



e-ISSN: 2630-6417

International Journal Of  
Social, Humanities And  
Administrative Sciences  
(JOSHAS JOURNAL)

Vol: 8 Issue: 54  
Year: 2022 JULY  
Pp: 864-869

Arrival  
03 June 2022  
Published  
31 July 2022

Article ID  
63429  
Article Serial Number  
7

DOI NUMBER  
<http://dx.doi.org/10.29228/JOSHAS.63429>

How to Cite This Article  
Sundu, M., Yaşar, O.,  
Çömlekçi, M. G. & Sağbaşı, M.  
(2022). "Bilişimsel  
Yenilikçiliğinin Örgüt Kültürü  
ve İş Yükü İle İlişkisi", Journal  
Of Social, Humanities and  
Administrative Sciences,  
8(54):864-869



International Journal Of Social,  
Humanities And Administrative  
Sciences is licensed under a  
Creative Commons Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International License.  
This journal is an open access,  
peer-reviewed international  
journal.

# Bilişimsel Yenilikçiliğinin Örgüt Kültürü ve İş Yükü İle İlişkisi

The Relationship of Computational Innovation with Organizational Culture and Workload

Mustafa Sundu  Okan Yaşar  Merve Gizem Çömlekçi  Murat Sağbaşı 

Dr. Öğr. Üyesi. İstinye Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, İstanbul, Türkiye  
Doç. Dr. İstinye Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, İstanbul, Türkiye  
Arş. Gör. İstinye Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, İstanbul, Türkiye  
Dr. Öğr. Üyesi. Milli Savunma Üniversitesi, Atatürk Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, Ankara, Türkiye

## ÖZET

Çalışma, örgüt kültürünün boyutları ve iş yükü ile bilişimsel yenilikçilik arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırma modelinde bağımsız değişkenler kapsamında; belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi ve bireycilik-toplulukçuluk, nicel ve nitel iş yükü değişkenleri yer alırken, bağımlı değişken olarak bilişimsel yenilikçilik değişkeni ele alınmıştır. Araştırma verileri İstanbul'da çalışan 248 beyaz yakalı çalışandan elde edilmiştir. Veriler SPSS-26 programı ile korelasyon, regresyon ve aracılık analizine tabi tutulmuştur. Bulgular, örgüt kültürünün üç boyutu olan belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi ve bireyciliğin bilişimsel yenilikçilik ile pozitif ve orta düzeyde ilişkili olduğunu, çalışanların iş yüklerinin örgüt kültürü ile bilişimsel yenilikçiliği ilişkisinde aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Araştırma sonucunda, bilişimsel yenilikçilik öncülleri kapsamında ele alınması gereken önemli değişkenler olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, çalışanların bilişimsel yenilikçilik düzeylerini arttırmak isteyen yöneticilerin, örgüt kültürü ve çalışan iş yüküne önem vermesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Bilişimsel Yenilikçilik, Örgüt Kültürü, Aşırı İş Yükü

## ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the relation that exists between organization culture factors and work overload as well as innovative computational practices. In the context of the research model, the independent variables include uncertainty avoidance, power distance, and individualism-collectivism, as well as quantitative and qualitative workload variables. On the other hand, the computational innovativeness variable serves as the model's dependent variable. The participants in this study were comprised of 248 white-collar workers who were employed in Istanbul. With the help of the SPSS-26 software, correlation, regression, and mediation analyses were performed on the collected data. The findings indicate that uncertainty avoidance, power distance, and individualism are positively and moderately related to computational innovativeness, and that the work overload of employees has a mediating effect on the relationship between organization culture and computational innovativeness. Individualism was found to be the most strongly related organization culture dimension to computational innovativeness. As a consequence of the research that was conducted, it was discovered that there are significant factors that ought to be taken into account within the context of the antecedents of computational innovation. In addition, it shows that managers who wish to enhance the degree of computational innovation of their employees should give priority to both the organization culture of the firm and the work overload of the employees.

