

T. C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**KÂĞITSIZ HASTANELERDE YENİ TEKNOLOJİLERİN KABULÜNDE KİŞİ-
ÖRGÜT UYUMU: BİR HASTANE ÖRNEĞİ**

Harun TAŞÇI
1430201929

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Pınar GÖKTAŞ

ISPARTA-2019



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Düzeltilme Sonrası Girecek Öğrenci

Öğrencinin Adı Soyadı	Harun TAŞCI
Anabilim Dalı	İşletme Anabilim Dalı
Tez Başlığı	KAĞITSIZ HASTANELERDE YENİ TEKNOLOJİLERİN KABULÜNDE KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU: GAZİ MUSTAFA KEMAL DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	<i>Kağıtsız Hastanelerde Yeni Teknolojilerin Kabulünde Kişi-Örgüt Uyumuna Örnek Olarak Gazî Mustafa Kemal Devlet Hastanesi Örneği</i>

Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 30/10/2019 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için;

☒ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU²

ile aşağıdaki kararı almıştır.

- ☒ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez **KABUL** edilmiştir.
☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin **REDDEDİLMESİ** kararlaştırılmıştır.

TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	Kabul/Ret	İmza
Danışman	Doç.Dr.Pınar GÖKTAŞ Süleyman Demirel Üniversitesi	☒ Kabul ☐ Ret	<i>[Signature]</i>
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Osman Kürşat ACAR Süleyman Demirel Üniversitesi	☒ Kabul ☐ Ret	<i>[Signature]</i>
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Fatma Gül ALTIN Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	☒ Kabul ☐ Ret	<i>[Signature]</i>
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Devrim VURAL YILMAZ Süleyman Demirel Üniversitesi	☐ Kabul ☐ Ret	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Özlem Nilüfer KARATAŞ ARACI Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	☐ Kabul ☐ Ret	

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.



T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**KÂĞITSIZ HASTANELERDE YENİ TEKNOLOJİLERİN KABULÜNDE KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU: BİR HASTANE ÖRNEĞİ**” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

Harun TAŞÇI

(Taşçı, Harun, *Kâğıtsız Hastanelerde Yeni Teknolojilerin Kabulünde Kişi-Örgüt Uyumu: Bir Hastane Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2019)

ÖZET

Bu çalışma; kurumlarda kullanılan teknolojilerin, çalışanların kurumla olan uyumunu ne şekilde etkilediğinin tespit edilmesini amaçlamaktadır. Bu bağlamda Türkiye’de kâğıtsız hastane statüsüne ilk geçen hastane olarak Ankara’da hizmet veren Gazi Mustafa Kemal Devlet Hastanesi’nde teknoloji kullanımı ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi, kâğıtsız hastane projesinin çıktılarını görmek bakımından önem arz etmektedir. Bu amaçla araştırmanın örneklemini oluşturan Gazi Mustafa Kemal Devlet Hastanesi çalışanlarına, Teknoloji Kabul Modeli Ölçeği ve Kişi Örgüt Uyumu ölçeğinden oluşturulan 48 soruluk anket uygulanmıştır.

Elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonuçları personellerin kâğıtsız teknolojilere olumlu bir bakış açısına sahip oldukları ve kâğıtsız teknolojileri faydalı bulduklarını göstermektedir. Yapılan fark testleri sonucunda kâğıtsız teknolojilere olumlu yaklaşan personelin, kâğıtsız teknoloji kullanım niyeti ve örgüt uyumu yüksek olarak tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre çalışanların kâğıtsız teknolojileri benimsedikleri ve faydalı gördükleri bununla birlikte kişilerin örgütle olan uyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, Kâğıtsız teknolojilerin örgütlerde kullanımları ile ilgili yapılacak örgüt temelli çalışmaların; işe alım süreçleri, öz yeterlilik, iç girişimcilik, performans konularında incelenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Çünkü kâğıtsız teknolojilerin kullanımında bireysel faktörler, çalışanların örgütle uyumuna ve buna bağlı olarak ise olumlu performans çıktılarına ulaşmaya neden olabilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kişi-Örgüt Uyumu, Teknoloji Kabul Modeli, Teknoloji, Kâğıtsız Hastane,

(Taşçı, Harun, *Person-Organization Adaptation in the Acceptance of New Technologies in Paperless Hospitals: Example Of a Hospital*, Master Thesis, Isparta, 2019)

ABSTRACT

This work; aims to determine how the technologies used in the institutions affect the employees' compliance with the organization. In this context, 48-item questionnaire, which is composed of Technology Acceptance Model Scale and Person-Organization Compliance Scale, was applied to Gazi Mustafa Kemal State Hospital employees, who were the sample of the research.

The data obtained were analyzed using SPSS program. The results of the analysis show that the staff have a positive view of paperless technologies and they find the paperless technologies useful. As a result of the difference tests, the intention of the personnel who approached the paperless technologies positively and the use of paperless technology was found to be high. When the analyses are examined in general; it is found that employees adopt paperless technologies and find it useful; however, they have high compliance with the organization. In line with the findings obtained from the study, it is thought that it will be beneficial to examine the organization-based studies about the use of paperless technologies in organizations in terms of recruitment processes, self-sufficiency, internal entrepreneurship and performance.

Keywords: Person-Organization Compliance Scale, Technology Acceptance Model Scale, Technology, Paperless Hospital

İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER TABLOSU.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ	viii
ÖNSÖZ.....	ix
GİRİŞ	10

1. BÖLÜM

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE DÖNÜŞÜM: KÂĞITSIZ HASTANELER

1.1. Kâğıtsız Hastane Kavramı	12
1.2. Kâğıtsız Hastanenin Unsurları	14
1.3. Kâğıtsız Hastanelerin Hedefleri ve Sağladığı Faydalar.....	16
1.4. Kâğıtsız Hastanelerden Beklentiler	17
1.5. Kâğıtsız Hastane Modellemesi ve Aşamaları	18
1.6. Dünyada ve Türkiye’de Kâğıtsız Hastane Uygulaması.....	21

2. BÖLÜM

KİŞİ - ÖRGÜT UYUMU

2.1. Kişi - Örgüt Uyum Tanımı.....	23
2.2. Kişi-Örgüt Uyum Boyutları	26
2.3. Kişi-örgüt Uyumuna Teorik Yaklaşımlar	28
2.3.1. Kişi-Örgüt Uyumu Bağlamında Argyris’in ‘Bütünleşme Kuramı’	28
2.3.2. Schneider’in Çekim - Seçim-Çekişme (ASA) Modeli.....	29
2.3.3. Chatman’ın Birey-Örgüt Uyum Modeli	31
2.3.4. Kristof-Brown’un Birey-Örgüt Uyum Modeli	33
2.4. Kişi-Örgüt Uyumunun İşlevselleştirilmesi	33
2.5. Kişi-Örgüt Uyumunun Öncülleri ve Çıktıları	34

3. BÖLÜM

TEKNOLOJİ KABUL MODELİ

3.1. Gerekçeli Eylem Teorisi	38
3.2. Planlı Davranış Teorisi	39

3.3. Teknoloji Kabul Modelinin Gelişimi	40
3.3.1. Teknoloji Kabul Modeli	41
3.3.2. Teknoloji Kabul Modeli 2	42
3.3.3. Teknoloji Kabul Modeli 3	44
3.3.4. Teknoloji Kabul Modelinin Sınırlılıkları	45
3.3.5. TKM ile Diğer Teorilerinin Karşılaştırılması.....	46
4. BÖLÜM	
METODOLOJİ	
4.1. Araştırmanın Amacı, Örneklemi ve Sınırlılıkları.....	48
Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın neden önemli olduğu, araştırmanın örneklemi ve sınırlılıklarına yer verilmektedir.....	48
4.1.1. Araştırmanın Amacı	48
4.1.2. Araştırmanın Örneklemi.....	48
4.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	49
4.2. Araştırmanın Yöntemi, Sorunsalı ve Hipotezleri.....	49
4.2.1. Araştırmanın Yöntemi.....	49
4.2.2. Araştırmanın Sorunsalı.....	50
4.2.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	51
4.2.5. Araştırmanın Modeli	51
4.3. Araştırmanın Bulguları	51
4.2.1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	59
4.2.2. Kişi-Örgüt uyumu Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	64
4.2.3. T-testi ve Anova Testi Sonuçları	68
4.2.4. Regresyon Analizi Sonuçları	84
4.2.4.1. Kâğıtsız Teknolojileri Kabul Düzeyinin Değer Uyumuna Etkisi	84
SONUÇ.....	89
KAYNAKLAR.....	93
EK-1: Anket Formu	104

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. TKM Uygulamalar, Katılımcılar, Ülke ve Uygulama Tipi.	41
Tablo 4.1. Kullanım Niyeti Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	52
Tablo 4.2. Tutum Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	53
Tablo 4.3. Algılanan Fayda Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	54
Tablo 4.4. Kullanım Kolaylığı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	55
Tablo 4.5. Özel Normlar Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	56
Tablo 4.6. Kişi - Örgüt Uyumu Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	57
Tablo 4.7. Kişi – Örgüt Uyumu Ölçeğinin Rotasyon Sonuçları.....	58
Tablo 4.8. Kullanım Niyeti Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 4.9. Tutum Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	60
Tablo 4.10. Algılanan Fayda Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	61
Tablo 4.11. Kullanım Kolaylığı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 4.12. Özel Normlar Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 4.13. Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 4.14. Demografik Özellikler ve Katılımcı Görüşleri	65
Tablo 4.15. Cinsiyet Dayalı Farklılıklar	68
Tablo 4.16. Medeni Duruma Bağlı Farklılıklar.....	69
Tablo 4. 17. İşyeri Dışında Bilgisayar Kullanımına Bağlı Farklılıklar.....	69
Tablo 4.18. İşlerin Bilgisayar Kullanımı Gerektirmesinden Kaynaklı Farklılıklar....	71
Tablo 4.19. Yapılan İşin Kağıt Kullanılmadan Yapılabilmesi Açısından Ortaya Çıkan Farklılıklar.....	72
Tablo 4.20. Kağıt İle Yapılan İşlerin Kâğıtsız Yapılabilmesi İle İlgili Algı Farklılıkları.....	73
Tablo 4.21. Kâğıtsız Teknolojilerin İşlerin Kalitesine Etkisi İle İlgili Algı Farklılıkları.....	74
Tablo 4.22. Kâğıtsız Teknolojilerin Bilgiye Erişim Ve Bilgiyi Kullanma İmkanına Etkisi İle İlgili Algı Farklılıkları.....	75
Tablo 4.23. Kâğıtsız Teknolojilerin İş Yükünü Hafifletmesi İle İlgili Algı Farklılıkları.....	76
Tablo 4.24. Kâğıtsız Teknolojilerin Tasarruf Yaratması İle İlgili Algı Farklılıkları..	77

Tablo 4.25. İş çıktılarının Karşılaştırılması İle İlgili Algı Farklılıkları	78
Tablo 4.26. Kâğıtsız Teknolojilerden Kaynaklı Performans Artışı İle İlgili Algı Farklılıkları	79
Tablo 4.27. Yaş Değişkeni Açısından Ortaya Çıkan Algı Farklılıkları	80
Tablo 4.28. Eğitim Seviyesinden Kaynaklı Olarak Ortaya Çıkan Algı Farklılıkları	81
Tablo 4.29. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	82
Tablo 4.30. Özel Normların Değer Uyumuna Etkisi	84
Tablo 4.31. Kullanım Kolaylığının Değer Uyumuna Etkisi	84
Tablo 4.32. Algılanan Faydanın Değer Uyumuna Etkisi	85
Tablo 4.33. Tutumların Değer Uyumuna Etkisi	85
Tablo 4.34. Kullanım Niyetinin Değer Uyumuna Etkisi	85
Tablo 4.35. Özel Normların İstek-Kabiliyet Uyumuna Etkisi	86
Tablo 4.36. Kullanım Kolaylığının İstek-Kabiliyet Uyumuna Etkisi	86
Tablo 4.37. Algılanan Faydanın İstek-Kabiliyet Uyumuna Etkisi	87
Tablo 4.38. Tutumların İstek-Kabiliyet Uyumuna Etkisi	87
Tablo 4.39. Kullanım Niyetinin İstek-Kabiliyet Uyumuna Etkisi	87
Tablo 4.40. Hipotezlerin Kabul-Red Durumu	88

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. B. Schneider'in Çekilim, Seçim ve Tutma Yaklaşımı	313
Şekil 2.2. Kişi-Örgüt Uyumu Modeli	324
Şekil 3.1. Teknoloji Kabulü İçin Kavramsal Model.....	368
Şekil 3.2. Davis Tarafından Öne Sürülen Orijinal Teknoloji Kabul Modeli	379
Şekil 3.3. Fishbein ve Ajzen (1975) tarafından önerilen Gerekçeli Eylem Teorisi....	41
Şekil 3.4. Planlı Davranış Teorisi	402
Şekil 3.5. Teknoloji Kabul Modeli	413
Şekil 3.6. Teknoloji Kabul Modeli 2	435
Şekil 3.7. Teknoloji Kabul Modeli 3	446

KISALTMALAR LİSTESİ

HBYS	: Hastane Bilgi Yönetim Sistemi
PACS	: Görüntü Arşivleme ve İletişim Sistemleri (Picture Archiving Communication Systems)
DICOM	: Tıbbi Dijital Görüntüleme, Dağıtım ve Depolama Sistemi (Digital Imaging and Communications in Medicine)
MERNİS	: Merkezi Nüfus İdare Sistemi
RFID	: Radyo Frekansı ile Tanımlama
HIMSS	: Sağlık Bilgi Yönetim Sistemleri Derneği (Healthcare Information and Management Systems Society)
eMAR	: Elektronik İlaç Yönetim Kaydı (Role-Based Access Control)
RBAC	: Rol Tabanlı Erişim Kontrolü (Role-Based Access Control)
EMRAM	: Elektronik Tıbbi Kayıt Uyum Modeli (Electronic Medical Record Compliance Model)
TKM	: Teknoloji Kabul Modeli (Technology Acceptance Model, TAM)
GET	: Gerekçeli Eylem Teorisi (Theory of Reasoned Action – TRA)

ÖNSÖZ

“KÂĞITSIZ HASTANELERDE YENİ TEKNOLOJİ KABULÜNDE KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU: GAZİ MUSTAFA KEMAL DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ” başlıklı bu yüksek lisans tez çalışması, kurumlarda kullanılan teknolojilerin çalışanların kurumla olan uyumunu ortaya koymak amacı ile hazırlanmıştır. Bu çalışmanın Kâğıtsız/Dijital hastaneler konusunda çalışma yapacak araştırmacılara fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Tez araştırmasında beni yönlendiren tez danışmanım sayın hocam Doç. Dr. Pınar GÖKTAŞ’a, anket aşamasında veri toplamak için imkân tanıyan Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığına, çalışmaya katılan Gazi Mustafa Kemal Devlet Hastanesi personellerine sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Son olarak bana maddi manevi her türlü desteği sunan, her kararımın arkasında duran ve beni asla yalnız bırakmayan sevgili aileme şükranlarımı sunarım.

Harun TAŞÇI

Isparta-2019

GİRİŞ

Teknolojide meydana gelen gelişmelere hızlı şekilde uyum sağlamak rekabetin bir gereğidir. Ancak gelişen teknolojilere uyum sağlama sürecinde bazı örgüt içi problemlerle karşılaşmak mümkündür. Bu problemlerden birisi çalışanların yeni teknolojileri kullanan örgütlerde karşılaştıkları uyum problemidir. Kısaca kişi-örgüt uyumu olarak bilinen bu durumla, değişime giden örgütlerde sıkça karşılaşılmaktadır. Bu noktada bu araştırmanın amacı, kâğıtsız teknoloji uygulamalarının yapıldığı hastanelerde çalışan personellerin, kullanılan söz konusu teknolojileri kabul düzeyinin örgüt ile uyumları üzerinde etkisi olup olmadığının belirlenmesidir.

Araştırma, Ankara’da hizmet veren Gazi Mustafa Kemal Devlet Hastanesi’nde yapılmıştır. Bu kurumun seçilmesinde, araştırmacının söz konusu kurumda çalışıyor olması ve Türkiye’de ilk kâğıtsız hastane olması gibi faktörler etkili olmuştur. Çalışmanın amacını ortaya koymak için Teknoloji Kabul Modeli ve Kişi-Örgüt Uyumu olmak üzere iki ölçekten oluşturulan 48 soruluk bir anket formu kullanılmıştır.

Teknoloji kullanımına yönelik, niyet, tutum, algılanmış fayda, algılanmış kullanım kolaylığı, gerçek davranış ve öznel normlar gibi değişkenler kullanılarak oluşturulmuş olan Teknoloji Kabul Modeli ölçeğinde, 5’li likert tipi ölçek soruları kullanılmıştır. Bu bağlamda “Bilgi teknolojisi kullanımına yönelik niyet”i ölçmek amacı ile Moon ve Kim, 2001; Aktaş, 2007; Chau ve Hu, 2001; Hu ve diğ., 2003; Chang ve diğ., 2008’den oluşan 5 kaynaktan, “Bilgi Teknolojisi Kullanımına Yönelik Tutum”u ölçmek amacı ile Moon ve Kim, 2001; Aktaş, 2007; Chang ve diğ., 2008’den oluşan 3 kaynaktan, “Bilgi Teknolojisi Kullanımına Yönelik Algılanmış Fayda”yı ölçmek amacı ile Davis,1989; Venkatesh ve Davis, 2000; Moon ve Kim, 2001; Aktaş, 2007; Legris ve diğ., 2003; Chang ve diğ., 2008’den oluşan 6 kaynaktan, “Bilgi Teknolojisi Kullanımına Yönelik Algılanmış Kullanım Kolaylığı”nı ölçmek amacı ile Davis,1989; Venkatesh ve Davis, 2000; Moon ve Kim, 2001; Aktaş, 2007; Legris ve diğ.,2003; Chang ve diğ., 2008’den oluşan 6 kaynaktan, “Gerçekleşen Davranış”ı ölçmek amacı ile Aktaş, 2007; Yang ve Yoo, 2004; Chang ve diğ., 2008’den oluşan 3 kaynaktan, “Öznel Normlar”ı ölçmek amacı ile Hu ve diğ., 2003; Chang ve diğ., 2008’den oluşan 2 kaynaktan elde edilen ve Aras vd., (2015:347) ile Ursavaş vd. (2014) tarafından yapılan Türkçe çevirilerinden faydalanılmıştır.

Çalışmada kullanılan bir diğer ölçek olan değer uyumu, ihtiyaçlar arzlar uyumu ve talepler-kabiliyetler uyumunun, tek bir ölçekte birleştirildiği kişi-örgüt uyumu ölçeğinin sorularını oluşturmaktadır. Bu bağlamda değer uyum ölçeği Cable ve DeRue (2002) tarafından geliştirilen ve 3 sorudan oluşan bir ölçektir. İhtiyaçlar-Arzlar uyumu ölçeği, Kristof (1996) ve Edwards (1991) çalışmalarından, Cable ve DeRue (2002: 875-884) tarafından yeniden düzenlenmiş olup 3 sorudan oluşmaktadır. Talepler-Kabiliyetler uyum ölçeği Cable ve Judge (1996) tarafından geliştirilmiş olup 3 sorudan oluşmaktadır. Çalışmada kullanılan anket sorularında 41 ve 48. sorular arasındaki 9 soru Aksay ve Yasım (2016) ile Guliyeva (2018)'in çalışmalarında Türkçe çevirilerinin olmasından dolayı bu iki çalışmadan alınmıştır.

Araştırmada, kâğıtsız teknolojilerin kullanıldığı bir hastaneden anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Elde edilen veriler üzerinde ise, faktör analizi, güvenilirlik analizi, frekans, t-testi, tek yönlü Anova, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

Çalışma kâğıtsız hastaneler, kişi örgüt uyumu, teknoloji kabul modeli, metodoloji ve sonuç bölümlerinden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde kâğıtsız hastane kavramı, kâğıtsız hastanelerin hedef ve amaçları anlatılmıştır. İkinci bölümde kişi-örgüt uyumu konusuna yönelik literatür incelenmiş ve çalışma kapsamına giren bilgiler aktarılmıştır. Üçüncü bölümde Teknoloji Kabul Modeline kaynaklık eden modellere yer verilmiş ve Teknoloji Kabul Modelinin diğer modellerle bir karşılaştırılması yapılmıştır. Metodoloji bölümünde çalışmanın amacı, sorunsalı, örnekleme ve yöntemine yer verilmiş, elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Sonuç bölümünde ise bulguların değerlendirilmesi ile ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlardan yola çıkarak önerilere yer verilmiştir.

1. BÖLÜM

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE DÖNÜŞÜM: KÂĞITSIZ HASTANELER

Son yıllarda hızlı bir gelişim gösteren teknolojik faaliyetler, eğitimden sağlığa birçok sosyal alanda değişim ve dönüşümü de beraberinde getirmiştir. Teknolojinin hızlı bir biçimde sosyal yaşama nüfuz etmesi, sağlık alanında da eski usul uygulamaların değişimini ve teknolojinin imkanlarından faydalanmayı kaçınılmaz kılmıştır. Özellikle insan hayatının sürekliliği için önem arz eden sağlık sektörü için teknolojik gelişmeler, hız ve etkinlik bakımından hem bireyler, hem de sağlık personelleri için çift yönlü fayda sağlamaktadır. Sağlık sektöründe, hizmet sunumu ve alımında; hız, güven, tasarruf ve etkinlik sağlayan uygulamaların tamamı ise “Kâğıtsız Hastane”⁵ (Dijital/Akıllı Hastane) olarak adlandırılmaktadır (Malatya İl Sağlık Müdürlüğü, 2018). Dünyanın pek çok yerinde faaliyet gösteren Kâğıtsız Hastane’lerin gelecekte öneminin daha da artacağı ve hem hizmet sunanlara, hem de hizmet alanlara önemli kazanımlar sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1. Kâğıtsız Hastane Kavramı

Yeni bilimsel ve teknolojik yenilikler, biyomedikal, tıp mühendisliği, klinik tanı, sağlık ekonomisi, hastane yönetimi ve kültürüne dahil olan hastanelerde, her yerde bir miktar çeşitli veri ve fenomenin edinilmesini, arşivlenmesini, ele alınmasını ve görselleştirilmesini mümkün kılmıştır (Wei-dong, 2004). Bu durum hastanelerinde kâğıtsız/dijital/akıllı gibi kavramlar ile anılmasını beraberinde getirmiştir.

Kâğıtsız hastane kavramının tanımlamasına yönelik literatürün oldukça eksik olduğu görülmektedir. Bu bağlamda kâğıtsız hastane kavramının anlaşılması bakımından, Sağlık Bakanlığının kâğıtsız hastane tanımına yer vermek gerekmektedir. Sağlık Bakanlığı’na göre Kâğıtsız (Dijital) Hastane; “idari, mali ve tıbbi süreçlerde azami düzeyde bilişim teknolojilerinin kullanıldığı bir hastaneden her türlü iletişim aracı ve tıbbi cihazın birbiriyle ve diğer bilgi sistemleriyle entegre olduğu, sağlık çalışanları ve hastaların tele tıp ve mobil tıp uygulamalarıyla hastane içinden veya dışından veri

⁵ Bu çalışmada Kâğıtsız Hastane kavramının kullanımı tercih edilmiştir.

alışverişinde bulunabildiği hastaneye kadar geniş bir yelpazede tanımlanabilir” (Dijital Hastane, 2019a).

Sağlık yönetimi ve kâğıtsız/dijital hastaneler üzerine çalışmalar yapan Ak (2010)’ın ifadesi ile ise kâğıtsız hastaneler;

“Sağlık kurumları içerisindeki tüm bilgi sistemlerinin medikal ve medikal olmayan her türlü teknolojilerle tam entegre olduğu, güvenilir veri akışı standartlarının belirlendiği, hekim, hemşire vb. personele yetkileri çerçevesinde çok daha az zaman ve enerji harcayarak hastane ve hasta verilerine ve bilgilerine her yerden, yer bağımsız olarak mobil olarak erişimini sağlayan, el ile işlem yapılmayan, kâğıtsız ve filmsiz olarak çalışan, sağlık görevlilerinin iş süreçlerini etkilileştiren, doğru ilaç ve medikal tedavi uygulamalarının kontrol edildiği, gerçek anlamda bütün işlemlerin tam otomasyon sistemi ile yapıldığı, kontrol edildiği, yönetildiği bir hastane işleyişine ve ileri teknoloji donanımına sahip, hastane çalışanlarına, hastalara ve yakınlarına etkili, verimli, ekonomik, erişilebilir ve kaliteli sağlık hizmeti sunmaya hedeflenmiş, üçüncü taraflar, e-sağlık ve e-devlet ile de tam entegre hastanelere kâğıtsız/dijital hastane denilmektedir.”

Kâğıtsız/Dijital Hastaneler, tıbbi cihazlar, akıllı bilgi sistemleri, tesis kontrolü ve otomatik konveyör sistemleri, konum tabanlı hizmetler gibi en son teknolojileri entegre ederek personel verimliliğini artırmaya, hastane operasyonlarını kolaylaştırmaya, süreç kalitesini iyileştirmeye ve hasta güvenliğini sağlamaya katkıda bulunan bir kavramdır (Della Mea, 2001: 2; Allen, 2000: 43; Holland, 2009).

Yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak, sunulan sağlık hizmetlerinde teknolojik entegrasyonu sağlayan ve böylece hizmet kalitesini maksimize eden; sağlık hizmetlerinin hastane duvarlarını aşarak hastaların ayağına kadar ulaştığı ve böylelikle hizmetlerin mekandan bağımsız kılındığı; mesafesel olarak uzak yerlerde bulunan sağlık personelinin bilgiye hızlı erişimini mümkün kılan ve dolayısıyla iş akışında zamandan tasarruf sağlayan hastaneleri “Kâğıtsız Hastane” olarak tanımlamak mümkündür.

Kâğıtsız hastane modellemesi öncelikle, sağlık bilgi sistemlerinin kolay ve etkili kullanımını hedeflemektedir. Teknolojik gelişmeler sayesinde kâğıtsız hastane modellemesi doktor ve diğer sağlık personelleri için “... hasta bilgilerine her yerden hızlı ulaşım, veri güvenliği, tüm hizmetlerin bilgisayar ortamında yürütülmesi, hastane içindeki ve dışındaki sistemlerin birbirleriyle tam entegrasyonu, minimum hata, düşük maliyet, hasta ve çalışan memnuniyeti, teşhis ve tedavide başarı gibi birçok avantaj sağlar” (Dijital Hastane, 2019b).

Kâğıtsız ya da dijital hastanelerde, hasta hastaneye başvurduğu anda hekim, Hastane Bilgi Yönetim Sistemi (HBYS) ve sağlık alanındaki diğer bilgi sistemleri aracılığı ile önceki teşhis ve tedavilere ulaşabilmekte ve bu bilgiler ışığında hastanın memnun kalacağı hizmet sunumunu gerçekleştirmektedir. Hekimin hizmet sunumunu kâğıt-kalem yerine, dijital cihazlarla sağlaması, hekim açısından iş yükünü hafifletmekte, hastanın açısından zaman tasarrufu sağlamaktadır (Öner, 2014: 97-98). Sağlık Bakanlığı’na göre; “Kâğıtsız (Dijital) hastanelerde hekimler ve hemşireler, hastalarına ait bilgilere zaman ve mekân kısıtlaması olmadan erişebileceğinden; vatandaşların hastanede bekleme ve yatış süreleri en aza inecek, hastaya ayrılan vakit artacaktır” (Dijital Hastane, 2019b).

Kâğıtsız hastane uygulamalarıyla birlikte hata yapma oranlarının minimize edilmesi beklenmektedir. “Önemli olan bir husus da tıbbi ve idari hatalar azaltılmakta ve bu konuda bilgisayarlar, hekime yardım ve katkı sağlamaktadır” (Ak, 2013: 916).

