

Çalışma düşüncesinin dijital yeteneklere etkisinin analizi

Analysis of the impact of work mindset on digital skills

Ela Oğan¹ 

Öz

Birey, hayatının büyük bir bölümünü mesleğini icra ettiği işinde geçirmektedir. Büyük bir zaman diliminde ve sürekli yaptığı işle ilgili düşünceleri, meslekî gelişimini, çalışma performansını ve en nihayetinde işe katkısını etkilemektedir. Günümüzde kurum ve kuruluşlar dijital yeteneklerle donanımlı insan kaynağı sermayesine sahip olmayı fırsat olarak görmektedir. Her geçen gün iş hayatında önemi giderek artan dijital yeteneklerin benimsenmesi ve geliştirilmesi bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bu araştırma, bireyin çalışmaya yönelik düşüncesinin, dijital yeteneklerine etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini yükseköğretim kurumlarında görevli idari personel oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda 387 çalışandan anket tekniğinden yararlanılarak veriler elde edilerek SmartPLS programı ile analiz edilmiştir. Araştırma ile ilgili uyum güvenilirliği için rho_c, rho_a; yakınsak geçerlilik için AVE; ayırım geçerliliği için HTMT; model uyum iyiliği için SRMR, d_ULS, d_G, Q², NFI ve modelin yapısal analizi için β , VIF, f², R² ve t testi analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapısal eşitlik modeli analiz sonuçlarına göre çalışma düşüncesinin başkalarına bakma, hizmet ve meslekî vatandaşlık boyutlarının, dijital yetenekleri önemli ve olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Düşüncesi, Dijital Yetenekler, Örgütsel Davranış, SmartPLS

Jel Kodları: M10, M12, M54

Abstract

The individual spends a large part of his life in his job. His thoughts about the job he does continuously and for a significant period affect his professional development, work performance and, ultimately, his contribution to the job. Today, institutions and organisations see it as an opportunity to have human resource capital equipped with digital skills. Adopting and developing digital skills, which are increasingly significant in business life, has become necessary. This research was conducted to determine the effect of an individual's thoughts about work on his digital skills. The research universe consists of administrative personnel working in higher education institutions. In line with this, data were collected from 387 employees using the questionnaire technique and analysed with SmartPLS software. For the research's convergent validity, rho_c, rho_a analysis; for the research's convergent validity, AVE analysis; for the research's discriminant validity, HTMT analysis; for the research's model fit goodness, SRMR, d_ULS, d_G, Q², NFI analyses; for the model's structural analysis, β , VIF, f², R² and t-test analyses were performed. According to the results of the structural equation model analysis, it was revealed that the dimensions of work perception, caring for others, service, and professional citizenship affect digital skills significantly and positively.

Keywords: Work Mindset, Digital Skills, Organizational Behaviour, SmartPLS

Jel Codes: M10, M12, M54

Başvuru/Submitted: 2/11/2024

Revizyon/ Revised: 15/12/2024

Kabul/Accepted: 23/12/2024

Yayın/Online Published: 25/12/2024

Atıf/Citation: Oğan, E., Çalışma düşüncesinin dijital yeteneklere etkisinin analizi, bmij (2024) 12 (4): 971-988 doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v12i4.2483>

Extended Abstract

Analysis of the impact of work mindset on digital skills

Literature

The digital information age refers to the digitalisation of systems and processes, while it means the widespread use of information and communication technologies in all areas of life (Çelebi, 2021a, p. 25). Digitalisation emerges as a need for every field and sector. Managing digitalised systems and processes requires skilled human resources who can use digitalised infrastructure and technologies (Oğan and Wolff, 2022). With the digitalisation of working life, training and development activities for human resources to adapt to the process are activated; efforts to reveal digital competencies are increased (Asiltürk, 2021, p. 661). In the age of digital society, the individual's thinking power gains value. At the same time, creativity and innovation skills come to the fore (Ören and Yüksel, 2012, p. 35). Digital skills include competencies specific to digital organisations, such as effective communication, cooperation, problem-solving and facilitating self-management in the digital work environment (Adamovic et al., 2022).

The idea of working plays a critical role in an individual's career success. Those who have positive thoughts about working focus on career management. They can direct their attitudes and behaviours to achieve their career goals. Individuals who have positive thoughts about their work develop positive behaviours about working. Those with a positive attitude towards working have high work efficiency (Demerouti et al., 2010; Eğinli, 2009). Ultimately, it is evident that successful results can be achieved. At the same time, individuals with a firm idea of working are expected to be willing to acquire new skills to improve their abilities. According to McKinsey (2020), the workforce competencies of 2030 focus on digital skills. Human resources with advanced digital skills who can implement new business models are preferred in business life. Individuals with positive thoughts about working are generally determined to contribute to their personal and professional development in a way open to learning. In addition to being individuals who can adapt to innovations, they are also eager to learn new digital skills. Therefore, it is likely that positive thoughts about working will have a positive effect on developing digital skills.

Research subject

Employees with positive thoughts about work are likely to be more motivated to work, focus on doing their jobs better, and make more efforts to acquire new skills to support their professional development. In this context, the research aims to determine the effect of individuals' thoughts about work on their digital abilities.

Research purpose and importance

Determining strategic goals for a successful digital transformation is considered highly critical for every institution and organisation in every field (Presidency of the Republic of Turkey Human Resources Office, 2023, p. 11; Akçaöz and Akçaöz, 2023). Among these critical strategies is having talented human resources in the digitalisation of institutions and organisations. For this reason, it is necessary to reach human resources that can adapt to digital and develop in this direction (International Labor Office, 2010, p. 7). According to Çetiner and Doğan (2022), individuals have essential work evaluations. Therefore, these evaluations of theirs can be measured. It is thought that determining what individuals think about work and whether it affects acquiring new skills is a subject that should be investigated in terms of increasing productivity at work. Based on this idea, it has been deemed appropriate to implement an application in higher education institutions.

Contribution of the article to the literature

This study offers a different perspective on individuals' perceptions of work. Regardless of the field, new models of work bring digitally skilled human resources to the forefront. Therefore, the study focuses on the effects of multidimensional employee perceptions of work on digital skills. With this feature, it can be said that the study is unique in the literature. The study is expected to shed light on the development of complex structures that affect the work climate. It is also thought to pave the way for similar studies in the literature.

Design and method

Research type

This research aims to reveal the effect of individuals' thoughts about work on digital skills. In this direction, the study is descriptive because it aims to reveal an interrelated situation and is quantitative research in the relational screening design (Büyüköztürk, 2009; Karasar, 2006). Structural equation modelling (SEM) was used to analyse the relationship between variables. Structural equation modelling offers the opportunity to simultaneously measure the mutual relationships of more than one variable. This also allows the detection of latent variables in the research. It is preferred when a more significant amount of data is needed for analysis.

Research problems

The study group consists of administrative staff working in higher education institutions in Turkey. In this context, the main problem of the study is whether the thoughts of the administrative staff working in higher education institutions about working life affect their digital skills. The study's independent variable is designed as the thought of working life, and the dependent variable is designed as digital skills.

In this context, the central question of the research is: Do the thoughts of administrative staff working in higher education institutions about work affect their digital skills?

Data collection method

The survey technique was used to collect the research data. The first part of the survey form, which consists of three parts, includes the demographic characteristics of individuals regarding gender, age, university type, unit worked in, type of duty and professional experience. The second part used the "Working Thought" scale developed by Çetiner and Doğan (2022). This scale was developed to determine individuals' thoughts on working life. It consists of 6 sub-dimensions, namely service, identity, professional citizenship, caring for others and personal satisfaction themes, and 17 expressions rated on a 5-point Likert type. The necessary permissions for the implementation of the scale were obtained. In the third part, the "Digital Abilities" scale developed by Oğan and Çetiner (2024) in their study to determine the digital capabilities of individuals was used. The survey form was

transferred to the digital environment, shared on various social media platforms and e-mail addresses throughout October 2024, and applied online.

Quantitative/qualitative analysis

The data obtained from this research was first coded through the SPSS program. After determining the demographic data about the participants, the PLS-SEM method (Ringle et al., 2022) was preferred in the Smart PLS statistics program for structural equation model analysis because the data did not show a normal distribution. The validity and reliability of the scales were evaluated with measurement model analysis. Cronbach's Alpha value was used for reliability analysis. In the structural equation model, analyses are carried out by creating a binary model as a measurement model and a structural model. In the first stage, confirmatory factor analysis is carried out. Here, the variables are tried to determine whether they reflect the theoretical structure or how much they reflect, while at the same time, the latent dimensions in the research can be determined. In order to detect this, a measurement model is designed for the relationships between the variables. In the second stage, regression analysis is carried out to test the model in question. In the structural equation model here, the effects of more than one variable on each other can be tested (Seyrek, 2023, p. 4). For the reliability of fit related to the research, ρ_c , ρ_a ; For convergent validity, mean-variance AVE; for discriminant validity, Fornell-Larcker criterion, heterotrait monotrait ratio (HTMT); for model fit goodness, SRMR, d_{ULS} , d_G , Q^2 , NFI and for structural analysis of the model, β , InnerVIF, f^2 , χ were applied. Confirmatory tetrad analysis (CTA) was performed on the variables (Baydeniz et al., 2024, p. 2904).