**Keywords:** Computational Innovation, Organizational Culture, Work Overload

## 1. GİRİŞ

Endüstri 4.0 ile yaşanan gelişmelerle birlikte toplumsal yaşam kökten bir değişime uğrarken veri, yapay zekâ, bulut bilişim, robotlar gibi birçok kavramın etkilerinin iş hayatına yansımaları da kaçınılmaz olmuştur. Teknolojideki hızlı değişimler birçok çalışana işini kaybetme korkusuyla tehdit ederken, aslında amaçlananın çalışan emeğinin şekil değiştirmesi ve çalışanların makinelerle bir arada daha verimli ve uyumlu bir şekilde çalışma gayesi olduğu anlaşılmaktadır. Toplum 5.0 felsefesinde ise amaç, dijital teknolojilerin kullanımının yaygınlaştırılarak günlük ihtiyaçların neredeyse tamamının bu şekilde karşılanmasıdır (Cem, 2021). Dolayısıyla örgütlerin de bu yarıştan kopmaması ve sürekliliğin sağlanması için dijital dönüşüm noktasında harekete geçmesi, çalışanlarını yeniliğe teşvik etmesi gerekmektedir. Farklı kültürlerden gelen birçok insanın birlikte çalıştığı örgütlerde bu insanların bir arada ve koordineli şekilde çalışma ihtiyacı ise kültür araştırmalarının gereğini öne çıkarmaktadır.

Sürekli rekabet halinde olan örgütler, teknolojik gelişmeleri yakalamaya çalışırken aynı zamanda çalışanlarının yaratıcılık ve yenilikçiliklerini harekete geçirmek durumundadır. Ancak değişen iş koşulları ve talepleri sebebiyle çalışanlardan beklentiler zaman zaman aşırı bir yüke sebep olabilmekte, bu da çalışanların yenilikçi iş davranışlarını etkileyebilmektedir. Bu çalışmada çalışanların yeni teknolojileri benimseme ve kullanmasında bireysel farklılıklarının yanı sıra örgüt kültürünün bir etkisinin olup olmadığının araştırılması ve bu ilişkide aşırı yükün rolünün de araştırmaya dahil edilmesi elde edilecek sonuçlar bakımından önem arz etmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Bilişimsel Yenilikçilik

Günümüzde teknolojinin farklı bir ifadesi olarak “yenilik” kelimesinin kullanımı teknolojinin, yeniliğin yaratıcı gücü olarak düşünülmesinden kaynaklanmaktadır (Saruhan ve Yıldız, 2017). Yenilik, Baregheh vd. (2009) tarafından “kuruluşların kendi pazarlarında başarılı bir şekilde ilerlemek, rekabet etmek ve farklılaşmak için fikirleri yeni/geliştirilmiş ürün, hizmet veya süreçlere dönüştürdüğü çok aşamalı bir süreç” olarak tanımlanmıştır. Yenilikçilik, farklı disiplinlerde farklı şekillerde tanımlanabilmekle birlikte Rogers (1995) tarafından “bir bireyin yeniliği diğerlerinden önce benimseme derecesi” olarak tanımlanmıştır (Bommer ve Jalajas, 1999).

Bilişimsel Yenilikçilik kavramı ise “bir bireyin herhangi bir yeni bilgi teknolojisini deneme isteği” (Agarwal ve Prasad, 1998) olarak tanımlanmaktadır. Bilişimsel yenilikçiliğin etkileri genellikle inançlar veya algılarla olan ilişkileri aracılığıyla Teknoloji Kabul Modeli ve Birleşik Kabul ve Teknoloji Kullanımı Teorisi çerçevesinde incelenmektedir. Teknoloji Kabul Modeli’nde algılanan kullanılabilirlik ve algılanan kullanım kolaylığı davranışsal niyeti etkilemektedir. Birleşik Kabul ve Teknoloji Kullanımı Teorisi’nde ise performans beklentisi, çaba beklentisi, sosyal etki ve kolaylaştırıcı koşulların kişilerin davranışsal niyetleri ve kullanım davranışının belirleyicileri olduğunu varsaymaktadır (Al-Gahtani vd., 2007). Buradaki sosyal etkinin bir boyutu da kültürdür. Bireyin bir davranışı gerçekleştirmesi, içinde bulunduğu toplumun kültürüne göre değişebilmektedir (Bandyopadhyay ve Fraccastoro, 2007).