1.2. Kâğıtsız Hastanenin Unsurları

Uygulanabilir kâğıtsız hastane modellemesinin etkili sağlık hizmetleri sunabilmesi için bazı unsurları barındırması gerekmektedir. Bu unsurları (Ak, 2013: 915):

- Hasta başı monitörlere sahip olması,
- Servisler arası entegre sistemlere sahip olması,
- Görüntü Arşivleme ve İletişim Sistemleri (Picture Archiving Communication Systems – PACS)’ne sahip olması,
- Tıbbi Dijital Görüntüleme, Dağıtım ve Depolama Sistemi (Digital Imaging and Communications in Medicine-DICOM)’ne sahip olması,
- E-sağlık, E-devlet gibi uygulamaların bulunması,

- Merkezi Nüfus İdare Sistemi (MERNİS), MEDULA, Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS) vb. gibi sistemlerin bulunması,
- Klinik iletişim sistemlerine sahip olması,
- Laboratuvar bilgi sistemlerine sahip olması,
- Radyoloji bilgi sistemlerine sahip olması,
- Radyo Frekansı ile Tanımlama (RFID) ve yüz tanıma, ses tanıma gibi sistemlere sahip olması,
- Doküman yönetim sistemlerine sahip olması,
- İlaç ve malzeme takip sistemlerinin bulunması,
- Hastaların, anlık veya sürekli olarak izlenebileceği takip sistemlerinin bulunması,
- Medikal teknoloji sistemlerine sahip olması,
- Haberleşme sistemlerinin gelişmiş olması,
- Ses/görüntü/veri teknolojileri ve sistemlerine sahip olması,
- Multimedya sistemlerinin bulunması,
- Her yerden kablosuz erişimi mümkün kılan teknolojik alt yapı sistemlerine sahip olması,
- Randevu sistemlerinin bulunması,
- Danışmanlık hizmetlerinin bulunması,
- Çağrı merkezinin bulunması,
- Tele tıp uygulamalarına sahip olması,
- Akıllı kart uygulamalarına sahip olması,
- Her türlü enerji dönüşümünü sağlayarak tasarrufu mümkün kılacak çevre dostu akıllı bina otomasyonuna ve teknolojilerine sahip olması,
- Teknik bina yönetimi sistemlerine sahip olması
- Akıllı bina dahilinde, hasta yönlendirme ve bilgilendirme ekranlarına sahip olması,
- Entegre hastane bilgi yönetim sistemlerine sahip olması,
- Etkin idari yönetişime sahip olması şeklinde sıralamak ve söz konusu unsurları çoğaltmak mümkündür.

Doktor Tezcan'ın da dediği gibi “...,teknoloji hayatımızın her alanında olduğu gibi sağlığını kontrol altında tutmakta da etkin rol oynayacaktır” (Tezcan, 2019). Görüldüğü üzere kâğıtsız hastane modellemesi çok çeşitli teknolojik ve bilgi sistemleri gibi unsurları bünyesinde toplamaktadır. Ancak sıralanan unsurlar içerisinde en öncelikli olan şüphesiz ki sağlık hizmetlerinin sunulacağı binalardır. Bu nedenle planlaması ve projelendirilmesi açısından kâğıtsız hastane modellemesinin unsurlarını kapsayacak şekilde yapılmış akıllı binalar gerekmektedir. Akıllı binaların ise hem teknik, hem idari, hem de finansal açıdan bütünlenmiş dijital bir yönetim sistemine sahip olması, gözden kaçırılmaması gereken önemli noktalardan biri olduğu düşünülmektedir.

1.3. Kâğıtsız Hastanelerin Hedefleri ve Sağladığı Faydalar

Kâğıtsız/dijital hastaneler, en yeni dijital bilgi teknolojisi ile daha iyi entegrasyon yoluyla verimliliği ve kaliteyi arttırmayı vaat etmektedir. Tıbbi kaynaklara ve uzmanlığa erişimi artırabilen çevrimiçi bilgi, hastalık yönetimi, uzaktan izleme ve tele tıp hizmetleri sağlayan e-Sağlık sistemlerinin yaygınlaştırılmasını sağlamaktadır. Dijital hastaneler, hastaların verilerini daha hızlı ve güvenli bir şekilde temin ederek, işlem verimliliğiyle daha fazla kapasite oluşturmakta ve maliyetleri de düşürmektedir. Kâğıtsız hastanelerin genel faydalarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (IBM, 2013: 3):

- Hastanede kalış süresi ile iyileştirilmiş hasta sonuçlarının ölçülmesi,
- Hastanede kalış süresinin kısalması, geri kabul oranları ve diğer önemli ölçümlerle ölçülen, iyileştirilmiş hasta sonuçları,
- Birinci sınıf tıbbi yetenekleri çekmeye yardımcı olan daha güvenli, daha sağlıklı, yeşil ortamlar ve tıbbi işyerleri,
- Tüketici hizmetlerinin geliştirilmesi ve hasta memnuniyetinin artırılması,
- Personel memnuniyetini arttırırken, dokümantasyon ve yönetim yoğunluğunun azaltılması.
- Sağlık hizmetlerine erişim, kalite, güvenlik ve sürdürülebilirlik konularında gelişmeler sağlanması,
- Gelişmiş operasyonel verimlilik ve azaltılmış sermaye harcamaları.

1.4. Kâğıtsız Hastanelerden Beklentiler

Bilişim alanındaki gelişmelerin, sağlık alanına entegre edilmesinin en önemli yanı insanların yaşam standardının yükselmiş olmasıdır (Kurban, 2006: 75). Günümüz dünyasında her şey birey odaklı düşünülmekte, planlanmakta ve uygulanmaktadır. Bu bağlamda bilişim teknolojilerinin yardımı ile sağlık hizmetlerinin de zaman ve mekândan bağımsız olarak bireylere ulaştırılması oldukça önem arz etmektedir. Sağlık Bilimleri alanında meydana gelen gelişmeler, bilişim sistemleri, internet ve mobil teknolojilerin sunduğu internet hizmetleri ile bireylere daha kaliteli ve hızlı bir şekilde sunulma imkânı yakalamıştır (SISOFT, 2013).

Yaşam standartlarını olumlu yönde etkileyeceği düşünülen kâğıtsız hastane uygulamasına yönelik beklentiler de oldukça fazladır. Kâğıtsız hastanelere yönelik öncelikli beklentileri (Öner, 2014: 112-117);

- Gelişen teknoloji ile doğru orantılı ilerleme kaydedebilmesi,
- Geniş kitlelere fayda sağlayabilmesi,
- Hasta ve hastalıklara hızlı ve etkili müdahalede bulunulabilmesi,
- Oluşabilecek yeni vakalarda, uygun tanı koyabilmesi ve tedavi süreçlerini hızlandırabilmesi,
- Kişisel sağlık hizmetlerinde sürekliliği sağlayabilmesi,
- Toplumsal sağlığı geliştirebilmesi,
- Coğrafi bilgi sistemlerine entegrasyon sağlanması ile ulaşılamayan veya sağlık hizmeti sunulamayan hiçbir hastanın kalmamasını mümkün kılabilmesi,
- Hastaların, hastane dışında kendi ev veya yataklarında da kesintisiz takip edilebilmesi,
- Hem hasta, hem de sağlık personeli için zaman tasarrufu sağlayabilmesi,
- Her hastaya ait her türlü bilginin depolanabilmesi ve bu bilgilere mümkün olan en kısa sürede ulaşılabilmesi,
- Hastalarında kendi sağlık kayıtlarına ulaşabilmesi,
- Sürekli hasta odaklı olabilmesi,
- Hizmet sunumunun kesintisiz olabilmesi,
- Ölüm oranlarını azaltabilmesi,

- Kâğıt kullanımını azaltabilmesi,
- PACS ve DICOM sistemlerinin geliştirilmesi ile özellikle radyolojik tetkiklerde üst düzey ilerleme kaydedebilmesi,
- Etkin EBYS kullanılabilmesi,
- E-reçete ve E-imza kullanılabilmesi,
- RFID teknolojisi ile ilaç stokları ve dağıtımının kontrol altında tutulabilmesi,
- Kaliteli bir arşiv oluşturabilmesi,
- Sistemin kendini sürekli yenileyebilmesi şeklinde sıralamak mümkündür.

1.5. Kâğıtsız Hastane Modellemesi ve Aşamaları

Etkin ve kaliteli hizmet sunumunu misyon; teknolojik gelişmeler doğrultusunda hem hasta hem de sağlık personeline yönelik hızlı, ucuz ve güvenilir sağlık hizmetini vizyon olarak kabul eden kâğıtsız hastanelerin belli bir standardı yakalaması gerekmektedir (Öner, 2014: 106).

Kâğıtsız hastane modellemesinde belli bir standardı yakalamak adına “...sağlık sektöründe üyelik organizasyonu, özellikle sektörde yapılması gereken iyileştirmeler üzerinde çalışan sağlık hizmetleri bilişim teknolojisi ve yönetim sistemlerinin en uygun ve yerinde kullanımı için küresel liderliği sağlamak üzerine odaklanan bir kuruluş olarak dünya sağlık otoritelerince kabul görmüş, Sağlık Bilgi Yönetim Sistemleri Derneği (Healthcare Information and Management Systems Society-HIMSS)” kurulmuştur (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2019).

HIMSS, dünya çapında tüm ülkelerdeki tüm sağlık kuruluşlarında, sağlık hizmetinin sunumunda ya da alımında, halkın gereksinimlerinin etkin biçimde karşılanıp, karşılanmadığını değerlendirip, derecelendirerek kâğıtsız hastane modellemesine uygunluğu denetlemektedir (Öner, 2014: 104).

HIMSS, kâğıtsız hastanelerin dünya standartlarını yakalaması ve sayısal olarak çoğalmasının yanında sağlık hizmetleri sunumunda kaliteyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda HIMSS (HIMSS, 2019);

- Bağımsız analiz yapabilme,
- Objektif bir bakış açısına sahip olma,

- Enformasyon ve bilgide; doğruluk ve güvenilirliği sağlama,
- Yetenekli, deneyimli uzman kapasitesini arttırabilme,
- Pazar araştırması yapabilme,
- Strateji üretebilme,
- Maliyetleri düşürebilme,
- Geliri arttırabilme,
- Piyasa performansını arttırabilme,
- Değer tabanlı çözümler üretebilme gibi öneriler sunmaktadır.

Bir hastanenin kâğıtsız hastane statüsünde olması için, akreditasyon kurumu HIMSS tarafından bir sertifika ile değerlendirilmesi ve karar verilmesi gerekir. İlgili değerlendirme kriterleri ve aşamaları aşağıda verilmiştir. Tablodaki kriterler karşılandığında, hastaneler HIMSS ajansına başvurmaktadır. HIMSS tarafından atanan uzmanlar, ilgili hastaneyi yerinde denetlemekte ve yayınlanan kriterlere uygunluğuna göre değerlendirmekte ve buna göre bir sertifika vermektedir (HIMSS, 2019).

0. Seviye; Bu seviyede yer alan hastanelerde laboratuvar vb. gibi birimlerde dahi en temel yardımcı tıbbi sistemler bulunmamaktadır.

1. Seviye; Bu seviyede yer alan hastanelerde laboratuvar vb. gibi birimlerde temel yardımcı tıbbi sistemler kurulmaya başlanmaktadır. Temel tıbbi sistemlerin yanı sıra, medikal görüntüleri internet vasıtası ile doktorlara sunan PACS ve DICOM sistemlerinin, görüntüleri hasta merkezli depolanması da bu seviyede yer alan hastanelerde mevcuttur.

2. Seviye; Bu seviye yardımcı klinik sistemlerin, hastalara ait her türlü tıbbi bilgi ve sonucu barındırdığı entegrasyon aşamasıdır. Söz konusu klinik veri havuzları ya da bilgi sistemleri verileri alt sistemlere iletebildiği gibi hastaneler arası bilgi alışverişini de mümkün kılmaktadır. Ayrıca bu seviyede verilerin güvenliğini sağlamak adına temel politikalar belirlenmektedir.

3. Seviye; Hemşire dokümanlarının, %50'sinin klinik bilgi sistemlerine entegre edildiği aşamadır. Bu seviye de hemşirelik dokümanlarının %50'sinin klinik bilgi sistemlerine kaydedilirken, hastane içinde ki diğer tüm elektronik veriler, klinik bilgi sistemine kaydedilmektedir. Bu seviyede 'Elektronik İlaç Yönetim Kaydı (eMAR)' ile 'Rol Tabanlı Erişim Kontrolü (RBAC)' sistemleri uygulanmaktadır.

4. Seviye; Klinisyenlerin, medikal isteklerinin %50'sini elektronik sistem (CPOE) üzerinden gerçekleştirdiği aşamadır. Bu seviyede bulunan hastanelerde, hemşireler ve yardımcı sağlık personellerince kullanılan klinik dokümanların, en az %90'ı elektronik ortama aktarılmaktadır. Bu seviyede mahremi bir sınırlama söz konusu değilse, doktorlar ulusal veya bölgesel hasta veri tabanına erişebilmektedir. Aynı durum eMAR sistemi içinde geçerlidir. Ayrıca bu seviyede bulunan hastanelerde ağ saldırılarını engellemeye yönelik sistemlerde bulunmaktadır.

5. Seviye; Hekim dokümanlarının, en az %50'sinin klinik bilgi sistemlerine entegre edildiği aşamadır. Bu seviye de hekim dokümanlarının en az %50'sinin klinik bilgi sistemlerine kaydedilmesi gerekirken, hastane içindeki diğer tüm elektronik verilerin, klinik bilgi sistemine kaydedilmesi %50 kuralı dışındadır. Bu seviyede bulunan hastanelerde ağ saldırılarını engellemeye yönelik sistemlerin yanında, olası saldırıları önlemeye yönelik sistemlerde bulunmaktadır.

6. Seviye; Kapalı döngü süreçlerinin (ilaç, kan numunesinin, anne sütü vb. gibi) gerçekleştirilmesinde, toplanmasında ve takip edilmesinde %50 teknolojik sistemlerin kullanıldığı seviyedir. Bu seviyede de hastane içinde ki diğer tüm elektronik verilerin, klinik bilgi sistemine kaydedilmesi %50 kuralı dışındadır. Bu seviyede bulunan hastanelerde, elektronik ilaç yönetim kaydı (eMAR) sistemi; elektronik order sistemi (CPOE), eczacılık ve laboratuvar sistemleri ile entegre edilmiştir.

7. Seviye; Bu seviyede hastanelerde hiç kağıt kullanmamakta ve hastalara ait tüm sağlık bilgileri, elektronik ortamın içinde yer almaktadır. Bu aşamada hasta bilgileri, hastayı tedavi edecek tüm birimlerle kolayca paylaşılabilir. Bu seviyede hekim dokümanlarının, %90'ını, kapalı döngü süreçlerinin ise % 95'i klinik bilgi sistemlerine entegre edilmektedir. Veri ambarı ise sağlık kalitesini, hasta güvenliği ve verimliliği arttırmak için kullanılmaktadır.

Teknoloji ile harmanlanan kâğıtsız hastane modelinin temel amacı kaliteli sağlık hizmeti sunmaktır. Kaliteli hizmet sunumu için temel dayanak olan HIMSS kriterlerinden yola çıkarak ideal kâğıtsız hastane modeli ile ilgili de kısaca şunları söylemek mümkündür (Avaner ve Avaner, 2018: 15-16):

- Hastanelerde kâğıt kullanımını azaltır hatta tamamen ortadan kaldırılabilir.
- Tüm yazılımları çevre dostu hale getirilebilir.
- HBYS ile entegre çalışan cihazlar sayesinde mobil çözümler üretebilir.

- Hasta başı uygulamaları hizmete sunar.
- Hem hasta mahremiyeti hem de bilgi güvenliğini sağlamak için ‘Bütünleşik Güvenlik Sistemleri’ kullanır.
- Sağlık personeline hizmet kolaylığı sağlar.
- Bilgi dönüşümünü en iyi şekilde sunar.
- Zaman ve insan kaynakları başka amaçlara yönelik kullanılabilir.
- Kullanım amaçlarına göre hız ve iş akışlarında uyum sağlanarak iş verimliği artırılır,
- Hasta memnuniyeti sağlanır.

1.6. Dünyada ve Türkiye’de Kâğıtsız Hastane Uygulaması

Kâğıtsız hastane modellemesinin, günümüzde çoğu ülkede faal duruma geldiğini ve aktif olarak sağlık hizmetleri verdiğini söylemek mümkündür. Kâğıtsız hastane modellemesi ilk olarak Amerika’da görülmüş ve daha sonra Avrupa’da da hızla yaygınlaşmıştır. Şöyle ki EMRAM Amerika’da 2005 yılında 6000’den fazla hastaneyle, Avrupa’da 2010 yılında 2000’den fazla ve Türkiye de 2013 yılından itibaren 300’den fazla hastane ile uygulama alanı bulmuştur (Sebetci vd. 2017: 365).

15 Kasım 2013 tarihinde, Türkiye’de sağlık hizmetlerinin sunum ve alımı hususunda yükümlük sahibi olan Sağlık Bakanlığı ile HIMSS arasında bir Mutabakat Anlaşması gerçekleştirilerek “Dünyaca kabul edilen akreditasyon ve standart sistemi EMRAM (Elektronik Medikal Sağlık Kaydı Uyum Modeli-ETKUM) ve O-EMRAM (Dijital Hastane) skorlaması ile Türkiye’deki hastanelerde bilişim teknolojisi seviyesinin uluslararası standartlara uygunluğunu ölçecektir. Sistem medikal sağlık kayıtlarının elektronik ortama aktarılmasını hedefliyor. Sağlık Bakanlığı, 2013-2017 Stratejik Eylem Planında da yer alan ‘dijital’ ve ‘kâğıtsız’ hastane kavramını oluşturmak ve yaygınlaştırmak amacıyla yapılan bu anlaşmayla, sağlık bilişim teknolojileri, veri toplama, analiz, danışmanlık ve kaliteli bir sağlık hizmeti sunumunun çerçeveleri belirlenmiştir” (Medikal Akademi, 2014).

Türkiye’de HIMSS kriterleri sağlayarak EMRAM Seviye 6 ile akredite edilen ilk kâğıtsız hastane modellemesi ‘Ankara Gazi Mustafa Kemal Devlet Hastanesi’dir. Söz konusu hastanenin öncelikle tüm sağlık ağı, Sağlık Bakanlığı’nın sağlık bilgi ağı olan Sağlık Net’e uyumlaştırılarak bağlanmış ve böylelikle hizmet sunumunun yönetimi

tek merkezde toplanmıştır. Sonrasında hastanede bulunan sağlık personelleri; ateş, nabız, tansiyon, Elektro Kardiyo Grafi (EKG), şeker vb. hasta başı testlerini, tablet cihazlar ve mobil iletişim teknolojilerini kullanarak HBYS sistemine kaydetmiş; MR, tomografi ve röntgenler ise PACS sistemi üzerinde işlem görmeye başlamıştır. HIMSS değerlendirmeleri sonucu EMRAM Seviye 6 ödülünü alan ilk hastane olan Ankara Gazi Mustafa Kemal Devlet Hastanesi, böylelikle kâğıtsız hastane modellemesinin Türkiye’de uygulanabilirliğini de ortaya koymuştur” (Medikal Akademi, 2014).

Pilot uygulama sonrasında HIMSS ve Türkiye arasında yapılan mutabakat doğrultusunda, ülke genelinde kâğıtsız hastanenin yaygınlaşmasına yönelik hedefler belirlenmiştir ve mevcut durum göz önüne alındığında belirlenen hedeflere ulaşıldığını söylemek mümkündür (Dijital Hastane, 2015). 2019 yılı itibariyle Türkiye’nin birçok ilinde ve ilçesinde HIMSS standart sistemi EMRAM ile 6. Seviye’ye ulaşmış toplam 160 hastane, O-EMRAM ile 6. Seviye’ye ulaşmış 2 hastane bulunmaktadır. O-EMRAM modeli 6 Seviye, 2019 yılının Ocak ayında ilk kez Denizli Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi’nde uygulanırken, ikinci olarak da İstanbul Okmeydanı Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi’nde uygulanmıştır. Ayrıca Türkiye’de HIMSS standart sistemi EMRAM ile 7. Seviye’ye ulaşmış 2 hastane bulunurken, O-EMRAM ile 7. Seviye’ye ulaşmış hiç hastane bulunmamaktadır. EMRAM modeli 7 Seviye’de bulunan hastaneler ise Yozgat Şehir Hastanesi ve İzmir Tire Hastanesi’dir (Dijital Hastane, 2019c, 2019d, 2019e).

2. BÖLÜM

KİŞİ - ÖRGÜT UYUMU

2.1. Kişi - Örgüt Uyumu Tanımı

Uyum, insanın iç ve dış çevreyle erincini (huzur) bozmayacak bir şekilde etkileşim içinde olmasıdır. İnsanın ruh sağlığı iki tür uyumun ürünüdür. Birinci tür uyum, insanın kendi kendisiyle uyumudur. Bu uyum, insanın dürtüleriyle, değer ve düzgülerinin denge içinde olduğunu gösterir. İnsanın kendisiyle uyumu, içsel erinç kaynağıdır. İkinci tür uyum, insanın çevresiyle uyumudur. Bu uyum, insanın gereksinimleriyle çevresinin değer ve düzgülerinin denge içinde olduğunu gösterir. İnsanın çevresinin kültürel, toplumsal, ekonomik gibi değer ve düzgüleriyle uyumu da insanın dışsal erinç kaynağıdır. Kişinin örgüte uyumunda bilişsel, duygusal ve devinimsel güçlerin önemi büyüktür (Başaran, 2004: 356). Bu noktada kişi-örgüt uyumu kavramının tanımlamasının yapılmasında yarar görülmektedir. Literatürde Kişi-örgüt uyumunun birbirine benzeyen birçok tanımı bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şöyledir:

Chatman (1989), kişi örgüt uyumunu örgütün kültürel özellikleri ile bireylerin değerleri ve kişilik özellikleri arasındaki uyum olarak ifade etmiştir. Cable (1995: 9-10) kişi-örgüt uyumunu bu konuda yapılan çeşitli araştırmalara dayanarak kişilerin ve örgütlerin değerleri arasındaki uygunluk olarak belirtmiştir. Kristof (1996) ise daha geniş bir perspektiften, kişi örgüt uyumunu; kişi ve örgütün öznitelikleri, değer yargıları ve amaçları arasındaki uyum ile kişinin karakteristik özellikleri ve örgüt kültürü arasındaki benzeşim olarak tanımlamıştır. Yahyagil (2005) ise örgütsel davranış bilim dalı çerçevesinde birey örgüt uyumunu tanımlayarak; işletme çalışanlarının bireysel değer yargıları ile çalıştıkları işletmenin bünyesindeki değerler sistemi (örgütsel kültür) arasındaki bağıntıyı, kişi-örgüt uyumu olarak tanımlamıştır.

Kişi-örgüt uyumu kavramı örgütsel davranış alan yazınında 1950'lerden sonra tartışılmaya başlanmıştır (Xiaojun ve Shizong, 2010: 120). 1980'lerin sonlarında ve 1990'ların başlarında, hedef uyumu, değer uyumu, ihtiyaç-sunu uyumu ve istem-yetenek uyumunu içeren kişi-örgüt uyumunun farklı boyutları tanımlanmış ve araştırılmıştır. Kişi-örgüt uyumu çoğunlukla “değer uyumu” ve “hedef uyumu” şeklinde kavramsallaştırılır. Değer uyumu, hem çalışanın hem de örgütün benzer değerleri

olduğunu ifade eder. Değerler, doğrudan karşılaştırılabilen, hem bireylerin hem örgütlerin önemli bir ögesidir (Cable ve Judge, 1997: 547). Değerleri bulunduğu örgütle uyumlu olan birey, örgüte karşı olumlu tutum sergiler ve örgütte kalma eğilimi gösterir. Buna karşılık, hedef uyumu, bireylerin kendi hedefleri ile örgütün hedefleri karşılaştırılınca aradaki benzerliğin uyumunu ifade eder. Örgütün hedeflerinin bireylerin hedefleri ile uyumlu olması durumunda hedeflerin benzerliği bireyleri örgüte çeker (Memon vd., 2014: 206). Görgül çalışmalarının büyük çoğunluğunda değer uyumu üzerine odaklanmıştır (Verquer vd., 2003: 474). Tutumları ve davranışları etkileyebilen bireysel ve örgütsel nitelikler arasındaki uyumun incelenmesi birçok araştırmacının ilgisini çekmiştir (Finegan, 2000: 149).

Kişi-örgüt uyumu üzerine araştırmalar, bireyler ve çalıştıkları örgütler arasındaki uyumluluğun öncülleri ve sonuçları ile ilgilenmektedir (Kristof, 1996: 1).

Schneider vd., (1995) çekicilik-seçim-pişmanlık (ASA- Attraction- Selection- Attrition) ana kurgusu da hedef uyumunu kişi-örgüt uyumunun önemli bir boyutu olarak varsaymaktadır. Çekicilik-seçim-pişmanlık kuramına göre, bireyler, hedefleri bireysel hedeflerine ulaşmada etkili olabilecek örgütlere çekilmektedir. Bu yüzden hedef uyumu örgütün hedefleri ve örgüt çalışanlarının hedefleri arasındaki benzerliği içermektedir ve hedef uyumunun iş performansı gibi bireysel hedefe ulaşma ve bağlılık gibi bireysel tutumlarla ilgili olması beklenmektedir. Bu bağlamda iş yaşamında örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi ve piyasa rekabet gücüne karşı direnebilmesi çok yönlü ve ağır bir çalışma süreci gerektirmektedir. Bu süreçte sürdürülebilirliği sağlamak iş yaşamındaki çok sayıdaki değişkenin iyi yönetilmesini gerektirir. Örgütlerde insan kaynağı örgütsel başarının sağlanmasında ve arttırılmasında önemli değişkenlerden biridir. Sanayi devrimi ve sonrasında ihtiyaçlarla ilgili yapılan çalışmalar; örgüt çalışanlarının performanslarının arttırılması, değişen ve gelişen koşullar çerçevesinde işletmelerin ve çalışanların ortak beklentilerinin karşılanmasını incelemeyi gerektirmektedir. Bunun sonucu olarak da çalışanlarla örgüt arasında uyumun sağlanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu iki taraflı gereklilik, çalışanların ve örgütlerin beklentilerinin karşılanmasında çok önemli bir kriter olarak hatta ön koşul olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle kişi-örgüt uyumu işletmeler açısından önde gelen kavramlar arasında yer almaktadır. Kişi-örgüt uyumu karşılıklı beklentilerin karşılandığı, tarafların benzer özelliklere sahip oldukları koşullarda ortaya çıkan

uyumdur. Söz konusu kavram, çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarının dışı vurumu olarak görülebilir. İş gücü beklentileri ile örgüt beklentilerinin arasında denge kurulması ve bununla birlikte uyumun sağlanması kişi-örgüt uyumunu sağlamaktadır (Başaran, 1991: 187).

Aynı zamanda kişi-örgüt uyumu kavramı, çalışanların örgütlerini sevmesi ve örgütün etiği ile bir bağlantı hissetmesi olarak da ifade edilebilir. Kişi-örgüt uyumunu sağlamış çalışanlar, örgütsel yapı içerisinde sosyal bir sınıf geliştirmekte ve kendilerini örgüt sisteminin bir parçası olarak görmektedir (Steele, 2016: 16).

Kişi-örgüt uyumu, genellikle bireyler ve örgütler arasındaki uygunluk olarak tanımlanabilirken, kişi-örgüt uyumunun farklı şekillerde tanımlanabilir olmasından kaynaklanan bazı kavramsal karışıklıklar da mevcuttur. Örneğin; örgütsel araştırmalarda iki farklı uyumdan söz edilmektedir: *Bütünleştirici uyum ve tamamlayıcı uyum* (Cable ve Edwards, 2004: 822). *Bütünleştirici uyum*, kişi ve örgüt benzer ya da aynı temel özelliklere sahip olduğu zaman oluşmaktadır. Örneğin; hem çalışan hem de örgüt, otonomi ve yaratıcılık gibi aynı değerlere sahip olursa ve aynı değerleri desteklerse, bütünleştirici uyum yüksek olmaktadır. Bir birey, işyerindeki diğer bireylerle aynı özelliklere sahip olduğunda bütünleştirici uyumdan söz edilebilir (Muchinsky ve Monahan, 1987: 269-271). Piasentin ve Chapman (2007) *tamamlayıcı uyum* yaklaşımını geliştirmişler ve tamamlayıcı uyumu diğer uyum tiplerinden ayıran iki önemli kriter belirlemişlerdir. Birinci kriter, bir bireyin önem verdiği kriterler (yetenekler, bilgi, kişilik, özellikler gibi) açısından örgütsel niteliklere benzer olmadıklarını algılamasıdır. İkinci kriter, bireyin bu benzersizliğin (farklılığın) örgütte kendisini eşsiz yaptığını ve bu yüzden örgüte değer kattığını algılamasıdır. Böylece, bir birey sahip olduğu eşsiz niteliklerin diğer çalışanların niteliklerinden farklı olduğunu fakat örgüt için değerli olduğunu algıladığında tamamlayıcı uyum oluşmaktadır. Tamamlayıcı uyum, bir birey veya örgüt birbirlerinin istediği ve ihtiyaç duyduğu özelliklere sahip olduğu zaman vardır. Çalışan, örgütün belirli iş için gerekli gördüğü yeteneklere sahipse ya da örgüt, çalışanın ihtiyaç duyabileceği veya isteyebileceği ödülleri ve ücreti sağlayabiliyorsa, tamamlayıcı uyum yüksek olacaktır (Cable ve Edwards, 2004: 822; Kristof, 1996: 3). Kişi-örgüt uyumu ihtiyaçlardaki, isteklerdeki ve tercihlerdeki uyumu ifade etmektedir. İhtiyaçlara, isteklere ve tercihlere çalışan ya da işveren açısından bakılabilir. Alan yazında uyuma, tamamlayıcı ve bütünleştirici yaklaşımlara ilaveten bazı

araştırmacıların “istem-yetenek uyumu” ve “ihtiyaç-sunu uyumu” yaklaşımlarını geliştirdikleri gözlenmektedir (Edwards, 1996: 294-296; Kristof, 1996: 3). İhtiyaç-sunu uyumu, bireysel değerler (otonomi gibi) ve bütün bu değerleri karşılayabilme kapasitesi arasındaki uyumu ifade eder (Arbour vd., 2014: 43). İhtiyaç-sunu bakış açısıyla, kişi-örgüt uyumu, ancak bir örgütün bireylerinin ihtiyaçlarını, isteklerini ve tercihlerini tahmin ettiği zaman oluşacaktır (Autry ve Daugherty, 2003: 172). İhtiyaç-sunu uyumu, çalışanların bireysel ihtiyaçları, istekleri tercihleri ve bu ihtiyaçları yerine getiren örgütsel sunular arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır (Edwards, 1996: 294; Kristof, 1996: 3). Buna karşılık, istem- yetenek bakış açısı, bir birey örgütsel istemler için gerekli yeteneklere sahip olduğu zaman kişi-örgüt uyumunun oluşacağını öne sürmektedir (Kristof, 1996: 3). Alan yazın, istem-yetenek ve ihtiyaç-sunu yaklaşımını tamamlayıcı ve bütünleştirici uyum yaklaşımına göre ikinci bir bakış açısı olarak kabul ederken, bu farklı uyum bakış açılarını karşılaştırmanın zor olduğundan bahsetmektedir (Arbour vd., 2014: 43). Kristof (1996), kişi-örgüt uyumunu daha kapsamlı kavramsallaştırmak için hem tamamlayıcı / bütünleştirici hem de istem-yetenek/ ihtiyaç-sunu uyum kuramlarını bir araya getirerek farklı bir uyum tanımı yapmıştır. Kristof’a (1996: 4-5) göre, kişi-örgüt uyumu, bir örgüt veya birey, birbirlerinin ihtiyaç duyduğu şeyleri sağladığı zaman meydana gelen, bireyler ve örgütler arasındaki uygunluk ya da bireylerin ve örgütlerin benzer temel özellikleri paylaşmasıdır (Kristof, 1996: 3).

