

ÜNİVERSİTELERDE YENİ TEKNOLOJİLERİN KULLANILMASINDA KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ROLÜ

The Role of Person-Organization Fit on the Use of New Technologies in Universities

Öğr.Gör.Dr. Gülşah GENÇER ÇELİK

Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu, Çocuk Gelişimi Programı, İstanbul/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8610-3673>

ÖZET

Amaç: Araştırmanın amacı, kişilerin örgütleri ile olan uyumlarının, örgütlerde kullanılan yeni teknolojileri benimsemelerindeki etkisinin tespit edilmesidir.

Yöntem: Araştırma kapsamında Türkiye'deki farklı üniversitelerdeki akademisyenler ve idari personellerden anket aracılığı ile 276 adet veri toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 25 paket programı ve SPSS PROCESS makrosu kullanılmıştır. Araştırmada akademik ve idari personellerin yeni teknolojileri kullanma niyetlerinin belirlenmesinde teknoloji kabul modeli esas alınmıştır.

Bulgular: Araştırma sonucunda akademisyenler ve idari personellerin yeni teknolojileri kullanmalarında kişi-örgüt uyumunun pozitif yönde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kişi-örgüt uyumunun yeni teknolojileri kullanmadaki etkisine algılanan fayda ve kullanma niyetinin aracılık rolü (mediator) bulunmaktadır.

Kısıtlar: Araştırmanın kapsamındaki hiçbir üniversitede süreçler tam olarak elektronik sistemler üzerinden yürütülmektedir. Ayrıca üniversitelerin tanımlayıcı özellikleri (kuruluş yılı, öğrenci sayısı, personel sayısı, vb.) göz ardı edilmiştir.

Orijinallik: Önceki çalışmalarda üniversitelerde yeni teknolojilerin çalışanlar tarafından benimsenmesinde kişi-örgüt uyumunun etkisinin incelenmediği tespit edilmiştir. Bu yönüyle araştırma alanyazındaki önceki çalışmalardan farklıdır.

Anahtar Kelimeler: Teknoloji Kabul Modeli, Kişi-Örgüt Uyumu, Üniversite Çalışanları, Yeni Teknolojiler

ABSTRACT

Goal: The research aims to determine the effect of the fit of individuals with their organizations on the adoption of new technologies used in organizations.

Method: Within the scope of the research, a total of 276 survey data were obtained from academics and administrative staff from different universities in Turkey. For the analysis of the data, SPSS 25 package program and SPSS PROCESS macro were used. In the research, the technology acceptance model was taken as a basis in determining the intentions of academic and administrative staff use new technologies.

Results: As a result of the research, it was concluded that person-organization harmony positively affects academics and administrative staff in using new technologies. Also, perceived benefit and intention to use have a mediator role in the impact of person-organization fit in using new technologies.

Limitations: In any university within the scope of the research, the processes are not carried out precisely on electronic systems. Also, the descriptive characteristics of the universities (year of foundation, number of students, number of staff, and such.) were ignored.

Originality: In previous studies, it was determined that the effect of person-organization fit was not examined in the adoption of new technologies by employees. In this respect, the research is different from previous studies in the literature.

Keywords: Technology Acceptance Model, Person-Organization Fit, University Staff, New Technologies

1. GİRİŞ

Teknolojinin kişilerin yaşamlarının önemli bir parçası haline geldiği günümüz dünyasında her gün gelişen ve değişen uygulamalara ayak uydurmak bir zorunluluk haline gelmiştir. Kişilerin yeni teknolojileri kolaylıkla kabul ederek yaşamlarına katmaları iş dünyasında da kendilerine önemli avantajlar ve kolaylıklar sağlayabilmektedir. Özellikle bilimsel dünyanın temelinde yer alan üniversitelerdeki akademisyen ve idari personellerin yeni teknolojileri hızla kabul ederek kullanmaya başlayabilmeleri diğer sektörlerin kabul süreçlerinin hızlanması açısından önem arz etmektedir. Üniversiteyi oluşturan akademisyen ve idari personellerin, üniversitelerin özerk yapıları, çağdaş düşünce sistemlerini benimsemeleri ve özgürlükçü kurumlar olmaları gibi sebeplerle örgüt yapıları ile diğer birçok sektöre nazaran çok daha iyi ve kolay uyum sağladıkları düşünülebilir. Söz konusu uyumu ortaya çıkaran etmenlerden bir tanesi de buralarda kullanılan yeni teknolojiler olabilir. Bu bağlamda Araştırmanın amacı "bireylerin yeni teknolojileri kullanmasında örgütleri ile olan uyumlarının

herhangi bir rolü var mıdır?” sorusundan hareketle, üniversite bünyesinde çalışan akademisyenler ve idari personellerin yeni teknolojileri kabullerinde kişi-örgüt uyumunun etkisinin tespit edilmesi olarak belirlenmiştir.

Türkiye’deki farklı üniversitelerdeki 276 akademisyen ve idari personelden anket aracılığı ile toplanan veriler SPSS 25 paket programı ve SPSS PROCESS makrosu kullanılarak analiz edilmiştir. Örneklemin seçiminde iş yapış şekilleri tamamen bilişim sistemlerine bağlı olmama, kısmen de olsa işlerin bir kısmını evraklar üzerinden gerçekleştirme, yakın zamanda yeni teknolojilerin işlere adapte edilmiş olması-edilecek olması (EBYS, E-belge, E-imza vs) kriterleri kullanılmıştır. Araştırmanın örnekleme ulaşma metodu olarak kolayda örneklem tekniği kullanılmıştır. Araştırmada akademik ve idari personellerin yeni teknolojileri kullanma niyetlerinin belirlenmesinde teknoloji kabul modeli esas alınmıştır. Araştırma kapsamındaki hiçbir üniversitede süreçlerin tam olarak elektronik sistemler üzerinden yürütülmemesi ve üniversitelerin tanımlayıcı özelliklerinin (kuruluş yılı, öğrenci sayısı, personel sayısı, vb.) göz ardı edilmiş olması ise çalışmanın kısıtlarını oluşturmaktadır.

Bu amaç doğrultusunda öncelikle Teknoloji Kabul Modeli ve kişi-örgüt uyumuna ilişkin kavramsal çerçeve açıklanarak ilgili alanyazının da desteği ile 12 adet hipotez geliştirilmiştir. Sonrasında çalışma metodu ve kavramsal model hakkında bilgiler verilmektedir. Araştırmada elde edilen bulguların yorumlarını, alanyazın ile bulguların uyumuna değinilmiş olan ve ileri çalışmalar için önerilerinde yer aldığı sonuç kısmı takip etmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın kavramsal çerçevesi kişi-örgüt uyumu ve teknoloji kabul modelini kapsamaktadır. Bu kısımda yeni teknolojilerin benimsenmesinde yaygın olarak incelenen teknoloji kabul modeli, değer uyumunu esas alan kişi-örgüt uyumu kavramları ve kavramlar arasındaki ilişkilere bağlı olarak oluşturulan hipotezler sunulmaktadır.

2.1. Teknoloji Kabul Modeli

Bireylerin teknolojileri benimsemeleri ile ilgili olarak bazı modeller geliştirilmiştir. Bunlardan bazıları, teknoloji kabul modeli, planlı davranış teorisi, yenilikleri kabul modelidir (Ayaz, Aytekin, ve Tüminçin 2019). Bu araştırmada teknoloji kabul modeli esas alınmaktadır.

Teknoloji kabul modelinin temeli uyarıcı-organizma-tepki hiyerarşisine bağlı olarak oluşturulmaktadır (Davis 1985). Uyarıcı organizmanın uyarılmasına ve harekete geçmesine neden olan sistemsel ve dışsal unsurları ifade etmektedir. Organizma motivasyon sahibi kullanıcıyı ifade etmektedir. Tepki ise organizmanın harekete geçmesi ve yeniliğin kullanılmasını ifade etmektedir (Davis 1985). Davis (1985)’in kavramsal modelini geliştirmesi sonucunda oluşturulan modelde ise yeni teknolojilerin kullanılmasında söz konusu teknolojilerin kullanılmasının kolaylığı ve teknolojilerin faydalı olması kullanıma yönelik tutumu etkilemektedir. Kullanıma yönelik tutum ise teknolojileri kullanma davranışını etkilemektedir.