Findings and discussion

Findings as a result of the analysis

According to the reliability and validity analysis findings related to the scales, it is seen that the factor loadings of the items of the work mindset scale are loaded in 5 sub-dimensions as in the original scale. The sub-dimensions in question consist of "BB: Caring for Others", "H: Service", "K: Identity"; "KT: Personal Satisfaction"; "MV: Professional Citizenship". In addition, it is seen that the items of the "Digital Skills" scale (DY1...DY14) are also loaded in 4 sub-dimensions as in the original scale, but the digital skills scale was evaluated in a single factor within the framework of the research model. It is seen that the factor values of the items of both scales are high (>0.60) (Hair et al., 2021, p. 77). Reliability analyses related to the scales were performed. Cronbach's Alpha value for each sub-dimension of the work mindset scale is "BB" 0.955; "H" 0.938; "K" 0.958; "KT" 0.948; "MV" was found to be 0.946. Cronbach's alpha value of 14 items related to digital skills was found to be 0.976. The reliability alpha value being more significant than 0.80 supports that the reliability of the scales is high (Hair et al., 2021, p. 77). Average variance (AVE) for convergent validity and ρ_A ρ_C values for convergent reliability were found for the scales. For the work mindset scale, AVE values were found to be between 0.944-0.958; ρ_A values were found to be between 0.944-0.959, and ρ_C values were found to be between 0.857-0.917. For the digital skills scale, the AVE value was found to be 0.770, the ρ_A value was found to be 0.980, and the ρ_C value was found to be 0.979. Fornell and Larcker (1981) stated that an AVE value higher than 0.50; Dijkstra and Henseler (2015) stated that a ρ_A value higher than 0.50; and Bagozzi and Yi (1988) stated that a ρ_C value higher than 0.60 indicated suitability for factor analysis. The results related to the discriminant validity calculated according to the HTMT criterion and the discriminant analysis calculated according to the Fornell and Larcker criterion are included. As can be seen, since the specified Fornell and Larcker discriminant values are higher than the correlation values with other dimensions, the discriminant condition is met for this criterion. Since the discriminant values related to the HTMT criterion in the same table are <1.0 , it can be said that the HTMT analysis results also meet the validity (Henseler et al., 2015). Thus, according to the analysis results, the data was suitable for structural equation model analysis.

Before moving on to the analyses related to the research model, tests related to the fit values were performed. The SRMR value was calculated as 0.04, and the NFI value as 0.785. The Q^2 value in the model was determined as 4444.37. Therefore, all values in the study show the goodness of fit. The R^2 value was found to have medium predictive power ($R^2=0.654$; $R^2>0.50$). The effect size values were low as $f^2 \leq 0.02$. The effect size of the exogenous latent variables of caring for others, service and professional citizenship on the endogenous latent variable of digital skills was determined as $f^2=0.056$; 0.023; 0.052, respectively, while the effect size of the exogenous latent variables of identity and personal satisfaction on the endogenous latent variable of digital skills was determined as $f^2=0$.

Discussing the findings with the literature

Today, in addition to the direct relationship between thoughts about work and organisational behaviour areas, it is also possible to talk about its connection with some elements that can be addressed with the basic attitudes mentioned. It can be said that the individual's thoughts about his work effectively develop behaviours according to the satisfaction or dissatisfaction he feels from elements such as professional development opportunities, a salary corresponding to his labour, a work environment designed with new business models, etc. In this research, the digital skills of the mentioned work are considered development and career opportunities for the individual. Individuals with positive work thoughts are likely inclined to develop their digital skills. Therefore, individuals who have positive perceptions about their work are expected to behave in a way that will improve themselves professionally. Therefore, determining the relationship between thoughts about work and digital skills is significant in filling new areas related to organisational behaviour. Many studies conducted on working life generally consist of the perceptions developed by the employee towards work and the behaviours he/she exhibits accordingly (Robbins and Judge, 2017). Coşkun (2017) revealed that the individual's personality traits affect his/her thoughts and commitment to work. It is stated that the individual's desires and goals determine their behaviour. Atalık and Eroğlu (2022) found that employees' attitudes towards work affect their behaviour. In the literature, it is noticeable that a limited number of studies include employees' thoughts on the quality of their work and their personal, professional and social benefits. Budd (2016) conceptualised the idea of work by addressing it based on the values it expresses for the employee. It is seen that Man et al. (2020) developed a scale by addressing the concepts related to the idea of work.

Results of the article

In line with the purpose of the research, some results have been revealed that align with the findings obtained from the study. It has been determined that the "caring for others" dimension of the idea of working, which is related to the family or relatives that the individual is obliged to look after other than himself; the "service" dimension, which is related to the individual serving nature and society; and the "professional citizenship" dimension, which is related to the individual's belonging to a place or group, embracing it, and feeling safe in the work he does, significantly and positively affect digital skills. With these results, the sense of responsibility towards the family may lead the individual to positive perceptions and behaviours regarding work. At the same time, it can be said that the individual's work with the idea of contributing to social development and welfare enables him to

behave in a way that supports his professional development. In addition, it is also possible to say that the individual's identification with his work and feeling an emotional attachment to it reveal positive behaviours regarding his work.

Suggestions based on results

It is inevitable for an individual to continue their working life with their digital skills. Therefore, it can be said that developing positive thoughts about work is a condition for developing digital skills. In other words, individuals who feel satisfied with their job are willing to develop their skills. Therefore, efforts to increase employee satisfaction are likely to highlight digital skills. As a result, this study argues that individuals' positive thoughts about work should be supported to develop digital skills at work. Similarly, managers and leaders are advised to develop positive thoughts about work. Thus, it is suggested that having and maintaining digitally talented human resources is possible. Another suggestion is for researchers to repeat the study in different sectors.

Limitations of the article

The main limitation of this study is that it covers employees working in higher education. Another limitation is the opinions expressed by the 387 participants interviewed.

Giriş

İnsanlar tarihsel süreç içerisinde, yaşadığı dönemin şartlarına uygun toplum özelliğini sergilemiştir. Budak (2021), bu toplumsal süreçleri; avcı (ilkel) toplum, tarım toplumu, sanayi toplumu, bilgi toplumu ve akıllı toplum şeklinde ifade etmektedir. Sanayi toplumuyla birlikte çalışma hayatı, toplumsal yapı içerisinde önemli bir yer edinmeye başlamış; iş, iş gören, örgüt, örgütsel tutumlar ve davranışlarla alakalı konular gündeme gelmiştir. Toplumsal gelişim süreci içinde iş gören, çalışmayı önceleri; emeği karşılığında para elde ettiği bir faaliyet olarak düşünmüş ve buna göre davranışlar sergilemiştir. Çalışma hayatındaki yenilik ve değişimlerle beraber çalışmaya bakış açısı da farklılaşarak kendisine değer atfedilen, sosyal kimliğini bulduğu bir alan olarak algılamaya başlamıştır. Özellikle XXI. yüzyıla gelindiğinde teknolojik gelişmelerde hızlı bir ilerleme kaydedildiği; insanlığın kas gücüne dayalı olarak başlayan üretim sürecinin teknolojik gelişmeler sayesinde önemli değişimlere uğrayarak zihinsel emeğin ön plana çıktığı görülmektedir. Eğitim, sağlık, sanayi, turizm olmak üzere pek çok farklı alanda bireylerin çalışma hayatında önemli değişimler meydana gelmiş; bunun doğal bir sonucu olarak ise bireylerin çalışma hayatında teknolojiyi kullanma becerisine sahip olmaya yönelik düşünceler önem kazanmıştır (Şenel ve Gençoğlu, 2003).

Dijitalleşme, kısaca bilginin sayısallaştırılması; bilginin bilgisayar tarafından dijital ortama aktarılmasını ifade etmektedir (Ersöz ve Özmen, 2020). Dijital teknolojilerin yaygınlaşmasıyla bireylerin gündelik hayatlarında bilgisayar, akıllı telefonlar, tabletler olmak üzere çeşitli dijital araçlar yaygın olarak kullanılmaya başlamış ve yaşam tarzı, iletişim becerileri ve alışkanlıkları yakından etkilenmiştir (Budak, 2021). Dijital teknolojilerin kullanımının yaygınlaştığı ve etkisinin belirgin bir düzeyde hissedildiği alanlardan birini de çalışma hayatı oluşturmaktadır. Çalışma hayatında dijital teknolojiler sayesinde, iş modellerine değer kazandırılarak kazanç yaratılmaktadır (Ersöz ve Özmen, 2020). Özellikle COVID-19 sonrası çalışma hayatında dijital teknolojilerin kullanımı hızla yaygınlaşmakta ve sürekli gelişerek değişim göstermektedir. Çalışma hayatındaki araç-gereçleri etkisi altına alan dijital teknolojilere yönelik iş görenlerin uyum sağlaması gerekliliği ortaya çıkmıştır (Ahat, 2023; Oğan ve Wolff, 2022; Şenel ve Gençoğlu, 2003).

Günümüz dijital çağda, iş hayatında verimliliği artırmak ve dijital teknolojilerin etkin kullanımını yaygınlaştırmak amacıyla çalışanların dijital yeteneklerinin gelişmiş düzeyde olması önem taşıyan bir konudur. Çünkü iş görenin çalışma hayatına dair bakış açısı, beklentisi ve algısı hiç şüphesiz çalışmaya karşı motivasyonunu dolayısıyla da iş performansını etkilemektedir (Eğinli, 2009). İş dünyası kendini yeniliklere sürekli adapte edebilen ve bu yönde yeteneklerini geliştirebilen insan kaynağına yönelmektedir. Aynı zamanda çalışanlar da işe karşı tutumları çerçevesinde işe daha fazla düzeyde bağlanabilmekte ve meslekî gelişmelerini sürdürmeye istekli olabilmektedir. Çalışma ile ilgili olumlu düşünceler içinde bulunan iş görenin, işine daha çok motive olması, işini daha iyi yapmaya odaklanması ve meslekî gelişimini desteklemek yönünde yeni beceriler edinmek için daha çok çaba sarf etmesi muhtemeldir. Bu doğrultuda araştırmanın amacını, bireylerin çalışmaya dair düşüncelerinin, dijital yeteneklerine etkisinin belirlenmesi oluşturmaktadır. Başarılı bir dijital dönüşüm için stratejik hedefler belirlemek her alanda, her kurum ve kuruluş için son derece kritik görülmektedir ("Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi", 2023, s. 11; Akçaöz ve Akçaöz, 2023). Kurum ve kuruluşların dijitalleşmesinde yetenekli insan kaynağına sahip olunması da bu kritik stratejiler arasında yer almaktadır. Bu nedenle dijital uyum sağlayan ve bu yönde gelişim gösterebilen insan kaynağına ulaşmak gereklidir ("International Labour Office", 2010, s. 7). Çetiner ve Doğan'a (2022) göre bireyler, çalışma ile ilgili bazı temel değerlendirmelere sahiptir. Dolayısıyla onların bu değerlendirmeleri ölçülebilmektedir. Bireylerin çalışmaya yönelik düşüncelerinin ne olduğunun ve yeni yetenekleri edinmeye etkisinin olup-olmadığının tespit edilmesinin; işteki verimliliği artırması bakımından araştırılması gereken bir konu olduğu düşünülmektedir. Söz konusu düşünceden yola çıkılarak yükseköğretim kurumlarında bir uygulama yapılması uygun bulunmuştur. Araştırmanın çalışma grubunu ise burada görevli idari personel oluşturmaktadır. Araştırma üç bölüm olarak tasarlanmıştır. Birinci bölümde konu ile ilgili kavramsal çerçeve çizilmektedir. İkinci bölümde uygulamaya yer verilerek nicel araştırmanın metodolojisi açıklanmaktadır. Üçüncü bölümde hipotezler test edilerek bulgulara yer verilmektedir. En nihayetinde bulgular ışında sonuç ve değerlendirmelerde bulunmaktadır.