### 2.2. Örgüt Kültürü

Başlarda sosyoloji ve antropoloji disiplinleri tarafından işlenen kültür kavramı, zamanla örgütlerde etkinlik ve verimliliğe etki edebilecek önemli bir unsur olarak gelişmiş ve işletme disiplininde yer bulmuştur (Ataman, 2009). Gordon (1991) tarafından “tipik davranış kalıplarına yol açan, yaygın olarak paylaşılan varsayımların ve değerlerin organizasyona özgü bir sistemi” olarak tanımlanırken Hofstede (2001) kültürü, “bir grup veya insan kategorisinin üyelerini diğerlerinden ayıran zihnin kolektif programlanması” şeklinde tanımlamaktadır (Venaik ve Brewer, 2008).

Örgüt kültürü ile ilgili çok çeşitli sayıda model ve yaklaşım olmakla birlikte bu çalışma, ulusal düzeydeki analizleri kolaylaştırdığı ve çoklu ülke karşılaştırmalarına izin verdiği için en çok kullanılan örgüt kültürü boyutları (Al-Gahtani vd.,2007) olan Hofstede’nin kültür yaklaşımı çerçevesinde ele alınmıştır. Bu çalışmada kültürel değerlerin dört boyutta toplandığını belirtmiş ve sonrasında bu boyutlara beşincisini de eklemiştir. Bu çalışmada ele alınacak boyutlar ise belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi ve bireycilik/toplulukçuluk boyutlarıdır. Belirsizlikten kaçınma, toplumdaki belirsizlik ve belirsizliğe toleransa odaklanmaktadır (Al-Gahtani vd.,2007). Kişilerin belirsizlikten ne kadar korktuğu ve bunlardan kaçınmaya çalışan inançlar veya kurumlarla ilgilidir. Bu değer yüksek olduğu kültürlerde kural ve prosedürlere aşırı bağlılık olmakla birlikte belirsizliğe kaygı ve korkuyla yaklaşıldığı için risk almaktan kaçınma söz konusudur. Tam tersi durumda ise belirsizlik olağan hayatın bir parçası olarak algılanır ve belirli düzeylerde risk alma eğilimi vardır. Yaratıcılık, yenilik ve gelişim ise bu kültürün önemli göstergelerindedir. Güç mesafesi ise kurum ve kuruluşların diğerlerine göre daha güçsüz üyelerinin gücün eşit olmayan bir şekilde dağıtılmasını kabullenme ve bekleme derecesidir (Hofstede, 2011). Yani yüksek güç mesafesine sahip kültürlerde bireyler otoriteye uyum göstermeye daha meyilliyken (Al-Gahtani vd.,2007), hiyerarşide statü veya konuma sahip olanlar gücü elinde bulundururlar ve bu kültürlerde yetki ve sınırlar kesin hatlarla belirlenmiştir (Shore ve Venkatachalam,1996). Bu çalışmada ele alınacak son boyut ise bireycilik/toplulukçuluk boyutudur. Bireyci kültürlerde üyeler arasında sıkı ilişkiler bulunmamakla birlikte her üye öncelikle kendisi ve yakın ailesinin çıkarlarını gözetir. Toplulukçu kültürlerde ise tam tersi bir şekilde grup üyeleri arasında bağlılık söz konusudur (Bochner ve Hesketh, 1994; Hofstede, 2011).

