



Research Article

THE EFFECT OF TECHNOLOGICAL READINESS ON PERCEIVED EMPLOYEE PERFORMANCE: A STUDY IN THE AUTOMOTIVE INDUSTRY*

TEKNOLOJİK HAZIR BULUNUŞLUĞUN ALGILANAN ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA*

Hikmet Aytaç YAYKIN¹, | Ebru TOLAY^{2*}

¹ Bilim Uzmanı, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye, ORCID: 0000-0002-2103-7120

² Doç. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, Türkiye, ORCID: 0000-0001-5363-8823

Article Info:

Received : Apr 27, 2023

Accepted : May 04, 2023

Keywords:

Technological Readiness
Employee Performance
Automotive Industry

Anahtar Kelimeler:

Teknolojik Hazır Bulunuşluk
Çalışan Performansı
Otomotiv Sektörü

DOI: 10.46238/jobda.1286327

ABSTRACT

The study's primary purpose is to investigate the impact of employees' technological readiness on perceived performance and to determine whether technological readiness differs according to gender, age, education level, sector experience, and blue/white collar status. For this purpose, survey research was designed, and data were collected from 201 people working in the automotive sector, where technological developments are intensively experienced. As a result of the factor analysis conducted for the Technological Readiness Scale developed by Parasuraman (2000), a two-dimensional structure emerged, unlike the original scale. The study determined that the technological readiness dimension, which encourages the use of new technologies and is called "optimistic-innovative," increased perceived employee performance by 78 percent. On the other hand, the dimension called "uncomfortable-insecure," which prevents the use of new technologies, decreases perceived employee performance by 12 percent. The study also found that white-collar automotive employees' technology readiness was lower than that of blue-collar employees; the possible reasons for this situation were discussed, and suggestions were developed.

ÖZ

Çalışmanın temel amacı, çalışanların teknolojik hazır bulunuşluklarının algılanan performans üzerindeki etkisini araştırmak ve teknolojik hazır bulunuşluğun cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, sektör deneyimi ve mavi/beyaz yakalı olma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda bir tarama araştırması tasarlanmış ve teknolojik gelişmelerin yoğun olarak yaşandığı otomotiv sektöründe çalışan 201 kişiden veri toplanmıştır. Parasuraman'ın (2000) geliştirdiği Teknolojik Hazır Bulunuşluk Ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda orijinal ölçekten farklı olarak iki boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Araştırmada, yeni teknolojilerin kullanımını teşvik eden ve "iyimser-yenilikçi" olarak adlandırılan Teknolojik hazır bulunuşluk boyutunun algılanan çalışan performansını yüzde 78 oranında artırdığı tespit edilmiştir. Yeni teknolojilerin kullanımını engelleyen ve "rahatsız-güvensiz" olarak isimlendirilen boyutun ise algılanan çalışan performansını yüzde 12 oranında azalttığı saptanmıştır. Araştırmada ayrıca beyaz yakalı otomotiv çalışanlarının teknolojiye hazır olma durumlarının mavi yakalı çalışanlara göre daha düşük olduğu bulunmuş; bu durumun olası nedenleri tartışılarak öneriler geliştirilmiştir.

© 2023 JOBDA All rights reserved

*Corresponding author.

E-Posta: ebru.tolay@deu.edu.tr (E. Tolay)

*Bu çalışma, Doç. Dr. Ebru Tolay danışmanlığında Hikmet Aytaç Yaykın'ın Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Tezsiz Yüksek Lisans programında hazırlanmış olan "Teknolojik Hazır Oluşun Çalışanların Performansı Üzerindeki Etkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma" adlı tezsiz yüksek lisans dönem projesinden üretilmiştir.

1 | GİRİŞ

Bir işi yapan kişi, grup, birim veya organizasyonun yaptıkları iş sonucunda istenilen çıktıya ulaşım ulaşılmadığı performansları ile ölçülür. Performans, kurumun hedeflerine nasıl ve ne ölçüde ulaşabileceğinin bir göstergesidir. Çalışan performansı ise bir kişinin işinde niteliksel veya niceliksel düzeyde ne kadar başarılı olduğunun bir ölçüsüdür (Gümüştekin vd., 2010). İşletmelerde teknolojik gelişme ile çalışan performansı arasında yakın bir ilişki söz konusudur. Singh ve Verma'ya göre (2019) teknoloji, çalışanlar tarafından diğer kaynaklarla birleştirildiğinde ve üretken ve etik bir şekilde kullanıldığında verimliliğin ve sonuçta performansın artmasını sağlamaktadır. Teknolojinin kullanımı bilginin daha hızlı yayılmasına ve yönetimin geliştirilmesine de yardımcı olur (Theresia vd., 2018). Bu nedenlerle, işletmelerin hedeflerine etkin ve verimli bir şekilde ulaşabilmeleri için teknolojiyi takip eden, teknolojik gelişmelerin gerisinde kalmayan çalışanlara ihtiyaçları vardır (Demir ve Okan, 2009).

Dijital dönüşüm süreçleriyle birlikte, çalışanlar günlük hayatlarında olduğu gibi iş hayatlarında da her gün yeni teknolojilerle karşılaşmakta ve bunları hayatlarının bir parçası haline getirmeleri beklenmektedir. Çalışanların yeni teknolojilere karşı hazır olup olmadıklarını anlamak, bu teknolojilerin yaygınlaşması konusunda işletmelerin geliştireceği stratejileri destekleyecektir. Teknolojiye hazır olan çalışanların yeni teknolojileri benimsemesi ve kullanmaya başlaması kısa zamanda gerçekleşirken, teknolojiye hazır olmayanlar yeni teknolojilere direnç gösterecek ve/veya adaptasyonları zaman alacaktır (Güvener, 2019: 40).

