dijital Yetenek		3.636	72.72	.906
Çalışanlar iş akışlarında karşılaşılan temel teknik sorunları giderme becerisine sahiptir	.915			
Çalışanlar dijital araçlar ve platformlar aracılığıyla etkili bir şekilde iletişim kurabilir ve iş birliği yapabilir	.847			
Çalışanlar yeni dijital teknolojilere ve yeniliklere hızlı uyum sağlama becerisine sahiptir	.845			
Çalışanlar karar verme süreçlerinde dijital teknolojileri kullanır	.836			
Çalışanlar dijital teknolojiyi kullanarak yenilikçi ürün-hizmet-süreç geliştirebilecek düzeydedir	.818			

$\alpha = 0.906$; KMO=0.888; Bartlett's Test of Sphericity= 1731.898; $p < .001$; Açıklanan Varyans Oranı (AVO)= 72.72

Çizelge 4.17. Yenilikçi iş davranışı AFA bulguları

Boyut	Faktör Yükleri	Özdeğer	AVO	α
Yenilikçi İş Davranışı		5.075	72.50	.937
İşletmemde çalışanların yaratıcılığı ve yeniliği teşvik edilir	.941			
Çalışanlar yenilikçi yaklaşımlarını iyileştirmek ve geliştirmek için iş birliği yapar	.852			
Çalışanlar yenilik hedeflerine ulaşmak için alternatif yaklaşımlara sahiptir	.843			
Çalışanlar inovasyon süreçlerinde karşılaşılan engellerin ve aksaklıkların üstesinden gelir	.839			
Çalışanlar yenilik arayışında risk almada desteklenir	.832			
Çalışanlar yeni fikirleri değerlendirmeye, dijital araç ve yöntemleri denemeye açıktır	.831			
Çalışanlar yeni fikir ve çözümler oluşturmada aktiftir	.817			

$\alpha = 0.937$; KMO=0.940; Bartlett's Test of Sphericity= 3043.014; $p < .001$; Açıklanan Varyans Oranı (AVO)= 72.50

4.8.5. Yenilikçi iş davranışı AFA bulguları

Yenilikçi İş Davranışı ölçeği AFA sonuçlarına göre 7 ifade tek boyut altında dağılım göstermektedir. Bu boyut Yenilikçi İş Davranışı olarak isimlendirilmiştir. Yenilikçi İş Davranışı boyutu ifadelerinin faktör yükleri .817 ile .941 arasında değişiklik göstermektedir. Yenilikçi İş Davranışı boyutu özdeğerinin 5.075, açıklanan varyans oranının %72.50 ve güvenirlik katsayısının .937 olduğu görülmektedir. Yenilikçi İş Davranışı boyutunun Barlett Küresellik testinin anlamlı ve KMO değerinin .940 olduğu belirlenmiştir. Çizelge 4.17’de Yenilikçi İş Davranışı ölçeği AFA bulguları gösterilmektedir.

4.9. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizi, ifadeleri sadeleştirmek ve nasıl dağılım gösterdiğini belirlemek için yaygınlıkla kullanılmaktadır. Fakat, bir ölçeğe sadece açıklayıcı faktör analizi uygulamak yeterli olmamaktadır. Değişkenler arası ilişkileri ve hipotezleri açıklamak için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmektedir (Hair vd., 2010). Doğrulayıcı faktör analizi, kullanılan ölçeklerin teorik altyapısının durumunu göstermektedir (Karagöz, 2019).

Doğrulayıcı faktör analizi uygulanırken standardize ve t değeri, açıklanan ortalama varyans (AVE) ve birleşik güvenirliğe (CR) dikkat edilmiştir. Standardize değerlerin 0.50’den ve t değer aralıklarının ± 1.96 ’dan büyük olması gerekliliği vardır. Çünkü bu değerler ifadelerin anlamlılığına işaret etmektedir. İfadelerin yapıya olan uygunluğunu açıklayan AVE değerinin 0.50’den büyük olması değişkenler arası uyumaya bir işaretidir. Yapı güvenirliği için Cronbach Alpha ile benzerlik gösteren birleşik güvenirliğin ise değer olarak 0.70’den büyük olması istatistiki açıdan olumlu yorumlanmaktadır (Hair vd., 2010).

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ilk olarak çıktı raporuna bakılmıştır. Rapordaki modifikasyon önerilerinde Örgüt Kültürü ölçeğinde 1. ifade olan “İşletmem karar verme özerkliğini destekler” ile 2. ifade olan “İşletmem verilere dayalı karar almamızı teşvik eder” ifadelerinin katılımcılar tarafından benzer algılandığı görülmüştür. Modifikasyon önerileri doğrultusunda standardize değeri daha düşük olan 1. ifade

analizden çıkarılmıştır. Bu kapsamda gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucuna dair detaylar Çizelge 4.18’de gösterilmektedir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde boyutlara ait standardize değerleri 0.72-0.93, AVE değerleri 0.58-0.68, CR değerleri ise 0.90-0.93 arasında farklılık göstermektedir. Bu değerler, doğrulayıcı faktör analizi öncesi belirlenen standardize ve AVE değerlerinin 0.50’den, CR değerlerinin ise 0.70’den büyük olma koşullarını sağlamaktadır.

Çizelge 4.18. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Boyutlar ve İfadeleri	Standardize Yük Değeri	Hata Payı	t-değeri	AVE	CR
1. Örgüt Kültürü				0.60	0.93
İşletmem verilere dayalı karar almamızı teşvik eder	0.78	0.40	21.37		
İşletmemde her düzeyde açık ve şeffaf bir iletişim kültürü var	0.79	0.37	22.05		
İşletmemin iş süreçlerini dikkate alırım	0.77	0.41	21.04		
İşletmem sorunları çözmek için ekip çalışmasını ve iş birliğini teşvik eder	0.79	0.38	21.90		
Reddedilme korkusu olmadan fikir ve önerilerimi paylaşma konusunda kendimi rahat hissediyorum.	0.78	0.40	21.32		
İşletmem yaratıcı olmaya ve yenilikçi çözümler üretmeye teşvik eder	0.77	0.16	21.27		
İşletmem sürekli öğrenme ve iyileştirme kültürünü teşvik eder	0.76	0.42	20.87		
İşletmemin başarısına katkıda bulunma konusunda kendimi güçlü hissedirim	0.78	0.40	21.41		
İşletmem risk almam konusunda cesaretlendirir	0.78	0.40	21.43		
2. Örgütsel Hazırlık				0.58	0.93
İşletmem dijital dönüşüm için mali kaynaklara sahiptir	0.93	0.14	28.47		
İşletmem dijital dönüşüm için insan kaynaklarına sahiptir	0.73	0.46	19.74		
İşletmem dijital dönüşüm için gerekli teknoloji altyapısına ve kaynaklara sahiptir	0.75	0.44	20.35		
İşletmemin iş hedefleriyle uyumlu net bir dijital dönüşüm stratejisi var	0.73	0.46	19.79		

Çizelge 4.18. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları (Devam)

Çalışanlar değişikliklere uyum sağlamak için gerekli dijital beceri ve yetkinliklere sahiptir	0.77	0.41	21.12		
İşletmemdeki bilgi teknoloji sistemleri güncel ve güvenilirdir	0.75	0.44	20.47		
Dijital dönüşümü kolaylaştırmak için bilgi paylaşımı ve öğrenme kültürü teşvik edilir	0.74	0.46	19.95		
İşletmemde iş süreçleri ve iş akışları dijital değişimlere uyulanır	0.76	0.43	20.64		
İşletmemde değişime karşı direnç aktif olarak takip edilir	0.72	0.48	19.39		
İşletmenin yenilikçi yapısı dijital aksaklıklara yanıt verebilecek esnek ve çeviktir	0.74	0.46	19.87		
3. Büyük Veri Analitik Yeteneği				0.63	0.93
İşletmemde iş birimleri arasında iş birliği ve bilgi paylaşımı teşvik edilir	0.93	0.14	28.60		
İşletmem güçlü veri analizi becerilerine sahip bir ekibe sahiptir	0.77	0.41	21.14		
İşletmem çeşitli kaynaklardan (iç ve dış) verileri etkili bir şekilde toplayabilir ve entegre edebilir	0.77	0.40	21.37		
İşletmem veri analitiği girişimlerinin iş performansı ve inovasyon üzerindeki etkisini izler ve değerlendirir	0.77	0.40	21.33		
İşletmem büyük hacimli verileri depolamak ve yönetmek için gerekli altyapıya sahiptir	0.80	0.36	22.37		
Büyük veri analitiğini iş stratejilerine dönüştürmek için tanımlanmış bir sürecimiz var	0.77	0.41	21.31		
Büyük verilerden anlamlı içgörüler elde etmek için gelişmiş analiz araçları ve teknolojileri kullanırız	0.80	0.37	22.36		
İşletmem çalışanların veri okuryazarlığı becerilerini geliştirmelerini teşvik eder	0.77	0.40	21.32		
İşletmem veri analitiği becerileri geliştirmek için eğitim programları sağlar	0.78	0.39	21.65		
4. Dijital Yetenek				0.66	0.90
Çalışanlar iş akışlarında karşılaşılan temel teknik sorunları giderme becerisine sahiptir	0.92	0.16	27.64		

Çizelge 4.18. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları (Devam)

Çalışanlar dijital araçlar ve platformlar aracılığıyla etkili bir şekilde iletişim kurabilir ve iş birliği yapabilir	0.80	0.37	22.08		
Çalışanlar karar verme süreçlerinde dijital teknolojileri kullanır	0.79	0.38	21.73		
Çalışanlar yeni dijital teknolojilere ve yeniliklere hızlı uyum sağlama becerisine sahiptir	0.80	0.36	22.18		
Çalışanlar dijital teknolojiyi kullanarak yenilikçi ürün-hizmet-süreç geliştirebilecek düzeydedir	0.76	0.42	20.61		
5. Yenilikçi İş Davranışı				0.68	0.93
İşletmemde çalışanların yaratıcılığı ve yeniliği teşvik edilir	0.95	0.09	30.04		
Çalışanlar yenilikçi yaklaşımlarını iyileştirmek ve geliştirmek için iş birliği yapar	0.82	0.33	23.40		
Çalışanlar yenilik arayışında risk almada desteklenir	0.81	0.35	22.75		
Çalışanlar yeni fikir ve çözümler oluşturmada aktiftir	0.78	0.40	21.50		
Çalışanlar inovasyon süreçlerinde karşılaşılan engellerin ve aksaklıkların üstesinden gelir	0.80	0.36	22.61		
Çalışanlar yenilik hedeflerine ulaşmak için alternatif yaklaşımlara sahiptir	0.81	0.34	23.02		
Çalışanlar yeni fikirleri değerlendirmeye, dijital araç ve yöntemleri denemeye açıktır	0.80	0.36	22.38		

Doğrulayıcı faktör analizinden sonrasında ölçüm modeline ilişkin uyum iyilikleri Çizelge 4.19’da gösterilmektedir. Uyum iyilikleri kapsamında ölçüm modelinin uygunluğu açıklamak için normalleştirilmiş Ki-Kare, RMSEA, AGFI, GFI, RMR, SRMR, CFI, NFI, NNFI, IFI, RFI, CAIC gibi değerler verilmiştir. Modele ait değerlerin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerini karşıladığı görülmektedir.

Çizelge 4.19. Ölçüm modeli uyum iyiliği sonuçları (Hair vd., 2010; Karagöz, 2019)

Uyum İyiliği İndeksleri	Çalışmanın Ölçme Modeline Ait Değerleri	Referans Değerler	
		İyi Uyum İyiliği Değeri	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değeri
X^2/ df	768.02/730 = 2.07	$0 \leq X^2/ df \leq 2.5$	$3 < X^2/ df \leq 5$
RMSEA	0.010	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.5 < RMSEA \leq 0.08$
AGFI	0.93	$0.95 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.90 \leq AGFI \leq 0.95$
GFI	0.94	$0.90 \leq GFI \leq 1.00$	
RMR	0.042	$RMR \leq 0.05$	
SRMR	0.023	$SRMR \leq 0.08$	
CFI	1.00	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$
NFI	1.00	$0.90 \leq NFI$	
NNFI	1.00	$0.90 \leq NNFI$	
IFI	1.00	$0.95 \leq IFI$	$0.90 \leq IFI$
RFI	0.99	$0.90 \leq RFI$	
Model CAIC/Doymuş CAIC	1426.57 / 6000.08	Model CAIC < Doymuş CAIC	

4.10. Ayırt Edici Geçerlilik

Ayırt edici geçerliliğin belirlenmesinde kullanılan kriterlerden birisi HTMT'dir (Heterotrait-Monotrait Ratio). HTMT, değişkenlere ilişkin korelasyon değerlerinin geometrik ortalamalara oranını açıklamaktadır. Ayırt edici geçerliliğin sağlanması için HTMT değerinin 0.90'dan küçük olması gerekmektedir (Hair vd., 2010; Henseler vd., 2015). HTMT sonuçlarına göre ayırt edici geçerliliğin sağlandığı ifade edilebilir.

Çizelge 4.20. Ayırt edici geçerlilik sonuçları

	ÖK	ÖH	BVAY	DY	YİD
ÖK	1	0.45	0.73	0.78	0.84
ÖH	0.51	1	0.46	0.77	0.33
BVAY	0.71	0.68	1	0.59	0.83
DY	0.82	0.85	0.78	1	0.60
YİD	0.53	0.68	0.35	0.68	1

ÖK: Örgüt Kültürü, ÖH: Örgütsel Hazırlık, BVAY: Büyük Veri Analitik Yeteneği, DY: Dijital Yetenek, YİD: Yenilikçi İş Davranışı

4.11. Yakınsak Geçerlilik

Araştırma modelinin ve değişkenler arası ilişkilerin uygunluğunu incelemek için yakınsak geçerliliğe bakmak gerekmektedir. Yakınsak geçerlilik için en iyi analiz yöntemi korelasyondur. Çünkü korelasyon analizi ile değişken ilişkileri açıklanabilmektedir (Hair vd., 2010). Korelasyon katsayıları eğer 0.30-0.70 arasında

olması orta, 0.70-1 arasında ise yüksek düzeyde ilişki olduğu söylenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Korelasyon analizi sonuçları Çizelge 4.21’de gösterilmektedir. Korelasyon katsayıları incelendiğinde en düşük pozitif ilişkinin büyük veri analitik yeteneği ile örgütsel hazırlık ($r=.459$; $p<0.01$), en yüksek pozitif ilişkinin ise büyük veri analitik yeteneği ile yenilikçi iş davranışı ($r=.808$; $p<0.01$) arasındadır.

Çizelge 4.21. Yakınsak geçerlilik sonuçları

	ÖK	ÖH	BVAY	DY	YİD
ÖK	1				
ÖH	.637**	1			
BVAY	.588**	.459**	1		
DY	.626**	.475**	.651**	1	
YİD	.626**	.485**	.808**	.654**	1

ÖK: Örgüt Kültürü, ÖH: Örgütsel Hazırlık, BVAY: Büyük Veri Analitik Yeteneği, DY: Dijital Yetenek, YİD: Yenilikçi İş Davranışı

** , % 0.01 düzeyinde anlamlılık

4.12. Hipotez Testleri Bulguları

Araştırmadaki doğrudan ve aracı hipotezleri yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir. Hipotez testlerinden önce açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Araştırma modelindeki değişkenlerin standardize ve t-değerlerinin yanı sıra açıklanan ortalama varyans (AVE) ve birleşik güvenirlik (CR) değer aralıklarının da kabul edilebilir sınırlara uygun olduğunun belirlenmesinden sonra uyum iyiliği değerlerine bakılmıştır. Uyum iyiliği değerlerinde ki-kare değerinin 2.07, RMSEA değerinin 0.010, RMR değerinin 0.042 ve SRMR değerinin 0.023 olduğu belirlenmiştir.

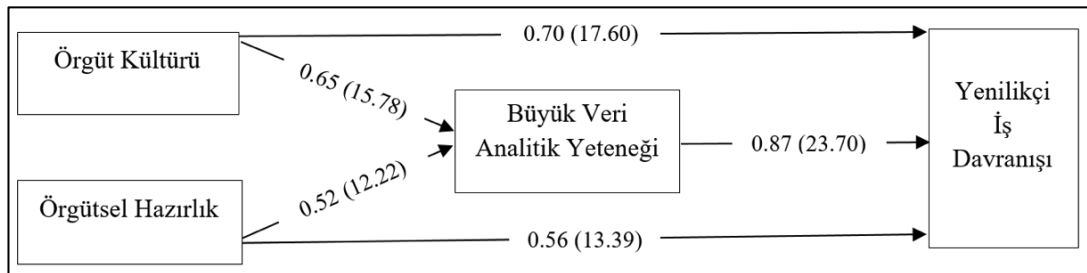
Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum iyiliği değerlerinin açıklanmasından sonra araştırma modelindeki hipotezler yapısal eşitlik yol analizi ile analiz edilmiştir. Yol analizi, ilişkilerin anlamlılığını ve etkililiğini göstermektedir. Araştırmadaki doğrudan etki hipotezlerine ilişkin yol analizi sonuçları Çizelge 4.22’de gösterilmektedir.

Çizelge 4.22. Doğrudan etki hipotez test sonuçları

Hipotez	İlişki	Yönü	Katsayı	t değeri	p	Hipotez Testi	R ²
H1	ÖK→YİD	+	0.70	17.60	p≤0.001	Desteklendi	0.49
H2	ÖK→BVAY	+	0.65	15.78	p≤0.001	Desteklendi	0.42
H4	ÖH→YİD	+	0.56	13.39	p≤0.001	Desteklendi	0.31
H5	ÖH→BVAY	+	0.52	12.22	p≤0.001	Desteklendi	0.27
H7	BVAY→YİD	+	0.87	23.70	p≤0.001	Desteklendi	0.75

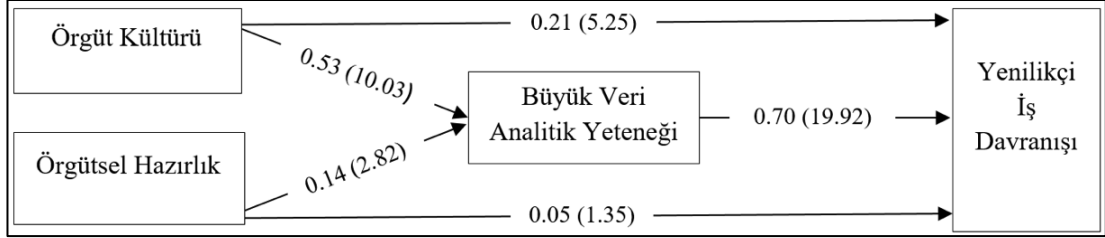
Yol analizi sonuçlarına göre örgüt kültürü, işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir ($\beta = 0.70$; $p \leq 0.001$). Örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışı değişkeninin 0.49'unu açıkladığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmanın H1 hipotezi kabul edilmiştir. H2 hipotezi sonuçlarına göre örgüt kültürü, işgörenlerin büyük veri analitik yeteneklerini anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir ($\beta = 0.65$; $p \leq 0.001$). Örgüt kültürü büyük veri analitik yeteneği değişkeninin 0.42'sini açıklamaktadır. Bu sonuçlar kapsamında H2 hipotezi desteklenmiştir.

H4 hipotezi sonuçlarında örgütsel hazırlık, işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir ($\beta = 0.56$; $p \leq 0.001$). Örgütsel hazırlığın yenilikçi iş davranışı değişkeninin 0.31'ini açıkladığı görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda H4 hipotezi desteklenmiştir. Örgütsel hazırlık, büyük veri analitik yeteneklerini de anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir ($\beta = 0.52$; $p \leq 0.001$). Örgütsel hazırlık büyük veri analitik yeteneği değişkeninin 0.27'sini açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre H5 desteklenmiştir. Araştırmanın son doğrudan etki hipotezi olan H7 hipotezi sonuçları, büyük veri analitik yeteneğinin yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif olarak etkilediğini göstermektedir ($\beta = 0.87$; $p \leq 0.001$). Büyük veri analitik yeteneği yenilikçi iş davranışı değişkeninin 0.75'ini açıklamaktadır. Bu sonuçlar ile H7 hipotezi desteklenmiştir. Doğrudan etki hipotezlerine ilişkin araştırma modeli gösterimi Şekil 4.1'de sunulmaktadır.



Şekil 4.1. Doğrudan etki hipotezlerine ilişkin araştırma modeli

Doğrudan etki hipotezlerinin yanı sıra aracılık rolüne ilişkin kurulan hipotezlerde yol analizi ile incelenmiştir. Şekil 4.2’de araştırmadaki aracılık rolü üzerine kurulan hipotezlere dair sonuçlar gösterilmektedir.



Şekil 4.2. Aracılık rollerine ilişkin araştırma modeli sonuçları

Şekil 4.2’deki bulgulara göre örgüt kültürü ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide büyük veri analitik yeteneğinin tam aracılık rolüne sahip olduğu ifade edilebilir. Örgüt kültürü ile yenilikçi iş davranışı arasındaki doğrudan etki değerinin ($\beta = 0.21$; $p \leq 0.001$), büyük veri analitik yeteneğinin aracı değişken olarak kabul edilmesi sonucunda tespit edilen dolaylı etki değerinden ($0.53 \times 0.70 = 0.376$) küçük olduğu belirlenmiştir. Örgütsel hazırlık ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide büyük veri analitik yeteneğinin tam aracılık rolüne sahip olduğu söylenebilir. Örgütsel hazırlık ile yenilikçi iş davranışı arasındaki doğrudan etki değerinin ($\beta = 0.05$; $p \leq 0.001$), büyük veri analitik yeteneğinin aracı değişken olarak kabul edilmesi sonucunda belirlenen dolaylı etki değerinden ($0.14 \times 0.70 = 0.098$) küçük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ile birlikte H3 ve H6 hipotezlerinin desteklendiği ifade edilebilir. Son olarak, dijital yeteneğin düzenleyicilik etkisi analiz edilmiştir. Düzenleyici değişken (dijital yetenek), tahmin değişkeni (büyük veri analitik yeteneği) ile sonuç değişkeni (yenilikçi iş davranışı) arasındaki ilişki şiddeti ve yönüne etki eden değişken olarak tanımlanabilmektedir. Düzenleyici değişkenin sahip olduğu değerlere göre tahmin ve sonuç değişkeni ilişkisi de farklılaşabilmektedir (Baron ve Kenny, 1986). Baron ve Kenny (1986), düzenleyici etkiyi incelemek için düzenleyici ve bağımsız değişkenlerin birleştirilerek yeni bir değişken elde edilmesini ve bu değişkenin anlamlı olması halinde düzenleyici etkinin varlığından bahsedilmesinin mümkün olduğunu belirtmektedir. Düzenleyici etkisinin belirlenmesi amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilerek Hayes’in geliştirdiği ve SPSS programının eklentisi olan PROCESS 4.2 kullanılmıştır. İlgili analizler PROCESS Model 1 kapsamında gerçekleştirilmiştir. Düzenleyicilik etkisine yönelik analiz sonuçları Çizelge 4.23’de gösterilmektedir. Model özetine dair bulgular ise Çizelge 4.24’de gösterilmektedir.

Çizelge 4.23. Düzenleyicilik etkisi analiz sonuçları

Etkiler	β	se	t	p	LLCI	ULCI
BVAY- YİD	.683	.041	16.718	.000	.603	.763
DY -YİD	.235	.036	6.504	.000	.164	.306
BVAY- DY	-.066	.034	-1.934	.054	-.132	.001

Çizelge 4.24. Düzenleyicilik etkisi model özeti bulguları

R	R^2	F	df1	df2	P
.827	.683	473.146	3.000	550.000	.000

Çizelge 4.24’de yer alan sonuçlar değerlendirildiğinde büyük veri analitik yeteneği ile yenilikçi davranışı içeren model anlamlı gözükmemektedir ($R=.827$; $R^2=.683$; $F=473.146$; $p<.001$). Bu sonuçlar, büyük veri analitik yeteneğinin yenilikçi iş davranışın %68’ini, dijital yeteneğin ise yenilikçi iş davranışın %23’ünü açıkladığını göstermektedir. Sonuçlara göre büyük veri analitik yeteneği ($\beta=.683$; $p<.001$) ve dijital yetenek ($\beta=.235$; $p<.001$) yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Fakat dijital yeteneğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki düzenleyici etkisinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($\beta=-.066$; $p>.001$). Bu doğrultuda H8 hipotezi desteklenmemiştir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

İşletmeler, sürekli olarak değişerek farklılaşan koşullara uyum sağlamaya çalışmaktadır. Böyle bir ortamda, müşterilerin taleplerine en uygun ve tatmin edici karşılık verebilmek işletmeler için daha da önem taşımaktadır. Çünkü, müşteri tatmini oluşturarak müşteri kitlesini genişletmek işletmelerin sürdürülebilirliği açısından belirleyici olmaktadır (Ali vd., 2021). İşletmelerin müşteri tatmini ve işletme sürdürülebilirliğini sağlaması için kritik faktörlerden birisi işgörenlerdir. Müşterilerin ihtiyaçlarını anlamaları ve bu ihtiyaçlara karşılık vermeleri açısından işgörenler önemli işleve sahiptir. Bu noktada işgörenlerin yenilikçi iş davranışına ne düzeyde sahip olduğu ve işletmenin yenilikçi davranışı nasıl desteklediği incelenmesi gerekmektedir. İşletmelerin işgörenlerin davranışlarında etkili olduğu bilinmektedir. Bu etkinin destekleyici veya engelleyici olup olmadığı ise işletmenin örgüt kültürü ile ilişkilidir.