### 2.3. Aşırı Yük

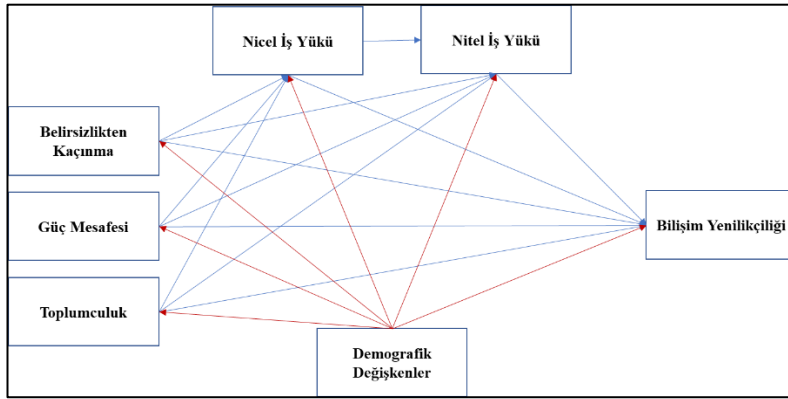
İş yükü, “bireyin belirlenmiş çalışma zamanı dâhilinde bir kazanım elde etmek için yerine getirdiği görevler” olarak tanımlanmaktadır (Kanbur, 2018). Örgüt içerisinde bireyin yerine getirmesi gereken görevlerin sayısının fazla olması ve bireyin yeterli süreye sahip olmaması halinde “niceliksel aşırı yük” ortaya çıkmaktadır.

Aşırı yükün iş-yaşam dengesini negatif etkilediği yapılan çalışmalardan da anlaşılmaktadır (Skinner ve Pocock,2008; Poulouse ve Dhal, 2020). Aşırı yükünün tükenmişlik ve stresi arttırdığı (Uysal vd., 2015), performansı olumsuz etkilediği (Çelik ve Çıra, 2013), işten ayrılma niyetini arttırdığı (Eroğlu, 2020), ücret memnuniyetsizliğini arttırdığı (Gürlek, 2020), iş ve yaşam doyumunu olumsuz etkilediği (Kanbur, 2018) yapılan çalışmalardan anlaşılmaktadır. Aşırı yük ile ilgili çalışmalara bakıldığında yenilikçilik ile ilgili az sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Aşırı yük algısı arttıkça, çalışanların yeniliğe destek algılarının azaldığı sınırlı sayıdaki çalışmadan (İşcan ve Karabey, 2007; Thatcher vd.,2003) anlaşılmaktadır. Ayrıca farklı kültürel değerlere sahip topluluklarda aşırı yük algılarının farklılık gösterebildiği de gerçekleştirilen sınırlı sayıdaki çalışmadan (Kock vd., 2008; Thatcher vd.,2003) anlaşılmaktadır.

Yeniliğin benimsenmesi noktasında örgütler ve bireyler arasında çeşitli farklılıkların söz konusu olduğu düşünülmektedir (Heinze ve Heinze, 2020). Bireysel olarak yeniliğin benimsenmesinde örgüt kültürünün rolünün olup olmadığı veya ne şekilde bir rol oynadığı konusu son yıllarda önem kazanmıştır. Bazı kültürel özellikler ile bilgi teknolojisi sistemlerinin uygulanması arasında ilişkiler olduğu belirtilmektedir (Harper ve Utlay, 2001). Örgüt kültürü, örgütün temeline katkıda bulunabildiği gibi pozitif etik bir ortam yaratarak inovasyonun genişlemesine imkân sağlamaktadır (Robins ve Judge, 2020). Bu doğrultuda yapılan çalışmalar (Heinze ve Heinze, 2020; Thatcher vd.,2003) da örgüt kültürünün yeni bilgi teknolojilerini benimseme ve bireysel yenilikçilik üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

### 3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma nicel ve açıklayıcı bir saha çalışmasıdır. Araştırmanın amacı kültürel kişisel özellikleri olarak belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi ve toplulukçuluk kavramları ile nicel ve nitel bilişim iş yükü ve bilişim yenilikçiliği kavramları arasındaki ilişkileri ve varsa neden sonuç etkilerinin ampirik yöntemlerle tespit etmektir. Bu maksatla bağımlı değişkenin bilişim yenilikçiliği, bağımsız değişkenlerin nicel ve nitel iş yükü, belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi ve toplulukçuluk olduğu bir araştırma modeli geliştirilmiştir (Şekil 1).



