

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BÜRO YÖNETİMİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
BÜRO YÖNETİMİ EĞİTİMİ BİLİM DALI

TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN HEMŞİRELERİN
İŞ TATMİNİNE ETKİSİNİN ANALİZİ:
ANKARA' DAKİ HASTANELERDE BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Kevser BURAN

Ankara, 2010

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BÜRO YÖNETİMİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
BÜRO YÖNETİMİ EĞİTİMİ BİLİM DALI

TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN HEMŞİRELERİN
İŞ TATMİNİNE ETKİSİNİN ANALİZİ:
ANKARA' DAKİ HASTANELERDE BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kevser BURAN

Danışman: Prof. Dr. Mehmet ARSLAN

Ankara
Nisan, 2010

İÇİNDEKİLER LİSTESİ

ÖNSÖZ.....	viii
ÖZET	ix
ABSTRACT	x
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii

I.BÖLÜM

GİRİŞ

1.1.ARAŞTIRMANIN AMACI.....	1
1.2.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	2
1.3.ARAŞTIRMANIN KONUSU	3
1.4.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	7

II. BÖLÜM

TEKNOLOJİ

2.1. TEKNOLOJİ KAVRAMI.....	10
2.1.1. Teknolojinin İşlevleri	11
2.1.1.1. İnsana Kolaylık Sağlama	11
2.1.1.2. Yaşama Düzeyini Yükseltme	12
2.1.1.3. Toplumu bütünleştirme.....	12
2.1.1.4. Verimlilik	13
2.1.1.5. Karar Verme	14
2.1.1.6. Zamanı Değerlendirme.....	14

2.1.1.7. Değer Kazandırma	14
2.1.2. Teknolojinin Tarihsel Gelişimi	15
2.1.3. Teknolojik Gelişme ve Değişme	16
2.1.4. Teknoloji Yönetimi	17
2.2. Bilgi Kavramı ve Bilgi Teknolojisi.....	19
2.2.1. Bilginin Özellikleri	21
2.2.2. Örgütlerde Bilginin Yeri ve Önemi	23
2.2.3. Bilgi Yönetimi.....	25
2.2.4. Bilgi Teknolojisi.....	26
2.3. Bilişim Kavramı ve Bilişim Teknolojisi.....	27
2.3.1. Bilişim Sistemleri Kavramı, Unsurları ve Gelişimi.....	28
2.3.2. Bilişim Teknolojileri Kavramı ve Gelişimi	32
2.3.2.1. Bilgisayar Teknolojilerindeki Gelişmeler.....	34
2.3.2.2. İletişim Teknolojilerindeki Gelişmeler	34
2.3.3. İşletmelerde Bilişim Teknolojisi Kullanımının Sonuçları	36
2.4. Teknolojik Gelişmelerin Örgütsel Ortama ve İşletme Performansına Etkileri.....	37
2.4.1. Bilgi Teknolojilerindeki Değişim ve Karar Alma Etkinliği	38
2.4.2. Bilgi Teknolojisi Yatırımları ve Performans İlişkisi	40
2.4.3. Bilgi Teknolojileri ve İşgücü Maliyetine Etkisi	41
2.4.4. Yeni Teknoloji Kullanım Yeterliliklerinin Personele Kazandırılması.....	42
2.4.5. Bilgi Teknolojileri ve Personel Motivasyonu Etkileşimi	43
2.4.6. Yeni Teknolojileri İş Süreçlerinde Yaygınlaştırma Şartları.....	43

III. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

3.1. İş Tatmini Kavramı	46
3.1.1. İş Tatminin Önemi	48
3.1.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	49
3.1.2.1. İşin Kendisi.....	50
3.1.2.2. Terfi Olanakları	51
3.1.2.3. Ücret.....	51
3.1.2.4. Çalışma Koşulları.....	52

3.1.2.5. Yönetim	52
3.1.2.6. Çalışma Arkadaşları	53
3.1.3. İş Tatminsizliği ve Çalışanların Davranışları	53
3.2. İş Tatmini İle İlgili Teoriler	54
3.2.1. İçerik Teorileri	55
3.2.1.1. MASLOW' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	55
3.2.1.2. HERZBERG' in Çift Etmen Teorisi	58
3.2.1.3. ALDERFER' in VİG (ERG) Teorisi	59
3.2.1.4. McCLELLAND' ın Başarma İhtiyacı Teorisi.....	60
3.2.2. Süreç Teorileri.....	61
3.2.2.1. VROOM' un Beklenti Teorisi	61
3.2.2.2. ADAMS' ın Eşitlik Teorisi.....	62

IV. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. ARAŞTIRMA MODELİ	64
4.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	64
4.3. VERİLERİN TOPLANMASI	64
4.4. VERİLERİN ANALİZİ.....	65

V. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLAR

5.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ.....	69
5.2. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN BİLGİSAYAR EĞİTİMİ DURUMLARI	71
5. 3. TEKNOLOJİ KULLANIMI VE İŞ TATMİNİNE YÖNELİK TUTUM BOYUTLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK FAKTÖR ANALİZİ ...	73
5. 4. TEKNOLOJİ KULLANIMI VE İŞ TATMİNİNE YÖNELİK TUTUM ORTALAMALARI İLE CİNSİYET GRUPLARI ARASINDA ANLAMLI BİR FARK OLUP OLMADIĞININ DEĞERLENDİRMESİ.....	76

5. 5. TEKNOLOJİ KULLANIMI VE İŞ TATMİNİNE YÖNELİK TUTUM ORTALAMALARI İLE YAŞ GRUPLARI ARASINDA ANLAMLİ BİR FARK OLUP OLMADIĞININ DEĞERLENDİRMESİ.....	77
5. 6. TEKNOLOJİ KULLANIMI VE İŞ TATMİNİNE YÖNELİK TUTUM ORTALAMALARI İLE EĞİTİM GRUPLARI ARASINDA ANLAMLİ BİR FARK OLUP OLMADIĞININ DEĞERLENDİRMESİ.....	84
5. 7. TEKNOLOJİ KULLANIMI VE İŞ TATMİNİNE YÖNELİK TUTUM ORTALAMALARI İLE ÇALIŞMA YILI GRUPLARI ARASINDA ANLAMLİ BİR FARK OLUP OLMADIĞININ DEĞERLENDİRMESİ.....	89
5. 8. TEKNOLOJİ KULLANIMI VE İŞ TATMİNİNE YÖNELİK TUTUM ORTALAMALARI İLE GÜNLÜK ÇALIŞMA SAATİ GRUPLARI ARASINDA ANLAMLİ BİR FARK OLUP OLMADIĞININ DEĞERLENDİRMESİ	96
5. 9. TEKNOLOJİ KULLANIMI VE İŞ TATMİNİNE YÖNELİK TUTUM ORTALAMALARI İLE AYLIK NÖBET SAYISI GRUPLARI ARASINDA ANLAMLİ BİR FARK OLUP OLMADIĞININ DEĞERLENDİRMESİ	101

VI. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. SONUÇ.....	105
6.2. ÖNERİLER	108
KAYNAKÇA	109
EK.....	120

JÜRİ ONAY SAYFASI

Kevser Buran' ın “Teknolojik Gelişmelerin Hemşirelerin İş Tatminine Etkisi: Ankara’ daki Hastanelerde Bir Uygulama” başlıklı tezi 26 / 05 / 2010 tarihinde, jürimiz tarafından Büro Yönetimi Eğitimi Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Başkan: Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

.....

Üye (Tez Danışmanı): Doç. Dr. Mehmet ARSLAN

.....

Üye : Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU

.....

ÖNSÖZ

Hayatımızda bir kere bile olsa hepimizin de kapısını çaldığı kurumlar olan hastanelerde, değişen teknoloji karşısında çalışanların tatmin düzeylerini inceleme ihtiyacı duydum. Yaptığım araştırmalarda; teknolojik gelişmelerin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisine değinen herhangi bir çalışmaya rastlayamadım. Bu tez çalışmasında; bu eksikliği kısmen de olsa doldurmaya ve bu konuda araştırma yapacaklara öncü olmaya çalıştım.

Çalışmamda bana verdiği destek ve bana karşı gösterdiği özveriden dolayı, bundan sonraki akademik yaşamımda da, yardımlarını esirgemeyeceğini bildiğim danışmanım değerli hocam Doç. Dr. Mehmet ARSLAN için sonsuz teşekkürü bir borç bilirim. Bu tez çalışmasında anketlerin uygulanmasında bana yardımcı olan Keçiören Eğitim ve Araştırma Hastanesi müdürlerinden sayın İsmail ERDEM' e teşekkürlerimi sunarım. Son olarak bana gösterdikleri anlayış ve desteklerinden dolayı, aileme, eşim Ekrem'e ve kızıma da teşekkür ve sevgilerimi sunarım.

ÖZET

TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN HEMŞİRELERİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNİN ANALİZİ: ANKARA’ DAKİ HASTANELERDE BİR UYGULAMA

BURAN, Kevser
Yüksek Lisans, Büro Yönetimi Eğitimi Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mehmet ARSLAN
Nisan–2010, 135 sayfa

Emek yoğun bir sektör olan sağlık sektörüne bağlı hastane örgütlerinde işgücünün önemi diğer sektörlerle göre daha fazladır. Çalışanların iş tatminine etki eden tüm diğer faktörlerin yanı sıra teknolojik gelişimin bu durum üzerindeki etkisi de göz ardı edilmemelidir. Örgütlerde çalışanların teknolojik gelişimi nasıl algıladıklarının anlaşılması, örgütlerin kendi motivasyon sorunlarını anlamalarını ve çözümler üretebilmelerini sağlayacaktır. Bir örgütte teknoloji kullanımı verimlilik ve etkinlik açısından önemli bir değer taşımaktadır. Bu tez çalışmasının amacı, teknolojik gelişime ve iş tatmin düzeyi arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmaktır. Belirlenen örgütlerde teknolojik gelişim konusunda birtakım genellemelere ulaşmaktır. Örgütlerde çalışanların teknolojik gelişim ve hastanelerde teknoloji kullanımı konusunda düşünceleri tespit edilmek istenmiştir. Ayrıca çalışanların iş tatmin düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Hastane örgütlerinde bizzat işi yapan çalışanlar olan hemşirelerin görüşlerine dayanılarak teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörleri ortaya konulmuştur. Araştırma kapsamındaki örgütlerde çalışanların iş tatmin düzeyleri yüksek bulunmuştur. Örgütlerde teknolojik gelişim ve iş tatmin düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Teknoloji, Teknoloji Kullanımı, İş Tatmini.

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF THE EFFECTS OF TECHNOLOGIC DEVELOPMENTS ON JOB SATISFACTION OF NURSES: A CASE STUDY IN ANKARA REGIONS' HOSPITALS

Buran, Kevser

Graduate Thesis, Department of Office Management Education

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Mehmet Arslan

April, 2010, 135 pages

The hospital operations, as a labor intensive sector, when compared with other sectors, have the importance manpower is relatively high. Therefore increasing and keepoin the job satisfaction of employees in critical. In this regard, the technological innovations and developments has profound effects, in addition to other factor that affects job satisfaction. The understanding of perceptions of technological developments of employees , would help organization to understand their motivational problems and develop their own solutions for these problems. The adoptions and usage of technology in an organization (hospital), has important implications regarding productivity and efficiency of that organization. The objective of this study is to determine whether there exist a relationship between technological development and level of job satisfaction. The study has determined some common rules in the sampled hospitals. To this end, firstly opinions of employees on technological developments and use of technology was attempted to determine. Secondly, level of job satisfaction of employees has been determined. Spesicifally the nurses opinions, who are the actual users of the technology in hospitals, on the attitudes of use of technology and job satisfaction and factors that affects them has been determined. The study revealed that, job satisfaction of employees, working in hospitals found to be high. Aslo, high degree of positive correlation has been found between technological development and job satisfaction.

Key Words: Organization, technology, use of technology, job satisfaction.

TABLÖLAR LİSTESİ

TABLO 5.1.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	70
TABLO 5.2.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN BİLGİSAYAR EĞİTİMİ ALMA DURUMLARI.....	71
TABLO 5.2.2. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN BİLGİSAYAR PROGRAMI BİLME DURUMLARI.....	72
TABLO 5.3.1. TEKNOLOJİ KULLANIMI VE İŞ TATMİNİNE YÖNELİK TUTUM FAKTÖRLERİ	75
TABLO 5.4.1. BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T-TESTİ CİNSİYET	76
TABLO 5.5.1. YAŞ GRUPLARI TANIMLAYICI İSTATİSTİK	77
TABLO 5.5.2. YAŞ GRUPLARI ANOVA (VARYANS) ANALİZİ	80
TABLO 5.5.3. TUKEY HSD ÇOKLU KARŞILAŞTIRMA TESTİ	81
TABLO 5.6.1. EĞİTİM DURUMU GRUPLARI TANIMLAYICI İSTATİSTİK	84
TABLO 5.6.2. EĞİTİM DURUMU GRUPLARI ANOVA (VARYANS) ANALİZİ	86
TABLO 5.6.3. TUKEY HSD ÇOKLU KARŞILAŞTIRMA TESTİ	88
TABLO 5.7.1. ÇALIŞMA YILI GRUPLARI TANIMLAYICI İSTATİSTİK	89
TABLO 5.7.2. ÇALIŞMA YILI GRUPLARI ANOVA (VARYANS) ANALİZİ.....	91
TABLO 5.7.3. TUKEY HSD ÇOKLU KARŞILAŞTIRMA TESTİ	93
TABLO 5.8.1. GÜNLÜK ÇALIŞMA SAATİ GRUPLARI TANIMLAYICI İSTATİSTİK	96
TABLO 5.8.2. GÜNLÜK ÇALIŞMA SAATİ GRUPLARI ANOVA (VARYANS) ANALİZİ.....	98
TABLO 5.8.3. TUKEY HSD ÇOKLU KARŞILAŞTIRMA TESTİ	100
TABLO 5.9.1. AYLIK NÖBET SAYISI GRUPLARI TANIMLAYICI İSTATİSTİK	101
TABLO 5.9.2. AYLIK NÖBET SAYISI GRUPLARI ANOVA (VARYANS) ANALİZİ	104

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Bilişim Sistemi Unsurları	29
Şekil 2. Bilişim Sisteminin Boyutları.....	31
Şekil 3. Maslow’ un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	56

KISALTMALAR LİSTESİ

AR-GE	Araştırma-Geliştirme
ARPANET	Amerikan Gelişmiş Savunma Araştırmaları Dairesi Ağı
IP	İnternet Protokol Adresi
LAN	Bölgesel Alan Ağları
TCP	İletim Kontrol Protokolü
WAN	Geniş Alan Ağları

I. BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Amacı

Emek yoğun bir sektör olan sağlık sektörüne bağlı hastane örgütlerinde işgücünün önemi diğer sektörlerle göre daha fazladır. Hastaneler son teknoloji araç-gereçler kullanılarak, en yeni tekniklerle hastalarına en iyi hizmeti sunmayı hedeflerken aynı zamanda çalışan personelin de bu yeniliklere açık olması ve uygulaması da gerekmektedir. Elbette bu durumun kaçınılmaz bir sonucu olarak hastanelerde çalışan personelin yeni teknolojik gelişmelere ne kadar açık olduğu ve bu teknolojileri kullanma durumları da iş tatmin düzeyleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olacaktır. İşinden tatmin olan personelin, işinden tatmin olmayan personele oranla daha iyi hizmet verdiği söylenebilir.

Yapılan çalışmalar göstermektedir ki; hemşirelerin iş tatminini etkileyen faktörler konusunda pek çok araştırma yapılmış, bu faktörler bireysel ve örgütsel olarak ikiye ayrılmıştır. Bu faktörlerin hemşirelerin iş tatminini ne oranda etkilediği konusu çalışmalarda farklılık gösterirken; hemşirelerin teknolojik değişimlerden ve gelişimden ne oranda etkilendikleri ve bu durumun iş tatminlerini ne ölçüde etkilediği konusunda hiçbir çalışmaya rastlanmamıştır.

Sağlık sektöründe teknolojik açıdan önemli gelişmeler olmuştur. Sağlık personelinin değişen ve gelişen teknoloji kullanma durumları, sağlık hizmetinin kalitesini ve personelin kişisel olarak faydalı ve tatmin olmuş hissetmesi açısından

önemlidir. Sağlık hizmetinin yerine getirilmesinde önemli bir yeri olan personelin iş tatmininde teknolojik değişim ve gelişimin önemli bir yeri vardır.

Bu araştırmada ana hipoteze bağlı olarak oluşturulan aşağıdaki alt hipotezler test edilecektir.

H1: Örgütlerde teknolojik gelişim ve iş tatmin düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

Alt hipotezler:

H1.1. Araştırma kapsamındaki örgütlerde teknolojik gelişim ve iş tatmin düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

H1.2. Araştırma kapsamındaki çalışanların cinsiyeti açısından teknolojik gelişim ve iş tatmini düzeyi ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.

H1.3. Araştırma kapsamındaki çalışanların yaşları açısından teknolojik gelişim ve iş tatmini düzeyi ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.

H1.4. Araştırma kapsamındaki çalışanların eğitim durumları açısından teknolojik gelişim ve iş tatmini düzeyi ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.

H1.5. Araştırma kapsamındaki çalışanların örgütte çalışma süresi açısından teknolojik gelişim ve iş tatmini düzeyi ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.

H1.6. Araştırma kapsamındaki çalışanların örgütte günlük çalışma saati açısından teknolojik gelişim ve iş tatmini düzeyi ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.

H1.7. Araştırma kapsamındaki çalışanların örgütte aylık nöbet sayısı açısından teknolojik gelişim ve iş tatmini düzeyi ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.

1.2. Araştırmanın Önemi

İş tatmini yalnızca hemşireler için değil aynı zamanda bakım hizmetinin kalitesi için de önemlidir (Landeweerd ve Boumans, 1994: 207). Hemşirelerin iş tatminini etkileyen iş tatmin bileşenleri (ücret, ödül sistemi vs.) kadar teknolojik gelişmeler de hemşirelerin davranışlarının öngörülmesi açısından önemlidir.

Hemşirelerin iş tatmin düzeyini belirleyen iş tatmin öğelerinin iyileştirilmesinin yanı sıra sahip oldukları bilgi birikimini en iyi şekilde kullanabilmelerini sağlayacak olan teknolojik ürünleri kullanma durumlarının ortaya konması da iş tatmin düzeyinin istenilen düzeyde olmasının sağlanmasına yönelik çabalara yardım sağlayabilecektir. Pek çok araştırmada hemşirelerin iş tatmin düzeyleri üzerine etki eden unsurlar araştırılmış ve çeşitli öneriler getirilmiştir; ancak teknolojik gelişmelerin bu durum karşısındaki etkisinin ölçüldüğüne dair bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma sayesinde hemşirelerin yeterli düzeyde bulunmayan iş tatmin düzeylerinin yükseltilmesinde teknolojik gelişmelerin ne oranda etkili olduğu görebilecek ve diğer pek çok iş tatminini etkileyen unsurun yanında hizmetin kalitesini artırmak ve verimliliği sağlamak konusunda bu faktör de göz önünde bulundurabilecektir.

1.3. Araştırmanın Konusu

Örgütlerin en önemli girdilerinden birisi, işgörenlerdir. İşgörenler, örgütte istihdam edilen ve örgütsel hedefler yönünde bilgi ve becerilerini kullanan kişilerden oluşmaktadır. Gerek işgören maliyetlerinin büyüklüğü gerekse maliyetlerinin örgütsel etkililik açısından oynadığı rollerin önemi, yöneticilerin işgören tatmini konusunda daha duyarlı hale getirmiştir. İş tatmini işgörenlerin örgütsel amaçlar doğrultusundaki katkılarını artıran en önemli faktörlerden biridir (Karayel, 1999:1).

Kurum ve işletmelerin başarısı, çalışanların verimliliği kadar, işlerinden duydukları tatminle de yakından ilişkilidir. İşletmeler etkin olabilmek için, çalışanlarına işi cazip kılmalı, örgütte uzun süre kalmalarını sağlayabilmeli ve görevlerini en iyi biçimde yapabilmeleri için onları motive edebilmelidir. Ayrıca oluşturulan ekip

çalışması ile iş verimlilikleri arttırılabilmelidir. Ancak, bu da yeterli olmayıp, işletmenin varlığını devam ettirebilmesi için, çalışanların işletmenin yönetim anlayışı, iç ilişkileri, ödül sistemleri vb. konulardan da memnun olmaları gerekmektedir (Turmuş, 2005:1).

Çalışanların iş tatmininin sağlanması, artık örgütün ürün üretmek gibi amaçlarından sayılmaktadır. Bir örgütün yönetimi, bir yandan örgütün amacı olan ürünlerin niceliği ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, diğer yandan çalışanların iş doyumlarını yükseltmeye çalışmakla yükümlüdür. Bu durumda bir örgütün başarısının göstergesi, sözü edilen bu iki amacın da ulaştığı denge düzeyidir (Başaran, 2000:235).

Örgüt içinde işgörenlerin tatminlerinin sağlanması, yönetimin en önemli görevlerinden biridir. Doyum, güven, bağlılığı ve eninde sonunda elde edilen çıktıda iyileştirilmiş kaliteyi yaratır. Fakat, tatmin yoğun bir programın basit bir sonucu değildir. Bunun için yöneticiler iş tatmini yaratacak stratejilere odaklanmalıdırlar (Tietjen vd., 1998:226).

İş tatmininin üç önemli ayırt edici özelliği bulunmaktadır. Birincisi, iş tatmini, iş ortamında oluşan durumlara karşı bir çeşit duygusal tepkidir. Dolayısıyla görülemez, yalnızca hissedilebilir. Bu nedenle araştırma sonuçlarının kesin yargılar içermemesi ve net bir iş tatmini tanımı oluşturulamaması doğaldır. İkincisi, iş tatmininin derecesi, genellikle çıktıların, beklentileri ne ölçüde karşıladığına bağlıdır. Diğer bir ifade ile iş tatmini çevresel şartlara son derece duyarlıdır ve belirli bir durumda tatmin kaynağı olan bir öge ya da uygulama, şartlar ve buna bağlı olarak beklentiler değiştiğinde bu özelliğini yitirebilir. Dolayısıyla, farklı kültür ve organizasyonlarda yapılan araştırmaların birbiri ile çelişkili sonuçlar vermesi şaşırtıcı değildir. Ayrıca beklentiler çevresel şartlara bağlı olarak değiştiğinden, belli bir kültür ya da meslek grubunda son derece geçerli ve güvenilir sonuçlar veren bir ölçme aracının şartlar değiştiğinde yanıltıcı sonuçlar vermesi mümkündür. Üçüncüsü, iş tatmini çok sayıda iş ile ilgili tutumu temsil eder. Diğer bir ifade ile bireyler, işin belirli boyutlarına karşı olumlu tutumlara sahipken, diğerlerine karşı olumsuz tutumlara sahip olabilirler. Dolayısıyla, genel iş tatmin ölçütleri bu farklılıkları ölçmede yetersiz kalacağından, çok boyutlu bir

iş tatmin profilinin belirlenmesinin daha yararlı ve kullanılabilir bilgiler sağlayacağı söylenebilir (Baş, 2002: 19-20) .

Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş tatmini kavramı yaşam doyumu ile ilişkili olması nedeni ile kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bu durum kişinin üretkenliğini de doğrudan etkileyerek doyumsuzluğun dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) konuyu önemli kılmaktadır.

İş tatmini hakkında kesin olan nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş tatmini sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş tatmini hızlı elde edilebildiği gibi, hızlı hatta daha hızlı iş doyumsuzluğuna dönüşebilir. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli konu iş tatmininin düşük olmasıdır (Akıncı, 2002:3).

Genel olarak iş tatminini belirleyen üç faktör bulunmaktadır. Bunlar; işin kendisi, yönetsel yapı ve işin sonucunda elde edilen ücret ve ödül gibi faktörlerdir. İş tatmini bireyin işe, örgütsel normlara, değerlere ve iş koşullarına ilişkin geliştirdiği içsel tepkisinin sonunda ortaya çıkar. İş doyumu, çalışanların iş ve işin sağladığı maddi ve manevi olanaklara ilişkin algısıdır. Söz konusu algıya kişinin verdiği duygusal tepki, onun iş tatmininin şeklini ve boyutlarını belirler (Luthans, 1994:114). İşgörenler iş tatmini buldukları yerde çalışmayı isterler; çünkü iş tatmini çalışanların emek verimlilikleriyle, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık hisleriyle, işlerine devam ve personel devir hızıyla doğrudan ilgilidir.

Hastanelerde iş tatmini, ilk kez 1920' lerde ortaya atılmış, asıl önemi 1930 ve 1940' lı yıllarda anlaşılmıştır. O yıllardan beri endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konuları arasında "iş tatmini" da yer almaktadır. Konunun bu denli önemli olmasının pek çok nedeni vardır. Birincisi, insancıl nedenlerdir; iş tatmini, yaşam doyumuyla ilişkilidir ve bunlar bireylerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bir başka neden, konuya iş yeri açısından bakıldığı zaman ortaya çıkmaktadır. İş tatmini

ve üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte; iş doyumsuzluğunun yarattığı gerilim ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkiler konunun önemini göstermektedir (Ergin, 1997: 25).

Emek yoğun bir sektör olan sağlık sektörüne bağlı hastane işletmelerinde işgücünün önemi diğer sektörlerle göre daha fazladır. Hizmeti alan hasta ile hizmeti sunan işgöreni iç içe, yüz yüze olduğu bir sektörde, iş tatmini düşük olan işgörenin tatmin edici bir düzeyde hizmet sunması ve hasta tatmini sağlaması mümkün değildir. Hastaların yüksek bir düzeyde tatmin olarak sağlık hizmeti alabilmesi için işgörenlerin de iş yerinden tatmin olmuş olmaları gerekmektedir (Akıncı, 2002:1).

Hastaneler son teknoloji araç-gereçler kullanılarak, en yeni tekniklerle hastalarına en iyi hizmeti sunmayı hedeflerken aynı zamanda çalışan personelin de bu yeniliklere açık olması ve uygulaması da gerekmektedir. Elbette bu durumun kaçınılmaz bir sonucu olarak yukarıda saydığımız bir takım unsurların yanı sıra hastane ve çalışan personelin yeni teknolojik gelişmelere ne kadar açık olduğu konusu da çalışanların iş tatmin düzeyleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olacaktır.