Şirketlerin ve çalışanların dikkatle izlemesi ve hızla adapte olması gereken sektörlerin başında otomotiv gelmektedir. Otomotiv endüstrisi, önemli mühendislik alanlarını içeren karmaşık ve çok disiplinli bir teknoloji gerektirmesi açısından, uzay ve havacılık endüstrisinden sonra ikinci sırada yer almaktadır. Dünya otomotiv endüstrisinde yaşanan yoğun rekabet, gelişmiş pazarlarda, yüksek teknolojiye sahip yeni modeller geliştirmeyi; gelişmekte olan pazarlarda ise alım gücüne uygun araç üretimini gerektirmektedir. Pazardaki bu rekabet yoğunluğu nedeniyle müşteri tatmini ancak teknolojik gelişmeleri yakından izlemekle sağlanabilmektedir. Dolayısıyla bu durum, sektörün AR-GE odaklı olmasını zorunlu kılmaktadır (Mıhçıoğlu, 2004:1-4). Bu çalışma, otomotiv sektöründe çalışanların teknolojik hazır bulunuşluklarının, algılanan performansları üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmak için tasarlanmıştır. Ayrıca, katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mavi/beyaz yakalı olma, sektör tecrübesi gibi özelliklerinin, teknolojik hazır bulunuşlukları açısından anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı da incelenecektir. Otomotiv endüstrisi gibi teknolojik değişimlerin yoğun olarak yaşandığı bir sektörde

çalışanların yeni teknolojilere hazır olma düzeylerinin, algılanan performansı ne şekilde etkilediğini belirlemenin yöneticiler açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, araştırma sonuçlarının, otomotiv sektöründeki yöneticilere, teknolojik değişimlerin çalışanlara benimsetilmesinde ve etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamada yardımcı olması ve hangi unsurlara dikkat etmeleri gerektiği konusunda yol göstermesi beklenmektedir.

2 | KURAMSAL ÇERÇEVE

A. Parasuraman (2000: 307), "*Technology Readiness Index (TRI)*" isimli makalesinde, firmaların müşterilere satış yapmak ve hizmet vermek amacıyla teknoloji kullanımlarının hızla arttığını ifade etmiştir. Bu sebeple, firma-müşteri etkileşimlerinin doğası hem şirketler hem de müşteriler için geniş kapsamlı etkileri olan temel dönüşümlerden geçmektedir. Bununla birlikte, insanların yeni teknolojileri kullanmaya hazır olup olmadıklarına ilişkin çok az bilimsel araştırma yapılmıştır. Yazar (2000: 308) *teknolojik hazır bulunuşluk* kavramını, "insanların ev ve iş yaşamlarında hedeflere ulaşmak için yeni teknolojileri benimseme ve kullanma eğilimi" olarak tanımlamıştır. Parasuraman ve Colby ise (2015: 2) kavramı, "bir kişinin yeni teknolojileri kullanma eğilimini toplu olarak belirleyen zihinsel motive edicilerin ve engelleyicilerin bir formu" biçiminde tanımlamıştır. Buna göre teknoloji hem negatif hem de pozitif duyguları tetikleyebilir ve bu duygular insanlarda yeni teknolojileri kullanma eğiliminde farklılıklara yol açabilir (Güvener, 2019: 32). Parasuraman (2000: 311) teknolojik hazır bulunuşluğun iyimserlik, yenilikçilik, rahatsızlık ve güvensizlik olmak üzere dört faktörden oluştuğunu belirtmiştir. Yazara göre bu dört boyuttan iyimserlik ve yenilikçilik teknolojiye hazır olmanın "motive edici" güçleriyken, rahatsızlık ve güvensizlik onu azaltan "engelleyicilerdir". Bu faktörler ya da boyutlar kısaca şöyle açıklanabilir:

- *İyimserlik (Optimism)*: Teknolojinin, insanlara yaşamlarında daha fazla kontrol, esneklik ve verimlilik sunduğuna dair inancı yansıtır (Godoe ve Johansen, 2012) ve teknolojiye olumlu bakmayı ifade eder. Bu iyimser bakışı açısına sahip olan bireyler, teknolojik gelişmelerin daha fazla ilerleyip hayatı daha da kolaylaştırması gerektiğini, insanların kas gücü ile ya da zihinsel kapasiteleri ile yapamayacakları eylemlerin teknoloji sayesinde yapılabileceğini, dolayısıyla teknolojinin ulaşılamaz denileni ulaşılabilir kıldığını savunurlar (Hauer, 2017).
- *Yenilikçilik (Innovativeness)*: İnsanların yeni bir ürünü ya da hizmeti deneme isteği, yenilikçilik olarak adlandırılmaktadır. Yenilikçi insanlar, yeni teknolojileri öğrenme ve uygulama konusunda rekabetçi bir ruha sahiptir. Bu kişilerin yeni fikirleri deneme olasılığı, sosyal gruplarındaki diğer üyelere kıyasla daha yüksektir. Çünkü yeni

bir teknolojiyi ilk kez denemek, onlara çekici gelmektedir. Yenilikçi insanlar, yeni teknoloji ile daha az sorun yaşarlar ve sorunlarını kısa sürede çözebilirler. Deneme esnasında ortaya çıkan zorlukları kabul etme olasılıkları da daha yüksektir (Liljander vd., 2006).

- **Rahatsızlık (Discomfort):** İnsanların teknolojiden kaçınması ve teknolojiden korkması, teknolojik rahatsızlığın iki yaygın nedenidir. Beklenmedik durumlar hakkında endişelendikleri ve anlamakta zorlandıkları için teknoloji kullanımı bazı insanlar için bir rahatsızlık kaynağı olabilmektedir. Teknolojiden hoşlanmayan insanlar, çoğunlukla yeni teknolojilere karşı önyargılı yaklaşırlar (Son ve Han, 2011). Teknolojik ürünleri kontrol edememe, onları kullanırken başkalarına bağımlı olma veya teknolojik hizmetlerle ilgili kafa karışıklığı, insanların teknolojiden ne kadar rahatsız olduklarının göstergeleri olabilir (Sunny vd., 2019).
- **Güvensizlik (Insecurity):** Teknolojiyle ilgili endişe ve güvenilirliğine yönelik şüphecilik, teknolojik hazır bulunuşluğun güvensizlik boyutunu oluşturmaktadır. Güvensizlik, teknolojinin beklendiği gibi performans göstermeyeceğine yönelik inanç ya da beklendiği gibi performans sergileyeceğinden şüphe duymaktır. Teknolojiye olan güven eksikliği, insanların yeni teknolojileri kullanmaktan kaçınmasına neden olmaktadır. Bu boyut insanların teknolojiye karşı kendisini rahat hissetmesiyle ilgili değil, güvenlik riskleri nedeniyle teknolojiye dayalı işlemlerden kaçınması ile ilgilidir. Yüksek düzeyde güvensizliğe sahip kişilerin çoğu, yeni teknolojilere güvenmedikleri için onları kullanmadıklarını, ancak bu güveni sağlaması durumunda kullanabileceklerini ifade etmektedir. Mobil ve internet bankacılığının ürünlerine yönelik olumsuz bakış açısı, teknolojik hazır bulunuşluğun güvensizlik boyutuna örnek gösterilebilir (Ağlargöz ve Zakiri, 2021).