İşletmeler örgüt kültürleri aracılığıyla işgörenlerden beklentilerini şekillendirmekte ve davranışları belirlemektedir. İşgörenlerin düşüncelerine ve davranışlarına önem vererek paylaşımcı bir örgüt kültürü oluşturan işletmelerde işgörenler daha özgür olabilmektedir (Slatten vd., 2011). İşletmede davranış ve hareket kısıtlılığının az düzeyde olmasını hisseden işgörenler yenilikçi iş davranışı konusunda cesur davranabilmektedir (Kim ve Lee, 2013). Bu araştırmada da H1 hipotezi bağlamında örgüt kültürünün işgörenlerin yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif etkilediği varsayılmıştır. Araştırma sonuçlarında H1 hipotezinin desteklendiği belirlenmiştir. Bir başka deyişle, örgüt kültürü yenilikçi iş davranışını anlamlı bir şekilde pozitif olarak etkilemektedir. Bu sonuç literatürdeki çeşitli araştırmalar tarafından da desteklenmektedir.

Örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışı üzerindeki pozitif etkisi farklı sektörlerdeki kamu ve özel işletmeler için geçerli ortak bir sonuçtur. Örneğin; küçük ve orta ölçekli işletmeler (Gashema ve Mokua, 2019), yerel yönetimler (Jankelová vd., 2021; Ryu, 2022; Lee ve Jin, 2023), imalat (Naranjo-Valencia vd., 2017; Afsar ve Umrani, 2020; Jung vd., 2021), çevre (Wu ve Lin, 2018), havacılık (Gozukara vd., 2016; Suifan, 2021), telekom ve finans (Sinha vd., 2016), inşaat (Hartmann, 2006; Zheng vd., 2019), üniversiteler (Al-Khatib vd., 2021), enerji (Zeb vd., 2021), sanayi ve ticaret

(Molodchik vd., 2016; Contreras vd., 2020), bankacılık (Rizki vd., 2019; Fitrio vd., 2020; Sarmawa vd., 2022), eğitim ve sağlık (Verschuere vd., 2014), gıda (Setiawan, 2020), danışmanlık (Gulev, 2016) gibi alan ve sektörlerdeki işletmelerde yürütülen araştırmalarda örgüt kültürünün işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Bu sektörlerin yanı sıra turizm sektöründeki işletmeler için de benzer durum söz konusudur. Eskiler vd. (2016), turizm işletmelerinde yenilikçi iş davranışında örgüt kültürünün önemli bir etkileyici olduğunu açıklamaktadır. Otel işletmelerindeki yenilikçi kültür anlayışı işgörenlerin açıklığını artırarak yenilikçi iş davranışı için uygun bireysel özellikleri sağlamaktadır. Gerek doğrudan gerekse dolaylı olarak otel işletmelerindeki yenilikçi örgüt kültürü işgörenlerin yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilemektedir (Senbeto vd., 2022). Otel işletmelerindeki kurumsal destek ve baskı işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını geliştirebilmektedir (Eid ve Agag, 2020). Yang vd. (2022), örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilediğini fakat grup çeşitliliği ve açıklığının da bu etkide önemli faktörler olduğuna dikkat çekmektedir.

Otel işletmelerinin katılımı ve yenilikçiliği destekleyen örgüt kültürü işgörelere yeni hizmet ve ürün geliştirmesi açısından ekstra rol yükleyebilmektedir. Yenilikçiliği önemseyen örgüt kültürünün işgörenlerin yenilik için ekstra davranış sergilemesini ve yenilikçilik performansını etkilemektedir (Baradarani ve Kilic, 2018). Hussain vd. (2016) ise, örgüt kültürünün bir yansıması olan ekip kültürünün yenilikçi davranış pozitif olarak etkilediğini belirtmektedir. Otel işletmelerinde yenilikçi örgüt kültürünün benimsenmesi işgörenlerin hem proaktif hem de yenilikçi iş davranışlarını etkilemektedir (Chen, 2011). İşgörenlerin bu şekilde etkilenmesinde önemli olan bir unsur da örgüt kültürünün yarattığı öz saygıdır. Örgüt kültürünün işgörenlerin fikirlerini desteklemesi ve önemsemesi işgörenlerin öz saygısını artırmaktadır. Öz saygısı artan işgörenlerin yenilikçi iş davranış sergilemesi olağan bir duruma dönüşmektedir (Lee ve Hyun, 2016). Öz saygıya benzer şekilde örgüt kültürü çatışma ortamını minimize ederek de yenilikçi iş davranışını desteklemektedir. Örgüt kültüründeki özgür tartışma ve fikir paylaşma ortamı işgörenlerin yenilikçi davranışları için idealdir (Jung ve Yoon, 2018).

Otel işletmelerinin yanı sıra seyahat acentelerinde de yenilikçi iş davranışında örgüt kültürü etkili olmaktadır. Rashwan ve Ghaly (2022), seyahat acentelerinde işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarında liderlik stillerinin etkili olduğunu fakat örgüt kültürü aracılığıyla bu etkinin olumlu olarak arttığından bahsetmektedir. Bu sonuç Yang vd. (2021) tarafından otel işletmeleri kapsamında desteklenmektedir. Yazarlara göre, işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarında liderliğin etkisini artıran temel unsur işletmenin kültürüdür. Liderlik ve insan kaynakları uygulamaları tek bir faktör olarak yeterli olmamaktadır. Örgüt kültürü bütüncül yapısıyla hem işgörenlerin yenilikçiliklerinin önünü açmakta hem de diğer faktörlerin de işgörenler üzerindeki etkisi kuvvetlendirmektedir (Li ve Hsu, 2016). Genel olarak değerlendirildiğinde, turizm sektöründeki işletmelerin sahip olduğu işbirlikçi ve açık kültür anlayışı işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını pozitif olarak etkilemektedir (Lim ve Lu, 2024).

Esnek olarak tanımlanabilen örgüt kültürü işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını geliştirmekte ve takdir etmektedir. Yenilikçi iş davranışını destekleyerek işgörenleri eğiten örgüt kültüründe işgörenlerin yenilikçi davranışlara yönelik algıları pozitif olarak gelişim göstermektedir (Yang vd., 2022). Benzer şekilde Shahzad vd. (2017), esnekliği ve farklılığı destekleyen örgüt kültürünün hem yenilikçi hem de yaratıcılık performansında artış sağladığını belirtmektedir. Çünkü bu şekildeki bir örgüt kültürü işgörenleri yenilikçi düşünceleri ile birlikte karar alım süreçlerine dahil olmasını kolaylaştırmaktadır. Eid ve Agag (2020), bu durumu örgüt kültüründeki destekleyici ortam ile açıklamaktadır. Destekleyici örgüt kültüründe işgörenler takdir edilerek değerli olduklarına dair hisse sahip olabilmektedir (Eid ve Agag, 2020). Bu hisler sonucu yenilikçi iş davranışlarına yönelik istekler artabilmektedir.

Örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilemesinde etkili olan bir unsur da işletmenin sahip olduğu normlardır. Normlar sayesinde işgörenlerin davranışlarının sınırları oluşturulmaktadır. İşgörenlerin yenilikçi veya standart davranış sergilemesi kararını örgüt kültüründeki normlar belirlemektedir. Bu kapsamda, örgüt kültüründeki normların yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu etkileri olduğu söylenebilir (Hogan ve Coote, 2014). Normlar gibi örgüt kültürünü oluşturan unsurlar işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını olumlu olarak tetiklemektedir. Örgüt kültüründen güç alan işgörenler yenilikçi ve özgün fikirlerini rahatlıkla aktararak paylaşabilmektedir (Szczeńska-Woszczyńska, 2015). Örgüt kültürünün yenilikçi

odaklılığı işgören davranışlarının aynı doğrultuda olmasını sağlamaktadır (Afsar ve Umrani, 2020; Ekmekcioğlu ve Öner, 2024). Çünkü yenilikçi kültürün işgörenlerden beklentileri sonucunda yenilikçi davranışların sergilenmesi kolaylık kazanmaktadır (Hu vd., 2009).

Örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemesi teorik açıdan da açıklanabilmektedir. Örgütsel Yaratıcılık Teorisi'ne göre kültür gibi örgütsel nitelikler işgörenlerin yenilikçi davranışlarını artırmaktadır (Woodman vd., 1993). Örgütsel Yaratıcılık Teorisi kapsamında örgüt kültürünün öğrenme fırsatlarını işgörelere sunarak kişisel gelişimlerini sürdüreceğ şekilde olması yenilikçi davranışları olumlu etkilemektedir (Karatepe vd., 2020). Kişi-Örgüt Uyumu teorisine göre işgörel ve örgütün değlerleri paralellik gösterdiğinde işgörelerin motivasyonları yükselmektedir. Çalışma ortamında motivasyonu yüksek olan işgörelerin yenilikçi davranışları sergilemesi de yüksek olmaktadır (De Jong ve Den Hartog, 2007). Çünkü örgüt kültürüne güvenen işgörel yenilikçi davranışları sonrası risk altında değildir ve belirsizlik yaşamamaktadır (Afsar vd., 2015). Kişi örgüt uyumunun yenilikçi davranışlar üzerindeki pozitif etkisini açıklayan çeşitli araştırmalar vardır (Afsar, 2016; Karabay vd., 2020; Goetz ve Wald, 2021). Son olarak Yeniliğin Yayılması kuramı, yeniliklerin yayılmasını etkileyen faktörler içerisinde sosyal sistem faktöründen bahsetmektedir. Sosyal sistem, birlikte hareket eden grup olarak tanımlanabilmektedir. Örgüt kültürü de bir sosyal sistem olarak değlendirilebilir. Örgüt kültüründe yeniliğe yönelik destek ve vizyon işgörelerin yenilikleri benimseyerek davranışlarına yansıyabilmektedir (Kohles vd., 2013).

Araştırmada H2 hipotezi örgüt kültürünün büyük veri analitik yeteneğini etkilediğine dair oluşturulmuştur. Araştırma sonuçlarında, örgüt kültürünün büyük veri analitik yeteneğinin anlamlı ve pozitif olarak etkilediğı belirlenmiştir. Bu sonuçla, H2 hipotezi desteklenmiştir. Turizm sektöründe özellikle otel işletmeleri dahilinde örgüt kültürünün büyük veri analitik yeteneğı üzerindeki etkisine yönelik çeşitli araştırmalar yapıldığı bilinmektedir (Centobelli ve Ndou, 2019; Stylos vd., 2021; Khalil vd., 2023b; Aziz vd., 2024). Bu araştırmalar teorik açıdan örgüt kültürü ve büyük veri analitik yeteneğı ilişkisini açıklamaktadır. Turizm sektörünün yanı sıra diğer sektörlerde de örgüt kültürü ve büyük veri analitik yeteneğı üzerine çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar imalat (Yu vd., 2021), askeri (Dubey vd., 2019a), bilgi

iletişim (Upadhyay ve Kumar, 2020) gibi alanlarda da örgüt kültürü ve büyük veri analitik yeteneği birlikte incelenmiştir. Hem turizm hem de diğer sektörlerde gerçekleştirilen araştırmalarda örgüt kültürünün büyük veri analitik yeteneğini pozitif etkilediği ifade edilmektedir. Bu sonuçlar, H2 hipotezinin kabulünü desteklemektedir.

Aziz vd. (2024)'e göre otel işletmelerinde büyük veri analitik yeteneği oluşturmak için veri odaklı kültür, örgütsel öğrenme, yönetim ve teknoloji becerileri gibi kaynaklar kesinlikle olmalıdır. Bu düşünce Khalil vd. (2023b) tarafından da desteklenmektedir. Yazarlara göre otel işletmelerinde büyük veri analitik yeteneğinden bahsetmek için veri odaklı ve katılımcı örgüt kültürünün otel yöneticileri tarafından oluşturulması gerekmektedir. Turizm sektöründe büyük veri analitik yeteneğinin gelişimindeki temel sorunlardan birisi örgüt kültürüdür. İşğörenlerin büyük veriyi kullanabilmek için belirli yeteneği olmasına rağmen örgüt kültürünün yönelimi nedeniyle işğörenlerin sınırlı yetenekleri yetersiz kalmaktadır (Stylos vd., 2021). Centobelli ve Ndou (2019), turizm sektöründe veri odaklı kültürün büyük veri analitik yeteneği gibi yeteneklerin gelişimi için önemliliğine değinmektedir. Özetle, otel işletmelerinde büyük veri analitik yeteneğinden bahsetmek için veri odaklılığı ön plana alan örgüt kültürünün bulunması bir şarttır (Naz vd., 2024).

Örgüt kültürünün bir unsuru olarak kabul edilen sistem ve altyapı kalitesi, yönetim desteği, yeniliğe destek, açık hedefler, iletişim ve örgüt yapısı gibi unsurlar büyük veri analitik yeteneğine etkide bulunmaktadır (Surbakti vd., 2020). Gelişim ve destekleyici nitelikteki örgüt kültürlerinde büyük veri analitik yeteneğinin gelişmesi olağandır. Yenilikçilikle doğrudan ilişkili olan gelişim odaklı örgüt kültürlerinde büyük veri analitik yeteneğinin gelişmesi ve sürdürülmesi için uygun çalışma ortamı sağlanmaktadır (Lin ve Kunnathur, 2019). Benzer bir görüş Gupta ve George (2016) tarafından da ileri sürölmektedir. Gupta ve George (2016)'a göre büyük veri analitik yeteneğini oluşturmak için veriye dayalı ve öğrenmeyi destekleyen örgüt kültürünün varlığı önemlidir.

Örgüt kültürünün özellikle veri odaklı olması büyük veri analitik yeteneği için kritiktir. Veri odaklı düşünmek ve karar almak verilerden çıkarımlar yapılması ile olmaktadır. ıkarımların sağlıklı bir şekilde belirlenmesi için verileri analiz ederek yorumlayabilmek gerekmektedir (Mikalef vd., 2020). Örgüt kültürünün veri odaklılığı

sürekli desteklemesi durumunda verilerin analiz edilerek çıkarımları yapılmasını rutin bir davranışa dönüştürmektedir. Bir döngü halinde devam eden bu süreç büyük veri analitik yeteneğinin gelişmesi mecburiyeti yaratmaktadır (Yu vd., 2021). Çünkü büyük veri analitik yeteneği gelişmez veya düşük seviyelerde olursa verileri analiz etmek ve çıkarımlar yapmak mümkünlüğü ortadan kaybolmaktadır. Dolayısıyla veri odaklı karar alımı da söz konusu olmamaktadır.

Örgüt kültürünün veri odaklı anlayışa geçiş yaptığını hisseden işgörenler daha önce çoğu kez göz ardı edilen verilere önem vermeye başlamaktadır. Veriler aracılığıyla fark edilmeyen ayrıntıları görebilme ve özgün çıkarımlar yapabilme fırsatı elde eden işgörenlerin veri odaklı kültüre adaptasyonu kolay olmaktadır. Bu kolaylığı örgüt kültürünün genel yapısı sağlamaktadır (Stylos ve Zwiegelaa, 2019). Örgüt kültürünün veri odaklı, bilgi paylaşımını destekleyen, iş birliğine açık ve katılımcı özelliklere sahip olması işgörenleri büyük veriden yararlanmaya yöneltmektedir. Büyük verilerden istenilen düzeyde yararlanmak için verilere yönelik analitik yeteneğe sahip olmak bir gerekliliktir. Örgüt kültürünün veri odaklılığını işgörelere yansıması işgörelerin büyük veri analitik yeteneği geliştirmelerinin yolunu açmaktadır (Karaboga vd., 2023).

Yenilik kapsamında işletmeye dahil edilen teknolojik uygulamaların işgörel tarafından kabul edilmesinde dışsal değişkenler etkili olmaktadır. Dışsal değişkenler işgörelin kararlarını ve davranışlarını doğrudan etkileyen unsurlardır. Dışsal değişkenlerde ise örgüt kültürü ve yönetim ön planda tutulmaktadır (Lee vd., 2003; Kim vd., 2008). Örgüt kültürü işgörelin yeni uygulamaları benimsemesini ve kullanmasını etkilemektedir. İşgörel örgüt kültürünün etkisiyle yeni uygulamaları kullanma kararı almakta ve buna ilişkin yeteneklerini geliştirmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalarda da örgüt kültürü dışsal değişken olarak ele alınmış ve örgüt kültürünün yeni teknolojik uygulamalarının benimsenmesinde işgöreleri etkilediği açığa çıkarılmıştır (Park vd., 2014; Na vd., 2022).

Örgüt kültürü ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide büyük veri analitik yeteneğinin aracı rolünü belirlemek için H3 hipotezi oluşturulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre H3 hipotezi desteklenmiştir. H3 hipotezine göre örgüt kültürü ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide büyük veri analitik yeteneğinin aracı rolü

bulunmaktadır. Literatürde sınırlı olmakla birlikte örgüt kültürü ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide büyük veri analitik yeteneğinin rolüne odaklanan bazı araştırmalar bulunmaktadır (Upadhyay ve Kumar, 2020; Sekli ve De La Vega, 2021; Mahmood vd., 2023). Bu araştırmaların yanı sıra dolaylı olarak da büyük veri analitik yeteneğinin aracı rolünü açıklayan araştırmalar vardır (Ciampi vd., 2021; Shamim vd., 2021; Chatterjee vd., 2022; Kuo, 2024).

Mahmood vd. (2023), örgüt kültürünün yenilikçi olmasının işgörenlerin yenilikçi davranışlarını etkilediğini belirtmektedir. Bu etkiyi belirleyen unsurlardan birisi büyük veri analitik yeteneğidir. Büyük veri analitik yeteneğine verilen önemin yüksek olması durumunda bu etki daha artmaktadır. Örgüt kültüründe veri anlayışı ve çevresinin oluşturulmuş olması durumunda büyük veri analitiğinin benimsenmesini olumlu olarak etkilemektedir. Bunun sonucunda ise örgüt ve işgören performansı pozitif olarak değişim göstermektedir (Sekli ve De La Vega, 2021). Bu sonuç, Upadhyay ve Kumar (2020) tarafından da desteklenmektedir. Örgüt kültürünün performans üzerindeki etkisine büyük veri analitik yeteneği aracılık etmektedir (Upadhyay ve Kumar, 2020). Özetle, örgüt kültürünün büyük veri analitik yeteneğini stratejik olarak desteklemesi ile yenilikçi iş davranışı pozitif gelişim göstermektedir (Shamim vd., 2021; Chatterjee vd., 2022).

İşletmeler örgüt kültürlerine ve işleyişlerine büyük veri analitik yeteneğini entegre etmeleri ile çeşitli avantajlar elde etmektedir. Bunlardan birisi yenilikçi iş davranışlarının daha sık gerçekleşmesine olanak sağlanmasıdır (Ciampi vd., 2021; Kuo, 2024). Büyük veri analitik yeteneğinin örgüt kültüründe gelişmesi ile işgörenler veri akışını kontrol edebilmektedir. Veri kaynaklarının zenginleşmesi ile işgörenler farklı bakış açıları kazanabilmektedir. Çünkü veri kaynaklarının çeşitlenmesi aynı zamanda bilgi içeriklerinin de artmasına da katkı sunmaktadır. İşgörenler büyük veri analitik yeteneği ile görevlerine yönelik farklı bilgilere ulaşmakta ve bu bilgilerden anlamlı çıkarımlar yapabilmektedir (Wan ve Liu, 2021). Bu çıkarımlar sayesinde yenilikçi iş davranışları artış göstermektedir (Xie vd., 2021). Bu noktada önemli olan, örgüt kültürünün büyük veri analitik yeteneğini geliştirmesidir. Ayrıca, büyük veri kaynaklarına çeşitli yatırımlar yapılması da yenilikçi iş davranışı için önemlidir.

Büyük veri kaynaklarına ve büyük veri analitik yeteneğine yatırım yapılması için örgüt kültürünün veri odaklı ve katılımcı bir yaklaşımda olması gerekmektedir. Veri odaklı örgüt kültüründe büyük veri kullanımının yaratıcı sonuçları desteklenerek klasik düşünce üretim sürecinin dışına çıkmaktadır. Büyük veri analitik yeteneği ile işgörenler klasik düşüncelerden ve anlayışlardan uzaklaşarak yeni düşünceleri oluşturmada kullanacakları bilgilere erişmektedir (Zeng ve Khan, 2019). Bu sürecin temel yapısını veri odaklı örgüt kültürü oluşturmaktadır. Veri odaklı kültür büyük veri analitik yeteneğinin geliştirilmesini destekleyen önemli bir unsurdur (McAfee vd., 2012; Gupta ve George, 2016). Kaynak Tabanlı Görüş'e göre de büyük veri analitik yeteneğinin örgüt kültürüne bir kaynak olarak dahil edilmesi işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını artırmaktadır (Ghasemaghaei ve Calic, 2020).

Araştırmanın H4 hipotezi, örgütsel hazırlığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisine yönelik oluşturulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel hazırlık yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir. H4 hipotezinin desteklendiği görülmektedir. Literatüre bakıldığında, turizm sektöründe örgütsel hazırlığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin incelenmediği görülmektedir. Turizm sektöründe daha çok örgütsel değişime hazırlığın işgörenlerin davranışları üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkisinin incelendiği dikkat çekmektedir (Chang vd., 2018; Luo vd., 2022; Sethi vd., 2023). Chang vd. (2018), otel işletmesi işgörenlerinin değişime hazır olmasının yenilikçi iş davranışlarını pozitif olarak etkilediğini belirtmektedir. Luo vd. (2022) ve Sethi vd. (2023) ise, işgörenlerin örgütsel değişime hazır olmasının iş stresini azaltarak işgörenleri mutlu edeceğini ve işlerinde farklılık aramaya yönlendireceğini açıklamaktadır. Turizm sektörünün aksine diğer sektörlerde örgütsel hazırlık ve yenilikçi iş davranışı arasında çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Yüksek eğitim (Aboobaker ve Zakkariye, 2020, 2021), girişim (Sengupta vd., 2023), aile (Xie vd., 2023), küçük ve orta ölçekli (Jun vd., 2021; Zhen vd., 2021), telekomünikasyon (Najm ve Ali, 2024), imalat (Binsaeed vd., 2023) gibi hem özel hem de kamu işletmelerinde örgütsel hazırlığın yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir.

İşletmelerin gerçekleştirmeyi düşündükleri ve üzerine plan yaptıkları yeniliklerin işgörenlerde karşılık bulması açısından örgüt yapısı önemlidir. Örgüt yapısından kasıt doğrudan örgüt kültürü değildir. İşletmenin yenilik kapsamında örgütsel hazırlıkları ve

eylemleri işgörenlerin yenilikleri benimseyerek davranışlarına uyarlaması sürecini hızlandırmaktadır (Sethi vd., 2023). İşgörenler görevlerini yerine getirecek düzeyde teknik bilgi ve yeteneğe sahiptir fakat bu yenilikçi iş davranışları için yeterli olmamaktadır (Binsaeed vd., 2023). Örgütsel hazırlık kapsamında işgörelere uygun ekipman ve eğitim desteğinin sağlanması ile işgörelere mevcut bilgi ve yetenek birikimlerini yenilikçi iş davranışlarına uyarlayabilmektedir (Hussain ve Papastathopoulos, 2022). Çünkü örgütsel hazırlık sürecinde işletmeler en iyi ve uygun kaynaklarını işgörelere kullanıma sunmaktadır (Zhen vd., 2021). Özellikle dijitalleşme ve yenilik kapsamındaki örgütsel hazırlık sürecinde işletmenin çabasını ve desteğini hisseden işgörelere, yenilikçi iş davranışında istekli bir gönüllük gösterebilmektedir (Tan vd., 2021).