Kavramsal çerçeve

Çalışma düşüncesi

Çalışma, bireyin kişisel ve toplumsal ihtiyaçlarını giderebilmesi amacıyla ortaya çıkan sosyal bir olgudur (Ören ve Yüksel, 2012, s. 35). Toplumsal bir varlık olarak bireyin gerçekleştirdiği günlük işleri kapsayan sosyo-ekonomik bir kavram olarak ifade edilmektedir (Işık, 2013, s. 102). Çalışma

düşüncesine işten farklı olarak; gerçekleştirildiği zaman, yer ve koşullar çerçevesinde bir değer atfedildiği söylenebilir (Ören ve Yüksel, 2012, s. 35). Çalışma, evde veya ev dışında yerine getirebilen; belirli bir ücret karşılığı olan veya hiçbir ücret karşılığı olmayan bütün faaliyetleri içerebilmektedir (Man, 2019, s. 18).

Birey açısından çalışma kavramı, farklı dönemlerde farklı anlamlar taşımıştır. Toplumun sahip olduğu sosyal, ekonomik ve kültürel değerlere bağlı olarak çalışma eyleminin gerçekleştirilme biçimi ve ona atfedilen anlam değişmektedir (Taşcıoğlu, 2018, s. 276). Önceleri çalışma, daha çok fiziksel emeği gerektirmekle birlikte bireyi bezdiren bir eylem olarak görüldüğünden bu yönde bir anlam yüklendiği görülmektedir (Meda, 1995, s. 21). Bazı dinî inançlara göre çalışma yardımlaşma amacıyla ve Tanrı'ya hizmet etme anlayışıyla gerçekleştirilmektedir (Budd, 2016, s. 51). Çalışma düşüncesi sadece inançlar çerçevesinde şekillenmemiş bunun yanı sıra gelişen teknolojilere bakış açısına bağlı olarak da farklı anlamlar yüklenmiştir (Çetiner ve Doğan, 2022, s. 1254). Sanayi devrimiyle birlikte çalışma düşüncesine daha çok ekonomik değer yüklendiği görülmektedir (Işık, 2013, s. 102). Bilgi toplumuyla birlikte değişen toplumsal unsurlar, çalışmaya bakış açısını değiştirmiştir (Sunar, 2020). Bilginin entelektüel sermaye olması; çalışma hayatında fiziksel emekten çok zihinsel emeği ön plana çıkarmıştır (Ören ve Yüksel, 2012, s. 35).

Budd (2016, s. 42), tarihsel süreç içerisinde çalışmaya yönelik düşünceleri konu aldığı kitabında birbirinden çok farklı algılamaların olduğunu ifade etmektedir. Çalışma, kimi zaman bireyin yaşamını devam ettirebilmesi için katlandığı fiziksel bir yük olduğunda "Izdırap" ve "Lanet" olarak düşünölmektedir. Bireyin diğerlerine olan bağımlılığını azalttığı için "Özgürlük" ve "Kişisel Tatmin" olarak anlamlandırılmaktadır. Ekonomik katkı sağlayabilen bir ürünle sonuçlandığında "Meta" olarak ifade edilirken; sosyal haklar ve ait olmayı kapsadığı için "Meslekî Vatandaşlık" ve "Sosyal İlişki"; yaratıcıya ve başkalarına karşı sorumluluktan dolayı da "Hizmet" olarak da düşünölmektedir (Doğan, 2016).

Çalışma, bireyin bedensel ve zihinsel emeğiyle başkalarına ürün veya hizmet sunduğu ve karşılığında ücretle ödüllendirildiği bir faaliyet olmakla birlikte bireye sosyal bir kimlik kazandıran, kariyerini destekleyen, hedeflerine ulaştıran önemli bir süreci ifade etmektedir (Altuntaş ve Baykal; 2008, s. 52). Bireyin, mesleğine olan yaklaşımını ifade eden çalışma düşüncesi ise onun iş yapma sürecinde sahip olduğu motivasyonunu ve tutumunu göstermektedir. Birey genel olarak çalışma sürecinde, amaçlarını nasıl daha verimli hâle getirebileceğini düşünmektedir. Bu aynı zamanda bireyin çalışmaya karşı olumlu düşünceler içinde olduğunu göstermektedir. Aksi durumda ise birey amaçlarında uzaklaşarak işe yönelik olumsuz düşünceler geliştirebilmektedir (Jimenez, Hu ve Xu, 2022). Bireyler, çalışmalarına ilişkin bazı değerlendirmelere sahiptir. Bu değerlendirmeler çalışmayı nasıl algıladıklarını göstermektedir. Birey, çalışmaya karşı düşünceler geliştirerek davranışta bulunmaktadır. Böylece çalışan davranışları gözlemlenebilmekte ve ölçülebilmektedir (Çetiner ve Doğan, 2022, s. 1255). Aynı zamanda bireyin çalışmaya yönelik düşüncesi, işe olan bağlılık düzeyini göstermektedir (Özdemir ve Doğan, 2021). İşe bağlılığı yüksek düzeyde olan ve duygusal bağlılık geliştirenlerin genellikle işe karşı olumlu tutum içinde oldukları görölmektedir (Meyer ve Allen, 1991).

Herhangi bir şeye yönelik düşünce ile ona karşı ortaya çıkan davranış arasında ilişki bulunmaktadır. Bu düşüncenin bilinmesi ise takip eden davranışın tahmin edilebilmesini sağlamaktadır (Coşkun, 2017). Çalışmaya atfedilen değerin olumlu düzeyde olmasının; bireyin kariyer başarısını iyi yönde etki etmektedir. Kariyerinde başarılı olan bireyin işteki tatmini de yüksek düzeyde olmaktadır (Herzberg, 1976). İş tatmini yüksek bireylerin performansı da yüksek olmaktadır (Demerouti, Cropanzano, Bakker ve Leiter, 2010). O halde bireyin çalışmaya karşı olumlu düşünce geliştirmesini etkileyen unsurlardan bahsedilebilir. Bu unsurlar, bireyin işini, öznel olarak anlamlandırması ve buna bağlı olarak bazı davranışları sergilemesi olarak ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle birey için çalışmanın değeri olumlu ve yüksek seviyede ise çaba göstermeye devam etmektedir. Tam tersi düşüncelere sahip ise emekte ve bağlılıkta azalma ortaya çıkmaktadır. Çalışma düşüncesini etkileyen unsurlar şöyle sıralanabilir:

Örgütsel kimlik: Bireyin çalışmaya yönelik değerlendirmeleri, işiyle birlikte kendini özdeşleşmesi hakkında bilgiler sunmaktadır. Örgüt içinde kendine atfettiği kimliğe dayanarak davranışlarda bulunmaktadır (Van Dick vd., 2004).

Motivasyon: Bireyin çalışmaya olan bağlılığını ve performansını etkileyen içsel ve dışsal motivasyon kaynakları, işle ilgili düşüncelerini etkilemektedir (Haryono ve Sulisty, 2020). İçsel motivasyon kaynakları, iş hedeflerine tutku ile bağlı olmayı ifade ederken; dışsal motivasyon kaynakları ise değer görme ve ödöllerle ilgilidir.

Tatmin: Örgütsel değerler ile kişisel değerleri özdeşleşmiş bireyler, işine karşı olumlu düşünceler geliştirirken memnuniyetleri de artmaktadır (Çelebi, 2021, s. 43).

Bağlılık: Örgüt kültürü ile bireysel değerleri özdeş olan bireylerin çalışmaya karşı bağlılık düzeyi de yüksek olmaktadır (Demir ve Kobal, 2021).

Hizmet anlayışı: Bireyin, sosyal sorumluluk hedefleri çerçevesinde işinde daha çok fayda sağlama düşüncesinde olmasını ve bu amaçla davranışlarda bulunmasını ifade etmektedir (Arısoy ve Taş, 2021, s. 832).

Böylece birey, çalışmaya yönelik olumlu düşünceler geliştirirken işe karşı daha istekli olmakta ve bu yönde harekete geçebilmektedir.

Dijital yeteneklerle çalışma düşüncesi arasındaki ilişki

Dijital bilgi çağı, sistem ve süreçlerin dijitalleşmesini ifade ederken hayatın her alanında bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygın kullanımı anlamına gelmektedir (Çelebi, 2021a, s. 25). Her alan ve sektör için dijitalleşme bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Dijitalleşen sistem ve süreçlerin yönetilebilmesi ise dijitalleşen alt yapı ve teknolojileri kullanabilen yetenekli insan kaynağını gerektirmektedir (Oğan ve Wolff, 2022). Çalışma hayatında dijitalleşmesiyle birlikte insan kaynaklarının sürece uyum sağlamasına yönelik yetiştirme-geliştirme faaliyetleri devreye girerek; dijital yeterlilikleri ortaya çıkarmaya yönelik çabaları artırmaktadır (Asiltürk, 2021, s. 661).