Literatürde, teknolojik hazır bulunuşluk olgusunun, “Sebepli Eylem Teorisi”, “Benimseme ve Yayılma Teorisi” ve “Teknoloji Kabul Modeli” gibi kuramlara dayandırıldığı görülmektedir. Fishbein ve Ajzen (1975) tarafından geliştirilen *Sebepli Eylem Teorisi*ne göre inançlar, tutumlar ve davranışsal eğilimler, gerçek davranışın temelleridir. Bireyin bir davranışa karşı tutumu, o davranışın nasıl sergilenmesi gerektiğine dair inançları tarafından şekillenir ve bu da onların davranışsal eğilimlerini şekillendirir (Öztürk ve Temizkan, 2018). Rogers (1983) tarafından geliştirilen *Benimseme ve Yayılma Teorisi* ise teknoloji tabanlı sistemlerin, kullanıcıları tarafından nasıl benimsendiğini incelemektedir. Teoriye göre yayılma, sözlü ve sözsüz alışverişlerin bir sonucu olarak ortaya çıkar ve toplumun üyeleri arasında yeni bir fikrin yayılmasını ifade eder. Bu noktada sosyal yapılar bilginin yayılmasından etkilenir ve yayılan bir yenilik toplumu değiştirir. İnsanların

gelecekte teknolojiyi nasıl kullanacaklarını kavramada ise Davis (1989) tarafından ortaya atılan *Teknoloji Kabul Modeli* yaygın kabul görmektedir. Bir kişinin teknolojiyi kullanma isteği, teknoloji kabul modeline göre onun değerini nasıl algıladığıyla belirlenir. Modelin *algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığı* olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Bu iki alt boyut tutumu etkilemekte; tutum davranışsal niyeti ortaya çıkarmakta, sonuçta da kullanım yapılmaktadır. Algılanan fayda, “bireyin belirli bir teknolojiyi kullanmanın iş performansını artıracığına olan inancı” olarak tanımlanabilir. Bir teknolojik ürün ya da işlem, bireyin üretkenliğini artırmaya yardımcı olduğunda, o kişi bunu yararlı olarak görecektir ve kullanmaya devam edecektir (Çelik vd., 2010). Algılanan kullanım kolaylığı ise “bir kişinin belirli bir teknolojiye ustalaşabileceğine ne kadar hızlı ve kolay inandığının bir ölçüsüdür.” Yeni teknolojilerin kullanımını basit gördükçe kullanma olasılığı yükselecektir. Bireylerin teknolojiyi kullanma niyetleri, teknolojinin kullanım kolaylığına ilişkin algılarından hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkilenir. Yeni teknolojilerin ve sistemlerin kullanımının kolay olması, özellikle ilk kez kullananlar için kritik bir öneme sahiptir (Serçemeli ve Kurnaz, 2016).

Dış müşterilerde olduğu gibi, iç müşterilerin/çalışanların teknolojiye hazır olma durumunu iyi anlamak; çalışan-teknoloji bağlantısını tasarlamak, uygulamak ve yönetmek açısından doğru seçimler yapmak için önemlidir. Teknolojik hazır bulunuşluk konusu, müşteri-teknoloji ara yüzünde sorunlar olduğunda müşterilerin yardım almak için başvurabilecekleri irtibat görevlileri için özellikle kritik bir öneme sahiptir. Nitekim, bu tür durumlarda tatmin edici bir sorun çözümü, yalnızca irtibat görevlilerinin insan ilişkileri becerilerine değil, aynı zamanda teknolojiye hazır olmalarına da bağlı olacaktır (Parasuraman, 2000: 318). Literatürde, bilhassa müşterilerle yoğun etkileşimi olan çalışanların, yeni teknoloji tabanlı hizmet seçenekleri konusunda kendilerinden emin olmalarının ve rahat hissetmelerinin önemine dikkat çekilmiştir. Aksi takdirde çalışanların moralleri ve üretkenlikleri düşebilir. Bu nedenle çalışanların en son teknolojilere yönelik tepkilerini anlamak, en az müşterilerin tepkilerini anlamak kadar önemlidir (Parasuraman ve Colby, 2015: 1-2).

Parasuraman ve Colby (2015: 1-2), 2000 yılında geliştirdikleri Teknolojik Hazır Bulunuşluk Ölçeğinden bu yana, hizmet sunumunda teknolojik bir devrim yaşandığına işaret etmiştir. Bu devrim, ortaya çıkan değer artışı sayesinde olumlu etkilere yol açarken aynı zamanda yeni iş yapma yöntemlerini öğrenmek ve bunlara güvenmek zorunda kalmaktan kaynaklanan olumsuz etkileri beraberinde getirmiştir. Yuvaraj ve Nadheya (2018: 244), modern çağda hiçbir örgütün, teknoloji uygulamalarını tüketmeden hayatta kalamayacağını iddia etmiş; ancak bunun, kimi zaman

olumlu kimi zaman da olumsuz etkileri olabileceğini vurgulamıştır. Teknoloji kullanımının olumlu yanı, çalışanların daha verimli çalışmasını sağlamasıdır ve bu da örgütün genel performansını artırır. Yeni teknolojinin benimsenmesi aynı zamanda çalışanlar üzerinde belirli düzeyde stres de yaratır. Benzer şekilde Hasan ve Nadzar (2010: 21), teknolojideki hızlı değişikliklerin, bir örgütteki tüm yönetim kademelerini etkileyen birçok zorluğa ve değişikliğe yol açabileceğini belirtmiştir. Yazarlara göre çalışanlar, değişikliklerle başa çıkamadıkları için zorluklar yaşayabilir ve bu durum, iş performansının düşmesine neden olabilir.