2.2. Kişi-Örgüt Uyumu Boyutları

Kristof (1996) kişi-örgüt uyumu literatürü araştırmasında, farklı örgüt araştırmacıları tarafından dört farklı türde boyutlandırmanın yapıldığını ortaya koymuştur (Behery, 2009; Cable ve Derue, 2002; Vancouver ve diğ., 1994). Bunlardan ilki kişi ve örgütsel *değerler arasındaki uyumdur* (Chatman, 1991; 1989; Judge ve Bretz, 1992). İkincisi ise örgütsel liderler ile ya da çalışma arkadaşları ile sağlayacağı *amaç uyumudur* (Vancouver ve Schmit, 1991; Vancouver ve diğ, 1994). Üçüncü boyutlandırma *bireysel tercihler/ihtiyaçlar ile örgütsel sistem/yapılar arasında uyumdur* (Bretz ve diğ, 1989; Cable ve Judge, 1994). Açıklanan ilk iki uyum türü benzerlik uyumu teorisi ile açıklanmasına rağmen bu boyut ihtiyaçlar-sağlananlar uyumu kuralını yansıtır. Kişi-örgüt uyumu için tanımlanan dördüncü tür ise *çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel iklim* (bazen örgütsel kimlik olarak isimlendirilir) (Bowen ve

diğ., 1991; Burke ve Deszca, 1982; Ivancevich ve Matteson, 1984; Tom, 1971) *arasındaki uyumun oluşmasıdır*. Örgütsel iklim sıklıkla örgüt tarafından sağlananlar (ödül sistemleri, haberleşme kanalları vb) açısından tanımlandığı için bu kişilik özellikleri uyumu hem benzerlik hem de ihtiyaçlar-sağlananlar uyumu yaklaşımları ile değerlendirilir (Sekiguchi, 2004).

Değerler uyumu kişinin sahip olduğu değerler ile örgütsel değerler arasındaki uyum olup kişi-kültür uyumu olarak da ifade edilmektedir (Kristof, 1996).

Bireysel amaçlarla örgütsel amaçlar arasındaki uyum, genellikle, örgütsel amaçların bireysel amaçları bastırmaması, bireysel amaçların da öbürlerinin önüne geçmemesi gerektiği biçiminde tanımlanır (Özel, 2008; Frischer, 2006). Amaçların uyumu, bireysel ve örgütsel amaçların birlikte başarılabilmesi, bunun için de birbirini desteklemesi gerektiği gerçeğinden ayrı düşünülmemektedir. Örgütsel amaçlar, bireyin uyum aradığı örgüte ait stratejisinin bir parçası olarak göz önüne alınır (Kennedy, 2005). Amaç uyumu *iki türde* incelenebilir. Birinci tür uyum, organizasyon yapısındaki *farklı hiyerarşik pozisyonda bulunan kişilerin amaçları arasındaki uyumu* değerlendirmeyi içerir. Bu uyum türü, yönetici-çalışan amaç uyumu olarak adlandırılır. Bu tür uyumda lider ve her bir çalışan arasındaki ilişki keşfedilir (Vancouver ve Schmit, 1991) . Diğer tür uyum ise *birey ve aynı düzey içindeki diğer tüm bireyler arasındaki* çeşitli amaçların önemi açısından uyumluluktur. Literatürde üye-üye amaç uyumu ve örgütsel tutumlar arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar sınırlıdır (Coşkun, 2007; Rentsch, McEwen; 2002; Vancouver ve Schmitt, 1991).

Kişilik özellikleri uyumu, benzerlik uyumu bakış açısına dayandırılan diğer bir uyum türüdür (Kristof, 1996). Kişi-örgüt uyumuna tam anlamıyla uygulanabilen bu uyum şekli, bireyin ve örgütsel iklimin karakteristikleri arasındaki uyum olarak tanımlanır (Westerman ve Cyr, 2004; Bowen ve diğ, 1991; Ivancevich ve Matteson, 1984; Burke ve Deszca, 1982; Tom, 1971). Bu nedenle uyum bireyin ve iş ortamındaki diğer kişilerin karakteristik özelliklerinin benzerliğine dayanır (örneğin örgütteki diğer çalışanlar ya da aynı işi yapan üyeler).

Dördüncü uyum türü olan *bireysel tercihler/ihtiyaçlar ile örgütsel sistem/yapılar arasındaki uyumdur*. Kişilik özellikleri benzerliği uyumu ile bireysel tercihler/ihtiyaçlar ve örgütsel sistem/yapılar arasındaki uyum; bazen aynı tanım içinde yer alabilmektedir. Aslında dördüncü farklı uyum türü olarak görülebilecek bireysel

tercihler/ ihtiyaçlar ve örgütsel sistem/yapılar arasındaki uyum, bireysel tercihler ile bireyin kişiliğinin, örgütsel sistem ve yapılar ile örgütsel iklimin ifade edilmesi sonucunda birey ve örgütsel iklim olarak ortaya konan iki varlığın kişiliklerine bağlı olarak karşılaştırılabilecek kişilik uyumu anlamına da gelmektedir. Bu uyum türü süreç- odaklı olup tatmin (satisfaction) ve tatminin yeterliliği (satisfactoriness) olmak üzere iki temel faktöre bağlı olarak açıklanabilir (Dawis ve Lofquist, 1984). Birey ve iş çevresi arasındaki ‘karşılıklılık’ kavramına dayanır. İş ortamı, belirli görevlerin yerine getirilmesini gerektiren bir kavram ve birey de bu görevleri yapmak için becerilerini iş çevresine getiren bir faktör olarak tanımlanır. Birey ve evre arasında karşılıklı ve tamamlayıcı bir ilişki oluşur. Karşılıklılık, bu durumda birey ve evre arasındaki ilişkide ortak bir yanıt olarak ortaya çıkar. Birey, bu ilişkiye çevrenin ihtiyaçlarını, evre de bireyin ihtiyaçlarını getirir (Dawis ve diğ, 1968). Birey, iş ortamının gerekliliklerini sağlarsa, tatmin edici çalışan olarak tanımlanır. İş ortamı, bireyin gerekliliklerini yerine getirirse tatmin olmuş bir çalışan olarak ifade edilir. Tatmin ve tatmin yeterliliği birey ve iş ortamı arasındaki karşılıklılığı gösterir (Dawis ve diğ, 1968). Bu uyum türü bireysel tercihler/ ihtiyaçlar ile örgütsel sistem/yapılar arasındaki uyumu ifade ettiğinden ihtiyaçlar-sağlananlar uyumu kategorisinde değerlendirilebilir (Kristof, 1996; Kennedy, 2005; iek, 2013).

2.3. Kişi-rgt Uyumuna Teorik Yaklaşımlar

2.3.1. Kişi-rgt Uyumuna Bağlamında Argyris’in ‘Bütünleşme Kuramı’

‘Kişi-rgt Uyumuna’ yaklaşımına karşı farklı tutumlar sergileyen bilim adamlarından birisi de Argyris (ztrk, 2016) olmuştur. Onun düşüncesi genelde bu özelliğin karmaşık bir ilke olduğuna ilişkindir. Bu olgunun yalnız gözlemlendiği zaman görülebilecek nitelik taşımasına değinen bilim adamı, farklı faaliyet düzeylerinde insanların devinimlerinin, davranış biçimlerinin birleşmesi, bütünlük arz etmesi olarak görmektedir. Genellikle bireylerin, küçük birlikler, belirli normlar ve somut olmayan ilişkiler düzeyi içerisinde bir model çerçevesinde varlıklarını sürdürdükleri ifade edilmektedir. Onun modeline göre insan belirli faktörler içerisinde varoluşunu kişi-örgüt uyumu için analizi mümkündür. O, kişi-örgüt uyumunun bütünleşme modelini gibi kategorize etmektedir (Ardıç ve Polatcı, 2007).

- Bireyin kendi ihtiyaçları, yaklaşımları, tecrübeleri ve deneyimleri.
- Birliğin cazibesi, belirli bir başarı için karşıya koymuş olduğu hedefler, süreç ve normlar.
- Buradaki güç, grup içerisindeki belirli düzeydeki ödüllendirmeler veya cezalandırmalar dâhilken, diğer taraftan da kurumun iş akışına ilişkin faaliyetler.
- Grubun ve ya kurumun amaçlarına göre hareket etmemek, departmanlar arasındaki anlaşmazlıklar, uyum ve güvensizlik gibi ilkeler.

Argyis'in yukarıda tasnif ettiği modellemesi veya kategorize ettiği ilkeler aslında kişi örgüt uyumunu bütünlüklü bir çerçeve içerisinde anlamak için daha çok olanağıdır (Raymand, 1999: 366-367'den akt: Guliyeva: 2018: 34).

Örgütlerin verimliliği sağlamak için birçok enerji kaynaklarına sahip olduklarını da belirtmek gerekir. Özellikle konaklama işletmelerinde örgüt arasındaki uyum ve birbirini anlama ilkesi çok daha önem arz etmektedir. Konaklama işletmesindeki müşteri oteldeki çalışanlar arasındaki uyum ve ilişkinin daha üst düzeyde, samimi olmasını bekler. Buraya gelen müşterilerin ilk beklentisi konaklayacağı sürede güvenliliğini hissetmesi, ona karşı ve çalışanların birbirine karşı saygılı, sıcakkanlı olmasıdır. Birey katılmış olduğu örgüt içerisinde başarıya ulaşabilmek için ilk önce örgütün hedeflerini belirlemeli ve onların isteklerine ne kadar katkıda bulunabileceğini kendisi için tespit etmelidir. Bir işletmede uyum sağlamak için bireyin çabası sadece ekonomik gelişmeye değil, aynı zamanda toplumsal etik normların ve ilişkilerin de süreğenliğini tetikleyen belli düzeyde geliştiren bir olgudur (Argyris ve Schon, 1974).

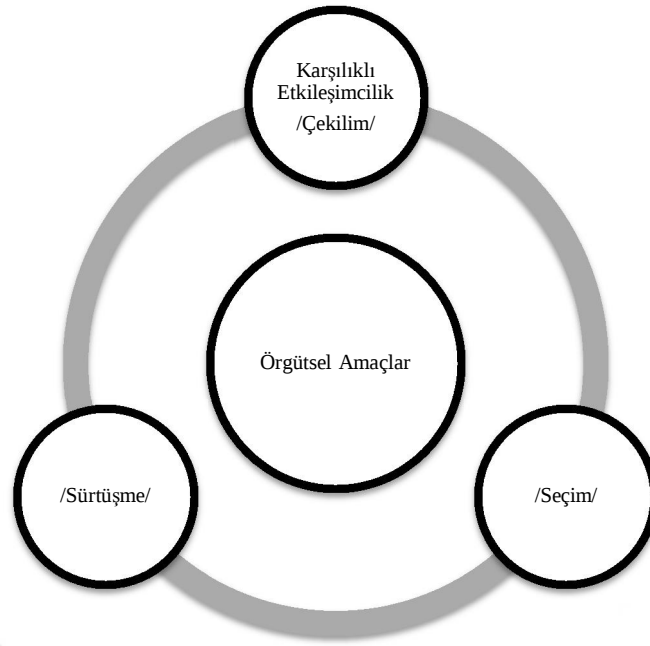
2.3.2. Schneider'in Çekim - Seçim-Çekişme (ASA) Modeli

Schneider ise Kişi-Örgüt Uyumuna (Aktas, 2011: 13; Çekmecelioğlu, 2006) ilişkin olarak ilk defa bireyin çevresi ile olan ilişkileri bağlamında analiz ederek, birey odaklı olmak üzere mikro, çevre odaklı olmak üzere makro boyutu içerisinde tasnif edilen bir kişi-örgüt uyumu teorisini analiz etmiştir. Örgütsel hedeflerin aslında belirlenmesi ve bunun gerçekleşmesi için bireyin yapmış olduğu fiziksel devinimlerin kendi içerisinde bir yeni kültür inşa ettiği savını ortaya koyarak bunun belirli bir normlarla biçimlendiğini ifade etmektedir. Onun yaklaşımı aslında grup içerisinde farklı

insanların birbirine karşı inşa etmiş olduğu ‘çekim-seçim-çekişme boyutu’ ilişkilerdeki önemli üç dinamiği belirlemiştir. Örgütler amaçları doğrultusunda belirli tip ve karakter özellikteki insanları kendi grupları içerisine almaktalar. Aslında uyumluluğun baştan bireyin seçimi sırasında da belirlenebileceği savı bağlamında Schneider’in *‘İnsanlar yerini bulur’* ilkesi dayanmaktadır (Schneider, 1987: 437-453). Schneider, (1987) iş arayan bireylerin aslında çekim gücüne kapıldıklarını ve bir nevi kendileri gibi insanların ortamında çalışmaya yönelik olduklarını ifade etmektedir. Bu bağlamda birey çalışacağı kurumda kendi karakterine, düşüncesine uygun bireylerle bir arada olmak istemekte ve genelde bu yönde olan iş alanlarını tercih etmektedir. Bu bağlamda aslında konaklama işletmelerindeki çalışanlar arasındaki belirli benzerliklerin yakalanması sonucu birey örgüte uyum sağlamak ve onun gelişimini desteklemiş olmaktadır (Jack Walker, Armenakis ve Bernerth, 2007: 761-773).

Schneider, kişi-örgüt uyumu bağlamında analiz ettiği bu ‘çekim-seçim-çekişme’ yaklaşımında bireyin kendi düşünce ve algısı düzeyinde bir grupla birlikte çalışma isteği sonucu iş aramaya yöneldiğini ifade ederken “Homojenite teorisi”ni geliştirmiştir (Billsberry, 2007: 132-149).

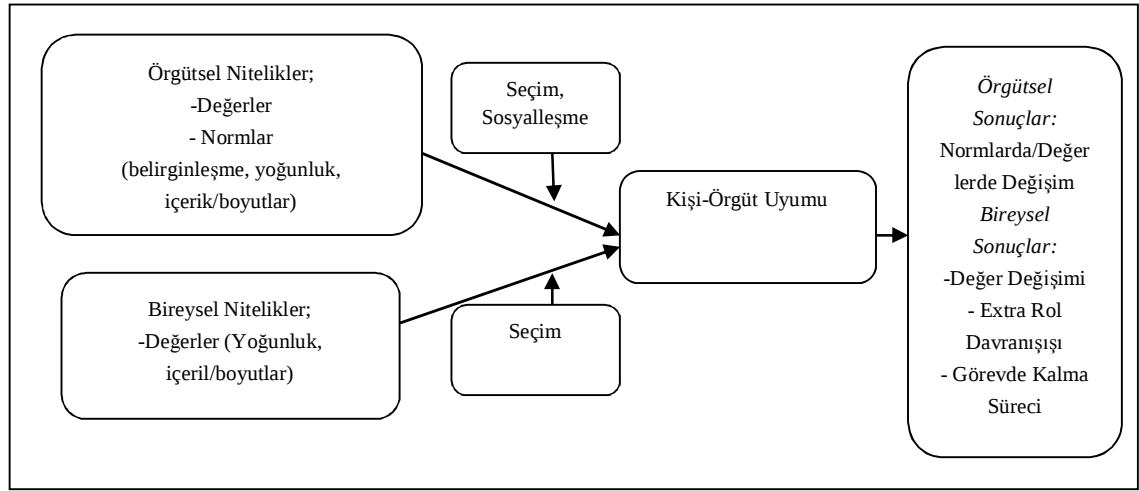
Gruplar genel olarak hedefleri, kaygıları, geliştirmiş oldukları ödül sistemlerinden ayrı tutulmamaktadırlar. Kuşkusuz bu bir bütün olarak algılanmakta ve onların bağlamında değerlendirilmektedir. Kişi-Örgüt uyumu bağlamında değerli araştırmalar yapmış Schneider (1987: 437-453) konuya ilişkin düşüncesini şu şekilde ifade etmektedir. *‘Kişiler kendi nitelikleriyle kendilerini firmalara yerleştirmektedirler. Olumlu bir eşleşme olmadığı durumlarda gönüllü olarak firmalardan ayrılmaktadırlar.’* Kişi-Örgüt uyumu tanımına ilişkin olarak Schneider tarafından geliştirilmiş model de aslında bu tanıma kapsamlı anlamak açısından önemli işleve sahiptir. Bu yaklaşım Şekil 2.1’de daha kapsamlı bir biçimde görülmektedir.



Şekil 2.1. B. Schneider'in Çekilim, Seçim ve Tutma Yaklaşımı (Schneider, 1987:445).

2.3.3. Chatman'ın Birey-Örgüt Uyum Modeli

Konuya ilişkin diğer bir araştırma Chatman (1989) tarafından yapılmıştır Yücel ve Çetinkaya, 2017: 17-30). Genellikle, Chatman tarafından geliştirilen model şu şekilde ifade edilmektedir. Örgüt üyeliğinin insanlar üzerinde etkisi ve insanların örgütler üzerindeki etkisine ilişkin ve insanlara ilişkin bilginin bir araya getirilmesiyle sonuçlanmaktadır. Chatman'ın geliştirdiği model kişi ve örgüt arasındaki uyumun ortak bilgi, değer ve yaklaşımı sonucu oluşmaktadır. Chatman'ın literatüre kazandırmış olduğu model şu şekildedir:



Şekil 2.2. Kişi-Örgüt Uyumu Modeli (Chatman, 1989: 340).

Kişi-Örgüt uyumuna ilişkin olarak değerler kategorisini önemseyen Chatman (Aktaş, 2011) konuya ilişkin daha kavramsal bir çerçeve sunmuştur. Chatman'ın yaklaşımına göre bir insanın üye olduğu kurum üzerinde etkisi ve kurumun birey üzerindeki etkisi aslında her iki tarafın karşılıklı ilişkisinin sonucu olarak inşa edilmiş değerler ekseninde irdelenmektedir. Buradaki sorunsal kısım aslında hangi değerler kategorisinin bireyler, hangisinin ise gruplar tarafından benimsendiğinin tasnifidir. Örgüt ve bireyler kurum içerisinde birbirine karşı kendi bakış açıları ve karakter özellikleri bağlamında bir uyum inşa etmiş olsalar da, burada önemli işlevi her zaman toplumsal süreçte inşa edilmiş değerler kategorisi oynamaktadır.

Bireyin yüzyıllardan beri sabitlenmiş değerler sistemindeki belirli özelliği benimsemiş olması veya toplumun süreğenliği içerisinde kendine has bazı (kültürel, sosyolojik çevre, aile etkisi) özellikleri edinmiş olduğu değerleri grubun değerlerinden üstün kılmakta, ona daha çok önem vermektedir. Bu ise aslında ortak kodların işlevsellik kazanmasına ve kurumun içerisinde çalışan bireylerin arasındaki ilişkinin uyumluluk düzeyinin devamlılığı için önemli işleve sahiptir. Aslında bir yerde bu bireysel değerlerin ve toplumun kültürel kodları ve değerleri arasındaki uyumluluk sonucu elde edilen istikrarın kurumun işlevini devamlı kılan önemli işlevsel etkilerden biridir (Chatman ve Flynn, 2001: 956-974).

2.3.4. Kristof-Brown'un Birey-Örgüt Uyumu Modeli

Kristof-Brown'un Birey-Örgüt Uyumu Modeli'nde, Kişi-Örgüt uyumu tanımına bütünlükle temelden yaklaşılmakta ve bu uyumluluk ilişkisinin tarafların her ikisinin istekleri doğrultusunda oluştuğunu belirtilmektedir. Çalışanların seçilmesinde başvurulacak nitelikler içerisinde genel olarak öncelik verilen konulardan birisi de birey-iş uyumudur. Genellikle dünyanın farklı ülkelerinde işe alım sürecinde deneyimlenen metotlar farklılık göstermiş olsalar da genel yaklaşım I. Dünya savaşıdan sonra tüm şirketlerin çalışan alma sürecinde uygulamış olduğu bir genel yetenek testi bulunmaktadır. Ancak zamanla kapitalist ilişkilerin enformasyon teknolojileri bazlı gelişimin farklı yönlerdeki seyrinin izlenmesi kurumların konuya daha interdisipliner bir perspektiften bakmasına olanak sağlamıştır ve onun için de bir kurum içerisinde uyum niteliğinin özellikleri daha farklı boyutlarda değerlendirilmeye başlanmıştır. Ancak bu farklı düşünce ve nitelikteki bireylerin bir kurum içerisinde bir örgüt olarak çalışabilmesi için 'kişi- örgüt uyumu' daha çok önem kazanmıştır (Kristof-Brown vd., 2005: 281-342).

Kristof'un (2005) 'Birey-Örgüt Uyumu' ilkesine yaklaşımı için benimsemiş olduğu ilke diğerlerinden farklı kılan özellikler de barındırmaktadır. Bu bağlamda ilk olarak onun nitelendirdiği iki kategori ilkesine dikkat edilmelidir. Kristof'un tanımına göre 'birey örgüt uyumu' iki kategoride tasnif edilmelidir. Bunlardan birincisi bütünleştirici (supplementary), ikincisi ise tamamlayıcı (complementary) olmaktadır. Bütünleştirici kategorisi bireyin karakter özelliklerinin, hayatının amacı ve genel zevklerinin örgütün amaçları ile uygunluk teşkil etmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Tamamlayıcı nitelik içerisinde ise Kristof bireyin yeteneklerini geliştirilmesi için oluşturulmuş koşulların tatmin düzeyine değinmektedir (Wingreen ve Baglione, 2005: 246-260).

2.4. Kişi-Örgüt Uyumunun İşlevselleştirilmesi

Araştırmacılar, kişi-örgüt uyumunun önemli olduğunu kabul ederken, bu yapının işlevselliği ile ilgili literatürde farklı görüşler vardır. Literatür kişi-örgüt uyumunun dört farklı işlevselleştirmesi üzerinde durmaktadır. Birincisi, bireylerin ve örgütlerin temel nitelikleri arasındaki benzerlikleri ölçmeye odaklanmıştır. Bu kavramsallaştırmada çoğunlukla kullanılan ölçü, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumdur. İkincisi,

bireyin hedeflerinin örgüt liderlerinin ya da çalışma arkadaşlarının hedeflerinin uyumudur. Üçüncüsü, bireysel tercihler ya da ihtiyaçlar ile örgütsel sistemler ve yapılar arasındaki benzerliktir. Bu işlevselleştirme, ihtiyaç-sunu uyumu bakış açısını yansıtırken, ilk iki işlevselleştirme özellikle bütünleştirici uyum bakış açısı ile ilgilidir. Dördüncüsü, bireysel kişilik özellikleri ile bazen örgütsel kişilik olarak da adlandırılan örgütsel iklim arasındaki uyumdur. Örgütsel iklim çoğunlukla örgütsel sunumlar açısından (ödül sistemi ya da iletişim modeli gibi) işlevselleştirildiği için bu işlevselleştirmenin hem bütünleştirici hem de ihtiyaç-sunu uyumu perspektiflerini içerdiği savunulmaktadır (Sekiguchi, 2004: 182-183).

2.5. Kişi-Örgüt Uyumunun Öncülleri ve Çıktıları

Schneider'in (1987) ASA ana kurgusu, bireylerin ve örgütlerin benzerlikleri temelinde bireyin örgüte çekildiğini ileri sürer. Bu, başvuranın iş seçme davranışını ve örgütlerin işe alma kararlarını etkiler. Bu yüzden hem başvuranın iş seçme davranışı hem de örgütlerin işe alma uygulamaları kişi-örgüt uyumunun önemli öncülleridir. Birey örgüte girdikten sonra, bireysel ve örgütsel sosyalizasyon uygulamaları kişi-örgüt uyumuna katkıda bulunmaktadır. Görgül çalışmalar, sosyalizasyonun örgüte yeni gelen bireyler ve örgütler arasındaki kişi-örgüt uyumunu kurmaya yardım ettiğini göstermektedir. Kişi-örgüt uyumu birey ve örgüt için önemli bir konudur (Kristof, 1996: 40). Bireylerin kendi değerlerinin bulundukları örgütün değerleri ile tutarlı olması durumunda daha fazla tatmin olmaktadır. Örgütün değerlerinin çalışanı doğrudan etkilemesi olasıdır. Örgütün dürüstlük ve doğruluk gibi değerleri benimsediği algılandığında, örgüt güçlü bir duygusal bağlılığı olan çalışanlara sahip olacaktır (Finegan, 2000: 149-150).

Görgül bulgular, kişi-örgüt uyumunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi örgütsel vatandaşlık davranışları, takım çalışması ve bağlamsal performans gibi olumlu sosyal davranışlarla ilgili olduğuna işaret etmektedir. Kişi-örgüt uyumunun, işten ayrılma niyetini ve çalışan devir hızını etkilediği de saptanmıştır. Kişi-örgüt uyumu ile ilgili çalışmalar, birey ve örgüt uyumunun bireyin örgütte istekli bir şekilde kalma olasılığını arttırdığını göstermektedir (Memon vd., 2014: 206). Arthur ve arkadaşları (2006), örgüt bireyi istihdam etme kararı verirken kişi-örgüt uyumunu dikkate alacaksa, diğer eleman seçimi testlerinin yanı sıra ile kişi-örgüt uyumu ölçeklerini de kullanması

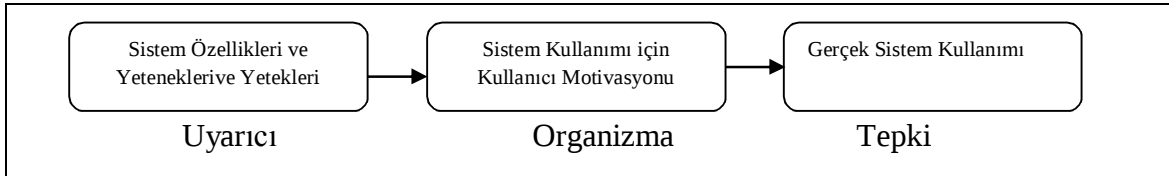
gerektiğini vurgulamışlardır. Yüksek düzeyde kişi-örgüt uyumunun sağlanması, işle ilgili olumlu sonuçların elde edilmesi (özellikle yetenek savaşları ve örgütsel kültürü desteklemesi gibi) açısından önemlidir (Morley, 2007: 110-111). Yüksek düzeyde kişi-örgüt uyumu hisseden çalışanlar, örgütlerini destekleyici olarak algılamakta ve böylece pozitif davranışlar ve tutumlar sergileyerek örgütlerinde kalmayı tercih etmektedirler (Lv ve Xu, 2016: 7). Kişi-örgüt arasında yaşanan uyum eksikliği veya yetersizliği, bireyin örgüte karşı farklı tutum sergilemesinden örgütten ayrılmaya kadar uzanan bir dizi olumsuz davranış ve tutuma neden olabildiği gibi, yüksek düzeyde kişi-örgüt uyumu, olumlu örgütsel çıktıların elde edilmesini de sağlamaktadır (Sekiguchi, 2004: 183).