Bireyin/çalışanın bir yeni teknolojiyi kullanmasındaki en önemli faktörler olarak algılanan faydalılık ve kullanım kolaylığı olarak görülmüştür (Davis 1989). Teknoloji kabul modelinin ilk uygulamalarında normlar yeni teknolojileri kullanmayı etkileyen faktör olarak görülmemiştir. Ancak daha sonraki çalışmalarla birlikte bireysel normların teknolojilerin kabullenilmesi ve kullanılmasında önemli bir faktör olduğu görüşü yaygınlaşmıştır (Robertson 1988). Bireylerin yeni teknolojileri benimsemesinde ve kullanmasında; teknolojilerin kullanım kolaylığı, faydalı oluşu, normlara uygunluk, kişisel yeterlilik önemli faktörler olarak öne çıkmaktadır (Tarhini, Hone, ve Liu 2014). Teknoloji kabul modelinde değişkenler kendi aralarında ilişkilere sahiptir. Algılanan kullanım kolaylığı, faydalılık algısını arttırmaktadır. Fayda algısı ve kullanım kolaylığı yeni teknolojileri kullanımla ilgili tutumu güçlendirmektedir (Alkaya ve Şahin 2018). Bilgi teknolojilerinin kullanım kolaylığı personelin yeni teknolojileri faydalı olarak algılamasında önemlidir. Ayrıca yeni teknolojilerin faydalı olarak algılanması, personellerin bu teknolojileri kullanma niyetlerini olumlu yönde etkilemektedir (Serçemeli ve Kurnaz 2016). Fayda ve kullanım kolaylığı davranış niyetini yükselten faktörlerdir. Özellikle kullanımın kolay olarak algılanması organizasyonlarda bireylerin yeni teknolojileri kullanmasını kolaylaştırmaktadır (Torun Nalbant ve Tunca 2019). Yeni teknolojileri



kullanmaya açıklık ile ilgili alanyazından farklı bir durum ise sanılanın aksine bir teknolojiyi daha önce denemiş olmanın söz konusu teknolojiyi kullanma niyetine etki etmemesidir (Cibaroğlu & Turan, 2018).

2.2. Kişi-Örgüt Uyumu

Kişilerin çalıştıkları örgütler ile olan uyumları üzerin birçok tanım yapılmaktadır. Bu tanımlamalardan birisine göre kişi örgüt uyumu; bireyin çalıştığı örgütle olan kültürel uyumdur (Chatman 1989). Benzer bir tanımda ise bireyin değerlerinin örgütün kültürü ile uygunluğundan dolayı bireyin kişisel özelliklerinin örgütün kültürü ile benzeşmesidir (Kristof 1996). Kişi örgüt uyumunun farklı bir tanımına göre, birey-örgüt arasındaki değer uyumuna bağlı olarak çalışanların örgüt adına olumlu davranışlarda bulunma eğiliminde olmasıdır (Arthur vd. 2006).

Bireylerin örgütleri ile uyumu aslında sadece örgütün genel yapısını içermez. Uyum, iş, grup, diğer kişiler, meslek ve örgüt ile çalışan arasındaki ilişkileri kapsamaktadır (Gürbüz, 2014). Kişi örgüt uyumunda iki ana unsur üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunlar tamamlayıcı ve bütünleyici uyumdur. Birey ve örgütün birbirlerinin ihtiyaçlarına cevap vermesi tamamlayıcı uyum, birey ve örgütün uyumlu değerlere sahip olması ise bütünleyici uyumdur (Kim 2012).

Çekim-seçim ve yıpranma modeline göre kişi-örgüt uyumu, bireyin örgütün değerleri ve kendi değerlerini uyumlu görmesine bağlı olarak örgütü çekici olarak algılamasıdır. Seçim boyutunda ise örgüt kendi özelliklerine (kültür, değer) uygun bireyleri bünyesine dahil etmektedir. Yıpranma boyutunda bireyle örgütün uyumu bozulmakta ve birey örgütten ayrılmaktadır (Schneider 1987). Alanyazındaki tanımlamaların esas aldığı kişi-örgüt uyumundaki esas nokta değer uyumunu işaret etmektedir. Bireylerin tutum, davranış ve algılarının değerler çerçevesinde olduğu düşünüldüğünde, kişi-örgüt uyumunun değer esasına dayanması normal olarak düşünülebilir (Cable ve Judge 1996).

2.3. Kavramlar Arası İlişkiler ve Hipotez Geliştirme

Yenilikçi davranışlar ve uygulamalar kişilerin iş yapma prosedürleri, değerler ve süreçlerde yeniliklerin yer almasıdır. Böylece çalışan özelliklerinde değişimler sağlayarak yeni teknolojileri ve fikirleri benimseme ve kullanma durumundadır (West ve Farr, 1989; Yuan ve Woodman, 2010). Özellikle yeni teknolojilerin bireyler tarafından benimsenmesinde kişilerin yeni teknolojileri faydalı, kullanışlı ve kişisel normlarına uygun olarak algılaması önemlidir (Robertson 1988), (Tarhini vd. 2014). Kişisel normlar ve yetenekler, kişi örgüt uyumu ve teknoloji kabul modelinin ortak noktasını oluşturmaktadır. Robertson (1988)'a göre bireyin yeniliği benimsemesinde normların uyumu önemli bir faktördür. Bireyin örgütü ile olan uyumu ise bireyin normları, değerleri, yetenekleri ve kültürünün uyumuna bağlı olarak gerçekleşmektedir (Caplan 1987; Arthur vd. 2006; Yücel ve Çetinkaya 2016), Alanyazında yeni teknolojilerin kabul edilmesinin kişi-örgüt uyumunu nasıl etkilediği hakkında yeteri kadar çalışma bulunmamaktadır. İlgili bazı çalışmalar ise aşağıda sunulmaktadır.

Damar ve Coşkun (2017) tarafından yapılan çalışmada, Türkiye'deki üniversitelerin bilişim sistemlerini kullanma düzeylerinin tanımlanması amacıyla 293 kişi ile anket çalışması yapılmıştır. Araştırma sonucunda model önerisi geliştirilmiştir. Bilişim sistemlerinin organizasyon içindeki konumu birimler, bireyler ve yönetim arasındadır. Yani bilişim üst yönetim ile işler-işin işleyişini sağlayanlar arasında köprü görevi sağlamaktadır. Ayrıca tüm paydaşların etkin iletişimde odak noktadır

Baydaş ve Göktaş (2016) tarafında bilgi teknolojilerini kullanma niyetinin belirlenmesi amacıyla eğitim alanında uzman 34 kişi ile mülakat gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin bilgi teknolojilerini kullanmaya niyetli oldukları, faydalı bir araç olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin bilgi teknolojileri kullanımında karşılaşılan problemleri çözmeye alternatif çözüm yolları üretebildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bilgi teknolojileri kullanımını etkileyen en önemli faktörlerin ise algılanan fayda, çevre desteği, kullanım kolaylığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır

Bayraktar ve Yıldırım (2017) tarafından yapılan çalışmada online sistem (e-belge) kullanımını etkileyen faktörlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma 122 büro personeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda online sistemlerden beklentiler, sosyal etki ve kullanım

kolaylığının, kullanma niyetine ve çalışan tutumuna olumlu şekilde etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır

Cibaroğlu ve Turan (2018) tarafından yapılan araştırmada üniversite personellerinin elektronik belge ile ilgili sistemleri kullanmalarında etkili olan faktörlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada 330 idari ve akademik personel katılımcı olarak yer almıştır. Araştırma sonucunda kullanma niyetini etkileyen en önemli faktörün algılanan fayda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca algılanan fayda ve kullanımının kolay olmasının ise elektronik belge sistemlerinin kullanılma niyetine olumlu etkide bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tunç vd., (2018) tarafından yapılan araştırmada bilgi teknolojilerinin kullanılması ile ilgili niyetlerin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın örneklemini 67 banka personeli oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda personellerin bilgi teknolojilerini kullanma niyetlerinin örgütsel faktörler ve normlarına uygunluğundan etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca personellerin bilgi teknolojilerini kullanma niyetlerinin performanslarına olumlu etki ettiğini düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Wang ve Feeney (2016) tarafından yapılan araştırmada kamu kuruluşlarının yeni teknolojileri kullanmasında nelerin etkili olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada 500 kamu kuruluşunun verileri incelenmiştir. Araştırmada örgütsel yapı, işlerin özellikleri ve personelin yapısının yeni teknolojilerin kullanılmasında etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Schepers ve Wetzels (2007) tarafından yapılan araştırmada teknoloji kabul modelinin incelendiği araştırmaların meta-analiz tekniği ile incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada bireysel değerlerin yeni teknolojileri benimseme ve yeni teknolojilerin kullanışlı olarak algılanmasında etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Al-Gahtani, vd. (2007) tarafından bilgi teknolojilerinin personeller tarafından kabul edilme düzeyinin tespit edilmesi amacıyla yapılan araştırmada 722 bilgi işçisi ile anket çalışması yapılmıştır. Araştırma sonucunda bireylerin kişisel başarı beklentisi, değerlerin uyumu, dışsal beklentilerin ve kültürel değerlerinin bilgi teknolojileri kullanma niyeti ve davranışını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Alanyazındaki kavramsal ilişkilerden yola çıkarak araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur;

H1: Üniversite çalışanlarının iş-kabiliyet uyumları gerçekleşen davranış üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2: Üniversite çalışanlarının değer uyumları gerçekleşen davranış üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H3: Üniversite çalışanlarının iş-kabiliyet uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde algılanan faydanın aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.

H4: Üniversite çalışanlarının iş-kabiliyet uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde kullanım kolaylığının aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.

H5: Üniversite çalışanlarının iş-kabiliyet uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde kullanım niyetinin aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.

H6: Üniversite çalışanlarının iş-kabiliyet uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde tutumun aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.

H7: Üniversite çalışanlarının iş- kabiliyet uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde özel normların aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.

H8: Üniversite çalışanlarının değer uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde algılanan faydanın aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.

H9: Üniversite çalışanlarının değer uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde kullanım niyetinin aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.

H10: Üniversite çalışanlarının değer uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde kullanım kolaylığının aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.

H11: Üniversite çalışanlarının değer uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde tutumun aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.

H12: Üniversite çalışanlarının değer uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde özel normların aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.

3. METOD

Araştırmanın bu kısmında araştırmanın amacı, araştırmada kullanılan ölçüm araçları, araştırmanın örnekleme, kavramsal modeli ve analiz teknikleri hakkında bilgiler sunulmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bireylerin yeni teknolojileri kabullenmesindeki faktörlerin belirlenmesinde yaygın olarak teknoloji kabul modeli kullanılmaktadır. Bireylerin yeni teknolojileri kullanmada söz konusu teknolojilerin kullanımının kolay olması, kullanım sonucunda elde edilen çıktılarının faydalı oluşu, kişisel normlarla yeni teknolojilerin normlar açısından uyumu, yeniliklere karşı bireysel tutumlar ve niyetler önemli yer tutmaktadır. Ayrıca bireyin içinde bulunduğu örgütle olan uyum derecesi (değerler ve kabiliyetler açısından) yeni teknolojilerin benimsenmesinde ve kullanılmasında önemli olabilmektedir. Araştırmanın amacı “bireylerin yeni teknolojileri kullanmasında örgütleri ile olan uyumlarının herhangi bir rolü var mıdır?” sorusundan hareketle, üniversite bünyesinde çalışan akademisyenler ve idari personellerin yeni teknolojileri kabullerinde kişi-örgüt uyumunun etkisinin tespit edilmesi olarak belirlenmiştir.

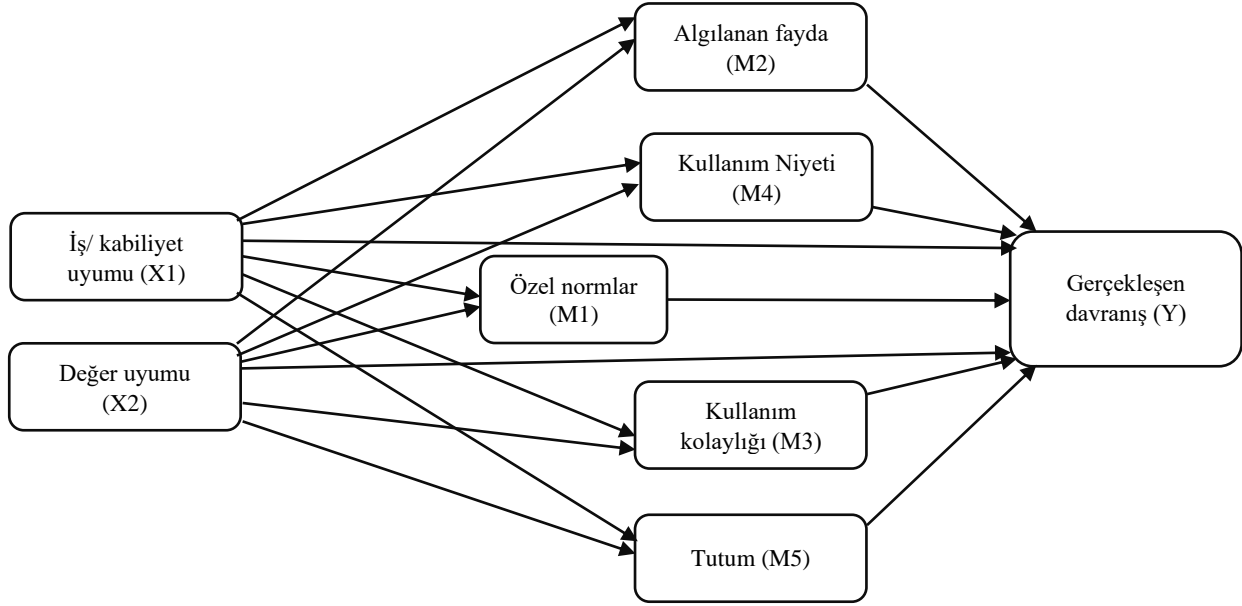
3.2. Ölçüm Araçları

Araştırma verisinin elde edilmesinde anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda 3 farklı bölüme yer verilmiştir. İlk bölümde 6 soruluk demografik özelliklerin ölçüldüğü kısım yer almaktadır. İkinci bölümde yeni teknolojilerin kullanılma niyetinin-davranışının ölçülmesi amacıyla teknoloji kabul modeline ait ölçek kullanılmıştır. Teknoloji kabul modelindeki maddelerin belirlenmesinde Davis (1989), Hu, Clark, ve Ma (2003) Yang ve Yoo (2004) Özer vd. (2010) tarafından kullanılan ölçüm araçları kullanılmıştır. Teknoloji kabul modeli araştırmada 6 boyut ve 39 madde ile temsil edilmektedir. Araştırmanın ölçüm araçlarının seçiminde alanyazında yer alan ve teknoloji kabul modeline zemin hazırlayan ana modellerdeki ilişkiler esas alınmıştır Davis (1985), Mathieson (1991), Fishbein ve Ajzen (1975), Venkatesh ve Davis (2000), Venkatesh (2000). Kişi-örgüt uyumu ölçeği 9 madde ve 2 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin oluşturulmasında Netemeyer vd. (1997), Kristof (1996), Turunç ve Çelik (2012) ve Durmuşçelebi (2017)'nin çalışmasında yararlanılmıştır. Ayrıca ifadeler anket formunda yer alan ölçekler 5'li likert olarak yer almıştır (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum).