Dijital toplum çağında, bireyin düşünme gücü değer kazanırken yaratıcılık ve yenilikçilik ile ilgili becerileri ön plana çıkmaktadır (Ören ve Yüksel, 2012, s. 35). Dijital yetenekler, dijital çalışma ortamında etkili iletişim, işbirliği, problem çözme ve öz yönetimi kolaylaştırma gibi dijital örgütlere özgü yetkinliklerini içermektedir (Adamovic, Gahan, Olsen, Gulyas, Shallcross ve Mendoza, 2022). Dijital yetenekler, bu alandaki bilgi ve becerilere sahip olmayı gerektirmektedir. Söz konusu becerilerden bazıları (Oğan ve Çetiner, 2024, s. 121-122):

- Gelecek odaklı bakış açısına sahip olmak ve bu yönde gelişimini destekleme,
- Yeni teknolojilerle uyumlu biçimde çalışabilme,
- Teknolojinin sunduğu esnek çalışma yöntemlerini kullanabilme
- Ekip ruhuyla çalışabilme,
- Dijital sistemleri ve uygulamaları kullanabilme,
- Verileri analiz edebilme ve yönetebilme olarak sıralanabilmektedir.

İşin birey açısından anlamı, kişisel gelişimini desteklemesini ve toplumsal fayda sağlamasını ifade etmektedir (Çetiner ve Doğan, 2022, s. 1255). Birey işiyle ilgili olumlu, faydalı, mutlu hissettiğinde örgüte katkısını artarak performansı yükselmektedir. Bu nedenle örgütsel etkinliğin artırılması amacıyla çalışma düşüncesinin anlamlı hale getirilmesinin gerekli olduğu vurgulanmaktadır (Bailey, Madden, Alfes, Shantz ve Soane, 2016, s. 1). İş yapma yöntemlerinin hızla değişmesi, bazı bireyler açısından zorlayıcı olabilmekte ve değişime direnç gösterebilmektedir (Küçük ve Günaydın, 2021). Şuan çalışma hayatının içinde yer alan bireyler, Alfa Kuşağı gibi teknolojinin içinde doğup-büyümediğinden dolayı yeni teknolojileri öğrenmede ve adapte olmada güçlük yaşayabilmektedir (Demirel, 2021, s. 1814). Ya da yeni iş hayatına uyum sağlamada kendilerini yetersiz hissedebilmektedir. Böylece çalışma arkadaşlarından geride kalmaktan dolayı kaygılanabilmekte ve çalışmaya yönelik olumsuz düşüncelere sahip olabilmektedir. Bu durumun bireyin dijital yeteneklerden yoksunluğundan kaynaklandığı söylenebilir (Tutar, Erdem ve Şahin, 2024, s. 34). Ancak bu bireyler söz konusu yeteneklerin farkına vararak ve öğrenmeye heves ederek yeni becerilere adapte olabilirler. Alfa kuşağının genel olarak yeni şeyleri hızlı öğrenebilme, uyum sağlayabilme, görsel ve dinamik bilgileri analiz ederek değerlendirme yeteneğine sahip olduğu söylenebilir (Brown, 2000, s. 12). Bu açıdan bakıldığında teknoloji ile birlikte yaşamının, ona alışmanın ve deneyimlemenin dijital yetenekleri geliştirmeyi desteklediği söylenebilir (Furia, 2015; Reis, 2018).

Çalışma düşüncesi, bireyin kariyer başarısında kritik rol oynamaktadır. Çalışmaya yönelik olumlu düşünceler içerisinde olanlar, kariyer yönetimine odaklanmaktadır. Kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmek amacıyla tutum ve davranışlarını yönlendirebilmektedir. İşine karşı olumlu düşünceler besleyen birey, çalışmaya ilişkin olumlu davranışlar geliştirir. Çalışmaya karşı olumlu tutum içinde olanların iş verimliliği yüksek olmaktadır (Demerouti vd., 2010; Eğinli, 2009). En nihayetinde başarılı sonuçlar elde edilebileceği de ortadadır. Aynı zamanda güçlü bir çalışma düşüncesine sahip olan bireylerin yeteneklerini geliştirmek amacıyla yeni beceriler edinmeye istekli olmaları beklenmektedir. McKinsey'e (2020) göre 2030 yılı işgücü yetkinlikleri, dijital beceriler üzerine odaklanmaktadır. İş hayatında, yeni iş modellerini uygulayabilen, dijital yetenekleri gelişmiş insan kaynağı tercih edilmektedir. Çalışmaya karşı olumlu düşünceler içinde olan bireyler genellikle

öğrenmeye açık biçimde kişisel ve meslekî gelişimine katkı sağlamaya kararlıdır. Yeniliklere adapte olabilen bireyler olmalarının yanı sıra yeni dijital becerileri öğrenmeye de heveslidir Öyleyse çalışmaya yönelik olumlu düşüncelerin, dijital yetenekleri geliştirmeye yine olumlu yönde etki etmesi muhtemel görülmektedir.

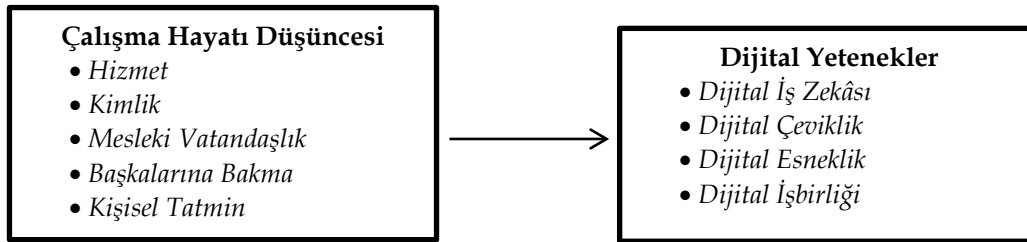
Yöntem

Araştırmanın modeli ve hipotezleri

Bu araştırmanın amacı bireylerin çalışmaya yönelik düşüncelerinin, dijital yetenekler üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaktır. Bu doğrultuda çalışma, birbiri ile ilişkili bir durumu ortaya çıkarma amacıyla olduğu için betimseldir ve ilişki tarama deseninde nicel bir araştırma niteliğindedir (Büyüköztürk, 2009; Karasar, 2006). Değişkenlerin birbiriyle olan ilişkisini analiz etmek için yapısal eşitlik modellemesi (SEM) kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli, birden fazla değişkenin birbiriyle karşılıklı ilişkileri aynı anda ölçme imkânı sunmaktadır. Bu durum araştırmadaki gizli değişkenlerin tespitini de sağlamaktadır. Analiz için veri ihtiyacının daha fazla olması gerektiği durumlarda tahmin yöntemini kullanmaktadır. Bu özelliğiyle elde edilen düşük miktardaki verilerle analiz yapma kolaylığı sağlamaktadır (Aybek ve Karataş, 2023, s. 657; Yasım, 2020, s. 7).

Bu araştırmada yapısal eşitlik modellemesi türlerinden PLS-SEM (Partial Least Squares) “Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modelleme” kullanılmıştır. PLS-SEM genellikle normal dağılım koşulunu sağlamayan ve daha küçük veri kümelerinin analiz etmek için tercih edilmektedir (Seyrek, 2023, s. 3).

Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında görevli idari personel oluşturmaktadır. Bu bağlamda yükseköğretim kurumlarında görevli idari personelin çalışma hayatına ilişkin düşüncelerinin dijital yeteneklerini etkileyip-etkilemediği araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkeni, çalışma hayatı düşüncesi; bağımlı değişkeni ise dijital yetenekler olarak tasarlanmıştır. Ayrıca araştırma modelinde bulunan her bir alt boyut gizil değişken olarak ifade edilebilir (İlgaz ve Özdemir, 2024).



Şekil 1: Araştırma Modeli

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Bu doğrultuda araştırmanın temel sorusu, yükseköğretim kurumlarında görevli idari personelin çalışmaya dair düşüncesi, dijital yeteneklerini etkilemekte midir?

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler ise şöyledir:

H1: Çalışma hayatı düşüncesiyle ilgili “hizmet” algısı dijital yetenekleri etkilemektedir.

H2: Çalışma hayatı düşüncesiyle ilgili “kimlik” algısı dijital yetenekleri etkilemektedir.

H3: Çalışma hayatı düşüncesiyle ilgili “mesleki vatandaşlık” algısı dijital yetenekleri etkilemektedir.

H4: Çalışma hayatı düşüncesiyle ilgili “başkalarına bakma” algısı dijital yetenekleri etkilemektedir.

H5: Çalışma hayatı düşüncesiyle ilgili “kişisel tatmin” algısı dijital yetenekleri etkilemektedir.

Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında çalışan idari personel oluşturmaktadır. Yükseköğretim Kurulu (YÖK) 2023 yılı Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporuna göre 204 üniversitede 216.797 devlet, 32.320 vakıf olmak üzere toplam 249.117 idari personel görev yapmaktadır (“YÖK”, 2024). Araştırma evreninin büyüklüğü göz önünde bulundurulduğunda örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme tesadüfi olmayan örnekleme yöntemi olup, araştırma verileri kolay, hızlı ve ekonomik bir şekilde toplanabilmektedir (Haşiloğlu, Baran ve Aydın, 2015: s. 20). Bu kapsamda 0,05 hata payı ve %95 güven aralığında en az 384 örneklem sayısı evreni temsil edebilmektedir (Ural ve Kılıç, 2013).

Verilerin toplanması

Araştırma verilerini toplamak amacıyla anket tekniğinden yararlanılmıştır. Üç bölümden oluşan anket formunun birinci bölümünde bireylerin cinsiyet, yaş, üniversite türü, çalışılan birim, görev türü ve mesleki deneyimlerine ilişkin demografik özellikleri yer almaktadır. İkinci bölümde Çetiner ve Doğan (2022) tarafından geliştirilen; "Çalışma Düşüncesi" ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçek, bireylerin çalışma hayatına ilişkin düşüncelerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Hizmet, kimlik, mesleki vatandaşlık, başkalarına bakma ve kişisel tatmin temaları olmak üzere 6 alt boyut ve 5'li likert tipinde derecelendirilen 17 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin uygulanması için gerekli olan izin alınmıştır. Üçüncü bölümde ise Oğan ve Çetiner'in (2024) bireylerin dijital yeteneklerini belirlemek amacıyla çalışmalarında geliştirmiş oldukları "Dijital Yetenekler" ölçeğinden faydalanılmıştır. Dijital yetenekler ölçeği; dijital iş zekâsı, dijital çeviklik, dijital esneklik ve dijital işbirliği temalarında 4 alt boyut ve 5'li likert tipinde derecelendirilmiş 14 ifadeden oluşmaktadır. Ayrıca anket formunun uygulanması ile ilgili etik onay izni, Artvin Çoruh Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kuruluna 09.07.2024 tarihinde yaptığı E-141617 numaralı evrak başvurusuyla uygun bulunmuştur. Dijital ortama aktarılan anket formu, 2024 Ekim ayı boyunca çeşitli sosyal medya platformlarında ve e-mail adreslerinde paylaşılarak çevrimiçi olarak uygulanmıştır.