Gerek içsel gerekse dışsal nedenlerden dolayı belirsizliklerin sıklıkla yaşandığı işletmelerde işgörelere yenilikçi düşünceye yönlendirmek kolay değildir. İşgörelere yenilikçiliklerinden faydalanmak için örgütsel hazırlık faaliyetlerinde yapısal ve psikolojik hazırlıkların tamamlanması gerekmektedir (Richtner ve Löfsten, 2014). Yapısal hazırlıkla işgörelere yenilikçiliklerini kullanabilecekleri altyapıya sahip olabilirken, psikolojik hazırlıkla ise işgörelere kendilerini güvende hissetmektedir. Bu şekilde yenilikçilik sürecine dair korkuları ve belirsizlikleri azalan işgörelere yenilikçi iş davranışlarını rahatlıkla gerçekleştirebilmektedir (Jun vd., 2021). Senbeto ve Hon (2020), bu durumu örgütsel hazırlık ile işgörelere dayanıklılıklarının artmasına bağlamaktadır. Örgütsel hazırlığın uygulandığı işletmelerdeki işgörelere dayanıklılıklarının daha yüksek olduğu ve bunun etkisiyle yenilikçi performanslarının yükseldiği ileri sürülmektedir (Senbeto ve Hon, 2020).

İşgörelere özellikle dijitalleşme ve yeniliğe yönelik örgütsel hazırlık sürecinde yenilikçi iş davranışına eğilim göstermelerinde kolektif bağlılık duygusu etkili olmaktadır. Örgütsel hazırlık sürecini başarılı bir şekilde kurgulayan ve işgörelere aktaran işletmelerde, işgörelere yenilikçilik sürecine katılım göstermek konusunda güven duygusunun geliştirdiği mecburilik duygusu yaşamaktadır (Xie vd., 2023). İşletmenin örgütsel hazırlık faaliyetlerine doğrudan tanık olarak hazırlık amacını anlayan işgörelere ilk olarak hazırlık sürecine katılım göstermekte, ikinci olarak ise kolektif bağlılık yaşamaktadır (Gfrerer vd., 2021). Bu süreç yenilikçi iş davranışı

gösterilmesi ile sonuçlanmaktadır. Örgütsel hazırlığın yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilediği sonucu Teknoloji Hazırlık İndeksi (THİ) ile de açıklanabilmektedir. THİ, teknoloji odaklı örgütsel hazırlık kapsamında işgörenlerin yenilikçilik ve iyimserlik düzeylerinin pozitif olarak geliştiğini açıklamaktadır. Örgütsel hazırlık ile işgörenler özellikle teknoloji odaklı yenilikçiliklere dair iyimser tutum geliştirmektedir. İyimserlik düzeyinin yanı sıra işgörenlerin yenilikçi yönleri de pozitif olarak etkilenmektedir (Parasuraman ve Colby, 2015). Böylelikle, işgörenler yeni teknolojileri kullanıp yenilikçi hizmet, ürün ve süreçler üretebilmektedir (Hradecky vd., 2022). Bu varsayım, Cimbaljević vd. (2023) ve Sun vd. (2020) tarafından otel işletmelerinde yapılan araştırmalarla desteklenmektedir. Her iki araştırmada da işgörenlerin yenilikçilik ve iyimserliklerinin yeni teknolojileri kullanma algıları ve faydalarını pozitif olarak etkilediğini belirtilmektedir. Böylelikle hem işletmelerin hem de işgörenlerin yenilikçi performanslarının geliştiği söylenmektedir (Sun vd., 2020; Cimbaljević vd., 2023).

Örgütsel hazırlığın büyük veri analitik yeteneğini pozitif etkilediğine dair H5 hipotezi oluşturulmuştur. Sonuçlar, H5 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Örgütsel hazırlık, büyük veri analitik yeteneğini anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir. Turizm sektöründe örgütsel hazırlık ve büyük veri analitik yeteneğini inceleyen araştırmalar sınırlıdır (Lutfi vd., 2022a; Aboushouk ve Tamamm, 2023; Baker, 2023). Turizm sektörü haricinde imalat (Binsaeed vd., 2023), küçük ölçekli işletmeler (Sam ve Chatwin, 2018; Lutfi vd., 2022b; Mustapha, 2022; Iranmanesh vd., 2023), sağlık (Ghaleb vd., 2021) gibi sektörlerde de örgütsel hazırlık ve büyük veri analitik yeteneği üzerine araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmalarda, örgütsel hazırlığın büyük veri analitik yeteneğini pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuçlar, H5 hipotezinin desteklenmesi ile tutarlılık göstermektedir.

Lutfi vd. (2022a), otel işletmesinde örgütsel hazırlık kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlerin büyük veri analitik yeteneğini pozitif olarak etkilediğini ve iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Bu sonuç Baker (2023) tarafından da doğrulanmaktadır. Baker (2023), otel işletmelerinde örgütsel hazırlık kapsamında özellikle yapısal hazırlıkla büyük veri analitik yeteneği arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğundan bahsetmektedir. Otel işletmelerinin yanı sıra seyahat acentelerinde

de büyük veri için yapılan hazırlık çalışmalarının işgörenlerin büyük veri benimsemesinin pozitif etkilediği görülmektedir (Aboushouk ve Tamamm, 2023).

Örgütsel hazırlık, yeni teknolojilerin benimsenerek kullanılmasını yönetme ve kaynak yaratma becerisidir (Iranmanesh vd., 2023). İşletmelerin büyük veri gibi teknolojilere birden geçiş yapması doğru bir uygulama olarak kabul edilmemektedir. Öncesinde örgütsel hazırlık dahilinde büyük veriye yönelik planlamanın yapılması ve işgörelere güvenin aktarılması gerekmektedir (Sam ve Chatwin, 2018). İşgörel örgütsel hazırlık sürecinde büyük veri uygulamalarına dair belirsizliklerini aşabilir ve düşüncelerini netleştirebilir (Mustapha, 2022). Bu nedenle işletmelerde büyük veri analitik yeteneğinin gelişim göstermesi amaçlanıyorsa ilk olarak örgütsel hazırlık yapılmalıdır. Örgütsel hazırlık sürecinde işgörelerin yeni uygulamalara dair bilgileri artmakta ve sürece hakimiyetleri gelişmektedir. Ayrıca, büyük verinin faydalılığının farkına varan işgörelerin büyük veri analitik yeteneğini benimsemesi ve kullanımı kolaylaşmaktadır (Gong ve Janssen, 2021).

Örgütsel hazırlığın büyük veri analitik yeteneği üzerindeki etkisinde hazırlık sürecinin işgörelerin tutum ve davranışlarında değışikliğe neden olması önemlidir. Örgütsel hazırlık ile birlikte işgörel büyük veri için yapılması planlanan değışikliklere psikolojik ve davranışsal açıdan alıştırılmaktadır (Sun vd., 2018). İşletmenin örgütsel hazırlık kapsamında büyük veriye yatırımlar yapması ve işgörelere eğitimler sunması önemlidir (Binsaeed vd., 2023). Bu ve benzeri faaliyetler işgörelerin psikolojik açıdan büyük veriye alıştırmakta ve oluşması muhtemel önyargıları pasivize etmektedir. Davranışsal açıdan ise işgörelin büyük veriyi kullanmalarının ve büyük veri analitik yeteneklerini geliştirmelerinin önemliliğine ikna etmektedir (Lutfi vd., 2022a).

Büyük veri için örgütsel hazırlığın psikolojik ve davranışsal açıdan işgöreleri olumlu etkilemesinde THİ'deki iyimserlik ve yenilikçiliğın etkisi de bulunmaktadır. Örgütsel hazırlık ile işgörel büyük veriye karşı iyimser yaklaşabilmektedir. Çünkü işletmenin örgütsel hazırlık ile samimi olduğı hissedilen işgörel büyük veri odaklı değışikliklere güven duymaya başlamaktadır. İyimserlik ve güvenin etkisiyle işgörelin yenilikçilikleri de pozitif gelişim göstererek büyük veriyi kullanma istekleri oluşmaktadır (Parasuraman ve Colby, 2015; Ghaleb vd., 2021). Sonuç olarak,

örgütsel hazırlığın gerçekleştirilmesi ile büyük veri analitik yeteneğinin önündeki ciddi bir engel ortadan kaldırılmaktadır. Büyük veri analitik yeteneği ile ilgili literatürde örgütsel hazırlık kapsamındaki yatırım ve destek eksikliğinin büyük veri adaptasyonu için temel engeller olduğu belirtilmektedir (Tabesh vd., 2019).

Örgütsel hazırlık ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide büyük veri analitik yeteneğinin aracı rolünü belirlemek için H6 hipotezi oluşturulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre H6 hipotezi desteklenmektedir. Bu sonuçla, örgütsel hazırlık ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide büyük veri analitik yeteneğinin aracı rolü bulunmaktadır. Örgütsel hazırlık ile birlikte büyük veri analitik yeteneği gelişen işgörenler işletme faaliyetleri hakkında çeşitli verilere ulaşmaya başlamaktadır. Bu veriler, işgörenlerin özgün düşüncelerini sağlayarak işletmede nelerin yapılması gerektiği konusunda çıkarımlar sunmaktadır (Giacumo vd., 2018). Örgütsel hazırlık, işgörenlerin yenilik değeri algılarını artırarak dijital yeniliklere karşı tutumları iyileştirmektedir. Tutumların olumlu olarak şekillenmesi büyük veri analitik yeteneğinin gelişimini desteklemektedir. Büyük veri analitik yeteneği ile yeni bilgilere erişen işgörenler yenilikçi iş davranışları noktasında kaynak çeşitliliği elde etmektedir. Bu durumda yeni ürün, süreç ve hizmet geliştirilmesi kolaylaşmaktadır (Lokuge vd., 2019). Ghasemaghahi (2019), örgütsel hazırlığı ‘psikolojik’ ve ‘yatırım’ hazırlığı olarak sınıflandırıldığı araştırmada hazırlığın yenilikçilik kapsamında değer yaratımını pozitif olarak etkilediğini ve bu ilişkide büyük veri analitik kullanımının aracı role sahip olduğunu belirtmektedir. Maroufkhani vd. (2020) ise, örgütsel hazırlığı da içerisine alan örgüt yapısı ile performans arasındaki ilişkide büyük veri analitiğinin aracılık rolüne sahip olduğunu ifade etmektedir. Dijital dönüşüme yönelik örgütsel hazırlık sonucunda büyük veri analitik yeteneği gibi yeni yeteneklere sahip olan işgörenler yenilikçi iş davranışı sergileyebilmektedir (Binsaeed vd., 2023).

Büyük veri analitik yeteneğinin yenilikçi iş davranışını pozitif etkilediğine dair H7 hipotezi oluşturulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, H7 hipotezi desteklenmektedir. Büyük veri analitik yeteneği yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir. Turizm sektöründe büyük veri analitik yeteneğinin yenilikçi iş davranışını veya yenilikçiliği pozitif olarak etkilediğini belirten çeşitli araştırmalar vardır (Shamim vd., 2021; Demir vd., 2022; Al Hadeed vd., 2024; Yaşar vd., 2024). Bu araştırmaların yanı sıra kamu ve özel sektörlerinde de büyük veri analitik

yeteneğinin yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşan araştırmalar bulunmaktadır (Ciampi vd., 2021; Shao vd., 2023; Zhang ve Yuan, 2023). Araştırma sonuçlarının da gösterdiği gibi H7 hipotezinin desteklenmesi literatür ile uyumludur.

Otel işletmelerinin farklı kaynaklardan elde ettiği büyük verilerin çeşitli ve büyük hacimli olması, aynı zamanda hızlılığı büyük veri analitik yeteneğinin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif etki yaratmaktadır. Çeşitlilik, hacim ve hız haricinde büyük verilerin doğru ve değer boyutları da yenilikçi iş davranışında etkilidir (Demir vd., 2022). İşgörenler büyük veri analitik yeteneği ile oldukça önemli ve özgün olan verileri analiz ederek bilgilere ulaşmaktadır. Bu bilgiler işgörenlerin farkında olmadığı veya göz ardı ettiği noktalarla ilgili olabileceği gibi bildiklerine farklı bakış açıları sunacak şekilde de olabilir. İşgörenler bu farklılıklardan yenilikçi iş davranışı üretme fırsatı ile karşı karşıya kalmaktadır (Zhang ve Yuan, 2023). Yenilikçi iş davranışı ile sonuçlanması muhtemel bu süreç Yaşar vd. (2024) tarafından da doğrulanmaktadır.

Yenilikçi odağı yüksek olan işgörenler, büyük veri analitik yeteneğini yeni hizmet, ürün ve süreç geliştirmek için etkin kullanmaktadır. Bu durumun temel gerekçesi, büyük veri analitik yeteneğinin yenilik açıklığı ve talebinin fark edilmesini sağlamasıdır (Yaşar vd., 2024). Otel işletmelerinde işgörenlerin büyük veri aracılığıyla ürettiği bilgiler hizmet yenilikçiliği ile sonuçlanmaktadır. Bilgiler müşterileri, işletme ürün ve hizmetlerini veya diğer rakip işletmeler gibi unsurları kapsayabilir. Büyük veri, bu unsurlar arasında keşfedilmemiş ilişkileri ve sorunları belirlemek için işgörelere yardımcı olmaktadır (Shamim vd., 2021). Büyük veri analitik yeteneğinin farklı bilgileri sunmasının yanı sıra yenilikçi iş davranışı yaratmada başka avantajları da vardır. Al Hadeed vd. (2024), büyük veri analitik yeteneğinin verimlilik ve zaman tasarrufu sağlayarak işgörelere görevlerini yenilikçi bir şekilde tamamlamaları için olanak verdiğini belirtmektedir.

Büyük veri analitik yeteneği, müşterilerin ihtiyaçlarını ve işletmenin mevcut hizmet içeriklerindeki yetersizlikleri işgörelere değerlendirme fırsatı verebilmektedir. İşgörenler, stratejik açıdan önemli olan bu fırsatları değerlendirerek müşteriler için özel hizmet sunumları, mevcut hizmetlerin farklılaştırılması veya tamamen değiştirilmesi gibi yenilikçi davranışlar geliştirebilmektedir (Motamarri vd., 2017).

Büyük veri analitik yeteneği ile müşterilerin davranışlarındaki değişiklikleri öğrenme yoluyla da yenilikçi davranışlar sergilenebilir. Müşterilerin davranışlarındaki değişiklikler büyük veri analitiği ile belirlenerek eğilimler ve memnuniyetler konusunda net çıkarımlar yapılabilir. Bu çıkarımlar, işgörelere yenilikçi hizmet düşünceleri ve davranışlar üretme kapsamında yardımcı olmaktadır. Ayrıca, sektördeki hizmet boşlukları, tercih değişiklikleri, pazar analizleri gibi çeşitli konularda işgörelere kapsamlı bilgilere de sahip olabilmektedir (Thuethongchai vd., 2020).

Büyük veri analitik yeteneğinin yenilikçi iş davranışı üzerindeki pozitif etkisi bilgiye dayalı dinamik yetenekler görüşü kapsamında açıklanabilmektedir. Bu görüş, bilgilerden değer yaratımının mümkün olduğuna vurgu yapmaktadır. Büyük veri analitik yeteneği gibi yetenekler ile işgörelere verilerden öncelikle bilgilere ulaşmakta ve daha sonra değer yaratımı için uygunluk sağlamaktadır (Demir ve Demir, 2023). Literatürde dinamik yetenekler olarak tanımlanan büyük veri analitik yeteneği ile işgörelere bilgilerini genişleterek yenilikçiliklerini yükseltmektedir (Liao vd., 2023).

Büyük veri analitik yeteneği ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide dijital yeteneğin düzenleyici rolünü belirlemek için H8 hipotezi oluşturulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre H8 hipotezi desteklenmemiştir. H8 hipotezine göre büyük veri analitik yeteneği ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide dijital yeteneği düzenleyici rolü bulunmamaktadır. Teorik açıdan dijital yeteneğin büyük veri analitik yeteneği için gerekli olduğu ifade edilmektedir (Limbu vd., 2014). Dijital yeteneğe sahip olmadan büyük veri analitik yeteneğinden faydalanmanın zor olduğu da ileri sürülmektedir (Xiao vd., 2020). Çünkü büyük veri analitiği yapısını anlayabilmek ve çıkarımlar yapabilmek için belirli düzeyde de olsa dijital yeteneğin bulunması gerekmektedir (Aseeri ve Kang, 2023). Fakat araştırma sonuçlarında, dijital yeteneğin bu şekilde bir rolde olmadığı belirlenmiştir.

Büyük veri analitik yeteneği verilerin elde edilmesinden analizine kadar süreç içerisinde geniş faaliyet alanlarını kapsamaktadır. İşgörelere büyük veri analitik yeteneği kapsamında oldukça gelişmiş teknolojik uygulamaları zaten kullanmaktadır. Büyük veri analitik yeteneği üst düzeyde olan işgörelere dijital yeteneklerinin etkililiği azalabilir (Ghasemaghaei, 2019). Çünkü büyük veri analitik yeteneği ile

karşılaştırma yapıldığında dijital yetenek daha başlangıç düzeyinde bir yetenek olarak değerlendirilebilir. Büyük veri analitik yeteneğini kullanarak çıkarımlar ve analizler yapabilen işgörenlerin dijital yetenek seviyelerinin önemliliği etkisini kaybedebilir. Bu noktada, dijital yetenek algısının incelenmesi gereklidir.

Dijital yetenekler basit ve gelişmiş, zor ve yumuşak dijital yetenekler olarak sınıflandırılmaktadır. Büyük veri analitik yeteneği gibi kapsamı geniş ve programlamaya dayalı olanlar zor dijital yetenekler olarak bilinmektedir. İş birliği yapmaya ve öğrenmeye odaklı olan daha alt düzeyde olanlar ise yumuşak dijital yetenek olarak kullanılmaktadır (Karaboga vd., 2021). Büyük veri analitik yeteneğinin kendisinin zor bir dijital yetenek olarak nitelendirilmesi düzenleyici etkisini ortada kaldıracaktır.

Sektörel açıdan dijital yetenekten beklentiler farklılaşabilmektedir. Dijital araçların hizmet üretiminde sıklıkla kullanıldığı sektörlerde işgörenlerin dijital yetenekleri daha fazla önem arz etmektedir. Bu sektörlerde işgörenlerin dijital yeteneklerinin gelişmiş olmasına dikkat edilmektedir. Hizmet üretim süreci tamamen işgörenlerin dijital yeteneklerine bağlı olabilmektedir. Fakat, turizm sektöründe özellikle de otel işletmelerinde hizmet üretiminin işgörenlerin emeğine dayalı ve dijitalleşme sürecinin başlangıcının henüz yeni olması dijital yeteneğe gösterilen önemi azaltabilir. Bu ortamda, işgörenlerin dijital yeteneklerinin olmasına gerekli özen gösterilmeyebilir ve bir şart olarak görülmeyebilir. Bir başka deyişle, dijital yetenek otel işletmelerinde büyük veri analitik yeteneği ile yenilikçi iş davranışı ilişkisini pozitif veya negatif olarak şekillendirme önemine sahip olmayabilir. Özetle, sektörel farklılıklar dijital yeteneğin rolünü ve etkisini değiştirebilmektedir.

Bu sonuçlar kapsamında araştırmanın teorik çıkarımlarından bahsetmek gerekmektedir. Özellikle otel işletmeleri kapsamında örgüt kültürü, örgütsel hazırlık, büyük veri analitik yeteneği ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkileri ve etkililikleri açıklaması açısından literatüre katkı sağlamaktadır. Bu kapsamda, araştırma sonuçları özelinde birtakım teorik çıkarımlar bulunmaktadır.

Bu araştırma literatüre farklı bir yaklaşım sağlamaktadır. Turizm alanında yapılan araştırmalarda örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi (Eskiler vd.,

2016; Senbeto vd., 2022; Yang vd., 2022) belirlenmiştir fakat bu ilişkide büyük veri analitik yeteneğinin aracı rolü olup olmadığı incelenmemiştir. Bu araştırma ile birlikte otel işletmelerinde örgüt kültürü ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde büyük veri analitik yeteneklerinin aracı rolünün olduğu belirlenmiştir. Otel işletmelerinde büyük veri analitik yeteneklerinin gelişiminde örgüt kültürünün etkisini belirten teorik çalışmalar (Khalil vd., 2023b; Aziz vd., 2024) olmasına rağmen ampirik olarak inceleyen araştırma eksikliği bulunmaktadır. Bu araştırma ile birlikte otel işletmelerinin örgüt kültürünün büyük veri analitik yeteneğini pozitif olarak etkilediği de belirlenmiştir.

Dijital dönüşüm kapsamında örgüt kültürü kadar önemli bir unsur olan örgütsel hazırlık konusunda da otel işletmeleri kapsamında yeterli araştırma bulunmamaktadır (Lutfi vd., 2022a; Baker, 2023). Turizm sektöründe daha çok değişime hazırlık özelinde araştırmaların yapıldığı görülmektedir (Luo vd., 2022; Sethi vd., 2023). Dijital dönüşüm kapsamında örgütsel hazırlığın yenilikçi iş davranışlarını ve büyük veri analitik yeteneğini pozitif olarak etkilediği bu araştırma ile belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel hazırlık ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide büyük veri analitik yeteneklerinin aracı rolünün olduğunun belirlenmesi de bir diğer önemli teorik çıkarımdır.

Literatür açısından teorik çıkarımlar haricinde bu araştırmanın genel teorik çıkarımları da bulunmaktadır. İlk olarak, örgüt kültürünün destekleyici ve katılımcı yapısı gibi temel özelliklere sahip olması işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarının pozitif olarak gelişmesine olanak sağlamaktadır. İkincisi, örgütsel hazırlık kapsamında değişiklikler için yapısal ve psikolojik hazırlıkların yapılması da işgörenlerin yenilikçi iş davranışlarını geliştirmek için önemlidir. Üçüncüsü, örgüt kültüründe veri odaklı yaklaşımın benimsenerek uygulanması büyük veri analitik yeteneğinin gelişimi için belirleyicidir. Örgüt kültürü aracılığıyla büyük veri analitik yeteneğini geliştiren işletmelerde işgörenlerin yenilikçi iş davranışları göstermesi artmaktadır. Çünkü örgüt kültürünün desteklediği büyük veri analitik yeteneği işgörenlerin yenilikçi iş davranışı için gerekli bilgi çeşitliliği ve özgünlüğünü sağlamaktadır. Dördüncüsü, örgütsel hazırlık kapsamında işletmelerin dijital kaynaklara yatırım yapması ve değişiklikler için psikolojik ortamı oluşturmaları büyük veri analitik yeteneğinin gelişimini kolaylaştırmaktadır. Örgütsel hazırlık ile işgörenler dijital dönüşüm başta olmak üzere

değişiklere dair güven hissetmektedir. Bu güven sayesinde büyük veri analitik yeteneği gelişmekte ve yenilikçi iş davranışları sergilenmesi hızlanmaktadır.

Beşincisi, büyük veri analitik yeteneği yenilikçi iş davranışlarının oluşumunda önemliliğe sahiptir. Büyük veri analitik yeteneği ile farklı kaynaklara dair kapsamlı verilerin elde edilmesi işgörenlerin düşüncelerini zenginleştirerek yenilikçi davranış için ideal koşulları sağlamaktadır. Son olarak, dijital yeteneğin büyük veri analitik yeteneği ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahip olmadığı görülmüştür. Bu durum, turizm sektörünün yapısal özelliklerinden ve sektörde dijitalleşmenin henüz tamamlanmamış olmamasından dolayı kaynaklı olabilir.

Araştırmanın sonuçları, işletmelerin örgüt kültürü ve örgütsel hazırlığın yenilikçi iş davranışları ve büyük veri analitik yeteneğinin geliştirilerek artırılması için kullanılması noktasında somut çıkarımlar sunmaktadır. Öncelikle işletmelerin, işgörenlerin düşüncelerini rahatlıkla ifade etmelerinin mümkün olduğu katılımcılığı destekleyen, hoşgörü ve veri odaklı karar almaya uygun örgüt kültürünü oluşturması bir gereksinimdir. Otel işletmelerinde veri odaklı kültür anlayışının belirlenmesi ve uygulanması hem büyük veri analitik yetenekleri hem de yenilikçi iş davranışı için oldukça önemlidir. İşgörenlerinden yenilikçi iş davranışı görmek isteyen işletmelerin çalışma ortamının özgürlüğü sağlamasına ve teşvik edici olmasına dikkat etmesi gerekmektedir. Ayrıca, veri odaklı örgüt kültürü kısmı için işletmelerin örgütsel hazırlık kapsamında yapısal hazırlıkları yapması gerekmektedir. Yapısal hazırlıklar sadece uygun ekipmanların işletmeye kazandırılması olarak görülmemelidir. İşgörenleri büyük veri analitiği konusunda eğitilmesi ve bilinçlendirilmesine önem gösterilmelidir. Böylece, büyük veri analitik yeteneğinin gelişimi desteklenmekte ve yenilikçi iş davranışı için ekstra katkı sağlanmaktadır.