Hemşire iş doyumu konusunda ilk büyük çalışma Nahm tarafından 1940 yılında Minnesota'da yapılmıştır. Bu çalışmada iş doyumunu etkileyen faktörler olarak gelir, çalışma saati, yöneticilerle ilişkiler, işe ilgi, aile/sosyal ilişkiler ve gelişme fırsatları bulunmuştur. Ancak şimdiye kadar yapılan hiçbir çalışmada teknolojik gelişmelerin hemşirelerin iş tatminine etkisi üzerinde durulmamıştır.

Konu ile ilgili birçok çalışmada hemşirelerin iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler tanımlanmıştır. Bireysel faktörler; çalışanın yaşı, eğitim düzeyi, mesleki deneyim yılı, aynı klinikte çalışma yılı, bakım verdiği hasta sayısı; örgütsel faktörler ise yönetim ve denetim, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma koşulları, güvenlik, kurumsal ortam, kişilerarası ilişkiler, otonomi ve statü olarak belirlenmiştir.

Yapılan alışmalar göstermektedir ki; hemşirelerin iş tatminini etkileyen faktörler konusunda pek çok araştırma yapılmış, bu faktörler bireysel ve örgütsel olarak ikiye ayrılmıştır. Bu faktörlerin hemşirelerin iş tatminini ne oranda etkilediği konusu çalışmalarda farklılık gösterirken; hemşirelerin teknolojik değişimlerden ne oranda etkilendikleri ve bu durumun iş tatminlerini ne ölçüde etkilediği konusunda hiçbir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu alışmamızda esasen bilgi çağında bulunduğumuz bu yüzyılda teknoloji kavramının sağlık gibi vazgeçilmez bir alanda göz ardı edilmiş olduğu görülmüş ve bu eksikliği gidermek, hastane yönetimlerine yardımcı olmak ve hemşirelerin iş tatmini konusunda kaynak teşkil etmek amacıyla teknolojik gelişmelerin hemşirelerin iş tatmin düzeyleri üzerine etkisi ele alınacaktır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmamız betimsel bir çalışmadır. Araştırma için elde edilecek veriler anket yolu ile toplanacaktır. Konu ile ilgili literatür taraması yapılacak ve bu konu ile ilgili daha önceden yapılmış çalışmalardan faydalanılacaktır. Evrenin büyük olması nedeni ile araştırma Ankara ilindeki Etlik İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi ile Keçiören Eğitim ve Araştırma Hastanesi ile sınırlandırılacaktır. Araştırmanın sonuçları bu bölgeye yada tüm Türkiye'ye genellenmeyecektir. Araştırma ile ilgili verilerin toplanmasında uygulanacak olan anketler birebir uygulanacak olup, ankette Likert yöntemi kullanılacaktır.

II. BÖLÜM

TEKNOLOJİ

19. yüzyılın sonlarında birtakım teknolojik gelişmelerle tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş gerçekleşmiştir. 20. yüzyılın ikinci yarısında ise teknolojideki hızlı gelişmeler ve ileri teknolojilerin insan hayatına girmesiyle birlikte sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş gerçekleşmiştir. Günümüzde, her gün yeni bir teknolojik ürün insanların kullanımına sunulmakta, bu ürünler insan hayatını kolaylaştırmaktadır (Sarıhan, 1998: 17).

Sözlük anlamı "bilginin, sanayideki işlemlerde sistematik olarak uygulamaya alınması" demek olan teknoloji, (*technoslogos*), **techne**; yapmak ve **logos**; bilmek anlamına gelmektedir. Geniş anlamda teknoloji, araştırma, geliştirme, üretim, pazarlama, satış ve satış sonrası hizmeti kapsayan bir sanayi sürecinin, etkin ve verimli bir biçimde gerçekleştirilmesi için kullanılabilecek bilgi ve becerilerin tümüdür (Vikipedi, özgür ansiklopedi).

Günlük hayatta teknoloji terimi çok sık kullanılmaktadır. Teknoloji denildiği zaman, herkes tarafından anlaşılan anlam, teknolojinin fiziksel donanımıdır (hardware). Halbuki teknolojinin kuramsal (software) boyutu da bulunmaktadır. Fiziksel boyutu teknolojik aletleri içerirken, kuramsal boyutu, teknolojinin kullanıldığı iş koluna göre, öğrenme tekniklerini ya da yönetim biçimlerini kapsamaktadır (Karadal, vd. 2008: 60)

Teknoloji, insanin sürekli olarak meşgul olduğu uğraşları, daha kolay bir şekilde yerine getirebilmesi için ortamı daha uygun hale getirmeye çalışmaktadır. Söz konusu bu uğraşlar sürekli olarak vardır. Gelecekte de var olacaktır. Çünkü bunlar, insanın varlığı ile ortaya çıkan ve insanın bulunduğu her yerde mutlaka bulunan uğraşlardır. Bu uğraşlar insanın yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli olan ihtiyaçlar bütünüdür. Bu ihtiyaçların giderilmesi, insanın yaşamını devam ettirebilmesi için bir zorunluluktur. İşte bu nedenle, söz konusu bu ihtiyaçlar, insanin ilk var olduğu andan itibaren çeşitli yollarla giderilmeye çalışılmış ve giderilmiştir. Aynı ihtiyaçların

günümüzde giderilme biçimi, geçmişte giderilme biçiminden oldukça farklıdır. İşte bu farkı teknoloji sağlamıştır. Yine aynı ihtiyacın gelecekte giderilme biçimi de günümüzde giderilme biçiminden mutlaka çok farklı olacaktır. Bu farklılığı da yine teknoloji sağlayacaktır.

2.1. Teknoloji Kavramı

Bugün bilim ve teknoloji artık hayatımızın her alanına girmiş bulunmaktadır. Globalleşen dünyada bilimin ışığında büyük bir teknolojik patlama yaşanmaktadır. Hemen her alanda olduğu gibi hizmet sektöründe de ileri teknoloji adıyla anılan bir takım bilgi, araç ve ekipman yoğun olarak kullanılmaktadır. Bir hizmet işletmesi olan hastanelerinde daha yararlı olabilmesi için gerekli temel kaynaklar “bilgi” ve “teknoloji” dir.

Teknoloji kavramı; “bilimin; pratik yaşam gereksinmelerinin karşılanmasına ya da insanın çevresini denetleme, biçimlendirme ve değiştirme çabalarına yönelik uygulamaları” olarak tanımlanır (Ana Britannica, 495). Teknoloji terimi Yunanca “tekhne” (sanat, zanaat) ve “logos” (söz, sözcük) kelimelerinden oluşmaktadır. Eski Yunan tarihinde teknoloji “ sanatlar üzerine konuşma” anlamına gelmekteydi. Zaman içinde teknoloji kelimesinin anlamı değişmiş; “bilimsel araştırmalarından elde edilen somut ve yararlı sonuçları ve bunlara ilişkin araç, yöntem ve süreçlerin bütününe” teknoloji denilmiştir (Ana Britannica, 495).

Erbesler (1987: 9) teknolojiyi “ belirli bir amaca yöneltilmiş bir dizi tekniğin işin amaçlarına göre sıralanması ve kullanılması yollarının bilimsel kurallara uygun olarak sistematize edilmesi” alarak tanımlamaktadır.

Teknoloji, bir sanat ya da bir bilimde kullanılan tekniklerin tümüdür (Arguç 1991: 71).

Teknoloji, bir yandan sanayinin çeşitli dallarında kullanılan üretim, donanım ve yöntemleri, diğer yandan belli bir teknik alanda, bilimsel ilkelere dayanan tutarlı bilgi ve uygulamaların tümünü anlatmaktadır (Sözen 1995:19).

Teknoloji, yeni mal ve hizmet üretimine veya mevcut ürünlerin daha ucuz ve kaliteli olarak üretilmesine imkan sağlayan üretim bilgisi, süreci ve tekniğidir (Tekin vd. 2003:80).

Ülgen' e göre (1993:173) teknoloji ve bu alandaki gelişmeler, örgütlerin başarısında önemli rol oynar. Teknolojik çevre koşullarındaki değişim, bugün toplumsal hayatı en çok etkileyen olgulardan biridir. Özellikle II. Dünya Savaşı sonrası, bilgi gelişmesinde akıl almaz bir hızlanma görülmekte; yeni bilgiler edinildikçe, eskiler ve onun ürünü eserler eskimektedir.

Teknoloji insan yaşamının bütün evrelerini kapsamaktadır. Bir insanın yaşamının bütün evrelerinde yararlandığı her türlü mal ve hizmet mutlaka bir teknoloji ürünüdür. Bu nedenle teknoloji yaşamın kendisidir. Kapsamı, insan yaşamı ile sınırlıdır. Ya da bir başka anlatımda "teknolojinin kapsamı insan yaşamı ile ilgili faaliyetlerin bütünüdür"(Karahan, 2001:7).

Kısacası teknoloji günlük hayatımızda ve iş hayatının hemen her sektördeki iş süreçlerinde giderek artan oranda öğrenmek, uyum sağlamak ve kullanmak zorunda olduğumuz bir olgu haline gelmiştir.

2.1.1. Teknolojinin İşlevleri

Teknoloji insanla birlikte başlar. İnsanın olduğu her yerde teknoloji vardır. Teknoloji insan tarafından insan için üretilir. Teknolojinin ana gayesi insanın yaşamını daha kolay hale getirmektir. İnsanın yaşamını daha kolay hale getirmek amacıyla üretilen teknoloji bazı işlevler kazanmıştır. Bu işlevleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Karahan, 2001: 15-17):

2.1.1.1. İnsana Kolaylık Sağlama

Teknolojinin ana amacı insanın yaşamını kolaylaştırmaktır. Teknolojinin kaynağı insandır. Teknolojik ürünler insanın yaşamını kolaylaştırmak amacıyla üretilir. Bu suretle insanın yaşamı kolaylaşır. İnsanın kendisine ayıracak daha çok zamanı kalır.

Günümüzde insanlar ihtiyaçlarını teknoloji aracılığı ile karşılamaktadırlar. Teknoloji sayesinde insanlar daha insancıl olurlar.

2.1.1.2. Yaşama Düzeyini Yükseltme

Teknolojinin gelişmesi ile insanların yaşam düzeyleri yükselir. Teknoloji sayesinde insanlar günlük yaşamlarında yapmak zorunda oldukları veya yaptıkları birçok işi makineler ile yaparlar. Teknoloji insanlara yeni ufaklar açar. Yeni iş kolları ortaya çıkarır. Toplumda yaşayan bireylerin iş bulmalarını sağlar, işsizliği önler. İnsanların daha fazla mekanik güç kullanmalarını sağlar. İnsanların kullandığı adale gücü miktarını en aza indirir. Mekanik güç kullanımı oranı, "teknolojinin gelişmesine paralel olarak artar.

Sözelimi teknolojik gelişmenin yüksek olduğu bir yörede insanlar ulaşımını otomobiller ile sağlarken, teknolojik gelişmenin az, dolayısı ile yaşam düzeyinin düşük olduğu bir yörede ulaşım yaya olarak sağlanır. Teknolojik gelişmelerin yüksekliği, teknolojik ürünlere sahip olma ve sahip olunan teknolojik ürünleri kullanım sıklığını etkiler. Teknolojik gelişmelerin çok fazla olduğu ülkelerde hem teknolojik ürünlere sahip olma hem de sahip olunan teknolojik ürünleri kullanma sıklığı artar. Bu durum doğrudan doğruya yaşam düzeyi ile ilgilidir. Bu yüzden teknolojik gelişmelerin fazla olduğu ülkelerde yaşam düzeyi oldukça yüksektir. Sözelimi teknolojik gelişmelerin yüksek olduğu ileri sanayi ülkelerinde, hemen her evde fırınlı ocak varken teknolojik gelişmelerin çok yüksek olmadığı ülkelerde evlerde bulunan fırınlı ocak sayısı azalmaktadır. Yine sahip olunan bu ürünü kullanma sıklığı da yaşam düzeyi yükseldikçe artmaktadır.

2.1.1.3. Toplumu bütünleştirme

Teknoloji, insan yaşamında gerekli olan her alan ile ilgilidir. İnsanın yaşamı süresince yararlandığı alanlardan birisi de ulaşım alanıdır. Ulaşım alanında ortaya çıkan teknolojik gelişmeler ile insanların bir yerden diğer bir yere gitmeleri kolaylaştırmaktadır. Bu suretle değişik bölgelerde yaşayan insanların birbirleri ile doğrudan temasa geçmeleri, kaynaşmaları ortaya çıkmıştır. Kitle iletişim araçlarının

gelişmesi ile ülkeler hatta dünya çok küçülmüştür. Bu sayede dünyanın herhangi bir köşesinde meydana gelen bir olay önemine göre, oluşundan kısa bir süre sonra televizyon sayesinde dünyanın her tarafına yayılmaktadır. Böylece olayın olduğu yere çok uzakta bulunan birisi bile televizyon sayesinde haberdar olmaktadır. Böylelikle üzücü bir olayla herkes aynı anda üzülmekte, ya da sevinçli bir olayla herkes aynı anda sevinmektedir. Teknoloji sayesinde gelişmiş bulunan kitle iletişim araçları ile toplum ve hatta giderek toplumlar bütünleşmektedir.

Yine kitle iletişim araçlarında görülen bir diğer teknolojik gelişme, uydu kanallarının yardımı ile yapılan televizyon yayınlarıdır. Bu suretle toplumlar birbirlerinin yapılan hakkında bilgi sahibi olmaktadır.

Telefon, teleks, faks gibi modern haberleşme cihazlarında son yıllarda yapılan teknolojik gelişmeler sonucunda dünyanın her hangi bir yöresi ile haberleşmek, bilgi alış verişi sağlamak, orada çıkan en son bir yayını elde etmek, ya da buradan herhangi bir yayını göndermek artık çocuk oyuncağı haline gelmiştir.

Son yıllarda bilgisayar teknolojisinde meydana gelen gelişmeler sonucunda birçok konu dünya çapında bilgisayar ağı içerisine alınmıştır. Bütün bu gelişmeler toplumu ve giderek toplumları bütünleştirmeye yöneliktir. Bu bütünleştirme ise teknoloji sayesinde olmaktadır.

2.1.1.4. Verimlilik

Teknoloji iş yaşamında karşılıklı ilişkileri artırarak bireyleri, kuruluşları, bölgeleri ve nihayet ulusları kendi aralarında yarışmaya zorlamaktadır. Bir yarışta başarılı olabilmenin ön şartı ise; o konuda uzman olmaktır. Bu nedenle, teknoloji sayesinde iş alanlarında uzmanlaşma ve iş bölümü yapma sayesinde bir iş kolunda çalışan bireyler sadece belli bir işin en iyi bir şekilde yapılabilmesi için iş akış alanları yapılmıştır. Tüm bunlar iş kollarında verimliliği artıran unsur olmuşlardır. Teknoloji sayesinde insanların bir arada, birbirlerine bağımlı olarak, birbirlerinin işlerini tamamlayarak en verimli şekilde çalışmalarını sağlamıştır.

2.1.1.5. Karar Verme

Teknolojik gelişmeler sonucunda geline aşama ile, teknoloji, insanların en önemli işlerinden birisi olan karar verme işlerini de yerine getirmeye hazırlanmaktadır. Teknolojik gelişmeler sonucunda bir çok konuda insanın bizzat kendisi yerine, teknolojik ürünler, belirli değişkenleri dikkate alarak karar vermektedirler. İnsanın en önemli özelliği olan düşünme işlevi de bu amaç için özel olarak geliştirilmiş bilgisayarlara bırakılmaya başlanmıştır. Günümüzde ileri teknoloji ürünü olan, bireyin nasıl davranması gerektiği konusunda karar üreten bilgisayarlar kullanılmaya başlanmıştır.

2.1.1.6. Zamanı Değerlendirme

Teknoloji sayesinde insanın çalışma süresi kısalmıştır. Teknolojinin asil amacı insanın daha rahat yaşamasını sağlamak olduğundan, onun daha önce adale gücü ile yapmış olduğu birçok iş mekanik ya da elektronik olarak yapılabilir duruma gelmiştir. Birey daha az enerji sarfı ile daha verimli olarak, aynı zaman zarfında eskiye oranla çok daha fazla iş üretir duruma gelmiştir. Bunun sonucunda da bireyin çalışma süresi kısalmış buna karşılık boş zamanı artmıştır.

Günümüzde bireyin boş vakitleri değerlendirmesi ayrı bir endüstri kolu haline gelmiştir. Boş vakitleri değerlendirmek için binlerce çeşit ürün üretilmektedir. Teknoloji bireyde önce ilgi uyandırmakta ve daha sonra bu ilgiye uygun araçlar üretmektedir. Bugün teknoloji bireyin hem iş hayatında ve hem de boş saatlerini değerlendirmede önemli bir yer tutmaktadır.

2.1.1.7. Değer Kazandırma

Teknolojinin sahip olduğu önemli işlerden birisi de değer kazandırmasıdır. Teknoloji herhangi bir ürünün durumunu değiştirmektedir. Böylece o ürünü insan daha kolay kullanabileceği bir şekle sokmaktadır. İşte teknolojinin bir üründe uyguladığı her durum değiştirme olayı sonunda o ürünün değeri artmaktadır. Ekonomik dilde buna değer kazandırma denmektedir.

Değer kazandırma olayı teknolojik bilgi üstünlüğü ile orantılıdır. Teknolojik bilgi ne kadar yüksek olur ise ürünün durumu da o kadar fazla beceri isteyen bir ürüne dönüştürülmektedir. Dolayısıyla söz konusu ürüne kazandırılan değer de o oranda yüksek olmaktadır. Sözelimi buğdaydan un ve ekmek yapılabileceği gibi, buğdaydan un ve pasta yapmak daha fazla teknik bilgi isteyen bir işlemdir. Ancak, buğdaydan pasta yapılmakla buğdaya kazandırılan değer çok daha fazladır. O halde bir ürüne çok fazla değer kazandırabilmek için çok üstün teknolojiye ihtiyaç duyulmaktadır.

2.1.2. Teknolojinin Tarihsel Gelişimi

Tarihi süreç içerisinde teknoloji kavramının, önemli gelişmeler sonucunda anlam ve önem bakımından değişikliğe uğradığı görülmektedir. Teknolojinin gelişim sürecine ve teknoloji tarihine bakıldığı zaman, teknolojinin insanlık tarihi kadar eski olduğu görülecektir. İlk uygarlıklarda taştan alet yapımı, kil, tuğla, ağaç yapılar, ok, yay, tekerlek, mezar, ev yapımı, tahıl, çanak-çömlek yapımı gibi gelişmelerin o dönemin teknolojilerinin bir ürünü olduğunu söylemek mümkündür.

Milattan önce 3000-500 yılları arasında; kentleşme, bakır, tunç, metal, cam, yelken, sulama, yağ, şarap ve tapınak yapımı önemli teknolojik gelişmelerdi (Erdem, 1998:23).

Bu gelişmelerin ardından soyut bilimler de gelişmiş ve milattan önce 500 ile milattan sonra 500 yılları arasında demir, çelik, vida, kakara, silah, tulumba, hava ve suyla çalışan aygıtlar, makine, mimarlık ve karayolu yapımı gibi teknolojik gelişmeler yaşanmıştır.

Teknoloji transferi kavramı Ortaçağ ve Yeniçağda karşımıza çıkarken; dönemin en önemli teknolojik buluşları ipek, barut, döküm, kağıt, gemi, uçurtma, yel değirmeni, porselen, tarım, madeni aletler, sabun, pusula, saat, matbaa ve buhar makinesi olmuştur.

Sanayi devriminin yaşandığı yıllarda; enerji, buharlı gemi, elektrik, otomobil, demir-çelik, dokuma, fotoğraf, telgraf ve telefon dönemin buluşlarıdır.

Yirminci yüzyıla gelindiğinde; X ışınları ve radyoaktiflik, radyum, uçuk, elektrik lambası, vitaminler, petrolün işlenmesi ve petrol ürünleri, penisilin, antibiyotikler, bilgisayar, transistör ve radyo ve jet uçakları bize teknolojinin geldiği son noktayı göstermektedir.

Kimi uzmanlar teknolojiyi, toplumu olumsuz yönde etkileyen olumsuz ve kötü faktör olarak değerlendirmektedir. Kimi uzmanlar ise teknolojiyi, toplum tarafından iyi veya kötü yönde kullanılabilir bir potansiyel güç olarak görmektedir. Her iki bakış açısında da teknoloji toplum üzerinde etkisi olan nedensel bir güç olarak kabul edilmektedir (Tekin, vd. 2003: 87).

Teknolojik gelişmelerin insana yönelik olumsuz etkilerini ortaya çıkararak çözümler üretebilmek için; ergonomi, uygulamalı psikoloji, sosyoloji, bio-teknoloji, bio-dinamik, bio-mekanik, insan mühendisliği gibi bilim dalları ortaya çıkmıştır.

Bilimsel araştırma ve geliştirmenin hızla arttığı ve geliştiği günümüzde teknoloji kavramı sürekli yeni bir anlam, önem ve boyut kazanarak; günümüz dünyasının ve toplumlarının üretim ve yönetim sürecinde kullandığı ortak bir dil haline gelmiştir.

2.1.3. Teknolojik Gelişme ve Değişme

Teknoloji ve buna bağlı olarak teknolojik gelişme, insanlıkla başlayıp günümüze kadar süre gelen dinamik bir olgudur. İnsanoğlu, yaradılışından bu yana hep kendisi için en iyi olan, en az külfet veren ve en çok yarar sağlayan şeyleri arayıp bulmuştur. Teknolojik gelişmenin temelinde de, daha iyiye yönelme içgüdüğü ve doğanın sırlarını anlama merakı vardır (Mollaoğlu 1996:4)

Teknolojik gelişme, üretim ile ilgili yöntemleri, kullanılan araç-gereç ve aletleri kapsayan bilgidaki gelişmeyi ifade etmektedir. (<http://www.leenglish.com/konu-dunyadaki-son-teknolojik-gelismeler-675.html>, 05.02.2010).

Teknolojik gelişme metodunda meydana gelen en önemli değişme, teknolojinin bilime dayalı bir çalışma alanı haline gelmiş olmasıdır. Geçmişte teknolojik gelişmeler

bilimsel gelişmelerin meydana gelmesine yardımcı olurken; bugün bilim, teknolojik gelişmelerin kaynağı olmuştur. Günümüzde, teknolojide meydana gelen değişimler daha önceki çağlarda görüldüğü gibi ani bir icat şeklinde değil; bir yenilik şeklinde ortaya çıkmaktadır (Pekdemir 1989:114).

Teknolojik gelişme, ekonomik ve toplumsal yapıdaki değişim ve etkileşimlerle sanayileşmeye, sanayileşmeden de içinde bulunduğumuz yeni teknoloji aşamasına ulaşmıştır. Bu anlamda teknolojik değişim, var olan değişim sürecinin bir parçasıdır. Bu değişim sürecinde teknik yeniliklerin, ekonomik gelişmeyle toplumsal ve kurumsal değişikliklerle karşılıklı bağımlılıkları söz konusudur. Teknolojik gelişme, ekonomik gelişme ile sosyal-kurumsal değişimle bağımlı olduğundan bilgi teknolojisinin etkileri ekonomik ve sosyal koşullardan ayrı değerlendirilememekte, ekonomik ve sosyal yapıdaki değişim de yeni teknolojilerle uyumlu olarak meydana gelmektedir. Bu anlamda yeni teknolojiler endüstri ilişkilerini etkilemektedir. Bu etkileşim endüstri ilişkilerini oluşturan faktörlerin rollerinde ve nitelik yapılarında olduğu kadar sistemin yapısında da köklü bir değişimi getirmektedir (<http://www.leenglish.com/konu-dunyadaki-son-teknolojik-gelismeler-675.html>, 05.02.2010).

Günümüzde yeni teknolojiler bilgi teknolojisi, bio-teknoloji, materyal teknolojisi, uzay teknolojisi ve nükleer teknoloji şeklinde sıralanabilir. Teknolojik gelişimin kaynakları incelendiğinde ise; bağımsız araştırmacılar, üniversite araştırma laboratuvarları, kâr amacı olan veya olmayan araştırma enstitüleri, kamu araştırma kurumları, belirli endüstrilerin araştırma örgütleri ve endüstriyel işletmelerin araştırma laboratuvarları görülmektedir.

2.1.4. Teknoloji Yönetimi

Teknoloji yönetimi, yeni veya yenilikçi ürünlerin pazara çıkartılması ile ilgili etkinlikler bütünü olarak tanımlanabilir. Bu tanım incelendiğinde; teknoloji yönetiminin ilgi alanının, “yeni ürün geliştirme ve ürünün ticarileştirilmesini sağlamak için sürdürülen bütün operasyonel ve kurumsal faaliyetler” olduğu görülmektedir. Bu faaliyetler, teknoloji ediniminden geliştirilmesine, firma içi ve dışı yetkinlikler

oluşturmaya, müşteri gereksinimlerinin ayrıntısıyla öğrenilmesine kadar uzanmaktadır (Erduran, 2006:5).

Teknoloji sürecinin aşamaları; imalat süreç teknolojileri, yeni ürün geliştirme süreç, alet ve teknikleri, pazarlama teknikleri, AR-GE faaliyetlerinin yönetimi, uluslar arası ticari politikalar, fikri mülkiyet hakları, endüstriyel tasarım, teknoloji transferi, enformasyon teknolojileri yönetimi, internet stratejisi, çevre ve sürdürülebilir üretim, girişimcilik gibi geniş bir alanı kapsamaktadır (Aksoy, 2002:2).

Teknoloji yönetimi konusunda iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Birincisi, mikro yaklaşım; teknolojiye firma bazında planlama, koordine etme ve yönlendirmeyi içerirken, ikincisi makro yaklaşım; ülke genelinde teknolojik tahmin, teknolojik planlama, bilim-teknoloji politikasının belirlenmesi, uygulanması ve kontrolüyle ilgili etkinliklerin tümünü inceleyen yaklaşımdır. Firma bazında ele alınan teknoloji yönetiminde hedef, firmanın karını ve üretimini arttırmaya dönük olarak, teknik kaynaklarla insangücü kaynaklarını en uygun şekilde planlama, örgütleme ve koordine etme suretiyle yönetim etkinliğini gerçekleştirmektedir.