Teknolojik hazır bulunuşluk veya teknolojik hazır oluş kavramı, Türkiye’de son yıllarda incelenmeye başlanmış olup bu konuda yapılan yayınların sayısı sınırlıdır. Söz konusu çalışmalarda ise (örneğin Sadi vd., 2008; Bağlıbel, 2011; Yıldırım, 2017; Zakiri, 2017; Aydın, 2020) genellikle farklı örneklerde teknolojik hazır bulunuşluk düzeyinin belirlenmesi ve kavramın çeşitli değişkenlerle ilişkileri ele alınmaktadır. Yabancı literatürde ise konunun daha fazla çalışıldığı söylenebilir. Bu bağlamda, çalışanların teknolojik yenilikler karşısında kendilerini hazır hissetmelerinin performanslarını nasıl etkileyeceğine ilişkin araştırmalara da rastlanabilmektedir. Örneğin Hasan ve Nadzar (2010: 21), teknolojik değişimleri kabulün çalışanların performansına olan etkisini Malezya’daki bir devlet dairesinde görev yapan 101 idari personel üzerinde incelemiştir. Araştırma sonuçları, *teknoloji kullanımının algılanan faydası ve kullanım kolaylığı* gibi teknolojik değişimlerin kabulü ile ilgili değişkenlerin, iş performansını pozitif yönde ve anlamlı şekilde artırdığını ortaya çıkarmıştır. Quintanilla ve Ayala (2011: 6) ise Meksika’daki çağrı hizmeti servis sağlayıcıları üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışanların teknolojik hazır bulunuşluklarının sundukları hizmet kalitesi üzerindeki etkisini incelemiştir. 420 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda, teknolojik hazır bulunuşluk düzeyi yüksek olan çalışanların sunduğu hizmet kalitesinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yazarlar ayrıca, yöneticilerin teknolojik hazır bulunuşluk ölçütünü, müşteriyle temas halindeki çalışanları işe almada ve işe yerleştirmede bir tanı aracı olarak kullanabileceklerini ileri sürmüştür. Bir başka araştırmada Yuvaraj ve Nadheya (2018: 244), çalışan davranışlarında ve performansında teknolojinin rolüne ve teknolojinin çalışanlar arası ilişkiler üzerindeki etkisine odaklanmıştır. Araştırma sonuçları, teknolojiyi tanıtmının, çalışanların performansının mükemmelleşmesini sağladığını kanıtlamıştır. Amelia, Maarif ve Hubies (2021: 461), Covid-19 pandemi sürecinde, evden çalışma uygulamalarında devlet memurlarının değişime ve teknoloji kabulüne hazır oluşlarının performansları üzerindeki etkilerini araştırmıştır. 136 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen bulgular, teknoloji kabulüne hazır olmanın, performans

üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Kavramsal çerçeve ve literatürdeki araştırmalardan yola çıkarak bu araştırmanın temel sorusu, “Teknolojik hazır bulunuşluk, algılanan çalışan performansını etkiler mi?” biçiminde ifade edilebilir. Araştırmanın H_0 ve H_1 hipotezleri ise şöyledir:

H₀: Teknolojik hazır bulunuşluk, algılanan çalışan performansını etkilememektedir.

H₁: Teknolojik hazır bulunuşluk, algılanan çalışan performansını etkilemektedir.

H_1 hipotezinin, teknolojik hazır bulunuşluğun boyutları açısından alt hipotezleri ise şöyle kurulabilir:

H_{1A}: Teknolojik hazır bulunuşluğun İyimserlik boyutu, algılanan çalışan performansını artırır.

H_{1B}: Teknolojik hazır bulunuşluğun Yenilikçilik boyutu, algılanan çalışan performansını artırır.

H_{1C}: Teknolojik hazır bulunuşluğun Güvensizlik boyutu, algılanan çalışan performansını azaltır.

H_{1D}: Teknolojik hazır bulunuşluğun Rahatsızlık boyutu, algılanan çalışan performansını azaltır.

Katılımcı profiline ilişkin bazı özelliklerin, teknolojik hazır bulunuşluk (THB) açısından gruplar arasında farklılık yaratıp yaratmadığı ise aşağıdaki hipotezler doğrultusunda analiz edilecektir:

H₂: Katılımcıların THB düzeyleri, cinsiyete göre farklılık gösterecektir.

H₃: Katılımcıların THB düzeyleri, yaş gruplarına göre farklılık gösterecektir.

H₄: Katılımcıların THB düzeyleri, eğitim düzeylerine göre farklılık gösterecektir.

H₅: Katılımcıların THB düzeyleri, mavi/beyaz yakalı olmalarına göre farklılık gösterecektir.

H₆: Katılımcıların THB düzeyleri, sektördeki tecrübeye göre farklılık gösterecektir.

3 | YÖNTEM

Geliştirilen hipotezleri test etmek için nicel araştırma yöntemlerinden biri olan Survey (tarama) yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini, “Türkiye’de otomotiv sektöründe faaliyet gösteren dünyaca ünlü bir firmanın çalışanları” oluşturmaktadır. Örneklem ise bu firmanın ağırlıklı olarak Kocaeli ve Bursa illerinde faaliyet gösteren bayiler, kiralama firmaları, galeriler, yedek parça satışı ile ilgilenen işletmelerde çalışan satış elemanları ve fabrika çalışanlarından meydana gelmektedir.

Araştırma kapsamında hazırlanan soru formu, Google Forms ile internet ortamına aktarılmış ve soru formuna ilişkin bağlantı adresi, WhatsApp grupları ve e-mail yolu ile gönüllü katılımcılara iletilmiştir. Toplam 201 katılımcıdan geri dönüş sağlanmıştır. Veri

toplama süreci 01.01.2022-31.01.2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Katılımcı profiline ilişkin dağılımlar Tablo 1’de gösterilmektedir. Buna göre, araştırmaya katılanların yüzde 60’ı erkek, yüzde 40’ı kadındır. Yüzde 64’ü evli, yüzde 36’sı bekdir. Yaşlara göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların yüzde 70’ten fazlasının 26-44 yaşları arasında olduğu tespit edilmiştir. Yüzde 20’si ise 45-54 yaşları arasındadır. Lise ve öncesi öğrenim düzeyine sahip katılımcıların oranı yüzde 18’dir. Katılımcıların yüzde 81’i ise ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunudur. Hizmet türleri açısından katılımcıların yüzde 81’i beyaz yakalı; yüzde 19’u mavi yakalıdır. Sektördeki tecrübeleri incelendiğinde, katılımcıların yüzde 61’inin 10 yıldan fazla bir süredir otomotiv sektöründe çalıştığı anlaşılmaktadır. Yüzde 27’si ise 4-10 yıl arası sektör tecrübesine sahiptir. Katılımcıların yüzde 56’sının yönetsel görevleri bulunurken yüzde 44’ünün idari görevi bulunmamaktadır.