Örgüt kültürü ve örgütsel hazırlık kapsamındaki çalışmalar işgörenlerin güven duygusunu geliştirebilir. İşletmenin dijital dönüşüm için çabalarının samimi olması işgörenlerin dijital dönüşüme ve değişikliğe dair algılarının olumsuz olmasının önüne geçebilir. Bu nedenle, büyük veri için yatırımların yapılması, eğitimlerin oluşturulması ve örgütü kültürünün veri odaklılığa yaklaştırılarak işgörenlerin desteklenmesi oldukça önemlidir. Bu çalışmalar, büyük veri analitik yeteneğinin yanı sıra dijital

yeteneğin gelişmesi için de teşvik edici olabilir. Çünkü büyük veri analitik yeteneği ile dijital yetenek birbirlerini destekleyici ve kapsayıcı niteliktedir.

Özetle, sektörel farklılıklar göz önünde bulundurularak işletmelerin dijital dönüşüm için uygun örgüt kültürü ve örgütsel hazırlığı oluşturmaları gerekmektedir. Bu konuda gerekli planlamaların yapılarak sistemli bir şekilde çalışmaların yürütülmesi önemlidir. Süreç sonunda büyük veri analitik ve dijital yeteneğin, yenilikçi iş davranışların geliştirilerek rekabet ve dijital dönüşüm avantajının elde edilmesi için planlı çalışmalara ihtiyaç vardır.

Bu araştırmanın belirli sınırlılıkları söz konusudur. İlk olarak bu araştırma otel işletmeleri özelinde gerçekleştirilmiştir. Gelecek araştırmalarda farklı sektörlerde benzer nitelikte araştırmaların yapılması araştırma bulgularını ve teorik kapsamı geliştirebilir. İkinci olarak, araştırma verileri anket aracılığıyla Antalya'daki üç, dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinden toplanmıştır. Bu nedenle, farklı destinasyonlardaki otel işletmeleri dahil edilerek nicel veya nitel yaklaşımlarla araştırma modeli revize edilebilir. Bu araştırmada, büyük veri analitik yeteneği aracı rolde ele alınmıştır. Literatürde büyük veri analitik yeteneğinin özellikle bağımsız değişken konumunda yer aldığı çalışmalar bulunmaktadır. Bu araştırma modelinde büyük veri analitik yeteneği ve dijital yeteneğin rolleri değiştirilerek çeşitli modellemeler oluşturulması değişkenler arası ilişki ağını açığa çıkarmak açısından önemlidir.

Ayrıca, araştırma modeline işgörenlerin güven algısının eklenmesi önerilebilir. Çünkü işgörenlerin dijital dönüşüme dair güven algısı büyük veri analitik yeteneği ve dijital yetenek için belirleyici olabilir. Örgüt kültürü ve örgütsel hazırlık değişkenleri haricinde işletme ambideksterliği dijital dönüşüm için önemli bir faktördür. İşletme ambideksterliği kapsamında işletmeler sömürü ve keşif yeteneklerine sahiptir. Sömürü yeteneğinde, kısa süreli amaçla mevcut kaynaklar, keşif yeteneğinde ise uzun süreli yenilikçi yatırımlar kullanılmaktadır. İşletmenin sömürü ve keşif yeteneği kapsamında hangisini tercih ettiği büyük veri analitik yeteneği, dijital yetenek ve yenilikçi iş davranışında etkili olabilir.

Son olarak, büyük veri analitik yeteneği ve dijital yeteneğin yenilikçi iş davranışa etkisinde işgörenlerin özellikle deneyime açıklık kişilik özelliğinin düzenleyici rolde

incelenmesi önemli katkı sunabilir. Çünkü yenilikçi iş davranışı ve diğer yetenekler için işletme örgüt kültürü ve örgütsel hazırlığı kritik olsa da işgörenlerin kişilik özelliği olarak deneyime açık olup olmadığı belirleyici bir faktör olabilir.



KAYNAKÇA

- Abdinnour-Helm, S., Lengnick-Hall, M. L., & Lengnick-Hall, C. A. (2003). Pre-implementation attitudes and organizational readiness for implementing an enterprise resource planning system. *European Journal of Operational Research*, 146(2), 258-273. [https://doi.org/10.1016/S0377-2217\(02\)00548-9](https://doi.org/10.1016/S0377-2217(02)00548-9)
- Aboobaker, N., & Zakkariya, K. A. (2021). Digital learning orientation and innovative behavior in the higher education sector: effects of organizational learning culture and readiness for change. *International Journal of Educational Management*, 35(5), 1030-1047. <https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2019-0345>
- Aboobaker, N., & Zakkariya, K. (2020). Influence of digital learning orientation and readiness for change on innovative work behaviour: reflections from the higher education sector. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 34(2), 25-28. <https://doi.org/10.1108/DLO-08-2019-0191>
- Aboushouk, M. A., & Tamamm, M. M. (2023). Big data in Egyptian travel agencies: enabling factors (TOE), adoption readiness and adoption intention. *International Journal of Tourism, Archaeology and Hospitality*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.21608/ijtah.2023.178344.1020>
- Adler, N. J., & Jelinek, M. (1986). Is “organization culture” culture bound? *Human Resource Management*, 25(1), 73-90. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930250106>
- Afsar, B. (2016). The impact of person-organization fit on innovative work behavior: the mediating effect of knowledge sharing behavior. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 29(2), 104-122. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-01-2015-0017>
- Afsar, B., & Badir, Y. (2016). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person-organization fit and innovative work behaviour. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(1), 5-26. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-11-2015-0016>
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402-428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person–job fit, person–organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105-116. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2015.09.001>
- Ahmad, M., Badusah, J., Mansor, A. Z., Abdul Karim, A., Khalid, F., Daud, M. Y., ... & Zulkefle, D. F. (2016). The application of 21st century ICT literacy model among teacher trainees. *Turkish Online Journal of Educational Technology*, 15(3), 151-161.

- Ahmed, P. K. (1998). Culture and climate for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 1(1), 30-43.
<https://doi.org/10.1108/14601069810199131>
- Ahmed, E., Yaqoob, I., Hashem, I. A. T., Khan, I., Ahmed, A. I. A., Imran, M., & Vasilakos, A. V. (2017). The role of big data analytics in internet of things. *Computer Networks*, 129, 459-471.
<https://doi.org/10.1016/j.comnet.2017.06.013>
- Ahmed, M., & Shafiq, S. (2014). The impact of organizational culture on organizational performance: a case study on telecom sector. *Global Journal of Management and Business Research*, 14(A3), 21-29.
- Aithal, P. S., & Kumar, P. M. (2016). Comparative analysis of theory X, theory Y, theory Z, and Theory A for managing people and performance. *International Journal of Scientific Research and Modern Education*, 1(1), 803-812.
- Akar, N. (2017). *Kişilik Profilinin ve Örgüt Kültürünün Bireysel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: KOBİ'ler Üzerinde Bir Alan Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Akkoç, İ. (2012). Gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçiliğe etkisinde dağıtım adaletinin rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 45-60.
- Akkoç, İ., Turunç, Ö., & Çalışkan, A. (2011). Gelişim kültürü ve lider desteğinin yenilikçi davranış ve iş performansına etkisi: iş-aile çatışmasının aracılık rolü. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 13(4), 83-114.
- Akmal, A., Podgorodnichenko, N., Greatbanks, R., & Zhang, J. A. (2022). Does organizational readiness matter in lean thinking practices? An agency perspective. *International Journal of Operations & Production Management*, 42(11), 1760-1792. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-05-2021-0331>
- Akter, S., Wamba, S. F., Gunasekaran, A., Dubey, R., & Childe, S. J. (2016). How to improve firm performance using big data analytics capability and business strategy alignment?. *International Journal of Production Economics*, 182, 113-131. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2016.08.018>
- Akyüz, K. C., Yıldırım, İ., & Gürsoy, K. (2020). Örgüt kültürünün çalışanlarda inovatif düşünce geliştirme iş tatmini ve örgüt bağlılığına etkisi (Lif levha sanayi örneği). *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 8(2), 1216-1226. <https://doi.org/10.29130/dubited.664709>
- Al Hadeed, A. Y. B., Al-khatib, A. W., Al Olaimat, F., Habes, M., Alhammad, K. L., & Valeri, M. (2024). Fostering organizational image: the direct roles of big data analytics, radical innovation, and incremental innovation capabilities. In *Knowledge Management and Knowledge Sharing: Business Strategies and an Emerging Theoretical Field*. (pp. 75-85)

- Alam, M. G. R., Masum, A. K. M., Beh, L. S., & Hong, C. S. (2016). Critical factors influencing decision to adopt human resource information system (HRIS) in hospitals. *PloS One*, 11(8), e0160366. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0160366>
- Al-Gahtani, S. S. (2004). Computer technology acceptance success factors in Saudi Arabia: an exploratory study. *Journal of Global Information Technology Management*, 7(1), 5-29. <https://doi.org/10.1080/1097198X.2004.10856364>
- Alharthi, A., Krotov, V., & Bowman, M. (2017). Addressing barriers to big data. *Business Horizons*, 60(3), 285-292. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.01.002>
- Ali, B. J., Gardi, B., Othman, B. J., Ahmed, S. A., Ismael, N. B., Hamza, P. A., ... & Anwar, G. (2021). Hotel service quality: The impact of service quality on customer satisfaction in hospitality. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3), 14-28. <https://doi.org/10.1016/10.22161/ijebm.5.3.2>
- Aljumah, A. I., Nuseir, M. T., & Alam, M. M. (2021). Organizational performance and capabilities to analyze big data: do the ambidexterity and business value of big data analytics matter?. *Business Process Management Journal*, 27(4), 1088-1107. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-07-2020-0335>
- Alkhatir, N., Wills, G., & Walters, R. (2015). Factors affecting an organisation's decision to adopt cloud services in Saudi Arabia. *3rd International Conference on Future Internet of Things and Cloud*. August 24-26, Rome, 553-557.
- Al-Khatib, A. W. (2022). Big data analytics capabilities and green supply chain performance: investigating the moderated mediation model for green innovation and technological intensity. *Business Process Management Journal*, 28(5/6), 1446-1471. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-07-2022-0332>
- Al-Khatib, A. W., & Ramayah, T. (2023). Big data analytics capabilities and supply chain performance: testing a moderated mediation model using partial least squares approach. *Business Process Management Journal*, 29(2), 393-412. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-04-2022-0179>
- Al-Khatib, A. W., Al-Fawaeer, M. A., Alajlouni, M. I., & Rifai, F. A. (2021). Conservative culture, innovative culture, and innovative performance: a multi-group analysis of the moderating role of the job type. *International Journal of Innovation Science*, 14(3/4), 675-692. <https://doi.org/10.1108/IJIS-10-2020-0224>
- AlNuaimi, B. K., Khan, M., & Ajmal, M. M. (2021). The role of big data analytics capabilities in greening e-procurement: A higher order PLS-SEM analysis. *Technological Forecasting and Social Change*, 169, 120808. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120808>

- Alolabi, Y. A., Ayupp, K., & Dwaikat, M. A. (2021). Issues and implications of readiness to change. *Administrative Sciences*, 11(4), 140-154. <https://doi.org/10.3390/admsci11040140>
- Al-Omari, M. A., Choo, L. S., & Ali, M. A. M. (2019). Innovative work behavior: A review of literature. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(2), 39-47.
- Alpar, R. (2020). *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik-Güvenirlilik*. Detay Yayıncılık.
- Al-Sai, Z. A., & Abdullah, R. (2019). Big Data Impacts and Challenges: a Review. In *2019 IEEE Jordan International Joint Conference on Electrical Engineering and Information Technology*. April 9-11, Umman, 150-155.
- Alshawhi, M. (2007). *Rethinking IT in Construction and Engineering: Organisational Readiness*. Taylor & Francis.
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184. <https://doi.org/10.5465/256995>
- Aman, Q., Noreen, T., Khan, I., Ali, R., & Yasin, A. (2018). The impact of human resource management practices on innovative ability of employees moderated by organizational culture. *International Journal of Organizational Leadership*, 7, 426-439.
- Amjad, Y., & Siddiqui, D. A. (2019). Impact of organizational culture on effectiveness with the mediating role of innovativeness and knowledge management: evidence from Pakistan. *SSRN Electronic Journal*. 1(1), 1-33. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3510648>
- Anderman, E. M., Sinatra, G. M., & Gray, D. L. (2012). The challenges of teaching and learning about science in the twenty-first century: Exploring the abilities and constraints of adolescent learners. *Studies in Science Education*, 48(1), 89-117. <https://doi.org/10.1080/03057267.2012.655038>
- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Antonietti, C., Cattaneo, A., & Amenduni, F. (2022). Can teachers' digital competence influence technology acceptance in vocational education?. *Computers in Human Behavior*, 132, 107266. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107266>

- Appelbaum, S. H. (1997). Socio-technical systems theory: an intervention strategy for organizational development. *Management Decision*, 35(6), 452-463. <https://doi.org/10.1108/00251749710173823>
- Appio, F. P., Frattini, F., Petruzzelli, A. M., & Neirotti, P. (2021). Digital transformation and innovation management: A synthesis of existing research and an agenda for future studies. *Journal of Product Innovation Management*, 38(1), 4-20. <https://doi.org/10.1111/jpim.12562>
- Arkhipova, D., & Bozzoli, C. (2018). Digital capabilities. In *CIOs and the Digital Transformation: A New Leadership Role*. (pp. 121-146)
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46(6), 681-703. <https://doi.org/10.1177/001872679304600601>
- Arunachalam, D., Kumar, N., & Kawalek, J. P. (2018). Understanding big data analytics capabilities in supply chain management: Unravelling the issues, challenges and implications for practice. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 114, 416-436. <https://doi.org/10.1016/j.tre.2017.04.001>
- Arvanitis, S., & Loukis, E. (2015). Employee education, information and communication technologies, workplace organization, and trade: a comparative analysis of Greek and Swiss firms. *Industrial and Corporate Change*, 24(6), 1417-1442. <https://doi.org/10.1093/icc/dtv008>
- Aryee, S., Walumbwa, F. O., Zhou, Q., & Hartnell, C. A. (2012). Transformational leadership, innovative behavior, and task performance: Test of mediation and moderation processes. *Human Performance*, 25(1), 1-25. <https://doi.org/10.1080/08959285.2011.631648>
- Asbari, M., Purwanto, A., Ong, F., Mustikasiwi, A., Maesaroh, S., Mustofa, M., ... & Andriyani, Y. (2020). Impact of hard skills, soft skills and organizational culture: lecturer innovation competencies as mediating. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 101-121.
- Aseeri, M., & Kang, K. (2022). Big data, oriented-organizational culture, and business performance: A socio-technical approach. *Problems and Perspectives in Management*, 20(4), 52-66.
- Awan, U., Shamim, S., Khan, Z., Zia, N. U., Shariq, S. M., & Khan, M. N. (2021). Big data analytics capability and decision-making: The role of data-driven insight on circular economy performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 168, 120766. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120766>
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>

- Aziz, N. A., Al Mamun, A., Reza, M. N. H., & Naznen, F. (2024). The impact of big data analytics on innovation capability and sustainability performance of hotels: evidence from an emerging economy. *Journal of Enterprise Information Management*, 37(3), 1044-1068. <https://doi.org/10.1108/JEIM-07-2023-0354>
- Aziz, N. A., Long, F., & Wan Hussain, W. M. H. (2023). Examining the effects of big data analytics capabilities on firm performance in the Malaysian banking sector. *International Journal of Financial Studies*, 11(1), 23. <https://doi.org/10.3390/ijfs11010023>
- Baety, N., & Rojuaniah, R. (2022). Servant leadership, organizational culture and organizational citizenship behavior on innovative work behavior. *Management Analysis Journal*, 11(1), 83-94. <https://doi.org/10.15294/maj.v11i1.54626>
- Bag, S., Wood, L. C., Xu, L., Dhamija, P., & Kayikci, Y. (2020). Big data analytics as an operational excellence approach to enhance sustainable supply chain performance. *Resources, Conservation and Recycling*, 153, 104559. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2019.104559>
- Bagnoli, C., Dal Mas, F., & Massaro, M. (2019). The 4th industrial revolution: Business models and evidence from the field. *International Journal of E-Services and Mobile Applications (IJESMA)*, 11(3), 34-47. <https://doi.org/10.4018/IJESMA.2019070103>
- Bahrami, M., & Shokouhyar, S. (2022). The role of big data analytics capabilities in bolstering supply chain resilience and firm performance: a dynamic capability view. *Information Technology & People*, 35(5), 1621-1651. <https://doi.org/10.1108/ITP-01-2021-0048>
- Bahrami, M., & Singhal, M. (2015). The role of cloud computing architecture in big data. In *Information Granularity, Big Data, and Computational Intelligence*. (pp. 275-295)
- Baig, M. I., Shuib, L., & Yadegaridehkordi, E. (2019). Big data adoption: State of the art and research challenges. *Information Processing & Management*, 56(6), 102095. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2019.102095>
- Baker, P. S. (2023). *Examining the Relationships Among Data Analytics Capability, Organizational and Structural Readiness, and Innovation Strategy in the Hospitality Industry—A Quantitative Study*. (Doctoral Dissertation, Trevecca Nazarene University)
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2018). Determinants of employees' innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1601-1620. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0079>

- Baradarani, S., & Kilic, H. (2018). Service innovation in the hotel industry: culture, behavior, performance. *The Service Industries Journal*, 38(13-14), 897-924. <https://doi.org/10.1080/02642069.2017.1420172>
- Barnard, C. I., (1994). *The Functions of The Executive*. Cambridge: Harward University Press.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Barney, J. (1996). The resource-based theory of the firm. *Organization Science*, 7(5), 469-469. <https://doi.org/10.1287/orsc.7.5.469>
- Barney, J. (2004). Introduction: William Ouchi's theory z: How American business can meet the Japanese challenge. *Academy of Management Perspectives*, 18(4), 106-107. <https://doi.org/10.5465/ame.2004.15268703>
- Barros-Contreras, I., Basco, R., Martín-Cruz, N., & Hernangómez, J. (2022). Strategic management in family business. The missing concept of the familiness learning mechanism. *Journal of Family Business Management*, 12(1), 67-89. <https://doi.org/10.1108/JFBM-10-2019-0066>
- Basu, K. K. (2015). Organisational culture and leadership in ERP implementation. *International Journal of Strategic Change Management*, 6(3-4), 292-313. <https://doi.org/10.1504/IJSCM.2015.075919>
- Bayındır, M. S., & Demir, M. (2019). Otel işletmelerinde mutfak şeflerinin yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlerin analizi: Antalya örneği. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 7(3), 1669-1710. <https://doi.org/10.21325/jotags.2019.443>
- Benitez, J., Ray, G., & Henseler, J. (2018). Impact of information technology infrastructure flexibility on mergers and acquisitions. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 42(1), 25-43.
- Benzidia, S., Bentahar, O., Husson, J., & Makaoui, N. (2024). Big data analytics capability in healthcare operations and supply chain management: the role of green process innovation. *Annals of Operations Research*, 333, 1077-1101. <https://doi.org/10.1007/s10479-022-05157-6>
- Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1987). How an organization's rites reveal its culture. *Organizational Dynamics*, 15(4), 5-24. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(87\)90041-6](https://doi.org/10.1016/0090-2616(87)90041-6)
- Bianchi, C. E., Tontini, G., & Gomes, G. (2021). Relationship between subjective well-being, perceived organisational culture and individual propension to innovation. *European Journal of Innovation Management*, 25(5), 1447-1468. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2021-0045>

- Binsaeed, R. H., Grigorescu, A., Yousaf, Z., Condrea, E., & Nassani, A. A. (2023). Leading role of big data analytic capability in innovation performance: role of organizational readiness and digital orientation. *Systems*, 11(6), 284. <https://doi.org/10.3390/systems11060284>
- Bıyık, Y. (2021). *Örgüt Kültürünün Bireysel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Desteğin Aracı Rolü: Türkiye'deki Teknokent/Teknopark Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. (Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Blut, M., & Wang, C. (2020). Technology readiness: a meta-analysis of conceptualizations of the construct and its impact on technology usage. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 48, 649-669. <https://doi.org/10.1007/s11747-019-00680-8>
- Bos-Nehles, A. C., & Veenendaal, A. A. (2019). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: the moderating effect of an innovative climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661-2683. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380680>
- Bresciani, S., Ciampi, F., Meli, F., & Ferraris, A. (2021). Using big data for co-innovation processes: Mapping the field of data-driven innovation, proposing theoretical developments and providing a research agenda. *International Journal of Information Management*, 60, 102347. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102347>
- Brynjolfsson, E., Hitt, L. M., & Kim, H. H. (2011). Strength in numbers: How does data-driven decision-making affect firm performance? *SSRN Electronic Journal*, 1(1), 1-33. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1819486>
- Büschgens, T., Bausch, A., & Balkin, D. B. (2013). Organizational culture and innovation: A meta-analytic review. *Journal of Product Innovation Management*, 30(4), 763-781. <https://doi.org/10.1111/jpim.12021>
- Çalışkan, A. (2013). İç odaklı örgüt kültürünün yenilikçi davranışa etkisinde personel güçlendirmenin aracılık rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15(1), 88-112.
- Çalışkan, A., Turunç, Ö., & Akkoç, İ. (2014). How does organisational culture affect the innovative behaviours? The mediating role of perceived insider status. *International Journal of Innovation and Learning*, 16(2), 151-172. <https://doi.org/10.1504/IJIL.2014.064364>
- Camerer, C., & Vepsäläinen, A. (1988). The economic efficiency of corporate culture. *Strategic Management Journal*, 9(1), 115-126.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. The Jossey-Bass Business & Management Series.

- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1993). The role of culture compatibility in successful organizational marriage. *Academy of Management Perspectives*, 7(2), 57-70. <https://doi.org/10.5465/ame.1993.9411302324>
- Centeno, C., Karpinski, Z., & Brancati, C. U. (2022). *Supporting Policies Addressing The Digital Skills Gap—Identifying Priority Groups in The Context of Employment*. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Centobelli, P., & Ndou, V. (2019). Managing customer knowledge through the use of big data analytics in tourism research. *Current Issues in Tourism*, 22(15), 1862-1882. <https://doi.org/10.1080/13683500.2018.1564739>
- Chai, C. S., Deng, F., Tsai, P. S., Koh, J. H. L., & Tsai, C. C. (2015). Assessing multidimensional students' perceptions of twenty-first-century learning practices. *Asia Pacific Education Review*, 16, 389-398. <https://doi.org/10.1007/s12564-015-9379-4>
- Chang, S., Way, S. A., & Cheng, D. H. (2018). The elicitation of frontline, customer-contact, hotel employee innovative behavior: illuminating the central roles of readiness for change and absorptive capacity. *Cornell Hospitality Quarterly*, 59(3), 228-238. <https://doi.org/10.1177/1938965517734940>
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management Review*, 14(3), 333-349. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279063>
- Chatman, J. A., & Cha, S. E. (2003). Leading by leveraging culture. *California Management Review*, 45(4), 20-34. <https://doi.org/10.2307/41166186>
- Chatman, J. A., & Jehn, K. A. (1994). Assessing the relationship between industry characteristics and organizational culture: how different can you be?. *Academy of Management Journal*, 37(3), 522-553. <https://doi.org/10.5465/256699>
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., Vrontis, D., & Thrassou, A. (2022). Impact of organizational dynamic capability on international expansion and the moderating role of environmental dynamism. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(5), 1935-1956. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2021-3003>
- Chaudhari, A. A., & Mulay, P. (2019). SCSI: real-time data analysis with cassandra and spark. In *Big Data Processing Using Spark in Cloud*. (pp. 237-264)
- Chege, S. M., Wang, D., & Suntur, S. L. (2020). Impact of information technology innovation on firm performance in Kenya. *Information Technology for Development*, 26(2), 316-345. <https://doi.org/10.1080/02681102.2019.1573717>
- Chegini, M. G. (2010). The relationship between organizational culture and staff productivity public organizations. *Journal of Social Sciences*, 6(1), 127-129. <https://doi.org/10.1002/smj.4250090712>

- Chen, C. J., Shih, H. A., & Yeh, Y. C. (2011). Individual initiative, skill variety, and creativity: The moderating role of knowledge specificity and creative resources. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(17), 3447-3461. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.599940>
- Chen, H., Chiang, R. H., & Storey, V. C. (2012). Business intelligence and analytics: From big data to big impact. *MIS Quarterly*, 36(4), 1165-1188. <https://doi.org/10.2307/41703503>
- Chen, W. J. (2011). Innovation in hotel services: Culture and personality. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 64-72. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.07.006>
- Chen, X., Chang-Richards, A., Ling, F. Y. Y., Yiu, T. W., Pelosi, A., & Yang, N. (2023). Developing a readiness model and a self-assessment tool for adopting digital technologies in construction organizations. *Building Research & Information*, 51(3), 241-256. <https://doi.org/10.1080/09613218.2022.2136130>
- Chen, Z., & Liang, M. (2023). How do external and internal factors drive green innovation practices under the influence of big data analytics capability: Evidence from China. *Journal of Cleaner Production*, 404, 136862. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136862>
- Child, D. (2006). *The Essentials of Factor Analysis*. Continuum.
- Choi, H. Y., & Park, J. (2022). Do data-driven CSR initiatives improve CSR performance? The importance of big data analytics capability. *Technological Forecasting and Social Change*, 182, 121802. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121802>
- Choy, D., Deng, F., Chai, C. S., Koh, H. L. J., & Tsai, P. S. (2016). Singapore primary and secondary students' motivated approaches for learning: A validation study. *Learning and Individual Differences*, 45, 282-290. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2015.11.019>
- Chrisanty, F. N., Gunawan, M. S., Wijayanti, R. W., & Soetjipto, B. W. (2021). The role of transformational entrepreneurship, readiness to change and counterproductive work behavior in enhancing employee performance. *Organizacija*, 54(1), 63-81. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0005>
- Chuang, Y. T., Church, R., & Zikic, J. (2004). Organizational culture, group diversity and intra-group conflict. *Team Performance Management*, 10(1), 26-34. <https://doi.org/10.1108/13527590410527568>
- Ciampi, F., Demi, S., Magrini, A., Marzi, G., & Papa, A. (2021). Exploring the impact of big data analytics capabilities on business model innovation: The mediating role of entrepreneurial orientation. *Journal of Business Research*, 123, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.09.023>

- Ciampi, F., Marzi, G., Demi, S., & Faraoni, M. (2020). The big data-business strategy interconnection: a grand challenge for knowledge management. A review and future perspectives. *Journal of Knowledge Management*, 24(5), 1157-1176. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2020-0156>
- Cimbaljević, M., Demirović Bajrami, D., Kovačić, S., Pavluković, V., Stankov, U., & Vujičić, M. (2023). Employees' technology adoption in the context of smart tourism development: the role of technological acceptance and technological readiness. *European Journal of Innovation Management*, 27(8), 2457-2482. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2022-0516>
- Colquitt, A. C., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill, New York, NY.
- Contreras Pinochet, L. H., Amorim, G. D. C. B., Lucas Júnior, D., & Souza, C. A. D. (2021). Consequential factors of Big Data's Analytics Capability: how firms use data in the competitive scenario. *Journal of Enterprise Information Management*, 34(5), 1406-1428. <https://doi.org/10.1108/JEIM-11-2020-0445>
- Contreras, F., Juarez, F., Cuero Acosta, Y. A., Dornberger, U., Soria-Barreto, K., Corrales-Estrada, M., ... & Yshikawa Salusse, M. A. (2020). Critical factors for innovative work behaviour in Latin American firms: Test of an exploratory model. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1812926. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1812926>
- Coward, C., & Fellows, M. (2018). *Digital Skills Toolkit*. International Telecommunication Union.
- Cox, M., & Ellsworth, D. (1997). Application-controlled demand paging for out-of-core visualization. In *Proceedings. Visualization'97*. (pp. 235-244)
- Dahiya, R., Le, S., Ring, J. K., & Watson, K. (2022). Big data analytics and competitive advantage: the strategic role of firm-specific knowledge. *Journal of Strategy and Management*, 15(2), 175-193. <https://doi.org/10.1108/JSMA-08-2020-0203>
- Dalton, C. C., & Gottlieb, L. N. (2003). The concept of readiness to change. *Journal of Advanced Nursing*, 42(2), 108-117. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02593.x>
- Daniri, M., Wahyudi, S., & Pangestuti, I. (2023). The effects of big data analytics, digital learning orientation on the innovative work behavior. *International Journal of Data and Network Science*, 7(2), 901-910. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.12.021>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340. <https://doi.org/10.2307/249008>

- De Jong, J. P. (2007). *Individual Innovation: The Connection Between Leadership and Employees' Innovative Work Behavior*. Amsterdam, The Netherlands: EIM.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Mooij, M., & Hofstede, G. (2010). The Hofstede model: Applications to global branding and advertising strategy and research. *International Journal of Advertising*, 29(1), 85-110. <https://doi.org/10.2501/S026504870920104X>
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1983). Culture: A new look through old lenses. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 498-505. <https://doi.org/10.1177/002188638301900411>
- Demir, M., & Demir, Ş. Ş. (2015). *Otel İşletmelerinde Yenilik Yönetimi: İlkeler ve Örnekler*. Detay Yayıncılık.
- Demir, M., & Demir, Ş. Ş. (2023). Is ChatGPT the right technology for service individualization and value co-creation? evidence from the travel industry. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 40(5), 383-398. <https://doi.org/10.1080/10548408.2023.2255884>
- Demir, M., Demir, S. S., & Nield, K. (2015). The relationship between person-organization fit, organizational identification and work outcomes. *Journal of Business Economics and Management*, 16(2), 369-386. <https://doi.org/10.3846/16111699.2013.785975>
- Demir, M., Demir, Ş. Ş., & Yaşar, E. (2022). Big data and innovative organizational performance: Evidence from a moderated-mediated model. *Creativity and Innovation Management*, 31(4), 696-709. <https://doi.org/10.1111/caim.12525>
- Demir, M., Yaşar, E., & Demir, Ş. Ş. (2023). Digital transformation and human resources planning: the mediating role of innovation. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 14(1), 21-36. <https://doi.org/10.1108/JHTT-04-2021-0105>
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>

- Denison, D. R., & Spreitzer, G. M. (1991). Organizational culture and organizational development: A competing values approach. *Research in Organizational Change and Development*, 5(1), 1-21.
- Denison, D. R., Janovics, J., Young, J., & Cho, H. J. (2006). Diagnosing organizational cultures: Validating a model and method. *Documento de Trabajo Denison Consulting Group*, 1(1), 1-39.
- Deshpandé, R., & Farley, J. U. (2004). Organizational culture, market orientation, innovativeness, and firm performance: an international research odyssey. *International Journal of Research in Marketing*, 21(1), 3-22. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2003.04.002>
- Deshpandé, R., Farley, J. U., & Webster Jr, F. E. (1993). Corporate culture, customer orientation, and innovativeness in Japanese firms: a quadrad analysis. *Journal of Marketing*, 57(1), 23-37. <https://doi.org/10.1177/002224299305700102>
- DiMaggio, P., Hargittai, E., Celeste, C., & Shafer, S. (2004). From unequal access to differentiated use: A literature review and agenda for research on digital inequality. *Social Inequality*, 1, 355-400.
- Dombrowski, C., Kim, J. Y., Desouza, K. C., Braganza, A., Papagari, S., Baloh, P., & Jha, S. (2007). Elements of innovative cultures. *Knowledge and Process Management*, 14(3), 190-202. <https://doi.org/10.1002/kpm.279>
- Dubey, R., Gunasekaran, A., & Childe, S. J. (2018). Big data analytics capability in supply chain agility: The moderating effect of organizational flexibility. *Management Decision*, 57(8), 2092-2112. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2018-0119>
- Dubey, R., Gunasekaran, A., Childe, S. J., Blome, C., & Papadopoulos, T. (2019b). Big data and predictive analytics and manufacturing performance: integrating institutional theory, resource-based view and big data culture. *British Journal of Management*, 30(2), 341-361. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12355>
- Dubey, R., Gunasekaran, A., Childe, S. J., Fosso Wamba, S., Roubaud, D., & Foropon, C. (2021). Empirical investigation of data analytics capability and organizational flexibility as complements to supply chain resilience. *International Journal of Production Research*, 59(1), 110-128. <https://doi.org/10.1080/00207543.2019.1582820>
- Dubey, R., Gunasekaran, A., Childe, S. J., Roubaud, D., Wamba, S. F., Giannakis, M., & Foropon, C. (2019a). Big data analytics and organizational culture as complements to swift trust and collaborative performance in the humanitarian supply chain. *International Journal of Production Economics*, 210, 120-136. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.01.023>
- Duncan, W. J. (1989). Organizational culture: "Getting a fix" on an elusive concept. *Academy of Management Perspectives*, 3(3), 229-236. <https://doi.org/10.5465/ame.1989.4274741>

- Eid, R., & Agag, G. (2020). Determinants of innovative behaviour in the hotel industry: a cross-cultural study. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 102642. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102642>
- Ekambaram, A., Sørensen, A. Ø., Bull-Berg, H., & Olsson, N. O. (2018). The role of big data and knowledge management in improving projects and project-based organizations. *Procedia Computer Science*, 138, 851-858. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2018.10.111>
- Ekmekcioglu, E. B., & Öner, K. (2024). Servant leadership, innovative work behavior and innovative organizational culture: the mediating role of perceived organizational support. *European Journal of Management and Business Economics*, 33(3), 272-288. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-08-2022-0251>
- Ergün, E. (2018). The mediating role of empowerment on the relationship between organizational culture and innovation performance. *Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 7(1), 53-74.
- Escribá-Carda, N., Balbastre-Benavent, F., & Canet-Giner, M. T. (2017). Employees' perceptions of high-performance work systems and innovative behaviour: The role of exploratory learning. *European Management Journal*, 35(2), 273-281. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.11.002>
- Eskiler, E., Ekici, S., Soyer, F., & Sari, I. (2016). The relationship between organizational culture and innovative work behavior for sports services in tourism enterprises. *Physical Culture and Sport. Studies and Research*, 69(1), 53-64. <https://doi.org/10.1515/pcssr-2016-0007>
- Fiske, A. P. (2002). Using individualism and collectivism to compare cultures—A critique of the validity and measurement of the constructs: Comment on Oyserman et al. *Psychological Bulletin*, 128, 78-88. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.128.1.78>
- Fitrio, T., Budiyo, B., & Agustedi, A. (2020). The rule of organizational citizenship behavior and innovative work behavior in mediating the influence of organizational commitment and culture to employee performance. *Accounting*, 6(7), 1351-1360. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2020.8.014>
- Fortado, B., & Fadil, P. (2012). The four faces of organizational culture. *Competitiveness Review*, 22(4), 283-298. <https://doi.org/10.1108/10595421211247132>
- Frambach, R. T., & Schillewaert, N. (2002). Organizational innovation adoption: A multi-level framework of determinants and opportunities for future research. *Journal of Business Research*, 55(2), 163-176. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00152-1](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00152-1)
- Gandomi, A., & Haider, M. (2015). Beyond the hype: Big data concepts, methods, and analytics. *International Journal of Information Management*, 35(2), 137-144. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2014.10.007>

- Gashema, B., & Mokua, J. K. (2019). Trickle-down effect of CEO transformational leadership on employee's innovative work behaviors: Examining the role of managerial innovation behavior and organizational innovation culture. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 1(2), 01-14. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v1i2.114>
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS For Windows Step Bysstep: A Simple Guide And Reference*. Baston: Allyn & Bacon.
- George, G., Haas, M. R., & Pentland, A. (2014). Big data and management. *Academy of Management Journal*, 57(2), 321-326. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.4002>
- Gfrerer, A., Hutter, K., Füller, J., & Ströhle, T. (2021). Ready or not: Managers' and employees' different perceptions of digital readiness. *California Management Review*, 63(2), 23-48. <https://doi.org/10.1177/0008125620977487>
- Ghaleb, E. A., Dominic, P. D. D., Fati, S. M., Muneer, A., & Ali, R. F. (2021). The assessment of big data adoption readiness with a technology–organization–environment framework: a perspective towards healthcare employees. *Sustainability*, 13(15), 8379. <https://doi.org/10.3390/su13158379>
- Ghasemaghaci, M. (2019). Are firms ready to use big data analytics to create value? The role of structural and psychological readiness. *Enterprise Information Systems*, 13(5), 650-674. <https://doi.org/10.1080/17517575.2019.1576228>
- Ghasemaghaci, M., & Calic, G. (2020). Assessing the impact of big data on firm innovation performance: Big data is not always better data. *Journal of Business Research*, 108, 147-162. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.062>
- Ghosh, K. (2015). Developing organizational creativity and innovation: Toward a model of self-leadership, employee creativity, creativity climate and workplace innovative orientation. *Management Research Review*, 38(11), 1126-1148. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2014-0017>
- Giacumo, L. A., Villachica, S. W., & Breman, J. (2018). Workplace learning, big data, and organizational readiness: where to start? In *Digital Workplace Learning: Bridging Formal and Informal Learning With Digital Technologies*. (pp. 107-127)
- Giddens, A. (2006). *Sociology*. Polity.
- Goetz, N., & Wald, A. (2021). Employee performance in temporary organizations: The effects of person-environment fit and temporariness on task performance and innovative performance. *European Management Review*, 18(2), 25-41. <https://doi.org/10.1111/emre.12438>
- Goffee, R., & Jones, G. (1998), *The Character of a Corporation: How Your Company's Culture Can Make or Break Your Business*. Harper Business.

- Gong, Y., & Janssen, M. (2021). Roles and capabilities of enterprise architecture in big data analytics technology adoption and implementation. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 16(1), 37-51. <https://doi.org/10.4067/S0718-18762021000100104>
- Gozukara, I., Yildirim, O., & Yildiz, B. (2016). Innovative behavior: Relations with developmental culture, psychological empowerment, distributive justice and organizational learning capacity. *International Business Research*, 9(10), 186-200. <https://doi.org/10.5539/ibr.v9n10p186>
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(2), 109-122. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171110>
- Greenhalgh, T., Robert, G., Macfarlane, F., Bate, P., & Kyriakidou, O. (2004). Diffusion of innovations in service organizations: systematic review and recommendations. *The Milbank Quarterly*, 82(4), 581-629. <https://doi.org/10.1111/j.0887-378X.2004.00325.x>
- Gregory, B. T., Harris, S. G., Armenakis, A. A., & Shook, C. L. (2009). Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes. *Journal of Business Research*, 62(7), 673-679. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.021>
- Greiff, S., & Funke, J. (2017). Interactive Problem Solving. Exploring the potential of minimal complex systems. In *The nature of problem solving: Using Research to Inspire 21st Century Learning*. (pp. 93-106)
- Grossman, R., & Siegel, K. (2014). Organizational models for big data and analytics. *Journal of Organization Design*, 3(1), 20-25. <https://doi.org/10.7146/jod.9799>
- Grover, V., Chiang, R. H., Liang, T. P., & Zhang, D. (2018). Creating strategic business value from big data analytics: A research framework. *Journal of Management Information Systems*, 35(2), 388-423. <https://doi.org/10.1080/07421222.2018.1451951>
- Guenduez, A. A., & Mergel, I. (2022). The role of dynamic managerial capabilities and organizational readiness in smart city transformation. *Cities*, 129, 103791. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2022.103791>
- Gulev, R. E. (2016). Connecting culture to creativity and innovation: how trust and other variations of corporate culture influence innovative behaviour. *International Journal of Sustainable Economy*, 8(4), 342-356. <https://doi.org/10.1504/IJSE.2016.079428>
- Gün, G. (2019). Örgüt kültür tiplerinin yenilikçiliğe etkisi örgüte güvenin ve örtülü bilgi paylaşımının düzenleyici rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 13(19), 1864-1892. <https://doi.org/10.26466/opus.552817>

- Guo, Y., & Wang, C. (2020). The impact mechanisms of psychological learning climate on employees' innovative use of information systems. *Journal of Global Information Management*, 28(2), 52-72. <https://doi.org/10.4018/JGIM.2020040103>
- Gupta, A. K. (2012). Innovations for the poor by the poor. *International Journal of Technological Learning, Innovation and Development*, 5(1-2), 28-39. <https://doi.org/10.1504/IJTLID.2012.044875>
- Gupta, A. K., & Gupta, N. (2019). Innovation and culture as a dynamic capability for firm performance: A study from emerging markets. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 20, 323-336. <https://doi.org/10.1007/s40171-019-00218-5>
- Gupta, M., & George, J. F. (2016). Toward the development of a big data analytics capability. *Information & Management*, 53(8), 1049-1064. <https://doi.org/10.1016/j.im.2016.07.004>
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerden Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Gürdür, D., El-khouri, J., & Törngren, M. (2019). Digitalizing Swedish industry: What is next?: Data analytics readiness assessment of Swedish industry, according to survey results. *Computers in Industry*, 105, 153-163. <https://doi.org/10.1016/j.compind.2018.12.011>
- Güvenç, B. (2010). *İnsan ve Kültür*. Remzi Kitabevi.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Pearson.
- Hamner, M., & Qazi, R. (2009). Expanding the technology acceptance model to examine personal computing technology utilization in government agencies in developing countries. *Government Information Quarterly*, 26(1), 128-136. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2007.12.003>
- Hao, S., Zhang, H., & Song, M. (2019). Big data, big data analytics capability, and sustainable innovation performance. *Sustainability*, 11(24), 7145. <https://doi.org/10.3390/su11247145>
- Hargittai, E. (2002). Second-Level digital divide: differences in people's online skills. *First Monday*, 7(4), 1-23. <https://doi.org/10.48550/arXiv.cs/0109068>
- Hartmann, A. (2006). The role of organizational culture in motivating innovative behaviour in construction firms. *Construction Innovation*, 6(3), 159-172. <https://doi.org/10.1108/14714170610710712>
- Hasanoğlu, M. (2004). Türk kamu yönetiminde örgüt kültürü ve önemi. *Sayıştay Dergisi*, 52(5), 43-60.

- Hasırcı, I., & Örücü, E. (2021). Örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri ile ilişkisinde öz yeterlilik algısının aracılık rolü ve bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 642-661. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.820141>
- Hatch, M. J. (1993). The dynamics of organizational culture. *Academy of Management Review*, 18(4), 657-693. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210154>
- Haviland, W. A. (2002). *Cultural Anthropology*. Wadsworth Publishing Company.
- Hecker, I., & Loprest, P. (2019). *Foundational Digital Skills for Career Progress*. Urban Institute.
- Heinze, K. L., & Heinze, J. E. (2020). Individual innovation adoption and the role of organizational culture. *Review of Managerial Science*, 14, 561-586. <https://doi.org/10.1007/s11846-018-0300-5>
- Helfrich, C. D., Blevins, D., Smith, J. L., Kelly, P. A., Hogan, T. P., Hagedorn, H., ... & Sales, A. E. (2011). Predicting implementation from organizational readiness for change: a study protocol. *Implementation Science*, 6(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-6-76>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Herbig, P., & Dunphy, S. (1998). Culture and innovation. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 5(4), 13-21. <https://doi.org/10.1108/13527609810796844>
- Herrmann, P., & Nadkarni, S. (2014). Managing strategic change: The duality of CEO personality. *Strategic Management Journal*, 35(9), 1318-1342. <https://doi.org/10.1002/smj.2156>
- Hjalager, A. M. (2010). A review of innovation research in tourism. *Tourism Management*, 31(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2009.08.012>
- Hofstede, G. (1994). The business of international business is culture. *International Business Review*, 3(1), 1-14. [https://doi.org/10.1016/0969-5931\(94\)90011-6](https://doi.org/10.1016/0969-5931(94)90011-6)
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: the hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 2307-0919. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286-316. <https://doi.org/10.2307/2393392>

- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609-1621. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.09.007>
- Holmström, J. (2022). From AI to digital transformation: The AI readiness framework. *Business Horizons*, 65(3), 329-339. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.03.006>
- Holt, D. T., & Vardaman, J. M. (2013). Toward a comprehensive understanding of readiness for change: The case for an expanded conceptualization. *Journal of Change Management*, 13(1), 9-18. <https://doi.org/10.1080/14697017.2013.768426>
- Holt, D. T., Helfrich, C. D., Hall, C. G., & Weiner, B. J. (2009). Are you ready? How health professionals can comprehensively conceptualize readiness for change. *Journal of General Internal Medicine*, 25, 50-55. <https://doi.org/10.1007/s11606-009-1112-8>
- Hooijberg, R., & Petrock, F. (1993). On cultural change: Using the competing values framework to help leaders execute a transformational strategy. *Human Resource Management*, 32(1), 29-50. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930320103>
- Hox, J. J. (1995). Amos, EQS, and LISREL for Windows: A comparative review. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 2(1), 79-91. <https://doi.org/10.1080/10705519509539996>
- Hradecky, D., Kennell, J., Cai, W., & Davidson, R. (2022). Organizational readiness to adopt artificial intelligence in the exhibition sector in Western Europe. *International Journal of Information Management*, 65, 102497. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2022.102497>
- Huang, F., & Teo, T. (2020). Influence of teacher-perceived organisational culture and school policy on Chinese teachers' intention to use technology: An extension of technology acceptance model. *Educational Technology Research and Development*, 68(3), 1547-1567. <https://doi.org/10.1007/s11423-019-09722-y>
- Huda, M., Anshari, M., Almunawar, M. N., Shahrill, M., Tan, A., Jaidin, J. H., & Masri, M. (2016). Innovative teaching in higher education: The big data approach. *TOJET*, 1, 1210-1216.
- Hussain, K., Konar, R., & Ali, F. (2016). Measuring service innovation performance through team culture and knowledge sharing behaviour in hotel services: a PLS approach. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 35-43. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.397>
- Hussain, M., & Papastathopoulos, A. (2022). Organizational readiness for digital financial innovation and financial resilience. *International Journal of Production Economics*, 243, 108326. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108326>

- Hyun, Y., Kamioka, T., & Hosoya, R. (2020). Improving agility using big data analytics: The role of democratization culture. *Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems*, 12(2), 35-63. <https://doi.org/10.17705/1pais.12202>
- Igbaria, M., Zinatelli, N., Cragg, P., & Cavaye, A. L. (1997). Personal computing acceptance factors in small firms: a structural equation model. *MIS Quarterly*, 21(3), 279-305. <https://doi.org/10.2307/249498>
- Ingrassia, M., Altamore, L., Bacarella, S., Columba, P., & Chironi, S. (2020). The wine influencers: Exploring a new communication model of open innovation for wine producers—A netnographic, factor and AGIL analysis. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 165. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040165>
- Iranmanesh, M., Lim, K. H., Foroughi, B., Hong, M. C., & Ghobakhloo, M. (2023). Determinants of intention to adopt big data and outsourcing among SMEs: organisational and technological factors as moderators. *Management Decision*, 61(1), 201-222. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2021-1059>
- Isaksen, S. G., & Ekvall, G. (2010). Managing for innovation: The two faces of tension in creative climates. *Creativity and Innovation Management*, 19(2), 73-88. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00558.x>
- Isik, O., Jones, M. C., & Sidorova, A. (2011). Business intelligence (BI) success and the role of BI capabilities. *Intelligent Systems in Accounting, Finance and Management*, 18(4), 161-176. <https://doi.org/10.1002/isaf.329>
- Janićijević, N. (2012). The influence of organizational culture on organizational preferences towards the choice of organizational change strategy. *Economic Annals*, 57(193), 25-51. <https://doi.org/10.2298/EKA1293025J>
- Jankelová, N., Skorková, Z., Joniaková, Z., & Némethová, I. (2021). A diverse organizational culture and its impact on innovative work behavior of municipal employees. *Sustainability*, 13(6), 3419. <https://doi.org/10.3390/su13063419>
- Janssen, J., Stoyanov, S., Ferrari, A., Punie, Y., Pannekeet, K., & Sloep, P. (2013). Experts' views on digital competence: Commonalities and differences. *Computers & Education*, 68, 473-481. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2013.06.008>
- Jebble, S., Kumari, S., Venkatesh, V. G., & Singh, M. (2020). Influence of big data and predictive analytics and social capital on performance of humanitarian supply chain: Developing framework and future research directions. *Benchmarking: an International Journal*, 27(2), 606-633. <https://doi.org/10.1108/BIJ-03-2019-0102>
- Jennett, P., Yeo, M., Pauls, M., & Graham, J. (2003). Organizational readiness for telemedicine: implications for success and failure. *Journal of Telemedicine and Telecare*, 9(2), 27-30. <https://doi.org/10.1258/135763303322596183>

- Jha, A. K., Agi, M. A., & Ngai, E. W. (2020). A note on big data analytics capability development in supply chain. *Decision Support Systems*, 138, 113382. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2020.113382>
- Ji-fan Ren, S., Fosso Wamba, S., Akter, S., Dubey, R., & Childe, S. J. (2017). Modelling quality dynamics, business value and firm performance in a big data analytics environment. *International Journal of Production Research*, 55(17), 5011-5026. <https://doi.org/10.1080/00207543.2016.1154209>
- Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.09.010>
- Johannessen, J. A., Olsen, B., & Lumpkin, G. T. (2001). Innovation as newness: what is new, how new, and new to whom?. *European Journal of Innovation Management*, 4(1), 20-31. <https://doi.org/10.1108/14601060110365547>
- Johne, A. (1999). Using market vision to steer innovation. *Technovation*, 19(4), 203-207. [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(98\)00112-6](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(98)00112-6)
- Johnson, J. S., Friend, S. B., & Lee, H. S. (2017). Big data facilitation, utilization, and monetization: Exploring the 3Vs in a new product development process. *Journal of Product Innovation Management*, 34(5), 640-658. <https://doi.org/10.1111/jpim.12397>
- Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: The mediating role of readiness for change. *Journal of Management Studies*, 42(2), 361-386. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2005.00500.x>
- Joseph, K. E., & Dai, C. (2009). The influence of organizational culture on organizational learning, worker involvement and worker productivity. *International Journal of Business and Management*, 4(9), 243-250.
- Jun, W., Nasir, M. H., Yousaf, Z., Khattak, A., Yasir, M., Javed, A., & Shirazi, S. H. (2021). Innovation performance in digital economy: does digital platform capability, improvisation capability and organizational readiness really matter?. *European Journal of Innovation Management*, 25(5), 1309-1327. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2020-0422>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2018). Improving frontline service employees' innovative behavior using conflict management in the hospitality industry: The mediating role of engagement. *Tourism Management*, 69, 498-507. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.06.035>
- Jung, K. B., Ullah, S. E., & Choi, S. B. (2021). The mediated moderating role of organizational learning culture in the relationships among authentic leadership, leader-member exchange, and employees' innovative behavior. *Sustainability*, 13(19), 10802. <https://doi.org/10.3390/su131910802>

- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kambatla, K., Kollias, G., Kumar, V., & Grama, A. (2014). Trends in big data analytics. *Journal of Parallel and Distributed Computing*, 74(7), 2561-2573. <https://doi.org/10.1016/j.jpdc.2014.01.003>
- Kamel, F. F., & Aref, M. A. (2017). Staff nurses perception toward organizational culture and its relation to innovative work behavior at critical care units. *American Journal of Nursing Science*, 6(3), 251-260. <https://doi.org/10.11648/j.ajns.20170603.23>
- Kanter, R. (1985). Supporting innovation and venture development in established companies. *Journal of Business Venturing*, 1(1), 47-60. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(85\)90006-0](https://doi.org/10.1016/0883-9026(85)90006-0)
- Karabay, M. E., Ensari, M. S., & Erman, H. (2020), What Makes Employees Innovative? The Role of Psychological Ownership and Person- Organization Fit, *Annual Conference of the British Academy of Management BAM 2020*. September 2-4, University of Manchester, 1-26.
- Karaboga, T., Gurol, Y. D., Binici, C. M., & Sarp, P. (2021). Sustainable digital talent ecosystem in the new era: impacts on businesses, governments and universities. *Istanbul Business Research*, 49(2), 360-379. <https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0009>
- Karaboga, T., Zehir, C., Tatoglu, E., Karaboga, H. A., & Bouguerra, A. (2023). Big data analytics management capability and firm performance: the mediating role of data-driven culture. *Review of Managerial Science*, 17, 2655–2684. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00596-8>
- Karagöz, Y. (2019). *SPSS AMOS Meta Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Nobel Yayıncılık.
- Karatepe, O. M., Aboramadan, M., & Dahleez, K. A. (2020). Does climate for creativity mediate the impact of servant leadership on management innovation and innovative behavior in the hotel industry?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(8), 2497-2517. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2020-0219>
- Kauffman, R. J., Srivastava, J., & Vayghan, J. (2012). Business and data analytics: New innovations in the management of e-commerce. *Electronic Commerce Research and Applications*, 11(2), 85-88. <http://doi.org/10.1016/j.elerap.2012.01.001>
- Kelly, P., Hegarty, J., Barry, J., Dyer, K. R., & Horgan, A. (2017). A systematic review of the relationship between staff perceptions of organizational readiness to change and the process of innovation adoption in substance misuse treatment programs. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 80, 6-25. <https://doi.org/10.1016/j.jsat.2017.06.001>

- Khalil, M. L., Abd Aziz, N., Long, F., & Zhang, H. (2023a). What factors affect firm performance in the hotel industry post-Covid-19 pandemic? Examining the impacts of big data analytics capability, organizational agility and innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2). 100081. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100081>
- Khalil, M. L., Aziz, N. A., Ariffin, A. A. M., & Ngah, A. H. (2023b). Big Data Analytics capability and firm performance in the hotel industry: The mediating role of organizational agility. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 20, 440-453. <https://doi.org/10.37394/23207.2023.20.40>
- Khan, A., & Tao, M. (2022). Knowledge absorption capacity's efficacy to enhance innovation performance through big data analytics and digital platform capability. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3), 100201. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100201>
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. *Sage Open*, 10(1), 2158244019898264. <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Khin, S., & Ho, T. C. (2019). Digital technology, digital capability and organizational performance: A mediating role of digital innovation. *International Journal of Innovation Science*, 11(2), 177-195. <https://doi.org/10.1108/IJIS-08-2018-0083>
- Kim, T. G., Lee, J. H., & Law, R. (2008). An empirical examination of the acceptance behaviour of hotel front office systems: An extended technology acceptance model. *Tourism Management*, 29(3), 500-513. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2007.05.016>
- Kim, T. T., & Lee, G. (2013). Hospitality employee knowledge-sharing behaviors in the relationship between goal orientations and service innovative behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 324-337. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.04.009>
- Kiss, M. (2017). *Digital Skills in the EU Labour Market*. European Parliamentary Research Service.
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. Routledge.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Publications.
- Ko, Y. K., Yu, S., & Kang, K. H. (2015). Organizational culture and organizational support as factors affecting the innovative behaviors of general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(2), 223-231. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.2.223>

- Kobarg, S., Stumpf-Wollersheim, J., & Welp, I. M. (2019). More is not always better: Effects of collaboration breadth and depth on radical and incremental innovation performance at the project level. *Research Policy*, 48(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.07.014>
- Kock, F., Berbekova, A., & Assaf, A. G. (2021). Understanding and managing the threat of common method bias: Detection, prevention and control. *Tourism Management*, 86, 104330. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104330>
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration*, 11(4), 1-10. <https://doi.org/10.4018/ijec.2015100101>
- Kohles, J. C., Bligh, M. C., & Carsten, M. K. (2013). The vision integration process: Applying Rogers' diffusion of innovations theory to leader-follower communications. *Leadership*, 9(4), 466-485. <https://doi.org/10.1177/1742715012459784>
- Korsgaard, M. A., & Roberson, L. (1995). Procedural justice in performance evaluation: The role of instrumental and non-instrumental voice in performance appraisal discussions. *Journal of Management*, 21(4), 657-669. <https://doi.org/10.1177/014920639502100404>
- Kosasih, K., Wibowo, W., & Saparuddin, S. (2020). The influence of ambidextrous organization and authentic followership on innovative performance: The mediating role of change readiness. *Management Science Letters*, 10(7), 1513-1520. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.015>
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kuo, S. Y. (2024). Improving innovation performance through learning capability and adaptive capability: The moderating role of big data analytics. *Knowledge Management Research & Practice*, 22(4), 364-376. <https://doi.org/10.1080/14778238.2023.2212182>
- Kurz, V., Hüsig, S., & Dowling, M. (2018). What drives different employee types of innovative behaviour? Development and test of an integrative model of employee driven innovation in German firms. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 22(4-5), 397-426. <https://doi.org/10.1504/IJEIM.2018.092955>
- Kwan, P., & Walker, A. (2004). Validating the competing values model as a representation of organizational culture through inter-institutional comparisons. *Organizational Analysis*, 12(1), 21-37. <https://doi.org/10.1108/eb028984>

- Kwon, O., & Sim, J. M. (2013). Effects of data set features on the performances of classification algorithms. *Expert Systems with Applications*, 40(5), 1847-1857. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.09.017>
- Kwon, O., Lee, N., & Shin, B. (2014). Data quality management, data usage experience and acquisition intention of big data analytics. *International Journal of Information Management*, 34(3), 387-394. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2014.02.002>
- Lamba, H. S., & Dubey, S. K. (2015). Analysis of Requirements for Big Data Adoption to Maximize IT Business Value. *2015 4th International Conference on Reliability, Infocom Technologies and Optimization (ICRITO)*. September 02-04, Noida, 1-6.
- LaValle, S., Lesser, E., Shockley, R., Hopkins, M. S., & Kruschwitz, N. (2011). Big data, analytics and the path from insights to value. *MIT Sloan Management Review*, 52(2), 21.
- Leahy, D., & Wilson, D. (2014). Digital Skills for Employment. In *Key Competencies in ICT and Informatics. Implications and Issues for Educational Professionals and Management: IFIP WG 3.4/3.7 International Conferences, KCICTP and ITEM 2014*. July 1-4, Potsdam, 178-189.
- Lee, H., Parsons, D., Kwon, G., Kim, J., Petrova, K., Jeong, E., & Ryu, H. (2016). Cooperation begins: Encouraging critical thinking skills through cooperative reciprocity using a mobile learning game. *Computers & Education*, 97, 97-115. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2016.03.006>
- Lee, J. G., & Kang, M. (2015). Geospatial big data: challenges and opportunities. *Big Data Research*, 2(2), 74-81. <https://doi.org/10.1016/j.bdr.2015.01.003>
- Lee, J., & Jin, M. H. (2023). Understanding the organizational learning culture—Innovative behavior relation in local government: The roles of knowledge sharing and job autonomy. *Public Administration*, 101(4), 1326-1348. <https://doi.org/10.1111/padm.12884>
- Lee, K. H., & Hyun, S. S. (2016). An extended model of employees' service innovation behavior in the airline industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1622-1648. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2015-0109>
- Lee, M., Lee, S., & Koh, Y. (2019). Multisensory experience for enhancing hotel guest experience: Empirical evidence from big data analytics. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(11), 4313-4337. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2018-0263>
- Lee, Y., Kozar, K. A., & Larsen, K. R. (2003). The technology acceptance model: Past, present, and future. *Communications of the Association for Information Systems*, 12(1), 750-780. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.01250>

- Legris, P., Ingham, J., & Colletrette, P. (2003). Why do people use information technology? A critical review of the technology acceptance model. *Information & Management*, 40(3), 191-204. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(01\)00143-4](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(01)00143-4)
- Lehrer, C., Wieneke, A., Vom Brocke, J. A. N., Jung, R., & Seidel, S. (2018). How big data analytics enables service innovation: materiality, affordance, and the individualization of service. *Journal of Management Information Systems*, 35(2), 424-460. <https://doi.org/10.1080/07421222.2018.1451953>
- Li, M., & Hsu, C. H. (2016). A review of employee innovative behavior in services. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(12), 2820-2841. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2015-0214>
- Li, Y. Q., & Liu, C. H. (2019). The power of coworkers in service innovation: The moderating role of social interaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(12), 1956-1976. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1314310>
- Liao, S., Hu, Q., & Wei, J. (2023). How to leverage big data analytic capabilities for innovation ambidexterity: a mediated moderation model. *Sustainability*, 15(5), 3948. <https://doi.org/10.3390/su15053948>
- Lim, S. E., & Lu, L. (2024). A meta-analytic review of hospitality and tourism employees' creativity and innovative behavior. *Tourism Management*, 105, 104977. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2024.104977>
- Limbu, Y. B., Jayachandran, C., & Babin, B. J. (2014). Does information and communication technology improve job satisfaction? The moderating role of sales technology orientation. *Industrial Marketing Management*, 43(7), 1236-1245. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2014.06.013>
- Lin, C., & Kunnathur, A. (2019). Strategic orientations, developmental culture, and big data capability. *Journal of Business Research*, 105, 49-60. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.016>
- Lin, H. E., & McDonough III, E. F. (2011). Investigating the role of leadership and organizational culture in fostering innovation ambidexterity. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 58(3), 497-509. <https://doi.org/10.1109/TEM.2010.2092781>
- Lin, H. E., McDonough III, E. F., Lin, S. J., & Lin, C. Y. Y. (2013). Managing the exploitation/exploration paradox: The role of a learning capability and innovation ambidexterity. *Journal of Product Innovation Management*, 30(2), 262-278. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2012.00998.x>
- Lin, Y., Jun, Z., Hongyan, M., Zhongwei, Z., & Zhanfang, F. (2018). A method of extracting the semi-structured data implication rules. *Procedia Computer Science*, 131, 706-716. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2018.04.315>

- Lissitsa, S., Chachashvili-Bolotin, S., & Bokek-Cohen, Y. A. (2017). Digital skills and extrinsic rewards in late career. *Technology in Society*, 51, 46-55. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2017.07.006>
- Liu, D. Y., Chen, S. W., & Chou, T. C. (2011). Resource fit in digital transformation: Lessons learned from the CBC Bank global e-banking project. *Management Decision*, 49(10), 1728-1742. <https://doi.org/10.1108/00251741111183852>
- Liu, Y., Wang, W., & Chen, D. (2019). Linking ambidextrous organizational culture to innovative behavior: A moderated mediation model of psychological empowerment and transformational leadership. *Frontiers in Psychology*, 10, 2192. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02192>
- Liu, Z., Yu, P., Liu, J., Pi, Z., & Cui, W. (2023). How do students' self-regulation skills affect learning satisfaction and continuous intention within desktop-based virtual reality? A structural equation modelling approach. *British Journal of Educational Technology*, 54(3), 667-685. <https://doi.org/10.1111/bjet.13278>
- Loewe, P., & Dominiquini, J. (2006). Overcoming the barriers to effective innovation. *Strategy & Leadership*, 34(1), 24-31. <https://doi.org/10.1108/10878570610637858>
- Lokuge, S., Sedera, D., Grover, V., & Dongming, X. (2019). Organizational readiness for digital innovation: Development and empirical calibration of a construct. *Information & Management*, 56(3), 445-461. <https://doi.org/10.1016/j.im.2018.09.001>
- Lozada, N., Arias-Pérez, J., & Henao-García, E. A. (2023). Unveiling the effects of big data analytics capability on innovation capability through absorptive capacity: why more and better insights matter. *Journal of Enterprise Information Management*, 36(2), 680-701. <https://doi.org/10.1108/JEIM-02-2021-0092>
- Lukes, M., & Stephan, U. (2017). Measuring employee innovation: A review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(1), 136-158. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-11-2015-0262>
- Lukoto, K., & Chan, K. Y. (2016). The Perception of Innovative Organisational Culture and Its Influence on Employee Innovative Work Behaviour. In *2016 Portland International Conference on Management of Engineering and Technology (PICMET)*. September 04-08, Honolulu, 972-977.
- Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18(3), 219-236. <https://doi.org/10.1108/0885862031047313>
- Lunde, T. Å., Sjusdal, A. P., & Pappas, I. O. (2019). Organizational Culture Challenges of Adopting Big Data: a Systematic Literature Review. *Digital Transformation for a Sustainable Society in the 21st Century: 18th IFIP WG 6.11 Conference*

on e-Business, e-Services, and e-Society, I3E 2019. September 18–20, Trondheim, 164-176.

- Lunenburg, F. C. (2011). Organizational culture-performance relationships: Views of excellence and theory Z. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, 29(4), 1-10.
- Luo, C. Y., Tsai, C. H. K., Su, C. H. J., Kim, H. J., Gao, J. L., & Chen, M. H. (2022). How does hotel employees' psychological capital promote adaptive performance? The role of change readiness. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 51, 491-501. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.05.006>
- Lutfi, A., Al-Khasawneh, A. L., Almaiah, M. A., Alshira'h, A. F., Alshirah, M. H., Alsyouf, A., ... & Ali, R. A. (2022a). Antecedents of big data analytic adoption and impacts on performance: contingent effect. *Sustainability*, 14(23), 15516. <https://doi.org/10.3390/su142315516>
- Lutfi, A., Alsyouf, A., Almaiah, M. A., Alrawad, M., Abdo, A. A. K., Al-Khasawneh, A. L., ... & Saad, M. (2022b). Factors influencing the adoption of big data analytics in the digital transformation era: Case study of Jordanian SMEs. *Sustainability*, 14(3), 1802. <https://doi.org/10.3390/su14031802>
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2018). *International Management: Culture, Strategy, and Behavior*. McGraw-Hill.
- Lyons, R. K., Chatman, J. A., & Joyce, C. K. (2007). Innovation in services: Corporate culture and investment banking. *California Management Review*, 50(1), 174-191. <https://doi.org/10.2307/41166422>
- Ma Prieto, I., & Pilar Perez-Santana, M. (2014). Managing innovative work behavior: the role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184-208. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199>
- Magalhães, R. M., Mello, L. C. B. D. B., & Hippert, M. A. S. (2023). Organizational readiness for building information modeling. *Frontiers in Engineering and Built Environment*, 3(2), 137-152. <https://doi.org/10.1108/FEBE-07-2022-0028>
- Maheshwari, S., Gautam, P., & Jaggi, C. K. (2021). Role of Big Data Analytics in supply chain management: current trends and future perspectives. *International Journal of Production Research*, 59(6), 1875-1900. <https://doi.org/10.1080/00207543.2020.1793011>
- Mahmood, F., Saleem, M., Ariza-Montes, A., & Han, H. (2023). Employee innovative job performance and firms' financial performance: a multilevel insight with big data analytics and entrepreneurial orientation. *International Journal of Manpower*, 44(8), 1553-1570. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2022-0110>

- Mahmood, T., & Shafaat, R. (2020). Supportive organizational culture & shared leadership nurturing innovative employee behavior and organizational effectiveness. *International Journal of Business Reflections*, 1(1). 1-27.
- Majeed, M., Alhassan, S., & Arko-Cole, N. (2022). Role, Characteristics and Critical Success Factors of Big Data (BD): Implications for Marketing in Africa. In *Digital Business in Africa: Social Media and Related Technologies*. (pp. 217-251)
- Manyika, J. (2011). *Big Data: The Next Frontier for Innovation, Competition, and Productivity*. McKinsey Global Institute.
- Mariani, M., Baggio, R., Fuchs, M., & Höepken, W. (2018). Business intelligence and big data in hospitality and tourism: a systematic literature review. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(12), 3514-3554. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2017-0461>
- Maroufkhani, P., Wan Ismail, W. K., & Ghobakhloo, M. (2020). Big data analytics adoption model for small and medium enterprises. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 11(4), 483-513. <https://doi.org/10.1108/JSTPM-02-2020-0018>
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74. <https://doi.org/10.1108/14601060310456337>
- Mauil, R., Brown, P., & Cliffe, R. (2001). Organisational culture and quality improvement. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(3), 302-326. <https://doi.org/10.1108/01443570110364614>
- Maximini, D., & Maximini, D. (2018). Organizational culture models. In *The Scrum Culture: Introducing Agile Methods in Organizations*. (pp. 187-204)
- McAfee, A., Brynjolfsson, E., Davenport, T. H., Patil, D. J., & Barton, D. (2012). Big data: the management revolution. *Harvard Business Review*, 90(10), 60-68.
- McCort, D. J., & Malhotra, N. K. (1993). Culture and consumer behavior: toward an understanding of cross-cultural consumer behavior in international marketing. *Journal of International Consumer Marketing*, 6(2), 91-127. https://doi.org/10.1300/J046v06n02_07
- McCrossan, E., Fornaro, E. G., Servello, S., Hawes, P., Erdem, E., & Struloeff, K. (2023). A growing relationship: cultivating organizational readiness to influence implementation of policy, systems, and environmental (PSE) change programming in SNAP-Ed funded school-community partnerships. *Journal of Nutrition Education and Behavior*, 55(6), 394-403. <https://doi.org/10.1016/j.jneb.2023.03.003>
- McGrath, C., & Zell, D. (2001). The future of innovation diffusion research and its implications for management: A conversation with Everett Rogers. *Journal of*

- Meek, V. L. (1988). Organizational culture: origins and weaknesses. *Organization Studies*, 9(4), 453-473. <https://doi.org/10.1177/017084068800900401>
- Melitski, J., Gavin, D., & Gavin, J. (2010). Technology adoption and organizational culture in public organizations. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 13(4), 546-568. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-13-04-2010-B005>
- Mengual-Andrés, S., Roig-Vila, R., & Mira, J. B. (2016). Delphi study for the design and validation of a questionnaire about digital competences in higher education. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 13(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s41239-016-0009-y>
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2020). A short measure of innovative work behaviour as a dynamic, context-bound construct. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1251-1267. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2019-0029>
- Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H., & Toplonytsky, L. (2010). Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 458-473. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.001>
- Miah, S. J., Vu, H. Q., Gammack, J., & McGrath, M. (2017). A big data analytics method for tourist behaviour analysis. *Information & Management*, 54(6), 771-785. <https://doi.org/10.1016/j.im.2016.11.011>
- Mikalef, P., Boura, M., Lekakos, G., & Krogstie, J. (2018b). Complementarities Between Information Governance and Big Data Analytics Capabilities on Innovation. *26th European Conference on Information Systems: Beyond Digitization - Facets of Socio-Technical Change*. June 23-28, Portsmouth, 1-18.
- Mikalef, P., & Krogstie, J. (2018). Big Data Analytics as An Enabler of Process Innovation Capabilities: a Configurational Approach. *Business Process Management: 16th International Conference, BPM 2018*. September 9–14, Sydney, 426-441.
- Mikalef, P., & Krogstie, J. (2020). Examining the interplay between big data analytics and contextual factors in driving process innovation capabilities. *European Journal of Information Systems*, 29(3), 260-287. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1740618>
- Mikalef, P., & Pateli, A. (2017). Information technology-enabled dynamic capabilities and their indirect effect on competitive performance: Findings from PLS-SEM and fsQCA. *Journal of Business Research*, 70, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.09.004>

- Mikalef, P., Boura, M., Lekakos, G., & Krogstie, J. (2019a). Big data analytics and firm performance: Findings from a mixed-method approach. *Journal of Business Research*, 98, 261-276. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.044>
- Mikalef, P., Boura, M., Lekakos, G., & Krogstie, J. (2019b). Big data analytics capabilities and innovation: the mediating role of dynamic capabilities and moderating effect of the environment. *British Journal of Management*, 30(2), 272-298. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12343>
- Mikalef, P., Boura, M., Lekakos, G., & Krogstie, J. (2020). The role of information governance in big data analytics driven innovation. *Information & Management*, 57(7), 103361. <https://doi.org/10.1016/j.im.2020.103361>
- Mikalef, P., Ilias, P. O., Giannakos, M., Krogstie, J., & Lekakos, G. (2016). Big data and strategy: a research framework. *MCIS Proceedings*, 1, 1-10.
- Mikalef, P., Pappas, I. O., Krogstie, J., & Giannakos, M. (2018a). Big data analytics capabilities: a systematic literature review and research agenda. *Information Systems and E-Business Management*, 16, 547-578. <https://doi.org/10.1007/s10257-017-0362-y>
- Milenkova, V., Keranova, D., & Peicheva, D. (2020). Digital Skills and New Media and Information Literacy in the Conditions of Digitization. *Advances in Human Factors in Training, Education, and Learning Sciences: Proceedings of the AHFE 2019 International Conference on Human Factors in Training, Education, and Learning Sciences*. July 24-28, Washington DC, 65-72.
- Min, H., Park, J., & Kim, H. J. (2016). Common method bias in hospitality research: A critical review of literature and an empirical study. *International Journal of Hospitality Management*, 56, 126-135. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.04.010>
- Mneney, J., & Van Belle, J. P. (2016). Big Data Capabilities and Readiness of South African Retail Organisations. *2016 6th International Conference-Cloud System and Big Data Engineering (Confluence)*. January 14-15, Noida, 279-286.
- Molodchik, M., Krutova, A., & Molodchik, A. (2016). Leadership, learning and organisational culture as antecedents for innovative behaviour: the case of Russia. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 13(2-3), 202-215. <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2016.075700>
- Montani, F., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2014). Individual and contextual determinants of innovative work behaviour: Proactive goal generation matters. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 645-670. <https://doi.org/10.1111/joop.12066>
- Motamarri, S., Akter, S., & Yanamandram, V. (2017). Does big data analytics influence frontline employees in services marketing?. *Business Process Management Journal*, 23(3), 623-644. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-12-2015-0182>

- Müller, S. D., Obwegeser, N., Glud, J. V., & Johildarson, G. (2019). Digital innovation and organizational culture: the case of a Danish media company. *Scandinavian Journal of Information Systems*, 31(2), 1-33.
- Munir, S., Rasid, S. Z. A., Aamir, M., & Ahmed, I. (2022a). Big data analytics capabilities, innovation and organizational culture: systematic literature review and future research agenda. *3c Tecnología: Glosas de Innovación Aplicadas a la Pyme*, 11(1), 209-235.
- Munir, S., Rasid, S. Z. A., Aamir, M., Jamil, F., & Ahmed, I. (2022b). Big data analytics capabilities and innovation effect of dynamic capabilities, organizational culture and role of management accountants. *Foresight*, 25(1), 41-66. <https://doi.org/10.1108/FS-08-2021-0161>
- Munodawafa, R. T., & Johl, S. K. (2019). Big data analytics capabilities and eco-innovation: a study of energy companies. *Sustainability*, 11(15), 4254. <https://doi.org/10.3390/su11154254>
- Mustapha, S. S. (2022). The UAE employees' perceptions towards factors for sustaining big data implementation and continuous impact on their organization's performance. *Sustainability*, 14(22), 15271. <https://doi.org/10.3390/su142215271>
- Na, S., Heo, S., Han, S., Shin, Y., & Roh, Y. (2022). Acceptance model of artificial intelligence (AI)-based technologies in construction firms: Applying the Technology Acceptance Model (TAM) in combination with the Technology–Organisation–Environment (TOE) framework. *Buildings*, 12(2), 90. <https://doi.org/10.3390/buildings12020090>
- Nacinovic, I., Galetic, L., & Cavlek, N. (2009). Corporate culture and innovation: Implications for reward systems. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 53, 397-402.
- Najm, N. A., & Ali, W. W. (2024). Organizational readiness and innovation in the Jordanian telecommunication companies. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(1), 242-269. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2022-0051>
- Nakip, M., & Yaraş, E. (2017). *SPSS Uygulamalı Pazarlamada Araştırma Teknikleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Nam, D. W., Kang, D. W., & Kim, S. (2015). Process of Big Data Analysis Adoption: Defining Big Data as a New IS Innovation and Examining Factors Affecting the Process. *48th Hawaii International Conference on System Sciences*. January 05-08, Kauai, 4792-4801.
- Naranjo-Valencia, J. C., Jimenez-Jimenez, D., & Sanz-Valle, R. (2017). Organizational culture and radical innovation: Does innovative behavior mediate this relationship?. *Creativity and Innovation Management*, 26(4), 407-417. <https://doi.org/10.1111/caim.12236>

- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(1), 30-41. <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.009>
- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation or imitation? The role of organizational culture. *Management Decision*, 49(1), 55-72. <https://doi.org/10.1108/00251741111094437>
- Nasrollahi, M., & Ramezani, J. (2020). A model to evaluate the organizational readiness for big data adoption. *International Journal of Computers, Communications and Control*, 15(3), 3874.
- Nasution, H. N., Mavondo, F. T., Matanda, M. J., & Ndubisi, N. O. (2011). Entrepreneurship: Its relationship with market orientation and learning orientation and as antecedents to innovation and customer value. *Industrial Marketing Management*, 40(3), 336-345. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2010.08.002>
- Naz, S., Haider, S. A., Khan, S., Nisar, Q. A., & Tehseen, S. (2024). Augmenting hotel performance in Malaysia through big data analytics capability and artificial intelligence capability. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 7(4), 2055-2080. <https://doi.org/10.1108/JHTI-01-2023-0017>
- Negash, S., & Gray, P. (2008). Business intelligence. In *Handbook on Decision Support Systems 2*. (pp. 175-193)
- Newman, K. L., & Nollen, S. D. (1996). Culture and congruence: The fit between management practices and national culture. *Journal of International Business Studies*, 27, 753-779. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490152>
- Ng, W. (2012). Can we teach digital natives digital literacy?. *Computers & Education*, 59(3), 1065-1078. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.04.016>
- Ngo, J., Hwang, B. G., & Zhang, C. (2020). Factor-based big data and predictive analytics capability assessment tool for the construction industry. *Automation in Construction*, 110, 103042. <https://doi.org/10.1016/j.autcon.2019.103042>
- Nguyen, D. K., Broekhuizen, T., Dong, J. Q., & Verhoef, P. C. (2019). Digital Readiness: Construct Development and Empirical Validation. *International Conference on Information Systems*. December 15-18, Munich, 2966.
- Nguyen, T. L. (2018). A Framework for Five Big v's of Big Data and Organizational Culture in Firms. *2018 IEEE International Conference on Big Data (Big Data)*. December 10-13, Seattle, 5411-5413.
- Nguyen, V. T., Siengthai, S., Swierczek, F., & Bamel, U. K. (2019). The effects of organizational culture and commitment on employee innovation: evidence from Vietnam's IT industry. *Journal of Asia Business Studies*, 13(4), 719-742. <https://doi.org/10.1108/JABS-09-2018-0253>

- Nicolás-Agustín, Á., Jiménez-Jiménez, D., & Maeso-Fernandez, F. (2022). The role of human resource practices in the implementation of digital transformation. *International Journal of Manpower*, 43(2), 395-410. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0176>
- Nilashi, M., Ahmadi, H., Ahani, A., Ravangard, R., & bin Ibrahim, O. (2016). Determining the importance of hospital information system adoption factors using fuzzy analytic network process (ANP). *Technological Forecasting and Social Change*, 111, 244-264. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.07.008>
- Nurdin, N., Pettalongi, S. S., & Mangasing, M. (2019). Understanding Digital Skill Use from the Technology Continuance Theory (TCT). *2019 6th International Conference on Information Technology, Computer and Electrical Engineering (ICITACEE)*. September 26-27, Semarang, 1-6.
- Ober, J. (2020). Innovation adoption: Empirical analysis on the example of selected factors of organizational culture in the IT industry in Poland. *Sustainability*, 12(20), 8630. <https://doi.org/10.3390/su12208630>
- Oberländer, M., Beinicke, A., & Bipp, T. (2020). Digital competencies: A review of the literature and applications in the workplace. *Computers & Education*, 146, 103752. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103752>
- OECD (2005). Oslo Manual, The Measurement of Scientific and Technological Activities. Proposed Guidelines for Collecting and Interpreting Technological Innovation Data, OECD EUROSTAT, Paris.
- Ogbonna, E. (1992). Managing organisational culture: fantasy or reality? *Human Resource Management Journal*, 3(2), 42-54. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.1992.tb00309.x>
- Ojala, A., Evers, N., & Rialp, A. (2018). Extending the international new venture phenomenon to digital platform providers: A longitudinal case study. *Journal of World Business*, 53(5), 725-739. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.05.001>
- O'Leary, D. E. (2013). Artificial intelligence and big data. *IEEE Intelligent Systems*, 28(2), 96-99. <https://doi.org/10.1109/MIS.2013.39>
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516. <https://doi.org/10.5465/256404>
- Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Muhammad, R. S. (2013). Organizational culture and climate, In *Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology*. (pp. 643-676)
- Ouchi, W. G. (1981). Organizational paradigms: A commentary on Japanese management and Theory Z organizations. *Organizational Dynamics*, 9(4), 36-43. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(81\)90024-3](https://doi.org/10.1016/0090-2616(81)90024-3)

- Parasuraman, A. (2000). Technology Readiness Index (TRI) a multiple-item scale to measure readiness to embrace new technologies. *Journal of Service Research*, 2(4), 307-320. <https://doi.org/10.1177/109467050024001>
- Parasuraman, A., & Colby, C. L. (2015). An updated and streamlined technology readiness index: TRI 2.0. *Journal of Service Research*, 18(1), 59-74. <https://doi.org/10.1177/1094670514539730>
- Park, N., Rhoads, M., Hou, J., & Lee, K. M. (2014). Understanding the acceptance of teleconferencing systems among employees: An extension of the technology acceptance model. *Computers in Human Behavior*, 39, 118-127. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.05.048>
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>
- Parsons, D., Choi, M., Thomas, R., Glyptou, K., & Walsh, K. (2023). The policy responses of tourism agencies to emerging digital skills constraints: A critical assessment of six countries. *International Journal of Tourism Research*, 25(1), 97-108. <https://doi.org/10.1002/jtr.2554>
- Petrucchio, C., & Ferranti, C. (2017). Developing critical thinking in online search. *Journal of E-learning and Knowledge Society*, 13(3), 1-11.
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570-581. <https://doi.org/10.2307/2392363>
- Pinto, J. C., & Curto, J. D. (2007). The organizational configuration concept as a contribution to the performance explanation: the case of the pharmaceutical industry in Portugal. *European Management Journal*, 25(1), 60-78. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2006.11.004>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539-569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Podsakoff, P. M., Podsakoff, N. P., Williams, L. J., Huang, C., & Yang, J. (2024). Common method bias: It's bad, it's complex, it's widespread, and it's not easy to fix. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 17-61. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-040030>

- Prabhu, J. (2010). The importance of building a culture of innovation in a recession. *Strategic HR Review*, 9(2), 5-11. <https://doi.org/10.1108/14754391011022208>
- Prameswari, M., Asbari, M., Purwanto, A., Ong, F., Kusumaningsih, S. W., Mustikasiwi, A., ... & Sopa, A. (2020). The impacts of leadership and organizational culture on performance in Indonesian public health: The mediating effects of innovative work behavior. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 216-227.
- Prezioso, G., & Margherita, E. G. (2021). Exploring organizational strategies for development of digital skills: a case study. In *The Big Data-Driven Digital Economy: Artificial and Computational Intelligence*. (pp. 243-259)
- Proksch, D., Rosin, A. F., Stubner, S., & Pinkwart, A. (2024). The influence of a digital strategy on the digitalization of new ventures: The mediating effect of digital capabilities and a digital culture. *Journal of Small Business Management*, 62(1), 1-29. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.1883036>
- Pumplun, L., Tauchert, C., & Heidt, M. (2019). A new organizational chassis for artificial intelligence-exploring organizational readiness factors. *Proceedings of the 27th European Conference on Information Systems (ECIS)*, June 8-14, Stockholm & Uppsala, 1-16.
- Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). Tourist satisfaction and performance of tourism industries: how the role of innovative work behaviour, organizational citizenship behaviour?. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(1). 1-12.
- Putnik, K., Oeij, P., Dhondt, S., Van der Torre, W., De Vroome, E., & Preenen, P. (2019). Innovation adoption of employees in the logistics sector in the Netherlands: The role of workplace innovation. *European Journal of Workplace Innovation*, 4(2), 176-192. <https://doi.org/10.46364/ejwi.v4i2.543>
- Quieng, M. C., Lim, P. P., & Lucas, M. R. D. (2015). 21st century-based soft skills: Spotlight on non-cognitive skills in a cognitive-laden dentistry program. *European Journal of Contemporary Education*, 11(1), 72-81.
- Rahman, M. F. W., Kistyanto, A., & Surjanti, J. (2022). Does cyberloafing and person-organization fit affect employee performance? The mediating role of innovative work behavior. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(5), 44-64. <https://doi.org/10.1002/joe.22159>
- Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T., & Sardesai, R. (2005). Determinants of innovative work behaviour: Development and test of an integrated model. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 142-150. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2005.00334.x>
- Ransbotham, S., & Kiron, D. (2017). Analytics as a source of business innovation. *MIT Sloan Management Review*, 58(3), 1.

- Rashid, Z. A., Sambasivan, M., & Rahman, A. A. (2004). The influence of organizational culture on attitudes toward organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(2), 161-179. <https://doi.org/10.1108/01437730410521831>
- Rashwan, K. A., & Ghaly, M. (2022). The effect of transformational, transactional and authentic leadership on innovation: the mediating role of organizational culture. *Consumer Behavior in Tourism and Hospitality*, 17(4), 561-575. <https://doi.org/10.1108/CBTH-09-2021-0216>
- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433-458. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.21794663>
- Reibenspiess, V., Drechsler, K., Eckhardt, A., & Wagner, H. T. (2022). Tapping into the wealth of employees' ideas: design principles for a digital intrapreneurship platform. *Information & Management*, 59(3), 103287. <https://doi.org/10.1016/j.im.2020.103287>
- Rialti, R., Zollo, L., Ferraris, A., & Alon, I. (2019). Big data analytics capabilities and performance: Evidence from a moderated multi-mediation model. *Technological Forecasting and Social Change*, 149, 119781. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119781>
- Richtnér, A., & Löfsten, H. (2014). Managing in turbulence: how the capacity for resilience influences creativity. *R&d Management*, 44(2), 137-151. <https://doi.org/10.1111/radm.12050>
- Riswan, A. A., Salsabila, C., Mulya, D. P. R., & Saputra, N. (2021). Innovative work behavior pada pegawai di DKI Jakarta: Pengaruh learning agility, work engagement, dan digital readiness. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 151-165. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.833>
- Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L. (2019). The effect of transformational leadership and organizational culture towards employees' innovative behaviour and performance. *International Journal of Economics & Business Administration*, 7(1), 227-239.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2013). *Organizational Behaviour*. New York: Pearson Education.
- Rodríguez-Mazahua, L., Rodríguez-Enríquez, C. A., Sánchez-Cervantes, J. L., Cervantes, J., García-Alcaraz, J. L., & Alor-Hernández, G. (2016). A general perspective of Big Data: applications, tools, challenges and trends. *The Journal of Supercomputing*, 72, 3073-3113. <https://doi.org/10.1007/s11227-015-1501-1>
- Roffeei, S. H. M., Kamarulzaman, Y., & Yusop, F. D. (2017). Inculcating innovative behaviour among students: Determinants of innovation culture in Malaysian

higher education. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 5(4), 1-17. <https://doi.org/10.22452/mojem.vol5no4.1>

Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations*. The Free Press.

Rusly, F. H., Corner, J. L., & Sun, P. (2012). Positioning change readiness in knowledge management research. *Journal of Knowledge Management*, 16(2), 329-355. <https://doi.org/10.1108/13673271211218906>

Russom, P. (2011). Big data analytics. *TDWI best Practices Report, Fourth Quarter*, 19(4), 1-34.

Ryu, G. (2022). Why does organizational culture matter for public employees' innovative behavior?. *International Review of Public Administration*, 27(1), 15-37. <https://doi.org/10.1080/12294659.2022.2044106>

Sabharwal, R., & Miah, S. J. (2021). A new theoretical understanding of big data analytics capabilities in organizations: a thematic analysis. *Journal of Big Data*, 8(1), 1-17. <https://doi.org/10.1186/s40537-021-00543-6>

Sadegh Sharifirad, M., & Ataei, V. (2012). Organizational culture and innovation culture: exploring the relationships between constructs. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(5), 494-517. <https://doi.org/10.1108/01437731211241274>

Salazar, G., & Russi-Vigoya, M. N. (2021). Technology readiness level as the foundation of human readiness level. *Ergonomics in Design*, 29(4), 25-29. <https://doi.org/10.1177/10648046211020527>

Salim, T. A., El Barachi, M., Mohamed, A. A. D., Halstead, S., & Babreak, N. (2022). The mediator and moderator roles of perceived cost on the relationship between organizational readiness and the intention to adopt blockchain technology. *Technology in Society*, 71, 102108. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102108>

Salumaa, T. (2007). Changes in organisational culture in schools and readiness of teachers for those changes. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 8(1), 5-13. <https://doi.org/10.2478/v10099-009-0008-3>

Sam, K. M., & Chatwin, C. R. (2018). Understanding Adoption of Big Data Analytics in China: From Organizational Users Perspective. *IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management*. December 16-19, Bangkok, 507-510.

Sanz-Valle, R., & Jiménez-Jiménez, D. (2018). HRM and product innovation: does innovative work behaviour mediate that relationship?. *Management Decision*, 56(6), 1417-1429. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2017-0404>

Sanz-Valle, R., Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Perez-Caballero, L. (2011). Linking organizational learning with technical innovation and

- organizational culture. *Journal of Knowledge Management*, 15(6), 997-1015. <https://doi.org/10.1108/13673271111179334>
- Sarmawa, I. W. G., Martini, I. A. O., Sugianingrat, I. A. P. W., Widayani, A. A. D., & Karwini, N. K. (2022). Innovative work performance as mediation organizational culture on employee performance. *Jurnal Economia*, 18(2), 186-203. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i2.34445>
- Scaccia, J. P., Cook, B. S., Lamont, A., Wandersman, A., Castellow, J., Katz, J., & Beidas, R. S. (2015). A practical implementation science heuristic for organizational readiness: R= MC2. *Journal of Community Psychology*, 43(4), 484-501. <https://doi.org/10.1002/jcop.21698>
- Schein, E. H. (1988). Organizational socialization and the profession of management. *MIT Sloan Management Review*, 30(1), 53.
- Schein, E. H. (1990a). Organizational culture. *American Psychological Association*, 45(2), 109-119.
- Schein, E. H. (1990b). Organizational culture: what it is and how to change it. In *Human Resource Management in International Firms: Change, Globalization, Innovation*. (pp. 56-82)
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- Scherer, R., & Gustafsson, J. E. (2015). The relations among openness, perseverance, and performance in creative problem solving: A substantive-methodological approach. *Thinking Skills and Creativity*, 18, 4-17. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2015.04.004>
- Schneider, B., Brief, A. P., & Guzzo, R. A. (1996). Creating a climate and culture for sustainable organizational change. *Organizational Dynamics*, 24(4), 7-19. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(96\)90010-8](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(96)90010-8)
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. <https://doi.org/10.5465/256701>
- Seddon, J. J., & Currie, W. L. (2017). A model for unpacking big data analytics in high-frequency trading. *Journal of Business Research*, 70, 300-307. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.003>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons.
- Sekli, G. F. M., & De La Vega, I. (2021). Adoption of big data analytics and its impact on organizational performance in higher education mediated by knowledge management. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(4), 221. <https://doi.org/10.3390/joitmc7040221>

- Senbeto, D. L., & Hon, A. H. (2020). Market turbulence and service innovation in hospitality: examining the underlying mechanisms of employee and organizational resilience. *The Service Industries Journal*, 40(15-16), 1119-1139. <https://doi.org/10.1080/02642069.2020.1734573>
- Senbeto, D. L., Hon, A. H., & Law, R. (2022). Organizational cultures determine employee innovation in response to seasonality: Regulatory processes of openness and resistance. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 46(6), 1122-1146. <https://doi.org/10.1177/10963480211011629>
- Sengupta, S., Bajaj, B., Singh, A., Sharma, S., Patel, P., & Prikshat, V. (2023). Innovative work behavior driving Indian startups go global—the role of authentic leadership and readiness for change. *Journal of Organizational Change Management*, 36(1), 162-179. <https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2022-0156>
- Şenol, L. (2022). Örgüt kültürü, çalışan davranışı ve yenilikçi davranış ilişkisi üzerine bir araştırma. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(1), 149-159.
- Sethi, D., Pereira, V., Chakraborty, T., & Arya, V. (2023). The impact of leader-member exchange, perceived organizational support, and readiness for change on job crafting behaviours in HRM in an emerging market. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(22), 4261-4290. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2189021>
- Setiawan, R. (2020). A study of behaviour management: The effect of transformational leadership to employee innovative behaviour through collaborative human resource management and adhocracy organizational culture. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 2353-2367.
- Setyawasih, R., & Hamidah Buchdadi, A. B. (2022). Organizational culture and innovative work behavior in manufacturing company: the role of employee engagement as a mediator. *International Journal of Research and Review*, 9(1), 360-371.
- Shadur, M. A., Kienzle, R., & Rodwell, J. J. (1999). The relationship between organizational climate and employee perceptions of involvement: The importance of support. *Group & Organization Management*, 24(4), 479-503. <https://doi.org/10.1177/1059601199244005>
- Shah, N., & Shah, S. G. S. (2010). Relationships between employee readiness for organisational change, supervisor and peer relations and demography. *Journal of Enterprise Information Management*, 23(5), 640-652. <https://doi.org/10.1108/17410391011083074>
- Shah, N., Irani, Z., & Sharif, A. M. (2017). Big data in an HR context: Exploring organizational change readiness, employee attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 70, 366-378. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.010>

- Shahzad, F., Xiu, G., & Shahbaz, M. (2017). Organizational culture and innovation performance in Pakistan's software industry. *Technology in Society*, 51, 66-73. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2017.08.002>
- Shakina, E., Parshakov, P., & Alsufiev, A. (2021). Rethinking the corporate digital divide: The complementarity of technologies and the demand for digital skills. *Technological Forecasting and Social Change*, 162, 120405. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120405>
- Shamim, S., Yang, Y., Zia, N. U., & Shah, M. H. (2021). Big data management capabilities in the hospitality sector: Service innovation and customer generated online quality ratings. *Computers in Human Behavior*, 121, 106777. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106777>
- Shamim, S., Zeng, J., Khan, Z., & Zia, N. U. (2020). Big data analytics capability and decision making performance in emerging market firms: The role of contractual and relational governance mechanisms. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120315. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120315>
- Shamim, S., Zeng, J., Shariq, S. M., & Khan, Z. (2019). Role of big data management in enhancing big data decision-making capability and quality among Chinese firms: A dynamic capabilities view. *Information & Management*, 56(6), 103135. <https://doi.org/10.1016/j.im.2018.12.003>
- Shan, S., Luo, Y., Zhou, Y., & Wei, Y. (2019). Big data analysis adaptation and enterprises' competitive advantages: the perspective of dynamic capability and resource-based theories. *Technology Analysis & Strategic Management*, 31(4), 406-420. <https://doi.org/10.1080/09537325.2018.1516866>
- Shao, Z., Benitez, J., Zhang, J., Zheng, H., & Ajamieh, A. (2023). Antecedents and performance outcomes of employees' data analytics skills: An adaptation structuration theory-based empirical investigation. *European Journal of Information Systems*, 32(6), 921-940. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2022.2078235>
- Sharma, S. (1995). *Applied Multivariate Techniques*. John Wiley & Sons.
- Shea, C. M., Jacobs, S. R., Esserman, D. A., Bruce, K., & Weiner, B. J. (2014). Organizational readiness for implementing change: a psychometric assessment of a new measure. *Implementation Science*, 9(1), 1-15. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-9-7>
- Sheng, J., Amankwah-Amoah, J., & Wang, X. (2017). A multidisciplinary perspective of big data in management research. *International Journal of Production Economics*, 191, 97-112. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2017.06.006>
- Sheng, J., Amankwah-Amoah, J., & Wang, X. (2019). Technology in the 21st century: New challenges and opportunities. *Technological Forecasting and Social Change*, 143, 321-335. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.06.009>

- Shin, J., Mollah, M. A., & Choi, J. (2023). Sustainability and organizational performance in South Korea: The effect of digital leadership on digital culture and employees' digital capabilities. *Sustainability*, 15(3), 2027. <https://doi.org/10.3390/su15032027>
- Siddiq, F., Scherer, R., & Tondeur, J. (2016). Teachers' emphasis on developing students' digital information and communication skills (TEDDICS): A new construct in 21st century education. *Computers & Education*, 92, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2015.10.006>
- Silamut, A. A., & Petsangsri, S. (2020). Self-directed learning with knowledge management model to enhance digital literacy abilities. *Education and Information Technologies*, 25(6), 4797-4815. <https://doi.org/10.1007/s10639-020-10187-3>
- Silva, R. P., Saraiva, C., & Mamede, H. S. (2022). Assessment of organizational readiness for digital transformation in SMEs. *Procedia Computer Science*, 204, 362-369. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.08.044>
- Singh, N. P., & Singh, S. (2019). Building supply chain risk resilience: Role of big data analytics in supply chain disruption mitigation. *Benchmarking: An International Journal*, 26(7), 2318-2342. <https://doi.org/10.1108/BIJ-10-2018-0346>
- Sinha, S., Priyadarshi, P., & Kumar, P. (2016). Organizational culture, innovative behaviour and work-related attitude: Role of psychological empowerment. *Journal of Workplace Learning*, 28(8), 519-535. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2016-0055>
- Škerlavaj, M., Song, J. H., & Lee, Y. (2010). Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms. *Expert Systems with Applications*, 37(9), 6390-6403. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2010.02.080>
- Slåtten, T., Svensson, G., & Sværi, S. (2011). Empowering leadership and the influence of a humorous work climate on service employees' creativity and innovative behaviour in frontline service jobs. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 3(3), 267-284. <https://doi.org/10.1108/17566691111182834>
- Śledzik, K. (2013). Schumpeter's view on innovation and entrepreneurship. In *Management Trends in Theory and Practice*. (pp. 89-95)
- Sloane, P. (2007). *The Innovative Leader: How to Inspire Your Team and Drive Creativity*. Kogan Page Publishers.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339-358. <https://doi.org/10.2307/2392246>
- Snieška, V., Navickas, V., Havierníková, K., Okręlicka, M., & Gajda, W. (2020). Technical, information and innovation risks of industry 4.0 in small and

medium-sized enterprises—case of Slovakia and Poland. *Journal of Business Economics and Management*, 21(5), 1269-1284. <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.12279>

Snyder-Halpern, R. (2001). Indicators of organizational readiness for clinical information technology/systems innovation: a Delphi study. *International Journal of Medical Informatics*, 63(3), 179-204. [https://doi.org/10.1016/S1386-5056\(01\)00179-4](https://doi.org/10.1016/S1386-5056(01)00179-4)

Soetjipto, B. W., Alanudin, D., Sidik, H. M., & Surbakti, B. (2022). Understanding the effects of digital transformation, entrepreneurial orientation, readiness for change, and innovative behaviour on performance. *International Journal of Business and Systems Research*, 16(5-6), 709-731. <https://doi.org/10.1504/IJBSR.2022.125496>

Song, M., Di Benedetto, C. A., & Nason, R. W. (2007). Capabilities and financial performance: The moderating effect of strategic type. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 35, 18-34. <https://doi.org/10.1007/s11747-006-0005-1>

Song, M., Zhang, H., & Heng, J. (2020). Creating sustainable innovativeness through big data and big data analytics capability: From the perspective of the information processing theory. *Sustainability*, 12(5), 1984. <https://doi.org/10.3390/su12051984>

Southon, F. C. G., Sauer, C., & Dampney, C. N. G. (1997). Information technology in complex health services: organizational impediments to successful technology transfer and diffusion. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 4(2), 112-124. <https://doi.org/10.1136/jamia.1997.0040112>