3. BÖLÜM

TEKNOLOJİ KABUL MODELİ

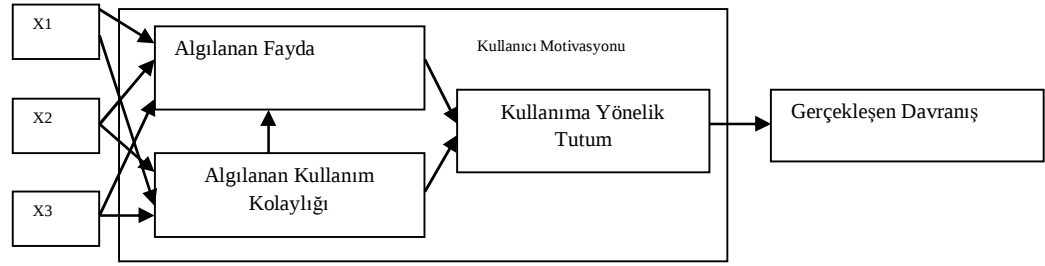
Toplumların teknolojinin getirmiş olduğu değişim süreçlerine vermiş olduğu tepkiler geçmişten günümüze araştırmacılar için ilgi odağı olmuştur. Özellikle teknolojik yenilikle gelen ve insanların alışa gelmiş oldukları yöntemler yerine yeni teknolojinin benimsenmesi ve uygulanmasında içsel karar süreçlerinin etkileri önemsenerek açıklanmaya çalışılmıştır. 1970’lerde büyüyen teknoloji ihtiyaçları ve organizasyonlarda artan sistem kabul başarısızlıklarıyla birlikte, sistem kullanım tahmini birçok araştırmacı için ilgi alanı haline gelmiştir. Ancak, yürütülen çalışmaların çoğu, sistemin kabul edilmesi veya reddedilmesini açıklayabilecek güvenilir ölçekleri üretmede başarısız olmuştur (Davis, 1989). Davis (1985)’de, MIT Sloan Yönetim Okulu’ndaki doktora tezinde Teknoloji Kabul Modelini (TKM), (Technology Acceptance Model, TAM), önermiştir (Davis, 1985). Şekil 3.1’de görüldüğü gibi bu model gerçek sistem kullanımının kullanıcı motivasyonu tarafından tahmin edilebilir bir tepki olduğunu ve sistem özellikleri ile yetenekleri içeren bir dış uyaranla etkilendiğini ileri sürmektedir (Davis, 1985: 10).



Şekil 3.1. Teknoloji Kabulü İçin Kavramsal Model (Davis, 1985: 10).

Fishbein ve Ajzen (1975) tarafından önceden formüle edilen Gerekçeli Eylem Teorisi’ne ve ilgili araştırmalardan etkilenen, Davis Şekil 2.2’de gösterildiği gibi TKM’yi önermek için kavramsal modelini daha da geliştirmiştir (Davis, 1985: 24).

Şekil 3.2’de Davis (1985)’in yapmış olduğu çalışmada, kullanıcı motivasyonu üç faktör ile açıklanabileceğini önermektedir. Bu faktörler algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı ve kullanımına yönelik tutumdur. Kullanıcının sisteme olan tutumunun, kullanıcı gerçekte sistemi kullanıp kullanmayacağını önemli bir belirleyicisi olduğunu öne sürmektedir.



Şekil 3.2. Davis Tarafından Öne Sürülen Orijinal Teknoloji Kabul Modeli (Davis, 1985).

Kullanıcının kullanıma yönelik tutumu, algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığı tarafından etkilendiği kabul edilmektedir. Bu iki faktörün de Şekil 2.2'deki x1, x2 ve x3 ile temsil edilen dışsal değişkenlerin sistem tasarım özellikleri tarafından doğrudan etkilendiği öngörülmektedir. Sonraki kurulan modelin test aşamaları boyunca, Davis (1985) diğer değişkenleri eklemek ve başlangıçta formüle ettiği ilişkileri değiştirmek için modelini yeniden tanımlamıştır. Bu modelin zaman içerisinde diğer araştırmacılar tarafından çeşitli alanlarda uygulanması Teknoloji Kabul Modelini sistem kullanımını belirlemede ve açıklamada öncü bir model haline getirmiştir (Yousafzai, Foxall, ve Pallister, 2007a, 2007b).

TKM, kullanıcıların teknoloji kabulü ile ilgili çalışmaların çoğunda yer almaktadır (Y. Lee, Kozar, ve Larsen, 2003). Bu çalışmalarda kelime işlemci, elektronik posta, web sitesi, coğrafi bilgi sistemi ve hastane bilgi sistemi gibi farklı teknolojiler çeşitli gruplar üzerinde sınanarak TKM'nin öne sürdüğü kuramın güvenilirliği desteklenmektedir. Araştırmacılar tarafından TKM, zaman ve kültür farklılığına göre, organizasyon tipi ve büyüklüklerine göre, cinsiyet ve eğitime göre sınanmaktadır.

TKM'nin bilgi teknolojileri kullanımını açıklamada çok faydalı ve yardımcı bir model olduğu, uygulanabilirliği farklı çalışmaların incelenmesiyle de ortaya koyulmaktadır (Legris, Ingham, ve Collette, 2003). Legris vd. (2003) tarafından incelenen 22 ayrı çalışmada teknoloji kabul modelinin dört farklı faktörü olan algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı, kullanmaya yönelik tutum ve davranışsal niyet arasındaki farklı ilişkilerin ve sonuçlarının ortak bir yapısını ortaya koymaktadır.

Günümüzde, teknoloji kabulü üzerine araştırmalar halen devam ederken, Teknoloji Kabul Modeli varsayımları, güçlü yanları ve sınırlamaları ile bu çalışmalara esas teşkil etmektedir.

3.1. Gerekçeli Eylem Teorisi

Gerekçeli Eylem Teorisi (GET), (Theory of Reasoned Action - TRA), kişinin gerçek davranışı, onun benimsemiş olduğu davranışın yanı sıra niyetinin de dikkate alınarak belirlenebileceğini öne süren teoridir. Fishbein ve Ajzen (1975) tarafından geliştirilen bu teoride, davranışsal niyetin bireyin söz konusu davranışıyla ilişkili hem gerçek davranış hem de öznel norma olan tutumunun dikkate alınarak tespit edilebileceği öne sürülmektedir. Bu teori bireyin gerçekleşen davranış öncesindeki sahip olduğu niyetin davranışsal niyet olduğunu ve davranışı gerçekleştirmek bu niyetin önemli olduğunu ileri sürmektedir. Bireyin niyeti davranışından önce gelir ve davranışa yönelik tutum ve öznel normda doğrudan etkilenir.

Gerekçeli eylem teorisine göre bir davranışı gerçekleştirmek için bir kişinin davranışsal niyeti (BI) aşağıda gösterilen formül kullanılarak hesaplanabilmektedir. Formülde belirtilen A davranışa yönelik tutum ölçüsü ve SN ise kabul davranışı ile ilişkili öznel norm ölçüsüdür.

$$BI = A + SN$$

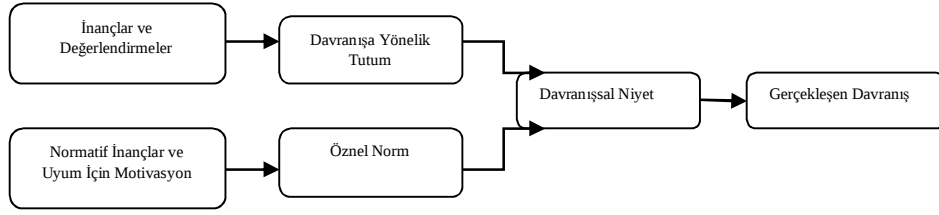
Belirli bir davranışa yönelik tutumu, bu davranışın gerçekleşmesindeki sonuçlar hakkındaki belirgin inançları “bi” tarafından belirlenir. Fishbein ve Ajzen (1975) kişinin davranışa karşı tutumunun (A) ölçülebileceğini öne sürerek gerçek davranışı sergileme konusunda kişinin olumlu ya da olumsuz duyguları olarak tanımlamaktadır. Tutum, aşağıda gösterdiği gibi formüle edilmektedir.

$$A = \sum b_i \cdot e_i$$

Gerekçeli eylem teorisine göre davranışla ilişkili öznel normu, önemsendiği insanların çoğunun onun davranışı gerçekleştirip gerçekleştiremeyeceğini düşünmelerine dair kişinin algısı olarak tanımlanmaktadır. Fishbein ve Ajzen daha sonra öznel normun (SN), kişinin uyum için motivasyonunun (mci) ve diğer bireylerin veya grupların beklentilerinin algılandığı o kişinin normatif inançların (nbi) ürün toplamının dikkate alınarak belirlenebildiğini ifade etmektedirler (Davis, 1989: 984). Bir gerçek davranış ile ilişkili öznel normu ölçmek için önerilen formül aşağıdaki gibidir.

$$SN = \sum nb_i \cdot mc_i$$

Şekil 3.3’de Gerekçeli eylem teorisine yer alan değişkenler ve aralarındaki ilişkiler gösterilmektedir.



Şekil 3.3. Fishbein ve Ajzen (1975) tarafından önerilen Gerekçeli Eylem Teorisi

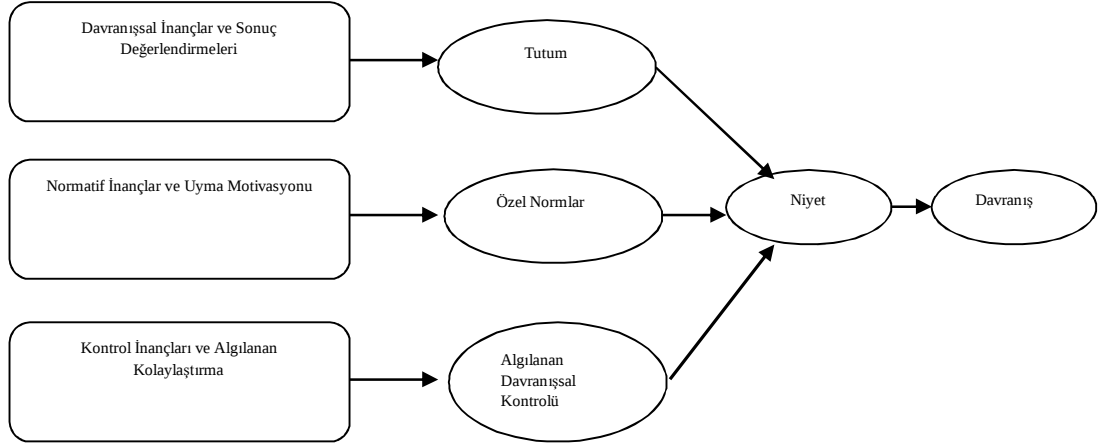
Böylece, bir davranışı gerçekleştirmek için bir kişinin davranışsal niyeti (BI) aşağıda gösterilen formül kullanılarak hesaplanabilmektedir. Formülde belirtilen A davranışa yönelik tutum ölçüsü ve SN ise kabul davranışı ile ilişkili öznel norm ölçüsüdür.

$$BI = A + SN$$

Gerekçeli eylem teorisi böylece bireyin gerçek davranışını tahmin edebilen ve açıklayabilen kullanışlı bir model sağlamaktadır. On yıl sonra, Davis (1985) Teknoloji Kabul Modelini geliştirmek amacıyla aynı modeli almış ve bir bilgi sisteminin kullanıcı kabulünün içeriğine uyarlamıştır.

3.2. Planlı Davranış Teorisi

Planlı davranış teorisi, gerekçeli eylem teorisine ek olarak algılanan davranışsal kontrolün eklenmesiyle belli bir davranışın oluşması üzerindeki niyetin belirlenmesidir (Ajzen, 1991). Bu kuram insan davranışlarının belirli faktörlerin altındaki sebeplerden kaynaklandığını ve planlanmış bir şekilde ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Planlı davranış teorisi modeli gerekçeli eylem teorisi modeline çok benzerlik göstermekle birlikte niyetin ve davranışların belirleyici olarak inançtan etkilenmektedir.



Şekil 3.4. Planlı Davranış Teorisi (Mathieson, 1991: 175).

Şekil 3.4’de planlı davranış teorisi ve aralarındaki ilişkiler gösterilmektedir (Mathieson, 1991: 175). Algılanan kolaylaştırma inancı, bireyin belirli bir sonuç dizini başarısına erişilebilir kaynakları değerlendirmesi iken; kontrol inançları ise, beceri, kaynak ve fırsatların algılanan kullanılabilirliğini içermektedir. Bu değişkenler algılanan davranışsal kontrolü üzerinden niyeti etkilemektedir. Mathieson (1991) göre niyetin ve davranışın belirleyicileri davranışsal inançlar ve sonuç değerlendirmeleri; normatif inançlar ve uyma motivasyonu ile kontrol inançları ve algılanan kolaylaştırma olarak ifade edilmektedir.

3.3. Teknoloji Kabul Modelinin Gelişimi

Teknoloji Kabul Modeli, araştırmacılar tarafından birçok yönden genişletilmiş ve uyarlanmıştır (Y. Lee vd., 2003; Legris vd., 2003; Yousafzai vd., 2007a).

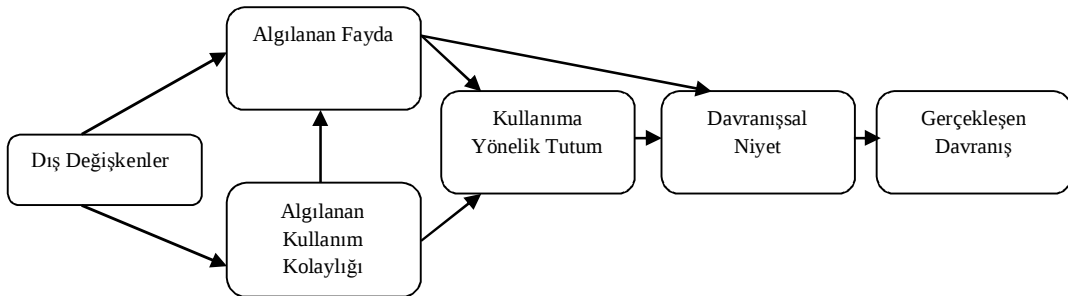
Tablo 3.1. TKM Uygulamalar, Katılımcılar, Ülke ve Uygulama Tipi (Kabakuş, 2015: 59).

TKM Uygulamasının	Örnekler
Uygulamalar	E-posta, sesli mesaj, faks, dial-up sistemi, ,e-ticaret uygulaması, grup yazılımı, kelime işlemci, hesap tablosu, sunum yazılımı, veritabanı programı, destek araçları, Hastane bilgi sistemi, Karar destek sistemi, Uzman desteği sistemi ve Teletıp teknolojisi
Ülke	ABD, İngiltere, Tayvan, Hong Kong, İsviçre, Japonya, Avustralya, Türkiye, Kanada, Kuveyt, Nijerya, Fransa, Singapur, Çin ve Finlandiya.
Uygulama tipi	Laboratuvar uygulaması, Saha çalışması, Web araştırması
Katılımcılar	Öğrenciler (lisans ve mezunlar), bilgi işlem çalışmaları, doktorlar, banka yöneticileri, programcı analist, BT satıcı uzmanları, bilgisayar programcıları, internet kullanıcıları, araçlar ve satış asistanları.

Tablo 3.1’deki yer alan çalışmaların çoğu, belirli bir sistemi kullanmak için algılanan faydanın davranışsal niyet üzerindeki yüksek etkisi ile ilgili istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç bulmuştur. Onlar ayrıca algılanan kullanım kolaylığı ve kullanım davranışı arasında doğrudan bir ilişki olduğuna dair karışık sonuçlar bulmuşlardır. Genel olarak, tüm bu çalışmalar sistem kullanım davranışlarını tahmin etmek için bir model olarak TKM’yi destekleyecek güçlü kanıtlar sunmuştur (Kabakuş, 2015: 62).

3.3.1. Teknoloji Kabul Modeli

Teknoloji kabul modeli gelişiminde orijinal modele (Davis, 1985) algılanan fayda tarafından doğrudan etkilenen yeni bir değişken olarak davranışsal niyeti gerçekleştiren davranışa etki eden bir faktör olarak eklenmiştir. (Davis vd., 1989).



Şekil 3.5. Teknoloji Kabul Modeli (Davis, 1989).

Şekil 3.5'te görüldüğü gibi Teknoloji kabulünün temel belirleyicileri algılanan fayda ile algılanan kullanım kolaylığıdır. Bunlar kişinin teknoloji kullanımına yönelik tutumunu etkilemekte ve kişinin tutumu ise davranışa yönelik niyeti etkilemektedir. Modele göre kişinin davranışa yönelik niyeti de gerçekleşen davranışı etkilemektedir.

Davis vd. (1989) kullanıcıların yeni bir teknolojiyi ya da sistemi onların işini daha iyi gerçekleştirmeye yardımcı olacağına inandıkları ölçüde kullanmayı veya kullanmamayı tercih ettiklerini (algılanan fayda) ve aynı zamanda sistemi kullanmak için gerekli olan çabanın doğrudan sistem kullanım davranışlarını etkileyebildiğini (algılanan kullanım kolaylığı) ortaya koymuştur. TKM içerisinde tanımlanan algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığı aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır (Davis, 1985).

Algılanan fayda: Bir bireyin yeni bir teknolojiyi ya da belli bir sistemi kullanmasının kendi iş performansını artıracığı görüşüne inanma derecesidir.

Algılanan kullanım kolaylığı: Bir bireyin yeni bir teknolojiyi ya da belli bir sistemi kullanması için fiziksel ve zihinsel çabadan gerektirmemesine inanma derecesidir.

TKM içinde Davis vd. (1989) kullanıcıların algıladıkları fayda ve algıladıkları kullanım kolaylığını derecelendirmek için ölçüm skalaları geliştirmiştir. Algılanan kullanım kolaylığı ve algılanan fayda ölçüm skalası psikolojide kullanılan psikometrik ölçeklerden geliştirilmiştir. Kullanıcıların yeni bir teknoloji ya da sistem ile ilgili ifadeler katılma derecesi likert ölçeğinde 1'den 7'ye kadar derecelendirme yaptırılarak analiz edilmiştir.

Ölçekte derecelendirme; 1 ölçüm ifadesine katılımcının kesinlikle katıldığı, derecelendirme 7 ise katılımcının kesinlikle ifadeye katılmadığı anlamına gelmektedirler. Bu iki uç değer arasındaki derecelendirme ölçekleri çeşitli katılım derecelerini yansıtmaktadır.

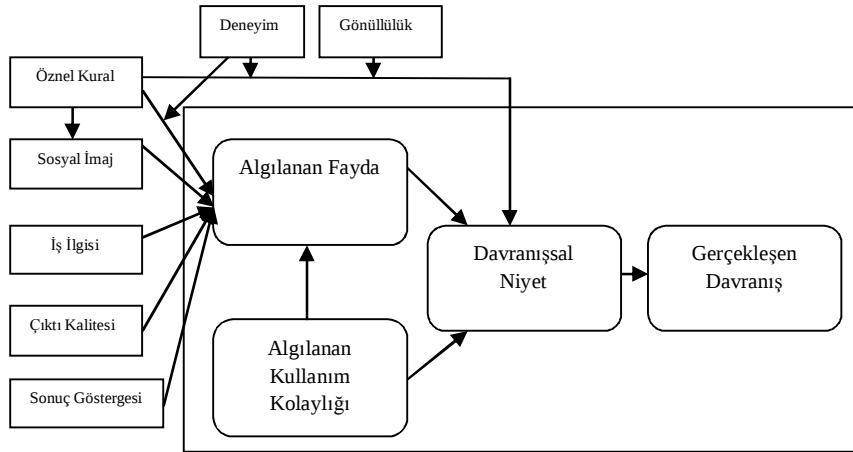
3.3.2. Teknoloji Kabul Modeli 2

TKM kolay ve basit uygulanabilir olmasına rağmen algılanan kullanım kolaylığı ve algılanan faydayı ölçen genel öğelerin ötesine geçilememiştir. Böylece bu modelde kullanılan algılanan kullanım kolaylığı veya algılanan fayda değişkenleri arkasında yatan nedenleri belirlemek zor olmuştur. Kullanıcıların sistem kullanım davranışlarını ölçmeye çalışan çoğu araştırma, gönüllü olarak sistem kullanımını kabul etmekteydi.

Sistem kullanımının zorunlu olması halinde kullanıcı davranışları ölçmek ve karşılaştırmak isteyen araştırmacılar orijinal model üzerinde bazı eklemeler yaparak deneyim ve gönüllülük gibi moderatör etki yapan faktörleri de inceleme fırsatı bulmuşlardır.

Algılanan fayda üzerine etki eden öznel kural, sosyal imaj, iş ilişkisi, çıktı kalitesi ve sonuç göstergesi gibi faktörlerin algılanan kullanım kolaylığı ile birlikte davranışsal niyet üzerinden gerçekleşen davranışa olan etkileri ölçülmüştür. Kullanıma yönelik tutum faktörünün etkisi yapılan çalışmalarda davranışsal niyete kaydığına tespit edilmesi üzerine bu faktör modelden çıkarılarak TKM 2 geliştirilmiştir. (Venkatesh ve Davis, 2000).

TKM'ye getirilen önemli geliştirmelerden biri Şekil 2.6'da gösterilen TKM 2 modelini öneren Venkatesh ve Davis (2000) tarafından yapılmıştır. TKM'nin kişinin belirli bir sistemi yararlı algılama nedenlerini açıklamada bazı sınırlamalarının olduğu tespit edilmiştir. TKM'ye algılanan fayda değişkeninin öncülleri olarak yeni değişkenler ilave edilebileceğini öne sürmüşlerdir. Öznel kural, sosyal imaj, iş ilişkisi, çıktı kalitesi ve sonuç göstergesi gibi faktörlerin algılanan fayda üzerinde davranışsal niyete ve gerçekleşen davranışa olan etkileri araştırılmıştır.



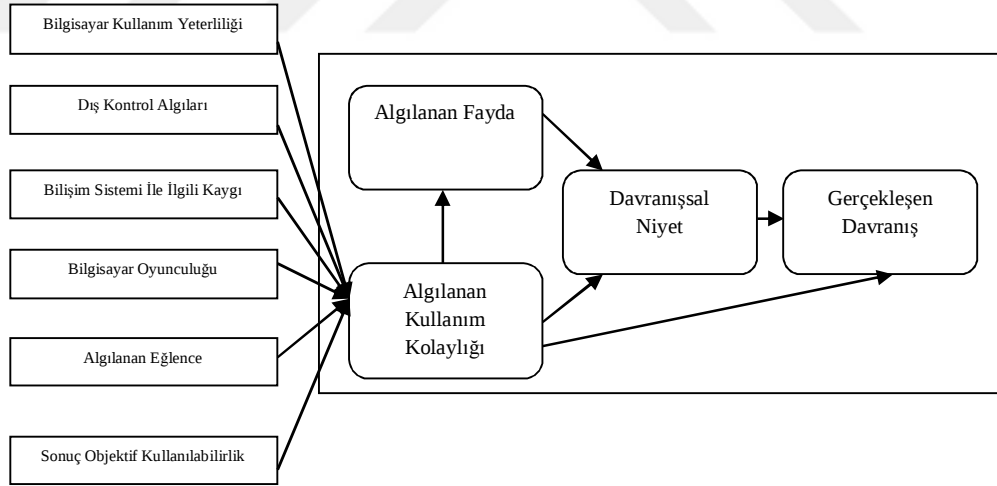
Şekil 3.6. Teknoloji Kabul Modeli 2 (Venkatesh ve Davis, 2000).

Venkatesh ve Davis (2000), ayrıca zorunlu bir ortamda TKM 2 performansının değerlendirilmesi üzerinde araştırma yapmışlardır. Yapılan çalışmada iki tanesi gönüllü ve diğer iki tanesi de zorunlu olan dört farklı sistemi kullanan 156 bilişim çalışanı ile bir alan çalışması gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada veriler uygulama öncesi, uygulamanın

bir ay sonrası, uygulamanın üç ay sonrası olmak üzere farklı zamanlarda toplanmıştır. TKM 2 modelini kullanarak Venkatesh ve Davis, katılımcıların belirli bir sistem yararlı buldukları nedenler için daha detaylı açıklamalar sağlayabildiler. Onların sonuçları ayrıca gösterdi ki, öznel kuralın gönüllü ortamda etkisinin olmamasının fakat zorunlu ortamlarda olmasının haricinde, TKM 2 hem gönüllü hem de zorunlu çevrelerde anlamlı sonuçlar vermiştir.

3.3.3. Teknoloji Kabul Modeli 3

TKM modelinin ikinci önemli uzantısı TKM 3 modelinde algılanan kullanım kolaylığı değişkeni üzerine etki eden faktörlerin belirlenmesidir (Venkatesh, 2000). Bu faktörler sabitleyiciler ve ayarlamalar olarak öncülleri belirlenmiştir. Ayarlamalar, hedef sistemle doğrudan deneyime dayanarak şekillenen inançlar olarak kabul edilirken, sabitleyiciler ise genel olarak bilgisayar ve bilgisayar kullanımı ile ilgili inançlar olarak kabul edilmiştir. Şekil 3.7’de görülen algılanan kullanım kolaylığına etki eden faktörler; bilgisayar kullanım yeterliliği, dış kontrol algıları, bilişim sistemi ile ilgili kaygı, bilgisayar oynunculuğu, algılanan eğlence, bilgisayar kullanım yeterliliği, dış kontrol algıları, bilişim sistemi ile ilgili kaygı, bilgisayar oynunculuğu, algılanan eğlence ve objektif kullanılabilirlik.



Şekil 3.7. Teknoloji Kabul Modeli 3 (Venkatesh, 2000).

Venkatesh (2000), TKM 3’e eklenen faktörlerin algılanan kullanım kolaylığı ile ilgili yapılan çalışmaların belirleyicilerine göre eklemiştir (Venkatesh, 2000; Venkatesh ve Davis, 1996; Davis, Bagozzi, ve Warshaw, 1992).

Venkatesh (2000), araştırmasında 246 katılımcı ve üç aylık bir süre içinde alınan üç ölçüm ile üç farklı organizasyonlarda TKM 3 modelini test etmiştir. Elde edilen

sonuçlar, belirli bir sistem için algılanan kullanım kolaylığını açıklamada değişkenler için gl bir destek göstermiştir.

3.3.4. Teknoloji Kabul Modelinin Sınırlılıkları

TKM üzerinde yapılan çeşitli çalışmaların modelinin sağlamlığını doğrulamış olduğu gerçeği ile birlikte, diğer bazı araştırmacılar da modelin önemli sınırlamalarını vurgulamışlardır. TKM sınırlılıkları üç başlık altında yapılan çalışmalar ile birlikte incelenmiştir. Bunlar; TKM modelini test etmek için kullanılan metodoloji, TKM modeli içinde var olan değişkenler ve ilişkiler ve TKM modelinin altında yatan teorik modelin kuruluşu ile ilgilidir.

TKM modeliyle ilgili çalışmalar için temel eleştirilerden biri gerçek kullanım verileri yerine sistemin kullanımını ölçmek için psikometrik ölçüm metotlarıyla toplanan verilerin kullanılmasıdır. Bazı araştırmacılar anket yoluyla yada kullanıcıların geri bildirimleri ile toplanan verileri öznel bir ölçüm olarak nitelendirmekte ve sistemin gerçek kullanım verilerini yansıtmadığını düşünmektedirler (Legris vd., 2003; Yousafzai vd., 2007a).

Son olarak, sistemlerin gönüllü kullanımını açıklamak ve tahmin etmek için TKM uygulanarak yürüten çok sayıda çalışmaların aksine, az sayıdaki çalışmada sistem kullanımının zorunlu olduğu durumlar göz önünde tutulmuştur. (Yousafzai vd., 2007a, 2007b). Ancak uygulamaların gerçek kullanım ortamlarında çoğu organizasyonlar genellikle yerine ikame edilemeyen yada alternatifleri az olan bilgi sistemlerini tercih etmektedirler (Y. Lee vd., 2003).

Yang ve Yoo (2004), tutumun sistem kullanımı üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu ve bu nedenle TKM modelinde yeniden ele alınması gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Gerçekleşen davranış, bireylerin davranışsal niyeti tarafından belirlenmekte ve bu niyeti de kişilerin ortaya koydukları tutum belirlemektedir.

Davis vd. (1989), tutum değişkenini ortadan kaldırmak yerine, onlar TKM modelini yenileyerek ve ek olarak duygusal ve bilimsel iki tutum değişkeni eklemişlerdir. Yang ve Yoo (2004) elektronik tablo uygulaması kullanımlarını değerlendirmek için katılımcılara soru soran bir anket yürütmüşlerdir. Anket formlarının veri analizi, duygusal tutum değişkeninin sistem kullanımını tahmin etmek için istatistiksel anlamlılık göstermese de, bilimsel tutumla elde edilen etki sonuçlarının

sistem üzerinde etkileri olduğu görülmüştür.