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma modelinde gösterilen ilişkilere bağlı olarak 13 adet hipotez üretilmiştir.

H1: Belirsizlikten kaçınma düzeyi ile nicel iş yükü arasında ilişki vardır.

H2: Güç mesafesi düzeyi ile nicel iş yükü arasında ilişki vardır.

H3: Toplulukçuluk düzeyi ile nicel iş yükü arasında ilişki vardır.

H4: Belirsizlikten kaçınma düzeyi ile nitel iş yükü arasında ilişki vardır.

H5: Güç mesafesi düzeyi ile nitel iş yükü arasında ilişki vardır.

H6: Toplulukçuluk düzeyi ile nitel iş yükü arasında ilişki vardır.

H7: Belirsizlikten kaçınma düzeyi ile bilişim yenilikçiliği arasında ilişki vardır.

H8: Güç mesafesi düzeyi ile bilişim yenilikçiliği arasında ilişki vardır.

H9: Toplulukçuluk düzeyi ile bilişim yenilikçiliği arasında ilişki vardır.

H10: Kültürel kişilik özellikleri bilişim yeniliğini etkiler.

H11: Nicel ve nitel bilişim iş yükü bilişim yenilikçiliğini etkiler.

H12: Kültürel kişilik özelliklerinin bilişim yeniliği üzerindeki etkisinde nicel ve nitel bilişim yükünün aracılık etkisi vardır.

H13: Araştırma değişkenleri demografik değişkenlere göre farklılaşır.

İlk dokuz (H1-H9) hipotezin testi için Pearson korelasyon değerleri incelenmiştir. H10 ve H11 hipotezlerini test için regresyon analizi, H12 hipotezini test için regresyon aracılık testi, H13 hipotezini test için bağımsız örneklem ve varyans analizi testleri yapılmıştır.

Bilişim yenilikçiliği için Agarwal ve Prasad (1998) tarafından geliştirilen ve Thatcher vd. (2003) tarafından uyarlanan 4 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgüt kültürünün boyutlarını ölçmek için Hofstede (1984) tarafından geliştirilen ve Thatcher vd. (2003) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Aşırı yük için ise Thatcher vd. (2003) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır.

Araştırmanın veri toplama aracı ankettir. Araştırmanın ana kütlesi İstanbul'da faaliyet gösteren firmaların beyaz yakalı çalışanlarıdır. Örneklem ise araştırmaya katılmayı kabul eden 256 katılımcıdır. Sekiz adet ankette eksiklikler olduğu için elde edilen anketlerin 248 adedi analizlerde kullanılmıştır.

#### 4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Değişkenlerin istatistiksel analizlere uygunluğunu tespit etmek üzere güvenilirlik ve normallik testleri yapılmıştır. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik test sonuçlarına göre verinin normal dağılmadığı görülmüştür. Değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerleri gerekli aralıklarda ( $\pm 1,96$ ) olduğu için verinin ileri düzey istatistik testleri yapmaya uygun olduğuna karar verilmiştir. Değişkenlere ait iç tutarlılık katsayıları (Croanbach's Alpha) yeterli düzeydedir (0,803-0,928). Bu nedenle ölçeklerin güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

##### 4.1. Tanımsal Bulgular

Katılımcıların demografik değişkenlerine ait bulgular Tablo 1'de sunulmuştur. Katılımcıların cinsiyet, yaş, görev, eğitim, dijital eğitim alma, şirket büyüklüğü, dijital dönüşüm stratejisi ve ofisi olup olmaması gibi demografik özellikleriyle araştırma modelinde bulunan değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı farklılaşıp farklılaşmadıklarını test etmek için ortalama karşılaştırmaları yapılmıştır. Nominal olan değerler için bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla kategori içerenler için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Değişkenlerin yaşa, cinsiyetlere, dijital eğitim almış olmaya, dijital dönüşüm ofisine sahip olmaya, dijital stratejiye sahip olmaya göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir ( $p > 0,005$ ). Yöneticilerin (Ort:3,39) bilişim yenilikçiliği düzeyi çalışanlara (Ort:3,96) nazaran daha düşük, nitel bilişim iş yükü algısının yöneticilerde (Ort:2,42) çalışanlara (Ort:2,005) göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