Souto, J. E. (2015). Business model innovation and business concept innovation as the context of incremental innovation and radical innovation. *Tourism Management*, 51, 142-155. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.05.017>

Spencer-Oatey, H., & Franklin, P. (2012). What is culture. A compilation of quotations. *GlobalPAD Core Concepts*, 1, 1-22.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. <https://doi.org/10.5465/256865>

Stam, K. R., & Stanton, J. M. (2010). Events, emotions, and technology: examining acceptance of workplace technology changes. *Information Technology & People*, 23(1), 23-53. <https://doi.org/10.1108/09593841011022537>

Steenkamp, J. B. E., & Van Trijp, H. C. (1991). The use of LISREL in validating marketing constructs. *International Journal of Research in Marketing*, 8(4), 283-299. [https://doi.org/10.1016/0167-8116\(91\)90027-5](https://doi.org/10.1016/0167-8116(91)90027-5)

- Stock, R., & Gross, M. (2016). How Does Knowledge Workers' Social Technology Readiness Affect Their Innovative Work Behavior? *49th Hawaii International Conference on System Sciences*. January 05-08, Koloa, 2166-2175.
- Stoffers, J., Neessen, P., & van Dorp, P. (2015). Organizational culture and innovative work behavior: A case study of a manufacturer of packaging machines. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(04), 198-207. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2015.54022>
- Stylos, N., & Zwegelaar, J. (2019). Big data as a game changer: how does it shape business intelligence within a tourism and hospitality industry context? In *Big Data and Innovation in Tourism, Travel, and Hospitality*. (pp. 163-181)
- Stylos, N., Zwegelaar, J., & Buhalis, D. (2021). Big data empowered agility for dynamic, volatile, and time-sensitive service industries: the case of tourism sector. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(3), 1015-1036. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0644>
- Su, X., Zeng, W., Zheng, M., Jiang, X., Lin, W., & Xu, A. (2022). Big data analytics capabilities and organizational performance: the mediating effect of dual innovations. *European Journal of Innovation Management*, 25(4), 1142-1160. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2020-0431>
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6), e07334.
- Suifan, T. (2021). How innovativeness mediates the effects of organizational culture and leadership on performance. *International Journal of Innovation Management*, 25(02), 2150016. <https://doi.org/10.1142/S136391962150016X>
- Sulistiawan, J., Herachwati, N., Permatasari, S. D., & Alfirdaus, Z. (2017). The antecedents of innovative work behavior: The roles of self-monitoring. *Problems and Perspectives in Management*, 15(4), 263-270. [https://doi.org/10.21511/ppm.15\(4-1\).2017.10](https://doi.org/10.21511/ppm.15(4-1).2017.10)
- Sułkowski, Ł. (2012). Elements of organizational culture–theoretical and methodological problems. *Management*, 16(2), 63-71. <https://doi.org/10.2478/v10286-012-0056-y>
- Sun, E. W., Chen, Y. T., & Yu, M. T. (2015). Generalized optimal wavelet decomposing algorithm for big financial data. *International Journal of Production Economics*, 165, 194-214. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2014.12.033>
- Sun, S. (2008). Organizational culture and its themes. *International Journal of Business and Management*, 3(12), 137-141.
- Sun, S., Cegielski, C. G., Jia, L., & Hall, D. J. (2018). Understanding the factors affecting the organizational adoption of big data. *Journal of Computer*

- Sun, S., Lee, P. C., Law, R., & Hyun, S. S. (2020). An investigation of the moderating effects of current job position level and hotel work experience between technology readiness and technology acceptance. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102633. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102633>
- Surbakti, F. P. S., Wang, W., Indulska, M., & Sadiq, S. (2020). Factors influencing effective use of big data: A research framework. *Information & Management*, 57(1), 103146. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.02.001>
- Szczepańska-Woszczyna, K. (2015). Leadership and organizational culture as the normative influence of top management on employee's behaviour in the innovation process. *Procedia Economics and Finance*, 34, 396-402. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01646-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01646-9)
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. United States: Pearson Education.
- Tabesh, P., Mousavidin, E., & Hasani, S. (2019). Implementing big data strategies: A managerial perspective. *Business Horizons*, 62(3), 347-358. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.02.001>
- Tabibi, S. J., Nasiripour, A. A., Kazemzadeh, R. B., & Ebrahimi, P. (2015). The role of organizational culture according to Hofstede model on information technology acceptance in hospital environment. *Journal of Health Management*, 17(1), 42-50. <https://doi.org/10.1177/0972063414560869>
- Taghipour, A., & Dezfuli, Z. K. (2013). Innovative behaviors: Mediate mechanism of job attitudes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1617-1621. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.07.001>
- Tan, A. B., Van Dun, D. H., & Wilderom, C. P. (2021). Innovative work behavior in Singapore evoked by transformational leaders through innovation support and readiness. *Creativity and Innovation Management*, 30(4), 697-712. <https://doi.org/10.1111/caim.12462>
- Teo, T., & Noyes, J. (2014). Explaining the intention to use technology among pre-service teachers: a multi-group analysis of the unified theory of acceptance and use of technology. *Interactive Learning Environments*, 22(1), 51-66. <https://doi.org/10.1080/10494820.2011.641674>
- Tharp, B. M. (2009). Defining “culture” and “organizational culture”: From anthropology to the office. *Interpretation a Journal of Bible and Theology*, 2(3), 1-5.

- Thirathon, U., Wieder, B., Matolcsy, Z., & Ossimitz, M. L. (2017). Big data, analytic culture and analytic-based decision making evidence from Australia. *Procedia Computer Science*, 121, 775-783. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.100>
- Thuethongchai, N., Taiphapoon, T., Chandrachai, A., & Triukose, S. (2020). Adopt big-data analytics to explore and exploit the new value for service innovation. *Social Sciences*, 9(3), 29. <https://doi.org/10.3390/socsci9030029>
- Tidd, J., & Bessant, J. R. (2020). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change*. John Wiley & Sons.
- Tipu, S. A. A., & Fantazy, K. (2024). Linking big data analytics capability and sustainable supply chain performance: mediating role of innovativeness, proactiveness and risk taking. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(5), 1587-1608. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2022-0576>
- Tiwari, S., Wee, H. M., & Daryanto, Y. (2018). Big data analytics in supply chain management between 2010 and 2016: Insights to industries. *Computers & Industrial Engineering*, 115, 319-330. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2017.11.017>
- Treviño, A. J. (2005). Parsons's action-system requisite model and Weber's elective affinity: A convergence of convenience. *Journal of Classical Sociology*, 5(3), 319-348. <https://doi.org/10.1177/1468795X05057870>
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1984). Studying organizational cultures through rites and ceremonials. *Academy of Management Review*, 9(4), 653-669. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277391>
- Tsinopoulos, C., Yan, J., & Sousa, C. M. (2019). Abandoning innovation activities and performance: The moderating role of openness. *Research Policy*, 48(6), 1399-1411. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.02.005>
- Tsou, H. T., & Hsu, S. H. Y. (2015). Performance effects of technology–organization–environment openness, service co-production, and digital-resource readiness: The case of the IT industry. *International Journal of Information Management*, 35(1), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2014.09.001>
- Tuna, Ö. (2021). Örgüt kültürü tiplerinin bireysel yenilikçilik üzerine etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 199-218.
- Ture, A., Akkoc, I., & Okun, O. (2022). The mediating role of person-organization fit in the effect of perceived organizational identification and leader-member exchange on innovative behaviors in nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 15(1), 509.
- Turulja, L., & Bajgorić, N. (2016). Innovation and information technology capability as antecedents of firms' success. *Interdisciplinary Description of Complex Systems: INDECS*, 14(2), 148-156. <https://doi.org/10.7906/indecs.14.2.4>

- Tutar, H. (2017). *Örgüt Kültürü*. Detay Yayıncılık.
- Ujwary-Gil, A., & Godlewska-Dzioboń, B. (2022). The two-mode network approach to digital skills and tasks among technology park employees. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 10(2), 187-204.
- Upadhyay, P., & Kumar, A. (2020). The intermediating role of organizational culture and internal analytical knowledge between the capability of big data analytics and a firm's performance. *International Journal of Information Management*, 52, 102100. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102100>
- Uren, V., & Edwards, J. S. (2023). Technology readiness and the organizational journey towards AI adoption: An empirical study. *International Journal of Information Management*, 68, 102588. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2022.102588>
- Vaishnavi, V., Suresh, M., & Dutta, P. (2019). A study on the influence of factors associated with organizational readiness for change in healthcare organizations using TISM. *Benchmarking: An International Journal*, 26(4), 1290-1313. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0161>
- Van Deursen, A., & Dijk, J. V. (2008). Measuring Digital Skills: Performance Tests of Operational, Formal, Information and Strategic Internet Skills Among the Dutch Population. *58th Conference of the international Communication Association*. May 22-26, Montreal, 22-26.
- Van Deursen, A. J., & Van Dijk, J. A. (2015). Toward a multifaceted model of internet access for understanding digital divides: An empirical investigation. *The Information Society*, 31(5), 379-391. <https://doi.org/10.1080/01972243.2015.1069770>
- Van Deursen, A. J., Courtois, C., & van Dijk, J. A. (2014). Internet skills, sources of support, and benefiting from Internet use. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 30(4), 278-290. <https://doi.org/10.1080/10447318.2013.858458>
- Van Deursen, A. J., Helsper, E. J., & Eynon, R. (2016). Development and validation of the Internet Skills Scale (ISS). *Information, Communication & Society*, 19(6), 804-823. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2015.1078834>
- Van Deursen, A., & Van Dijk, J. (2010). Internet skills and the digital divide. *New Media & Society*, 13(6), 893-911. <https://doi.org/10.1177/1461444810386774>
- Van Dijk, J. A. (2017). Digital divide: Impact of access. *The International Encyclopedia of Media Effects*, 1, 1-11. <https://doi.org/10.1002/9781118783764.wbieme0043>
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., & De Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review.

Computers in Human Behavior, 72, 577-588.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>

- Van Laar, E., van Deursen, A. J., van Dijk, J. A., & de Haan, J. (2018). 21st-century digital skills instrument aimed at working professionals: Conceptual development and empirical validation. *Telematics and Informatics*, 35(8), 2184-2200. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2018.08.006>
- Van Laar, E., van Deursen, A. J., van Dijk, J. A., & de Haan, J. (2019). Determinants of 21st-century digital skills: A large-scale survey among working professionals. *Computers in Human Behavior*, 100, 93-104. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.06.017>
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., & De Haan, J. (2020a). Measuring the levels of 21st-century digital skills among professionals working within the creative industries: A performance-based approach. *Poetics*, 81, 101434. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2020.101434>
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., & de Haan, J. (2020b). Determinants of 21st-century skills and 21st-century digital skills for workers: A systematic literature review. *Sage Open*, 10(1), 2158244019900176. <https://doi.org/10.1177/2158244019900176>
- Van Oudenhoven, J. P. (2001). Do organizations reflect national cultures? A 10-nation study. *International Journal of Intercultural Relations*, 25(1), 89-107. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(00\)00044-4](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(00)00044-4)
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 57(6), 995-1015. <https://doi.org/10.1177/0013164497057006009>
- Veenendaal, A., & Bondarouk, T. (2015). Perceptions of HRM and their effect on dimensions of innovative work behaviour: Evidence from a manufacturing firm. *Management Revue*, 26(2), 138-160.
- Verhoeven, J. C., Heerwegh, D., & De Wit, K. (2016). ICT learning experience and research orientation as predictors of ICT skills and the ICT use of university students. *Education and Information Technologies*, 21, 71-103. <https://doi.org/10.1007/s10639-014-9310-3>
- Verma, S., Bhattacharyya, S. S., & Kumar, S. (2018). An extension of the technology acceptance model in the big data analytics system implementation environment. *Information Processing & Management*, 54(5), 791-806. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2018.01.004>
- Verschuere, B., Beddeleem, E., & Verlet, D. (2014). Determinants of innovative behaviour in Flemish nonprofit organizations: An empirical research. *Public Management Review*, 16(2), 173-198. <https://doi.org/10.1080/14719037.2012.757347>

- Vidgen, R., Shaw, S., & Grant, D. B. (2017). Management challenges in creating value from business analytics. *European Journal of Operational Research*, 261(2), 626-639. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2017.02.023>
- Vilela, B. B., González, J. A. V., & Ferrín, P. F. (2008). Person–organization fit, OCB and performance appraisal: Evidence from matched supervisor–salesperson data set in a Spanish context. *Industrial Marketing Management*, 37(8), 1005-1019. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2007.11.004>
- Wahyudi, S., Udin, U., Yuniawan, A., & Rahardja, E (2019). Person-organization fit, knowledge sharing behaviour, and innovative work behaviour: a selfdetermination perspective. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(4), 145-161.
- Wallach, E. J. (1983). Organizations: The cultural match. *Training and Development Journal*, 37(2), 29-36.
- Waller, M. A., & Fawcett, S. E. (2013). Data science, predictive analytics, and big data: a revolution that will transform supply chain design and management. *Journal of Business Logistics*, 34(2), 77-84. <https://doi.org/10.1111/jbl.12010>
- Walls, C., & Barnard, B. (2020). Success factors of Big Data to achieve organisational performance: Theoretical perspectives. *Expert Journal of Business and Management*, 8(1), 1-16.
- Wamba, S. F., Akter, S., Edwards, A., Chopin, G., & Gnanzou, D. (2015). How ‘big data’ can make big impact: Findings from a systematic review and a longitudinal case study. *International Journal of Production Economics*, 165, 234-246. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2014.12.031>
- Wamba, S. F., Gunasekaran, A., Akter, S., Ren, S. J. F., Dubey, R., & Childe, S. J. (2017). Big data analytics and firm performance: effects of dynamic capabilities. *Journal of Business Research*, 70, 356-365. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.009>
- Wan, W., & Liu, L. (2021). Intrapreneurship in the digital era: driven by big data and human resource management?. *Chinese Management Studies*, 15(4), 843-875. <https://doi.org/10.1108/CMS-07-2020-0282>
- Wang, S., Yeoh, W., Richards, G., Wong, S. F., & Chang, Y. (2019). Harnessing business analytics value through organizational absorptive capacity. *Information & Management*, 56(7), 103152. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.02.007>
- Wang, X., Gu, Y., Ahmad, M., & Xue, C. (2022). The impact of digital capability on manufacturing company performance. *Sustainability*, 14(10), 6214. <https://doi.org/10.3390/su14106214>
- Wang, Y., Kung, L., & Byrd, T. A. (2018). Big data analytics: Understanding its capabilities and potential benefits for healthcare organizations. *Technological*

- Wang, Y., Kung, L., Gupta, S., & Ozdemir, S. (2019). Leveraging big data analytics to improve quality of care in healthcare organizations: A configurational perspective. *British Journal of Management*, 30(2), 362-388. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12332>
- Waqar, J., & Paracha, O. S. (2024). Antecedents of big data analytics (BDA) adoption in private firms: a sequential explanatory approach. *Foresight*, 26(5), 805-843. <https://doi.org/10.1108/FS-10-2022-0114>
- Waterman, R. H., & Peters, T. J. (1982). *In Search of Excellence: Lessons From America's Best-Run Companies*. New York: Harper & Row.
- Watson, H. J. (2014). Tutorial: Big data analytics: Concepts, technologies, and applications. *Communications of the Association for Information Systems*, 34(1), 65. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.03462>
- Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 4(1), 1-9. <https://doi.org/10.4337/9781788975995.00015>
- Weiner, B. J. (2020). A theory of organizational readiness for change. In *Handbook on Implementation Science*. (pp. 215-232)
- Weiner, B. J., Amick, H., & Lee, S. Y. D. (2008). Conceptualization and measurement of organizational readiness for change: a review of the literature in health services research and other fields. *Medical Care Research and Review*, 65(4), 379-436. <https://doi.org/10.1177/1077558708317802>
- Widmann, A., Mulder, R. H., & König, C. (2019). Team learning behaviours as predictors of innovative work behaviour—a longitudinal study. *Innovation*, 21(2), 298-316. <https://doi.org/10.1080/14479338.2018.1530567>
- Wiesböck, F., & Hess, T. (2020). Digital innovations: Embedding in organizations. *Electronic Markets*, 30(1), 75-86. <https://doi.org/10.1007/s12525-019-00364-9>
- Wilkins, A. L. (1983). The culture audit: A tool for understanding organizations. *Organizational Dynamics*, 12(2), 24-38. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90031-1](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90031-1)
- Williams, I. (2011). Organizational readiness for innovation in health care: some lessons from the recent literature. *Health Services Management Research*, 24(4), 213-218. <https://doi.org/10.1258/hsmr.2011.011014>
- Wilson, A. M. (2001). Understanding organisational culture and the implications for corporate marketing. *European Journal of Marketing*, 35(3/4), 353-367. <https://doi.org/10.1108/03090560110382066>

- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.3997517>
- Woods, S. A., Mustafa, M. J., Anderson, N., & Sayer, B. (2018). Innovative work behavior and personality traits: Examining the moderating effects of organizational tenure. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 29-42. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2017-0016>
- Wu, J. H., & Wang, S. C. (2005). What drives mobile commerce?: An empirical evaluation of the revised technology acceptance model. *Information & Management*, 42(5), 719-729. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.07.001>
- Wu, J., & Lin, Y. (2018). Interaction between the different leadership styles on innovative behavior based on organizational culture in ecological industry: Empirical research from China. *Ekoloji*, 27(106), 643-649.
- Wu, J., Guo, S., Li, J., & Zeng, D. (2016). Big data meet green challenges: Big data toward green applications. *IEEE Systems Journal*, 10(3), 888-900. <https://doi.org/10.1109/JSYST.2016.2550530>
- Wu, L., Hitt, L., & Lou, B. (2019). Data analytics, innovation, and firm productivity. *Management Science*, 66(5), 2017-2039. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2018.3281>
- Wu, T. J., & Wu, Y. J. (2019). Innovative work behaviors, employee engagement, and surface acting: a delineation of supervisor-employee emotional contagion effects. *Management Decision*, 57(11), 3200-3216. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2018-0196>
- Xiao, X., Tian, Q., & Mao, H. (2020). How the interaction of big data analytics capabilities and digital platform capabilities affects service innovation: A dynamic capabilities view. *IEEE Access*, 8, 18778-18796. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.2968734>
- Xie, X., Zhang, H., & Blanco, C. (2023). How organizational readiness for digital innovation shapes digital business model innovation in family businesses. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 29(1), 49-79. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-03-2022-0243>
- Xie, Z., Wang, J., & Miao, L. (2021). Big data and emerging market firms' innovation in an open economy: The diversification strategy perspective. *Technological Forecasting and Social Change*, 173, 121091. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121091>
- Xing, Y., Wang, X., Qiu, C., Li, Y., & He, W. (2022). Research on opinion polarization by big data analytics capabilities in online social networks. *Technology in Society*, 68, 101902. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101902>

- Xu, G., Hou, G., & Zhang, J. (2022). Digital Sustainable Entrepreneurship: A digital capability perspective through digital innovation orientation for social and environmental value creation. *Sustainability*, 14(18), 11222. <https://doi.org/10.3390/su141811222>
- Xu, Z., Frankwick, G. L., & Ramirez, E. (2016). Effects of big data analytics and traditional marketing analytics on new product success: A knowledge fusion perspective. *Journal of Business Research*, 69(5), 1562-1566. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.017>
- Yang, M., Luu, T. T., & Qian, D. (2021). Dual-focused transformational leadership and service innovation in hospitality organisations: A multilevel investigation. *International Journal of Hospitality Management*, 98, 103035. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103035>
- Yang, M., Luu, T. T., & Qian, D. (2022). Can group diversity translate adhocracy culture into service innovative behavior among hospitality employees? A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 107, 103332. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103332>
- Yaşar, Ç. (2023). *Dönüşümcü Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisinde Yenilikçi Örgüt Kültürünün Aracı Etkisi: Lojistik Sektöründe Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü)
- Yaşar, E., Demir, M., & Cobanoğlu, C. (2024). Big data analytic capabilities, intrapreneurship, and service innovation behaviors: a moderated mediation model. *The Service Industries Journal*, 1, 1-25. <https://doi.org/10.1080/02642069.2024.2364816>
- Yidong, T., & Xinxin, L. (2013). How ethical leadership influence employees innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 116, 441-455. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1455-7>
- Ying, S., Sindakis, S., Aggarwal, S., Chen, C., & Su, J. (2021). Managing big data in the retail industry of Singapore: Examining the impact on customer satisfaction and organizational performance. *European Management Journal*, 39(3), 390-400. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.04.001>
- Young, J. A. (2015). Assessing new media literacies in social work education: The development and validation of a comprehensive assessment instrument. *Journal of Technology in Human Services*, 33(1), 72-86. <https://doi.org/10.1080/15228835.2014.998577>
- Yu, W., Wong, C. Y., Chavez, R., & Jacobs, M. A. (2021). Integrating big data analytics into supply chain finance: The roles of information processing and data-driven culture. *International Journal of Production Economics*, 236, 108135. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108135>

- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.49388995>
- Zeb, A., Akbar, F., Hussain, K., Safi, A., Rabnawaz, M., & Zeb, F. (2021). The competing value framework model of organizational culture, innovation and performance. *Business Process Management Journal*, 27(2), 658-683. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-11-2019-0464>
- Zeng, J., & Khan, Z. (2019). Value creation through big data in emerging economies: The role of resource orchestration and entrepreneurial orientation. *Management Decision*, 57(8), 1818-1838. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2018-0572>
- Zhan, Y., Tan, K. H., Ji, G., Chung, L., & Tseng, M. (2017). A big data framework for facilitating product innovation processes. *Business Process Management Journal*, 23(3), 518-536. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-11-2015-0157>
- Zhang, H., & Yuan, S. (2023). How and when does big data analytics capability boost innovation performance?. *Sustainability*, 15(5), 4036. <https://doi.org/10.3390/su15054036>
- Zhang, N., Zhao, X., Zhang, Z., Meng, Q., & Tan, H. (2017). What factors drive open innovation in China's public sector? A case study of official document exchange via microblogging (ODEM) in Haining. *Government Information Quarterly*, 34(1), 126-133. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2016.11.002>
- Zhang, Z., Liu, M., & Yang, Q. (2021). Examining the external antecedents of innovative work behavior: The role of government support for talent policy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1213. <https://doi.org/10.3390/ijerph18031213>
- Zhao, J. L., Fan, S., & Hu, D. (2014). Business challenges and research directions of management analytics in the big data era. *Journal of Management Analytics*, 1(3), 169-174. <https://doi.org/10.1080/23270012.2014.968643>
- Zhe, B. O. M., & Hamid, N. A. (2021). The impact of digital technology, digital capability and digital innovation on small business performance. *Research in Management of Technology and Business*, 2(1), 499-509.
- Zhen, Z., Yousaf, Z., Radulescu, M., & Yasir, M. (2021). Nexus of digital organizational culture, capabilities, organizational readiness, and innovation: Investigation of SMEs operating in the digital economy. *Sustainability*, 13(2), 720. <https://doi.org/10.3390/su13020720>
- Zheng, J., Wu, G., Xie, H., & Li, H. (2019). Leadership, organizational culture, and innovative behavior in construction projects: The perspective of behavior-value congruence. *International Journal of Managing Projects in Business*, 12(4), 888-918. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2018-0068>

- Zheng, S., Zhang, W., & Du, J. (2011). Knowledge-based dynamic capabilities and innovation in networked environments. *Journal of Knowledge Management*, 15(6), 1035-1051. <https://doi.org/10.1108/13673271111179352>
- Zhou, Y. (2008). Voluntary adopters versus forced adopters: integrating the diffusion of innovation theory and the technology acceptance model to study intra-organizational adoption. *New Media & Society*, 10(3), 475-496. <https://doi.org/10.1177/1461444807085382>
- Zhu, D., Lin, M. T., Thawornlamert, P. K., Subedi, S. B., & Kim, P. B. (2023). The antecedents of employees' innovative behavior in hospitality and tourism contexts: A meta-regression approach. *International Journal of Hospitality Management*, 111, 103474. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103474>
- Zimmerman, B. J. (2008). Investigating self-regulation and motivation: Historical background, methodological developments, and future prospects. *American Educational Research Journal*, 45(1), 166-183. <https://doi.org/10.3102/0002831207312909>
- Zotoo, I. K., Lu, Z., & Liu, G. (2021). Big data management capabilities and librarians' innovative performance: The role of value perception using the theory of knowledge-based dynamic capability. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(2), 102272. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2020.102272>
- Zuberi, M. A., & Khattak, A. (2021). Impact of proactive personality and leader member exchange on innovative work behavior: a job design perspective. *International Journal of Innovation Science*, 13(5), 664-683. <https://doi.org/10.1108/IJIS-11-2020-0251>

ÖZGEÇMİŞ