Verilerin analizi

Bu araştırmadan elde edilen veriler öncelikle SPSS programı aracılığıyla kodlanmıştır. Katılımcılarla ilgili demografik verilerin tespitinin ardından verilerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle yapısal eşitlik modeli analizi için Smart PLS istatistik programında PLS-SEM yöntemi (Ringle, Wende ve Becker, 2022) tercih edilmiştir. Ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği ölçüm modeli analizi ile değerlendirilmiştir. Güvenirlik analizi için Cronbach's Alpha değerleri kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modelinde analizler, ölçüm modeli ve yapısal model olmak üzere ikili bir modelleme oluşturularak gerçeleştirilmektedir. İlk aşamada doğrulamalı faktör analizi gerçeleştirilmektedir. Burada değerkenlerin teorik yapıyı yansıtıp yansıtmadıkları veya ne kadar yansıtıkları tespit edilmeye çalışılırken aynı zamanda araştırmadaki gizli boyutlar da belirlenebilmektedir. Bunu tespit etmek amacıyla değerkenler arasındaki ilişkiler için bir ölçme modeli tasarlanmaktadır. İkinci aşamada söz konusu modelin test edilmesi için regresyon analizi gerçeleştirilmektedir. Buradaki yapısal eşitlik modelinde, birden fazla değerkenin birbirine olan etkisi test edilebilmektedir (Seyrek, 2023, s. 4). Araştırma ile ilgili uyum güvenilirliği için rho_c, rho_a; yakınsak geçerlilik için ortalama varyans AVE, ayırım geçerliliği için Fornell-Larcker kriteri, heterotrait monotrait oranı (HTMT); model uyum iyiliği için SRMR, d_ULS, d_G, Q², NFI ve modelin yapısal analizi için β , InnerVIF, f², X uygulanmıştır. Değerkenler ile ilgili doğrulamalı tetrad analizi (CTA) gerçeleştirilmiştir (Baydeniz, Ergün, Türkoğlu ve AYTEKİN, 2024, s. 2904).

Bulgular

Katılımcılara ait demografik bulgular

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanlarla ilgili olarak cinsiyet, yaş, çalıştıkları birim ve çalışma deneyimleri gibi demografik bilgiler elde edilerek bulgular Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Demografik Bulgular

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Kadın	132	34,38
	Erkek	255	66,41
Yaş	18-25	9	2,33
	36-45	148	38,24
	26-35	84	21,71
	46-55	111	28,70
	56-65	35	9,04
Çalışılan Birim	Meslek Yüksekokulu	103	26,77
	Fakülte	115	29,87
	Rektörlük	79	20,52
	Daire Başkanlığı	10	2,60
	Yüksekokul	51	13,27
	Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı	8	2,08
	Araştırma Merkezi	11	2,86
	Enstitü	10	2,60
Mesleki Deneyim	0-4 yıl	49	12,67
	5-9 yıl	56	14,47
	10-14 yıl	96	24,82
	15 yıl ve üzeri	186	48,06
Toplam		387	100

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Demografik bulgulara ilişkin Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %34,38'inin kadın, %66,41'inin erkek çalışanlardan oluştuğu görölmektedir. Çalışanların, %38,24 ile en fazla "36-45" yaş aralığında; diğer birimlere göre en fazla %29,87'sinin "fakülte"; %26,77'sinin "meslek yüksekokul"; %20,52'sinin "rektörlük" birimlerinde idari personel olarak görev yaptığı; yine deneyim olarak en fazla %48,06'sının "15 ve üzeri yıl" mesleki deneyime sahip oldukları göze çarpmaktadır.

Ölçüm modeli ile ilgili analizler

Çalışmanın hipotez testlerine geçmeden önce araştırmada yararlanılan ölçeklerle ilgili güvenilirlik ve geçerlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla ölçek maddelerinin geçerliliği, Doğrulayıcı Tetrad Analizi (CTA) ile test edilmiştir. Aynı zamanda ölçeklerin alt boyutları ve her bir madde için güvenilirlik Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Bununla beraber yakınsak geçerlilik için ortalama varyans (AVE) ve değerleri uyum güvenirliliği için rho_C, rho_A değerleri belirlenerek Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Güvenilirlik ve Geçerlilik İle İlgili Bulgular

İfadeler	Faktor	C.Alfa	rho_A	rho_C	AVE
BB1sorumlu olduğu insanların geleceğini güvence altına almak..	0,971	0,955	0,957	0,971	0,917
BB2 ..sorumlu olduğu insanların ihtiyaçlarını karşılamak..	0,963				
BB3 ..ailesinin devamlılığını sağlayabilmek için sergilediği..	0,939				
H1 Çalışma insanın topluma/ ülkesine faydalı olmasını sağlayan bir.....	0,942	0,938	0,944	0,960	0,889
H2 Çalışma insanın insanlığa hizmet etmesinin bir aracıdır.	0,971				
H3 Çalışma insanın doğaya/ diğer canlılara faydalı olmasını sağlayan	0,916				
K1 Çalışma insanın kendisini toplum içinde ifade etmesini sağlayan...	0,933	0,958	0,959	0,968	0,857
K2 Çalışma insanın kendisini toplum içinde tanımlamasını sağlayan...	0,946				
K3 Çalışma toplum tarafından insana kimlik atfedilmesine imkân	0,922				
K4 Çalışma insanın kim olduğunu açıklamasına yardımcı olan bir araç.	0,919				
K5 Çalışma insanın kendisini anlamasını sağlayan araçlardan biridir.	0,909				
KT1 ...içsel olarak kendisini ödüllendirmesine imkân sunan bir..	0,919	0,948	0,954	0,966	0,905
KT2 .. potansiyelini geliştirmesini sağlayan bir eylemdir.	0,964				
KT3 ...kendisini gerçekleştirmesine imkân sunan bir araçtır.	0,970				
MV1 dâhil olduğu meslek grubuna ait hakları elde etmesinin bir yolu..	0,920	0,946	0,948	0,965	0,902
MV2 .. insanın bir meslek grubuna dâhil olmasının yoludur.	0,966				
MV3 .. uzmanlık bilgi ve becerilerini geliştirerek belirli bir gruba..	0,963				
DY1...bilgiyi dijital ortamlarda güvenli biçimde saklayabilirim...	0,811	0,976	0,980	0,979	0,770
DY2doğru bilgiye hızlı biçimde ulaşabilirim ve kullanabilirim.	0,884				
DY3 İşimle ilgili konularda her an interaktif olabilirim.	0,891				
DY4 Dijital yeteneklerimi geliştirmeye istekliyim.	0,917				
DY5 Farklı özellik ve yetenekteki dijital iş gücü ile birlikte çalışabilirim.	0,957				
DY6 ..dijital teknolojileri, işime uyarlama konusunda istekliyim.	0,910				
DY7 Dijital çağa uygun biçimde çalışmalarına yön verebilirim.	0,913				
DY8 ... takip ederek, işimle ilgili konularda kullanmaya meyilliyim.	0,917				
DY9 İşlerimi uzaktan takip edebilirim, koordinasyonu sağlayabilirim.	0,892				
DY10 zamanımı daha esnek biçimde değerlendirebilirim.	0,899				
DY11 Yabancı dili geliştirme konusunda dijital uygulamalara baş...	0,682				
DY12 ... esnek çalışma yöntemlerini kullanırım.	0,847				
DY13 Sanal iş modellerine kolayca adapte olurum.	0,831				
DY14 ...ofis otomasyon sistemlerini pratik biçimde kullanabilirim.	0,898				

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Ölçeklerle ilgili güvenilirlik ve geçerlik analiz bulgularının yer aldığı Tablo 2 incelendiğinde öncelikle çalışma düşüncesi ölçeğinin maddelerinin faktör yüklerinin orijinal ölçekte olduğu gibi 5 alt boyutta yüklendiği görülmektedir. Söz konusu alt boyutlar, “ BB: Başkalarına Bakma”; “H: Hizmet”; “K: Kimlik”; “KT: Kişisel Tatmin”; “MV: Meslekî Vatandaşlık” tan oluşmaktadır. Bununla birlikte “Dijital Yetenekler” ölçeğinin maddelerinin (DY1...DY14) de orijinal ölçekte olduğu gibi 4 alt boyutta yüklendiği görülmektedir ancak araştırma modeli çerçevesinde dijital yetenekler ölçeği tek bir faktörde değerlendirilmeye alınmıştır. Her iki ölçeğin maddelerinin faktör değerlerinin yüksek olduğu (>0.60) (Hair vd., 2021, s. 77) görülmektedir. Ölçeklerle ilgili güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Çalışma düşüncesi ölçeğinin her bir alt boyutuyla ilgili Cronbach’s Alfa değeri, “BB” 0,955; “H” 0,938; “K” 0,958; “KT” 0,948; “MV” 0,946 tespit edilmiştir. Dijital yetenekler ile ilgili 14 maddenin Cronbach’s Alfa değeri ise 0,976 olarak bulunmuştur. Güvenirlik alfa değerinin 0,80’den büyük olması ölçeklerin güvenilirliğinin yüksek olduğunu desteklemektedir (Hair vd., 2021, s. 77). Ölçeklerle ilgili yakınsak geçerlilik için ortalama varyans (AVE) ve uyum güvenirliliği için rho_A, rho_C değerleri bulunmuştur. Çalışma düşüncesi ölçeği için AVE değerlerinin, 0,944-0,958 arasında; rho_A değerlerinin 0,944-0,959 arasında, rho_C değerlerinin ise 0,857-0,917 arasında olduğu tespit edilmiştir. Dijital yetenekler ölçeği için AVE değeri, 0,770; rho_A değeri 0,980 ve rho_C değeri ise 0,979 olarak tespit edilmiştir. Fornell ve Larcker (1981), AVE değerinin 0,50 değerinden yüksek; Dijkstra ve Henseler (2015), rho_A değerinin 0,50 değerinden yüksek; Bagozzi ve Yi (1988) ise rho_C değerinin 0,60’tan yüksek olmasının faktör analizine uygunluğunu gösterdiğini belirtmektedir.