İşletmelerin rekabet gücünü artırmaları teknoloji yönetiminin ve teknolojik ilerlemenin öneminin giderek artırmaktadır. Bununla birlikte, teknolojinin bir işletmenin performansını (rekabet gücünü) her zaman artıracığını söylemek mümkün değildir. Teknoloji ve örgütsel performans değişkenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesindeki güçlük şu faktörlerden kaynaklanmaktadır (Tekin, vd. 2000: 15).

a- Birinci güçlük değişkenlerin ölçülmesiyle ilgilidir. Özellikle örgütsel performansı, finansal göstergeler (kar ve zarar gibi) veya müşteri memnuniyetinde artış gibi farklı şekillerde ölçmek mümkündür.

b- Herhangi bir iyileştirme sürecinin, tedbirin uygulamaya konulması ve neticenin alınması (örgütsel performansta artışı) bakımından zaman aralığı söz konusu olacaktır. Toplam Kalite Yönetimi sonuçların uygulamadan birkaç yıl sonra alınmasına iyi bir örnek teşkil etmektedir. Gerçekte performans, kısa vadede kötüleşebilir ve bunun

sonucu olarak çok kararlı olamayan örgütlerde teknolojik değişimin durdurulmasına yol açabilir.

c- Bazı durumlarda ise, belirli teknoloji tek başına önemli bir katkı sağlamamakla beraber, bir bütünü oluşturacak şekilde başka teknolojilerle entegre edildiğinde önemli gelişmeler sağlamaktadır. Örneğin, ağ teknolojileri elektronik veri değişimi veya Intranetler gibi teknolojileri destekleyecek bir alt yapıyı oluştururlar.

d- Bir teknoloji nadiren kendisi gelişmeye yol açar. Teknolojik değişimin başarılı olabilmesi için diğer örgütsel değişkenler teknoloji değişkeni ile uyum içinde olmalıdır. Örneğin, başarılı teknolojik değişim için temel bir unsur üst yönetimin desteğidir.

e- Son bir güçlük ise, örgütlerin ve pazarların durağan olmasından kaynaklanmaktadır. Kimse örgütsel performansın sadece teknolojik değişimden kaynaklandığını iddia edemez. Örgütsel performans başka örgütsel düzenlemelerden kaynaklanabileceği gibi, pazardaki rekabet yapısının değişmesinden de kaynaklanabilir.

Teknolojik değişimin gerçekleşebilmesi için yeni teknolojilerin benimsenerek kullanılması gerekmektedir. Bu teknolojilerin etkin ve verimli biçimde kullanılabilmesi için; yeni teknolojinin maliyetinin iyi hesaplanması, örgüte sağlayacağı yararların ortaya konması ve yeni teknolojiyle ilgili belirsizliklerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

2.2. Bilgi Kavramı ve Bilgi Teknolojisi

İnsanın bilgi ve bilgiye olan ihtiyacı insanlık tarihi kadar eski olup, günümüz bilgi çağında bilgi ve bilgi teknolojisine verilen önem artmıştır. Her insan, hangi konumda bulunursa bulunsun kendi ilgi alanına giren konularda bilgi sahibi olmak istemekte ve bu bilgiyi elde etmeye ihtiyaç duymaktadır. İnsanlar ihtiyaç duydukları bilgileri ya kendi tecrübeleriyle veya güvenilir bir kaynaktan öğrenerek sağlamaktadırlar (Tekin, vd. 2000: 65).

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişe neden olan gelişmeler sonucunda, işletmeler müşteri tatmini ve müşteri ihtiyaçlarına en hızlı bir şekilde cevap verme isteği içinde olmuşlardır. Klasik yapılanma tarzı bu iki ihtiyaa cevap verme konusunda yetersiz kalmıştır. Bu yapılanma türlerinde departmanlar esas alınmıştır ve çalışanlar büyük ölçüde kendi iş ilişkilerine, ast-üst ilişkilerine ve ürünü üretirken kendi departmanlarına düşen sorumluluğa ağırlık ve öncelik vermiştir. Bu önemin daha belirgin duruma gelmesi için içinde yaşadığımız teknoloji ve bilgi çağında ekip çalışmalarına önem verilmesi gerekmektedir. Ekip çalışmasının gelişmesi organizasyonlarda koordinasyon eksikliğinin ortadan kalkmasını, bilginin işlevsel konuma gelmesini sağlamıştır (Uygur, vd., 2005: 177-178).

Bilgi kavramının doğru algılanması için çoğu zaman, aynı anlamda kullanılan ve gerçekte farklı bir anlam ifade eden veri kavramı ile ilişkisinin belirlenmesi gerekir. Veri, bilgi üretiminde kullanılan ve anlam çıkarmaya elverişli olan ham olgulardır. Ham olgu olarak ifade edilen verinin anlamlı sonuca dönüştürülebilmesi için ise bir dönüşüm sürecinden geçirilmesi gerekmektedir. Verinin bir dönüşüm sürecinden geçirilerek anlamlı sonuçlara dönüştürülmüş şekli ise “bilgi” olarak ifade edilir (Karakaya, 1994: 14).

Bilgi, “haberini değer taşıyanıdır. Bilgi sistemi oluşturan bireylerin organizasyondan ayrılmasına ve organizasyona katılmasına karşın, sistemde kalan değerli bilgidir” (Kurt, 2003:1).

Değişimin ivme kazandığı bilgi çağında bilgi; bireyler, örgütler ve toplumlar açısından stratejik bir değer olarak ele alınmakta ve bu bağlamda bilişim teknolojilerine verilen önem artmaktadır. Bilgi çağını tarihsel dönemlerden ayıran temel fark, bilgiye erişimin günümüzde bilişim teknolojileri aracılığıyla daha hızlı, daha etkin ve daha kapsamlı biçimde gerçekleşmesidir (Tekin, vd. 2003:1).

Veri ve bilgi kavramları bazen eş anlamda kullanılabilir. Veri ve bilgi sırası ile hammadde ve işlenmiş mala benzetilebilir. Nasıl bir üretim sisteminde aşamalar var ise aynısı bilginin üretilmesinde de vardır. Yani bir aşama için bilgi olan girdi, diğer bir

aşama için veridir. Bu nedenle, veri ve bilginini bazı kereler eş anlamda kullanılması olağandır (Özkarahan, 1981: 19).

Geçmişte bilgi, organizasyonlar için bir güç kaynağı olmaktan öte, bir bürokratik gereksinim olarak görülmekteydi. Günümüzde ise en yüksek kalitede güç bilginin kullanılmasından ortaya çıkmaktadır. Bilgi aynı zamanda serveti ve kaba kuvveti arttırıcı bir etken olarak da işe yaramaktadır. Bilginin giderek daha popüler hale gelmesinin arkasında yatan nedenlerin başında son yıllarda bilginin toplanması, saklanması, işlenmesi gibi işlemleri gerçekleştirecek teknolojik olanakların artması gelmektedir (Kurt, 2003:1).

Bilgiye kısaca teknolojinin başladığı nokta diyebiliriz. Çünkü herhangi bir konuda sahip olduğumuz bilgi bize elimizdeki kaynakların yeterli ya da yetersiz/kullanışlı veya kullanışsız olup olmadığını anlamamızı sağlar. Arkasından da bu durumu daha iyi hale getirmek için çalışmalar başlar ki; bu çalışmalar da teknolojinin ta kendisidir.

2.2.1. Bilginin Özellikleri

Çağımız toplumlarının en temel hedefi, bilgi toplumu düzeyine erişebilmektir. Bilgi toplumlarında stratejik kaynak olarak kabul edilen bilgi, bilgi teknolojilerinin sağladığı imkânlarla üretilmekte, sınıflanmakta, erişilebilir kılınmakta ve toplumsal ve kurumsal sorunların çözümünde kullanılabilir. Günümüzde bilgi, bireylerin organizasyonların ve devletlerin sahip olabilecekleri en stratejik kaynak durumuna gelmiştir (Öğüt, 2003: 12).

Bilginin en önemli özelliği onu kullananlara sağlayacağı erktir. Bilgi ancak kara vericinin amaçlarını karşıladığı sürece bir anlam taşıyacağından, kişisel ve örgütsel karar vermede kullanılacak bilginin belirli niteliklere sahip olması gerekir (Tekin, vd. 2003:3).

Örgütsel rekabette üstünlük sağlayacak bilginin bazı özelliklerinin bulunması gerekir. İşlevsel bilgide bulunması gereken özellikler şunlardır (Tengilimoğlu, vd. 2003: 232):

- Bilgi verili veya kurulu bir evrenin gerçekliğini ifade eder,
- Bilgi evrenseldir ve objektiftir,
- Bilgi enformasyonun işlenmesinin sonucu olarak doğar,
- Bilgi transfer edilebilir,
- Bilgi problem çözme yetkinliği kazandırır.

Başka bir yazara göre ise bu özellikler şöyle sıralanmıştır (Karakaya, 1994:18-19):

a- Güvenilir Olma

Bilginin kullanıcılar için yararlı olabilmesi güvenilir olmasını gerektirir. Hata ve ön yargıdan makul ölçüde arınmış, temsil etmeyi amaçladıkları şeye bağlı kalınarak sunulan bilgi, güvenilir bilgidir.

b- Zamanlı Olma

Bilginin kullanıcılar için yararlı olabilmesi için ihtiyaç duyduğu anda üretilmiş olması gerekir. Bilginin zamanlı olma özelliği, alınacak kararlara yardımcı olabilecek bilginin kullanıcılara daha önce iletilmiş olmasını ifade eder.

c- Tam Olma

Bilginin kullanıcılar için yararlı olabilmesi için ihtiyacı karşılayacak kapasitede olması gerekir. Bilginin tam olma özelliği, kullanıcıların ihtiyaç duyduğu tüm içerikleri taşıması ile orantılıdır.

d- İhtiyaca Uygun Olma

Bilginin kullanıcılar için yararlı olabilmesi için bilgi ihtiyacının karşılayacak kapasitede olması gerekir. Bilginin ihtiyaca uygun olma özelliği amaca uygun olması ile doğru orantılıdır. Bu özellik bilginin kullanıcılara sunulmasında kısa ve öz olma özelliğini de kapsamaktadır.

Bütün bu bilgiler ışığında; gerçek verilere dayanan güvenilir ve objektif, ihtiyaç duyulan zamanda transfer edilebilen, ihtiyaca uygun ve problemi çözecek tam bilgi rekabet üstünlüğü sağlayan bilgidir.

2.2.2. Örgütlerde Bilginin Yeri ve Önemi

Gelişen dünyamızda bilgi artık doğal kaynaklar, sermaye, işgücü ve girişimcilikten oluşan dörtlü geleneksel üretim faktörlerinden daha önemli bir hale gelmiştir. Bilgi bir üretim faktöründen çok stratejik bir kaynak olarak kabul edilmektedir. Bilginin örgütlerde stratejik bir kaynak olarak kabulü, dört aşamadan geçtikten sonra gerçekleşmiştir.

Bu aşamalar (Tekin, vd. 2003:6):

a- Formalite Kaynağı Olarak Bilgi (1950' ler-1960'lar): Bu aşamada bilgi, bir ürün veya hizmetin tasarımı, üretimi ve dağıtımıyla ilgili zorunlu bürokratik formaliteler olarak görülmekteydi. Bilgi, örgütün gerçek işlerinin yapılmasına engel olabilecek bir “kağıt yığını” olarak kabul edilmekteydi.

b- Genel Destek İçin Bilgi (1960'lar-1970'ler): 1960'lar da örgütler bilginin örgüt içindeki yerini yeniden değerlendirmişler ve genel yönetimi destekleyebileceğinin farkına varmışlardır.

c- Yönetim İçin Bilgi (1970'ler-1980'ler): 1970'ler de ve 1980'lerin başlarında bilgi, yönetimin örgütü kontrol etmede kullanabileceği önemli bir faktör olarak değerlendirilmiştir.

d- Stratejik Bir Kaynak Olarak Bilgi (1985-2000): 1980'lerin ortalarında bilgiye verilen önem yeniden değişmiştir. Bu tarihten itibaren bilgi, stratejik bir kaynak, rekabet avantajı veya rekabet üstünlüğü elde etmede stratejik bir silah olarak görünmeye başlamıştır.

Tabii ki her türlü bilgi stratejik bir bilgi değildir. Bir bilginin stratejik bilgi olabilmesi için açık, ifade edilebilir, kodlanabilir, paketlenabilir ve dolayısı ile kolayca transfer edilebilir olmaması gerekmektedir. Çünkü böylesi bir bilgi, işletmeler ve iş çevreleri arasında kolayca dolaşabilir. Bir yerden diğer bir yere kolayca taşınabilir ve kolayca elde edilebilir. Bu da işletmelerin rekabet gücünü minimuma indirir.

Kaynakların stratejik öneme sahip olmaları için şu özellikleri taşımaları gerekir:

a- Değerli Olmalı: Bilgi ve bilgi yönetiminin başarının temel dayanağı olduğu gerçeği bütün zamanlar için geçerli olmuştur. Onun için günümüz örgütleri yaşamlarının sürdürebilmek ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmek için bütün süreçlerini “bilgi yönetimi” ekseninde yeniden yapılandırma ihtiyacı duymaktadırlar. Hedefleri ise “bilgi temelli varlıklar/entelektüel sermaye” dönüştürebilecek oluşumları belirlemek, geliştirmek ve korumaktır (Tengilimoğlu, vd. 2003:229).

b- Rakipleri Arasında Kıt Olmalı: Rekabet avantajı yaratan bilgi yönetimi sadece rakiplerde olmayan değil, aynı zamanda, rakiplerin kolay elde edemeyecekleri bir sosyal ilişki ağını ifade eder. Enformasyon (veri tabanları gibi) piyasadan satın alınabilir ancak bilgi enformasyon gibi paketlenmiş halde alınamaz. Diğer bir ifade ile enformasyonun hazır bir pazarı var bilginin ise hazır bir pazarı yoktur. Bilgi yönetimi özgün ve öznel olarak geliştirilmeyi gerektiren bir yetkinliktir (Tengilimoğlu, vd. 2003:229).

c- Kolay Taklit Edilememeli: Bilgi sübjektiftir (bireysel ve örgütsel yargıları yansıtır) ve genel geçer evrensel doğru olarak görülemez; diğer bir ifade ile, bilgi konteks ve özneye bağımlıdır. Dolayısı ile kolay taklit edilemez. Bu durum, bilgi yönetimi varlıklarının/ürünlerinin çoğu zaman bilânçolarda gösterilmemesi ile açıklanabilir. (Tengilimoğlu, vd. 2003:229).

d- Aynı Derecede İkame Edilememeli: Bilgi yerine ikame edilebilecek bir başka yetkinlik düşünmek imkansız görünüyor. Belki enformasyon teknolojisi bilgi yönetiminin ikamesi olarak görülebilir. Gerçekte günümüzde yaşanan temel sorun enformasyon eksikliği değil, tersine enformasyon fazlalığıdır. Bu enformasyon girdisini

bilgi çıktısına dönüştürecek “yönetimi” gerçekleştirmek en temel sorunu oluşturmaktadır. Birçok işletmenin bilgi yönetimi adı altında yaptığı aslında enformasyon yönetimidir (veri tabanları oluşturma gibi). Hâlbuki daha çok ihtiyaç duydukları bu enformasyonu yorumlayacak, anlamlandırarak, yargıya dönüştürecek bilgi yönetimidir (Tengilimoğlu, vd. 2003:229).

2.2.3. Bilgi Yönetimi

Bilgi yönetimi, bir örgütün entelektüel sermayesinin en etkin biçimde yönetilmesidir. Bu uygun insanların beyinlerini bir “ağ birliğine” dönüştürmeyi ve böylelikle paylaşmayı, akıl yürütmeyi ve işbirliğini neredeyse içgüdüsel ve günlük çalışmanın bir parçası haline dönüştürmeyi gerektirmektedir. Bu açıdan bakıldığında bilgi yönetimi sosyal bir ortam içerisinde bilgi üretimi, paylaşımı ve yaygınlaştırılması fonksiyonunu belirtir (Tengilimoğlu, vd. 2003:235).

Bilgi yönetimi, bürolarda gerçekleştirilen bir işlemdir. Bilgi biliminin organizasyonlarda uygulanan biçimidir. Bilgi yönetiminin veri, bilgi, üst bilgi ve akıl yönetimi biçimleri vardır. Bilgi yönetimi, bir örgütün işlevlerini daha yeterli bir şekilde gerçekleştirmesi için her biçimdeki, hem iç hem de dış kaynaklardan elde edilen bilginin etkili bir biçimde üretimi, koordinasyonu, depolanması, erişilmesi ve yaygınlaşmasına katkıda bulunan çeşitli faaliyetleri kapsar. Bilgi yönetiminin bir adım ileri biçimi ise üst bilgi yönetimi (knowledge management) dir. Üst bilgi yönetim “yönetim bilgi altyapısı” üzerinde biçimlenmektedir. Bilgi parçaları kalıpları ve ilişkileri saptamakta ve gelecekteki kullanımlar için saklamaktadır (Öğüt, 2001: 130-131-231).

Bilgi yönetimin özelliği, organizasyonlarda gerçekleştirilmesi ve açık, kapalı iç ve dış bilginin derlenme, organizasyon, depolama, erişim ve kullanımı ile ilgili işlemler, metodoloji, yöntemler ve teknoloji kullanımının çerçevesini çizmesidir. Bu bağlamda organizasyonların süreçleri, teknolojileri, yönetim stratejileri ve eğitim etkinlikleri bilgi yönetimi olguları çerçevesinde ele alınmalıdır ve yeniden düzenlenmelidir. Bilgi yönetimi, bilgiyi ortaya çıkarmak, düzenlemek, paylaşmak ve geliştirmek faaliyetleridir (Barutçugil, 2002: 49).

Bilginin üretilmesi denildiğinde kısaca bir organizasyonun yeni ve faydalı fikirler ve çözümler üretebilme kabiliyetinden söz edilmektedir. Organizasyonlar geçmişte ve hali hazırdaki bilgi kaynaklarından elde ettikleri bilgileri çeşitli etkileşimler neticesinde yeniden yapılandırarak bilgi üretirler (Abou-Zeid, 2002:489).

Bilginin organizasyon için değer ifade edebilmesi onun tasnif edilmesi (sınıflandırılması), belli bir şekle sokulması ve saklanması ile mümkün olmaktadır. Zira bu şekilde bilgi doğru zamanda, doğru kişi tarafından ve doğru biçimde kullanılabilir. Bilginin tasnif edilmesi ve saklanması bilginin değerlendirilmesi açısından önemli olduğu kadar, ileride yeniden kullanılabilmesi açısından da gereklidir. Böylelikle bir ölçüde kişilerin mülkiyetinden çıkarak organizasyona mal olmuş olur. Bu sebeple bilgi yönetiminin temel süreçlerinden biri de bilginin türüne, kullanım amacına ve organizasyonun hedeflerine uygun olarak tasnif edilmesi ve çalışanların günümüzde ve gelecekte erişimine sunulacak biçimde saklanmasıdır (Nemati, 2002:7).

Bilginin kullanılması ve organizasyona yarar sağlayacak biçimde davranışlara dönüştürülmesi –kuvvetten fiile geçirilmesi- bilginin elde edilmesi ve bilinmesi kadar önemlidir. Nitekim yapılan çalışmalar, bilginin en çok, o bilgiyi üreten kişiler tarafından paylaşıldığında, bu kişiler tarafından diğer çalışanlara anlatıldığında ve yeni öğrenenlerin söz konusu bilgiyi kullanmaları sürecinde aynı kişiler tarafından takip edildiğinde değerli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sebeple bilgi yönetimi uygulamalarının başarısının, bilginin ne ölçüde etkili ve etkin biçimde kullanıldığına, bu bilginin ne ölçüde davranışlara yansıdığına ve fiiliyata geçirildiğine bağlı olduğu ileri sürülmektedir (Garavan, vd. 2001: 51).

2.2.4. Bilgi Teknolojisi

Bilgi teknolojisini bilginin yaratılması, toplanması, biriktirilmesi, işlenmesi, yeniden elde edilmesi, yayılması, korunması ve bunlara yardımcı olan araçlar olarak tanımlayabiliriz. Bilgi teknolojilerinde araç gereç önemli değil insan önemlidir. Bilgi

teknolojilerinde insanın varlığını sürdürebilmesi için bilgiye ulaşması, bilgiyi kullanması kısacası bilgiye sahip olması gerekmektedir (Karahana, 2001: 54).

Bilgi teknolojisi, “bilginin üretilmesi, iletişimi ve kullanılmasında yararlanılan araçlar, teknikler ve kavramların bir bütünüdür” (Karakaya, 1994: 69).

Bilgi teknolojilerinin amacı, içinde yaşadığı çağa uyum sağlayacak ve toplumun beklentilerini karşılayacak davranışlara sahip bireyler yetiştirmektir.

Bilişim çağının insanları, kendilerini sürekli yenilemekte ve bilişim çağına ayak uydurmaya çalışmaktadır. Doğal olarak günümüzde bu da bilgisayar ve internetle mümkün olmaktadır. İnternet, dünyanın her yerinden insanın her geçen gün artan “üretilen bilgiyi paylaşma, saklama ve bilgiye kolay erişim” istekleri doğrultusunda ortaya çıkmış, dünyayı saran dev bir teknoloji, ulusal küçük ağlardan oluşan dev bir ağıdır (Yılmaz, vd. 2005:111). Özellikle iletişim ağlarıyla bilginin taşınması ve paylaşılması bunun bir sonucudur.

Bilgi teknolojisinin ürünleri arasında: Bilgisayar, iletişim araçları, büro ve işyeri araçları, ölçü ve kontrol araçları, basın ve basılmış yayınlar yer alır. Hizmet sektöründe; elektronik haberleşme, reklam, eğitim, iletişimi geliştirme araçları ve hizmetleri yer alır. Meslek alanında ise; kütüphanecilik, sigortacılık, danışmanlık ve araştırma-geliştirme firmaları yer alır (Erkan, 1993: 47)

Son yirmi yıl içerisinde, bilgi teknolojisi tahmin ettiğimizden büyük bir gelişim içerisinde. Bilgilerin iletişim ve işleyişindeki maliyet düşüklüğü ve zaman tasarrufu bilgi teknolojisinin en büyük katkıları olarak görülmektedir. Pek çok araştırmada bilgi teknolojisinin verimliliğin artmasında ve ekonominin gelişmesinde mevcut bir potansiyel olduğu belirtilmektedir.

2. 3. Bilişim Kavramı ve Bilişim Teknolojisi

Bilişim, insanoğlunun teknik, ekonomik ve toplumsal alanlardaki iletişimde kullandığı ve bilimin dayanağı olan bilginin, özellikle elektronik makineler aracılığıyla düzenli ve rasyonel biçimde işlenmesi bilimidir.

Bilgisayar ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler maliyet, zaman, kalite ve hizmet konularında işletme faaliyetlerini sürekli olarak etkilemekte ve değiştirmektedir. Özellikle bilişim teknolojilerindeki gelişmeler, işletme yapısında köklü değişikliklere neden olmakta ve işletmelere, yeni pazarlara girmede, ürünlerini ve hizmetlerini sunmada, süreçlerinin verimliliğini artırmada, müşteri kazanımında ve müşteri sadakatinin sağlanmasında yeni yollar sunmaktadır.

Bilişim terimi; bilginin kodlanması, aktarılması, özetlenmesi, ilişkilendirilmesi, raporlanması gibi tüm işlemleri kapsayan oldukça geniş anlamlı bir terimdir; özellikle elektronik iletişim ve bilgi işlemi içermektedir (Bilgen, 1992:13).

Erkan (1994) bilişimi; girişimcilikte karar ve yönetim için gerekli olan bilginin toplanması, işlenmesi, değerlendirilmesi, dağıtımı ve kullanımı olarak da tanımlayabiliriz derken, Demiralp' e göre (1995) ise bilişim; temelinde bilgi bulunan ve bilginin işlenmesi, üretilmesi, saklanması, ulaştırılması gibi problemleri çözümleyen bir araştırma ve uygulama alanıdır.

Bunlar ve bilişim kavramının diğer tanımlarına baktığımızda tanımların birbirlerine çok yakın anlamlar taşıdığını görebiliriz.

Bilişim teknolojilerini ise, “bilginin toplanması, işlenmesi, saklanması ve gerektiğinde herhangi bir yere iletilmesini ya da herhangi bir yerden bu bilgiye erişilmesini sağlayan teknolojiler” olarak tanımlayabileceğimiz gibi, “bilginin toplanması, saklanması, işlenmesi, erişilmesi ve dağıtılmasına hizmet eden teknolojiler, uygulama ve hizmetlerin bütünü ve sistem üzerindeki bilgilerin tümü” olarak da açıklayabiliriz (Tekin, vd. 2005: 116).