Tablo 1. Katılımcı Profili

Değişken	Kategori	n	%	Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	80	39,8	Hizmet Türü	Mavi Yakalı	38	18,9
	Erkek	121	60,2		Beyaz Yakalı	163	81,1
Medeni Durum	Bekar	72	35,8	Mevcut	0-1 yıl	20	10,0
	Evli	129	64,2	Şirketindeki	2-3 yıl	38	18,9
Yaş	18-25 yaş	6	3,0	Çalışma Süresi	4-6 yıl	43	21,4
	26-34 yaş	62	30,8		7-10 yıl	25	12,4
	35-44 yaş	86	42,8		10+ yıl	75	37,3
	45-54 yaş	40	19,9	Sektördeki Tecrübesi	0-1 yıl	8	4,0
	55-64	7	3,5		2-3 yıl	15	7,5
Eğitim	Lise ve altı	36	17,9		4-6 yıl	26	12,9
	Ön Lisans	39	19,4		7-10 yıl	29	14,4
	Lisans	91	45,3		10+ yıl	123	61,2
	Yüksek Lisans	33	16,4	Yönetsel Görev Durumu	Evet	113	56,2
	Doktora	2	1,0		Hayır	88	43,8

Araştırmada, Güvener’in (2019) yüksek lisans çalışmasında kullandığı Türkçe ölçeğe aracı kullanılmıştır. Teknolojik Hazır Bulunuşluk Endeksi olarak adlandırılan bu ölçeğin orijinali, 2000 yılında Parasuraman tarafından geliştirilmiş; 2015 yılında Parasuraman ve Colby tarafından tekrar değerlendirilerek revize edilmiştir. Ölçek 30 maddeden ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. İyimserlik boyutu 6, Yenilikçilik boyutu 9, Rahatsızlık boyutu 7 ve Güvensizlik boyutu 8 madde içermektedir. Güvener (2019), ölçeğin genel güvenilirlik katsayısını .766 olarak bulmuş; İyimserlik, Yenilikçilik, Rahatsızlık ve Güvensizlik alt boyutları için güvenilirlik katsayılarını ise sırasıyla .86, .89, .76 ve .73 olarak tespit etmiştir. Araştırmada ayrıca, İmamoglu’nun (2021) yüksek lisans çalışmasında kullandığı, 7 maddeden oluşan Algılanan Çalışan Performansı Ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçeğin orijinali ise Kirkman ve Rosen (1999) tarafından oluşturulmuş ($\alpha=.94$) ve Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilmiştir. Her iki ölçeğe için de 5’li Likert Ölçeği kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum/5=Kesinlikle Katılıyorum).

4 | BULGULAR

Araştırmanın bulguları, (i) güvenilirlik ve geçerlilik analizleri, (ii) tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi bulguları, (iii) regresyon analizi bulguları ve (iv) bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü ANOVA analizleri olmak üzere dört başlık altında sunulacaktır.

4.1 | Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Teknolojik Hazır Bulunuşluk ve Algılanan Çalışan Performansı ölçeklerinin iç tutarlılığını değerlendirmek amacıyla önce güvenilirlik analizi; faktör yapısını test etmek için de faktör analizi uygulanmıştır.

Teknolojik Hazır Bulunuşluk Ölçeğinin toplam Cronbach’s Alpha katsayısı .729’dur (N=30). Güvenilirlik Analizinde Güvensizlik alt boyutundan birinci, ikinci, dördüncü ve beşinci ifadeler ile Rahatsızlık alt boyutundan birinci, ikinci ve üçüncü ifadeler analizden çıkarıldığında, genel ölçeğin güvenilirlik katsayısının .729’dan .891’e yükseldiği (N=23) görülmüştür. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem uygunluğu (KMO=.958>.6) ve Bartlett Küresellik (6243.989, $p=.000 <.5$) testleri, ölçeğin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermiştir.

Temel Bileşenler Analizi, Varimax Metodu ile yapılan ilk iterasyonda, iki faktörlü bir yapı ortaya çıkmış ve yüzde 50’den yüksek olması istenen kümülatif varyansı açıklama oranının, yüzde 77.75 olduğu saptanmıştır. Faktör analizine göre, orijinal ölçeğe İyimserlik ve Yenilikçilik olarak adlandırılan iki farklı boyutun faktör yükleri, mevcut analizde tek bir faktöre yüklenmiştir. “İyimser-Yenilikçi” olarak isimlendirilen bu boyutun varyansı açıklama oranı yüzde 54,6’dır. Diğer taraftan, orijinal ölçeğe Rahatsızlık boyutunun 4, 5, 6, 7; Güvensizlik boyutunun 3, 6, 7 ve 8. maddeleri tek bir boyuta yüklenmiştir. “Rahatsız-Güvensiz” olarak adlandırılan bu ikinci boyutun varyansı açıklama oranı ise yüzde 23’tür.