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma Türkiye'deki kamu ve devlet üniversitelerinde çalışan akademik ve idari personellerin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Örneklemin seçiminde iş yapış şekilleri tamamen bilişim sistemlerine bağlı olmama, kısmen de olsa işlerin bir kısmını evraklar üzerinden gerçekleştirme, yakın zamanda yeni teknolojilerin işlere adapte edilmiş olması-edilecek olması (EBYS, E-belge, E-imza vs) kriterleri kullanılmıştır. Araştırmanın örnekleme ulaşma metodu olarak kolayda örneklem tekniği kullanılmıştır. Araştırma kapsamındaki katılımcılara online anket ile anket formu gönderilmiştir. Anket formu gönderilen kişilerden 276'si araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örneklem sayısına ulaşmada Hair vd (2014) tarafından uygun görülen madde başına en az 5 örneklem kriteri esas alınmıştır. Araştırmanında kullanılan 48 maddeye karşılık en az 240 örneklem gerekliliği bu şekilde sağlanmıştır. Söz konusu kriterin sağlanması faktör analizi ve nedensellik analizlerinin sağlıklı şekilde yapılmasını sağlamaktadır.

3.4. Araştırmanın Kavramsal Modeli



3.5. Kullanılan Analizler

Araştırmanın örneklemeden elde edilen verilerin analizinde SPSS 22 paket programı ve SPSS Process makrosu kullanılmıştır. Araştırmanın amacına ve hipotezlerine uygun olarak keşfedici faktör analizi, güvenilirlik analizi, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve araştırma modelin uygun şekilde çalışma durumunu test etmek için Process makrosu ile aracılık analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırma kapsamında güvenilirlik analizi, faktör analizi, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve Process makrosu ile aracılık testleri hakkında bulgular sunulmaktadır.

4.1. Güvenilirlik Analizi

Tablo 1. Teknoloji Kabul Modelinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik İstatistikleri		
Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Kullanım Niyeti	,911	6
Tutum	,739	3
Algılanan Fayda	,934	11
Kullanım Kolaylığı	,780	3
Gerçekleşen Davranış	,830	5
Normlar	,891	5

Teknoloji kabul modeli ölçeğinde yer alan maddelerin faktör güvenilirlik değerleri Cronbach's Alpha katsayısı ile ölçümlenmiştir. Tablo 1'de yer alan değerler incelendiğinde katılımcıların yeni teknolojileri kullanım niyetinin çok yüksek düzeyde güvenilirlik değerine sahip olduğu (0,911) görülmektedir. Ancak kullanım niyetinde yer alan "işlerimde yeni teknolojilerini kullanacağımı pek sanmıyorum" ifadesi güvenilirlik analizine uygun olmadığı için araştırma kapsamından çıkarılmıştır.

Tutum boyutunun Cronbach's Alpha değeri (0,739) incelendiğinde ölçüm aracının yeteri kadar güvenilirlik sağladığını ifade etmek mümkündür. Tutum boyutunda yer alan "kullanım zorluğu, fazla zihinsel çaba gerekmesi ve işlerin takibini zorlaştırması" gibi ifadeler güvenilirlik kriterlerini sağlayamadığı için araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır.

Algılanan fayda boyutunun Cronbach's Alpha değeri (0,934) olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değer doğrultusunda ölçeğin çok yüksek düzeyde güvenilirlik sağladığını ifade etmek mümkündür. algılanan fayda boyutundan herhangi bir maddede güvenilirlik problemi yaşanmamıştır.

Kullanım kolaylığı boyutunun Cronbach's Alpha değerleri (0,717) incelendiğinde ölçüm aracının yeteri kadar güvenilirlik katsayısına sahip olduğunu ifade etmek mümkündür. Ölçekte yer alan “yeni teknolojilere ulaşmanın kolay olduğunu düşünüyorum” ifadesi güvenilirlik kriterlerini sağlamadığı için araştırma kapsamından çıkarılmıştır.

Gerçekleşen davranış boyutunun Cronbach's Alpha değeri incelendiğinde (0,830) boyutun yüksek düzeyde güvenilirlik skoruna ulaştığı görülmektedir. Gerçekleşen davranış boyutundaki “yeni teknolojileri kullanmaya çok zaman ayırıyorum” ifadesinin güvenilirlik kriterlerini karşılamamasından dolayı araştırma kapsamından çıkarılmasına karar verilmiştir.

Normlar boyutunun Cronbach's Alpha değeri incelendiğinde (0,891) normlar boyutunun çok yüksek düzeyde güvenilirlik sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Boyutta yer alan maddelerin tamamı analiz kapsamında tutulmuştur. Ayrıca teknoloji kabul modelinin bütün olarak güvenilirlik kriterini sağladığı görülmektedir.

Tablo 2. Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri

Güvenilirlik İstatistikleri		
Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Değer Uyumu	,894	3
İş-Kabiliyet Uyumu	,951	6

Kişi-örgüt uyumu ölçeğinin güvenilirlik değerleri Tablo 2’de yer almaktadır. Kişi-örgüt uyumu ölçeği 2 ana boyuttan oluşmaktadır. Değer uyumu boyutunun Cronbach's Alpha katsayısı (0,894) incelendiğinde boyutun çok yüksek düzeyde güvenilirlik sağladığı görülmektedir. Ayrıca iş-kabiliyet uyumu boyutunun Cronbach's Alpha katsayısı incelendiğinde (0,951) boyutun çok yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçüm aracındaki herhangi bir madde analiz kapsamından çıkarılmamıştır.

4.2. Faktör Analizi

Tablo 3. Teknoloji Kabul Modeli Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Değerleri			
Ölçek	KMO Örneklem Yeterliliği Ölçümü	Bartlett's Testi	Açıklanan Toplam Varyans
Kullanım Niyeti	,877	0,000	69,425
Tutum	,683	0,000	65,844
Algılanan Fayda	,921	0,000	61,994
Kullanım Kolaylığı	,665	0,000	70,424
Gerçekleşen Davranış	,802	0,000	60,932
Normlar	,867	0,000	71,565

Teknoloji kabul modelini temsilen kullanılan ölçeğin faktör analizi sonuçları Tablo 3’te yer almaktadır. Kullanım niyeti boyutunun KMO değeri 0,877, Bartlett's küresellik testi sonucu $0,000 \leq 0,050$ düzeyinde anlamlı ve boyutun kullanım niyetini ölçme oranı ise %69,4 olarak tespit edilmiştir. Tutum boyutunun KMO değeri 0,683, Bartlett's küresellik testi sonucu $0,000 \leq 0,050$ düzeyinde anlamlı ve boyutun tutum seviyesini ölçme oranı ise %65,8 olarak tespit edilmiştir. Algılanan fayda boyutunun KMO değeri 0,921, Bartlett's küresellik testi sonucu $0,000 \leq 0,050$ düzeyinde anlamlı ve boyutun algılanan faydayı ölçme oranı ise %61,9 olarak tespit edilmiştir. Kullanım kolaylığı boyutunun KMO değeri 0,665, Bartlett's küresellik testi sonucu $0,000 \leq 0,050$ düzeyinde anlamlı ve boyutun kullanım kolaylığını ölçme oranı ise %70,4 olarak tespit edilmiştir. Gerçekleşen davranış boyutunun KMO değeri 0,802, Bartlett's küresellik testi sonucu $0,000 \leq 0,050$ düzeyinde anlamlı ve boyutun gerçekleşen davranışı ölçme oranı ise %60,9 olarak tespit edilmiştir. Normlar boyutunun KMO değeri 0,867, Bartlett's küresellik testi sonucu $0,000 \leq 0,050$ düzeyinde anlamlı ve boyutun bireysel normları ölçme oranı ise %69,4 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda teknoloji kabul modelini temsilen kullanılan ölçeğin örneklem yeterliliğinin, genellenebilirliğinin ve ölçüm gücünün yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçüm aracının araştırmada kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 4. Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Değerleri			
Ölçek	KMO Örneklem Yeterliliği Ölçümü	Bartlett's Testi	Açıklanan Toplam Varyans
Değer Uyumu	,726	0,000	82,633
İş-Kabiliyet Uyumu	,910	0,000	80,515

Kişi-örgüt uyumunu ölçmek için kullanılan ölçeğin faktör analizi sonuçları tablo 4'te yer almaktadır. Kişi-Örgüt uyumu ölçeğinin değer boyutunun KMO değeri 0,726, Bartlett's küresellik testi sonucu $0,000 \leq 0,050$ düzeyinde anlamlı ve boyutun değer uyumunu ölçme oranı ise %82,6 olarak tespit edilmiştir. İş-kabiliyet uyumu boyutunun KMO değeri 0,910, Bartlett's küresellik testi sonucu $0,000 \leq 0,050$ düzeyinde anlamlı ve boyutun kullanım niyetini ölçme oranı ise %69,4 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değerler doğrultusunda kişi-örgüt uyumu ölçeğinin örneklem yeterliliğinin, genellenebilirliğinin ve ölçüm gücünün yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçüm aracının araştırmada kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür.