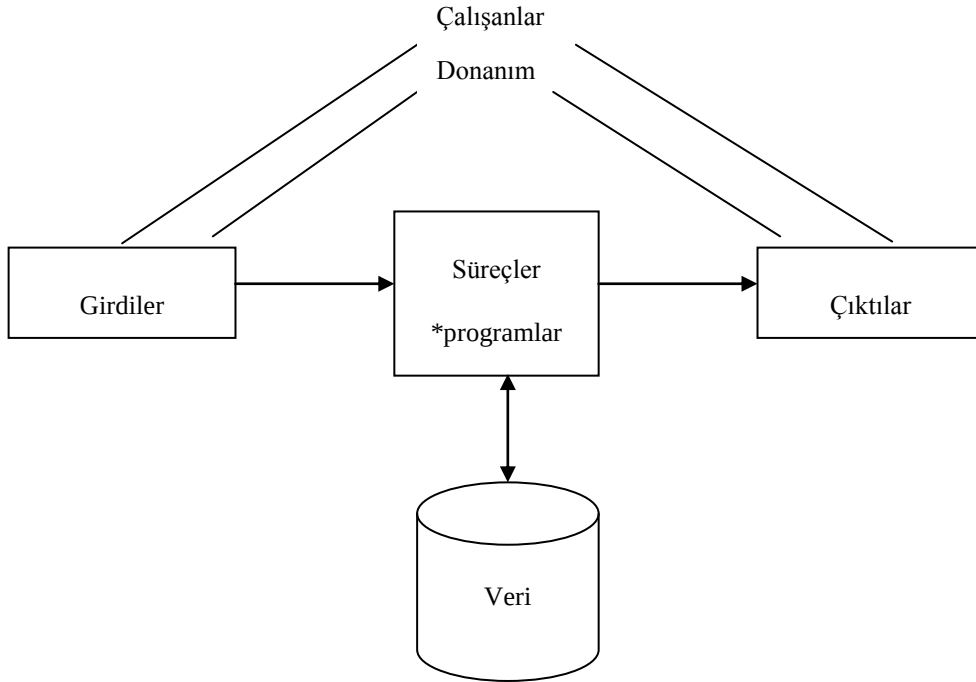
2.3.1. Bilişim Sistemleri Kavramı, Unsurları ve Gelişimi

Uygulamada tüm işletmelerde işleyen bir bilişim sistemi vardır. Bu veri ve bilgi akışında form ve rapor gibi enformasyon elemanları az veya hiç kullanılmayabilir. Yani bilgi çoğunlukla konuşma ile iletilir. Fakat böyle bir sistemde düzenli bilgi akışı elde edilemez. Buna karşın; bilişim teknolojilerinin yapılandırıldığı sistemler, işletmelerin bütün birimlerinde kullanılmaktadır. Bilişim sistemi; yöneticinin karar vermesi için

gerekli bilgiyi değişik kaynaklardan toplayan, işleyen, saklayan ve veriyi raporlayan bir bilgi sistemidir (Tekin, vd. 2005: 117).

Bilişim sistemleri kavramı, bilginin toplanması, saklanması, işlenmesi, erişilmesi ve dağıtılmasına hizmet eden teknolojiler, uygulama ve hizmetlerin bütünü ve sistem üzerindeki bilgilerin tümünü kapsamaktadır (Sarhan, 1999: 167)

şekil 1' de görüldüğü gibi bilişim sistemleri birbiriyle ilişkili belli parçalardan oluşmaktadır. Bilişim sistemlerinin parçaları; girdiler, süreçler, veri dosyaları ve çıktılarıyla birlikte bunları kullanan ve kontrol eden donanım ve insan kaynaklarıdır.



şekil 1. Bilişim Sistemi Unsurları

Kaynak: Hicks, 1993:3

Bilişim sistemleri kullanımının işletmelere sağlayacağı yararları şu şekilde özetleyebiliriz (Alter, 1996: 15):

➤ Yöneticinin geleceğe ait öngörülerinin ve yönetsel planların dayandığı kararlarının tutarlılığı ve doğruluk derecesinde artış olacaktır.

➤ İşletmenin bölümleri arasındaki bilgi alışverişi, işbirliği ve koordinasyonun artmasına bağlı olarak, daha düzenli bir yönetim anlayışı yerleşecektir.

➤ Bilgisayar iletişim teknolojisi kullanan işletmeler, diğer işletmelere oranla piyasa etkinlikleri yönünden daha avantajlı olacaktır.

➤ İşletmenin personel ihtiyacını daha hızlı takip ederek gerekli bölümün dikkatini çekmek, personel giderlerinde azalmaya neden olacaktır.

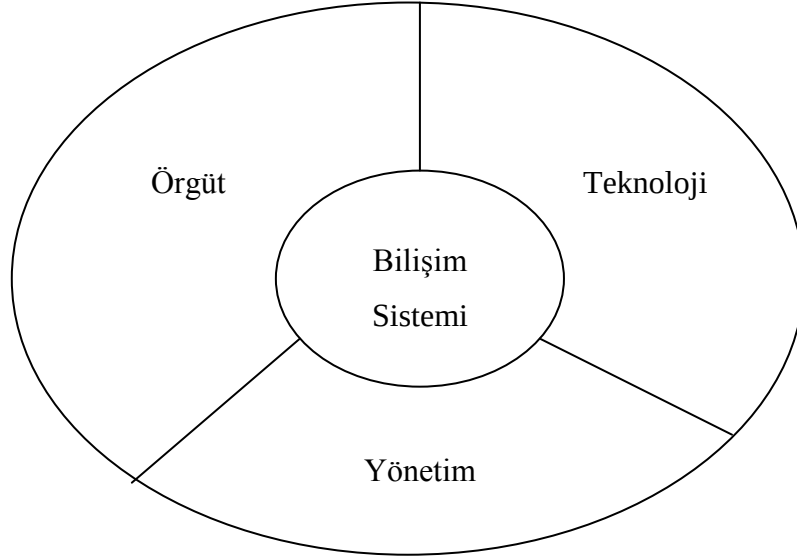
➤ Rakiplerin yakından takip edilmesi ve uyguladıkları stratejilere daha hızlı tepki verilebilmesi işletmelerin rekabet gücüne de olumlu etkisi olacaktır. Çok hızlı bilgi iletilmesi nedeniyle zamandan tasarruf sağlanacak, böylece yöneticilere diğer yönetim faaliyetleriyle daha fazla uğraşma imkânı doğacaktır.

Günümüzde bilişim sistemleri işletmelerin rekabet üstünlüğü sağlamalarında kritik rol oynamaktadırlar. Bilişim sistemleri alanındaki gelişmeler, bu sistemlerin lisans kullanım haklarından ve teknolojik altyapı/kalifiye işgücü yetersizliğinden kaynaklanan maliyetlerin azalması ile birlikte piyasadaki rekabet yapısının değiştirilmesi ve rekabet üstünlüğünün elde edilmesi konusunda yeni fırsatlar sunmaktadır. İşletmeler bilişim sistemlerini etkin bir biçimde kullanarak; verimlilik artışı sağlayabilmekte, maliyetlerini azaltabilmekte, yeni ürünler, hizmetler ve süreçler geliştirerek rakiplerine karşı üstünlük elde edebilmektedir (Tekin, vd. 2005: 116-117).

Bilişim sistemleri uygulamasında istenilen verimin elde edilebilmesi için Şekil 2’ de de görüldüğü gibi sistemin örgütsel, yönetsel ve teknolojik boyutlarının da ele alınması gerekmektedir. Bu unsurlar şu şekilde açıklanabilir;

Örgüt: Bilişim sistemleri örgütün bir parçası olup, belirli bir örgüt içinde faaliyetlerini yerine getirmektedirler. Bu nedenle bir örgütün özelliklerinin bilişim sistemleri üzerinde önemli etkileri olacağı gibi, bilişim sistemlerinin de örgütsel yapı

üzerinde etkileri vardır. Bu nedenle, bilişim sistemleri bir örgüt içinde faaliyette bulunduklarından, örgütün yapısına uyacak şekilde tasarlanmalıdırlar (Hicks, 1993: 81).



Şekil 2. Bilişim Sisteminin Boyutları

Kaynak: Laudon ve Laudon, 1996: 12

Yönetim: Bilişim sistemleri uygulamasından beklenen faydaların elde edilmesi, yöneticilerin, bilişim teknolojilerini çok iyi bir şekilde kavramalarına, bunlardan işletme problemlerinin çözümünde ve rekabet üstünlüğü elde etmede nasıl faydalanabileceklerini anlamalarına bağlıdır. Yani, mevcut faaliyetlerin ve bölümlerin daha etkin yönetmekten ziyade bilişim sistemlerinin yeni hizmetler, ürünler ve hatta örgütsel süreçlerin ve yapıların oluşturulmasında nasıl kullanılabileceği konusunda yoğunlaşılmalıdır. Yönetimin diğer bir sorumluluğu ise bilişim teknolojilerinin örgütün stratejik işletme planının gerçekleştirilmesini sağlayacak şekilde kullanılmasını sağlamaktır (Reynolds, 1999: 220).

Teknoloji: Günümüzde yöneticilerin değişime uyum sağlamalarında kullandıkları en önemli araçlardan bir tanesi bilişim sistemleri teknolojisidir. Hatta

bilişim teknolojileri örgütlerin bir arada tutulmasını sağlayan en önemli faktörlerden bir tanesidir (Laudon, vd. 1996: 13-14). Ancak, işletme yöneticileri bilişim teknolojilerini ve sundukları fırsatları çok iyi bir şekilde kavramadıkları ve mevcut işlemsel faaliyetlerin performansını artırmak dışında kullanılmadıkları sürece bilişim teknolojileri uygulamasından beklenen faydaların elde edilmesi çok güç olacaktır.

2.3.2. Bilişim Teknolojileri Kavramı ve Gelişimi

Bilişim teknolojileri, yalnızca bilgisayar sistemlerinin kurulması ve yazılımların yapılandırılması ile sınırlı bir alan değildir. Bilişim teknolojileri, güncel bir bakışla; bilgisayar donanımı, yazılımı, bilgisayar ağları, iletişim teknolojileri, bu alanda yetişmiş insan gücü, prosedürler, internet, intranet ve iletişim araçları gibi çok sayıda bileşene sahiptir.

Bennet (1994), bilişim teknolojilerini bilginin bilgisayar aracılığıyla elde edilmesi, işlenmesi, saklanması ve gerekli yerlere aktarılması şeklinde açıklarken; Ceyhun ve Çağlayan (1997), bilginin toplanması, işlenmesi, saklanması ve gerektiğinde herhangi bir yere iletilmesi ya da herhangi bir yerden bu bilgiye erişilmesini bugün elektronik, optik, vb. tekniklerle otomatik olarak mümkün kılan teknolojiler bütünü bilişim teknolojileri olarak tanımlamaktadır.

Bu tanımlamalar ışığında, bilişim teknolojilerinin bilgisayar ve iletişim teknolojilerinden oluştuğunu söylemek doğru olacaktır. Bilgisayar ve iletişim teknolojileri alanlarında gerçekleşen gelişmeler, rekabetçi üstünlükleri sürdürmeyi amaçlayan işletmeleri yakından ilgilendirmektedir.

Örgütlerde yöneticiler gerçekçi planlar hazırlayabilmek için çok miktarda bilgiyi gereken önemi vererek incelemek ve sonuçlara göre en doğru kararı vermek durumundadırlar. Bu planlardan istenilen verimin elde edilebilmesi için ise geçmişe ait bilgilerin tamamının değerlendirilmiş ve geleceğe ilişkin de doğru tahminlerin yapılmış olması gerekmektedir. Bu kadar çok miktarda bilginin hızlı bir şekilde işlenip arzu edilen sonuçların elde edilmesinde bilgisayarların önemi inkâr edilemeyecek derecededir.

Ancak, bilişim teknolojilerini sadece bilgisayarlarla sınırlamak mümkün değildir. Çok daha geniş bir yelpazeyi kapsayan başlıca bilişim teknolojilerini şöyle sıralayabiliriz (<http://www.msxlabs.org/forum/soru-cevap/271747-bilisim-teknolojileri-ne-demektir.html>, 14.02.2010):

- Firma ve bürolarda kullanılan bilgi işlem ve hesap makineleri,
- İzole edilmiş metal ve kablo mamulleri,
- Elektronik supap ve tp mamuller ile diğer elektronik parçalar,
- Televizyon ve radyo vericileri ile ilgili ürünler, telefon ve telgraf hat cihazları,
- Televizyon ve radyo alıcıları mamulleri, ses ve video kayıt cihazları, teksir cihazları ve yardımcı rnler,
- Endüstriyel süreç araçları dışında, lme, kontrol, test, rota saptama vb. amaçlarla kullanılan araç ve cihazların mamulleri,
- Endüstriyel süreç kontrol araçlarıyla ilgili mamuller, bilişim teknolojileriyle ilgili hizmetler,
- Makine ve ekipmanların toptan satışı ve tedariki,
- Bilgisayar dâhil, işyeri makine ve bilgi işlem ekipmanlarının kiralanması,
- Telekomünikasyon,
- Bilgisayar ve ilgili hizmetler.

Bilişim teknolojilerindeki gelişmeler maliyet, zaman, kalite ve hizmet konularında işletme faaliyetlerini sürekli olarak etkilemekte ve değiştirmektedir. Bu gelişmeler, işletme yapısında köklü değişikliklere neden olmakta ve işletmelere, yeni pazarlara girmede, ürünlerini ve hizmetlerini sunmada, iş süreçlerini geliştirmede,

müşteri kazanımında ve müşteri sadakatının sağlanmasında yeni yollar sunmaktadır (Tekin, vd. 2005:116).

2.3.2.1. Bilgisayar Teknolojilerindeki Gelişmeler

Son yıllarda bilgisayarın veri işleme ve bilgi sağlama konusunda kullanımı alanlarında önemli gelişmeler olmuş, buna bağlı olarak da veri işleme daha hızlı, güvenilir ve ucuz hale gelmiştir. Mikro-elektronik teknolojisindeki gelişmelerle birlikte, bilgisayarların boyutlarının küçülmesi ve performanslarının artması sonucu işletmelerin kullanım alanları da genişlemiştir.

Genel olarak bilgisayar bilgiyi belirli bir ortamdan alan, bu girdiyi bazı mantık ve matematik yollarla işleyen ve ortama çıktı üreten bir araçtır (Tekin, vd. 1998: 4).

Bilgisayar, değişik türdeki verileri kabul ederek, istenilen matematiksel ve mantıksal işlemleri hızlı ve güvenilir bir şekilde yapabilen, verileri saklayabilen, istenilen biçimlerde çıktı verebilen elektronik ve mekanik parçalar bütünüdür (Eryılmaz, 2003: 3).

Donanım alanında meydana gelen bu gelişmelerden tam anlamıyla yararlanılması, yazılım alanındaki gelişmelerle mümkün olmuştur. Çünkü, bilgisayarı istenilen yönde harekete geçirmek, bir dizi komut ve programla mümkündür.

Donanım ve yazılım alanındaki paralel gelişmeler, bilgisayarların daha geniş bir uygulama alanı bulmalarını ve daha geniş bir kesim tarafından kullanımını mümkün kalmaktadır.

2.3.2.2. İletişim Teknolojilerindeki Gelişmeler

İletişim, bir kişiden diğer kişi veya kişilere mesajın aktarılmasıdır. Günlük hayatta insanların kendilerini ifade etmek için kullandıkları iletişim bu işleviyle insanlık tarihi ile var olduğu söylene bilinir. İnsanoğlu, özellikle yerleşik hayata geçtikten sonra

ortak iş yapma, yardımlaşma gibi süreçleri iletişim yoluyla elde ettikleri eşgüdüm ile yürütmüştür (Tengilimoğlu, vd. 2004: 53).

İletişim, verinin sesin veya görüntünün uzun mesafeler arasında telefon kabloları, mikro dalga kanalları ve fiber-optik devreler vasıtasıyla aktarımı sürecidir (Silver, vd. 1998: 267).

İletişimin amacı, insanın kendi kendisine gideremeyeceği ihtiyaçlarını, çözemeyeceği problemlerini ve gerçekleştiremeyeceği eylemlerini yapabilmesi için ikinci bir kişiden yardım talebidir (Tengilimoğlu, vd. 2004: 55).

Bilişim teknolojilerinin yaygın bir şekilde kullanılmasında bilgisayar teknolojileri alanındaki gelişmelere paralel olarak iletişim teknolojilerindeki gelişmelerinde önemli katkısı bulunmaktadır.

1973 yılında Amerikan Gelişmiş Savunma Araştırmaları Dairesi için araştırma ve araştırmacıları birbirine bağlamak amacıyla ARPANET (Advanced Research Projects Agency Network) projesi geliştirilmiştir. Bu bir bilgisayar ağıdır. Bu ağ daha sonraları Internet'in gelişmesine yol açan TCP/IP protokolünün ortaya çıkmasını sağlamıştır.

1970'ler boyunca verinin, sesin ve görüntünün bütün dünyaya aktarımını sağlayan iletişim uydularının dünya yörüngesine yerleştirilmesi bilgisayar teknolojilerindeki gelişmelere bağlı olarak hız kazanmıştır.

1980'lerin sonlarına doğru ise iletişim alanında bilgisayarlar yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Günümüzde ise görüntü, ses ve veri aktarımını bir arada gerçekleştirmeyi sağlayabilir duruma gelmiştir. Bilgiye anlık erişebilme ve paylaşabilme yetenekleri, zaman ve mekan sınırlarını aşan yollardan iletişim kurabilme özellikleri eşsiz bir verimlilik ve yaratıcılık çağını başlatmıştır.

2.3.3. İşletmelerde Bilişim Teknolojisi Kullanımının Sonuçları

Değişen rekabet ortamında faaliyette bulunan işletmelerin bilişim teknolojileri konusundaki talepleri ve buna bağlı olarak kullanım amaçları ve beklentileri zaman içinde değişmiştir.

Bilişim teknolojisi kullanımının her alanda önemli sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçlardan biri; işletmelerde üretim sürecini, üretim ve iş proseslerini değiştirmesi, çalışanları yavaş ve katı kağıt proseslerinden kurtarmasıdır. Böylece bilgisayar destekli tasarım ve üretim teknolojileri, telekomünikasyon ağları, uzman üretim sistemleri, bilgiye dayalı dağıtım organizasyonları, organizasyonlar arası bilgi sistemleri, multi-medya ve yönetici bilgi sistemlerini ön plana çıkartmaktadır. Buna bağlı olarak yeni teknolojik sistemleri kullanan örgütlerin ömürlerinde iyileşme görülerek uzadığı söylenmektedir.

Bilişim teknolojileri ekonomik yapı üzerindeki büyük bir dönüşüm başlatmıştır. Öncelikle, ekonomik faaliyetlerin küreselleşmesine olanak tanımışlardır. Bu teknolojilere yapılacak yatırımlar ulusal ölçekli ekonomilerin büyüme oranlarını ve diğer bütün sektörlerini de etkilemiştir. Firmaların iç verimlilik oranlarını yukarı trende sokarken, dış çevreleriyle de ilişkilerinde yeni mekanizmalar içine girmelerine neden olmaktadır. Böylece iç ve dış süreç ayrımları ortadan kalkmaya yüz tutmaktadır. Firmalar, bilişim teknolojileriyle sağladıkları esneklikle maliyetlerini düşürmekte ve küresel ölçekli rekabetlere girebilmektedirler.

İşletmelerde teknoloji kullanımının sonuçlardan bir diğeri de; toplumsal yapıda kendini göstermektedir. Geliştirilen yeni teknolojiler toplumsal yapıyı hızla sanayi toplumundan bilgi toplumuna dönüştürmektedir. Bu yeni toplumunun oluşumuna yol açan en önemli teknolojik gelişmeler ise şu şekilde sıralanmıştır; bilgisayar, mikro-elektronik, robot ve kontrol, iletişim teknolojisi, bio-teknoloji, malzeme teknolojisi ve enerji teknolojisi (Haşiloğlu, 1999: 23).

2.4. Teknolojik Gelişmelerin Örgütsel Ortama ve İşletme Performansına Etkileri

20. yüzyıl, teknolojik değişme ve ilerleme bakımından çok çarpıcı gelişmelere sahne olmuştur. Teknolojik gelişmeler, artan rekabet ve hızla değişen dünya düzeni beraberinde yeni düzenlemeleri ve radikal değişimleri de gündeme getirmektedir. Bu değişim ise örgütlerin yeniden biçimlendirilmesini zorunlu hale getirmektedir. Bu yeniden düzenleme örgütlerin hem iç hem de dış yapısında gerçekleştiği gibi hem özel sektörde hem de kamu sektöründe yaşanmaktadır (Güleç, vd. 2004:700).

Geçtiğimiz yüzyılın son çeyreğinde bilgi sistemleri ve teknolojilerinde yaşanan ve dijital devrim adıyla da anılan hızlı değişimler, ekonomik ve sosyal yapıda oldu kadar, organizasyon ve yönetim alanında da kendini hissettirmiştir. Bilgi teknolojileri alanında yaşanan bu gelişmeler bir taraftan önemli kolaylıklar sağlarken, diğer taraftan her alanda hızla yeni düzenlemeleri ve değişimleri beraberinde getirmektedir.

Teknolojik gelişmeler beraberinde örgütlerde yeni düzenlemeleri ve köklü değişimleri gündeme getirmektedir. Bir zamanlar buharlı makinelerin üretim işletmelerinde kullanılmaya başlanmasıyla insanoğlu bu yenilikten önemli avantajlar sağlarken bazı ekonomik ve toplumsal değişimleri de beraberinde yaşamıştır. Buna benzer olarak, son yıllarda bilgi teknolojileri alanında yaşanan gelişmeler bir taraftan önemli kolaylıklar sağlarken, diğer taraftan kullanıldıkları her alanda hızla yeni düzenlemeleri ve değişimleri beraberinde getirmektedirler (İraz, 2004: 411).

Örgütlerde bilgi teknolojilerinin kullanımı ve etkileri konusunda başlıca iki görüş hakimdir. Bunlardan birincisi bilgi teknolojilerinin performans ve verimliliğe etkisini araştıran araçsal görüş (Instrumental) iken, diğeri araçsal olmayan, daha çok sembolik ve kültürel açıdan bilgi teknolojilerinin sonuçlarını inceleyen kurumsal (Institutional) görüştür (İraz, 2004: 411).

Bilgi teknolojileri üretilen mal ve hizmetlerin türünü, bireylerin örgütsel davranışlara olan beklentilerini, örgütte yerine getirilen işleri ve hatta örgüt yapılarını değiştirebilecektir. (İraz, 2004: 413-414):

Günümüzde yöneticilerin değişime uyum sağlamalarında kullandıkları en önemli araçlardan bir tanesi bilgi sistemleri teknolojisidir. Hatta bilgi teknolojileri örgütlerin bir arada tutulmasını sağlayan en önemli faktörlerden bir tanesidir. Bilgisayar temelli bilgi sistemleri, bilgisayar donanımı, yazılımı, kayıt ve iletişim teknolojilerini kullanır. Ancak, işletme yöneticileri bilgi teknolojilerini ve sundukları fırsatları çok iyi bir şekilde kavramadıkları ve mevcut işlemsel faaliyetlerin performansını artırma dışında kullanılmadıkları sürece bilgi teknolojileri uygulamasından beklenen faydaların elde edilmesi çok güç olacaktır (<http://www.projepelit.com/kaynaklar/1-%20Turizmde%20bilgi%20teknolojileri.pdf>, 14.02.2010).

2.4.1. Bilgi Teknolojilerindeki Değişim ve Karar Alma Etkinliği

Örgütlerde karar alma süreci, onları harekete geçiren ve işleyiş biçimine yön veren en önemli örgütsel süreçlerden biridir. Bağlantı süreçlerinden biri olarak da ifade edilen karar alma, hem örgütsel hem de yönetsel süreç olarak örgütsel eylemin odağını oluşturmaktadır.

Örgütlerde yerine getirilmesi gereken en önemli işlevlerden biri olan karar alma, muhtemel alternatifler arasında seçim yapmaktır. Bu fonksiyon ise, birbiriyle ilişkisi olan şu alt unsurlarda yapılan işlemlerle gerçekleştirilir. Bunlar sırasıyla; amaç tespiti, bu amaçlara ulaşmada muhtemel sorunların tanımlanması, gerekli bilgi ve verilerin toplanması, değerlendirilmesi, alternatif yolların çıkarılması, bu yolların muhtemel sonuçlarının tahmin edilmesi ve bunlardan amaca en uygun olanın seçilmesidir. Karar alma birbiriyle ilişkili olan bu alt unsurlarla birlikte bir sistem olarak düşünülebilir (İraz, 2004: 415).

Bilgi teknolojilerinin örgütlerde kullanılmaya başlamadan önce her yöneticinin karar almak için yeterli bilgiye sahip olmaması ve bu bilgileri işleme ve değerlendirme sınırlılıklarının olması nedeniyle örgütlerde ayrı karar merkezleri oluşturulmuştur. Karar verme yetkisinin devredilmesiyle de bu sorun çözümlenmeye çalışılmıştır. Ancak, bilgi teknolojilerinin örgütlerde kullanılmaya başlanmasıyla daha önce ayrı olan karar merkezleri bir araya getirilmiş ve bütünleştirilmiştir.

Bilgi teknolojilerinden özellikle bilgisayarların yaygın kullanılmasıyla birlikte karar alma işlerinde ortaya çıkan bir diğer sonuç ise, karar alma merkezindeki değişmedir. Özellikle günlük işlemlerin yürütülmesiyle ilgili olarak karar alma yetkisi operasyonel düzeylerde çalışanlara bırakılırken, stratejik nitelikteki kararların alınması üst yönetim tarafından yerine getirilmektedir. Bu sayede, örgütlerde karar almada merkezileşmenin yaşandığı görülmektedir.

Bilgi teknolojileri karar alma etkinliğini başlıca şu yollarla etkileyebilmektedir (Bensghir, 1996: 255) :

a. Karar Alma Sayısında Artış: Bilgisayarlar karar almada büyük miktarlarda bilgilere ulaşma ve değerlendirme imkanı sağlayarak, alternatif sayısını artırarak ve her bir alternatif karar alıcının hızlı değerlendirmesine imkan tanıyarak sonuca bağlanan karar sayısının artmasına imkan tanımaktadır.

b. Planlama Döneminde Kısalma: Bilgi sistemlerine aktarılan karar alma fonksiyonu, çevre ile karar alanları arasında karşılıklı bir geri beslemeye imkan tanıyarak gerekli değişikliklerin zamanında yapılmasına zemin hazırlamaktadır. Böylece planlama yapma dönemi kısaltmakta ve tahminlemede hata riski azalmaktadır.

c. Karar Almayı Kişisellikten Kurtarma: Bilgi teknolojilerinin karar almada bir başka etkisi ise, karar alma işlevini kişisellikten kurtarmasıdır. Örgüt çalışanlarının örgütte sahip oldukları konum ve pozisyona göre başkalarına ne yapmaları gerektiğini söylemeleri ve çalışanın işi ile ilgili olarak yapacaklarını bir üstünden ya da başkasından öğrenmesi yerine bilişim sistemlerinden öğrenmesi ile karar almada kişisellik ortadan kalkmaktadır.

d. Kullanılan Bilginin Niteliğinde Değişme: Bilgi teknolojileri yönetsel işler için gerekli bilgilerin toplanması ve analiz edilmesinde etkinlik sağlayarak “daha nitelikli bilgilere” ulaşma imkanı sağlar. Daha nitelikli bilgi zamanlı, amaca uygun ve yeterli olma gibi özellikleriyle yöneticilerin daha rasyonel kararlar almasına imkan sağlamaktadır.

e. Karar Alma Fonksiyonunda Değişme: Bilgi teknolojileri, özellikle operasyonel düzeyde yer alan personele yeterli bilgi sağlayarak, karar alma fonksiyonunu yerine getirmelerine ve alınan bu kararların da üst yönetim tarafından kolaylıkla izlenmesini sağlayarak karar almada yerelleşmeye (decentralization) neden olabileceği gibi bazı durumlarda merkezileşmeye de sebep olabilecektir.

f. İdari İşlerin Niteliğinde Değişme: Bilgi teknolojileri özellikle rutin nitelikteki işlerin astlara devredilmesine imkan tanınmasıyla birlikte idari işleri planlamak ve yürütmek için yöneticilere daha fazla zaman kazandıracaktır. Bilgi teknolojilerinin genel olarak örgütlere etkisi örgütten örgüte, bir örgüt içinde bölümden bölüme ve hatta yöneticilerin niteliklerine göre değişmektedir. Bu değişimle örgüt kültürü de önemli rol oynamaktadır.