Alt boyutların güvenilirlik katsayıları ise İyimser-Yenilikçi için .986 (n=15) ve Rahatsız-Güvensiz boyutu için .919’dur (n=8). Literatürde, güvenilirlik katsayısının $0.80 \leq \alpha < 1.00$ arasında olması durumunda ölçeğin “yüksek derecede güvenilir olduğu ifade edilmektedir (Özdamar, 1999). Buna göre, mevcut araştırmada kullanılan Teknolojik Hazır Bulunuşluk ölçeğinin her iki boyutunun da “yüksek derecede güvenilir” olduğu ifade edilebilir. Ölçeğin geçerlilik analizi sonuçları Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2: Teknolojik Hazır Bulunuşluk Ölçeğinin Geçerlilik Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör 1	Faktör 2
İ2 Teknolojinin getirdiği yenilikler mesleğimde beni daha verimli hale getiriyor.	0,922	-0,214
Y5 Mevcut olan en ileri teknolojiyi kullanmayı tercih ederim.	0,920	-0,201
İ5 En yeni teknolojilere sahip ürün ve hizmetlerin kullanımı daha kolay oluyor.	0,919	-0,208
İ6 Mesleğimde yeni teknolojilerin getirdiği yenilikleri heyecan verici buluyorum.	0,912	-0,209
İ4 Teknoloji sayesinde istediğim zamanda istediğim yerden işlerimi yapabiliyorum.	0,907	-0,223
İ1 Teknolojik ürün ve hizmetlerden anında bilgi almak mükemmel bir avantajdır.	0,903	-0,236
Y6 Yeni teknoloji içeren projelerde aktif rol almak beni motive eder.	0,902	-0,199
İ3 Yeni teknolojiler sayesinde daha iyi bir yaşam kalitesine sahip oluyoruz.	0,898	-0,237
Y4 Teknolojik bilgi gerektiren konularda iş yaparken diğer insanlardan daha az problem yaşıyorum.	0,893	-0,187
Y3 Yüksek teknoloji ürünlerini anlamaya çalışmaktan ve çözmekten zevk alıyorum.	0,892	-0,111
Y7 İşimle alakalı veya ilgi duyduğum teknolojik gelişmeleri öğrenmek için çeşitli platformları takip ediyorum (bülten, forum, dergi vb.) veya teknolojik seminer/fuar gibi etkinliklere katılıyorum.	0,887	-0,182
Y9 Şirketimi ileriye taşıyacak ve sektörde fark yaratacak teknolojik fikirlere sahibim.	0,854	-0,203
Y8 Doğru teknolojik ürünü/hizmeti bulana kadar pek çok ürün/hizmet denerim.	0,853	-0,169
Y2 Genellikle başkalarından yardım almadan ilk defa kullanacağım teknolojik ürünleri ve hizmetleri çözebiliyorum.	0,843	-0,210
Y1 Teknolojik konularda sorun yaşayan bir kişi yardım almak için bana gelir. (Akıllı telefon, internet, bilgisayar)	0,835	-0,182
R5 Teknolojiye ne zaman ihtiyacım olsa bozuluyor ya da ulaşamıyorum.	-0,105	0,852
R7 Teknoloji kullanımının işlerimi olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum.		0,813
G8 Hata yapmaktan çekindiğim için yeni teknolojileri kullanmayı sevmiyorum.		0,797
R6 Pek çok yeni teknoloji, henüz keşfedilmemiş sağlık veya güvenlik riskleri içeriyor.	-0,365	0,792
G6 Dijital dönüşümün yaptığımız işleri ne yönde değiştireceğinden endişeliyim.	-0,339	0,759
G7 Yeni bir teknolojiyi kullanmak için öncelikle çevremdeki kişilerin kullanmasını beklerim.	-0,281	0,748
R4 İnsanlar tarafından yapılan işler teknolojiye devredilirken dikkatli olunmalı çünkü teknoloji güvenilir değildir.	-0,378	0,738
G3 Teknoloji, iletişimi azaltarak insan ilişkilerini olumsuz etkileyebilir.	-0,447	0,628
Açıklanan Varyans (%)	54,600	23,000
Toplam Varyans (%)		77,750
KMO		0,958
BARTLETT	6243,989	(p=,000)

İ: İyimser, Y: Yenilikçi, R: Rahatsız, G: Güvensiz

Yedi maddeden oluşan *Algılanan Çalışan Performansı Ölçeği* için yapılan güvenilirlik analizinde ise altıncı ve yedinci maddelerin, ölçeğin iç tutarlılığını düşürdüğü görülerek bu maddeler analizden çıkarılmıştır. Böylece ölçeğin güvenilirliği .759'dan .982'ye yükselmiştir (N=5). KMO değeri .926 ve Bartlett küresellik testi değeri 1713.335, $p=.000$ bulunmuştur. Temel Bileşenler Analizi, Varimax Metodu ile yapılan ilk iterasyonda, tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmış ve yüzde 50'den yüksek olması istenen kümülatif varyansı açıklama oranının yüzde 93.464 olduğu saptanmıştır. Algılanan Çalışan Performansı ölçeğinin geçerlilik analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3: Algılanan Çalışan Performansı Ölçeğinin Geçerlilik Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör 1
Algılanan Performans2 İş hedeflerine fazlasıyla ulaşım	0,978
Algılanan Performans1 Görevlerimi tam zamanında tamamlarım	0,970
Algılanan Performans5 Performansımın memnunun	0,969
Algılanan Performans4 Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı bir şekilde çözüm üretirim	0,965
Algılanan Performans3 Çalışmalarında standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim	0,952
Açıklanan Varyans (%)	93,464
Toplam Varyans (%)	
KMO	0,926
BARTLETT	1713,335 ($p=0,000$)

4.2 | Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Bulgular

Tablo 4'te araştırmanın değişkenlerine yönelik ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmektedir. Buna göre, katılımcıların İyimser-Yenilikçi ve Rahatsız-Güvensiz alt boyutları ile kendi performanslarına ilişkin algı ortalamalarının 3'ten yüksek olduğu saptanmıştır. İyimser-Yenilikçi ve Performans algıları sırasıyla 3.55 ve 3.79 iken Rahatsız-Güvensiz algıları 3.39'dur.

Tablo 4: Ölçme Araçlarına İlişkin Bulgular

Değişkenler	α	İfade Sayısı	\bar{x}	σ
İyimser-Yenilikçi	.986	15	3.55	1.303
Rahatsız-Güvensiz	.919	8	3.39	.999
Algılanan Performans	.982	5	3.79	1.364

N=201

4.2 | Regresyon Analizi Bulguları

Teknolojik Hazır Bulunuşluğun alt boyutlarının Algılanan Çalışan Performansı üzerindeki etkisini belirlemede en uygun modeli tespit etmek üzere Aşamalı (Stepwise) Regresyon analizi uygulanmıştır. Bu analiz sonucunda, modele sırasıyla, İyimser-Yenilikçi ve Rahatsız-Güvensiz boyutları girmiştir. Tablo 5'te sunulan modelin, Algılanan Çalışan Performansındaki değişimlerin yüzde 72'sini açıkladığı tespit edilmiştir (Adj.R²=.723, P=.000). Modele göre, çalışanların teknoloji konusundaki İyimser-Yenilikçi tutumlarındaki bir birimlik artış, algılanan çalışan performansında yüzde 78'lik bir

artışa neden olurken ($p=.000$); aynı anda Rahatsız-Güvensiz tutumlarındaki bir birimlik artış, algılanan çalışan performansında yüzde 12'lik bir azalışa neden olmaktadır ($p=.005$). Bu bulgu, Teknolojik Hazır Bulunuşluğun iki alt boyutunun, Algılanan Çalışan Performansı üzerinde önemli etkileri olduğunu kanıtlamaktadır. Bu bağlamda, "*Teknolojik hazır bulunuşluk, algılanan çalışan performansını etkilemektedir.*" biçiminde kurulan H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5: Teknolojik Hazır Bulunuşluğun Algılanan Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken		
	β	t	Sig.
Algılanan Çalışan Performansı			
Teknolojik Hazır Bulunuşluk			
İyimser-Yenilikçi	.785	18.340	.000
Rahatsız-Güvensiz	-.123	-2.870	.005
Adj.R ² =.723 F=261,927 P=.000			