4.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın bu kısmında teknoloji kabul modelini temsilen kullanılan ölçüm aracı ve kişi-örgüt uyumunu ölçmek için kullanılan ölçüm aracının ortalama ve standart sapma değerleri hakkında bilgiler sunulmaktadır. Ayrıca araştırma kapsamında yer alan akademik ve idari personeli tanımlayan demografik bilgiler, teknoloji kullanımına yaklaşım hakkında temel bulgular sunulmaktadır.

Tablo 5. Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek	Boyut	N	Ortalama	Std. Sapma
Teknoloji Kabul Modeli	Niyet	276	4,1268	,73596
	Tutum	276	4,0278	,81180
	Algılanan Fayda	276	4,1453	,67052
	Kullanım Kolaylığı	276	3,8937	,76751
	Davranış	276	3,8065	,67933
	Normlar	276	3,9355	,73205
Kişi-Örgüt Uyumu	Değer Uyumu	276	3,6691	,93376
	İş-Kabiliyet Uyumu	276	3,6244	,96798

Araştırmadaki katılımcı akademisyen ve idari personellerin yeni teknolojileri kabullenme düzeyleri ve örgütleri ile uyumları hakkındaki sorulara vermiş oldukları yanıtların ortalama ve standart sapma değerleri tablo 5'te yer almaktadır. Tablodaki bulgulardan yola çıkarak üniversite çalışanlarının yeni teknolojileri kullanma niyetlerinin ($\bar{x} = 4,12$) ve yeni teknolojilere karşı tutumlarının ($\bar{x} = 4,02$) çok yüksek düzeyde olumlu olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin ve idari personellerin yeni teknolojileri kullanmayı işleri yapmada faydalı bir unsur olarak ($\bar{x} = 4,14$) gördüklerini ifade etmek mümkündür. Araştırma kapsamındaki üniversiteler süreçlerinde teknolojileri kısmi olarak kullanmaktadır. Söz konusu teknolojilerin kullanımının kolaylığı ($\bar{x} = 3,89$) hakkındaki görüşler incelendiğinde, akademisyenlerin ve idari personellerin bu teknolojilerin kullanımını kolay algıladıklarını ifade etmek mümkündür. Ayrıca personellerin yeni teknolojileri gönüllü olarak kullanma düzeylerinin ($\bar{x} = 3,80$) oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Teknolojilerin kullanılmasında normlara uygunluk önemli bir faktör olarak görülmektedir. Katılımcıların yeni teknolojileri kullanma ile ilgili normlarının ($\bar{x} = 3,93$) oldukça yüksek olduğunu ifade edilebilir. Üniversite çalışanlarının çalıştıkları kurumlarla ilgili değer uyum seviyelerinin ($\bar{x} = 3,66$) olumlu düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca akademisyenlerin ve idari personellerin kurumlarındaki işleri hakkında gereken kabiliyetlerini yeterli olarak algıladıkları ($\bar{x} = 3,62$) görülmektedir. Tüm boyutlar için standart sapmaların ortalamaları ifade ettiği değeri kuşkuya düşürmeyecek seviyede olduğu görülmektedir. Genel olarak incelendiğinde üniversitelerde yer alan akademisyenler ve idari personellerin öğrenci bilgi sistemleri, idari işler, elektronik sistemler vb. yeni teknolojilere olumlu şekilde yaklaşım sergiledikleri görülmektedir. Söz konusu yaklaşımla birlikte çalışanların yeni teknolojileri kullanmada problem yaşama ihtimallerinin de azalması beklenir. Ayrıca çalışanların kurumlarının değerleri ve işin gerektirdiği kabiliyetlerle uyumluluğunun yüksek olması ve yeni teknolojileri kullanmaya olumlu bir yaklaşım içinde olmaları üniversitelerde kullanılması muhtemel yeni teknolojilerin başarılı şekilde uygulamaya geçirilmesi açısından önemlidir.

Tablo 6. Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri

	Özellik	Kişi	%
Yaşınız	25 Yaş Ve Altı	53	19,2
	26-35	127	46,0
	36-45	80	29,0
	46 Ve Üzeri	16	5,8
	Toplam	276	100,0
Cinsiyetiniz	Kadın	173	62,7
	Erkek	103	37,3
	Toplam	276	100,0
Çalışılan Pozisyon	Akademik	191	69,2
	İdari Personel	85	30,8
	Toplam	276	100,0
Yapılan İşin Elektronik Ortamda Yapılabilme Durumu	Evet	220	79,7
	Hayır	56	20,3
	Toplam	276	100,0
Geleneksel (Kırtasiye Malzemeleri Vs.) Şekilde Yapılan İşlerin Elektronik Ortamda Yapılması Durumunda Çıktı Kalitesinin Artması	Evet	233	84,4
	Hayır	43	15,6
	Toplam	276	100,0
İşlerin Elektronik Ortamda/Yeni Sistemlerle Yapılmasının İş Yapış Süresini Kısaltması	Evet	214	77,5
	Hayır	62	22,5
	Toplam	276	100,0

Araştırma kapsamında yer alan akademik ve idari personele ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 6'da yer almaktadır. Katılımcıların %19,2'si 25 yaş ve altında, %46'sı 26-35 yaş aralığında, %29'u 36-45 yaş aralığında ve %5,8'i ise 46 yaş üzerindeki kişilerden oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların %62,7'si kadın, %37,3'ü ise erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların %69,2'sini akademik görevdeki kişiler oluştururken, %30,8'i idari personellerden oluşmaktadır. Katılımcılara demografik özelliklerinin yanında işlerinin yeni teknolojileri kullanmaya uygunluğu hakkında sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların %79,7'sinin işlerinin teknolojilerle entegre edilmeye uygun olduğunu düşündükleri, %20,3'ünün ise bu konuda olumsuz fikir beyan ettikleri görülmektedir. Geleneksel yöntemlerle yapılan işlerin teknolojik unsurlar eşliğinde yapılmasının işlerin sonuçlarını nasıl etkileyeceğinin sorulduğu soruya katılımcıların %84,4'ü olumlu yönde, %15,6'sı ise olumsuz yönde görüş bildirmiştir. İşlerin teknoloji ile desteklenerek yapılmasının işlerin süresini kısaltması ile ilgili soruya ise katılımcıların %77,5'i olumlu yaklaşım gösterirken, %22,5'i ise olumsuz yaklaşım göstermiştir. Katılımcıların çoğunluğunun teknolojik unsurları işlerle uyumlu hale getirmeyi faydalı gördüklerini ifade etmek mümkündür.