Araştırma ile ilgili ayrışma geçerliliğini tespit etmek amacıyla HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio) ve Fornell-Larcker kriterine göre analizler gerçekleştirilmiştir. Ayrışma geçerliliği, farklı yapılarıdaki değişkenlerin birbiriyle ilişkisi derecesini göstermektedir. Yapısal eşitlik analizi için HTMT değerinin 0,90’dan daha az olması gerekmektedir (Henseler, Ringle ve Sarstedt, 2015). Ayrışma geçerliliği analiziyle ilgili bulgular Tablo 3’te sunulmaktadır.

Tablo 3: Ayrışma Geçerliliği ile İlgili Bulgular

HTMT							Fornell Larcker					
	BB	DY	H	K	KT	MV	BB	DY	H	K	KT	MV
BB							0,958					
DY	0,791						0,768	0,877				
H	0,880	0,777					0,834	0,752	0,943			
K	0,905	0,779	0,973				0,866	0,76	0,923	0,926		
KT	0,855	0,742	0,914	0,968			0,815	0,721	0,861	0,921	0,952	
MV	0,905	0,806	0,904	0,953	0,922		0,861	0,778	0,851	0,906	0,874	0,950

HTMT=Korelasyon Geometrik Ortalamalar, \sqrt{AVE} =Varyansın Ortalama Karekökü (italik olarak)gösterilmiştir

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Tablo 3'te HTMT kriterine göre hesaplanan ayrışma geçerliliği ve Fornell ve Larcker kriterine göre hesaplanan ayrışma analizi ile ilgili sonuçlar yer almaktadır. Görüldüğü üzere belirtilen Fornell ve Larcker ayrışma değerlerinin diğer boyutlarla olan korelasyon değerlerinden daha yüksek olması nedeniyle bu kriterde ayrışma koşulu sağlanmış olmaktadır. Aynı tabloda yer alan HTMT kriteriyle ilgili ayrışma değerlerinin <1,0 olması sebebiyle HTMT analizi sonuçlarının da geçerliliği karşıladığı söylenebilmektedir (Henseler vd., 2015). Böylece analiz sonuçlarına göre verilerin yapısal eşitlik modeli analizi için uygun olduğu görülmüştür.

Yapısal eşitlik modeli ile ilgili analizler

Araştırmanın amacı doğrultusunda önerilen hipotezlerin test edilmesi amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Model uyum iyiliği için SRMR, d_ULS, d_G, Q², NFI değerleri hesaplanarak Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Model Uyum İyilik Değerleri

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,046	0,046
d_ULS	1,068	1,068
d_G	2,373	2,373
Q ²	4444,378	4444,378
NFI	0,785	0,785
VIF	<5	

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Araştırma modeliyle ilgili analizlere geçmeden önce, uyum değerleriyle ilgili testler gerçekleştirilmiştir. Standart kök ortalama kare (SRMR), korelasyon tutarsızlıklarıyla ilgili değeri; NFI değeri ise normal uyum endeksini göstermektedir. Tablo 4'te yer alan SRMR değeri 0,04 ve NFI değeri 0,785 olarak hesaplanmıştır. Buna göre korelasyonlar arasındaki tutarsızlık şartı sağlanmıştır <0,1 ve NFI için ise 0,9'un üzerinde bir değer uyum için yeterli görülmektedir (Dash ve Paul, 2021). Ancak bu tutarsızlık modelin öngördüğü örnekleme hatasından kaynaklanıyorsa iyi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle d_ULS (Öklid mesafesi) ve d_G (jeodezik mesafe) değerleri dikkate alınmaktadır (Baydeniz vd., 2024, s. 2905). Modelde Q² değeri 4444,37 olarak tespit edilmiştir. Araştırma modelinin tahmin gücünü gösteren Q² değerinin sıfırdan büyük olması gerekmektedir (Hair vd., 2021). Dolayısıyla çalışmadaki tüm değerler uyum iyiliğini göstermektedir.

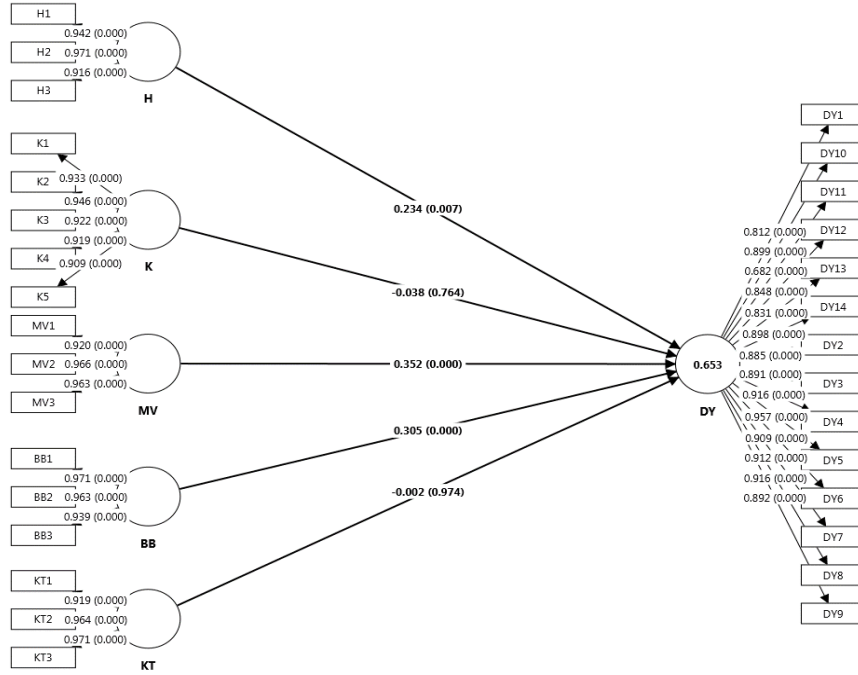
Araştırma modelinin yapısal analizi için t değerleri, doğrusallık (VIF), β katsayıları, etki büyüklüğü (f^2), belirlilik katsayısı (R^2) değerlerinin hesaplanması için PLS algoritması kullanılmış ve Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Yapısal Eşitlik Modeli Yol Analizi Bulguları

	β	Sample mean (X)	Standard deviation (STDEV)	f^2	R^2	T statistics (O/STDEV)	P
H ₁ BB -> DY	0,305	0,300	0,085	0,056	0,654	3,598	0,000
H ₂ H -> DY	0,234	0,226	0,087	0,023		2,689	0,007
H ₃ K -> DY	-0,038	-0,047	0,127	0		0,3	0,764
H ₄ KT -> DY	-0,002	0,018	0,071	0		0,032	0,974
H ₅ MV -> DY	0,352	0,355	0,096	0,052		3,683	0,000

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Tablo 5'teki yol analiziyle ilgili bulgulara bakıldığında; başkalarına bakma, hizmet ve mesleki vatandaşlık boyutlarının, dijital yetenekleri önemli ve olumlu biçimde etkilediği ortaya çıkmıştır. Böylece H₁, H₂ ve H₃ hipotezleri desteklenmiş olmaktadır. Ancak kimlik ve kişisel tatmin boyutlarının, dijital yeteneklerini olumlu şekilde etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla H₃ ve H₄ hipotezleri desteklenmemektedir.



Şekil 2: Araştırma Model Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Öncelikle PLS-SEM yol katsayılarının düzeylerinin hesaplanması için örneklem köpürtme yöntemi kullanılmış ve 5000 alt örnekleme t değerleri bulunmuştur. Değişkenler arasındaki etki katsayıları için VIF, etki büyüklüğü için f^2 , belirlilik katsayısı için R^2 değerleri tespit edilmiştir. Şekil 2'de görüldüğü üzere modeldeki R^2 değeri orta tahmin gücünde ($R^2=0,654$; $R^2>0,50$) olarak bulunmuştur. Doğrusallık (VIF) değerinin 5 değerinin altında olması modelle ilgili doğrusallığı ifade etmektedir (Hair vd., 2021). Etki büyüklüğü değerleri $f^2 \leq 0,02$ düşük olarak ortaya çıkmıştır (Cohen, Manion ve Morrison, 2007). Araştırmanın modelinde yer alan etkileyen değişkenler egzogen gizil değişken, etkilenen değişkenler ise endojen gizil değişkeni ifade etmektedir (İlgaz ve Özdemir, 2024, s. 87). Etki büyüklüğü analiziyle her bir egzogen gizil değişkenin endojen gizil değişken üzerindeki etkisi hesaplanmaktadır. Başkalarına bakma, hizmet ve mesleki vatandaşlık egzogen gizil değişkenlerinin, dijital yetenekler endojen gizil değişkenine etki büyüklüğü sırasıyla $f^2=0,056$; $0,023$; $0,052$ olarak ortaya çıkarken; kimlik ve kişisel tatmin egzogen gizil değişkenlerinin, dijital yetenekler endojen gizil değişkenine olan etkinin büyüklüğü ise $f^2=0$ olarak tespit edilmiştir.