3.3.5. TKM ile Diğer Teorilerin Karşılaştırılması

Davis, Bagozzi, ve Warshaw (1989) çalışmasında kullanıcıların teknoloji kabulünde TKM ile gerekçeli eylem teorisinin karşılaştırmışlardır. Araştırma Michigan Üniversitesi'nde yüksek lisans yapan 107 öğrenci üzerine uygulanmıştır. WriteOne kelime işlemci programını öğrencilerin 1 saat kullanımı sağlanarak anket uygulanmış ve 14 hafta sonrasında tekrar anket uygulanarak sonuçlar karşılaştırılmıştır. Kullanıcıların analiz sonuçlarına göre hem gerekçeli eylem teorisinde hem de TKM'de inanç değişkeninin kelime işlemci programını kullanmada katılımcıların niyetini tahmin etmek için önemli sonuçlar sağladığını bulmuşlardır. Ayrıca gerekçeli eylem teorisinde öznel norm ile davranışsal niyet arasında çok az bir ilişki bulunmuştur. Bu gözlem sebebini öznel norm ölçüm skalasının zayıflığına ve kelime işlemci programının bireysel olması ile ilişkilendirmişlerdir. Sonuç olarak TKM'yi gerekçeli eylem teorisine kıyasla çok daha basit ve kolay bir yöntem olarak belirlemişlerdir. Çünkü inanç değişkenlerini gerekçeli eylem teorisinde ölçmek için kelime işlemcilere özgü belirgin bir dizi geliştirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla TKM'yi uygulama maliyetleri açısından da gerekçeli eylem teorisine göre avantajlı hale getirmektedir.

Planlı davranış teorisi (Mathieson, 1991; Ajzen, 1985, 1991) TKM ile karşılaştırıldığında; Mathieson (1991), elektronik tablo uygulamasının kullanımında 262 katılımcının niyetini tahmin etmek için hem TKM'yi hem de planlı davranış teorisini kullanarak bir araştırma gerçekleştirmiştir. Planlı davranış teorisi için önceden tanımlı ölçüm skalaları bulunmadığından, araştırma kapsamında elektronik tablo uygulamasının kullanımına özgü modeldeki inançları tanımlamak için bir ön görüşme oturumuna gerek duyulmuştur. Gerekçeli eylem teorisine çok benzer olan planlı davranış teorisi ile TKM'nin karşılaştırılmasının sonucu, hem TKM'nin hem de planlı davranış teorisinin sistem kullanımını tahmin etmek için uygun olduklarını göstermiştir. Ancak TKM'ye göre planlı davranış teorisi elektronik tablo uygulamasını kullanmak için katılımcıların niyetini açıklayan daha fazla ayrıntı sağlamıştır. Bunun sebebi daha karmaşık bir model olan planlı davranış teorisinin bireyin inancının çeşitli yönlerini yakalayabilen birkaç bağımsız değişkenlerinin olmasıdır. Şekil 3.4'de gösterildiği gibi, algılanan davranışsal kontrol yapısı, kullanıcı becerilerinde sınırlamalar gibi sistem kullanımına özel engelleri

belirlemeye yardımcı olabilir. Ayrıca, model, öznel normlar yapısı yoluyla, görüşleri gelecek kullanıcılarına önemli olabilecek grupları belirleyebilir. Planlı davranış teorisi modeli sadece sisteme özgü olan inançları dikkate aldığı için, daha net bilgiler elde edilebilmiştir. TKM bunun yerine, genel olarak herhangi bir sisteme uygulanabilen basit bir modeldir ve dolayısıyla sadece algılanan kullanım kolaylığı ve algılanan fayda ile ilgili geniş bilgi sağlamaktadır.

Sonuçta kolaylığından ve basitçe uygulanabilirliğinden dolayı TKM, gerekçeli eylem teorisi ve planlı davranış teorisine göre daha çok tercih edilmektedir.



4. BÖLÜM

METODOLOJİ

4.1. Araştırmanın Amacı, Örneklemi ve Sınırlılıkları

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın neden önemli olduğu, araştırmanın örnekleme ve sınırlılıklarına yer verilmektedir.

4.1.1. Araştırmanın Amacı

Sağlık kurumlarında verilen hizmetler, depolanamayan ve yapılan hataların bedellerinin kolayca telafi edilemez hasarlara neden olduğu özellikte hizmetlerdir. Bu nedenle sağlık kurumlarında verilen hizmetlerdeki araçlar ve personeller, hataya sebep olmayacak şekilde organize edilmelidir. Verilen hizmetler ve bu hizmetlerin sağlanması açısından sağlık kurumlarının yapısı düşünüldüğünde, sağlık hizmetini sağlayan ve bu hizmetlere arka planda destek olan iş görenlerin, kurumun işleyişi ile olan uyumu ve hizmetlerin sağlanmasında kullanılan araçların etkin şekilde benimsenmesi önem arz etmektedir. Sağlık kurumlarında kullanılan teknolojilerin çalışanlar tarafından benimsenmesi, çalışanların kurum ile olan uyumunun sağlanması açısından önemlidir. Bu noktadan hareketle bu çalışma; sağlık kurumlarında kullanılan kağıtsız teknolojilerin, çalışanların sağlık kurumuyla olan uyumunu etkileyip etkilemediğinin tespit edilmesini amaçlamaktadır.

4.1.2. Araştırmanın Örneklemi

Türkiye’de ilk kâğıtsız hastane olma özelliğini taşıyan ve araştırmacının da bağlı bulunduğu kurum olması nedeni ile, araştırmanın örnekleme Ankara’da hizmet veren ve kâğıtsız teknolojileri aktif olarak kullanan Gazi Mustafa Kemal Devlet Hastanesi çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırma kapsamında bu sağlık kurumunda çalışan 400 personelden, 202’si kâğıtsız teknolojileri kullanmaktadır. Söz konusu 202 çalışan araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışanların görevli oldukları departmanlar belirli olduğu için zümrelere göre örneklem yöntemi benimsenmiştir. Çetinkaya vd., (2016: 1257) zümrelere göre örneklemi “her zümreden, örneklem girecek kişilerin oranlanması” olarak açıklamaktadır. Bu teknik sayesinde hastanenin

her departmanında yer alan ve kâğıtsız teknolojileri kullanan kişilerin belirli bir oranda örnekleme girme şansı ortaya çıkmıştır.

4.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Sağlık kurumlarında kullanılan kâğıtsız teknolojilerin, kullanıcıların kurumla olan uyumuna etkisinin araştırıldığı bu araştırma, kişi-örgüt uyumu ve kâğıtsız teknolojilerin çalışanlar tarafından kabul düzeylerinin tespit edilmesine odaklanmaktadır. Araştırmanın teorik dayanağı ise yenilikleri kabul modelidir. Söz konusu araştırma Ankara’da hizmet veren, kâğıtsız teknolojilerin aktif olarak kullanıldığı Gazi Mustafa Kemal Devlet Hastanesi’nde kâğıtsız teknolojileri kullanan çalışanların teknolojiyi kabul düzeylerinin, çalışanların örgütle uyumlarına etkisinin tespit edilmesine yöneliktir. Araştırma, kişi-örgüt uyumu ve teknoloji kabul düzeylerini test etmeye yönelik olması yönünden sınırlıdır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi, Sorunsalı ve Hipotezleri

4.2.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada kavramsal ve saha çalışması birlikte yürütülmüştür. Bu bağlamda araştırmanın kavramsal kısmının yazımında konu ile ilgili yerli ve yabancı literatür taranmış toplanan veriler eleştirel bir düşünce ile araştırmaya aktarılmıştır. Saha çalışmasında ise veri toplama yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır.

Araştırmanın problemine yönelik olarak bilgi teknolojilerinin kullanımına yönelik, niyet, tutum, algılanmış fayda, algılanmış kullanım kolaylığı, gerçek davranış ve öznel normlar gibi değişkenler kullanılarak oluşturulmuş olan Teknoloji Kabul Modeli ölçeğinde, 5’li likert tipi ölçek soruları kullanılmıştır. Bu bağlamda oluşturulan ölçek, her bir değişken için ayrı olmak üzere 6 alt bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin oluşturulmasında yabancı literatür taranmış ve Tablo 4.1.’de belirtilen çalışmalardan derlenen Teknoloji Kabul Modeli Ölçeği sorularını Türkçeye çeviren Aras vd., (2015:347) ile Ursavaş vd. (2014)’nin çalışmaları esas alınmıştır.

Çalışmada kullanılan bir diğer ölçek olan değer uyumu, ihtiyaçlar arzlar uyumu ve talepler-kabiliyetler uyumunun tek bir ölçekte birleştirildiği kişi-örgüt uyumu ölçeğinin sorularını oluşturmaktadır. Bu bağlamda değer uyumu ölçeği Cable ve DeRue (2002) tarafından geliştirilen ve 3 sorudan oluşan bir ölçektir. Cable ve DeRue

tarafından bu ölçeğin güvenilirliği $\alpha=0.91$ olarak ölçülmüştür. İhtiyaçlar-Arzlar uyumu ölçeği, Kristof (1996) ve Edwards (1991) çalışmalarından, Cable ve DeRue (2002: 875-884) tarafından yeniden düzenlenmiş olup 3 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirliği $\alpha=0.89$ olarak tespit edilmiştir. Talepler-Kabiliyetler uyum ölçeği Cable ve Judge (1996) tarafından geliştirilmiş olup 3 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçeğin de güvenilirliği $\alpha=0.89$ olarak ölçülmüştür. Ölçeğin oluşturulmasında yabancı literatür taranmış, ölçek sorularının Türkçe olarak hazırlandığı çalışmalar temel odak noktasını oluşturmuştur. Bu bağlamda Kişi Örgüt Uyumu Ölçeğini Türkçeye çeviren Aksay ve Yasım (2016: 1611) ile Guliyeva (2018)'nin çalışmaları esas alınmıştır.

Tablo 4. 1. Ölçeklerin Geliştirilmesinde Kullanılan Değişkenleri İçeren Çalışmalar (Çakar, 2018: 86)

Değişkenler	Referans Çalışmalar	Soru Sayısı	Cronbach Alpha
Algılanan Fayda	Davis,1989; Venkatesh ve Davis, 2000; Moon ve Kim, 2001; Aktaş, 2007; Legris ve diğ.,2003; Chang ve diğ., 2008	11	0.72
Algılanan Kullanım Kolaylığı	Davis,1989; Venkatesh ve Davis, 2000; Moon ve Kim, 2001; Aktaş, 2007; Legris ve diğ., 2003; Chang ve diğ., 2008	6	0.78
Kullanıma Yönelik Niyet	Moon ve Kim, 2001; Aktaş, 2007; Chau ve Hu, 2001; Hu ve diğ., 2003; Chang ve diğ., 2008	7	0.85
Kullanıma Yönelik Tutum	Moon ve Kim, 2001; Aktaş, 2007; Chang ve diğ., 2008	7	0.79
Subjektif Normlar	Hu ve diğ., 2003; Chang ve diğ., 2008	5	0.83
Gerçekleşen Davranış	Aktaş, 2007; Yang ve Yoo, 2004; Chang ve diğ., 2008	3	0.72

Ayrıca bu çalışma kapsamında hazırlanan Anket Formu'nun demografik sorularının da bulunduğu ilk bölümünde yer alan 6-19 arasındaki sorular, çalışmanın örnekleme ve çalışmanın muhtevası göz önünde bulundurularak tarafımızca hazırlanarak eklenmiş sorulardan oluşmaktadır. (Ek.1-Anket Formu) Anket formu ile elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics 21 paket program yardımıyla analiz edilmiştir. .

4.2.2. Araştırmanın Sorunsalı

Araştırmanın sorunsalı şu şekilde oluşturulmuştur;

Hastanelerde kullanılan kâğıtsız teknolojilerin kullanımı, çalışanların örgüt ile olan uyumları üzerinde etkiye sahip midir?

4.2.3. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Çalışanların kâğıtsız teknolojileri kullanım niyeti-kişî örgüt uyumu üzerinde etkilidir.

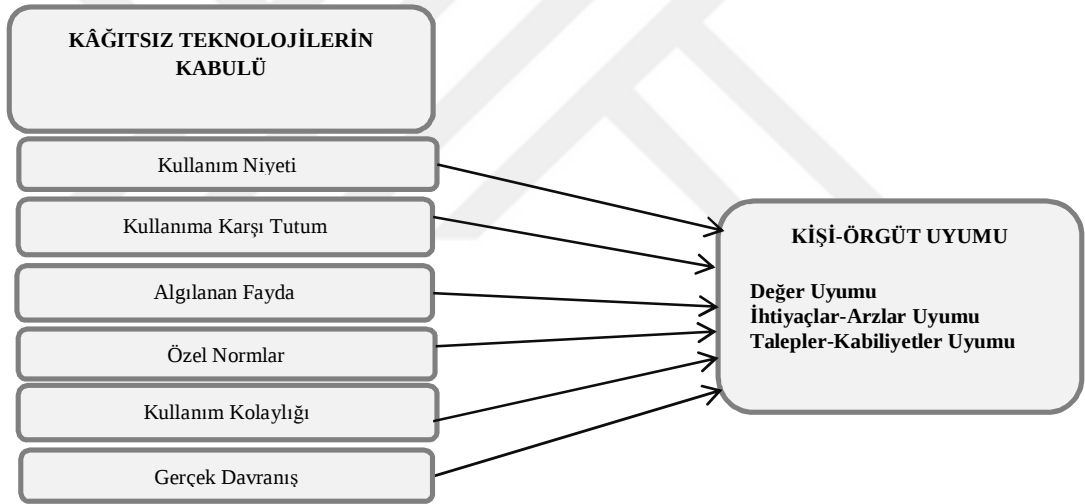
H₂: Çalışanların kâğıtsız teknolojileri kullanımına yönelik tutumu kişî-örgüt uyumu üzerinde etkilidir.

H₃: Kâğıtsız teknolojilerin algılanan faydası kişî-örgüt uyumu üzerinde etkilidir.

H₄: Kâğıtsız teknolojilerin kullanım kolaylığı kişî-örgüt uyumu üzerinde etkilidir.

H₅: Çalışanların kâğıtsız teknolojiler ile ilgili özel normları kişî-örgüt uyumu üzerinde etkilidir.

4.2.5. Araştırmanın Modeli



4.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular şu şekildedir:

Tablo 4.1. Kullanım Niyeti Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test						
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü						,875
Bartlett küresellik testi				Yaklaşık ki-kare		744,956
				Df		15
				Sig.		,000
Açıklanan Toplam Varyans						
Bileşen	Başlangıç Özdeğeri			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	4,032	67,195	67,195	4,032	67,195	67,195
2	,670	11,171	78,366			
3	,456	7,596	85,963			
4	,412	6,865	92,828			
5	,234	3,904	96,732			
6	,196	3,268	100,000			
Çıkarım metodu: bileşen analizi						

Araştırmada kullanılan kullanım niyeti ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 4.1'de yer almaktadır. Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde, kullanım niyeti ölçeğinin KMO örneklem uygunluğu değerinin 0,875 olduğu ve Bartlett's Küresellik Testi sonucunun 0,000 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca kullanım niyeti ölçeğinin açıklanan toplam varyansı ise %67,19 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 6 madde tek bir faktörde birleşim göstermektedir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde; Hair vd., (2010)'nin açıklanan toplam varyans için uygun gördüğü %50 sınır değeri, KMO değeri için 0,60 kritik değeri göz önüne alındığında, ölçeğin kullanım niyetini ölçmek için uygun bir araç olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 4.2. Tutum Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test						
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçümü					,729	
Bartlett küresellik testi			Yaklaşık ki-kare		345,400	
			Df		15	
			Sig.		,000	
Açıklanan Toplam Varyans						
Bileşen	Başlangıç Özdeğeri			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	2,718	45,294	45,294	2,718	45,294	45,294
2	1,314	21,899	67,193			
3	,717	11,946	79,139			
4	,532	8,873	88,012			
5	,390	6,497	94,509			
6	,329	5,491	100,000			
Çıkarım metodu: bileşen analizi						

Araştırmada kullanılan tutum ölçeğinin faktör analizi sonuçları tablo 4.2’de yer almaktadır. Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde, tutum ölçeğinin KMO örneklem uygunluğu değerinin 0,729 olduğu ve Bartlett’s Küresellik Testi sonucunun 0,000 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca tutum ölçeğinin açıklanan toplam varyansı ise %45,29 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 6 maddenin orijinal ölçekte olduğu gibi tek bir faktörde birleştiği görülmektedir. Hair vd., (2010)’nin açıklanan toplam varyans için uygun gördüğü %50 sınır değerine yakın bir açıklanan toplam varyans değeri elde edilmiştir. KMO değeri için 0,60 kritik değeri göz önüne alındığında, ölçeğin araştırmada kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 4.3. Algılanan Fayda Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test						
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü					,914	
Bartlett küresellik testi			Yaklaşık ki-kare		1538,763	
			Df		55	
			Sig.		,000	
Açıklanan Toplam Varyans						
Bileşen	Başlangıç Özdeğeri			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	6,663	60,572	60,572	6,663	60,572	60,572
2	,905	8,225	68,797			
3	,635	5,768	74,566			
4	,604	5,492	80,058			
5	,545	4,958	85,015			
6	,411	3,735	88,750			
7	,340	3,092	91,842			
8	,291	2,647	94,489			
9	,255	2,322	96,811			
10	,228	2,073	98,884			
11	,123	1,116	100,000			
Çıkarım metodu: bileşen analizi						

Araştırmada kullanılan algılanan fayda ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 4.3'te yer almaktadır. Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde, algılanan fayda ölçeğinin KMO Örneklem Uygunluğu değerinin 0,914 olduğu ve Bartlett's Küresellik testi sonucunun 0,000 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca algılanan fayda ölçeğinin açıklanan toplam varyansı ise %60,57 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer

alan 11 maddenin orijinal ölçekte olduğu gibi tek bir faktörde birleştiği görülmektedir. Hair vd., (2010)'nin açıklanan toplam varyans için uygun gördüğü %50 sınır değeri, KMO değeri için 0,60 kritik değeri göz önüne alındığında, ölçeğin algılanan faydayı ölçmek için yeterli bir araç olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 4.4. Kullanım Kolaylığı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test						
Kaiser-meyer-olkin örneklem yeterliliği ölçümü					,714	
Bartlett küresellik testi			Yaklaşık ki-kare		217,511	
			Df		6	
			Sig.		,000	
Açıklanan Toplam Varyans						
Bileşen	Başlangıç Özdeğeri			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	2,280	57,009	57,009	2,280	57,009	57,009
2	,870	21,750	78,759			
3	,533	13,321	92,080			
4	,317	7,920	100,000			
Çıkarım metodu: bileşen analizi						

Araştırmada kullanılan kullanım kolaylığı ölçeğinin faktör analizi sonuçları tablo 4.4'te yer almaktadır. Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde, kullanım kolaylığı ölçeğinin KMO örneklem uygunluğu değerinin 0,714 olduğu ve Bartlett's küresellik testi sonucunun 0,000 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca kullanım kolaylığı ölçeğinin açıklanan toplam varyansı ise %57,00 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 4 maddenin orijinal ölçekte olduğu gibi tek bir faktörde birleştiği görülmektedir. Hair vd., (2010)'nin açıklanan toplam varyans için uygun gördüğü %50 sınır değeri, KMO değeri için 0,60 kritik değeri göz önüne alındığında, ölçeğin kullanım kolaylığını ölçmek için yeterli bir araç olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 4.5. Özel Normlar Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test						
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü					,847	
Bartlett küresellik testi			Yaklaşık ki-kare		462,723	
			Df		10	
			Sig.		,000	
Açıklanan Toplam Varyans						
Bileşen	Başlangıç Özdeğeri			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	3,255	65,104	65,104	3,255	65,104	65,104
2	,676	13,529	78,632			
3	,407	8,131	86,763			
4	,362	7,231	93,994			
5	,300	6,006	100,000			
Çıkarım metodu: bileşen analizi						

Araştırmada kullanılan özel normlar ölçeğinin faktör analizi sonuçları tablo 4.5'te yer almaktadır. Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde, özel normlar ölçeğinin kmo örneklem uygunluğu değerinin 0,847 olduğu ve Bartlett's küresellik testi sonucunun 0,000 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca özel normlar ölçeğinin açıklanan toplam varyansı ise %65,10 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 5 maddenin orijinal ölçekte olduğu gibi tek bir faktörde birleştiği görülmektedir. Hair vd., (2010)'nin açıklanan toplam varyans için uygun gördüğü %50 sınır değeri, KMO değeri için 0,60 kritik değeri göz önüne alındığında, özel normları ölçmek için yeterli bir araç olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 4.6. Kişi - Örgüt Uyumu Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test									
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü								,907	
Bartlett küresellik testi				Yaklaşık ki-kare				1524,615	
				Df				36	
				Sig.				,000	
Açıklanan Toplam Varyans									
Bileşen	Başlangıç özdeğeri			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı			Kare Yüklerin Rotasyon Toplamları		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	5,932	65,916	65,916	5,932	65,916	65,916	4,329	48,102	48,102
2	1,139	12,652	78,568	1,139	12,652	78,568	2,742	30,466	78,568
3	,430	4,780	83,348						
4	,424	4,708	88,056						
5	,311	3,455	91,511						
6	,246	2,732	94,243						
7	,228	2,533	96,776						
8	,170	1,890	98,666						
9	,120	1,334	100,000						
Çıkarım metodu: bileşen analizi									

Araştırmada kullanılan kişi - örgüt uyumu ölçeğinin faktör analizi sonuçları tablo 4.6'da yer almaktadır. Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde, kişi - örgüt uyumu ölçeğinin KMO örneklem uygunluğu değerinin 0,907 olduğu ve Bartlett's küresellik testi sonucunun 0,000 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca kişi - örgüt uyumu ölçeğinin açıklanan toplam varyansı ise % 78,57 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 9 maddenin orijinal ölçekte olduğu gibi iki faktörde birleştiği görülmektedir. Hair vd., (2010)'nin açıklanan toplam varyans için uygun gördüğü %50 sınır değeri,

KMO değeri için 0,60 kritik değeri göz önüne alındığında, ölçeğin kişi – örgüt uyumunu ölçmek için yeterli bir araç olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 4.7. Kişi – Örgüt Uyumu Ölçeğinin Rotasyon Sonuçları

Döndürülmüş Bileşen Matrisi		
	Bileşen	
	1	2
İu6	,898	
İu5	,879	
İu3	,870	
İu2	,823	
İu4	,735	
İu1	,691	
Ud1		,860
Ud3		,829
Ud2		,823
Çıkarım metodu: bileşen analizi		

Kişi örgüt uyumu ölçeğinde yar alan maddelerin faktörler anlamlı şekilde dağılımını sağlamak için rotasyon işlemi gerçekleştirilmiştir. Rotasyon işlemi sonucunda elde edilen bilgiler tablo 4.7’de yer almaktadır. Rotasyon işleminde Varimax tekniği kullanılmıştır. İşlem sonucunda kişi örgüt uyumu ölçeğinde yar alan maddelerden 6 tanesi değer uyumu boyutunda birleşirken 3 madde ise istek-kabiliyet boyutunda birleşmektedir. Maddelerin ölçeklere dağılımı orijinal ölçek ve alan yazındaki kullanım (Cable ve DeRue, 2002:875-884; Cable ve Judge, 1996) ile uyumludur.

4.2.1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Tablo 4.8. Kullanım Niyeti Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik İstatistikleri				
Cronbach's Alpha			Madde Sayısı	
,902			6	
Madde-Toplam İstatistikleri				
	Madde Silindiğindeki Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğindeki Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Madde Silindiğindeki Cronbach Alpha Değeri
N1	20,59	13,128	,782	,877
N2	20,55	13,542	,789	,875
N3	20,63	13,378	,817	,871
N4	20,53	15,076	,691	,891
N5	20,31	14,216	,705	,888
N6	20,52	15,236	,613	,901

Araştırmada kullanılan kullanım niyeti ölçeğinin güvenilirlik değerlerini tespit edebilmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 4.8’de yer almaktadır. Kullanım niyeti ölçeğinin güvenilirlik düzeyi, Cronbach’s Alpha katsayısı aracılığı ile incelenmiştir. Ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,902 olarak tespit edilmiştir. Hair vd., (2010), Cronbach’s Alpha değerinin ($\alpha \geq .90$) %90 düzeyinde olmasının güvenilirliğin mükemmel derece olmasının bir göstergesi olarak yorumlamaktadır.

Tablo 4.9. Tutum Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik İstatistikleri				
Cronbach's Alpha			Madde Sayısı	
,731			6	
Madde-Toplam İstatistikleri				
	Madde Silindiğindeki Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğindeki Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Madde Silindiğindeki Cronbach Alpha Değeri
T1	10,31	11,269	,517	,678
T3	10,30	10,867	,399	,729
T4	10,27	11,699	,572	,666
T5	10,44	12,705	,502	,690
T6	10,38	12,844	,467	,698
T7	10,19	11,596	,437	,704

Araştırmada kullanılan tutum ölçeğinin güvenilirlik değerlerini tespit edebilmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 4.9'da yer almaktadır. Tutum ölçeğinin güvenilirlik düzeyi, Cronbach's Alpha katsayısı aracılığı ile incelenmiştir. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,731 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda ölçeğin yeterli düzeyde güvenilirlik skoru elde ettiğini ifade etmek mümkündür. Hair vd., (2010), Cronbach's Alpha değerinin " $.80 \geq \alpha \geq .70$ " düzeyinde olmasının güvenilirliğin yeterli derece olmasının bir göstergesi olarak yorumlamaktadır.

Tablo 4.10. Algılanan Fayda Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik İstatistikleri				
Cronbach's Alpha			Madde Sayısı	
,931			11	
Madde-Toplam İstatistikleri				
	Madde Silindiğindeki Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğindeki Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Madde Silindiğindeki Cronbach Alpha Değeri
F1	40,44	47,905	,649	,927
F2	40,46	47,566	,726	,924
F3	40,52	46,371	,814	,920
F4	40,40	47,055	,796	,921
F5	40,50	46,151	,820	,920
F6	40,44	47,011	,790	,921
F7	40,61	47,214	,609	,930
F8	40,35	47,604	,747	,923
F9	40,54	48,591	,587	,930
F10	40,87	47,752	,610	,930
F11	40,44	47,826	,775	,922

Araştırmada kullanılan algılanan fayda ölçeğinin güvenilirlik değerlerini tespit edebilmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi sonuçları tablo 4.10'da yer almaktadır. Algılanan fayda ölçeğinin güvenilirlik düzeyi, cronbach's alpha katsayısı aracılığı ile incelenmiştir. Ölçeğin cronbach's alpha katsayısı 0,931 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda algılanan fayda ölçeğinin çok yüksek düzeyde güvenilirlik skoruna sahip olduğu görülmektedir. Hair vd., (2010), Cronbach's Alpha değerinin ($\alpha \geq .90$) %90 düzeyinde olmasının güvenilirliğin mükemmel derece olmasının bir göstergesi olarak yorumlamaktadır.

Tablo 4.11. Kullanım Kolaylığı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik İstatistikleri				
Cronbach's Alpha			Madde Sayısı	
,713			4	
Madde-Toplam İstatistikleri				
	Madde Silindiğindeki Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğindeki Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Madde Silindiğindeki Cronbach Alpha Değeri
K2	10,78	5,087	,629	,575
K3	10,64	5,186	,673	,560
K4	10,90	5,178	,481	,663
K5	11,45	5,781	,292	,786

Araştırmada kullanılan kullanım kolaylığı ölçeğinin güvenilirlik değerlerini tespit edebilmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 4.11’de yer almaktadır. Kullanım kolaylığı ölçeğinin güvenilirlik düzeyi, Cronbach’s Alpha katsayısı aracılığı ile incelenmiştir. Ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,713 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda kullanım kolaylığı ölçeğinin yeterli düzeyde güvenilirlik değeri sağladığı görülmektedir. Hair vd., (2010), Cronbach’s Alpha değerinin “ $.80 \geq \alpha \geq .70$ ” düzeyinde olmasının güvenilirliğin yeterli derece olmasının bir göstergesi olarak yorumlamaktadır.

Tablo 4.12. Özel Normlar Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik İstatistikleri				
Cronbach's alpha			Madde sayısı	
,854			5	
Madde-Toplam İstatistikleri				
	Madde Silindiğindeki Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğindeki Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Madde Silindiğindeki Cronbach Alpha Değeri
N1	15,12	8,776	,642	,830
N2	15,16	8,582	,716	,813
N3	15,19	8,366	,736	,807
N4	15,65	7,941	,567	,864
N5	15,09	8,653	,740	,808

Araştırmada kullanılan özel normlar ölçeğinin güvenilirlik değerlerini tespit edebilmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 4.12’de yer almaktadır. Özel normlar ölçeğinin güvenilirlik düzeyi, Cronbach’s Alpha katsayısı aracılığı ile incelenmiştir. Ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,854 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda özel normlar ölçeğinin yüksek düzeyde güvenilirlik değeri sağladığı görülmektedir. Hair vd., (2010), Cronbach’s Alpha değerinin “.90 $\geq \alpha \geq$.80” düzeyinde olmasının güvenilirliğin yüksek derece olmasının bir göstergesi olarak yorumlamaktadır.