Orijinal ölçeğin alt boyutları dikkate alınarak kurulan hipotezlerin de desteklendiğini söylemek mümkündür. Buna göre, "*Teknolojik hazır bulunuşluğun İyimserlik boyutu, algılanan çalışan performansını artırır*" ve "*Teknolojik hazır bulunuşluğun Yenilikçilik boyutu, algılanan çalışan performansını artırır*" şeklinde kurulan H_{1A} ve H_{1B} hipotezleri kabul edilmiştir. Benzer şekilde, "*Teknolojik hazır bulunuşluğun Güvensizlik boyutu, algılanan çalışan performansını azaltır*" ve "*Teknolojik hazır bulunuşluğun Rahatsızlık boyutu, algılanan çalışan performansını azaltır*" biçiminde kurulan H_{1C} ve H_{1D} hipotezleri de desteklenmiştir.

4.3 | Bağımsız Örneklem T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA Analizleri

Yapılan t testi sonucunda, çalışanların cinsiyetine ve medeni durumuna göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Öte yandan, mavi yakalı çalışanlar ile beyaz yakalı çalışanlar arasında İyimser-Yenilikçi ve Rahatsız-Güvensiz boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre, mavi yakalıların İyimser-Yenilikçi boyutu ortalamasının ($\bar{x} = 3.90$), beyaz yakalılarından daha yüksek ($\bar{x} = 3.47$) olduğu tespit edilmiştir ($p=.038 < .05$). Buna ilave olarak, mavi yakalıların Rahatsız-Güvensiz boyutu ortalaması da ($\bar{x} = 2.83$) beyaz yakalıların bu boyuta ilişkin ortalamasından ($\bar{x} = 3.52$) düşüktür ($p=.000 < .05$).

ANOVA Bonferroni testi ($p=.05$) sonucunda ise yaş ve sektör tecrübesi açısından çalışanlar arasında farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu analizde, sadece "eğitim düzeyi" açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre, Rahatsız-Güvensiz boyutu açısından $p=.033 < .05$ olduğundan eğitim düzeylerine göre gruplar arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Lise ve altındaki okullardan mezun olanların Rahatsız-

Güvensiz ortalamasının, ön lisans mezunlarından .725 düşük olduğu saptanmıştır (p=.017).

Analizler sonucunda, H₂ - H₃ - H₆ hipotezleri reddedilirken H₄ ve H₅ hipotezleri kabul edilmiştir.

4 | SONUÇ

Bu çalışma, otomotiv sektörü çalışanlarının teknolojik hazır bulunuşluklarının algılanan performans üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, Teknolojik Hazır Bulunuşluğun İyimser-Yenilikçi olarak adlandırılan ve yeni teknolojileri kullanmaya motive eden boyutun, algılanan çalışan performansını pozitif yönde ve güçlü bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Buna karşılık, Rahatsız-Güvensiz olarak nitelendirilen ve yeni teknolojileri kullanma konusunda engelleyici rol oynayan boyutun, algılanan çalışan performansını negatif yönde ve düşük bir şekilde etkilediği bulunmuştur. Bu sonuca dayanarak, otomotiv sektöründe çalışan bireylerin, yoğun bir şekilde yaşanan teknolojik değişimlere iyimser ve yenilikçi tutumlarla yaklaşmalarının, kendi performanslarını daha yüksek olarak algılamalarına yol açtığı; yeni teknolojiye adapte olabilmelerinin, kendilerini daha başarılı hissetmelerini sağladığı söylenebilir. Ayrıca, teknolojik değişimler karşısında kendini rahat hissetmeyen ve yeni teknolojilere güvensizlikle yaklaşan katılımcıların, kendi performanslarını daha düşük olarak algıladıkları da saptanmıştır.

Araştırmada, mavi yakalı çalışanların yeni teknolojiler karşısındaki İyimserlik-Yenilikçilik ortalamalarının, beyaz yakalılara kıyasla daha yüksek; teknolojik değişimlere karşı Rahatsızlık-Güvensizlik düzeylerinin ise beyaz yakalılara göre daha düşük olduğu da tespit edilmiştir. Buna göre, mavi yakalı otomotiv çalışanlarının teknolojik hazır bulunuşluklarının, beyaz yakalılara oranla daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu farklılık, otomotiv sektöründe beyaz ve mavi yakalı personelin karşılaştığı teknolojik değişimlerin sıklığının ve kapsamının farklı olmasına dayandırılabilir. Nitekim, otomotiv endüstrisinde çalışan mavi yakalılar, genellikle otomobil üretim süreçlerine entegre edilen yeni teknolojilerle karşılaşmakta; eğitim aldıktan sonra öğrendiklerini uygulama ve ürünün kalite kontrolünü yaparak müşteriye teslim etme olanağına sahiptir. Beyaz yakalı personel ise çoğunlukla yeni yazılımlarla karşılaşmakta; bu yazılımları öğrenmeleri için verilen eğitimler, adapte olabilmeleri için tanınan süre ve sosyal destek yeterli olmadığında kendilerini yalnız hissetmektedirler. Bu tür durumları deneyimleyen beyaz yakalıların, teknolojiye şüpheli, rahatsız ve güvensiz yaklaşmaları son derece doğaldır. Bu bulgu, işletmelerde, çalışanları yeni teknolojiler konusunda bilgilendirirken ve eğitimler verilirken, ihtiyaçlar doğrultusunda her türlü desteğin sunulması ve

psikolojik açıdan güçlendirilmeleri gereğinin altını çizmektedir.