Sonuç ve değerlendirme

Yeni çalışma koşulları, dijital yetenekleri ön plana çıkarmaktadır hatta meslekler dijital becerilerle birlikte yeni isimlerle yeni formlara dönüşmektedir. Bilgi ve iletişim alanındaki gelişmeler, bireyin bakış açısını değiştirirken yeniliklere adaptasyonu zorunlu hale getirmektedir. Çalışma alanının ve içeriğinin değişmesiyle birlikte bireyin, işe yönelik tutumları da etkilenmektedir. Bireyin çalışma hayatındaki motivasyon kaynakları farklılaşmakta ve beklentilerini karşılayabilme düzeyine göre çeşitli davranışlarda bulunabilmektedir. Bu araştırma, çalışmaya yönelik düşüncenin, dijital yeteneklere etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Dijital yeteneklerin, iş hayatında oldukça kritik yetenekler olarak görülmesi ve iş görenlerin yeni koşullara karşı yeni yetenekleri edinme gerekliliği düşüncesinden yola çıkılarak çalışmaya karşı tutumun yeni yetenekleri edinme davranışı üzerinde etkili olup olmadığı ortaya çıkarılmak istenmiştir. Böylece çağımızın önemli bir kriteri olarak ifade edilen dijital yetenekli çalışanlara sahip olmak için öncelikle çalışmaya yönelik olumlu düşüncelerin yaratılması yönünde çabalar sarf edilmesinin gerekliliği vurgulanmış olmaktadır.

Pratik çıkarımlar

Araştırmanın amacı doğrultusunda çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda bazı sonuçlar ortaya çıkarılmıştır. Çalışma düşüncesinin bireyin kendisi dışında bakmakla yükümlü olduğu ailesi veya yakınları ile ilgili olan “başkalarına bakma” boyutunun; bireyin doğaya ve topluma hizmet etmesi ile ilgili olan “hizmet” boyutunun ve bireyin yaptığı işe; bir yere, gruba ait olması, benimsemesi, güvende hissetmesi ile ilgili olan “meslekî vatandaşlık” boyutunun dijital yetenekleri önemli ve olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlarla birlikte aileye karşı sorumluluk duygusunun bireyi çalışmayla ilgili olumlu algılara ve olumlu bir davranışa sevk ettiğini söylemek mümkündür. Aynı zamanda bireyin toplumsal gelişime ve refaha katkı sağlama düşüncesiyle çalışmasının mesleki gelişimini destekleyecek biçimde davranmasını sağladığı söylenebilir. Bunların yanı sıra bireyin işiyle özdeşleşmesinin, duygusal bağlılık hissetmesinin işiyle ilgili olumlu davranışları ortaya çıkardığını söylemek de mümkündür. Çalışma düşüncesinin, kimlik ve kişisel tatmin boyutlarının, dijital yetenekler ile arasındaki korelasyon katsayısının yüksek düzeyde olmasına karşın direkt bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Nihayetinde çalışma düşüncesine ait bütün boyutlar birbiriyle ilişkili konuları içermektedir ancak diğerlerine göre bazı boyutlarda direkt etkisi olmayabilir. Günümüzde çalışmaya yönelik düşüncelerin örgütsel davranış alanlarıyla direkt ilişkisinin yanı sıra bahsedilen temel tutumlarla birlikte ele alınabilecek bazı unsurlarla bağlantısında da söz etmek mümkündür. Bireyin işine yönelik düşüncelerinin; mesleki gelişim fırsatları, emeğine karşılık gelen bir maaş, yeni iş modelleriyle tasarlanmış bir çalışma ortamı vb. gibi unsurlardan duyduğu memnuniyet veya memnuniyetsizlik algısına göre davranış geliştirmesinde etkili olduğu söylenebilir. Bu araştırmada bahsedilen işle ilgili sahip olunan dijital yetenekler, birey açısından gelişim ve kariyer fırsatı olarak düşünülerek ele alınmıştır. Olumlu çalışma düşüncesi içinde olan bireylerin, dijital yeteneklerini geliştirmeye meyilli olmaları muhtemeldir. O halde işine karşı olumlu algıları olan bireylerin, mesleki olarak kendilerini geliştirme yönünde davranış göstermesi beklenir. Dolayısıyla çalışmaya yönelik düşüncelerin, dijital yeteneklerle olan ilişkisinin tespit edilmesinin örgütsel davranışla ilgili yeni alanları doldurması yönüyle önemli görülmektedir. Çalışma hayatına ilişkin gerçekleştirilen pek çok araştırma genellikle çalışanın işe karşı geliştirdiği algılar ve buna bağlı olarak ortaya çıkardığı davranışlardan oluşmaktadır (Robbins ve Judge, 2017). Coşkun (2017), bireyin kişilik özelliklerinin işe olan düşüncelerini ve bağlılığını etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Bireyin istek ve amaçlarının davranışlarında belirleyici olduğunu ifade etmektedir. Atalık ve Eroğlu (2022), çalışanların işe karşı tutumlarının davranışlarını etkilediğini tespit etmiştir. Literatürde, iş görenlerin yaptıkları işle ilgili olarak; niteliğinin yanı sıra kişisel, meslekî ve toplumsal yararları üzerine düşüncelerini içeren sınırlı sayıda çalışma olduğu göze çarpmaktadır. Budd (2016) çalışma düşüncesini, iş gören için ifade ettiği değerler temelinde ele alarak kavramsallaşmasını sağlamıştır. Man, Bozkurt, Çitçi, Turan ve Okutan'ın (2020) çalışma düşüncesiyle ilgili kavramları ele alarak bir ölçek geliştirdiği görülmektedir. Çetiner ve Doğan (2022) çalışmada bireylerin çalışmaya yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla bir ölçek geliştirmiştir. Bu anlamda bu araştırma, değişen çalışma hayatına paralel değişen örgüt iklimine ve örgütsel davranış alanına pratik katkılar sağlamaktadır.

Teorik çıkarımlar

Araştırma, mevcut durumda çalışmaya yönelik düşüncenin, dijital yeteneklerle ilişkisi ile ilgili teorik bilgiler sunması bakımından önemli görülmektedir. Bu çalışma, bireylerin çalışmaya yönelik algılarıyla ilgili farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Hangi alanla ilgili olursa olsun işle ilgili yeni modeller, dijital yeteneklere sahip insan kaynağını ön plana çıkarmaktadır. Bu nedenle araştırmada, çalışmaya yönelik çok boyutlu çalışan algısının, dijital yeteneklere etkisine odaklanılmaktadır. Bu özelliğiyle çalışmanın literatürde benzersiz olduğu söylenebilir. Araştırmanın, çalışma iklimini etkileyen karmaşık yapıların geliştirilmesine ışık tutması beklenmektedir. Aynı zamanda alan yazında benzer çalışmaların yapılmasının yolunu açtığı düşünülmektedir.

Çalışmaya yönelik düşünceler, çalışan davranışlarını etkilemesi yönüyle oldukça önemlidir. Bu çalışmada bireylerin çalışma düşüncesi, dijital yetenekleri göstermelerinde kritik rol oynamaktadır. Bireylerin çalışmaya yönelik olumlu düşüncelerinin, dijital yeteneklerini geliştirmeleri yönünde harekete geçireceği vurgulanmaktadır. Araştırmanın bulguları, bireylerin çalışmayı hizmet, kimlik, başkalarına bakma, kişisel tatmin ve mesleki vatandaşlık olarak algılamalarına bağlı olarak farklı davranışlar sergileyebileceklerinin altını çizmektedir. Bu anlamda bireylerin mesleki becerilerini geliştirmeye meyilli davranışları göstermeleri bakımından çalışmaya yönelik olumlu düşüncelerin oluşturulmasının göz önünde bulundurulmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Böylece çalışmaya karşı olumlu algılar yaratılarak çalışan bağlılığı artırılabilir ve bu da örgütsel performansı olumlu yönde etki eder. Ayrıca bu çalışma değişen çalışma hayatıyla ilgili değişen düşüncelerin ve unsurların varlığını göstermektedir. Yeni iş modellerinde, dijital yetenekler kritik başarı unsuru olarak ifade edilirken tercihler de bu yönde olmaktadır (Oğan ve Wolff, 2022). Bireyin çalışma hayatını dijital yetenekleriyle

devam ettirmesi kaçınılmazdır. O halde çalışmaya dair olumlu düşünceler geliştirmenin, dijital yetenekleri geliştirmek için bir koşul olduğu da söylenebilir. Diğer bir ifadeyle işinde tatmin olduğunu hisseden birey, yeteneklerini geliştirmeye isteklidir bu nedenle çalışan memnuniyetinin artırılması yönünde çabaların dijital yetenekleri de ön plana çıkarması oldukça muhtemeldir. Bu açıdan bakıldığında araştırmamızın, adaptasyon teorisine (DeSanctis ve Poole, 1994), kuşak teorisine, çalışma teorilerine (Munsamy, vd., 2023) ve yenilik teorilerine (Schumpeter, 1964) katkı sağladığı söylenebilir. Sonuç olarak bu çalışma, işte dijital yeteneklerin geliştirilebilmesi için bireylerin çalışmaya yönelik olumlu düşüncelerinin desteklenmesi gerektiğini savunmaktadır. Aynı şekilde yöneticilere ve liderlere, işle ilgili olumlu düşüncelerin geliştirilmesi tavsiyesinde bulunmaktadır. Böylece dijital yetenekli insan kaynağına sahip olmalarının ve bunu sürdürebilmelerinin mümkün olabileceği öneri olarak sunulmaktadır.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The author has no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The author declared that this study has received no financial support.

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, Artvin Çoruh Üniversitesi, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu 11/10/2024 tarihli E-18457941-050.99-152611 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval was received for this study from Artvin Coruh University, Scientific Research and Publication Ethics Committee on 11/10/2024 and E-18457941-050.99-152611 document number.