4.2.2. Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Tablo 4.13. Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik İstatistikleri				
Cronbach's Alpha			Madde Sayısı	
,935			9	
Madde-Toplam İstatistikleri				
	Madde Silindiğindeki Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğindeki Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Madde Silindiğindeki Cronbach Alpha Değeri
Ud1	27,80	54,043	,571	,937
Ud2	27,78	52,241	,696	,930
Ud3	27,81	51,420	,744	,928
İu1	27,86	50,588	,789	,925
İu2	27,97	49,462	,827	,923
İu3	27,89	49,723	,806	,924
İu4	27,59	52,461	,729	,929
İu5	27,96	49,411	,815	,923
İu6	27,92	48,983	,812	,924

Araştırmada kullanılan kişi-örgüt uyumu ölçeğinde yer alan iki boyutun birlikte güvenilirlik değerlerini tespit edebilmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi sonuçları tablo 4.13'te yer almaktadır. Kişi-örgüt uyumu ölçeğinin güvenilirlik düzeyi, cronbach's alpha katsayısı aracılığı ile incelenmiştir. Ölçeğin cronbach's alpha katsayısı 0,935 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda kişi-örgüt uyumu ölçeğinin çok yüksek düzeyde güvenilirlik değeri sağladığı görülmektedir. Hair vd., (2010), Cronbach's Alpha değerinin ($\alpha \geq .90$) %90 düzeyinde olmasının güvenilirliğin mükemmel derece olmasının bir göstergesi olarak yorumlamaktadır. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçekte yer alan 9 maddenin tamamının araştırmada kullanılması yönünden karar verilmiştir.

Tablo 4.14. Demografik Özellikler ve Katılımcı Görüşleri

Değişken	Özellik	N	%
Yaşınız	25 ve altında	39	19,3
	26-35	89	44,1
	36-45	58	28,7
	46 ve üzeri	16	7,9
Cinsiyetiniz	Kadın	130	64,4
	Erkek	72	35,6
Medeni durumunuz	Evli	147	72,8
	Bekar	55	27,2
Eğitim düzeyiniz	İlköğretim	4	2,0
	Lise	55	27,2
	Lisans	128	63,4
	Lisansüstü	15	7,4
Akıllı telefon kullanıyor musunuz?	Evet	197	97,5
	Hayır	5	2,5
İş yeri dışında bilgisayar kullanıyor musunuz?	Evet	160	79,2
	Hayır	42	20,8
Yaptığınız işler bilgisayar kullanımı gerektiren işler midir?	Evet	177	87,6
	Hayır	24	11,9
Yaptığınız işin kağıt kullanılmadan yapılabileceğini düşünüyor musunuz?	Evet	146	72,3
	Hayır	56	27,7
Hastanede kağıt ile yapılan işlerin kağıt olmadan da yapılabileceğini düşünüyor musunuz?	Evet	161	79,7
	Hayır	41	20,3
İşlerin kağıt kullanılmadan yapılmasının süreçleri	Evet	51	25,2

olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz?	Hayır	151	74,8
İşlerin kâğıtsız yapılmasının yapılan işin kalitesini ne şekilde etkilemektedir	Olumlu	170	84,2
	Olumsuz	32	15,8
İşlerin kâğıtsız olarak yapılmasının tüm işler/departmanlar için uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	105	52,0
	Hayır	97	48,0
Kâğıtsız hastane modelinin, hizmet sunanların bilgiye ulaşım ve bilgiyi kullanım imkanlarını artırdığını düşünüyor musunuz?	Evet	169	83,7
	Hayır	33	16,3
Kâğıtsız hastane modelinin çalışanların iş yükünü hafiflettiğini düşünüyor musunuz?	Evet	166	82,2
	Hayır	36	17,8
Kâğıtsız hastane modeli, kuruma ofis, kırtasiye malzemeleri açısından tasarruf sağlıyor mu?	Evet	184	91,1
	Hayır	18	8,9
Kâğıtsız hastane sistemi, iş çıktılarının karşılaştırılması bakımından fayda sağlıyor mu?	Evet	176	87,1
	Hayır	26	12,9
Kâğıtsız hastane sistemi, birimler arası koordinasyon açısından fayda sağlıyor mu?	Evet	167	82,7
	Hayır	35	17,3
Kâğıtsız hastane sisteminin iş performansınızı artırdığını düşünüyor musunuz?	Evet	160	79,2
	Hayır	42	20,8
	Toplam	202	100,0

Araştırmaya katılan personellerin demografik özellikleri ve kâğıtsız teknolojileri ilgili fikirleri ile ilgili bilgilerin yer aldığı Tablo 4.14 incelendiğinde katılımcılarla ilgili olarak şu sonuçlara ulaşılmaktadır; araştırma kapsamında yer alan katılımcıları %19,3'ü 25 ve altındaki yaşlardaki personellerden oluşurken, %44,1'i 26-35 yaş arasındaki, %28,7'si 36-45 yaş arasındaki ve %7,9'u ise 46 yaş ve üzerindeki personellerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları ile ilgili bilgiler açık uçlu soru ile toplanmıştır. Yaş gruplarının oluşturulmasında aritmetik ortalama tekniği kullanılmıştır. Katılımcıların cinsiyet özellikleri incelendiğinde %64,4'ünün kadın personeller, %35,6'sının ise erkek personellerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmada yer alan katılımcıların %72,8'i evli, %27,2'i ise bekar bireylerden oluşmaktadır. Ayrıca

katılımcıların %2'si ilköğretim, %27,2'si lise, %63,4'ü lisans ve %7,4'ü ise lisansüstü eğitime sahiptir. Katılımcıların akıllı telefon kullanımı ile ilgili soruya verdikleri cevaplar incelendiğinde katılımcıların %%97,5'inin akıllı telefon kullandığı %2,5'inin ise kullanmadığı görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %79,2'sinin iş saatleri dışında da bilgisayar kullanımı sağladığı %20,8'inin ise iş saatleri dışında bilgisayar kullanmadığı görülmektedir. Yapılan işlerin bilgisayar kullanımı gerektirme durumu incelendiğinde ise katılımcıların %87,6'sı işlerinin bilgisayar kullanımı gerektirdiğini ifade ederken, %11,9'u ise işlerinde bilgisayar kullanımına ihtiyaç olmadığını ifade etmektedir. Katılımcıların %72,3'ü işlerinde kağıt kullanmadan da işlem yapılabileceğini düşünürken, %27,7'si ise işlerin kağıtlar üzerinden yapılabileceği yönünde düşünceye sahiptir. Bunun yanında süreçlerin kağıt kullanılmadan yürütülmesinin işlere olumsuz yansımaları ile ilgili görüşler incelendiğinde katılımcıların %25,2'si kâğıtsız işlem yapmanın süreçleri olumsuz etkilediği, %74,8'inin ise olumsuz etkilemediğini düşündüğü görülmektedir. Kâğıtsız teknolojilerin işlerin kalitesine olan etkisi katılımcıların %84,2'si olumlu olarak değerlendirirken %15,8'i tarafından ise olumsuz olarak değerlendirmiştir. Kâğıtsız teknolojilerin tüm departmanlar için uygun olmasıyla ilgili katılımcı fikirleri incelendiğinde, katılımcıların %52'si kâğıtsız teknolojilerin hastanelerin tüm süreçlerine uygun olduğunu %48'inin ise tüm süreçlere uygun olmadığı yönünde fikir belirttikleri görülmektedir. Kâğıtsız hastane modelinin bilgiye erişimi ve erişilen bilgiyi kullanım yönünde kolaylık sağladığını düşünülen katılımcıların oranı %83,7 iken olumsuz yönde görüş bildiren katılımcıların ise %16,3 olduğu görülmektedir. Katılımcıların %82,2'si kâğıtsız teknolojilerin iş yükünde azalmaya yardımcı olduğu fikrinde iken %17,8'i ise işlerde azalmaya neden olmadığı yönünden görüş belirtmektedir. Ayrıca katılımcıların %91,1'i kâğıtsız teknolojilerin kağıt ve kırtasiye ürünlerinin israfını azalttığı yönünde görüş belirtirken %8,9'u ise aksi yönde görüş belirtmektedir. Katılımcıların %87,1'i iş çıktılarının karşılaştırılması yönünden faydalı olduğu, %12,9'u ise iş çıktıları açısından faydalı olmadığı yönünde görüş belirtmektedir. Birimler arası koordinasyonun sağlanması açısından incelendiğinde katılımcıların %82,7'sinin kâğıtsız teknolojilerin işlerin koordinasyonu açısından faydalı olduğunu düşündükleri görülürken, %17,3'ü ise koordinasyon yönünden faydalı olmadığı şeklinde görüş belirtmişlerdir. Son olarak ise katılımcıların %79,2'si kâğıtsız teknolojilerin iş performansını arttırdığı yönünde görüş belirttikleri,

%20,8'i ise performans artmasına yardımcı olmadığı yönünde görüş belirttikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların kâğıtsız teknolojiler ve kâğıtsız hastane uygulaması ile ilgili olarak verdikleri cevapların dağılımı incelendiğinde, çok yüksek düzeyde olumlu bir algıya sahip olduklarını görülmektedir. Çok düşük düzeyde katılımcı grubunun kâğıtsız teknolojiler hakkında olumsuz görüş belirttiği görülmektedir.

4.2.3. T-testi ve Anova Testi Sonuçları

Araştırmanın bu kısmında T-Testi ve Anova Testi Sonuçlarına yer verilmektedir. Bu bölümde farklılıkların tespitinde çift kuyruk değeri göz önüne alınmaktadır. Hair vd., (2010), çift kuyruğu tanımlamada “örneklemin dağılımının her iki ucunda olabilmek” açıklamasını kullanmaktadır.

Tablo 4.15. Cinsiyet Dayalı Farklılıklar

Boyut	Cinsiyetiniz	N	Varyansların Eşitliği	Ort.	Sig. (2-kuyruk)	Ort. farkı
Kullanım kolaylığı	Kadın	130	Varyansların Eşitliği	3,5673	,037	-,22436
	Erkek	72	Varyansların Eşitsizliği	3,7917	,042	-,22436

Katılımcıların cinsiyet özelliklerinin kâğıtsız hastane uygulaması ve kişi-örgüt uyumu algılarında meydana getirdiği farklılıkları tespit edebilmek amacıyla yapılan t-testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.15'te yer almaktadır. Tabloda yer alan bilgilere göre; erkekler kâğıtsız teknolojilerin kullanımını kadınlara göre daha kolay olarak algılamaktadır. Kadınlara erkekler arasındaki ortalama farkı $p \leq 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Katılımcıların cinsiyetleri açısından, kâğıtsız teknolojileri kullanım niyeti, kâğıtsız teknolojilerin algılanan faydası, teknolojilerin kullanım kolaylığı, özel normlar, kişi örgüt uyum açısından anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.16. Medeni Duruma Bağlı Farklılıklar

Boyut	Medeni Durumunuz	N	Varyanslar	Ort.	Sig. (2-kuyruk)	Ort. farkı
Kullanım kolaylığı	Evli	147	Varyansların eşitliği	3,5816	,037	-,24109
	Bekar	55	Varyansların eşitsizliği	3,8227	,039	-,24109

Katılımcıların medeni durum özelliklerinin kâğıtsız hastane uygulaması ve kişi-örgüt uyumu algılarında meydana getirdiği farklılıkları tespit edebilmek amacıyla yapılan t-testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.16’da yer almaktadır. Tabloda yer alan bilgilere göre; bekarların kâğıtsız teknolojilerin kullanımını evli olan çalışanlara göre daha kolay olarak algılamaktadır. Evliler ile bekarlar arasındaki ortalama farkı $p \leq 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Katılımcıların medeni durumların bağlı olarak, kâğıtsız teknolojileri kullanım niyeti, kullanıma karşı tutumları, kâğıtsız teknolojilerin algılanan faydası, özel normlar, kişi örgüt uyum açısından anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4. 17. İşyeri Dışında Bilgisayar Kullanımına Bağlı Farklılıklar

	İş yeri dışında bilgisayar kullanıyor musunuz?	N	Ort.	Varyanslar	Sig. (2-kuyruk)	Ort. farkı
Kullanım niyeti	Evet	160	4,1990	Varyansların eşitliği	,000	,45293
	Hayır	42	3,7460	Varyansların eşitsizliği	,006	,45293
Tutum	Evet	160	1,9500	Varyansların eşitliği	,000	-,54206
	Hayır	42	2,4921	Varyansların eşitsizliği	,000	-,54206
Algılanan fayda	Evet	158	4,1657	Varyansların eşitliği	,000	,54882
	Hayır	42	3,6169	Varyansların eşitsizliği	,000	,54882
Kullanım kolaylığı	Evet	160	3,7391	Varyansların eşitliği	,000	,44144
	Hayır	42	3,2976	Varyansların eşitsizliği	,002	,44144

Özel normlar	Evet	160	3,8813	Varyansların eşitliği	,006	,33839
	Hayır	42	3,5429	Varyansların eşitsizliği	,006	,33839
Değer boyutu	Evet	160	3,6438	Varyansların eşitliği	,000	,56438
	Hayır	42	3,0794	Varyansların eşitsizliği	,001	,56438
İstek-kabiliyet uyumu	Evet	160	3,6115	Varyansların eşitliği	,000	,74241
	Hayır	42	2,8690	Varyansların eşitsizliği	,000	,74241

Katılımcıların işyeri dışında bilgisayar kullanma durumlarının kâğıtsız hastane uygulaması ve kişi-örgüt uyumu algılarında meydana getirdiği farklılıkları tespit edebilmek amacıyla yapılan t-testi sonucunda elde edilen bulgular tablo 4.17’de yer almaktadır. Tabloda yer alan bilgilere göre; iş dışında bilgisayar kullanan kişilerin, kullanmayanlara göre hastanelerdeki kâğıtsız teknolojileri kullanma niyetlerinin ve algıladıkları faydanın daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işyeri dışında bilgisayar kullanan kişilerin hastanelerdeki kâğıtsız teknolojilere karşı oluşturdıkları tutum, iş dışında bilgisayar kullanmayan kişilere göre daha olumsuz bir değere sahiptir. Kullanım kolaylığı açısından incelendiğinde iş dışında bilgisayar kullanan kişilerin kâğıtsız teknolojilerin kullanımını daha kolay olarak değerlendirmektedir. İş dışında bilgisayar kullanan kişilerin kâğıtsız teknolojilere karşı geliştirmiş oldukları özel normlarının daha yüksek bir değere sahip olduğu tespit edilmiştir. İş dışında da bilgisayar kullanımı sağlayan kişilerin örgütle değer uyumlarının ve istek-kabiliyet uyumlarının kullanmayanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen ortalama farkları $p \leq 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır.

Tablo 4.18. İşlerin Bilgisayar Kullanımı Gerektirmesinden Kaynaklı Farklılıklar

	Yaptığınız işler bilgisayar kullanımı gerektiren işler midir?	N	Ort.	Varyanslar	Sig. (2-kuyruk)	Ort. farkı
Kullanım niyeti	Evet	177	4,1648	Varyansların eşitliği	,002	,49812
	Hayır	24	3,6667	Varyansların eşitsizliği	,004	,49812
Tutum	Evet	177	2,0179	Varyansların eşitliği	,012	-,36405
	Hayır	24	2,3819	Varyansların eşitsizliği	,005	-,36405
İstek-kabiliyet uyumu	Evet	177	3,5141	Varyansların eşitliği	,031	,45857
	Hayır	24	3,0556	Varyansların eşitsizliği	,022	,45857

Yapılan işin bilgisayar kullanımı gerektirmesi açısından ortaya çıkan algı farklılıkları ile ilgili bulgular tablo 4.18’de yer almaktadır. Personellerin yaptıkları işlerin bilgisayarla ya da bilgisayarsız olarak yapılması açısından ortaya çıkan algılama farklılıkları incelendiğinde; görevleri bilgisayar kullanımı ile ilgili olan kişilerin kâğıtsız teknolojileri kullanma niyetinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu, işlerinde bilgisayar kullanılmasına gerek olmayan kişilerin ise kâğıtsız teknolojilere karşı tutumların daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işlerinde bilgisayar kullanımı gereken kişilerin istek – kabiliyet yönünden örgütle olan uyumlarının daha yüksek olduğu tespiti edilmiştir. Elde edilen ortalama farkları $p \leq 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Katılımcıların yaptıkları işlerin bilgisayar kullanımı gerektirmesinin, kâğıtsız teknolojilerin algılanan faydası, teknolojilerin kullanım kolaylığı, özel normlar, örgütle değer uyumu açısından anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.19. Yapılan İşin Kağıt Kullanılmadan Yapılabilmesi Açısından Ortaya Çıkan Farklılıklar

	Yaptığınız işin kağıt kullanılmadan yapılabileceğini düşünüyor musunuz?	N	Ort.	Varyanslar	Sig. (2-kuyruk)	Ort. farkı
Algılanan fayda	Evet	145	4,1348	Varyansların eşitliği	,004	,30670
	Hayır	55	3,8281	Varyansların eşitsizliği	,006	,30670
Kullanım kolaylığı	Evet	146	3,7175	Varyansların eşitliği	,028	,25318
	Hayır	56	3,4643	Varyansların eşitsizliği	,024	,25318
Özel normlar	Evet	146	3,8822	Varyansların eşitliği	,022	,25719
	Hayır	56	3,6250	Varyansların eşitsizliği	,013	,25719

Hastane personellerinin yaptıkları işi kağıt kullanamadan yapabilme ile ilgili düşüncelerine bağlı olarak kâğıtsız teknolojileri kabullenme düzeylerinde meydana gelen ortalama farklılıklarla ilgili bulgular tablo 4.19’da yer almaktadır. Görevlerini kağıt kullanmadan yapabileceğini ifade eden kişiler, olumsuz düşünceye sahip olan kişilere göre, kâğıtsız teknolojileri daha yüksek düzeyde faydalı ve kullanımı kolay olarak algılamaktadır. Ayrıca kâğıtsız teknolojilere özel normlar açısından bakış açıları daha olumludur. Elde edilen ortalama farkları $p \leq 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Katılımcıların kâğıtsız teknolojileri kullanım niyeti, kullanıma karşı tutumları, kişi örgüt uyum açısından anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.20. Kağıt İle Yapılan İşlerin Kâğıtsız Yapılabilmesi İle İlgili Algı Farklılıkları

	Hastanede kağıt ile yapılan işlerin kağıt olmadan da yapılabileceğiniz düşünüyor musunuz?	N	Ort.	Varyanslar	Sig. (2-kuyruk)	Ort. farkı
Kullanım niyeti	Evet	161	4,1698	Varyansların eşitliği	,013	,32018
	Hayır	41	3,8496	Varyansların eşitsizliği	,025	,32018
Algılanan fayda	Evet	160	4,1273	Varyansların eşitliği	,001	,38409
	Hayır	40	3,7432	Varyansların eşitsizliği	,005	,38409
Kullanım kolaylığı	Evet	161	3,7065	Varyansların eşitliği	,023	,29189
	Hayır	41	3,4146	Varyansların eşitsizliği	,020	,29189

Hastanede kağıt kullanılarak yapılan işlemlerin kâğıtsız bir şekilde yapılabilmesi ile ilgili personel görüşlerinde ortaya çıkan algılama farklılıkları tablo 4.20’de yer almaktadır. Kağıt kullanılarak yapılan işlemlerin kâğıtsız bir şekilde de yapılabileceğini düşünen personellerin kâğıtsız teknolojileri kullanma niyeti, kâğıtsız teknolojilerin faydalı oluşu ve kâğıtsız teknolojilerin kullanımlarının kolaylığı hakkında daha olumlu bir düşünceye sahip oldukları tespit edilmiştir. Elde edilen ortalama farkları $p \leq 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Katılımcıların hastanedeki işlerin kâğıtsız teknolojiler kullanılmadan yapılması açısından; kullanıma karşı tutumları, özel normlar, kişi örgüt uyum açısından anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.21. Kâğıtsız Teknolojilerin İşlerin Kalitesine Etkisi İle İlgili Algı Farklılıkları

	İşlerin kâğıtsız yapılması yapılan işin kalitesini ne şekilde etkilemektedir	N	Ort.	Varyanslar	Sig. (2-kuyruk)	Ort. farkı
Kullanım niyeti	Olumlu	170	4,2000	Varyansların eşitliği	,000	,60104
	Olumsuz	32	3,5990	Varyansların eşitsizliği	,000	,60104
Algılanan fayda	Olumlu	170	4,1331	Varyansların eşitliği	,000	,51664
	Olumsuz	32	3,6165	Varyansların eşitsizliği	,001	,51664
Kullanım kolaylığı	Olumlu	170	3,6941	Varyansların eşitliği	,036	,29568
	Olumsuz	32	3,3984	Varyansların eşitsizliği	,039	,29568
Özel normlar	Olumlu	170	3,8600	Varyansların eşitliği	,024	,31000
	Olumsuz	32	3,5500	Varyansların eşitsizliği	,010	,31000
İstek-kabiliyet uyumu	Olumlu	170	3,5304	Varyansların eşitliği	,014	,46268
	Olumsuz	32	3,0677	Varyansların eşitsizliği	,031	,46268

İşlerin kâğıtsız olarak yapılmasının işin kalitesinde olumlu-olumsuz etkilerinin olması ile ilgili personel görüşleri ile ilgili olarak tablo 4.21 incelendiğinde; işleri kâğıtsız olarak yapmanın işlerin kalitesini olumlu olarak etkilediğini düşünen personele göre kâğıtsız teknolojileri kullanma niyeti, kâğıtsız teknolojilerin faydalı oluşuyla ilgili algıları, kâğıtsız teknolojilerin kullanımın kolaylığı, kişisel olarak bakış açılarının daha olumlu olduğu, ayrıca istek ve kabiliyet açısından örgüt uyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen ortalama farkları $p \leq 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Katılımcıların kâğıtsız teknolojileri işlerin kalitesine etkisi ile ilgili

kullanıma karşı tutumları, örgütle değer uyumu açısından anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.22. Kâğıtsız Teknolojilerin Bilgiye Erişim Ve Bilgiyi Kullanma İmkanına Etkisi İle İlgili Algı Farklılıkları

	Kâğıtsız hastane modelinin, hizmet sunanların bilgiye ulaşım ve bilgiyi kullanım imkanlarını artırdığını düşünüyor musunuz?	N	Ort.	Varyanslar	Sig. (2-kuyruk)	Ort. farkı
Kullanım niyeti	Evet	169	4,1923	Varyansların eşitliği	,000	,53574
	Hayır	33	3,6566	Varyansların eşitsizliği	,001	,53574
Algılanan fayda	Evet	168	4,1153	Varyansların eşitliği	,002	,40503
	Hayır	32	3,7102	Varyansların eşitsizliği	,006	,40503
Kullanım kolaylığı	Evet	169	3,6982	Varyansların eşitliği	,025	,31186
	Hayır	33	3,3864	Varyansların eşitsizliği	,049	,31186
Özel normlar	Evet	169	3,8686	Varyansların eşitliği	,009	,35349
	Hayır	33	3,5152	Varyansların eşitsizliği	,004	,35349

Kâğıtsız hastane modelinin hizmet sunan personelin bilgiye erişim ve kullanım imkanlarında iyileşme sağlaması ile ilgili görüşlerin kâğıtsız teknolojileri kabullenme açısından meydana getirdiği algı farklılıkları tablo 4.22’de yer almaktadır. Kâğıtsız teknolojilerin bilgiye erişim ve kullanımı açısından olumlu düşünceye sahip olan kişilerin olumsuz olan kişilere göre daha yüksek düzeyde kâğıtsız teknolojileri kullanma niyeti, algılanan fayda kâğıtsız teknolojilerin kullanım kolaylığı ve özel

normlara sahip oldukları görülmektedir. Elde edilen ortalama farkları $p \leq 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Katılımcıların kâğıtsız teknolojilerin kullanımının bilgiye erişimi ve bilgiyi kullanmada; tutumları, örgütle değer uyumu ve örgütle istek-kabiliyet uyum açısından anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.23. Kâğıtsız Teknolojilerin İş Yükünü Hafifletmesi İle İlgili Algı Farklılıkları

	Kâğıtsız hastane modelinin çalışanların iş yükünü hafiflettiğini düşünüyor musunuz?	N	Ort.	Varyanslar	Sig. (2-kuyruk)	Ort. farkı
Kullanım niyeti	Evet	166	4,1878	Varyansların eşitliği	,001	,46553
	Hayır	36	3,7222	Varyansların eşitsizliği	,000	,46553
Algılanan fayda	Evet	165	4,1135	Varyansların eşitliği	,005	,36025
	Hayır	35	3,7532	Varyansların eşitsizliği	,006	,36025

Kâğıtsız hastane modelinin çalışanların iş yüklerine etkisi ile ilgili personel görüşleri hakkındaki sonuçlar açısından tablo 4.23 incelendiğinde; kâğıtsız hastane modelinin iş yükünü azalttığını düşünen çalışanların kâğıtsız teknolojileri kullanma niyeti ve kâğıtsız teknolojilerin faydaları ile ilgili algılarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Elde edilen ortalama farkları $p \leq 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Katılımcıların kâğıtsız teknolojilerin iş yükünü azaltması ile ilgili görüşlerinin arasındaki farklar; kullanıma karşı tutumları, teknolojilerin kullanım kolaylığı, özel normlar, örgütle değer uyumu ve örgütle istek-kabiliyet uyum açısından anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmasına neden olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.24. Kâğıtsız Teknolojilerin Tasarruf Yaratması İle İlgili Algı Farklılıkları

	Kâğıtsız hastane modeli, kuruma ofis, kırtasiye malzemeleri açısından tasarruf sağlıyor mu?	N	Ort.	Varyanslar	Sig. (2-kuyruk)	Ort. farkı
Kullanım niyeti	Evet	184	4,1431	Varyansların eşitliği	,019	,43015
	Hayır	18	3,7130	Varyansların eşitsizliği	,040	,43015
Tutum	Evet	184	2,0299	Varyansların eşitliği	,026	-,36826
	Hayır	18	2,3981	Varyansların eşitsizliği	,008	-,36826

Kâğıtsız teknolojilerin kağıt ve kırtasiye araçları açısından tasarruf sağlaması ile ilgili olarak personel görüşleri tespit edebilmek açısından Tablo 4.24'te yer alan bulgular incelendiğinde; kâğıtsız teknolojilerin tasarruf sağladığını düşünenlerin olumsuz düşünceye sahip olanlara göre daha yüksek seviyede kâğıtsız teknoloji kullanımı niyetinde olduğu ve kâğıtsız teknolojilere karşı daha olumlu bir tutumda oldukları tespit edilmiştir. Elde edilen ortalama farkları $p \leq 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Katılımcıların kâğıtsız teknolojileri tasarruf sağlama faydası açısından; çalışanların algılarında, kâğıtsız teknolojilere karşı geliştirilen, kâğıtsız teknolojilerin algılanan faydası, teknolojilerin kullanım kolaylığı, özel normlar, örgütle değer uyumu ve örgütle istek-kabiliyet uyum açısından anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.25. İş çıktılarının Karşılaştırılması İle İlgili Algı Farklılıkları

	Kâğıtsız hastane sistemi, iş çıktılarının karşılaştırılması bakımından fayda sağlıyor mu?	N	Ort.	Varyanslar	Sig. (2-kuyruk)	Ort. farkı
Kullanım niyeti	Evet	176	4,1705	Varyansların eşitliği	,001	,51020
	Hayır	26	3,6603	Varyansların eşitsizliği	,002	,51020
Tutum	Evet	176	1,9934	Varyansların eşitliği	,000	-,53868
	Hayır	26	2,5321	Varyansların eşitsizliği	,001	-,53868
Algılanan fayda	Evet	174	4,0987	Varyansların eşitliği	,010	,37147
	Hayır	26	3,7273	Varyansların eşitsizliği	,011	,37147

Kâğıtsız hastane sistemlerinin iş çıktılarını karşılaştırma açısından faydalı olması ile ilgili personel görüşleri Tablo 4.25 yer almaktadır. Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde; iş çıktılarını karşılaştırma açısından faydalı olduğunu düşünenler faydalı olmadığını düşünenlere göre daha yüksek düzeyde kullanım niyetine, daha olumlu bir tutuma ve kâğıtsız teknolojilerin faydalılığı algısına sahiptir. Elde edilen ortalama farkları $p \leq 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır.

Kâğıtsız teknolojilerinin iş çıktılarının karşılaştırılmasına fayda sağlaması ile ilgili çalışan görüşleri arasındaki farklılıkların teknolojilerin kullanım kolaylığı, özel normlar, örgütle değer uyumu ve örgütle istek-kabiliyet uyum açısından anlamlı bir algı farklılığını ortaya çıkmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.26. Kâğıtsız Teknolojilerden Kaynaklı Performans Artışı İle İlgili Algı Farklılıkları

	Kâğıtsız hastane sisteminin iş performansınızı artırdığını düşünüyor musunuz?	N	Ort.	Varyanslar	Sig. (2-kuyruk)	Ort. farkı
Kullanım niyeti	Evet	160	4,1854	Varyansların eşitliği	,002	,38780
	Hayır	42	3,7976	Varyansların eşitsizliği	,003	,38780
Tutum	Evet	160	1,9833	Varyansların eşitliği	,001	-,38175
	Hayır	42	2,3651	Varyansların eşitsizliği	,001	-,38175
Algılanan fayda	Evet	159	4,1166	Varyansların eşitliği	,007	,32285
	Hayır	41	3,7938	Varyansların eşitsizliği	,005	,32285

Kâğıtsız teknolojilerin personellerin performanslarını arttırması ile ilgili görüşler tablo 4.26’da yer almaktadır. Tabloda yer alan bulgular incelendiğinde; kâğıtsız hastane sisteminin iş performansını attırdığını düşünen personellerin, iş performansını arttırmadığını düşünen personele göre daha yüksek düzeyde, kâğıtsız teknoloji kullanım niyeti, kâğıtsız teknolojilere karşı olumlu tutum ve kâğıtsız teknolojilerin faydalı oluşu ile ilgili düşünceye sahiptirler. Elde edilen ortalama farkları $p \leq 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır.