4.4. Korelasyon Analizi ve Aracı Değişken Analizleri

Çalışmanın bu kısmında yeni teknolojileri kabullenme düzeyleri ile kişi-örgüt uyumlarının arasındaki ilişkilerin tespit edilebilmesi amacı ile korelasyon analizi ve araştırmada kullanılan modelin test edilebilmesi için aracılık testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 7. Korelasyon Analizi Sonuçları

		A	B	C	D	E	F	G	H
Niyet (A)	Pearson Korelasyon	1							
	Anlamlılık								
	N	276							
Tutum (B)	Pearson Korelasyon	,460**	1						
	Anlamlılık	,000							
	N	276	276						
Algılanan Fayda (C)	Pearson Korelasyon	,708**	,454**	1					
	Anlamlılık	,000	,000						
	N	276	276	276					
Kullanım Kolaylığı (D)	Pearson Korelasyon	,512**	,325**	,708**	1				
	Anlamlılık	,000	,000	,000					
	N	276	276	276	276				
Davranış (E)	Pearson Korelasyon	,609**	,302**	,616**	,482**	1			
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000				
	N	276	276	276	276	276			
Normlar (F)	Pearson Korelasyon	,444**	,251**	,561**	,439**	,370**	1		
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	,000			

	N	276	276	276	276	276	276		
Değer Uyumu (G)	Pearson Korelasyon	,377**	,172**	,495**	,453**	,303**	,477**	1	
	Anlamlılık	,000	,004	,000	,000	,000	,000		
	N	276	276	276	276	276	276	276	
İş-Kabiliyet Uyumu (H)	Pearson Korelasyon	,318**	,252**	,461**	,464**	,302**	,507**	,698**	1
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	276	276	276	276	276	276	276	276

** .0.01 düzeyinde anlamlılık (2-tailed).

Korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 7’de yer almaktadır. Çalışanların yeni teknolojileri kabul etme niyetleri ile yeni teknolojilere karşı tutumları, yeni teknolojilerin kolay kullanılacağı düşüncesi, bireysel normları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Yeni teknolojileri kullanım niyeti ile yeni teknolojilerin faydalı oluşu ve yeni teknolojileri kullanma davranışı arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Kullanım niyeti ile çalışanın örgütüyle olan değer uyumu ve çalışanın işlerin gerektirdiği kabiliyetler uyumu arasında ise düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen değerler $p \leq 0,050$ düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların yeni teknolojilere karşı tutumları ile yeni teknolojilerin faydalı olduğu algıları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların yeni teknolojilere karşı tutumları ile kullanım kolaylığı, gerçekleşen davranışları, bireysel normları arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca yeni teknolojilere karşı tutum ile çalışanın örgütüyle olan değer uyumu arasında çok düşük düzeyde ve çalışanın işlerin gerektirdiği kabiliyetler uyumu arasında ise düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen değerler $p \leq 0,050$ düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların yeni teknolojileri faydalı olarak algılaması ile yeni teknolojilerin kullanımının kolay olarak algılanması ve gerçekleşen kullanma davranışı arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Yeni teknolojilerin faydalı olarak algılanması ile bireysel normlar arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiki olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca yeni teknolojilerin faydalı olması hakkındaki algı ile çalışanın örgütüyle olan değer uyumu ve çalışanın işlerin gerektirdiği kabiliyetler uyumu arasında ise orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen değerler $p \leq 0,050$ düzeyinde anlamlıdır.

Yeni teknolojilerin kullanımının kolay olarak algılanması ile yeni teknolojileri kullanma ve bireysel normlar arasında orta düzeyde pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca yeni teknolojilerin kullanımının kolay olması ile çalışanın örgütüyle olan değer uyumu ve çalışanın işlerin gerektirdiği kabiliyetler uyumu arasında ise orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen değerler $p \leq 0,050$ düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların yeni teknolojileri kullanmaları ile bireysel normları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca yeni teknolojileri kullanma ile çalışanın örgütüyle olan değer uyumu ve çalışanın işlerin gerektirdiği kabiliyetler uyumu arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen değerler $p \leq 0,050$ düzeyinde anlamlıdır. Çalışanın örgütü ile olan uyumu ile yeni teknolojileri kullanma düzeyi de artabilmektedir.

Çalışanların normları ile çalışanın örgütüyle olan değer uyumu ve çalışanın işlerin gerektirdiği kabiliyetler uyumu arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen değerler $p \leq 0,050$ düzeyinde anlamlıdır.

Ayrıca bireyin örgütü ile olan değer uyumu ve işlerin gerektirdiği kabiliyetlerin uyumu arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Genel olarak bulgular incelendiğinde çalışanların örgütleri ile uyumları ile yeni teknolojileri kullanmaları arasında ilişki bulunmaktadır. Korelasyon analiz sonucunda tüm değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmesine bağlı olarak nedensellik analizine devam edilmektedir.

Kişi-örgüt uyumunun çalışanların yeni teknolojileri kabul etme düzeylerini ne şekilde etkilediğini tespit etmek amacı ile SPSS Process makrosu kullanılmıştır. SPSS Process karmaşık modellerde

doğrudan ve dolaylı etkilerin ölçülmesinde kolaylık sağlamasından dolayı tercih edilmiştir. Değişkenlerin analizi için Hayes (2017)'in 81 numaralı modeli kullanılmıştır. Modelin seçiminde teknoloji kabul modelindeki değişkenlerin kavramsal yapısı dikkate alınmıştır. Bazı değişkenlerin öncül nitelikte olması ve kişi-örgüt uyumunun bu öncüllere bağımsız değişken olarak eklenmesi sonucunda 81 numaralı modelin kullanılmasına karar verilmiştir. Hayes (2017)'e göre LLCI ve ULCI değerleri modeldeki etkinin güven aralığını ifade etmektedir. İki değer arasında 0 noktasının bulunması ortaya çıkan etkinin etkisiz olmasına neden olmaktadır. Modelde yer alan R2 değeri ise bağımsız (X) ve aracı değişkenlerin (M) bağımlı değişkeni (Y) açıklama düzeyini göstermektedir.

Tablo 8. İş- Kabiliyet Uyumunun Teknoloji Kabulünü Açıklama Düzeyi

Model Özeti	R	R ²	F	p		
	,6662	,4439	35,7832	,0000		
	β	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	,7487	,2907	2,5751	,0106	,1763	1,3211
İş-Kabiliyet Uyumunu	,0098	,0392	,2511	,8019	-,0673	,0870
Özel Normlar	,0008	,0544	,0145	,9885	-,1064	,1080
Algılanan Fayda	,3238	,0845	3,8301	,0002	,1573	,4902
Kullanım Niyeti	,3263	,0613	5,3276	,0000	,2057	,4469
Kullanım Kolaylığı	,0697	,0585	1,1920	,2343	-,0454	,1848
Tutum	,0298	,0439	,6790	,4977	-,0566	,1163

Y: Gerçekleşen Davranış, X: İş-Kabiliyet Uyumunu, M1: Özel Normlar, M2: Algılanan Fayda, M3: Kullanım Niyeti, M4: Kullanım Kolaylığı, M5: Tutum

Tablo 8'de iş-kabiliyet uyumunun teknoloji kabulü düzeyini açıklamasında kullanılan modelin analiz sonuçları yer almaktadır. Tabloda yer alan bulgulara göre tüm değişkenler modelde yer aldığı modelin istatistikî olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=35,7832 ve p=0,000). Yeni teknolojileri kullanmaya yönelik algılanan fayda (p= 0,0002; LLCI= 0,1573; ULCI= 0,4902) ve yeni teknolojileri kullanma niyetinin (p= 0,0000; LLCI= 0,2057; ULCI= 0,4469) gerçekleşen davranışa etkilerinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak iş-kabiliyet uyumu (p= 0,8019; LLCI= -0,0673; ULCI= 0,870), özel normlar (p= 0,9885; LLCI= -0,1064; ULCI= 0,1080), kullanım kolaylığı (p= 0,2343; LLCI= -0,0454; ULCI= 0,1848) ve tutumun (p= 0,4977; LLCI= -0,0566; ULCI= 0,1163) yeni teknolojileri kullanma davranışı üzerindeki etkilerinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, gerçekleşen davranışın %44,39'u modelde yer alan değişkenler tarafından açıklanmaktadır. İş-kabiliyet uyumunun (X) gerçekleşen davranış (Y) üzerindeki direk etkisi %21,18'dir. İş-kabiliyet uyumunun yeni teknolojileri kullanım niyeti aracılığı ile gerçekleşen davranışa etkisi (%11,25) anlamlıdır. İş-kabiliyet uyumunun algılanan fayda üzerinden gerçekleşen davranışa etkisi (%8,38) anlamlıdır.