Diğer taraftan karar alma işlerinin bilgi sistemlerine aktarılması bazı riskleri de beraberinde getirmektedir. Karar alma işlerinin bilgi sistemlerine aktarılması ve kararın tamamen otomatik olarak sistem içinde verilmesi şu iki riski ortaya çıkarmaktadır. Bunlardan ilki, sisteme aktarılan karar kurallarının ve karar modellerinin değişime bağlı olarak gözden geçirilmemesi nedeniyle yetersiz kalmasıdır. İkinci risk ise, örgütün sezgiye dayalı olarak değerlendirilmesi gereken bazı karar sorunlarına mevcut karar sisteminin cevap vermemesidir (İraz, 2004: 418).

Karar almada bilgi teknolojilerinin kullanılmaya başlaması ile karar sistemleri ya da alanlarında birleşme ve bütünleşme, karar almada merkezileşme olmuştur. Karar almanın giderek yargılardan kurtularak ölçülebilir kriterlere dayanması ve rasyonelleşmesi ile doğru karar alma oranı artarken, bilgisayar kullanım alanından ve karar yapısından dolayı esneklik ortadan kalkmıştır.

2.4.2. Bilgi Teknolojisi Yatırımları ve Performans İlişkisi

Teknoloji kaynakları firmaların işgücü verimliliğini ve firmalar arasındaki performans farklarını açıklayabilecek önemli uygulamalardır. Fiziksel teknoloji kaynakları genel bilgi teknolojisi altyapısı, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinden oluşur. Bu oluşuma paylaşılabılır veri tabanları ve paylaşılabılır bilgi sistemleri

eklenebilir. Firmanın bilgi teknolojisi kaynakları temel işletme kaynakları ve uzun dönemli rekabetçi avantaj sağlamasının ana kaynağı olarak gösterilebilir. Teknoloji altyapısı firmalara süreç zamanlarını azaltma, çapraz işlemler yapabilme ve işlem sürelerini azaltma gibi imkânlar sunarak, firmaların verimliliği üzerinde olumlu etki yapabilmektedir (Akdede, vd. 2008:11).

Firmalar günümüzde yoğun olarak bilişim teknolojilerine yatırım yapmaktadırlar. Ancak, bu yatırımların karşılıklarını tam olarak alıp almadıkları belirsizdir. Bilgi teknolojilerinin başarılı uygulaması sadece bilgisayarları satın almak veya programları bilgisayarlara yüklemek ile sınırlı olmamaktadır. Önemli olan, işletmelerin bilgi teknolojilerini diğer işletme kaynakları ile özgün bir şekilde uygulayıp, çeşitli teknoloji uygulamaları geliştirip performans artışı ve rekabetçi avantaj sağlamalarıdır. Bu süreçte yöneticilere tüm örgütsel, beşerî, işletme ve teknolojik kaynaklarını, işletmenin stratejik amaç ve hedefleri doğrultusunda yönetme, entegre etme ve geliştirme görevi düşmektedir (Akdede, vd. 2008:20).

2.4.3. Bilgi Teknolojileri ve İşgücü Maliyetine Etkisi

Gelişmiş ülkelerde, ürün rekabeti, bilimsel ve teknolojik yetkinlik rekabetine dönüşmüştür. Klasik anlamda rekabet gücünü belirleyen faktörler arasında doğal hammadde kaynaklarının bolluğu, ucuz işçilik gibi temel üretim faktörleri yer alırken, günümüzde ileri ve özellikle üretim faktörleri belirleyici duruma gelmiştir. İleri üretim faktörleri, nitelikli iş gücünü, Ar-Ge altyapısını, modern bir haberleşme ağını ve bilişim (enformasyon) teknolojilerinin etkin kullanımını içerirken, özellikle üretim faktörleri, belirli alanlarda yoğunlaşmış bilgi ve beceriye sahip iş gücü ile bilgi ve deneyim birikimini içermektedir.

Bilgi teknolojisinin hizmet sektöründeki istihdam üzerine de etkisi büyüktür. Dijital dağıtımın gücü şimdiye kadar kimsenin hayal dahi edemediği ürünlerin ve hizmetlerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Firmaların geçirdikleri yapısal değişiklikler yeterli olmamakta, bu değişimin organizasyon şemasında, insan kaynaklarında ve piyasa stratejilerinde yapılacak değişikliklerle desteklenmesi gerekmektedir. Hiyerarşiye dayalı organizasyon yapısından ekip çalışmasına, dairesel

hiyerarşiye kayan bir organizasyon eğilimi ortaya çıkmıştır. Personelin yeni teknolojiyi öğrenmesi, kendisini geliştirmesi, eğitimin ömür boyu ilkesi çerçevesinde firma ya da kurum içine çekilmesi, karşılıklı etkileşimi bir gereklilikten öte zorunluluk haline gelmiştir. Yapılan bir araştırmaya göre, işgücünün yeni teknolojiler karşısındaki uyum sorunu Amerika’da %2 oranında bir verim kaybına yol açmıştır. Eğitimli işgücünün hareket esnekliğinin artması ve yaratılan yeni iş alanları işgücü piyasalarını, dolayısıyla firmaların maliyetlerini kökten değiştirecek boyutlara ulaşmıştır.

2.4.4. Yeni Teknoloji Kullanım Yeterliliklerinin Personele Kazandırılması

Bilim ve teknolojiadaki gelişmeler, her meslekte yeni bilgi ve teknolojileri öğrenmeyi ve çalışanların bu konularda yetiştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bilgi toplumunda örgütler artık çalışanlarında çok yönlü beceri sahibi, karmaşık örgüt içi ve dışı ilişkileri kavrayabilen yeterlilikler ve etkili takım çalışmasına uyma yeteneği aramaktadır.

İşgören, bir işletmenin temel üretim faktörüdür. Bir işletmenin başarı veya başarısızlığını belirleyen en önemli faktör, işgörenlerin sayısı ve niteliğidir. Bazı işletmelerin diğerlerinden daha güçlü ve hızlı biçimde büyümelerinin ve gelişmelerinin temel sebebi de, sahip olunan parasal sermayeden çok, uygun sayı ve kapasitede işgörenlerin bulunması ve bunun sağladığı üstünlüktür.

İşletme ile insan tamamen iç içedir. Günümüzün hızlı teknolojik gelişmeleri, insanın işletmedeki rolünü azaltmamakta, aksine daha da arttırmaktadır. Bir işletmenin gücü, işletmedeki insanların nitelikleri ile doğru orantılıdır. Bundan dolayı, bir işletmenin serbest piyasa şartlarında başarılı olması için sahip olduğu insan gücü potansiyelinin eğitimine büyük önem verilmesi gerekir. Aksi takdirde, oldukça nitelikli işgörelere sahip olan işletmeler bile eğitime gereken önem ve ilgiyi göstermezlerse, hızla değişen ve gelişen şartlar karşısında bu üstünlüklerini kısa zamanda yitireceklerdir.

İşletmeler; çağımızdaki hızlı teknolojik gelişmelerin gerisinde kalma korkusunu ortadan kaldırmak için, yönetici, personel ve diğer niteliklerdeki bütün işgörenlerini mevcut değişimler karşısında eğitmek ve onları geleceğe hazırlamak gerekliliğini hissetmek zorunda kalacaklardır. Çünkü rakip firmaların bu fırsatları kendilerinden önce değerlendirmesi, rekabet yarışında kolay bir şekilde aşılmayacak engeller meydana getirecektir. Bu engellerin aşılabilmesi, zamanında ve yerine göre düzenlenen eğitim programları ile sağlanabilir (http://www.plturkey.org/yazilar_detay.asp?id=42, 03.01.2010).

2.4.5. Bilgi Teknolojileri ve Personel Motivasyonu Etkileşimi

Bilgi üretimi, yeni ve yararlı çözümlerin geliştirilmesi amacıyla yapılan kurumsal bir aktivitedir. Motivasyon, esinlenme, deneyim, değişim, taklit gibi yöntemler, bilgi üretimini ortaya çıkaran önemli bilgi sağlama yöntemleridir (Odabaş, 2005: 8).

Bireyler ve kurumların gelişimi için bilginin son derece önemli bir faktör olduğu günümüzde, bilgi üretimi ve yayımının toplumsal etkilerini Barutçugil (2000), matbaanın bulunması örneğine benzetmektedir. Buna göre matbaanın bulunmasından önce özel koleksiyonlarda, manastırlarda, kiliselerde veya çoğu zaman ulaşılamayan yerlerde bulunan toplam kitap sayısının otuz bin civarında olduğu tahmin ediliyor iken, matbaanın bulunmasından 20-30 yıl kadar sonra bu sayının 10 milyonu aştığı görülmektedir. Basılı kitapların artması sonucunda bilime, buluşlara ve sanata gösterilen ilgi, daha sonra Rönesans'ın doğmasına neden olmuştur. Aynı şekilde bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin sosyal ve ekonomik alanlarda bıraktığı etkiler, alışlagelmiş birçok prensibin değişmesine neden olmuştur. Artık bilgi, bilgisayar ve iletişim teknolojileri ile en uzak mesafelere kadar iletilebilmekte, çalışanların paylaşımına sunulabilmektedir.

2.4.6. Yeni Teknolojileri İş Süreçlerinde Yaygınlaştırma Şartları

Bilgi yönetimi, herhangi bir organizasyonda bilginin üretilmesi, onaylanması, yayımlanması, dağıtılması ve kullanımı işlemlerinin aynı sistem üzerinde düzenli ve verimli bir biçimde gerçekleştirilmesidir.

Kurumsal bilginin çalışan bütün personele dengeli ve zamanında iletilmesini sağlayan bilgi yönetimi, aynı zamanda personel, bütçe, bilgisayar ve iletişim teknolojileri gibi çok farklı unsurları barındıran bir sistemi de ifade etmektedir.

Teknolojik yenilikleri birimlerine uyarlamak isteyen ve değişimi kabul edip yeniden yapılanma sürecine giren işletmelerin, bilgi yönetiminin tasarımı ve uygulanması konusunda atması gereken adımlar şu şekilde sıralanabilir (Odabaş, 2005: 8):

- Altyapının araştırılması ve analiz edilmesi
- Bilgi ve belge hizmetlerinin gözlemlenmesi ve değerlendirilmesi
- Bilgi üretimi, kullanımı ve paylaşımı konularında gereksinimlerin tespit edilmesi
- Personelin, oluşturulacak olan yeni yapıya göre eğitilmesi
- Organizasyonun değişime açık ve bilgi paylaşım kültürünü benimseyen bir yapıya dönüştürülmesi
- Kurumsal yapının özelliklerine göre bilgi yönetimi altyapısının tasarlanması
- Bilgi yönetimi biriminin oluşturulması ve sorumlulukların belirlenmesi
- Bilgi yönetimi sisteminin oluşturulması ve uygulanması
- Doğan ihtiyaçlara göre sistemin geliştirilmesi
- Maliyet analizlerine göre sistemin rafine edilmesi

Bilgi yönetimini uygulamak üzere yapılan çalışmaların bir çoğu üç amacı gerçekleştirmek üzere yapılmaktadır. Birincisi; organizasyonun sahip olduğu dokümanlar, haritalar, dosyalar, planlar gibi bilgi kaynaklarının görünür ve erişilebilir olmasını sağlamaktır. İkincisi; bilgi paylaşımı konusunda yapılan her türlü çalışmaya destek vererek veya teşvik ederek bilgi yoğunluklu bir kültür ortamı oluşturmaktır. Üçüncüsü ise; yalnızca sistemlerin değil aynı zamanda işgörenlerin etkileşim ve işbirliği içinde olabilecekleri ortamları hazırlayarak, web iletişim ortamı oluşturup, bir bilgi paylaşım platformu kurmaktır.

III. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

Günümüzde bireysel insan yaşamı olsun, toplumsal yapı açısından olsun, çalışan bireylerin işlerinden duydukları doyumunsuzluk önemli bir sorundur. Bir örgüt ne kadar gelişmiş donanım ve nitelikli personele sahip olursa olsun, insan kaynakları motive edilip harekete geçirilmedikçe örgüte yarar sağlayamaz.

Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olan iş doyumunun örgütlerin başarılı veya başarısız olmalarında rolü büyüktür. Örgütte çalışan bireyler örgütün en önemli kaynağıdır. Modern yönetim teorisyenleri hizmetlerin etkinliği ile çalışanların doyumunun sağlanmasını yönetimin iki temel hedefi olarak görmektedir. İş doyumunu, özellikle son yıllarda davranış bilimcilerin en önem verdiği davranışsal konulardan birisi olarak, örgütsel etkinlik ve verimlilik üzerinde etkisini hissettiren bir kavramdır (Özaltın, vd. 2002:423).

İşgörenler örgütlerin en önemli girdilerinden birisidir. İşgörenler, örgütte istihdam edilen ve örgütsel hedefler yönünde bilgi ve becerilerini kullanan kişilerden oluşmaktadır. İş doyumunu işgörenlerin örgütsel amaçlar doğrultusunda örgüte olan katkılarını artıran en önemli faktörlerden birisidir. Çalışanların iş doyumunu ile, gerçekleştirilen hizmetin kalitesi ve etkililiği arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir.

Bir iş yerinde şartların bozulduğunu gösteren en önemli kanıtlardan biri iş doyumunun düşük olmasıdır. Bu nedenle yöneticiler, iş doyumunun ölçülmesi faaliyetlerine daha yoğun ilgi göstermektedirler. Bireyler, iş hayatında istediği işi ve bu işin bilgi ve yetenekleri ile ilgili olan kısmını elde ettikleri sürece çalışma ortamında daha verimli olabilmekte, maddi ve manevi ihtiyaçlarını da karşılayabilmektedirler (Tütüncü, 2000: 108).

İş tatmini ile ilgili literatürde oldukça fazla çalışma bulunmaktadır. 1981-2001 yılları arasında Social Sciences Citation Index’ de yer alan dergilerde iş tatmini konusunda toplam 1168 makale yayınlanmıştır (Doğan, 2007:83).

İş tatmininin organizasyondaki birçok değişkenle ilişkisi olup farklı boyutlarıyla ilgili de birçok çalışma yapılmıştır. Locke (1976) iş tatmininin değerlendirilmesinde kullanılan boyutları ortaya koymuştur. Bu boyutlar; işin kendisi, ücret, terfi, çalışma şartları, iş sağladığı fayda, iş arkadaşları, kişinin sahip olduğu değerler ve çalışanların yöneticileri ile olan ilişkileridir (Bakan, vd. 2004: 37-38).

Locke’den sonra birçok araştırmacı iş tatminini oluşturan faktörlerle ilgili araştırmalar yapmış ve iş tatmininin farklı boyutlarını ortaya koymuştur. Örneğin işin ilginç ve zevkli olmasının iş tatminini sağlayan olumlu bir etken olduğu yapılan çalışmalar sonunda belirlenmiştir. Çeşitlilik, beceri ve yeteneklerin kullanılması, işin monotonluğu, iş çevresi ile ilgili değişkenlerden bazılarıdır (Güney vd., 1996: 56). Bu değişkenlere ilave olarak iş tatminini etkileyen faktörler, başarıma hissi, yönetimle ilişkiler, çalışanlarla ilişkiler, iş güvenliği, daha çok sorumluluk, farkına varılma, yüksek ücret, terfide fırsat, rol açıklığı, kararlara katılma, serbestlik, iyi koordine edilmiş iş, devamsızlık, yer değiştirme, performans, yaşam doyumu, sendikalar iş tatminini etkileyen değişkenler olarak sayılabilir (Bakan, vd. 2004:38). Algılanan iş stresi de, iş tatmini etkileyen faktör olarak görülmüştür (Baş, vd. 2001: 480).

Biz ise bu çalışmamızda şimdiye kadar hiçbir çalışmada yer verilmemiş olan teknolojik gelişmelerin, işgörenin iş tatminine etkisinin olup olmadığını bulmaya çalışacağız. Özellikle teknolojinin hızla değiştiği hizmet sektörünün sağlık hizmeti veren hastanelerinde bunun öneminin daha da fazla olduğunu düşünüyoruz.

3.1. İş Tatmini Kavramı

Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş doyumu kavramı, ilk kez 1920’lerde ortaya atılmış olup önemi 1930-40’lı yıllarda anlaşılmıştır. Önemli olmasının bir nedeni, yaşam tatmini ile ilişkili olmasıdır

ki bu durum kişinin fizik ve ruh sağılığını doğrudan etkilemektedir. Bir diğ er nedeni ise üretkenlikle ilgilidir (Sevimli, vd. 2005: 55).

İş tatmini, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgilidir (Eren, 1998: 112).

İş tatmini, kişinin iş deneyimlerinin ve işini değerlendirmesi sonucunda duyduğu olumlu duygular ya da memnuniyetidir (Karadal, 1999:75).

İş tatmini, bir iş görenin bir bütün olarak işini ya da iş yaşamını değerlendirmesiyle duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur. Örgüt işgörenin beklentilerini ne oranda karşılayabiliyorsa, işgörenin işten doyumunu da o oranda artacaktır. İşgörenin işinden duyduğu doyumun derecesi, bu hazzın ya da ulaştığı bu olumlu duygusal durumun derecesidir (Başaran, 2000: 215).

İş tatmini, işgörenlerin fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının aynı zamanda da duygularının bir belirtisidir. İş tatmini denilince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işgörenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Akıncı, 2002: 2).

İş tatmini, işin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin olumlu tutumlarının tümüdür. Çalışanların işletmelerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş tatmini işin özellikleriyle, işgörenin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. Bu uyum ne kadar çok olursa o oranda iş tatmini gerçekleşecektir ( zgen, vd. 2005: 329).

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş doyumunu, işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusudur. Bu duygular, bireyin önceki iş yaşantılarına, beklentilerine ve sahip oldukları seçeneklere bağlıdır ( ng ren, vd. 2009: 41).

İş tatmini hakkında kesin olan bir nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler işgörenlerde bir kez iş tatminini sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş tatmini hızlı bir şekilde elde edilebildiği gibi, daha hızlı bir şekilde de iş tatminsizliğine dönüşebilir. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt

iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatmini eksikliği, daha gizli biçimlerde iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır. İş tatmini eksikliği, örgütün bağışıklık sistemini zayıflatır, iç ve dış tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkiyi zayıflatır ve hatta yok eder. (Özdemir, 2006:71).

İnsanların bir işte çalışma isteği sadece para kazanmakla ilgili değildir. Aynı zamanda kişilerin bireysel amaçlarını gerçekleştirme yoludur. Bir iş, ne zaman kişinin beklentilerini karşılar veya üstüne çıkarsa; o zaman birey işi hakkında olumlu duygular besler. İşte, iş tatmini dendiğinde akla gelen bu olumlu duygulardır.

3.1.1. İş Tatminin Önemi

Bireyin hayatının önemli bir kısmı, bir iş sahibi olma ve sonrasında da sahip olduğu işinde kendisine ve çevresine karşı sorumluluklarını yerine getirme çabası içinde geçmektedir. Birey günlük yaşamının önemli bir bölümünü iş ortamında geçirmekte, hatta özel yaşantısından daha fazla zamanını işine ayırmak zorunda kalmaktadır. Birey çoğu zaman işi ile ilgili çalışmalarını, bu olmasa bile işinde sahip olduğu psikolojiyi aile yaşantısına taşımaktadır. Yani iş, birey için yalnızca ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireyin yaşantısında önemli bir role sahiptir (Özdemir, 2006:73).

İş tatmininin yaşantımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticiler çalışanların iş tatminleri ile ilgili olarak üç nedenle konuya yaklaşırlar. İlki; tatminsiz işçi işten kaçar ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın yollarını arar. Bu işletmeye büyük zarar verir. İkincisi; iş tatmini yüksek olan işçi daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşar. Üçüncüsü; tatminkar olan işçi olumlu davranışlarını hem işyerinde, toplum yaşamında, hem de aile çevresinde sürdürür. Bu insanların yaşama karşı ve çevrelerine karşı olumlu tutumları olur. Hayata daha dinamik ve daha optimistik bakarlar (Eronat, 2004:13).

Örgütsel ortamda, iş tatmini çalışmalarının şu yararları vardır:

✓ Örgütsel ortamda, mevcut ve gelecekte ortaya çıkacak muhtemel problemlerin tespit edilmesini,

- ✓ İşgörenlerin, devamsızlık ve işten ayrılmaların nedenlerinin belirlenmesini,
- ✓ İşgörenlerin tutum ve davranışlardaki değişimlerin, örgütsel etkilerinin değerlendirilmesini,
- ✓ Örgütsel iletişimin, yönetim ve çalışanlar arasında etkinliğinin artırılmasını,
- ✓ Örgüt ve sendikalar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesini
- ✓ Örgüt yapısında gerçekleştirilecek değişimlerin daha sağlıklı olarak planlanmasını sağlar.

İş tatmininin bir başka boyutu da, iş hayatının bireyin tüm hayatını etkilemesi ve hayat doyumunun veya doyumsuzluğunun bir nedeni haline gelmesidir. İş tatminiyle işgörenin aile ve toplum hayatı yakın ilişki içerisinde. İş tatmininin yetersiz olduğu durumlarda, hayat doyumu da düşük olacaktır. Bundan dolayı, işgörenin iş tatmininin artırılması bireyi toplum içerisinde mutlu bir insan haline getirecek ve böylece toplumun mutluluğu da sağlanabilecektir (Özdemir, 2006:74).

Sağlık hizmeti veren hastanelerde ise sürecin vazgeçilmez unsuru olan sağlık personelinin, işleriyle ilgili olumsuz tutumları ve işlerini yerine getirme biçimleri, hizmeti alanların, sağlık hizmetleri ve sağlık kuruluşları hakkındaki düşüncelerini olumsuz hale getirebilir. Bu nedenle hizmet alanların mutluluğunu garanti altına almak için öncelikle hizmet sunanların mutluluğunun sağlanması gerektiği unutulmamalıdır.

3.1.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İşgörenin işini ya da önemli iş değerlerini değerlendirmesi sonucu algıladığı ve hoşla giden olumlu duygusal durum olarak tanımlanan iş tatmini, oldukça karmaşık ve birçok etmenden etkilenen soyut bir kavramdır (Olguntürk, 2005:23).

İş tatmini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır. İş tatmini oluşturan bireysel faktörlerden birisi, işgörenin beklentileridir.

İnsanlar yaptıkları işlere karşı bir beklenti içerisindeyler. İş ortamı, işgörenin beklentilerinden daha az olanaklar sunuyorsa, işgören işinden istediği doyumunu elde edemeyecektir. Burada önemli olan nokta, yönetim tarafından işgörenin beklentileri ile iş ortamının sunduğu olanakların uyumlaştırılması ve iş tatmininin artırılmasıdır.

İşgörenin işten tatmin derecesi kişinin kendi kişiliğine göre değişiklik gösterir. Bunun yanı sıra; işgörenin hizmet süresi, statüsü, eğitim düzeyi, cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, yaşam doyumunu, sosyo-kültürel çevre de iş tatminini etkileyen bireysel faktörler arasındadır.

İş tatmini etkileyen örgütsel faktörler ise şunlardır:

3.1.2.1. İşin Kendisi

İş hakkındaki toplumsal düşünce, işin yapısal özelliği, kişinin işinden gurur duyması, işin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, sorumluluk gerektirip gerektirmemesi, işin çekiciliği ve zorluk derecesi işgörenin iş tatmini etkileyen işin kendisi ile ilgili nedenlerdir.

Her kültür veya alt kültürün yarattığı idealler olduğu gibi, çalışanların yapmak istemeyecekleri, yapmayı hayal etmedikleri işler de vardır. Bu nedenle işin yapısal özelliği iş tatmini etkileyen faktörlerdendir. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, sorumluluk gerektirmesi birer tatmin nedenidir. İş tatmininin değişkenleri arasında işin çekici olması önemli bir yer teşkil eder. Bir iş kişiye ne kadar ilginç ve yenilikçi gelmekte ise kişi o derece tatmin olmaktadır. Çalışanların başarıma arzuları, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri vardır. Zihinsel olarak zor olan bir iş çalışan tarafından başarıyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa çalışan üst düzeyde tatmin olacaktır. Bunun yanında fiziksel zorluğun iş tatmini açısından tatmin faktörü olmadığı kabul edilmektedir. Aşırı ağır, yorucu ve yıpratıcı işleri yapmak toplumun takdir duygularını kazanmak için yeterli olmamaktadır. İş gören bireysel özellik ve niteliklerinin üzerinde bir işi yapmak zorundaysa, bu durumda ortaya sıkıntı, moral bozukluğu çıkacaktır. Sıkıntı ve moral bozukluğu ise iş tatminsizliğini ortaya çıkaracaktır.