**Tablo 1:** Demografik Değişkenlere ait Tanımsal İstatistikler

Demografik Özellikler	N	%	
Cinsiyet	Kadın	109	44
	Erkek	139	56
Yaş	18-25	15	6
	26-35	89	35,9
	36-45	79	31,9
	46-55	42	16,9
	56 ve üzeri	23	9,3
Eğitim Durumu	İlköğretim	3	1,2
	Lise	108	43,5
	Ön Lisans	32	12,9
	Lisans	85	34,3
	Lisansüstü	20	8,1
Görev	Yönetici	155	62,5
	Çalışan	93	37,5
Şirket Büyüklüğü	1-9	3	1,2
	10-49	124	50,0
	50-200	62	25,0
	200 ve üzeri	59	23,8

##### 4.2. Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon değerleri tablosu Tablo 2'de sunulmuştur. Araştırma değişkenlerinin tamamı birbiriyle anlamlı bir ilişki içindedir. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan bilişim yenilikçiliğiyle nitel bilişim iş yükü arasında güçlü ve negatif yönlü bir ilişki ( $r: -0,760$ ), belirsizlik, toplulukçuluk, güç mesafesi ve nicel bilişim iş yüküyle ise orta düzeyde negatif bir ilişki ( $r: -0,654, -0,567, -0,695, 0,650$ ) olduğu ortaya çıkmıştır.

**Tablo 2:** Korelasyon Analizi

	Yenilikçilik	Belirsizlik	Toplulukçuluk	Güç Mesafesi	Nitel Yük	Nicel Yük
Yenilikçilik	1					
Belirsizlik	-,654**	1				
Toplulukçuluk	-,567**	,592**	1			
Güç Mesafesi	-,695**	,548**	,568**	1		
Nitel Yük	-,760**	,595**	,634**	,697**	1	
Nicel Yük	-,650**	,507**	,508**	,644**	,684**	1

$p < 0,05$  için \*,  $p < 0,01$  için \*\*

Nicel ve nitel bilişim iş yükü algısının bilişim yeniliği üzerindeki etkisini ölçmek üzere çoklu regresyon analiz yapılmış ve sonuçlar modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir ( $F:190,606$ ;  $P < 0,05$ ). Bilişim yenilikçiliği düzeyindeki değişkenliğin %60'ı nicel ve nitel değişkenlerce açıklanmaktadır (Düzeltilmiş  $R^2:0,606$ ). Regresyon katsayıları incelendiğinde nitel iş yükünün ( $B: -0,625$ ;  $t: -10,813$ ;  $P < 0,05$ ) modele katkısı nicel iş yüküne



(B:-0,247; t:-4,469; P<0,05)) nazaran daha çöktür. Modelde çoklu bağlantısallık problemi yoktur (Tolerans:0,532; VIF:1,878).

### 4.3. Regresyon Analizi Bulguları

Kültürel kişilik özelliklerinin (belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi, toplulukçuluk, güç mesafesi, toplulukçuluk) bilişim yeniliği üzerindeki etkisini ölçmek üzere çoklu regresyon analiz yapılmış ve sonuçlar modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir (F:120,556; P<0,05). Bilişim yenilikçiliği düzeyindeki değişkenliğin %59'ı belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi ve toplulukçuluk değişkenlerce açıklanmaktadır (Düzeltilmiş R<sup>2</sup>:0,592). Regresyon katsayıları incelendiğinde belirsizlikten kaçınma düzeyinin (B:-0,389; t:-6,507; P<0,05) ve güç mesafesinin (B:-0,473; t:-8,504; P<0,05) modele katkısı toplulukçuluk düzeyine (B:-0,125; t:-2,041; P<0,05)) nazaran daha çöktür. Modelde çoklu bağlantısallık problemi yoktur (Tolerans:0,583; VIF:1,714).