Tablo 9. Değer Uyumunun Teknoloji Kabulünü Açıklama Düzeyi

Model Özeti	R	R ²	F	p		
	,6667	,4445	35,8729	,0000		
	β	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	,7483	,2901	2,5793	,0104	,1771	1,3194
Değer Uyumunu	-,0242	,0402	-,6022	,5476	-,1034	,0549
Özel Normlar	,0139	,0532	,2612	,7941	-,0908	,1186
Algılanan Fayda	,3325	,0851	3,9068	,0001	,1649	,5001
Kullanım Niyeti	,3268	,0611	5,3437	,0000	,2064	,4471
Kullanım Kolaylığı	,0782	,0578	1,3515	,1777	-,0357	,1920
Tutum	,0311	,0439	,7082	,7082	-,0554	,1176

Y: Gerçekleşen Davranış, X: Değer Uyumunu, M1: Özel Normlar, M2: Algılanan Fayda, M3: Kullanım Niyeti, M4: Kullanım Kolaylığı, M5: Tutum

Tablo 8'da değer uyumunun teknoloji kabulü düzeyini açıklamasında kullanılan modelin analiz sonuçları yer almaktadır. Tabloda yer alan bulgulara göre tüm değişkenler modelde yer aldığı modelin istatistikî olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=35,8729 ve p=0,000). Algılanan fayda (p= 0,0001; LLCI= 0,1649; ULCI= 0,5001) ve kullanım niyeti (p= 0,0000; LLCI= 0,2064; ULCI= 0,4471) değişkenlerinin modelde etkilerinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak değer uyumu (p= 0,5476; LLCI= -0,1034; ULCI= 0,0549), özel normlar (p= 0,7941; LLCI= -0,0908; ULCI= 0,1186),

kullanım kolaylığı ($p= 0,1777$; $LLCI= -0,0357$; $ULCI= 0,1920$) ve tutumun ($p= 0,7082$; $LLCI= -0,0554$; $ULCI= 0,1176$) gerçekleşen davranışa etkilerinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, gerçekleşen davranışın %44,45'i modelde yer alan değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Değer uyumunun (X) gerçekleşen davranış (Y) üzerindeki etkisi ise %22,07'dir. Değer uyumunun yeni teknolojileri kullanım niyeti aracılığı ile gerçekleşen davranışa etkisi (%13,35) anlamlıdır. Değer uyumunun algılanan fayda üzerinden gerçekleşen davranışa etkisi (%8,73) anlamlıdır. Analiz sonuçlarına göre hipotezlere ilişkin kabul/red durumu aşağıdaki şekilde gerçekleşmiştir.

<i>Hipotez</i>	
H1: Üniversite çalışanlarının iş-kabiliyet uyumları gerçekleşen davranış üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H2: Üniversite çalışanlarının değer uyumları gerçekleşen davranış üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H3: Üniversite çalışanlarının iş- kabiliyet uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde algılanan faydanın aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.	Kabul
H4: Üniversite çalışanlarının iş- kabiliyet uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde kullanım niyetinin aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.	Kabul
H5: Üniversite çalışanlarının iş- kabiliyet uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde kullanım kolaylığının aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.	Red
H6: Üniversite çalışanlarının iş- kabiliyet uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde tutumun aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.	Red
H7: Üniversite çalışanlarının iş- kabiliyet uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde özel normların aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.	Red
H8: Üniversite çalışanlarının değer uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde algılanan faydanın aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.	Kabul
H9: Üniversite çalışanlarının değer uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde kullanım niyetinin aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.	Kabul
H10: Üniversite çalışanlarının değer uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde kullanım kolaylığının aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.	Red
H11: Üniversite çalışanlarının değer uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde tutumun aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.	Red
H12: Üniversite çalışanlarının değer uyumlarının gerçekleşen davranış üzerindeki etkisinde özel normların aracılık rolü istatistiki olarak anlamlıdır.	Red

5. SONUÇ

Çalışanların örgütleri ile olan uyumu bireyin değerleri ve örgütün değerlerinin uyumu ile ilişkilendirilmektedir. Ayrıca bireyin yaptığı iş ile olan kabiliyet uyumu da kişi-örgüt uyumu açısından önemli bir faktördür. Kişi-örgüt uyumu bireyin örgütün değerlerini benimsemesi ile ortaya çıkmaktadır. Kişi örgütsel değerleri benimsedikçe ortaya çıkan yeniliklere de daha kolay uyum sağlayabilmektedir. Teknolojinin de hızlı değişimi ile bireyin örgütle olan uyumu örgüt içinde kullanılmaya başlanan yeni teknolojilerin hızlı şekilde kabul edilmesinde önem taşımaktadır. Bu araştırma, Türkiye'de ki üniversitelerde çalışan akademik ve idari personellerin yeni teknolojileri kullanmalarında kişi-örgüt uyumunun rolünün incelenmesini amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında Türkiye'nin farklı şehirlerindeki özel ve devlet üniversitelerindeki akademik ve idari personellerden veri toplanmıştır. Söz konusu üniversiteler seçilirken eğitim ve idari işlerin tamamen online, elektronik sistemler üzerinden yapılmadığı üniversiteler olmamasına dikkat edilmiştir.

Analizler sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır; katılımcıların çoğunluğu 35 yaş altındaki bireylerden ve çoğunluk olarak kadınlardan oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların büyük bir kısmını akademisyenler oluşturmaktadır. Katılımcıların yeni teknolojileri işlerinde kullanmaya olumlu yaklaşım sergiledikleri görülmektedir. Katılımcıların genel olarak yeni teknolojileri kullanma niyetleri, yeni teknolojilere karşı tutumları, teknolojilerin faydasıyla ilgili algıları çok yüksek düzeydedir. Ayrıca yeni teknolojilerin kullanılmasının kolay olduğunu algıladıkları, mevcut teknolojileri aktif olarak kullandıkları ve yenilikleri normlar düzeyinde kabul ettikleri görülmektedir. Bu sonuçlar üniversitede çalışan akademisyenlerin ve idari personellerin teknolojik değişmelere kolayca ayak uydurması

hakkında bir öngörü sağlayabilir. Kişilerin örgütleri ile olan uyumları açısından bakıldığında değer ve işlerle ilgili kabiliyetlerinin de yeteri kadar uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Korelasyon analizi sonucunda; kişi-örgüt uyumu ile teknolojilerin kabulü arasında olumlu yönde ilişkilerin olduğu görülmüştür. Ayrıca bireylerin yeni teknolojileri kullanma niyeti, tutumu, yeni teknolojilerin faydalılığı algısı, teknolojik ürünlerin kullanımındaki kolaylığı, özel normları ve yeni teknolojileri kullanım hakkındaki gerçekleşen davranışları arasında ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bireylerin örgütleri ile olan uyumlarına bağlı olarak yeni teknolojileri kabullenme düzeylerinin tespit edilebilmesi amacıyla yapılan model testi sonucunda; kişilerin örgütleri ile olan uyum düzeyleri arttıkça yeni teknolojileri kullanma düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların iş-kabiliyet uyumları arttıkça teknolojiyi kullanma düzeyleri arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yeni teknolojilerin faydalı olarak algılanması ve yeni teknolojilere karşı olumlu bir bakış açısına sahip olmak teknolojik unsurların benimsenmesinde önem teşkil etmektedir. Kişilerin örgütleri ile olan değer uyumu, yeni teknolojilerin benimsenmesini olumlu yönde etkilemektedir. Sisteme entegre edilecek yeni teknolojilerin faydalı olarak algılanması ve söz konusu teknolojileri kullanma niyetinin değer uyumundan kaynaklı teknoloji kullanımında aracılık rolüne sahip olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların alanyazında yer alan sonuçlarla (Schepers ve Wetzels, 2007; Al-Gahtani vd., 2007; Wang ve Feeney, 2016) benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Teknoloji kabul ve kişi-örgüt uyumu hakkında yapılacak çalışmaların örneklem seçiminde çalışan yaş grubunu farklılaştırması önerilmektedir. Gençler teknolojik gelişmelere daha hızlı uyum sağlarken göreceli olarak daha yaşlı olan çalışanlar ise uyum konusunda problem yaşayabilmektedir. Ayrıca yönetim desteğinin, kişilik türlerinin ve liderlik stillerinin aracı değişken olarak kullanılmasının, teknoloji kabul düzeyinde ne şekilde etkiye sahip olacağının ölçülmesi ilgili alanyazının genişlemesi açısından faydalı olabilir.