Araştırmanın sonuçlarından hareketle bazı öneriler geliştirmek mümkündür. Teknolojik hazır bulunuşluğun algılanan çalışan performansı üzerindeki güçlü ve belirleyici etkisi dikkate alındığında, otomotiv sektöründe işe alımlarda mesleki yeterliliğin yanı sıra adayların teknolojiye hazır olma düzeylerinin de ölçülmesi önerilebilir. Böylece, teknolojik değişimlere açık ve uyum sağlama konusunda istekli ve yetenekli kişilerin istihdamı hem firmaların hem de sektörün ilerlemesine katkı sağlayacaktır. Diğer taraftan, teknolojik hazır bulunuşluk düzeyi yetersiz olan personelin kendisini rahatsız ve güvensiz hissetmemesi için destekleyici eğitim programları oluşturulabilir. Teknolojik hazır bulunuşluğun çalışan performansını arttıran boyutlarını ortaya çıkarmak için performans değerlendirme ve ödül sistemlerinde düzenlemeler yapılabilir.

KAYNAKÇA:

Ağlargoöz, F. ve Zakiri, A. M. (2021). Teknolojiye Hazır Olma ile Teknolojiye Dayalı Bankacılık Ürünleri ve Hizmetleri Kullanım Niyeti Arasındaki İlişki: Afganistan'da Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (1), 83-108.

Amelia, N., Maarif, S. & Hubeis, A. V. (2021). Performance of ASN (Government Employee) in Implementation of the Work from Home Policy in the Regional Secretariat of Bogor Regency. *Jurnal Management*, 12(3): 461-474.

Aydın, F. (2020). İnsan ve Bilgisayar Etkileşimi Çerçevesinde EBYS'lerin Kullanılabilirliği ve Teknolojik Hazır Oluşu Üzerine Bir Analiz Çalışması. Marmara Üniversitesi, Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Bağlıbel, M. (2011). İlköğretim Öğretmenlerinin Teknolojiye Hazır Olma Düzeylerinin İncelenmesi. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Tezi, Gaziantep.

Çelik, H. E., Yılmaz, V. ve Pazarlıoğlu, M. V. (2010). Teknoloji Kabul Modeli ve Bir Uygulama. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 47(540).

Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly* 13(3).

Demir, H. ve Okan, T. (2009). Teknoloji, Örgüt Yapısı ve Performans Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(1).

Godoe, P. ve Johansen, T. (2012). Understanding adoption of new technologies: Technology readiness and technology acceptance as an integrated concept. *Journal of European psychology students*, 3(1).

- Gümüştekin, G. E., Özler, D. E. ve Yılmaz, F. (2010). 360 Derece Performans Değerlendirme Sisteminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 1(1).
- Güvener, A. (2019). Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışanların Teknolojik Hazır Oluş Seviyelerinin Belirlenmesi. Bahçeşehir Üniversitesi, SBE, İstanbul.
- Hasan, H. & Nadzar, F. H. M (2010). Acceptance of Technological Changes and Job Performance among Administrative Support Personnel in the Government Offices in Maran, Pahang Darul Makmur. *Gading Business and Management Journal*, 14: 21-32.
- Hauer, T. (2017). Technological determinism and new media. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 2(2).
- İmamoğlu, S. (2021). The Impact of Technostress and Technology Acceptance on Performance of Bank Employee. Marmara Üniversitesi, SBE, İstanbul.
- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999) Beyond Self-management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*. 42(1): 58-74.
- Liljander, V., Gillberg, F., Gummerus, J. & Van Riel, A. (2006). Technology readiness and the evaluation and adoption of self-service technologies. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 13(3).
- Mihçioğlu, E. (2004). Otomotiv Endüstrisinde Ana Firma ve Tedarikçi İlişkileri. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Özdamar, K. (1999). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi – 1. Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Öztürk, A. ve Temizkan, V. (2018). Tüketicilerin Anneler gününde Hediye Saitn Alma Davranışlarının Sebep Davranış Teorisi Bağlamında İncelenmesi. *EKEV Akademi Dergisi*, 22(76).
- 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.
- Parasuraman, A. & Colby, C.L. (2015). An Updated and Streamlined Technology Readiness Index: TRI 2.0. *Journal of Service Research*. 18 (1): 59-76.
- Quintanilla, C., & Ayala, E. (2011). Employees' Technology Readiness and Service Quality in Mexican Call Centers. *Multidisciplinary Business Review*, 4(1): 6-20.
- Rogers, E. M. (1983). *Diffusion of Innovations* (3rd b.). The Free Press.
- Sadi, S., Şekerci, A. R., Kurban, B. (2008). Öğretmen Eğitiminde Teknolojinin Etkin Kullanımı: Öğretim Elemanları ve Öğretmen Adaylarının Görüşleri. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*. 1(3): 43-49.
- Serçemeli, M. ve Kurnaz, E. (2016). Denetimde Bilgi Teknoloji Ürünleri Kullanımının Teknoloji Kabul Modeli ile Araştırılması . *İstanbul University Journal of the School of Business*, 45(1).
- Sigler, T. H. & Pearson, C. M. (2000). Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*. 5: 27-52.
- Singh, A. K. & Verma, R. (2019). Understanding Role of Marketorientated IT Competence and Knowledge Sharing Mechanism in Gaining Competitive Advantage. *Global Business Review*, 21(2).
- Son, M. & Han, K. (2011). Beyond the technology adoption: Technology readiness effects on post-adoption behavior. *Journal of Business Research*, 64(11).
- Sunny, S., Patrick, L. & Rob, L. (2019). Impact of cultural values on technology acceptance and technology readiness. *International Journal of Hospitality Management*, 77.
- Theresia, L., Lahuddin, A. H., Ranti, G. & Bangun, R. (2018). The influence of culture, job satisfaction and motivation on the performance lecturer/employees. International Conference on Industrial Engineering and Operations Management. *International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. Bandung.
- Yıldırım, M. S. (2017). Teknolojiye Hazır Olma Düzeyinin Yeni ve Geleneksel Medyada Reklama Yönelik Tutum ve Hatırlamaya Etkisi Üzerine bir Değerlendirme. Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık anabilim Dalı Doktora Tezi, Eskişehir.
- Yuvaraj, S. & Nadheya, R. (2018). A Study on The Role Of Technology On Employee Behaviour And Their Performance. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*, 9(7): 244-251.
- Zakiri, A. M. (2017). Teknolojiye Hazır Olma ile Teknolojiye Dayalı Bankacılık Ürünleri ve Hizmetleri Kullanım Niyeti Arasındaki İlişki. Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Pazarlama Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.