Tablo 4.27. Yaş Değişkeni Açısından Ortaya Çıkan Algı Farklılıkları

		N	Ort.	F	Sig.
Kullanım niyeti	25 yaş ve altı	39	4,2009	4,053	,008
	26-35	89	4,0899		
	36-45	58	4,2213		
	46 ve üzeri	16	3,5313		
	Toplam	202	4,1048		
Tutum	25 yaş ve altı	39	1,8846	4,356	,005
	26-35	89	2,0506		
	36-45	58	2,0575		
	46 ve üzeri	16	2,5833		
	Toplam	202	2,0627		
Algılanan fayda	25 yaş ve altı	38	4,2105	6,403	,000
	26-35	89	4,0981		
	36-45	57	4,0574		
	46 ve üzeri	16	3,3807		
	Toplam	200	4,0505		
Kullanım kolaylığı	25 yaş ve altı	39	3,7692	6,494	,000
	26-35	89	3,7500		
	36-45	58	3,6034		
	46 ve üzeri	16	2,9375		
	Toplam	202	3,6473		
Değer boyutu	25 yaş ve altı	39	3,3675	4,283	,006
	26-35	89	3,6180		
	36-45	58	3,6839		
	46 ve üzeri	16	2,8333		
	Toplam	202	3,5264		
İstek-kabiliyet uyumu	25 yaş ve altı	39	3,4487	2,725	,045
	26-35	89	3,5730		
	36-45	58	3,4598		
	46 ve üzeri	16	2,8229		
	Toplam	202	3,4571		

Katılımcıların bulundukları yaş grubuna göre kâğıtsız teknolojilere yaklaşımları ve örgütleri ile olan uyumlarındaki farklılıkların tespit edilebilmesi amacıyla yapılan tek yönlü Anova testi sonuçları tablo 4.27’de yer almaktadır. Katılımcıların dahil oldukları yaş gruplarının kâğıtsız teknolojileri kullanım niyeti, kâğıtsız teknolojilere karşı olan tutum, kâğıtsız teknolojilerin algılanan faydası, kâğıtsız teknolojilerin süreç içindeki kullanım kolaylığı yönünden personeller arasında farklı düzeylerde ortaya çıkmasına

neden olmaktadır. Ayrıca çalışanların değerler açısından örgüte olan uyumları ve istek ve kabiliyet açısından uyumları açısından da personeller arasında yaş grubu bazında farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Elde edilen ortalama farkları $p \leq 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır.

Tablo 4.28. Eğitim Seviyesinden Kaynaklı Olarak Ortaya Çıkan Algı Farklılıkları

		N	Ort.	F	Sig.
Kullanım niyeti	İlköğretim	4	3,6667	4,994	,002
	Lise	55	3,8121		
	Lisans	128	4,2201		
	Lisansüstü	15	4,3111		
	Toplam	202	4,1048		

Katılımcıların bulundukları eğitim grubuna göre kâğıtsız teknolojilere yaklaşımları ve örgütleri ile olan uyumlarındaki farklılıkların tespit edilebilmesi amacıyla yapılan tek yönlü Anova testi sonuçları Tablo 4.28’de yer almaktadır. Ortalamalar açısından bakıldığında personellerin eğitim seviyesi yükseldikçe kâğıtsız teknolojilerini kullanma ile ilgili görüşleri olumlu yönde artmaktadır. Personellerin eğitim seviyesine göre elde edilen ortalama farkları $p \leq 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır.

Tablo 4.29. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Correlations								
		Kullanım niyeti	Tutum	Algılanan fayda	Kullanım kolaylığı	Özel normlar	Değer boyutu	İstek- kabiliyet uyumu
Kullanım niyeti	Pearson korelasyon	1						
	Sig. (2-kuyruk)							
	N	202						
Tutum	Pearson korelasyon	-,654**	1					
	Sig. (2-kuyruk)	,000						
	N	202	202					
Algılanan fayda	Pearson korelasyon	,695**	-,625**	1				
	Sig. (2-kuyruk)	,000	,000					
	N	200	200	200				
Kullanım kolaylığı	Pearson korelasyon	,442**	-,379**	,640**	1			
	Sig. (2-kuyruk)	,000	,000	,000				
	N	202	202	200	202			
Özel normlar	Pearson korelasyon	,436**	-,343**	,550**	,460**	1		
	Sig. (2-kuyruk)	,000	,000	,000	,000			
	N	202	202	200	202	202		
Değer boyutu	Pearson korelasyon	,329**	-,257**	,434**	,442**	,450**	1	
	Sig. (2-kuyruk)	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	202	202	200	202	202	202	
İstek – kabiliyet uyumu	Pearson korelasyon	,272**	-,274**	,398**	,456**	,452**	,647**	1
	Sig. (2-kuyruk)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	202	202	200	202	202	202	202
**. Korelasyon anlamlılığı 0.01 düzeyinde (2-kuyruk).								

Kâğıtsız teknolojilerin kullanıldığı hastanede çalışan personellerin kâğıtsız teknolojileri kabul düzeyleri ile örgüt uyumları arasındaki ilişkilerin tespit edilebilmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.29’da yer almaktadır. Kâğıtsız teknolojileri kabul düzeyinin tutum boyutu ters kodlanmış sorulardan meydana geldiği için ortaya çıkan ilişkiler negatiftir. Ancak yorumlama yapılırken ters kodlama unsuru göz önüne alınarak ilişkiler pozitif yönlü olarak yorumlanacaktır. Ayrıca korelasyon tablosunun yorumlanmasında Hair vd., (2010)’nin; “ $r < 0.20$ ise çok zayıf korelasyon ,

0.20-0.40 arasında, zayıf korelasyon, 0.40-0.60 arasında ise orta şiddette korelasyon, 0.60-0.80 arasında ise yüksek korelasyon, $0.80 >$ ise çok yüksek korelasyon” sınır değerleri göz önüne alınmaktadır.

Personellerin kâğıtsız teknolojilere karşı tutumları ile kâğıtsız teknolojileri kullanma niyetleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Kâğıtsız teknolojilerin algılanan faydası ile kâğıtsız teknolojileri kullanma niyeti arasında yüksek, kâğıtsız teknolojilere karşı tutum da ise orta düzeyde pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Kâğıtsız teknolojilerin kullanımının kolaylığı ile kâğıtsız teknolojileri kullanma niyeti arasında orta düzeyde, tutum ile düşük düzeyde ve kâğıtsız teknolojilerin algılanan faydalılığı arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca personellerin kâğıtsız teknolojilere karşı yaklaşımlarını belirten özel normlar ile kullanım niyeti arasında orta düzeye yakın, kâğıtsız teknolojilere karşı tutum arasında düşük düzeyde, algılanan fayda ile orta düzeyde ve pozitif yönlü, kullanım kolaylığı ile arasında ise orta düzeyde ve pozitif yönlü istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Kişi-örgüt uyumu ölçeğinin değer boyutu ile kâğıtsız teknolojileri kullanım niyeti ve kâğıtsız teknolojilere karşı tutumlar arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca değer boyutu ile kâğıtsız teknolojilerin algılanan faydası, kullanım kolaylığı ve kâğıtsız teknolojilere karşı geliştirilen özel normlar arasında orta düzeyde pozitif yönlü istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Kişi-örgüt uyumu ölçeğinin istek-kabiliyet uyumu boyutu ile kâğıtsız teknolojileri kullanma niyeti, kâğıtsız teknolojilere karşı tutum boyutu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü, kâğıtsız teknolojilerin kullanım kolaylığı, özel normlar ve algılanan faydası arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki, kişi-örgüt uyumunun kendi alt boyutları arasında ise yüksek düzeye yakın pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

4.2.4. Regresyon Analizi Sonuçları

4.2.4.1. Kâğıtsız Teknolojileri Kabul Düzeyinin Değer Uyumuna Etkisi

Kâğıtsız teknolojilerin kabulünün personellerin örgütle uyumlarına etki düzeyini tespit edebilmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.30. Özel Normların Değer Uyumuna Etkisi

Model özeti						
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin std. hatası	F	Sig.
1	,450 ^a	,202	,198	,84300	50,671	,000 ^b
A. Yordayıcı: (sabit), özelnormlar						

Personellerin kâğıtsız teknolojilere karşı olan özel normlarının örgütle olan değer uyumlarına etkisi tablo 4.30'da yer almaktadır. Katılımcıların kâğıtsız teknolojilerle ilgili normları örgütle ilgili değer uyumları üzerinde %19,8 (düzenlenmiş $r^2=0,198$) etkilidir. Elde edilen değer sig. 0,000 (Anova, $p \leq 0,05$) düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.31. Kullanım Kolaylığının Değer Uyumuna Etkisi

Model özeti						
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin std. hatası	F	Sig.
1	,442 ^a	,196	,192	,84635	48,686	,000 ^b
A. Yordayıcı: (sabit), kullanımkolaylığı						

Personellerin kâğıtsız teknolojilerin algılanan kullanım kolaylığının örgütle olan değer uyumlarına etkisi tablo 4.31'de yer almaktadır. Personellerin kâğıtsız teknolojilerin kullanılmasının kolay olarak algılanmasının örgütle ilgili değer uyumları üzerinde %19,2 (düzenlenmiş $r^2=0,192$) etkilidir. Elde edilen değer sig. 0,000 (Anova, $p \leq 0,05$) düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.32. Algılanan Faydanın Değer Uyumuna Etkisi

Model özeti						
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin std. hatası	F	Sig.
1	,434 ^a	,189	,185	,84747	46,064	,000 ^b
A. Yordayıcı: (sabit), algılanan fayda						

Personellerin kâğıtsız teknolojilerin algılanan faydasının örgütle olan değer uyumlarına etkisi tablo 4.32’de yer almaktadır. Personellerin kâğıtsız teknolojilerin kullanılmasının kolay olarak algılanmasının örgütle ilgili değer uyumları üzerinde %18,5 (düzenlenmiş $r^2=0,185$) etkilidir. Elde edilen değer sig. 0,000 (Anova, $p \leq 0,05$) düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.33. Tutumların Değer Uyumuna Etkisi

Model özeti						
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin std. hatası	F	Sig.
1	,257 ^a	,066	,061	,91212	14,115	,000 ^b
A. Yordayıcı: (sabit), tutum						

Personellerin kâğıtsız teknolojilere karşı geliştirilen tutumun personelin örgütle olan değer uyumlarına etkisi tablo 4.33’te yer almaktadır. Personellerin kâğıtsız teknolojilerin kullanımı ile ilgili tutumlarının örgütle ilgili değer uyumları üzerinde %6,1 (düzenlenmiş $r^2=0,061$) etkilidir. Elde edilen değer sig. 0,000 (Anova, $p \leq 0,05$) düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.34. Kullanım Niyetinin Değer Uyumuna Etkisi

Model özeti						
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin std. hatası	F	Sig.
1	,329 ^a	,108	,104	,89133	24,222	,000 ^b
A. Yordayıcı: (sabit), kullanımniyeti						

Personellerin kâğıtsız teknolojileri kullanım niyetlerinin personelin örgütle olan değer uyumlarına etkisi tablo 4.34'te yer almaktadır. Personellerin kâğıtsız teknolojilerin kullanıma niyetleri örgütle ilgili değer uyumları üzerinde %10,4 (düzenlenmiş $r^2=0,061$) etkilidir. Elde edilen değer sig. 0,000 (Anova, $p \leq 0,05$) düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.35. Özel Normların İstek-Kabiliyet Uyumuna Etkisi

Model özeti						
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin std. hatası	F	Sig.
1	,452 ^a	,204	,200	,87525	51,305	,000 ^b
A. Yordayıcı: (sabit), özelnormlar						

Personellerin kâğıtsız teknolojilere karşı geliştirilen özel normların personelin örgütle istek-kabiliyet açısından uyumuna etkisi tablo 4.35'te yer almaktadır. Personellerin kâğıtsız teknolojilerin kullanımı ile ilgili normlarının örgütle istek-kabiliyet açısından uyumları üzerinde % 20,0 (düzenlenmiş $r^2=0,200$) etkilidir. Elde edilen değer sig. 0,000 (Anova, $p \leq 0,05$) düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.36. Kullanım Kolaylığının İstek-Kabiliyet Uyumuna Etkisi

Model özeti						
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin std. hatası	F	Sig.
1	,456 ^a	,208	,204	,87328	52,442	,000 ^b
A. Yordayıcı: (sabit), kullanımkolaylığı						

Personellerin kâğıtsız teknolojilerin kullanımını kolay olarak algılamasının personelin örgütle istek-kabiliyet açısından uyumuna etkisi Tablo 4.36'da yer almaktadır. Personellerin kâğıtsız teknolojilerin kullanımını kolay olarak algılaması personelin örgütüyle istek-kabiliyet açısından uyumu üzerinde % 20,4 (düzenlenmiş $r^2=0,204$) etkilidir. Elde edilen değer sig. 0,000 (Anova, $p \leq 0,05$) düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.37. Algılanan Faydanın İstek-Kabiliyet Uyumuna Etkisi

Model özeti						
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin std. hatası	F	Sig.
1	,398 ^a	,158	,154	,89816	37,209	,000 ^b
A. Yordayıcı: (sabit), algılanan fayda						

Personellerin kâğıtsız teknolojilerin faydalı olarak algılamasının personelin örgütle istek-kabiliyet açısından uyumuna etkisi tablo 4.37’de yer almaktadır. Personellerin kâğıtsız teknolojilerin kullanımını faydalı olarak algılaması personelin örgütüyle istek-kabiliyet açısından uyumu üzerinde % 15,4 (düzenlenmiş $r^2=0,154$) etkilidir. Elde edilen değer sig. 0,000 (Anova, $p \leq 0,05$) düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.38. Tutumların İstek-Kabiliyet Uyumuna Etkisi

Model özeti						
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin std. hatası	F	Sig.
1	,274 ^a	,075	,070	,94362	16,211	,000 ^b
A. Yordayıcı: (sabit), tutum						

Personellerin kâğıtsız teknolojilere karşı tutumları personelin örgütle istek-kabiliyet açısından uyumuna etkisi tablo 4.38’de yer almaktadır. Personellerin kâğıtsız teknolojilerin kullanımına karşı tutumları personelin örgütüyle istek-kabiliyet açısından uyumu üzerinde % 7,0 (düzenlenmiş $r^2=0,070$) etkilidir. Elde edilen değer sig. 0,000 (Anova, $p \leq 0,05$) düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.39. Kullanım Niyetinin İstek-Kabiliyet Uyumuna Etkisi

Model özeti						
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin std. hatası	F	Sig.
1	,272 ^a	,074	,069	,94411	15,987	,000 ^b
A. Yordayıcı: (sabit), kullanım niyeti						

Personellerin kâğıtsız teknolojileri kullanmayla ilgili niyetlerinin personelin örgütle istek-kabiliyet açısından uyumuna etkisi Tablo 4.39’da yer almaktadır. Personellerin kâğıtsız teknolojilerin kullanma yönünde niyete sahip olmaları personelin örgütüyle istek-kabiliyet açısından uyumu üzerinde % 6,9 (düzenlenmiş $r^2=0,069$) etkilidir. Elde edilen değer sig. 0,000 (Anova, $p \leq 0,05$) düzeyinde anlamlıdır.

Regresyon analizi sonucunda elde edilen sonuçlar incelendiğinde; personellerin kâğıtsız teknolojileri kullanma niyetleri, personellerin örgütleri ile olan uyumlarını düşük düzeyde etkilediği görülmektedir. Kâğıtsız teknolojileri kabullenme açısından her bir boyuttan farklı düzeylerde kişi-örgüt uyumu üzerinde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda “personellerin örgütleri ile olan uyumları üzerinde kâğıtsız teknolojilerin etkisinin düşük olduğu, uyum açısından daha farklı faktörler bulunduğunu” ifade etmek mümkündür. Regresyon analizinin yorumlanmasında Hair vd., (2010)’nin; “0-0.20 ise çok zayıf etki, 0.20-0.40 arasında, zayıf etki, 0.40-0.60 arasında ise orta şiddette etki, 0.60-0.80 arasında ise yüksek etki, 0.80 0.99 ise çok yüksek etki, 1.00 ise tam açıklama “ sınır değerleri göz önüne alınmaktadır.

Bütün regresyon analizlerinin anlamlılık düzeyleri göz önüne alındığında hipotezlerin kabul-red durumu şu şekildedir;

Tablo 4.40. Hipotezlerin Kabul-Red Durumu

H ₁ : çalışanların kâğıtsız teknolojileri kullanım niyeti-kişi örgüt uyumu üzerinde etkilidir.	Kabul
H ₂ : çalışanların kâğıtsız teknolojileri kullanımına yönelik tutumu kişi-örgüt uyumu üzerinde etkilidir.	Kabul
H ₃ : kâğıtsız teknolojilerin algılanan faydası kişi-örgüt uyumu üzerinde etkilidir.	Kabul
H ₄ : kâğıtsız teknolojilerin kullanım kolaylığı kişi-örgüt uyumu üzerinde etkilidir.	Kabul
H ₅ : çalışanların kâğıtsız teknolojiler ile ilgili özel normları kişi-örgüt uyumu üzerinde etkilidir.	Kabul

SONUÇ

Teknolojide meydana gelen gelişmelere hızlı şekilde uyum sağlamak rekabetin bir gereğidir. Ancak gelişen teknolojilere uyum sağlama sürecinde bazı örgüt içi problemlerle karşılaşmak mümkündür. Bu problemlerden birisi yeni teknolojileri kullanan örgütlerde çalışanların karşılaştıkları uyum problemidir. Kısaca kişi-örgüt uyumu olarak bilinen bu durumla, değişime giden örgütlerde sıkça karşılaşılmaktadır. Bu noktada bu araştırmanın amacı, kâğıtsız teknoloji uygulamalarının yapıldığı hastanede çalışan personellerin kullandıkları söz konusu teknolojileri kabul düzeyinin örgüt ile uyumları üzerinde etkisi olup olmadığının belirlenmesidir.

Araştırmada, kâğıtsız teknolojilerin kullanıldığı Ankara Gazi Mustafa Kemal Devlet Hastanesi'nden anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde ise, faktör analizi, güvenilirlik analizi, frekans, t-testi, tek yönlü Anova, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Faktör analizinin yorumlanmasında Hair vd., (2010) tarafından uygun görülen kısıtlar esas alınmıştır. Faktör analizi sonucunda; kâğıtsız teknolojileri kabul düzeyi ölçeğinin kullanım niyeti, tutum, algılanan fayda, kullanım kolaylığı ve özel normlar boyutlarının KMO ve Bartlett's testi uygulanmıştır. Ölçeklerin kâğıtsız teknolojileri kabul düzeyini açıklama gücü ise yeterli seviyede bulunmuştur. Kişi-örgüt uyumu ölçeğinin değer uyumu ve istek-kabiliyet uyumu boyutlarının KMO ve Bartlett's testi sonuçlarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kişi-örgüt uyumu ölçeğinin kişilerin örgütleri ile olan uyumunu ölçmede yeterli bir ölçüm aracı olduğu tespit edilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda ise kâğıtsız teknolojileri kabul ölçeği ve kişi-örgüt uyumu ölçeğinin yüksek düzeyde güvenilirlik sağladığı tespit edilmiştir.

Çalışanların bilgisayar (%79,5) ve akıllı telefon (%97,5) gibi teknolojik aletleri sıkça kullandıkları görülmektedir. Kişilerin teknolojik aletleri yaygın şekilde kullanıyor olması kâğıtsız teknolojilere adaptasyon konusunda faydalı olabilmektedir. Ayrıca çalışanların kâğıtsız hastane ile ilgili görüşleri bağlamında (%72,3) işlerin kâğıtsız da yapılabileceği, kâğıtsız teknolojilerin tasarruf sağladığı, bilgiye erişimi kolaylaştırdığı, personelin iş yükünü azalttığı, iş çıktılarının karşılaştırılması açısından faydalı olduğu işlerin koordinasyonunu sağladığı şeklinde görüş bildirdikleri görülmektedir.

T-testi ve tek yönlü Anova testi sonucunda ise; katılımcıların demografik özelliklerinin kâğıtsız teknolojilere ve örgütle uyum düzeylerinde anlamlı farklılıklara

neden olduğu gör÷lmektedir. Genel olarak kâğıtsız teknolojilere karşı olumlu bakış açısına sahip olan kişilerin kâğıtsız teknolojileri kullanma niyetlerinin, kâğıtsız teknolojilerin algılanan faydalılığı ve kâğıtsız teknolojilerin kolay kullanıma sahip olması açısından olumlu algıya sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca bu kişilerin örgütle olan uyumlarının da daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan fark testleri sonucunda kâğıtsız teknolojilere olumlu yaklaşan personelin kâğıtsız teknoloji kullanım niyeti ve örgüt uyumu yüksek olarak tespit edilmiştir.

Korelasyon analizi sonucunda; çalışanların kâğıtsız teknolojileri faydalı olarak algılamaları ile bu teknolojileri kullanma niyetleri, teknolojilere karşı olan tutumları olumlu ilişkiler içerisinde. Ayrıca personellerin kâğıtsız teknolojilere karşı geliştirmiş oldukları normlarla kâğıtsız teknolojileri kullanma niyeti, kâğıtsız teknolojilerin algılanan faydası arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Regresyon analizi sonucunda ise; kişilerin kâğıtsız teknolojilere özel normları, kâğıtsız teknolojilerin algılanan kullanım kolaylığı, kâğıtsız teknolojilerin algılanan faydası, teknolojilere karşı tutum ve kâğıtsız teknolojilerin kullanım niyetinin kişilerin örgütle olan uyumlarına etkisi pozitif yönlü olarak tespit edilmiştir. Yapılan analizler genel olarak incelendiğinde; çalışanların kâğıtsız teknolojileri benimsedikleri ve faydalı gördükleri bununla birlikte kişilerin örgütle olan uyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, personellerin kâğıtsız teknolojilere olumlu bir bakış açısına sahip oldukları ve kâğıtsız teknolojileri faydalı bulduklarını göstermektedir.

Tartışma

Harper vd. (1997) yapmış olduğu “Toward the paperless hospital?” adlı çalışmada, anesteziistlerin belge kullanımının etnografik bir çalışmasını anlatmaktadır. Çalışma sonucunda araştırmacılar kâğıt kullanımının etkinliği düşürdüğü görüşünü belirtmiş ve dijital sistemlere geçişin zorunlu olduğunu ifade etmişlerdir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlarla Harper vd. (1997) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları benzerlikler taşımaktadır. Dolayısıyla kâğıtsız teknoloji kullanımının çalışanların ve örgütlerin etkinliğini artırıcı özellikleri bulunmaktadır.

Kuriakose ve Luwes (2016)’ın yapmış olduğu “Student Perceptions to the Use of Paperless Technology in Assessments- A Case Study using Clickers” adlı çalışmada kâğıtsız sınıflar ile ilgili olarak öğrenci algılamalarının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Çalışma sonucunda öğrencilerin çoğunluğunun modern teknolojiler kullanılarak yapılan eğitimlere olumlu bakış açısına sahip olmasına rağmen katılımcıların belirli bir kısmının da modern teknolojilere karşı bir kaygı taşıdığı görülmektedir. Kuriakose ve Luwes (2016) tarafından yapılan çalışmada eğitim alanında kağıtsız teknolojilerin öğrencilerin etkinliğini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Chou (2015)'nin "Paperless and Soulless: E-signatures Diminish the Signer's Presence and Decrease Acceptance" adlı çalışmasında ise teknolojik öğeler yardımı ile yapılan imzalama işlemlerinin bireyin katılım ruhunu zedelediği yönünde görüş bildirmiştir. Bu çalışmada ortaya konulan görüşün çalışmayla ilişkilendirilebilecek yönü ise bilişim teknolojileri yardımı ile yapılacak işlemlerde kâğıdın oluşturduğu dokunmaya bağlı aidiyet hissinin ortadan kalkması sonucunda kâğıtsız teknolojilerin kullanılmasının eğitimin ruhuna zarar vermesidir. Ancak eğitim sektöründe yapılan çalışmanın içeriğine dikkat edildiğinde eğitim faaliyetlerinin uygulama faaliyetlerinden farklı olduğu için çalışma sonuçlarının farklı olması anlamlı olarak görülmektedir. Bu çalışmada, katılımcıların kağıtsız teknolojilere olumlu yaklaşımı ve israfı önlediği ile ilgili olumlu algılarının olduğu görülmekte iken, York (2018) tarafından yapılan "Ecological Paradoxes: William Stanley Jevons and the Paperless Office" adlı çalışmada teknolojik gelişmelerin doğal kaynak kullanımını azaltması ile ilgili bir paradox oluşturduğunu ifade etmektedir. York çalışmasında teknoloji alanında meydana gelen her türlü gelişmenin kaynak israfını önleyici bir özellik taşımadığını da vurgulamaktadır. Kaynak kullanımının türü ve verimliliğindeki değişiklikler büyük olasılıkla diğer birçok koşulu etkileyecektir, böylece her şeyin nadiren eşit olması sağlanacaktır. Çevresel sorunları çözmek için tek başına teknolojik gelişmelere güvenmek felaketle sonuçlanabilir" görüşünü belirtmektedir.

Obeidat (2015) tarafından yapılan " Empirical Analysis For The Factors Affecting Realization Of Paperless Office" adlı çalışmada ofislerde dijital teknolojiyi kabul ve kullanmaya yönelik çalışan tutum ve davranışlarına odaklanarak, kâğıtsız ofisi başarısız kılan faktörleri araştırmak amaçlanmıştır. Bulgular, BT ve yönetim desteğinin, çalışanların teknolojiyi benimseme istekliliğini büyük ölçüde etkilediğini göstermektedir. Obeidat (2015) tarafından yapılan çalışmada, eğer çalışanların yeteri kadar eğitilmesi sağlanırsa kağıtsız teknolojilerin kullanımının ve elde edilecek etkinliğin yeterli düzeyde olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Kişilerin örgütle olan uyumları

açısından ise; Büyükgöze ve Erçetin (2017) tarafından yapılan araştırmada, üniversite öğrencilerinin çalışmak istedikleri işyerinin çekiciliği ve algılanan birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, algılanan çekicilikle kişi-örgüt uyumu arasında orta düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Büyükyılmaz (2018) tarafından yapılan araştırmada banka çalışanlarının örgütleri ile olan uyumlarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesi ve bu etki üzerinde iş tatmininin aracılık değerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda bireylerin örgütleri ile olan uyumlarının örgütsel vatandaşlık davranışına pozitif yönde etkide bulunduğu, iş tatmininin ise bu etkiye kısmi aracılık etkisine sahip olduğu görülmüştür. Köksal vd., (2018) tarafından yapılan araştırmada etik ilkeler bağlamında kişi-örgüt uyumunun örgütsel sessizliğe etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, kişilerin örgütleri ile olan uyumlarının örgütsel sessizliği azalttığı yönünde sonuçlara ulaşılmıştır.

Kâğıtsız teknolojilerin örgütlerde kullanımları ile ilgili yapılacak örgüt temelli çalışmaların işe alım süreçleri, öz yeterlilik, iç girişimcilik, performans konularında incelenmesi faydalı olacaktır. Çünkü kâğıtsız teknolojilerin kullanımında bireysel faktörler, çalışanların örgütle uyumuna ve buna bağlı olarak ise olumlu performans çıktılarına ulaşmaya neden olabilmektedir.