Kaynakça / References

- Adamovic, M., Gahan, P., Olsen, J., Gulyas, A., Shallcross, D., & Mendoza, A. (2022). Exploring the adoption of virtual work: the role of virtual work self-efficacy and virtual work climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(17), 3492-3525. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1913623>
- Ahat, K. (2023). Yapay zekâ destekli dijital yetenek yönetimi teknolojilerinin uygulanması: Bir literatür analizi ve model önerisi. *Five Zero*, 3(1), 163-191.
- Akçaöz, M., & Akçaöz, V. (2023). Kamu yönetiminde dijitalleşme ve Türkiye'deki dijital devlet uygulamaları. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 9(69): 3648-3660. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/JOSH.AS.72401>
- Altuntaş, S., & Baykal, Ü. (2008). İşe karşı tutum ölçeğinin hemşireler için uyarlanması. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(1), 51-62.
- Arısoy, A., & Taş, M.A. (2021). Sosyal çalışmacılarda meslek aşkı ve prososyal hizmet davranışları ilişkisi: Yaşamın anlamının aracılık etkisi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 21(53), 827-854. <https://doi.org/10.21560/spcd.vi.787575>
- Asiltürk, A. (2021). İşletmelerde dijital dönüşüm yönetiminde nihai hedef: Dijital olgunluk. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 647-669. Doi: 10.29023/alanyaakademik.859300

- Atalık, B., & Eroğluer, K. (2022). Çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine karşı tutumlarının işe adanmışlıklarına etkisinde örgütsel adalet algısının aracı rolü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, (42), 57-88. <https://doi.org/10.17134/khosbd.1022273>
- Aybek, G., & Karakaş, H. (2023). Sosyal bilimlerde PLS-YEM kullanım rehberi: hiyerarşik yapı modellemesi ile bir uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), 656-674. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.1301243>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A. & Soane, E. (2017). The mismanaged soul: Existential laborand the erosion of meaningful work. *Human Resource Managemet Review*, 27(3). 416-430. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.11.001>
- Bagozzi, R.P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of The Academy of Marketing Science*. 16, 74-94. Doi: 10.1007/BF02723327.
- Baydeniz, E., Ergn, B., Trkoğlu, T., & Aytetin, E. (2024). Revealing the organic food consumption intention in Afyonkarahisar: A study on the impact of health, safety, value and attributes. *British Food Journal*, 126(7), 2895-2917. <https://doi.org/10.1108/BFJ-08-2023-0740>
- Budak, N. (2021). Geleceğin meslekleri ve dijital beceriler. C.S. Z (Ed.), *alışma Ekonomisi ve Endstri İlişkileri Seme Yazular-V* iinde (s.283-312), Sakarya: Değişim.
- Budd, J.W. (2016). Çalışma düşüncesi. (F. Man, ev.).
- Büyüköztürk, ř. (2009). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Brown, J.S. (2000). Growing up digital: How the web changes work, education, and the ways people learn. *Change*, 32(2),10-20.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*. Routledge/Taylor & Francis Group.
- Coşkun, O.S. (2017). Kişilik zellikleri, işe karşı tutum ve mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. (Master's thesis, İstanbula Arel Üniversitesi).
- Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, (2023). Yetenek yönetiminde dönüşüm. Erişim adresi: <https://www.cbiko.gov.tr/uploads/USP-KK.pdf>
- Çelebi, F. (2021a). Dijital ağda liderlik ve girişimcilik. *Ankara: İksad Yayınevi*.
- elebi, M.A. (2021). rgtsel kimlik-iş tatmini ilişkisinde işe tutulmanın aracılık rolü. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 6(zel Sayı), 41-51.
- etiner, N., & Doğan, A. (2022). Bireylerin alışmaya ilişkin bakış aıları: alışma dşncesi leğinin geliştirilmesi. *Sleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(36), 1251-1266. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1076184>
- Demerouti, E., Cropanzano, R., Bakker, A., & Leiter, M. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 65(1), 147-163.
- Demir, S., & Kobal, H.Y. (2021). Örgütsel kimlik algısının örgütsel bağlılığa etkileri: Hakkri devlet hastanesi rneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 109-126.
- Demirel, Z.H. (2021). alışma hayatında geleceğin insan kaynağı: Alfa kuşağı. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(Ynetim ve Organizasyon zel Sayısı), 1796-1827. <https://doi.org/10.26466/opus.895924>
- DeSanctis, G., Snyder, J. R., & Poole, M. S. (1994). The meaning of the interface: A functional and holistic evaluation of a meeting software system. *Decision support systems*, 11(4), 319-335. [https://doi.org/10.1016/0167-9236\(94\)90079-5](https://doi.org/10.1016/0167-9236(94)90079-5)
- Dijkstra, T.K., & Henseler, J. (2015). Consistent partial least squares path modeling. *MIS Quarterly*, 39(2), 297-316. Doi: 10.25300/misq/2015/39.2.02.
- Doğan, E.T. (2016). Kitap incelemesi: John W. Budd: alışma dşncesi. *SBF Dergisi*, 71(4), 1299-1303.
- Eğinli, A.T. (2009). alışanlarda iş doymu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doymuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.

- Ersöz, B., & Özmen, M. (2020). Dijitalleşme ve bilişim teknolojilerinin çalışanlar üzerindeki etkileri. *AJIT-E: Academic Journal of Information Technology*, 11(42), 170-179. <https://doi.org/10.5824/ajite.2020.03.007.x>
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Furia, F. (2015). Interview: Fernanda Furia and the importance of technology in education. *Pedagogical Practices: Registers and Reflections*, 3(1), 1-8.
- Hair Jr, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A Workbook* (p. 197). Springer Nature.
- Haryono, S., & Sulisty, B.A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397. doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387
- Haşiloğlu, S.B., Baran, T., & Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadedeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 19-28. doi: 10.5505/piby.2015.47966
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43, 115-135. Doi: 10.1007/s11747-014-0403-8.
- Herzberg, F. (1972). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. (Ed: D.R. Hampton). *Behavioural concepts in management* (2nd ed.). USA: Dickensen Publishing Comp., Inc., 33-40.
- İlgaz, S., & Özdemir, E. (2024). Bireylerin kripto para kullanmaya yönelik niyetlerinin teknoloji kabul modeli ile incelenmesi ve çoklu grup analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (102), 79-108. <https://doi.org/10.25095/mufad.1416542>
- International Labour Office. (2010). *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth: A G20 training strategy*. Geneva: International Labour Office. Erişim adresi: <https://www.ilo.org/publications/skilled-workforce-strong-sustainable-and-balanced-growth-0>
- Işık, V. (2013). Kurumsal sosyal sorumluluğun değiştirdiği çalışma kavramı ve yeni bir çalışma alanı olarak sosyal girişimler. *Journal of Social Security/SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1), 101-131.
- Jimenez, W.P., Hu, X., & Xu, X.V. (2022). Thinking about thinking about work: A meta-analysis of off-job positive and negative work-related thoughts. *Journal of business and Psychology*, 37(2), 237-262. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09742-7>
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Küçük, B.A., & Günaydın, C. (2021). Lider ile örgüt düzeyindeki güven duygusunun yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisi: Değişime direncin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(2), 540-576. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.837287>
- Man, F. (2019). *İnsan, çalışma ve toplum: Çalışma sosyolojisine giriş*. İstanbul: Sakarya Yayıncılık.
- Man, F., Bozkurt, F.G., Çitçi, U.S., Turan, Ş.A., & Okutan, S. (2020). *Çalışmayı anlamak ve ölçmek bir ölçek geliştirme denemesi*. Sakarya Yayıncılık.
- McKinsey, (2020). *Future of Work, Turkey's Talent Transformation in the Digital Era* (January). Prepared by McKinsey & Company Turkey in cooperation with the McKinsey Global Institute. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/tr/~media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/turkey/our%20insights/future%20of%20work%20turkey/future-of-work-mckinsey-turkey-full-report.pdf>
- Meda, D. (1995). *Emek kaybolma yolunda bir değer mi?* İstanbul: İletişim Yayınları.
- Meyer, J.P., & Allen N.J. (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*(1)1, 67-72.
- Munsamy, M., Dhanpat, N., & Barkhuizen, E.N. (2023). The development and validation of a digital leadership competency scale. *Acta Commercii*, 23(1), 1-15. https://hdl.handle.net/10520/ejcom_v23_n1_a1057

- Oğan, E., & etiner, N. (2024). Yönetici asistanının dijital yetenekleri ve kariyer sürdürülebilirliğine etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (64), 117-139. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1478206>
- Oğan, E., & Wolff, R.A. (2022). Fortune 500 işletmelerinin dijital dönüşüm performansında dijital kültürün aracılık rolü. *Fiscaoeconomia*, 6(3), 1282-1307. Doi: 10.25295/fsecon.111485.
- Ören, K., & Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 34-59.
- Özdemir, M., & Doğan, A. (2021). Bireylerin çalışma düşüncesine göre işe tutkunluk düzeyindeki farklılığın incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2203-2222.
- Reis, T.A. (2018). Study on the Alpha Generation and the reflections of its behaviour in the organisational environment. *Quest Journals Journal of Research in Humanities and Social Science*, 6(1), 09-19.
- Ringle, C.M., Wende, S., & Becker, J.M. (2022). SmartPLS 4. oststeinbek: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). Örgütsel davranış. (İ. Erdem, Çev.), Nobel Yayın.
- Seyrek, İ.H. (2023). Örgütsel davranış araştırmalarında PLS-SEM kullanımı B. Hırlak, (Ed.) . *Örgütsel Davranış Kavramlar ve Araştırmalar-II* içinde, (s. 1-23.), Gaziantep: Özgür Press.
- Schumpeter, J.A. (1964). Business Cycles: A theoretical, historical and statistical analysis or the capitalist process. New York: McGraw Hill Book Company.
- Sunar, L. (2020). Türkiye’de mesleki itibar: Dönüşen çalışma hayatı ve mesleklerin sosyal konumu. *Journal of Economy Culture and Society*, (Özel Sayı 1/Supplement 1), 29-58. <https://doi.org/10.26650/JECS2020-0053>
- Şenel, A., & Gençoğlu, S. (2003). Küreselleşen dünyada teknoloji eğitimi. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(12), 45-65.
- Taşcıoğlu, C. (2018). Çalışma psikolojisi. *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 275-279. <https://doi.org/10.26650/JECS423436>
- Tutar, H., Erdem, A.T., & Şahin, N. (2024). Dijital yetkinlik ölçeği (DYÖ): Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 27(1), 31-47. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.1375960>
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., ... Tissington, P.A. (2004). Should i stay or should i go? Explaining turnover intentions with organisational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351-360. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2004.00424.x>
- Yasım, Y.K. (2020). Mesleki tükenmişlik, makyavelizm, psikolojik sözleşme ihlali ve demokratik liderlik arasındaki ilişkilerin SmartPLS ile analizi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 87-101. <https://doi.org/10.21733/ibad.652328>
- YÖK, (2024). Yükseköğretim Kurulu. Erişim adresi: <https://www.yok.gov.tr/>