### 4.4. Aracılık Analizi Bulguları

Belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi ve toplulukçuluk değişkenlerinin ayrı ayrı bilişim yeniliğine etkisinde nicel ve nitel iş yükünün aracılık rolünü incelemek üzere SPSS Hayes Process eklentisi kullanılmıştır. Aracılık analizi için Model 6 kullanılmıştır (Hayes, 2017:S.587). Belirsizlikten kaçınma düzeyinin bilişim yeniliğine etkisinde nicel ve nitel iş yükünün aracılık rolünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (R<sup>2</sup>: 0,65;F:157,3619; P<0,05). Belirsizliğin bilişim yenilikçiliği üzerinde negatif yönlü direk etkisi anlamlıdır (Direk Etki:-0,3192;p<0,05). Nicel ve nitel değişkenlerinin modele girmesiyle birlikte belirsizlikten kaçınma düzeyinin dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı (Dolaylı Etki: -0,1348;p<0,05) olduğu tespit edilmiştir. Toplulukçuluğun düzeyinin bilişim yeniliğine etkisinde nicel ve nitel iş yükünün aracılık rolünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (R<sup>2</sup>: 0,25;F:85,3971; P<0,05). Toplulukçuluğun bilişim yenilikçiliği üzerinde negatif yönlü direk etkisi anlamlıdır (Direk Etki:-0,1295;p<0,05). Nicel ve nitel değişkenlerinin modele girmesiyle birlikte toplulukçuluğun dolaylı etkisinin anlamlı (Dolaylı Etki: -0,1348;p<0,05) olduğu tespit edilmiştir. Güç mesafesinin bilişim yeniliğine etkisinde nicel ve nitel iş yükünün aracılık rolünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (R<sup>2</sup>: 0,41;F:174,4712; P<0,05). Güç mesafesinin bilişim yenilikçiliği üzerinde negatif yönlü direk etkisi anlamlıdır (Direk Etki:-0,2887;p<0,05). Nicel ve nitel değişkenlerinin modele girmesiyle birlikte güç mesafesinin dolaylı etkisinin anlamlı (Dolaylı Etki: -0,1271;p<0,05) olduğu tespit edilmiştir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada bilişimsel yenilikçiliğin, kültürel ve çalışan iş yükü algıları bir model dahilinde ele alınmıştır. Bulgular, kültürel boyutların bilişimsel yenilikçilik ile ilişkisinde algılanan iş yüklerinin aracılık etkisine sahip olduğu göstermektedir. Belirsizlik, toplulukçuluk, güç mesafesi, nite ve nicel iş yükleri bilişsel yenilikçilik üzerinde negatif anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bulguların özellikle yenilikçilik alanyazını ve uygulayıcılar için önemli etkileri vardır. Yenilikçiliğin bilişim kapsamında ele alınması yenilikçilik öncülerine zenginlik katmaktadır. Belirsizlikten kaçınma, toplulukçuluk ve güç mesafesi algıları yüksek olan çalışanların bilgi teknolojilerini kullanarak yenilikçilik davranışlarında daha az istekli olacakları söylenebilir. Yönetimsel davranışların çalışan yenilikçiliğini etkilediğini ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Leonard ve Deschamps, 1988). Bu çalışmayla yenilikçilik davranışlarını önem veren yöneticilerin aynı zamanda çalışanların iş yüklerini de düzenlemeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Örgütlerin insan kaynakları ve yöneticilerinin çalışan iş yüklerini azaltıcı tedbirler almalarının faydalı olacağı söylenebilir. Diğer yandan araştırmanın en büyük sınırlılığı örneklem kümesidir. Özellikle modelde örgüt kültürü değişkeni yer aldığından benzer çalışmanın farklı örneklemlemlerle yapılamaması bulguların genellenebilirliğini arttıracaktır.