KAYNAKLAR

- Ajzen, I. (1985), "From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior" in J. Kuhl & J. Beckman (ed), Action Control, From Cognition to Behaviour, Berlin Heidelberg: Springer-Verlag, pp. 11-39
- Ajzen, I. (1991). "The Theory of Planned Behavior". Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2), ss. 179-211.
- Ak, B. (2010). Tıp Bilişiminde Mobilite Uygulamaları, Akademik Bilişim'10, 10-12 şubat 2010, Muğla Üniversitesi, Muğla, 2010 <http://ab.org.tr/ab10/bildiri/210.doc>, (07.03.2019)
- Ak, B. (2013). "Sağlıkta Yeni Hedef: Dijital Hastaneler." Akademik Bilişim Konferansı'13, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, ss. 913-918, <http://ab.org.tr/ab13/sunum/288.ppt> (07.03.2019)
- Aksay, K. ve Yasım, Y.K. (2016). Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Örneği, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(43), ss. 1602-1611
- Aktas, M. (2011). Kültürel Değerler ve Kişi Örgüt-Kişi İş Uyumlu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve/Cultural Values and Person Organization-Person Job Fit: A Conceptual Framework. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (26), ss. 13-21.
- Aktaş, S. (2007). Teknoloji Kabul Modeli İle Muhasebecilerin Bilgi Teknolojisi Kullanımına Yönelik Bir Uygulama. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen A., (2000). Morphing Telemedicine - Telecare - Telehealth - eHealth. Telemed Today, Special issue: 2000 Buyer's Guide and Directory, 1, 43.
- Aras, M., Özdemir, Y. ve Bayraktaroğlu, S. (2015). İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerine Yönelik Algıların Teknoloji Kabul Modeli İle İncelenmesi, Ege Akademik Bakış Dergisi, 15(3), ss. 343-351.
- Arbour, S., Kwantes, C. T., Kraft, J. M. ve Boglarsky, C. A. (2014). "Person-Organization Fit: Using Normative Behaviors To Predict Workplace Satisfaction, Stress and Intentions To Stay". Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, 18(1), ss. 41-64.

- Ardıç, K. ve Polatçı S. (2007). İşgören Refahı Ve Örgütsel Etkinlik Kavramlarına Bütüncül Bir Bakış: Örgüt Sağlığı, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(1), ss.137-154.
- Argyris, C., Schon, D. A. (1974). Theory in practice: Increasing Professional effectiveness. Jossey-Bass.
- Arthur, W., Bell, S. T., Villado, A. J. and Doverspike, D. (2006). The Use of person-organization fit in employment decision making: an assessment of its criterion-related validity. Journal of Applied Psychology, 91(4), pp. 786-801.
- Autry, C. W. ve Daugherty, P. J. (2003). "Warehouse Operations Employees: Linking Person Organization Fit, Job Satisfaction And Coping Responses". Journal of Business Logistics, 24(1), ss. 171-198
- Avaner, T. ve Avaner, E.B., 2018. Yazılım Teknolojileri ve Sağlık Yönetimi: HIMSS ya da Dijital Hastane Hizmetleri Üzerine Bir Değerlendirme, Yasama Dergisi, 37, ss. 5-28.
- Başaran, İ. E. (1991). Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü. Gül Yayınevi, Ankara.
- Başaran, İ. E. (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri. Ankara: Nobel Yayınları.
- Behery, M. H. (2009). "Person-Organization Job Fitting and Affective Commitment to the Organization: Perspectives from the UAE". Cross Cultural Management: An International Journal. 16 (2), ss. 179-196.
- Billsberry, J. (2007). Attracting for values: an empirical study of ASA's attraction proposition. Journal of Managerial Psychology, 22(2), ss. 132-149.
- Bowen, D.E., Ledford, G.E. ve Nathan, B.R. (1991). "Hiring For The Organization, Not The Job". Academy of Management Executive, 5(4), ss. 35-51.
- Bretz, R. D., Ash, R. A. ve Dreher, G. F. (1989). "Do People Make the Place? An Examination of Attraction-Selection-Attrition Hypotheses". Personnel Psychology, 42, ss. 561-581.
- Burke R.J. ve Descza E. (1982). "Preferred Organizational Climates Of Type A Individuals". Journal of Vocational Behavior, 21, ss. 50-59.
- Büyükgöze H. ve Erçetin Ş. Ş. 2017. Örgütsel Çekicilik ve Algılanan Birey-Örgüt Uyumu İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine bir Araştırma. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi. 7(1), ss. 51-58.

- Büyükyılmaz, O. (2018). Relationship Between Person-Organization Fit And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Job Satisfaction, *Ijma*, 2(2), ss. 135-146.
- Cable, D. M. (1995). The Role of Person-Organization Fit in Organizational Entry. Unpublished Doctoral Dissertation. Cornell University.
- Cable, D. M. ve Edwards, J. R. (2004). "Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration". *Journal of Applied Psychology*, 89(5), ss. 822– 834.
- Cable, D. M. ve Judge, T. A. (1994). "Pay preferences and Job Search Decisions: A Person-Organization Fit Perspective". *Personnel Psychology*. 47, ss. 317-348.
- Cable, D. M. ve Judge, T. A. (1997). "Interviewer Perceptions of Person-Organization Fit and Organizational Selection Decisions". *Journal of Applied Psychology*, 82(4), ss. 546-561.
- Cable, D. M., DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), ss. 875.
- Cable, D. M., ve Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), pp. 294-311.
- Chang, M. K., Cheung W., Cheng C. H. and Yeung J. H. Y., 2008. Understanding ERP system adoption from the user's perspective, *International Journal of Production*, 113(2), pp. 928-942
- Chatman, J. A. (1989). "Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit". *Academy of Management Review*, 14(3), ss. 333-349.
- Chatman, J. A. ve Flynn, F. J. (2001). The influence of demographic heterogeneity on the emergence and consequences of cooperative norms in work teams. *Academy of Management Journal*, 44(5), ss. 956-974.
- Chau, P. ve Hu, P. (2001) "Information Technology Acceptance by Individual Professionals: A Model of Comparison Approach," *Decision Sciences*, 32(4), pp. 699-719.
- Chou E.Y. Paperless and Soulless: E-signatures Diminish the Signer's Presence and Decrease Acceptance, *Social Psychological and Personality Science* 6(3), pp. 343-351.

- Coşkun, G. (2007). "The Relationship Between Person-Organization Value Fit And Organizational Commitment", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Çakar, M. M., (2018). "Girişimcilerin Bilgi Teknolojilerini Kullanma Nedenlerinin Teknoloji Kabul Modeli Kapsamında Analizi: Manisa İli Örneği", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İzmir.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık Ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(2), ss.295-310
- Çetinkaya, Ö., Korlu, R.K., Eroğlu, E., (2016). Belediye Hizmetlerinin Kalitesi Ve Vatandaşların Algı Düzeyi: Bursa Büyükşehir Belediyesi Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(4), ss.1251-1273.
- Çiçek, I. (2013). "İş Karakteristikleri, Örgüt, Grup ve İlişkisel Demografi Uyumunun Çalışanlara Yönelik Etkileri", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Davis, F. D. (1985). A Technology Acceptance Model for Empirically Testing New End-User Information Systems: Theory and Results, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Boston, USA: Massachusetts Institute of Technology.
- Davis, F. D. (1989). "Perceived Usefulness, Perceived Ease of use, and User Acceptance of Information Technology". MIS Quarterly, ss. 319-340.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P. ve Warshaw, P. R. (1989). "User Acceptance Of Computer Technology: A Comparison Of Two Theoretical Models". Management Science, 35(8), ss. 982-1003.
- Davis, F., Bagozzi, R. and Warshaw, P. (1992) Extrinsic and Intrinsic Motivation to Use Computers in the Workplace. Journal of Applied Social Psychology, 22, pp. 1111-1132. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.1992.tb00945.x>
- Dawis, R. V., England, G.W. ve Lofquist, L. H. (1968). A Theory of Work Adjustment. Hopson B. and HayesJ. (Eds). The Theory and Practice of Vocational Guidance, Oxford: Pergamon.
- Dawis, R.V. ve Lofquist, L.H. (1984). A Psychological Theory of Work Adjustment. Minneapolis: University of Minnesota Press.

- Della Mea V., (2001). What is e-Health (2): The death of telemedicine?, *Journal of Medical Internet Research*, 3 (2), e22. doi:10.2196/jmir.3.2.e22.
- Edwards, J. R. (1991). Person-Job Fit: A conceptual integration, literature review and methodological critique. C. L. Cooper and I. T. Robertson (Eds.) *International review of industrial and organizational psychology* (ss.283-357), New York: John Wiles and Sons.
- Edwards, J. R. (1996). “ An Examination of Competing Versions of The Person-Environment Fit Approach to Stress”. *Academy of Management Journal*, (39), ss. 292-339.
- Finegan, J. E. (2000). “The Impact of Person and Organizational Values on Organizational Commitment”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (73), ss. 149- 169.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Boston, USA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Frischer, J., (2006). ‘Laissez-Faire Leadership Versus Empowering Leadership İn New Product Developing’’, *Management and Philosophy*, No. 1.
- Guliyeva, D., (2018). *Psikolojik Sözleşme, Kişi Örgüt Uyumu, Örgütsel Çekicilik Ve Duygusal Emek Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis Seventh Edition* Prentice Hall.
- Harper, R. H. R. O'hara, K. P. A. Sellen A. J. Ve D. J. R. Duthie, 1997. Toward the paperless hospital?, *British Journal of Anaesthesia*, 78: ss762–767
- Hu, P.J.H, Clark, T.H.K. and Ma, W.W. (2003), “Examining Technology Acceptance by School Teachers: a Longitudinal Study”, *Information & Management*, (41), pp. 227-241
- Ivancevich, J. M.,& Matteson, M. T. (1984). A type AB personwork environment interaction model for examining occupational stress and consequences. *Human relations*, 37(7), pp. 491-513

- Jack Walker, H., Armenakis, A.A., ve Bernerth, J. B. (2007). Factors influencing organizational change efforts: An integrative investigation of change content, context, process and individual differences. *Journal of Organizational Change Management*, 20(6), ss. 761-773.
- Judge, T. A. ve Bretz, R. D. (1992). "Effects of Work Values on Job Choice Decisions". *Journal of Applied Psychology*, 77, ss. 261-271.
- Kabakuş, A.K. (2015). Kamu Hastaneleri Bilgi Sistemlerinin Bulut Bilişim Teknolojilerine Geçme Kararının Teknoloji Kabul Modeliyle Ölçümlenmesi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kennedy, M. (2005). An Integrative Investigation of Person-Vocation Fit, Person-Organization Fit, and Person-Job Fit Perceptions, (yayımlanmamış doktora tezi) USA: University of North Texas.
- Köksal, K. Kara, A. U. Ve Meydan C. H. (2018). Etik İlkeler Bağlamında Kişi Örgüt Uyumunun Örgütsel Ortamda Sessizlik Davranışına Etkisi, Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(2), ss. 1-9.
- Kristof, A.L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49 (1), pp.1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., Johnson, E. C. (2005). Consequences Of Individuals'fit At Work: A Meta-Analysis Of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), ss. 281-342.
- Kurban, R. (2006). "Kablosuz Taşınabilir Uzaktan Sağlık İzleme Sistemi: Mobil Sağlık Danışmanı", Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Kuriakose, ve N Luwes, 2016. [Student Perceptions to the Use of Paperless Technology in Assessments—A Case Study Using Clickers](#), *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 228, 78-85.
- Lee, Y., Kozar, K. A., & Larsen, K. R. (2003). "The Technology Acceptance Model: Past, Present, and Future". *Communications of the Association for information systems*, 12(1), ss. 752-780.

- Legris, P., Ingham, J., & Colletrette, P. (2003). "Why do People use Information Technology? A Critical Review of the Technology Acceptance Model". *Information & Management*, 40(3), ss. 191-204.
- Lv, Z. ve Xu, T. (2016). "Psychological Contract Breach, High-Performance Work System and Engagement: The Mediated Effect of Person-Organization Fit". *The International Journal of Human Resource Management*: 1-28
- Mathieson, K. (1991). "Predicting User Intentions: Comparing the Technology Acceptance Model With the Theory of Planned Behavior". *Information Systems Research*, 2(3), ss.173-191.
- Memon, M. A., Salleh, R., Baharom, M. N. R. ve Harun, H. (2014). "Person-Organization Fit and Turnover Intention: Mediating Role of Employee Engagement". *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(3), ss. 205-209.
- Moon, J., ve Kim, Y., (2001). Extending the TAM for a world-wide-web context. *Information and Management* 28, pp. 217–230
- Morley, M. J. (2007). "Person-Organization Fit". *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), ss. 109-117.
- Muchinsky, P. M. ve Monahan, C. J. (1987). "What is Person-Environment Congruence? Supplementary Versus Complementary Models of Fit". *Journal of Vocational Behavior*, (31), ss. 268-277.
- Obeidat, M A. (2015). Empirical Analysis For The Factors Affecting Realization Of Paperless Office, *International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol. III, Issue 6, 773-792.
- Öner, F. (2014). "Sağlık Bilişimi, Türkiye’de Sağlık Bilgi Enformasyon Sistemleri Ve Dijital Hastaneler" Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özel, N., (2008). KOBİ’lerde İşgörenlerin Örgütsel ve Bireysel Amaç Algılamaları ve Bunun Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(2), ss. 69-84
- Öztürk, C. (2016). Argyris’in olgunlaşma teorisine liderlikte duyumsallık yaklaşımlarından çözüm arayışları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), ss. 3085-3098.

- Piasentin, K.,A. ve Chapman, D.S. (2006). "Subjective Person-Organization Fit: Bridging The Gap Between Conceptualization And Measurement". *Journal of Vocational Behavior*. 69, ss. 202- 221.
- Piasentin, Kelly A., Chapman, D.S., (2007). Perceived Similarity and Complementarity as Predictors of Subjective Person-Organization Fit, *Journal of Occupational and Organizational Psycology*, British Psycological Society, University of Calgary, Canada.
- Raymand A.N. (1999). 'İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Gelişimi (Employee Training ve Development) çev. Canan Çetin. Beta Basım Yayım. İstanbul.
- Rentsch, J. R. ve McEwen, A. H. (2002). "Comparing Personality Characteristics, Values, Goals as Antecedents of Organizational Attractiveness". *International Journal of Selection and Assessment*, 10(3), ss. 225-234.
- Schneider, B. (1987). "The people make the place". *Personnel Psychology*, (40), ss. 437-453.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel psychology*, 48(4), pp. 747-773.
- Sebetci, Ö., Hanaylı, M. C. ve Dönük, G.G. (2017). "Hastanelerin Dijitalleşme Sürecinde Hımss-Emram Modeli Kullanımının Dünyada Ve Türkiye'deki Genel Durumunun İncelenmesi". *İşletme Araştırma Dergisi*, 9(4), ss. 360-374.
- Sekiguchi, T. (2004). "Person-Organization Fit And Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature". *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6) ss. 179-196.
- Steele, S. A. (2016). An Evaluation of Emotional Intelligence And Person-Organization Fit. Published Doctoral Thesis. University of The Rockies School of Organizational Leadership, Online
- Tom, V.R. (1971). "The Role Of Personality And Organizational Images İn The Recruiting Process". *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, ss. 573-592.
- Ursavaş, Ö.F., Şahin, S. ve MCilroy, D., (2014). Technology Acceptance Measure For Teachers: T-TAM/Öğretmenler İçin Teknoloji Kabul Ölçeği: Ö-TKÖ, Eğitimde Kuram ve Uygulama/*Journal of Theory and Practice in Education*, 10(4), ss. 885-917.

- Ünal M. ve Turgut T. (2014). Birey-Örgüt Uyumunun Çalışan Tutkunluğuna Katkısı, 1.Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya, Kasım.
- Vancouver, J. B. ve Schmitt, N. W. (1991). "An Exploratory Examination Of Person-Organization Fit: Organizational Goal Congruence". *Personnel Psychology*, 44, ss. 333-352.
- Vancouver, J. B., Millsap. R. E. ve Peters, P. A, (1994). "Multilevel analysis of Organizational Goal Congruence". *Journal of Applied Psychology*, 79 ss. 666-679.
- Venkatesh, V. (2000). "Determinants of Perceived Ease of Use: Integrating Control, Intrinsic Motivation, and Emotion Into the Technology Acceptance Model". *Information Systems Research*, 11(4), ss. 342-365.
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (1996). "A Model of the Antecedents of Perceived Ease of use: Development and Test". *Decision Sciences*, 27(3), 451-481.
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). "A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies". *Management Science*, 46(2), ss. 186-204.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A. ve Wagner, S. H. (2003). "A Meta-Analysis of Relations Between Person Organization Fit and Work Attitudes". *Journal of Vocational Behavior*, (63), ss. 473-489.
- Wei-dong, W.A.N.G., (2004), The Digital Hospital In Future: Understanding and Management Of Our Future Hospital, *Information of Medical Equipment*, 7.
- Westerman, JW ve Cyr, LA (2004). Kişi-Örgüt Uyum Teorilerinin Bütünleştirici Analizi, *Uluslararası Seçme ve Değerlendirme Dergisi*, 12(3), ss. 252-261, http://dx.doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.279_1.x
- Wingreen, S. C., Baglione, S. L. (2005). Untangling the Antecedents and Covariates of E-Commerce Trust: Institutional Trust vs. Knowledge-Based Trust. *Electronic Markets*, 15(3), ss. 246-260.
- Xiaojun, W. ve Shizong, L. (2010). "The Research on Knowledge Worker's Person Organization Fit (POF) ". *Third International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining*, 9 Jan- 10 Jan 2010, Phuket, Thailand, ss. 119-125.
- Yahyagil, M.Y.(2005). "Birey Organizasyon Uyumu ve Çalışanların Tutumlarına Etkisi". *Öneri Dergisi*, (4), ss. 137-149.

- Yang, H.D., & Yoo, Y. (2004). "It's all About Attitude: Revisiting the Technology Acceptance Model". *Decision Support Systems*, 38(1), ss. 19-31.
- York, R. (2006). Ecological paradoxes: William Stanley Jevons and the paperless office. *Human Ecology Review* 13(2), ss. 143-147.
- Yousafzai, S. Y., Foxall, G. R., & Pallister, J. G. (2007a). "Technology Acceptance: a Meta-Analysis of the TAM: Part 1". *Journal of Modelling in Management*, 2(3), ss. 251-280.
- Yousafzai, S. Y., Foxall, G. R., & Pallister, J. G. (2007b). "Technology Acceptance: a Meta-Analysis of the TAM: Part 2". *Journal of Modelling in Management*, 2(3), ss. 281-304.
- Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2017). Birey-Örgüt Uyumunu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), ss. 17-30.

İnternet Kaynakları

- Dijital Hastane, 2015, Sağlık Bakanlığı Dijital Hastane Değerlendirme Çalışmaları (2012-2014), <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/TR,5006/saglik-bakanligi-dijital-hastane-degerlendirme-calismalari-2012-2014.html>, (17.05.2019).
- Dijital Hastane, 2019a. <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/TR,5007/dijital-kagitsiz-hastane-nedir.html>, 19.03.2019.
- Dijital Hastane, 2019b. <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/TR,5009/neden-dijital-hastane.html>, 20.03.2019.
- Dijital Hastane, 2019c. <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/TR,56266/o-emram-seviye-6.html> (22.03.2019)
- Dijital Hastane, 2019d. <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/TR,56261/emram-seviye-7.html> (22.03.2019)
- Dijital Hastane, 2019e. <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/TR,56262/o-emram-seviye-7.html>(22.03.2019)
- HIMSS, <http://himssanalytics.eu/about> (22.03.2019)
- Holland,M., (2009). The Digital Hospital of Tomorrow: The Time Has Come Today, https://h41368.www4.hp.com/h41111/rfg_formprocessor/digital_hospital/uk/en/pdf/DH-IDCPAPER-HI216948.pdf, (27.06.2019).

- IBM, 2013. The digital hospital evolution, <https://www.himss.eu/sites/himss.eu/files/education/whitepapers/IBM%20Digital%20Hospital%20Evolution%20GBW03203-USEN-00.pdf>, (27.06.2019).
- Malatya İl Sağlık Müdürlüğü, 2018. <https://malatyaeah.saglik.gov.tr/TR,72500/dijital-kagitsiz--akilli-hastane.html>. (15.03.2019).
- Medikal Akademi, 2014. <http://www.medikalakademi.com.tr/bakanlik-saglik-dijital-hastane/> (22.03.2019)
- SİSOFT, 2013. http://www.sissoft.com.tr/tr/Sissoft-ICT_Summit2013.pdf (23.03.2019)
- T.C. Sağlık Bakanlığı; <http://www.e-saglik.gov.tr/DuyuruDetaylari.aspx?DuyuruId=575> (22.03.2019)
- T.C. Sağlık Bakanlığı; <http://www.e-saglik.gov.tr/DuyuruDetaylari.aspx?DuyuruId=575> (22.03.2019).
- Tezcan, C., <http://www.cenktezcan.com/?p=355> , (21.03.2019)

EK-1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Size sunulan bu anket formu, “Kağıtsız Hastanelerde Yeni Teknolojilerin Kabulünde Kişi-Örgüt Uyumu: Gazi Mustafa Kemal Devlet Hastanesi Örneği” isimli yüksek lisans tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu tez çalışması “Kağıtsız Hastanede” teknoloji kullanımının hastane çalışanlarının örgüt ile aralarında ki uyumu ölçmeyi amaçlamaktadır. Ankette toplanacak veriler bilimsel amaçlı olarak kullanılacak olup, asla üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Anket çalışmasının güvenilirliği ve amacına ulaşması, sizlerin tüm soruları yanıtlamada göstereceğiniz titizlikle sağlanabilecektir. Anketi doldurmakta göstereceğiniz özen ve çalışmamıza yapacağınız katkıdan dolayı teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Pınar GÖKTAŞ
E-Mail : pinargoktas@sdu.edu.tr

Araştırmacı : Harun TAŞÇI
E-Mail : harunntasci@gmail.com

1. Yaşınız		
2. Cinsiyetiniz	Kadın ()	Erkek ()
3. Medeni durumunuz	Evli ()	Bekar ()
4. Çalıştığınız departman		
5. Eğitim düzeyiniz	İlköğretim ()	Lise ()
	Üniversite ()	Lisansüstü ()
6. Akıllı telefon kullanıyor musunuz?	Evet ()	Hayır ()
7. İş yeri dışında bilgisayar kullanıyor musunuz?	Evet ()	Hayır ()
8. Yaptığınız işler bilgisayar kullanımı gerektiren işler midir?	Evet ()	Hayır ()
9. Yaptığınız işin kağıt kullanılmadan yapılabileceğini düşünüyor musunuz?	Evet ()	Hayır ()
10. Hastanede kağıt ile yapılan işlerin kağıt olmadan da yapılabileceğini düşünüyor musunuz?	Evet ()	Hayır ()
11. İşlerin kağıt kullanılmadan yapılmasının süreçleri olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz?	Evet ()	Hayır ()
12. İşlerin kağıtsız yapılmasının yapılan işin kalitesini ne şekilde etkilemektedir	Olumlu ()	Olumsuz ()
13. İşlerin kağıtsız olarak yapılmasının tüm işler/departmanlar için uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet ()	Hayır ()
14. Kağıtsız hastane modelinin, hizmet sunanların bilgiye ulaşım ve bilgiyi kullanım imkanlarını artırdığını düşünüyor musunuz?	Evet ()	Hayır ()
15. Kağıtsız hastane modelinin çalışanların iş yükünü hafiflettiğini düşünüyor musunuz?	Evet ()	Hayır ()
16. Kağıtsız hastane modeli, kuruma ofis, kırtasiye malzemeleri açısından tasarruf sağlıyor mu?	Evet ()	Hayır ()
17. Kağıtsız hastane sistemi, iş çıktılarının karşılaştırılması bakımından fayda sağlıyor mu?	Evet ()	Hayır ()
18. Kağıtsız hastane sistemi, birimler arası koordinasyon açısından fayda sağlıyor mu?	Evet ()	Hayır ()
19. Kağıtsız hastane sisteminin iş performansınızı artırdığını düşünüyor musunuz?	Evet ()	Hayır ()

1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Mesleğim söz konusu olduğunda gelecekte de bilgi teknolojisi ürünlerini kullanmaya niyetliyim.	1	2	3	4	5
2. Bundan sonra da mesleğimde bilgi teknolojisi ürünlerini kullanmaya gayret edeceğim.	1	2	3	4	5
3. Bilgi teknolojisinde meydana gelecek değişiklikleri mesleğime uygulamaya çalışacağım.	1	2	3	4	5

4. Bilgi teknolojisinde meydana gelecek yenilikleri takip etmeye çalışacağım.	1	2	3	4	5
5. Gelecekte bilgi teknolojisi kullanımımın artacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6. Bilgi teknolojisi kullanımını, meslektaşlarıma da tavsiye edeceğim.	1	2	3	4	5
7. Mesleğimde bilgi teknolojisi ürünlerini kullanacağımı pek sanmıyorum.	1	2	3	4	5
8. Bilgi teknolojisi ürünlerinin kullanımını sıkıcı buluyorum.	1	2	3	4	5
9. Bilgi teknolojisinin kullanımının zor olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10. Girişimimin başarılı olması için bilgi teknolojisi kullanmayı gereksiz buluyorum.	1	2	3	4	5
11. Bilgi teknolojisi ürünlerinin kullanımı girişimim için faydalıdır.	1	2	3	4	5
12. Girişimimde bilgi teknolojisini kullanmak oldukça iyi bir fikir.	1	2	3	4	5
13. Bilgi teknolojisi ürünlerinin kullanımı girişimim için gereklidir.	1	2	3	4	5
14. Bilgi teknolojisini kullanmak beni gerginleştiriyor.	1	2	3	4	5
15. Bilgi teknolojisi ürünlerinin kullanımı görevlerimi daha çabuk tamamlamama sağlıyor.	1	2	3	4	5
16. Bilgi teknolojisi ürünlerinin kullanımı bilgi edinmedeki performansımı artıracak.	1	2	3	4	5
17. Bilgi teknolojisi ürünlerinin kullanımı işteki verimliliğimi artıracak.	1	2	3	4	5
18. Bilgi teknolojisi ürünlerinin kullanımı, kontrol imkânı sağlıyor.	1	2	3	4	5
19. Bilgi teknolojisi ürünlerinin kullanımı iş performansımı arttıracak.	1	2	3	4	5
20. Bilgi teknolojisi ürünlerini kullanarak işlerimi daha kolay yapabilirim.	1	2	3	4	5
21. Bilgi teknolojisi ürünlerini kullanarak daha fazla insana işimi tanıtabilirim.	1	2	3	4	5
22. Bilgi teknolojisi ürünlerini kullanarak tam zamanında bilgiye ulaşabilirim.	1	2	3	4	5
23. Bilgi teknolojisi ürünlerini kullanmak maliyetlerimi azaltacak.	1	2	3	4	5
24. Bilgi teknolojisi ürünlerinin kullanımı açık ve anlaşılırdır.	1	2	3	4	5
25. Bilgi teknolojisi ürünlerinin kullanımı, benim için faydalıdır.	1	2	3	4	5
26. Bilgi teknolojisi ürünlere ulaşmanın kolay olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
27. Bilgi teknolojisi ürünlerinin kullanımı açık ve anlaşılırdır.	1	2	3	4	5
28. Bilgi teknolojisi ürünlerinin kullanımı, benim için kolaydır.	1	2	3	4	5
29. Bilgi teknolojisi ürünlerinin kullanımında istersem uzmanlaşabileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
30. Bilgi teknolojisi ürünlerinin kullanımı fazla zihinsel çaba gerektirmez.	1	2	3	4	5

31. Bilgi teknolojisi ürünlerini kullanarak işlerimi takip etmekte zorlanacağım.	1	2	3	4	5
32. Bilgi teknolojisi ürünlerinin kullanımına çok zaman ayırıyorum.	1	2	3	4	5
33. Bilgi teknolojisi ürünlerini sık kullanırım.	1	2	3	4	5
34. İhtiyaç duyduğum hizmetlerle ilgili bilgi teknolojisi ürünlerini satın alıyorum ya da ediniyorum.	1	2	3	4	5
35. Çevremdeki kişiler bilgi teknolojisi ürünleri kullanmamın iyi bir fikir olduğunu düşünüyor.	1	2	3	4	5
36. Çevremdeki kişiler bilgi teknolojisi ürünleri kullanmam gerektiğini düşünüyor.	1	2	3	4	5
37. Çevremdeki kişiler beni bilgi teknolojisi ürünleri kullanmaya teşvik ediyor.	1	2	3	4	5
38. Bilgi teknolojisi ürünleri kullanmam konusunda çevremdekiler ısrarcı olabiliyor.	1	2	3	4	5
39. Çevremdeki kişiler, girişimcilerin bilgi teknolojisi ürünlerini kullanmasının faydalı olduğunu düşünüyor.	1	2	3	4	5
40. Benim hayatta önem verdiğim şeyler, çalıştığım şirketin değer verdiği şeylere benzerdir.	1	2	3	4	5
41. Benim kişisel değerlerim, çalıştığım işletmenin değerleri ve kültürü ile uyum içindedir.	1	2	3	4	5
42. Çalıştığım işletmenin değerleri ve kültürü, benim hayatta değer verdiğim şeylerle iyi bir uyum içindedir.	1	2	3	4	5
43. İşimin bana sağladıkları ile benim bir işten beklediklerim uyumludur.	1	2	3	4	5
44. Bir işten beklediğim şeyleri şu anki işim sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
45. Şu an çalıştığım işim beklentilerimi karşılamaktadır.	1	2	3	4	5
46. İşimin gerektirdikleri ile benim kişisel becerilerim uyumludur.	1	2	3	4	5
47. Bir işten beklediğim şeyleri şu anki işim sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
48. Şu an çalıştığım işim beklentilerimi karşılamaktadır.	1	2	3	4	5

Anketimiz Bitmiştir
Katılımınız İçin Teşekkür Ederiz.