3.1.2.2. Terfi Olanakları

Örgütteki terfi imkanlarının ve verilen ödüllerin işgörenin iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Terfilerin adil olması ve bir temele dayanması çalışanlar açısından önemlidir. Ayrıca çalışanlar yaptıkları iş karşılığında takdir görmeyi beklemektedir. Meslek düzeyi ile iş tatmini arasında tutarlı bir ilişki bulunduğu bilinmektedir. Toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli mesleklerde daha yüksek iş tatmini görülmüştür. Bu nedenle konu ile ilgili çalışmalarda yönetsel bir unvana sahip olan çalışanların ya da statüsü yüksek bir pozisyonda bulunanların böyle bir unvana sahip olmayan ya da düşük statülü işlerde çalışanlara kıyasla iş tatminlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Sevimli, vd. 2005: 57).

Yükselmenin anlamı, işgörenden işgörene değişmektedir. Yükselme, bir işgören için psikolojik gelişme anlamına gelirken, başkalarına denkliğin yerine gelmesi, daha çok para kazanma, daha yüksek konum elde etme anlamına gelir. Her çalışanın yükselmeye bakış açısı değişik olunca, yükselmenin bunlarda yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk da değişik olmaktadır (Başaran, 2000:203).

3.1.2.3. Ücret

İş görenler, çalışması karşılığında elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin oranında tatmin olurlar. Lawler' e göre ücretin iş tatmini üzerine etkisi, algılanan ücretle, kişinin kendisine ödenmesi gerektiğine inandığı ücret arasındaki farka bakarak belirlenecektir. Algılanan ücretin, ödenmesi gereken ücrete eşit olması durumunda doyum sağlanır. Yapılan araştırmalarda ücretin iş tatmini sağlamada önemli rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Ücretin bu denli önemli olmasının başlıca nedeni paranın bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamada başlıca araç olması ve ücretin bir başarı ve tanıma simgesi olmasıdır. İş görenler adil, karışık olmayan ve beklentileriyle paralel olarak gördükleri ücret sistemi ve terfi politikasını isterler. Bu durum doyumlarını arttırır (Çalışkan, 2005: 10)

Ayrıca, maaş dışında kalan sosyal yardımlar, ikramiyeler, harcırahlar, tazminatlar vb. şekillerde yapılan ödemelerin de işgörenlerin kendilerini örgütün bir parçası olarak

görmelerine ve işlerinden duydukları tatminin artırılmasına yardımcı olduğu görülmektedir.

3.1.2.4. Çalışma Koşulları

İşin fiziksel şartları da bir iş tatmini nedenidir. Genel olarak iş görenler ısısı, nemi, havalandırması, aydınlatması, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işi ve işvereni tercih ederler. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapma açısından önemlidir. Yapılan araştırmalar, işgörenlerin tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır. İşyeri öyle olmalıdır ki işgören evinden çıkıp işyerine geldiğinde huzur içinde bir çalışma ortamı bulabilmelidir.

3.1.2.5. Yönetim

Kişinin yaptığı iş ne olursa olsun birinci sınıf bir işgören olarak kabul edilme, hemen her işgören için derim bir doyum sağlar. Yine işgören, çalıştığı örgütte, üstleri tarafından değer verilmesi, vazgeçilmez olma ve hizmetlerinin eksikliğinin örgütte hissedilmesi gibi duygulardan haz alır (Yiğit, 2004: 111).

Yöneticinin işgörene karşı tutum ve davranışı iş tatminini iki şekilde etkilemektedir: İşgörene yönelik olma ve kararlara katılıma izin vermeleri. Özellikle yöneticinin personelin işiyle ilgilenmesi, yardım ve destekte bulunması, kişisel sorunlarına ilgi göstermesi iş tatminini etkilemektedir. Pek çok çalışmada işgörenlerin yaptıkları işe katılmalarının iş tatminini olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir. Kararlara katılan işgören işine, iş arkadaşlarına ve yönetime karşı olumlu duygular geliştirecek bu sayede iş tatmini yükselecektir. Yöneticilerin işgörenlerin işe katılmalarını sağlaması inisiyatif, yaratıcılık, yenilik geliştirme gibi fırsatlar sağladığı için iş niteliklerini de olumlu etkilemektedir. Kararlara katılmanın tatmin sağlayıcı olması iletişim kanallarının kullanılması ile olur. Böylece ast ve üst arasında gizlilik kalmadığı vurgulanır ve güven ortamı yaratılır. Çünkü örgütsel hiyerarşi çoğunlukla ast ve üst arasında anlaşmazlığa yol açar. Yönetime katılma ve iletişim bu durumu yok ederek tatmine katkı da bulunur (Eronat, 2004:18).

3.1.2.6. Çalışma Arkadaşları

Her örgütün organizasyonel yapısına göre geliştirilen bir ilişkiler sistemi ve örgütsel işleyişi vardır. Çok az işgören bir ilişki sistemine dahil olmadan yalnız başına iş yapmaktadır. İnsanlar yaptıkları işten sadece ücret veya somut başarı beklemezler. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını iş yerinde geçiren kişi için uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşmede gereklidir. Bu nedenle çalıştığı işyerinde dostları ve destekleyici iş arkadaşları bulunan işgörenin iş tatmini yüksek olmaktadır (Karadal, 1999: 83).

3.1.3. İş Tatminsizliği ve Çalışanların Davranışları

Örgüt yöneticileri, örgütün istenilen hedeflere ulaşmasında önemli bir etkiye sahip olan iş tatminini ve onu etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak için iş tatmini konusunda gereken özeni göstermelerinin kendileri ve örgütleri açısından önemini dikkate almalıdırlar. İş tatminini etkileyen faktörler kişiden kişiye değişken olduğu gibi, iş tatmininin sonuçları da kişiden kişiye farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Farklı bireysel özelliklere sahip işgörenlerin, işten algıladıkları iş tatmini duygusu da farklı olmaktadır. İş tatmininin yüksek olmasının işgören mutluluğuna katkıda bulunduğu, düşük olmasının ise, işgörenin işine yabancılaşmasına neden olduğu, buna bağlı olarak da, ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayıştır (Özdemir, 2006: 80).

Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt, iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği davranışsal bozukluklara neden olabilmektedir. Bazı durumlarda toplumun ahlaki yapısına, organizasyonun kültürel olgunluğuna ters düşen davranışların iş tatminsizliğinden kaynaklandığı görülmektedir. Ayrıca, sinirsel ve duygusal sorunlara yol açtığı bilinmektedir. İştahsızlık, uykusuzluk, duygusal çöküntü gibi faktörlerle iş tatminsizliği arasında önemli ilişkiler bulunmaktadır. Bu durum, daha çok sendikal hareketlere yol açmakta, işgörenlerin kendi aralarında anlaşarak verimi düşürmelerine neden olabilmektedir. Şikayet ve yakınmaların artması, işe devamsızlık oranının yüksekliği, işe gecikme oranının yüksekliği ve nihayet işgücü devrinin artması gibi durumlar ortaya çıkmaktadır (Eronat, 2004: 21-22).

İşgücü devri örgüt açısından verimlilik kaybı, eğitim ve yeni işgören seçimi için harcanan zamanın artışı, çalışma etkinliğinin kaybı gibi maliyetleri çok yüksek olan bir durumdur. Bunların yanı sıra örgütteki karamsarlık hissi de işgörenlerde bir performans düşüklüğü yaratacaktır. İşletmede kalan işgörenler için, işgücü devrinin olası bir sonucu da işten ayrılanların başaramadıkları iş problemlerini de yüklenmeleri gereğidir. Bu gibi faktörler de örgüt için ek işgücü devrine neden olabilmektedir. Önemli olan tek unsur maliyet de değildir. Uzayan eğitim süreleri nedeniyle aksayan programlar, iş gücü eksikliği nedeni ile diğer işgörenlerin çalışma koşullarının ağırlaşması, henüz bilgi ve deneyimi olmayan acemi işgörenlerin örgütte yer alışı ile oluşan hatalar işgücü devri ile ilgili diğer olumsuz yönlerdir.

Devamsızlık da işgücü devri gibi örgütlerde üretimi ve verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir. Tekrarlanışındaki sıklık ve süre durumuna göre sanıldığından çok daha yüksek maliyete yol açmaktadır.

Bu olumsuz durumların ortaya çıkmaması için, işgören ile örgüt arasında iyi bir iletişimin bulunması gerekmektedir. Gerektiğinde işgörenlerle tek tek görüşerek devamsızlık, geçikme, şikayet ve yakınmalarının nedenleri bulunmalı ve ona göre önlemler alınmaya çalışılmalıdır.

3.2. İş Tatmini İle İlgili Teoriler

Literatüre bakıldığında iş tatmini konusunda ileri sürülen teorilerin üç başlık altında toplandığı görülmektedir. Bunlar; içerik, süreç ve yapı teorileridir. Bu teorilerde çeşitli faktörler ele alınarak çalışanların iş tatmin düzeyleri belirlenmeye çalışılmaktadır. Biz de bu çalışmamızda iş tatmini konusunda en çok değinilen teorilere yer vereceğiz.

Pek çok kaynakta iş tatmini ve motivasyon konusunda ileri sürülen teoriler iç içedir. İş tatmini ile motivasyon arasında karşılıklı bir ilişki söz konusudur. İşgörenlerin gerçekleşmesini istedikleri arzuları ile işlerinden edindikleri izlenimler birbirine uyduğunda tatmin süreci başlamaktadır. Aynı zamanda işgörenlerin işlerinden bekledikleri ödüller ile aldıkları ödülleri karşılaştırmaları sonucunda da iş tatmini

oluşabilmektedir. Yaptığı iş sonucunda varılan tatmin (dışsal tatmin) ile çalışma sırasında elde ettiği tatmin (içsel tatmin) birbirinden farklıdır. Dışsal tatmin, dışsal ödüllerle, içsel tatmin, içsel ödüllerle sağlanır (Şimşek, vd. 2003: 152). Motivasyon, çalışma veya üretme konusunda bir istek belirtirken; tatmin tamamen üretkenliğe bağlı olmayan olumlu bir duygusal durumdur. Motivasyon, genellikle amaca yönelik bir davranışla ilişkilidir. İş tatmini ise amaca yönelik davranıştan kaynaklanan bir tutumdur (Şimşek, 1995: 96)

3.2.1. İçerik Teorileri

İş tatmini konusunda ileri sürülen içerik teorilerine bakıldığında; işgörenlerde iş tatmini sağlayan ihtiyaçları belirlemeye yönelik teoriler olduğu görülmektedir. İçerik teorileri, daha çok işgörenlerin iş ortamında sergiledikleri davranışların nedenlerini bulup, onların davranışlarını yorumladıktan sonra, ortaya çıkan içsel faktörler doğrultusunda işgörenleri motive etmeyi amaçlamaktadır.

3.2.1.1. MASLOW' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine göre, insan davranışları çeşitli ihtiyaçlar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu ihtiyaçların da bir sıralamasının olduğu varsayılmaktadır.



Şekil 3. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow'a göre alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmedikçe, üst kademedeki ihtiyaçlar bireyi davranışa yöneltmez. İhtiyaçların insanları davranışa sevk etmesi ihtiyaçların giderilme derecesine bağlıdır. Maslow' a göre giderilen ihtiyacın bireyi motive etme gücü azalır. Daha üst düzeydeki ihtiyaçlar bireyi, davranışlar göstermeye zorlar (Koçel, 2003: 638).

Bu teori şu ilkelere dayanmaktadır (Özdemir, 2006:82);

- ✓ Sadece giderilmeyen ihtiyaçlar davranışı etkileyebilir,
- ✓ Kişinin ihtiyaçları, önem sırasına göre temel ihtiyaçlardan (yemek yeme, barınma gibi) karmaşık (benlik, başarıma gibi) olanlara doğru bir sıralama gösterir.
- ✓ Kişi en alt düzeydeki ihtiyacı giderilince, temelden karmaşık olana doğru bir sonraki ihtiyaç seviyesine ilerler.

Maslow insan gereksinimlerini ardışık bir sıralama ile beş kategoride incelemiştir. Bu beş ihtiyacı daha üstteki ve daha alttaki ihtiyaçlar olarak ayırmıştır. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları aşağı sıradaki ihtiyaçlar olarak tanımlanırken; sosyal, saygı ve statü ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçları da yüksek düzeydeki ihtiyaçlar olarak sınıflandırılmaktadır. İki sıra arasındaki fark ise yüksek düzeydeki ihtiyaçların

içsel olarak, düşük düzeydeki ihtiyaçların da dışsal olarak tatmin edilmesidir (Özkalp, vd. 1996: 166).

Bu ihtiyaçlardan bahsedecek olursak:

✓ **Fizyolojik ihtiyaçlar:** Birinci derecede motive edici temel ihtiyaçlardır. Bu kategorideki ihtiyaçlar arasında yemek, içmek, giyinmek, uyumak, seks gibi temel ihtiyaçlar vardır. Fizyolojik ihtiyaçlar nispeten giderildikten sonra, onların yerini yeni ihtiyaçlar alır.

✓ **Güvenlik ihtiyacı:** İnsanın, temel fizyolojik ihtiyaçlarını giderdikten sonra hem bugünkü çalışma ortamında fiziksel güvenliğinin sağlanması hem de geleceğinin güvence altına alınmasını ister (Sabuncuoğlu, vd. 2003:139). Tehlike, tehdit ve mahrumiyete karşı koruma ve düzenli bir dünyada yaşama isteği bu kategorinin karakteristiğidir. Kendini koruma, güven duyma, istikrar, korkudan, kaygıdan ve karmaşadan uzak durma, planlama, düzen, kural, limit gereksinimi ve koruyuculuğun devamlılığı gibi faktörler bu ihtiyacın alt kategorileridir.

✓ **Sosyal İhtiyaçlar:** Ait olmak, çevre tarafından benimsenmek, sevmek ve sevilme ihtiyaçları bu seviyedeki insan davranışlarına yön veren ihtiyaçlardır. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları yeterince tatmin edilen birey bir eş, sevgili, arkadaş veya çocuğa olan yokluğu daha önce hiç olmadığı kadar yoğun hissetmeye başlar.

✓ **Saygı ve Statü İhtiyacı:** Sosyal ihtiyaçları da tatmin olduktan sonra kişi öz varlık ihtiyaçları denilen, önem bakımından bir seviye üstte bulunan ihtiyaçlara yönelir. İnsanın kendine güven, bağımsızlık, başarı, yetenek, bilgi gibi kendini değerlendirmesine yönelik ihtiyaçlarla; statü, prestij, tanınma, saygı görme gibi diğer insanlardan gelen saygı ve güvendir.

Saygı ve statü ihtiyacı fizyolojik, güvenlik ve sosyal ihtiyaçlara göre daha psikolojik bir durumdur. Saygınlık ihtiyacı bireyin inancından gelir.

✓ **Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:** Başkalarından saygı görme kısaca onurlu ve şerefli bir yaşam sürme isteğiyle oluşan ihtiyaçlardır. Bunlar: tanınma, takdir

edilme, statü kazanma vb. dir. Bu ihtiyaçların tatmin edilmesiyle insanlar, potansiyellerinin üst düzeyine ulaşarak yeteneklerini konuştururlar. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı, yaratıcılığını kullanabilme, sahip olunan yetenek ve potansiyeli açığa çıkarma, kişisel gelişme ve ilerleme ihtiyaçlarıdır (Güney, 2001: 227).

İnsan psikolojik gelişme aşamaları içinde kişilik kazanır. Kişiliğin oluşumunda, ihtiyaçlar dizisinin iyi bir şekilde tatmin edilmesinin yarattığı etkiler sanıldığından çok daha önemlidir. Böylece yaşanan hayat düzeyinin ihtiyaç tatmininde olduğu kadar, kişiliğin oluşumunda da rolü büyük olmaktadır (Eren, 1998: 405).

3.2.1.2. HERZBERG' in Çift Etmen Teorisi

Frederic Herzberg ve arkadaşlarının 1957'de ortaya attıkları iki faktör teorisi, iş tatmininin; tatmin ya da tatminsizlik olmak üzere ikili bir özellik taşıdığı üzerinde durmaktadır. Teoriyi test etmek için hazırlanan özgün çalışma, Batı Pensilvanya'da 200 mühendis ve muhasebeciyle değişik coğrafi bölgelerdeki 9 farklı işletmede yapılmıştır (Eronat, 2004: 62).

Temel olarak Herzberg ortaya iki iddia atmıştır. İlk olarak iş memnuniyeti üzerine yaptığı araştırmalarla, insanların aslında başarı, tanınma ve kendini gerçekleştirme gibi yüksek ihtiyaçlarla motive edildiği sonucuna ulaştığını söylemiştir. İkinci olarak da, sanayi ve ticaret alanlarında iş ortamını zenginleştirmek için uygulamalı bir programın ortaya konmasının, güdülerini kuvvetlendirerek iş memnuniyetini arttıran bir rol oynadığını ortaya koymuştur (Adair, 2003: 59).

Herzberg, iş tatminini etkileyen iş unsurlarını iki başlık altında toplamıştır. Birincisi, motive edici faktörler; işin kendisi, sorumluluk, ilerleme imkanları, statü, başarı ve tanınmadır. Bu faktörlerin varlığı kişiye kişisel başarı hissi verdiği için kişiyi motive eder. Giderildiklerinde iş görenler tatmin olurlarken, giderilmediklerinde ise tatminsizlik hissedeceklerdir. İkincisi ise, hijyen faktörler; ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi faktörlerdir. Bu faktörler, işin fiilen yapıldığı yerdeki fiziksel ve psikolojik ortama ilişkindir. Giderildiklerinde iş görenler tatminsizlik hissedilmezken,

giderilmediklerinde tatminsizlik oluşacaktır. İş tatmininin temel kaynağının işin kendisi olduğu görüşüne odaklanmıştır (Özdemir, 2006: 83).

Herzberg'in ikili etmen teorisi iş tatmini içeriğine yeni bir bakış açısı getirmiştir. Örgütlerde yönetim daha önce hep hijyen faktörler üzerinde yoğunlaşmış ve bir tatminsizlik durumu ortaya çıktığında çözüm bu faktörlerin iyileştirilmesinde aranmıştır. Ancak sunulan imkanlar yüksek seviyelere çıkarılsa bile, çalışanların tatminsizliklerinin sürdüğü görülürdü. Herzberg'in ikili etmen teorisi bu duruma bir çözüm sunarak, yalnızca hijyen faktörlere dayanarak çalışanların motive edilmesinin mümkün olmadığını göstermiştir (Özdemir, 2006: 83).

Asıl davranışlara yön veren ve motivasyon, tatmin sağlayan faktörler motive edici faktörler adı altında ele alınmıştır. Bu tip faktörlerin varlığı çalışanları özendirir ve yaptıkları işi ve çalıştıkları işletmeyi benimsemelerini sağlar.

3.2.1.3. ALDERFER' in VİG (ERG) Teorisi

Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ihtiyaçları bir sıraya koyan ama ondan daha basite indirgenmiş bir teori geliştirmiştir. Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisinin gerçek yaşama uygun olmadığını düşünerek ihtiyaçları üç kategoriye ayırmıştır. Bunlar şöyle sıralanmıştır;

✓ Var Olma İhtiyacı (existence): İşgörenin fizyolojik – maddi gereksinimlerini karşılayarak, fiziksel rahatlığını sağlamaya yönelik ihtiyaçlardır.

✓ İlişki İhtiyacı (relatednes): Başka insanlarla ilişki kurma, sevgi ve saygı ihtiyaçlarıdır.

✓ Gelişme İhtiyacı (growth): Kişisel gelişme ve ilerleme ihtiyaçlarıdır.

Varolma ihtiyacı, Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına karşılık gelir. İlişki ihtiyacı, Maslow'un sosyal ihtiyaçları ile statü sahibi olma, itibarlı olanaklar elde etme gibi dışsal saygınlık faktörlerini içeren saygınlık ihtiyaçlarına karşılık gelir. Gelişme ihtiyaçları ise, Maslow' un saygınlık ihtiyaçlarından kendine güvenme, saygı,

güven duyma, başarılı ve özerk olma gibi içsel saygınlık faktörleri ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir (Yüksel, 2000:141).

Alderfer' in VİG teorisini Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinden ayıran temel nokta, Alderfer' in ihtiyaçlarının hiyerarşik bir sıralama izlememesidir. Birden fazla ihtiyaç aynı anda insanları etkisi altına alabilir. İhtiyaçların sırası kişiden kişiye değişebilir.

3.2.1.4. McCLELLAND' ın Başarma İhtiyacı Teorisi

McClelland'ın teorisi, kişilik üzerinde durur. Ona göre ihtiyaçlar öğrenilmiş ya da kazanılmış ihtiyaçlardır. Bunlara bilinen ihtiyaçlar denilir.

McClelland bireyleri üç gruba ayırmıştır; başarıma ihtiyacıyla doğanlar, ilişki kurma ihtiyacı olanlar ve güç kazanmaya ihtiyaç duyanlar. Teoriye göre, insanın en büyük ihtiyacı başarıma ihtiyacıdır.

Bu teorinin temelini oluşturan ihtiyaçlar, şöyle açıklanabilir:

- ✓ İlişki kurma ihtiyacı: İnsanların bir gruba girme ve sosyal ilişkilerle kendini ifade etme ihtiyacıdır. Bu ihtiyacı kuvvetli olan insanlar, sevmekten zevk alırlar. Bu amaçla sosyal gruba girmeyi ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi isterler.
- ✓ Güç kazanma ihtiyacı: Bu ihtiyacı kuvvetli olan insanlar, başkalarını etki altına alma arzularını taşımaktadırlar. Bu kişiler güç ve otorite kaynaklarını genişleterek, başkalarını etki altına almaya çalışırlar.
- ✓ Başarma ihtiyacı: Bu ihtiyaçla doğanlar hedefe ulaşmak için yetenek ve bilgilerini kullanırlar. Bu insanlar ulaşılması güç ve çok çalışma gerektiren anlamlı amaçlar seçerler ve başarılı olmak için yoğun bir çaba harcarlar. Başarısız olmaktan da bir o kadar korku duyarlar.

McClelland, çalışmalarında daha çok başarıma ihtiyacı üzerinde durmuştur. McClelland başarıma ihtiyacı yüksek olanların temel özelliklerini şöyle sıralamıştır (Turmuş, 2005: 32):

- ✓ Yaptıkları işlerden yalnız kendileri sorumlu olmak isterler ve istedikleri işleri kabul ederler,
- ✓ İşlerini şanstın ziyade kendi güçleri ile yapmak isterler,
- ✓ Yaptıkları işlerin sonuçları hakkında somut bilgiler almak isterler,
- ✓ Karmaşık ve zor sorunları kendileri çözmek isterler,
- ✓ Riskli işleri üstlenip başarmak isterler.

3.2.2. Süreç Teorileri

İş tatmini konusunda ortaya atılan süreç teorilerinde, işgören ihtiyaçlarını karşılamada kullanılan dışsal bazı faktörler üzerinde durulmuştur. Süreç teorilerinin önemle üzerinde durdukları ana konu; insanların hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleridir. Bu teorilere göre, ihtiyaçlar insanları davranış sergilemeye yönelten faktörlerden sadece birisidir. Çünkü bu içsel faktörlerin yanında insanları davranışa sevk eden dışsal faktörler de mevcuttur (Turmuş, 2005: 36).

3.2.2.1. VROOM' un Beklenti Teorisi

Vroom' un beklenti teorisinde, bireysel davranış, davranışın neticelerinin algılanan değerine (valence) göre açıklanır. Diğer yandan bireyler, hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak imkânlar arasında, kazanç-paha hesabı yaparak ve bilinçli bir biçimde tercihte bulunurlar. Bu açıdan bakıldığında diğer iş tatmini teorilerine nazaran Vroom' un teorisinde bireylerin hedefleri doğrultusunda rasyonel tercihler yapmalarına ağırlıklı bir yer verilmektedir.

Vroom, teorisinde üç ilişki türü üzerinde durmuştur. Bunları şöyle sıralayabiliriz (Turmuş, 2005: 38):

✓ Çaba - İş Başarımı İlişkisi: İnsanların, çabaları oranında iş başarımı elde edeceğine ilişkin beklentiyi ifade eder.

✓ İş Başarımı - Ödül İlişkisi: İnsanların, iş başarımı neticesinde alacakları ödüle ilişkin beklentiyi ifade etmektedir.

✓ Ödül - İhtiyaç İlişkisi: Alınacak ödülün insanların ihtiyaçlarını tatmin etme derecesini ifade etmektedir. Ödül, ihtiyaçları ne kadar karşılırsa insanların o ödülü arzulama derecesi de o oranda artar.

Teoride, beklenti, araçsallık ve çekicilik olmak üzere üç ana kavram mevcuttur. Beklenti, çabanın belli bir iş başarımına ulaştırma olasılığı olup, birinci düzeydeki iş sonuçlarına ilişkin çabalarlardır. Araçsallık, ikinci düzeydeki iş sonuçlarına ulaşmak için birinci düzeydeki iş sonuçlarının kullanımınıdır. Birinci ve ikinci düzeydeki iş sonuçlarıyla ilgilidir. Çekicilik, işgörenin belirli bir ödülü isteme derecesidir. Ödülün işgörenin gözündeki değeridir. Çekiciliğin pozitif olabilmesi için işgörenin ödülü istemesi gerekir (Yüksel, 2000: 142).

3.2.2.2. ADAMS'ın Eşitlik Teorisi

Bu kurama göre, kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır. Adams'a göre, iş tatmini kişinin algıladığı girdi-çıktı dengesine göre belirlenmektedir ve birey kendisinin sarf ettiği gayret ve karşısında elde ettiği sonucu aynı iş ortamında başkalarının sarf ettiği gayret ve elde ettikleri sonuç ile karşılaştırmaktadır (Toker, 2007: 95).

İnsanlar eşitliği girdi ve çıktılarla değerlendirirler. Girdiler kişinin kendi özellikleri ve yaptığı çalışmalar iken çıktılar finansal ödüller, sosyal ödüller ve küçük görev ödülleri olarak kendini gösterir (Sabuncuoğlu, vd. 2005: 62).

İşgören girdilerle çıktılar arasında bir eşitsizlik olduğuna inanırsa, tatminsizlik ortaya çıkmaktadır. Oranlar eşitlendiğinde ise işlerinden tatmin sağlayarak mevcut durumu devam ettirirler. Örgütten aldıklarının artmasını istediklerinde ise örgüte verdikleri konusunda daha fazla çaba sarfedeceklerdir.