KAYNAKÇA

Al-Gahtani, S. S., Hubona, G. S. ve Wang, J. 2007. "Information Technology (IT) In Saudi Arabia: Culture And The Acceptance And Use Of IT". *Information and Management*. 44(8), 681-691.

Alkaya, A., ve Şahin, F. 2018. "Bilgi Paylaşımının Teknoloji Kabul Modeli Üzerinden İncelenmesi; Bır Sosyal Ağ Uygulaması". *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 11(1):11-21.

Arthur, W., Bell, S. T. Villado, A.J. ve Doverspike, D. 2006. "The Use Of Person-Organization Fit in Employment Decision Making: An Assessment Of Its Criterion-Related Validity". *Journal of Applied Psychology*. 91(4), 786-801.

Ayaz, A., Aytakin, A. ve Tüminçin, F. 2019. "Teknoloji Kabul Modelinde Cinsiyet Değişkeninin İncelenmesi". SADAB 5th International Social Research and Behavioral Sciences Symposium October 11-12, 2019 / Tbilisi, Georgia, ss. 306-314.

Baydaş, Ö., ve Göktaş, Y. 2016. "Öğretmenlerin ve Öğretmen Adaylarının BT Kullanma Niyetleri: BT'yi Okullarla Bütünleştirmede Anahtar Faktörler". *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 12(1), 145-62.

Bayraktar, Cihan, ve Murat Yıldırım. 2017. "E-Belge Sistemleri Üzerine Davranışsal Tutum ve Kullanım Niyetlerinin İncelenmesi: Karabük İli Muhasebe Meslek Mensupları Örneği". *Muhasebe ve Finansman Dergisi* (75), 95-114.

Cable, D. M., ve Judge, T. A. 1996. "Person - Organization Fit, Job Choice Decisions, And Organizational Entry". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 67(3), 294-311.

Caplan, R. D. 1987. "Person-Environment Fit Theory And Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives, And Mechanisms". *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 248-267.

Chatman, J. A. 1989. "Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit." *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.



Cibaroglu, M. O. ve Turan. A. H. 2018. "Elektronik Belge Yönetim Sistemlerinin Genişletilmiş Teknoloji Kabul Modeli Temelinde Kullanımı: Ampirik Bir Değerlendirme". *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 5(2), 204-17.

Damar, M. ve Coşkun, E. 2017. "Üniversitelerde Bilgi İşlemden Yönetim Bilişim Sistemlerine Geçiş: Mevcut Durum ve Beklentiler". *Bilişim Teknolojileri Dergisi* 10(1), 21-31.

Davis, F. D. 1985. "A Technology Acceptance Model For Empirically Testing New End-User Information Systems: Theory And Results", Ph.d Thesis, Massachusetts Institute of technology.ABD.

Davis, F. D. 1989. "Perceived Usefulness, Perceived Ease Of Use, And User Acceptance Of Information Technology". *MIS Quarterly: Management Information Systems*. 13(3), 319-340.

Durmuşçelebi, C. 2017. Kişi-Örgüt Uyumu Ve Çalışanların Emniyet Bilincinin Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkileri Ve Emniyet İkliminin Aracılık Rolü: Bir Havayolu İşletmesinde Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Fishbein, M., ve I. Ajzen. 1975. *Belief, Attitude, Intention, And Behavior: An Introduction To Theory And Research*. 5, 177-189.

Gürbüz, S. 2014. Örgütsel Davranış, İçinde "Kişi-Çevre Uyumu, Örgütsel Sosyalizasyon ve İş Dizaynı Uygulamaları, Edt. Ünal Sığırı ve Sait Gürbüz, ss.175-215. Beta, İstanbul.

Hair J.F. Jr., Anderson R.E., Tatham R.L. Black W.C. 2014. *Multivariate Data Analysis*, New York, Macmillan.

Hayes, A. F. 2017. "Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis - Appendices A & B (V3)". *Methodology in the Social Sciences*. ISBN-13: 978-1609182304

Hu, P. J. H., Clark, T. H. K ve Ma, W. W., 2003. "Examining Technology Acceptance By School Teachers: A Longitudinal Study". *Information and Management*. 41(2003), 227-241.

Kim, S. 2012. "Does Person-Organization Fit Matter İn The Public Sector? Testing The Mediating Effect Of Person-Organization Fit İn The Relationship Between Public Service Motivation And Work Attitudes". *Public Administration Review*. 72(6), 830-840.

Kristof, A. L. 1996. "Person-Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications". *Personnel Psychology*. 49(1), 1-49.

Mathieson, K. 1991. "Predicting User Intentions: Comparing The Technology Acceptance Model With The Theory Of Planned Behavior". *Information Systems Research*. 2(3), 173-239

Netemeyer, R G., Boles, J. S. McKee, D. O. ve McMurrian, R. 1997. "An Investigation Into The Antecedents Of Organizational Citizenship Behaviors In A Personal Selling Context". *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.

Özer, G., Özcan, M. Aktaş S. 2010. "Muhasebecilerin Bilgi Teknolojisi Kullanımının Teknoloji Kabul Modeli (Tkm) İle İncelenmesi", *Journal of Yasar University* 2010, 3278 – 3293

Robertson, D. C. 1988. "Social Determinants of Information Systems Use". *Journal of Management Information Systems*.5(4), 55-71.

Schepers, J. ve Wetzels, M. 2007. "A Meta-Analysis Of The Technology Acceptance Model: Investigating Subjective Norm And Moderation Effects". *Information and Management*. 44(1), 90-103.

Schneider, B. 1987. "The People Make The Place". *Personnel Psychology*. 40(3), 437-453.

Serçemeli, M., ve Kurnaz, E. 2016. "Denetimde Bilgi Teknoloji Ürünleri Kullanımının Teknoloji Kabul Modeli (TKM) İle Araştırılması". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 45(1):43-52.

Tarhini, A., Hone, K. ve Liu, X. 2014. "Measuring The Moderating Effect Of Gender And Age On E-Learning Acceptance İn England: A Structural Equation Modeling Approach For An Extended Technology Acceptance Model". *Journal of Educational Computing Research*. 51(2), 163-184



- Torun Nalbant, F., ve Tunca, M. Z. 2019. “Bir Alternatif K Anal Olarak İnternet Bankacılığının Technology Acceptance Model Based Investigation Of”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 24(2), 215–36.
- Tunç, H., Bozkurt, Ö.Ç. ve Gürbüz, H. 2018. “Banka Çalışanlarının Bilgi Teknolojileri Kullanımının Teknoloji Kabul Modeli (TKM) İle İncelenmesi”. *Bankacılık ve Sermaye Piyasası Araştırmaları Dergisi* 2(6), 28–42.
- Turunç, Ö., ve Çelik M. 2012. “İş Tatmini -Kişi Örgüt Uyumu ve Amire Güven- Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü”. *ISGUC, The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 14(2), 57-78.
- Venkatesh, V. 2000. “Determinants of Perceived Ease of Use: Integrating Control, Intrinsic Motivation, and Emotion into the Technology Acceptance Model”. *Information Systems Research*. 11(4), 342-365.
- Venkatesh, V., ve Davis, F. D. 2000. “Theoretical Extension Of The Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies”. *Management Science*. 40(2), 186-204.
- Wang, S, ve Feeney, M. K. 2016. “Determinants of Information and Communication Technology Adoption in Municipalities”. *American Review of Public Administration*. 46(3), 1-22.
- West, M., ve J. Farr. 1989. “Innovation At Work: Psychological Perspectives”. *Social behaviour*. 41(5), 15-30.
- Yang, H. D., ve Yoo, Y. 2004. “It’s All About Attitude: Revisiting The Technology Acceptance Model”. *Decision Support Systems*. 38(1), 19-31.
- Yuan, F., ve Woodman, R. W. 2010. “Innovative Behavior İn The Workplace: The Role Of Performance And İmage Outcome Expectations”. *Academy of Management Journal*. 53(2), 323-342.
- Yücel, İ., ve Çetinkaya, B. 2016. “Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği”. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 8(3), 17-30.