## KAYNAKÇA

1. Agarwal, R. & Prasad, J. (1998). A conceptual and operational definition of personal innovativeness in the domain of information technology. *Information Systems Research*, 9(2), 204-215.
2. Al-Gahtani, S. S., Hubona, G. S., & Wang, J. (2007). Information technology (IT) in saudi arabia: culture and the acceptance and use of it. *Information & Management*, 44, 681-691.
3. Ataman, G. (2009). İşletme yönetimi. Türkmen Kitabevi:İstanbul.
4. Bandyopadhyay, K. & Fraccastoro, K. A. (2007). The effect of culture on user acceptance of information technology. *Communications of the Association for Information Systems*, 19(23), 522-543.
5. Baregheh, A., Rowley, J. & Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Management Decision*, 47(8), 1323-1339.

6. Bochner, S. & Hesketh, B. (1994). Power distance, individualism/collectivism, and job-related attitudes in a culturally diverse work group. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 25(2), 233-257.
7. Bommer, M. & Jalajas, D. S. (1999). The threat of organizational downsizing on the innovative propensity of R&D professionals. *R&D Management*, 29(1), 27-34.
8. Cem, H. (2021). Endüstri 4.0'dan Toplum 5.0'a dijital dönüşüm. Orion Kitabevi: Ankara.
9. Çelik, M. & Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13 (1), 11-20.
10. Eroğlu, A. (2020). İş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş tatmini ve kişi- örgüt uyumunun aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 213-227.
11. Gordon, G. G. (1991). Industry determinants of organizational culture. *The Academy of Management Review*, 16(2), 396-415.
12. Gürlek, M. (2020). How does work overload affect unethical behaviors? the mediating role of pay dissatisfaction. *İş Ahlakı Dergisi*, 13(1), 68-78.
13. Harper, G. R. & Utley, D. R. (2001) Organizational culture and successful information technology implementation, *Engineering Management Journal*, 13(2), 11-15.
14. Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. 2nd Edition. Guilford publications. NewYork.
15. Heinze, K. L. & Heinze, J. E. (2020). Individual innovation adoption and the role of organizational culture. *Review of Managerial Science*, 14, 561–586.
16. Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: the hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).
17. İşcan, Ö. F. & Karabey, C. N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 103-116.
18. Kanbur, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: işe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 125-143.
19. Kock, N., Parente, R., & Verville, J. (2008). Can hofstede's model explain national differences in perceived information overload? a look at data from the us and new zealand. *Ieee Transactions On Professional Communication*, 51(1), 33-49.
20. Poulouse, S. & Dhal, M. (2020). Role of perceived work–life balance between work overload and career commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 35(3), 169-183.
21. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2020). Örgütsel davranışın temelleri. (İ. E. Artan & G. Eser, Ed.). Nobel Yayıncılık. (Orijinal yayın tarihi: 2017)
22. Saruhan, Ş. C. & Yıldız, M. L. (2017). Çağdaş yönetim bilimi. Beta Yayıncılık:İstanbul.
23. Shore, B. & Venkatachalam, A. R. (1996). Role of national culture in the transfer of information technology. *Journal of Strategic Information Systems*, 5(1), 19-35.
24. Skinner, N. & Pocock, B. (2008). Work–life conflict: is work time or work overload more important? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3), 303- 315.
25. Thatcher, J. B., Stepina, L. P., Srite, M., & Liu, Y. (2003). Culture, overload and personal innovativeness with information technology: extending the nomological net. *Journal of Computer Information Systems*, 44(1), 74-81.
26. Uysal, H. T., Akbulut, H. & Ertan, S. (2015). Aşırı iş yükünün performans perspektifinden çalışma psikolojisinde negatifliğe etkisi: muhasebe meslek mensuplarına yönelik bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(38), 942- 980.
27. Venaik, S. & Brewer, P. A. (2008, 20 Haziran- 3 Temmuz). Contradictions in national culture: Hofstede vs GLOBE. 50th Annual Meeting of the Academy of International Business (AIB), East Lansing, MI: Academy of International Business, Milan, Italy.
28. Veiga, J. F., Floyd, S., & Dechant, K. (2001). Towards modelling the effects of national culture on IT implementation and acceptance. *Journal of Information Technology*, 16(3), 145-158.