IV. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma teknolojik gelişmelerin hemşirelerin iş tatminine etkisini belirlemeye yönelik tanımlayıcı bir alan araştırmasıdır.

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara ili genelinde bulunan hastanelerde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Ancak evrenin büyüklüğü nedeniyle tamamına ulaşmak zaman ve maliyet açısından mümkün olamayacağından; araştırmanın örneklemini Etlik İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi ile Keçiören Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde halen görev yapmakta bulunan toplam 422 hemşire oluşturmaktadır.

Araştırmamızın örneklemini ise, anketlerimize cevap veren 124 hemşire oluşturmaktadır.

4.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan faydalanılmıştır. Kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde anketin amacı belirtilmiş ve yanıtlayanların demografik özellikleri ile çalışma şartları ve teknoloji kullanımı konusundaki alt yapıları sorgulanmıştır. Cevaplayıcıların kullanımını kolaylaştırması, karşılaştırmaya olanak vermesi ve anlaşılır olması nedeniyle ikinci bölümde teknolojik gelişmelerin hemşirelerin iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Teknoloji Kullanımı ve İş Tatminine Yönelik Tutum Ölçeği yer alacaktır. Cevap seçeneklerinde Likert Tipi sayısal ölçek kullanılacaktır. Katılımcılar cevaplarını 1 kesinlikle katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kısmen katılıyorum, 4 katılıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum ifadeleri ile belirtmeleri istenecektir.

4.4. Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel analizinde “SPSS (Statistical Package For Social Sciences) for Windows, Release (ver 16.0)” istatistik paket programından yararlanılmıştır.

İstatistiksel olarak veriler tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistik açısından ele alınmıştır. Araştırma kapsamındaki çalışanların demografik özellikleri ve bilgisayar bilme durumları frekans dağılımları olarak ele alınmış olup; çalışanların cinsiyeti, yaşları, eğitim durumları, işletmede çalışma yılı, günlük çalışma saati ve aylık nöbet sayısı ile ilgili veriler değerlendirmeye alınmıştır.

İstatistiksel karşılaştırmalarda 0,05 ten küçük p (anlamlılık) değerleri ($p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Tanımlayıcı istatistiksel analizlerde anketin orijinaline sadık kalınırken istatistiksel karşılaştırmalarda verilerin normal dağılım göstermediği durumlarda gruplar birleştirilmiştir.

Öncelikle, teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik olarak geliştirilen likert ölçeğine göre hazırlanmış 23 sorunun güvenilirlik analizi Cronbach Alpha ile incelenmiş ve güvenilirliği düşürdüğü görülen 8 soru ölçekten çıkartılmıştır. Böylece α değeri 0,950 olarak bulunmuştur. Yapılan tüm istatistiki analizler güvenilirliği kanıtlanmış olan 15 soru üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Güvenilirliği (Cronbach alpha) test edilen değişkenleri daha sağlıklı bir şekilde belirlemek amacıyla, verilere Varimax rotasyonlu temel bileşenler faktör analizi (Principal components factor analysis) ($p < 0,000$) uygulanmış ve değişken sayısı azaltılmıştır. Faktör analizi ile hem ilgili faktörleri belirlemek hem de orijinal değişkenler arasındaki benzerlik ve çakışmalar önlenmek istenmiştir. Verilere Varimax rotasyonlu temel bileşenler faktör analizi uygulanarak değişken sayısı azaltıldığından dolayı; ankette yer alan bütün sorulara verilen cevaplar teker teker açıklanarak, belirlenen ilgili faktörler açısından değerlendirilmesi yapılmıştır.

Teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum ölçeği boyutlarını belirlemeye yönelik faktör analizi sonucunda elde edilen faktörlerin, düzeyinin belirlenmesine yönelik tanımlayıcı istatistik tablosu çıkarılmıştır.

Araştırma kapsamındaki çalışanların verdikleri cevapların, teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörleri olan; teknoloji ve bireysel faktörler ortalamalarının, 5 li likert ölçeğinde “4 katılıyorum” derecesi sonucuna göre, araştırmaya katılanların cinsiyet grupları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının istatistiki açıdan değerlendirmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır.

Araştırma kapsamındaki çalışanların verdikleri cevapların, teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörleri olan; teknoloji ve bireysel faktörler ortalamalarının, 5 li likert ölçeğinde “4 katılıyorum” derecesi sonucuna göre, araştırmaya katılanların yaş grupları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının istatistiki açıdan değerlendirmek amacıyla anova (varyans) analizi yapılmıştır.

Araştırma kapsamındaki çalışanların verdikleri cevapların, teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörleri olan; teknoloji ve bireysel faktörler ortalamalarının, 5 li likert ölçeğinde “4 katılıyorum” derecesi sonucuna göre, araştırmaya katılanların yaş grupları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar ortalamaları arasında olduğunu istatistiki açıdan bulmak için post hoc testleri yapılır. Bu araştırmada yaş grupları varyanslarının eşitliği söz konusu olduğundan post hoc testlerinden Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamındaki çalışanların verdikleri cevapların, teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörleri olan; teknoloji ve bireysel faktörler ortalamalarının, 5 li likert ölçeğinde “4 katılıyorum” derecesi sonucuna göre, araştırmaya katılanların eğitim durumu grupları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının istatistiki açıdan değerlendirmesi amacıyla anova (varyans) analizi yapılmıştır.

Araştırma kapsamındaki çalışanların verdikleri cevapların, teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörleri olan; teknoloji ve bireysel faktörler

ortalamlarının, 5 li likert ölçeğinde “4 katılıyorum” derecesi sonucuna göre, araştırmaya katılanların eğitim durumu grupları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar ortalamaları arasında olduğunu istatistiki açıdan bulmak için post hoc testleri yapılır. Bu araştırmada eğitim grupları varyanslarının eşitliği söz konusu olduğundan post hoc testlerinden Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamındaki çalışanların verdikleri cevapların, teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörleri olan; teknoloji ve bireysel faktörler ortalamalarının, 5 li likert ölçeğinde “4 katılıyorum” derecesi sonucuna göre, araştırmaya katılanların çalışma yılı grupları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının istatistiki açıdan değerlendirmesi amacıyla anova (varyans) analizi yapılmıştır.

Araştırma kapsamındaki çalışanların verdikleri cevapların, teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörleri olan; teknoloji ve bireysel faktörler ortalamalarının, 5 li likert ölçeğinde “4 katılıyorum” derecesi sonucuna göre, araştırmaya katılanların çalışma yılı grupları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar ortalamaları arasında olduğunu istatistiki açıdan bulmak için post hoc testleri yapılır. Bu araştırmada eğitim grupları varyanslarının eşitliği söz konusu olduğundan post hoc testlerinden Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamındaki çalışanların verdikleri cevapların, teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörleri olan; teknoloji ve bireysel faktörler ortalamalarının, 5 li likert ölçeğinde “4 katılıyorum” derecesi sonucuna göre, araştırmaya katılanların günlük çalışma saati grupları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının istatistiki açıdan değerlendirmesi amacıyla anova (varyans) analizi yapılmıştır.

Araştırma kapsamındaki çalışanların verdikleri cevapların, teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörleri olan; teknoloji ve bireysel faktörler ortalamalarının, 5 li likert ölçeğinde “4 katılıyorum” derecesi sonucuna göre, araştırmaya katılanların günlük çalışma saati grupları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar ortalamaları arasında olduğunu istatistiki açıdan bulmak için post hoc testleri yapılır. Bu araştırmada eğitim grupları

varyanslarının eşitliği söz konusu olduğundan post hoc testlerinden Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Son olarak Araştırma kapsamındaki çalışanların verdikleri cevapların, teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörleri olan; teknoloji ve bireysel faktörler ortalamalarının, 5 li likert ölçeğinde “4 katılıyorum” derecesi sonucuna göre, araştırmaya katılanların aylık nöbet sayısı grupları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının istatistiki açıdan değerlendirmesi amacıyla anova (varyans) analizi yapılmıştır.

V. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLAR

5.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri Tablo 5.1.1’ de verilmiştir. Görüldüğü üzere; araştırmaya katılanların %83,1 i kadın, %16,9 u erkektir. Araştırma kapsamındaki çalışanların çoğunluğu %83,1 oranla kadınlardan oluşmaktadır.

Araştırma kapsamındaki çalışanların %20,2 si 18-27, %65,3 ü 28-37, %12,9 u 38-47, % 1,6 48 ve üstü yaş grubunda olup, yaklaşık % 65,3 lük bir oranla çalışanların genç bir kitleden oluştuğu görülmektedir.

Çalışanların eğitim durumu açısından % 25,8 i lise, % 48,4 ü ön lisans , % 21,8 i lisans ve % 4 ünün yüksek lisans eğitime sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların yaklaşık % 48’ lik bir oranla yarıya yakın kısmının ön lisans eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir.

Çalışanların, işletmede % 29,8 i 1-5 yıl, % 21 i 6-10 yıl arası, %32,3 ü 11-15 yıl arası, % 16,9 u ise 16 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir. Çalışanların %32,3 oranla büyük bir kısmının 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir.

Çalışanların günlük çalışma süresine baktığımızda, % 77,4 ü 6-10 saat, %7,3 ü 11-15 saat, %13,7 si 16 saat ve üstü çalışmaktadır. 1-5 saat arası çalışan bulunmamaktadır. Tabloda görüldüğü üzere çalışanların oldukça büyük bir kısmı, yaklaşık %77 lik bir oranla günlük 6-10 saat çalışma grubunda yer almaktadır.

Çalışanların aylık , % 15,3 ü 1-3, % 42,7 si 4-6, %25 i 7-9, %8,1 i 10 ve üstü nöbet tutturup, yaklaşık % 43 lük büyük bir oranla ortalama aylık nöbet sayılarının 4 ile 6 arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 5.1.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	N	%
Kadın	103	83,1
Erkek	21	16,9
Total	124	100
Yaş		
18-27	25	20,2
28-37	81	65,3
38-47	16	12,9
48 ve üstü	2	1,6
Total	124	100
Öğrenim Durumu		
Lise	32	25,8
Ön Lisans	60	48,4
Lisans	27	21,8
Yüksek Lisans	5	4
Total	124	100
Çalışma Süresi		
1-5 yıl	37	29,8
6-10 yıl	26	21
11-15 yıl	40	32,3
16 yıl ve üstü	21	16,9
Total	124	100
Günlük Çalışma Saati		
6-10 saat	96	77,4
11-15 saat	9	7,3
16 saat ve üstü	17	13,7
Total	122	98,4
Kayıp	2	1,6
Total	124	100
Aylık Nöbet Sayıları		
1 – 3	19	15,3
4 – 6	53	42,7
7 – 9	31	25
10 ve üstü	10	8,1
Total	113	91,1
Kayıp	11	8,9

Total	124	100
-------	-----	-----

5.2. Araştırmaya Katılanların Bilgisayar Eğitimi Durumları

Araştırmaya katılanların bilgisayar eğitim alma durumları tablosuna baktığımızda, % 96 sınıfın bilgisayar ve internet kullanmayı bilmekte ancak, % 37,4 ü okulda bilgisayar eğitimi almış, % 62,6 sı almamıştır. Çalışanların % 63 lük bir oranla yarıdan fazlasının okulda bilgisayar eğitimi almadığı görülmektedir.

Tablo 5.2.1. Araştırmaya Katılanların Bilgisayar Eğitimi Alma Durumları

Bilgisayar Bilme Durumları	N	%
Evet	118	95,2
Hayır	6	4,8
Total	124	100
Okulda Bilgisayar Eğitimi Alma Durumu		
Evet	46	37,1
Hayır	77	62,1
Total	123	99,2
Kayıp	1	0,8
Total	124	100
Çalışırken Bilgisayar Eğitimi Alma Durumları		
Evet	49	39,5
Hayır	74	59,7
Total	123	99,2
Kayıp	1	0,8
Total	124	100
Hizmet İçi Eğitim Alma Durumları		
Evet	51	41,1
Hayır	73	58,9
Total	124	100

Çalışanların çalışırken %39,8 i bilgisayar eğitimi almış, % 60,2 si almamıştır. % 60 lık bir oranla çalışanların büyük bir kısmının çalışırken bilgisayar eğitimi almadıkları görülmektedir.

Araştırmamıza katılanların % 41,1 i bilgisayar kullanımı ile ilgili hizmet içi eğitim alırken, % 58,9 u almamıştır. Çalışanların yaklaşık % 59 luk bir oranla yarıdan fazlasının hizmet içi bilgisayar eğitimi almadıkları görülmüştür.

Tablo 5.2.2. Araştırmaya Katılanların Bilgisayar Programı Bilme Durumları

Word	N	%
Evet	83	66,9
Hayır	41	33,1
Toplam	124	100
Excel		
Evet	67	54
Hayır	57	46
Toplam	124	100
Power-Point		
Evet	44	35,5
Hayır	80	64,5
Toplam	124	100
Mesleki Teknik Programlar		
Evet	74	59,7
Hayır	49	39,5
Toplam	123	99,2
Kayıp	1	0,8
Toplam	124	100

Araştırmaya katılanların bilgisayar programı bilme durumları tablosuna baktığımızda, % 66,9 u word, % 54 ü excel, % 35,5 i power-point ve % 59,7 si de mesleki teknik programları bilmektedir.

5. 3. Teknoloji Kullanımı ve İş Tatminine Yönelik Tutum Boyutlarını Belirlemeye Yönelik Faktör Analizi

Verilerin öncelikle güvenilirliği (Cronbach alpha) test edilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğimizin güvenilirliğini düşürdüğü görülen 8 madde ölçekten çıkartılmıştır. Araştırmamızda tüm değerlendirmeler kalan 15 madde üzerinden yapılmıştır.

Değişkenleri daha sağlıklı bir şekilde belirlemek amacıyla, verilere faktör analizi (Principal Component Analysis) uygulanmış ve değişken sayısı azaltılmıştır. Faktörlerin etkileşimlerini ortaya koymak amacıyla Pearson Correlation Matrix'ten yararlanılmıştır. Faktör gruplarını oluşturmak için Varimaks Dönüştürmesi (varimax rotation) kullanılmıştır.

Faktör analizi ile hem faktörleri belirlemek hem de orijinal değişkenler arasındaki benzerlik ve çakışmalar önlenmek istenmiştir. Araştırmada iş tatmini bağımlı değişken, teknoloji kullanımı ise bağımsız değişkendir.

Faktör analizi programı işletildiğinde önce değişkenlere ait standart sapma ve korelasyon katsayıları hesaplanmaktadır. Faktörlerin sayısını belirlemek için bir çok yöntem önerilmekle birlikte en yaygın kullanılan değerleri (eigenvalue > 1) 1'den büyük olan varyansları kapsayan faktörlerin alınmasıdır.

124 adet ankete verilen cevaplar SPSS 16.0 istatistiksel paket programınca değerlendirilmiştir. Teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum boyutlarının belirlenebilmesi amacıyla toplam 15 adet maddeye uygulanan temel bileşenler faktör analizi (principal components factor analysis) sonucunda toplam varyansın yaklaşık % 64'ünü açıklayan anlamlı 2 adet faktör elde edilmiştir (Tablo 5.3.1.). Bu faktörler:

Faktör 1 Teknoloji : Birinci faktörde yer alan değişkenler incelendiğinde, değişkenlerin iş tatmininin teknoloji boyutunu oluşturduğu tespit edilmiş ve bu faktöre teknoloji ismi verilmiştir. Bu faktör 9 adet değişkenle yüksek ölçüde korelasyona sahip olup toplam değişimin % 55,948 ini açıklamaktadır.

Birinci faktör, iş tatmininin teknoloji boyutunda yer alan değişkenler sırasıyla;

- Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etken bir şekilde ulaşabiliyoruz.
- Teknoloji kullanımı ile kurum içi iletişim etkenleşmektedir.
- Teknoloji kullanımı ile kurum içi bilgi paylaşımı kolaylaşmakta ve etkenleşmektedir.
- Hastanede bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar.
- Kayıt altına alınan veriler, sağlık personelinin performanslarını değerlendirmesine yardımcı bir kaynak oluşturur.
- Hasta bakım standartlarının gelişimine alt yapı hazırlar.
- Hastanedeki bilgisayar kullanımı, hastanın bütüncül bakım almasını sağlar.
- Hastanelerde bilgisayar kullanımı verimliliği artırır.
- Teknolojik yeniliklerin hastanelerde kullanılması sağlık personelinin iş tatminini artırır şeklindedir.

Faktör 1' de yüklenen 9 maddenin güvenilirlik analizi 0,918 dir.

Faktör 2 Bireysel : İkinci faktörde yer alan değişkenler incelendiğinde, değişkenlerin iş tatmininin bireysel boyutunu oluşturduğu tespit edilmiş ve bu faktöre bireysel ismi verilmiştir. Bu faktör 6 adet değişkenle yüksek ölçüde korelasyona sahip olup toplam değişimin % 8,041'ini açıklamaktadır.

İkinci faktör, iş tatmininin bireysel boyutunda yer alan değişkenler sırasıyla;

- İş yerinde teknoloji kullanımı çalışma başarısını etkileyecek inisiyatif alma ve yetki devri konusunda işimi kolaylaştırmaktadır.
- Teknoloji kullanımı ile iş görenler arasında görev dağılımı daha belirgin şekilde yapılabilmektedir.

➤ Teknoloji kullanımı ile hastanedeki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olabilmektedir.

➤ Teknoloji kullanımı ile işteki yetiştirme ve eğitim imkanları kolaylaşmaktadır.

➤ Teknoloji kullanımı ile asli görevimize daha fazla zaman ayırabiliyoruz.

➤ Teknoloji kullanımı ile meslek gelişimimiz daha hızlı ilerlemektedir.

Faktör 2' de yüklenen 9 maddenin güvenilirlik analizi 0,903 dür.

Tablo 5.3.1. Teknoloji Kullanımı ve İş Tatminine Yönelik Tutum Faktörleri

Faktörler	Faktör Yükları	Eigen Değeri	Varyans %	Kümülatif %	Cronbach Alpha
Faktör 1 : Teknoloji		8,392	55,948	55,948	0,918
Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etkin bir şekilde ulaşabiliyoruz.	0,623				
Teknoloji kullanımı ile kurum içi iletişim etkenleşmektedir.	0,7				
Teknoloji kullanımı ile kurum içi bilgi paylaşımı kolaylaşmakta ve etkenleşmektedir.	0,706				
Hastanede bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar.	0,746				
Kayıt altına alınan veriler; sağlık personelinin performanslarının değerlendirilmesine yardımcı bir kaynak oluşturur.	0,75				
Hasta bakım standartlarının gelişimine alt yapı hazırlar.	0,773				
Hastanedeki bilgisayar kullanımı, hastanın bütüncül bakım almasını sağlar.	0,59				
Hastanelerde bilgisayar kullanımı verimliliği artırır.	0,602				
Teknolojik yeniliklerin hastanelerde kullanılması sağlık personelinin iş tatmini artırır.	0,665				
Faktör 2: Bireysel		1,206	8,041	63,989	0,903
İş yerinde teknoloji kullanımı çalışma başarısını etkileyecek inisiyatif alma ve yetki devri konusunda işimi kolaylaştırmaktadır.	0,759				
Teknoloji kullanımı ile iş görenler arasında görev dağılımı daha belirgin şekilde yapılabilir.	0,742				

Teknoloji kullanımı ile hastanedeki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olabilmektedir.	0,794				
Teknoloji kullanımı ile işteki yetiştirme ve eğitim imkanları kolaylaşmaktadır.	0,544				
Teknoloji kullanımı ile asli görevlerimize daha fazla zaman ayırabiliyoruz.	0,797				
Teknoloji kullanımı ile mesleki gelişimimiz daha hızlı ilerlemektedir.	0,802				

5. 4. Teknoloji Kullanımı ve İş Tatminine Yönelik Tutum Ortalamaları ile Cinsiyet Grupları Arasında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığının Değerlendirmesi

Teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik olarak geliştirmiş olduğumuz tutum ölçeği ortalamalarının, 5 li likert ölçeğinde “4 katılıyorum” derecesi sonucuna göre, araştırmaya katılanların cinsiyet grupları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının istatistiki açıdan değerlendirilmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır.

Tablo 5.4.1. Bağımsız Örneklem T-Testi Cinsiyet

Teknoloji Kullanımı ve İş Tatmine Yönelik Tutumlar	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
İş yerinde teknoloji kullanımı çalışma başarısını etkileyecek inisiyatif alma ve yetki devri konusunda işimi kolaylaştırmaktadır.	kadın	101	3,1386	1,15784	-1,740	0,084
	erkek	21	3,619	1,11697	-1,782	
Teknoloji kullanımı ile iş görenler arasında görev dağılımı daha belirgin şekilde yapılabilir.	kadın	100	3,12	1,16584	-1,281	0,203
	erkek	21	3,4762	1,12335	-1,312	
Teknoloji kullanımı ile hastanedeki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olabilmektedir.	kadın	101	2,7228	1,29706	-,877	0,382
	erkek	21	3	1,41421	-,829	
Teknoloji kullanımı ile işteki yetiştirme ve eğitim imkanları kolaylaşmaktadır.	kadın	100	3,42	1,10261	-,399	0,69
	erkek	21	3,5238	0,98077	-,431	
Teknoloji kullanımı ile asli görevlerimize daha fazla zaman ayırabiliyoruz.	kadın	102	3,2647	1,2017	-,556	0,579
	erkek	21	3,4286	1,36277	-,512	
Teknoloji kullanımı ile mesleki gelişimimiz daha hızlı ilerlemektedir	kadın	101	3,396	1,15827	-,184	0,854
	erkek	20	3,45	1,39454	-,162	
Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etkin bir şekilde ulaşabiliyoruz.	kadın	100	3,84	1,02218	-1,071	0,286
	erkek	21	4,0952	0,83095	-1,226	

Teknoloji kullanımı ile kurum içi iletişim etkenleşmektedir.	kadın	98	3,4082	1,05358	-,657	0,512
	erkek	21	3,5714	0,92582	-,715	
Teknoloji kullanımı ile kurum içi bilgi paylaşımı kolaylaşmakta ve etkenleşmektedir.	kadın	101	3,5149	1,06409	-1,752	0,082
	erkek	21	3,9524	0,92066	-1,927	
Hastanede bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar.	kadın	101	3,6832	1,17414	-1,323	0,188
	erkek	20	4,05	0,88704	-1,594	
Kayıt altına alınan veriler; sağlık personelinin performanslarının değerlendirilmesine yardımcı bir kaynak oluşturur.	kadın	102	3,598	1,16262	-1,430	0,155
	erkek	20	4	1,07606	-1,507	

Tablo 5.4.1.' in devamı

Hasta bakım standartlarının gelişimine alt yapı hazırlar.	kadın	100	3,69	1,06073	-,417	0,677
	erkek	20	3,8	1,15166	-,395	
Hastanedeki bilgisayar kullanımı, hastanın bütüncül bakım almasını sağlar.	kadın	101	3,505	1,11914	-,518	0,605
	erkek	20	3,65	1,26803	-,476	
Hastanelerde bilgisayar kullanımı verimliliği artırır.	kadın	102	3,6373	1,08809	-1,969	0,051
	erkek	20	4,15	0,9333	-2,183	
Teknolojik yeniliklerin hastanelerde kullanılması sağlık personelinin iş tatmini artırır.	kadın	102	3,5392	1,14901	-1,491	0,139
	erkek	20	3,95	0,99868	-1,639	

Yukarıdaki bağımsız örneklem t-testi tablosundan görüldüğü üzere, P (anlamlılık) değerlerine bakıldığında cinsiyet grupları açısından teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum ortalamalarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Anlamlılık değerleri 0.05 den büyük olduğu için gruplar arasında fark yoktur ($p > 0.05$).

5. 5. Teknoloji Kullanımı ve İş Tatminine Yönelik Tutum Ortalamaları ile Yaş Grupları Arasında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığının Değerlendirmesi

Aşağıdaki yaş grupları tanımlayıcı istatistik tablosunda araştırmanın anketinde yer alan “48 ve üstü” yaş grubu görülmemektedir. Araştırmada 48 ve üstü yaş grubunda bulunan 2 kişi anova (varyans) analizinde sonuçların daha anlamlı olması amacıyla “38-47” yaş grubuna kodlanmıştır.

Tablo 5.5.1. Yaş Grupları Tanımlayıcı İstatistik

Teknoloji Kullanımı ve İş Tatmine Yönelik Tutumlar	Yaş Grupları	N	Ortalama	Std. Sapma
İş yerinde teknoloji kullanımı çalışma başarısını etkileyecek inisiyatif alma ve yetki devri konusunda işimi kolaylaştırmaktadır.	18-27	24	3,5417	1,10253
	28-37	80	3,2375	1,10515
	38-47	18	2,7222	1,36363
	Total	122	3,2213	1,16074
Teknoloji kullanımı ile iş görenler arasında görev dağılımı daha belirgin şekilde yapılabilmektedir.	18-27	25	3,52	1,15902
	28-37	79	3,0759	1,12969
	38-47	17	3,1765	1,28624
	Total	121	3,1818	1,1619

Tablo 5.5.1.' in devamı

Teknoloji kullanımı ile hastanedeki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olabilmektedir.	18-27	25	3,28	1,30767
	28-37	79	2,6076	1,26509
	38-47	18	2,7778	1,43714
	Total	122	2,7705	1,31606
Teknoloji kullanımı ile işteki yetiştirme ve eğitim imkanları kolaylaşmaktadır.	18-27	25	3,6	1,22474
	28-37	79	3,4557	1,03524
	38-47	17	3,1176	1,0537
	Total	121	3,438	1,07929
Teknoloji kullanımı ile asli görevlerimize daha fazla zaman ayırabiliyoruz.	18-27	25	3,76	1,2
	28-37	80	3,2125	1,19803
	38-47	18	3	1,28338
	Total	123	3,2927	1,22629
Teknoloji kullanımı ile mesleki gelişimimiz daha hızlı ilerlemektedir	18-27	24	4,0417	0,99909
	28-37	79	3,2785	1,16505
	38-47	18	3,1111	1,32349
	Total	121	3,405	1,19428
Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etken bir şekilde ulaşabiliyoruz.	18-27	24	4,3333	0,70196
	28-37	80	3,8	1,04821
	38-47	17	3,6471	0,93148
	Total	121	3,8843	0,99323
Teknoloji kullanımı ile kurum içi iletişim etkenleşmektedir.	18-27	24	3,7917	1,02062
	28-37	77	3,3377	0,98155
	38-47	18	3,3889	1,19503
	Total	119	3,437	1,03037

Teknoloji kullanımı ile kurum içi bilgi paylaşımı kolaylaşmakta ve etkenleşmektedir.	18-27	25	3,88	1,0924
	28-37	79	3,5316	1,01065
	38-47	18	3,4444	1,14903
	Total	122	3,5902	1,05042
Hastanede bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar.	18-27	24	4,25	0,89685
	28-37	79	3,6709	1,10618
	38-47	18	3,3889	1,37793
	Total	121	3,7438	1,13673
Kayıt altına alınan veriler; sağlık personelinin performanslarının değerlendirilmesine yardımcı bir kaynak oluşturur.	18-27	24	4	1,14208
	28-37	80	3,5875	1,14399
	38-47	18	3,5556	1,19913
	Total	122	3,6639	1,1543

Tablo 5.5.1. ' in devamı

Hasta bakım standartlarının gelişimine alt yapı hazırlar.	18-27	23	4,087	1,16436
	28-37	80	3,5625	1,05355
	38-47	17	3,8824	0,92752
	Total	120	3,7083	1,07215
Hastanedeki bilgisayar kullanımı, hastanın bütüncül bakım almasını sağlar.	18-27	24	4,0833	1,01795
	28-37	79	3,3544	1,13271
	38-47	18	3,5556	1,14903
	Total	121	3,5289	1,14072
Hastanelerde bilgisayar kullanımı verimliliği artırır.	18-27	24	4,0417	1,0417
	28-37	80	3,625	1,05991
	38-47	18	3,7222	1,17851
	Total	122	3,7213	1,07766
Teknolojik yeniliklerin hastanelerde kullanılması sağlık personelinin iş tatmini artırır.	18-27	24	3,875	1,07592
	28-37	80	3,525	1,14709
	38-47	18	3,6111	1,14475
	Total	122	3,6066	1,13223

Teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik olarak geliştirmiş olduğumuz tutum ölçeği ortalamalarının, 5 li likert ölçeğinde “4 katılıyorum” derecesi sonucuna göre, araştırmaya katılanların yaş grupları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının istatistiki açıdan değerlendirmek amacıyla anova (varyans) analizi yapılmıştır.

Tablo 5.5.2. Yaş Grupları Anova (Varyans) Analizi

Teknoloji Kullanımı ve İş Tatmine Yönelik Tutumlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	N	Kareler Ortalaması	F	P
İş yerinde teknoloji kullanımı çalışma başarısını etkileyecek insiyatif alma ve yetki devri konusunda işimi kolaylaştırmaktadır.	Gruplar Arası	6,968	2	3,484	2,657	0,074
	Grup İçi	156,057	119	1,311		
	Total	163,025	121			
Teknoloji kullanımı ile iş görenler arasında görev dağılımı daha belirgin şekilde yapılabilmektedir.	Gruplar Arası	3,745	2	1,873	1,396	0,252
	Grup İçi	158,255	118	1,341		
	Total	162	120			
Teknoloji kullanımı ile hastanedeki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olabilmektedir.	Gruplar Arası	8,587	2	4,294	2,542	0,083
	Grup İçi	200,987	119	1,689		
	Total	209,574	121			

Tablo 5.5.2' nin devamı

Teknoloji kullanımı ile işteki yetiştirme ve eğitim imkanları kolaylaşmaktadır.	Gruplar Arası	2,425	2	1,213	1,042	0,356
	Grup İçi	137,36	118	1,164		
	Total	139,785	120			
Teknoloji kullanımı ile asli görevlerimize daha fazla zaman ayırabiliyoruz.	Gruplar Arası	7,516	2	3,758	2,563	0,081
	Grup İçi	175,948	120	1,466		
	Total	183,463	122			
Teknoloji kullanımı ile mesleki gelişimimiz daha hızlı ilerlemektedir	Gruplar Arası	12,547	2	6,274	4,667	0,011
	Grup İçi	158,61	118	1,344		
	Total	171,157	120			
Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etken bir şekilde ulaşabiliyoruz.	Gruplar Arası	6,364	2	3,182	3,352	0,038
	Grup İçi	112,016	118	0,949		
	Total	118,38	120			
Teknoloji kullanımı ile kurum içi iletişim etkenleşmektedir.	Gruplar Arası	3,82	2	1,91	1,824	0,166
	Grup İçi	121,457	116	1,047		
	Total	125,277	118			
Teknoloji kullanımı ile kurum içi bilgi paylaşımı kolaylaşmakta ve etkenleşmektedir.	Gruplar Arası	2,753	2	1,376	1,253	0,289
	Grup İçi	130,755	119	1,099		
	Total	133,508	121			
Hastanede bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar.	Gruplar Arası	8,837	2	4,419	3,566	0,031
	Grup İçi	146,221	118	1,239		
	Total	155,058	120			
Kayıt altına alınan veriler; sağlık personelinin performanslarının değerlendirilmesine yardımcı bir kaynak oluşturur.	Gruplar Arası	3,389	2	1,695	1,278	0,282
	Grup İçi	157,832	119	1,326		
	Total	161,221	121			
	Gruplar Arası	5,513	2	2,757	2,457	0,09

Hasta bakım standartlarının gelişimine alt yapı hazırlar.	Grup İçi	131,278	117	1,122		
	Total	136,792	119			
Hastanedeki bilgisayar kullanımı, hastanın bütüncül bakım almasını sağlar.	Gruplar Arası	9,795	2	4,898	3,949	0,022
	Grup İçi	146,354	118	1,24		
	Total	156,149	120			
Hastanelerde bilgisayar kullanımı verimliliği artırır.	Gruplar Arası	3,205	2	1,603	1,389	0,253
	Grup İçi	137,319	119	1,154		
	Total	140,525	121			
Teknolojik yeniliklerin hastanelerde kullanılması sağlık personelinin iş tatmini artırır.	Gruplar Arası	2,262	2	1,131	0,881	0,417
	Grup İçi	152,853	119	1,284		
	Total	155,115	121			

Yukarıdaki Yaş Grupları anova (varyans) analizi tablosundan görüldüğü üzere, F testinin P değerlerine bakıldığında teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum ortalamalarında 18-27 (ort 4,0417, 4,3333 ve 4,0833) ile 28-37 (Ort 3,2785, 3,8 ve 3,3544) (P 0,011, 0,038 ve 0,022) yaş grupları arasında teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörü olan bireysel faktör ve teknoloji faktörü boyutlarında farklılık ortaya çıkmıştır (P<.05).

Yaş Grupları anova (varyans) analizi tablosundan görüldüğü üzere, F testinin P değerlerine bakıldığında teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum ortalamalarında 18-27 (ort 4,25) ile 38-47 (Ort 3,3889) (P 0,031) yaş grupları arasında teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörü olan teknoloji faktörü boyutunda farklılık ortaya çıkmıştır (P<.05).

Ortaya çıkan bu farklılığın hangi gruplar ortalamaları arasında olduğunu istatistiki açıdan bulmak için post hoc testleri yapılır. Post hoc testlerinden hangi testin kullanılacağına yönelik karar standartları vardır. Grup varyanslarının eşit olduğu durumlarda ortalama puanların çoklu karşılaştırılmasında sıklıkla kullanılan testlerden biri de Tukey HSD testidir (Büyüköztürk, 2005, 48.). Bu araştırmada yaş grupları varyanslarının eşitliği söz konusu olduğundan Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Tablo 5.5.3. Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Testi

Teknoloji Kullanımı ve İş Tatmine Yönelik Tutumlar	(I) Çalışma Yılı	(J) Çalışma Yılı	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P
Teknoloji kullanımı ile mesleki	18-27	28-37	,76319*	0,27135	0,029

gelişimimiz daha hızlı ilerlemektedir.		38-47	0,91667	0,37575	0,075
		48 ve üstü	1,04167	0,85684	0,618
	28-37	18-27	-,76319*	0,27135	0,029
		38-47	0,15348	0,31917	0,963
		48 ve üstü	0,27848	0,83358	0,987
	38-47	18-27	-0,91667	0,37575	0,075
		28-37	-0,15348	0,31917	0,963
		48 ve üstü	0,125	0,87316	0,999
	48 ve üstü	18-27	-1,04167	0,85684	0,618
		28-37	-0,27848	0,83358	0,987
		38-47	-0,125	0,87316	0,999

Tablo 5.5.3' ün devamı

Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etken bir şekilde ulaşabiliyoruz.	18-27	28-37	0,53333	0,22768	0,094
		38-47	0,66667	0,32198	0,169
		48 ve üstü	0,83333	0,71998	0,655
	28-37	18-27	-0,53333	0,22768	0,094
		38-47	0,13333	0,27525	0,962
		48 ve üstü	0,3	0,70032	0,974
	38-47	18-27	-0,66667	0,32198	0,169
		28-37	-0,13333	0,27525	0,962
		48 ve üstü	0,16667	0,7364	0,996
	48 ve üstü	18-27	-0,83333	0,71998	0,655
		28-37	-0,3	0,70032	0,974
		38-47	-0,16667	0,7364	0,996
Hastanede bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar.	18-27	28-37	0,57911	0,26054	0,123
		38-47	0,875	0,36077	0,078
		48 ve üstü	0,75	0,82269	0,799
	28-37	18-27	-0,57911	0,26054	0,123
		38-47	0,29589	0,30645	0,769
		48 ve üstü	0,17089	0,80036	0,997
	38-47	18-27	-0,875	0,36077	0,078
		28-37	-0,29589	0,30645	0,769
		48 ve üstü	-0,125	0,83836	0,999
	48 ve üstü	18-27	-0,75	0,82269	0,799
		28-37	-0,17089	0,80036	0,997

		38-47	0,125	0,83836	0,999
Hastanelerde bilgisayar kullanımı, hastanın bütüncül bakım almasını sağlar.	18-27	28-37	,72890*	0,26028	0,03
		38-47	0,58333	0,36042	0,372
		48 ve üstü	0,08333	0,82189	1
	28-37	18-27	-,72890*	0,26028	0,03
		38-47	-0,14557	0,30615	0,964
		48 ve üstü	-0,64557	0,79958	0,851
	38-47	18-27	-0,58333	0,36042	0,372
		28-37	0,14557	0,30615	0,964
		48 ve üstü	-0,5	0,83755	0,933
	48 ve üstü	18-27	-0,08333	0,82189	1
		28-37	0,64557	0,79958	0,851
		38-47	0,5	0,83755	0,933

Yukarıdaki Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Testi tablosundan görüldüğü üzere teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörlerinden bireysel faktör maddelerinden olan “Teknoloji kullanımı ile mesleki gelişimimiz daha hızlı ilerlemektedir.” maddesi açısından; 18 - 27 (Ort= 4,0417) ve 28-37 (Ort= 3,2785) yaş grupları arasında ortalamalar açısından fark vardır ($P=0,029$). Teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörlerinden teknoloji faktörü maddelerinden olan “Hastanelerde bilgisayar kullanımı, hastanın bütüncül bakım almasını sağlar.” maddesi açısından; 18 - 27 (Ort=4,0833) ve 28-37 (Ort=3,3544) yaş grupları arasında ortalamalar açısından fark tespit edilmiştir ($P= 0,03$) ($P<0,05$).

Teknoloji faktörü açısından; “Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etken bir şekilde ulaşabiliyoruz.” maddesi ile “Hastanede bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar.” maddesinde yaş grupları arasında P değeri açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır ($P=0,094$ ve $0,078$) ($P>0,05$).

Bu araştırmada bireysel faktör açısından; 18 - 27 (Ort= 4,0417) yaş grubundakiler, 28-37 (Ort= 3,2785) yaş grubundakilere kıyasla örgütlerinde teknoloji kullanımının mesleki gelişimlerine daha fazla katkı sağladığını ifade etmektedirler. Teknoloji faktörü açısından; 18 - 27 (Ort= 4,0833) yaş grubundakiler, 28-37 (Ort=3,3544) yaş grubundakilere kıyasla örgütlerinde teknoloji kullanımının hastaların bütüncül bakım almalarını sağladığını daha fazla ifade etmektedirler. Yani çalışanlarda

yaş ortalaması düştükçe örgütte teknoloji kullanımının olumlu olarak algılanmasında bir artış olduğu görülmektedir.

Hemşire iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerin incelendiği bazı çalışmalarda hemşirelerin yaşlarına göre iş doyum puanları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Ancak diğer bazı çalışmalarda ise yaş ortalaması yükseldikçe hemşire iş doyumunun anlamlı şekilde yükseldiği gösterilmiştir. Söylemez ve arkadaşlarının (2005) ülkemizde hemşire iş doyumunu ile ilgili yapılan bir metaanaliz çalışmasında hemşire yaşının hemşire iş doyumunu üzerinde %15 etkisi olduğu ve yaş arttıkça iş doyumunun arttığı bulunmuştur. Bunun aksine Türkistanlı ve arkadaşlarının (1999) yaptığı diğer bir çalışmada genç hemşirelerin daha yüksek doyuma sahip oldukları belirlenmiştir.

5. 6. Teknoloji Kullanımı ve İş Tatminine Yönelik Tutum Ortalamaları ile Eğitim Grupları Arasında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığının Değerlendirmesi

Aşağıdaki Eğitim Grupları tanımlayıcı istatistik tablosunda araştırmanın anketinde yer alan “Yüksek lisans” grup görülmemektedir. Araştırmada yüksek lisans eğitim grubunda yer alan 5 kişi anova (varyans) analizinde sonuçların daha anlamlı olması amacıyla lisans eğitim grubuna kodlanmıştır.

Tablo 5.6.1. Eğitim Durumu Grupları Tanımlayıcı İstatistik

Teknoloji Kullanımı ve İş Tatmine Yönelik Tutumlar	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma
İş yerinde teknoloji kullanımı çalışma başarısını etkileyecek inisiyatif alma ve yetki devri konusunda işimi kolaylaştırmaktadır.	lise	31	3,3871	0,98919
	ön lisans	59	3,0678	1,21576
	lisans	32	3,3438	1,20775
	Total	122	3,2213	1,16074
Teknoloji kullanımı ile iş görenler arasında görev dağılımı daha belirgin şekilde yapılabilmektedir.	lise	31	3,0645	0,96386
	ön lisans	58	3,1034	1,27993
	lisans	32	3,4375	1,10534
	Total	121	3,1818	1,1619
Teknoloji kullanımı ile hastanedeki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf	lise	30	3	1,33907
	ön lisans	60	2,4333	1,26714

olabilmektedir.	lisans	32	3,1875	1,25563
	Total	122	2,7705	1,31606
Teknoloji kullanımı ile işteki yetiştirme ve eğitim imkanları kolaylaşmaktadır.	lise	31	3,3548	0,95038
	ön lisans	59	3,4068	1,08467
	lisans	31	3,5806	1,20483
	Total	121	3,438	1,07929
Teknoloji kullanımı ile asli görevlerimize daha fazla zaman ayırabiliyoruz.	lise	31	3,4194	1,28515
	ön lisans	60	3,2833	1,15115
	lisans	32	3,1875	1,33047
	Total	123	3,2927	1,22629
Teknoloji kullanımı ile mesleki gelişimimiz daha hızlı ilerlemektedir	lise	30	3,5333	1,16658
	ön lisans	59	3,2881	1,13032
	lisans	32	3,5	1,34404
	Total	121	3,405	1,19428

Tablo 5.6.1' in devamı

Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etkin bir şekilde ulaşabiliyoruz.	lise	30	4,0333	0,92786
	ön lisans	59	3,8136	1,00815
	lisans	32	3,875	1,03954
	Total	121	3,8843	0,99323
Teknoloji kullanımı ile kurum içi iletişim etkenleşmektedir.	lise	29	3,4483	0,98511
	ön lisans	59	3,3898	1,08305
	lisans	31	3,5161	0,99569
	Total	119	3,437	1,03037
Teknoloji kullanımı ile kurum içi bilgi paylaşımı kolaylaşmakta ve etkenleşmektedir. Hastanelerde işlemler (hasta veri kaydı gibi), bilgisayarla yürütülmelidir.	lise	31	3,7742	1,02338
	ön lisans	59	3,4746	1,10416
	lisans	32	3,625	0,97551
	Total	122	3,5902	1,05042
Hastanede bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar.	lise	29	3,8621	0,83342
	ön lisans	60	3,7333	1,17699
	lisans	32	3,6562	1,31024
	Total	121	3,7438	1,13673
Kayıt altına alınan veriler; sağlık personelinin performanslarının değerlendirilmesine yardımcı bir kaynak oluşturur.	lise	30	3,6333	0,99943
	ön lisans	60	3,5667	1,29362
	lisans	32	3,875	1,00803
	Total	122	3,6639	1,1543
Hasta bakım standartlarının gelişimine alt yapı hazırlar.	lise	29	3,6552	1,07822
	ön lisans	59	3,6441	1,079

	lisans	32	3,875	1,07012
	Total	120	3,7083	1,07215
Hastanedeki bilgisayar kullanımı, hastanın bütüncül bakım almasını sağlar.	lise	30	3,5667	1,10433
	ön lisans	59	3,4746	1,13496
	lisans	32	3,5938	1,21441
	Total	121	3,5289	1,14072
Hastanelerde bilgisayar kullanımı verimliliği artırır.	lise	30	3,8	0,96132
	ön lisans	60	3,6667	1,11487
	lisans	32	3,75	1,13592
	Total	122	3,7213	1,07766
Teknolojik yeniliklerin hastanelerde kullanılması sağlık personelinin iş tatmini artırır.	lise	30	3,6333	0,96431
	ön lisans	60	3,4833	1,20016
	lisans	32	3,8125	1,14828
	Total	122	3,6066	1,13223

Teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik olarak geliştirmiş olduğumuz tutum ölçeği ortalamalarının, 5 li likert ölçeğinde “4 katılıyorum” derecesi sonucuna göre, araştırmaya katılanların eğitim durumu grupları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının istatistiki açıdan değerlendirmesi amacıyla anova (varyans) analizi yapılmıştır.

Tablo 5.6.2. Eğitim Durumu Grupları Anova (Varyans) Analizi

Teknoloji Kullanımı ve İş Tatmine Yönelik Tutumlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	N	Kareler Ortalaması	F	P
İş yerinde teknoloji kullanımı çalışma başarısını etkileyecek inisiyatif alma ve yetki devri konusunda işimi kolaylaştırmaktadır.	Gruplar Arası	2,722	2	1,361	1,01	0,367
	Grup İçi	160,302	119	1,347		
	Total	163,025	121			
Teknoloji kullanımı ile iş görenler arasında görev dağılımı daha belirgin şekilde yapılabilmektedir.	Gruplar Arası	2,875	2	1,437	1,066	0,348
	Grup İçi	159,125	118	1,349		
	Total	162	120			
Teknoloji kullanımı ile hastanedeki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olabilmektedir.	Gruplar Arası	13,965	2	6,983	4,248	0,017
	Grup İçi	195,608	119	1,644		
	Total	209,574	121			
Teknoloji kullanımı ile işteki yetiştirme ve eğitim imkanları kolaylaşmaktadır.	Gruplar Arası	0,903	2	0,451	0,383	0,682
	Grup İçi	138,882	118	1,177		
	Total	139,785	120			
Teknoloji kullanımı ile asli	Gruplar Arası	0,857	2	0,428	0,281	0,755
	Grup İçi	182,607	120	1,522		

görevlerimize daha fazla zaman ayırabiliyoruz.	Total	183,463	122			
Teknoloji kullanımı ile mesleki gelişimimiz daha hızlı ilerlemektedir	Gruplar Arası	1,589	2	0,794	0,553	0,577
	Grup İçi	169,568	118	1,437		
	Total	171,157	120			
Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etkin bir şekilde ulaşabiliyoruz.	Gruplar Arası	0,964	2	0,482	0,485	0,617
	Grup İçi	117,416	118	0,995		
	Total	118,38	120			
Teknoloji kullanımı ile kurum içi iletişim etkenleşmektedir.	Gruplar Arası	0,329	2	0,165	0,153	0,859
	Grup İçi	124,948	116	1,077		
	Total	125,277	118			
Teknoloji kullanımı ile kurum içi bilgi paylaşımı kolaylaşmakta ve etkenleşmektedir.	Gruplar Arası	1,877	2	0,938	0,848	0,431
	Grup İçi	131,631	119	1,106		
	Total	133,508	121			
Hastanede bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar.	Gruplar Arası	0,657	2	0,329	0,251	0,778
	Grup İçi	154,4	118	1,308		
	Total	155,058	120			

Tablo 5.6.2. 'nin devamı

Kayıt altına alınan veriler; sağlık personelinin performanslarının değerlendirilmesine yardımcı bir kaynak oluşturur.	Gruplar Arası	2,021	2	1,011	0,755	0,472
	Grup İçi	159,2	119	1,338		
	Total	161,221	121			
Hasta bakım standartlarının gelişimine alt yapı hazırlar.	Gruplar Arası	1,215	2	0,607	0,524	0,594
	Grup İçi	135,577	117	1,159		
	Total	136,792	119			
Hastanedeki bilgisayar kullanımı, hastanın bütüncül bakım almasını sağlar.	Gruplar Arası	0,351	2	0,176	0,133	0,876
	Grup İçi	155,797	118	1,32		
	Total	156,149	120			
Hastanelerde bilgisayar kullanımı verimliliği artırır.	Gruplar Arası	0,391	2	0,196	0,166	0,847
	Grup İçi	140,133	119	1,178		
	Total	140,525	121			
Teknolojik yeniliklerin hastanelerde kullanılması sağlık personelinin iş tatmini artırır.	Gruplar Arası	2,29	2	1,145	0,891	0,413
	Grup İçi	152,825	119	1,284		
	Total	155,115	121			

Yukarıdaki Eğitim Grupları anova (varyans) analizi tablosundan görüldüğü üzere, F testinin P değerlerine bakıldığında teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum ortalamalarında ortalamaları için lisans (Ort= 3,1875) ve ön lisans (Ort= 2,4333) (P=0,017) eğitim grupları arasında bireysel faktör boyutunda farklılık ortaya çıkmıştır (P<0,05).

Tablo 5.6.3. Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Testi

Teknoloji Kullanımı ve İş Tatmine Yönelik Tutumlar	(I) Çalışma Yılı	(J) Çalışma Yılı	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P
Teknoloji kullanımı ile hastanedeki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olabilmektedir.	lise	ön lisans	0,56667	0,28639	0,202
		lisans	-0,2963	0,33975	0,819
		yüksek lisans	0,4	0,61867	0,917
	ön lisans	lise	-0,56667	0,28639	0,202
		lisans	-,86296*	0,29681	0,022
		yüksek lisans	-0,16667	0,59616	0,992
	lisans	lise	0,2963	0,33975	0,819
		ön lisans	,86296*	0,29681	0,022
		yüksek lisans	0,6963	0,62356	0,68
	yüksek lisans	lise	-0,4	0,61867	0,917
		ön lisans	0,16667	0,59616	0,992
		lisans	-0,6963	0,62356	0,68

Ortaya çıkan bu farklılığın hangi grup ortalamaları arasında olduğunu istatistiki açıdan bulmak için post hoc testleri yapılır. Post hoc testlerinden hangi testin kullanılacağına yönelik karar standartları vardır. Grup varyanslarının eşit olduğu durumlarda ortalama puanların çoklu karşılaştırılmasında sıklıkla kullanılan testlerden biri de Tukey HSD testidir (Büyüköztürk, 2005, 48.). Bu araştırmada eğitim grupları varyanslarının eşitliği söz konusu olduğundan Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Yukarıdaki Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Testi tablosundan görüldüğü üzere teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörlerinden bireysel açıdan; lisans (Ort= 3,1875) eğitim düzeyi ile ön lisans (Ort= 2,4333) eğitim düzeyindekiler arasında ortalamalar açısından fark tespit edilmiştir (P=0,022) (P<0,05). Bu araştırmada bireysel faktör açısından; lisans (Ort.=3,6847) eğitim düzeyine sahip olanlar, ön lisans (Ort.=3,2245) eğitim düzeyine sahip olanlara kıyasla örgütlerinde teknoloji kullanımının başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olmasını sağladığını ifade etmektedirler. Yani çalışanlarda eğitim düzeyi yükseldikçe bireysel faktörlerin olumlu olarak algılanmasında bir artış görülmektedir.

Eğitim düzeyinin hemşire iş doyumunu üzerine etkisini inceleyen çalışmalarda hemşire eğitim düzeyi ile iş doyumunun negatif yönde ilişkili olduğu, eğitim düzeyi azaldıkça iş doyumunun yükseldiği saptanmıştır. Bazı çalışmalarda ise eğitim düzeyi

yükseldikçe hemşire iş doyumunun ve moralinin yükseldiği bulunmuştur. Diğer çalışmalarda ise hemşire eğitim düzeyine göre iş doyum puanlarının anlamlı fark göstermediği görülmüştür (Yürümezoğlu, 2007: 11).

Bu sonuçlar, eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte çalışanların örgütlerinde teknoloji kullanımı beklentilerinin artması şeklinde yorumlanabilir. Eğitim düzeyi arttıkça çalışanlar örgütte başarı, takdir ve ödüllendirme uygulamalarını daha sorgulayıcı ve bilinçli bir şekilde değerlendirdiklerinden, bu uygulamalarda teknoloji kullanımını tercih etmektedirler. Bu da iş tatmininde teknoloji kullanımının bireysel açıdan tatmin düzeyini arttırdığını göstermektedir.

5. 7. Teknoloji Kullanımı ve İş Tatminine Yönelik Tutum Ortalamaları ile Çalışma Yılı Grupları Arasında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığının Değerlendirmesi

Aşağıdaki tanımlayıcı istatistik tablosunda araştırmanın anketinde yer alan çalışma yılı grupları yer almaktadır.

Tablo 5.7.1. Çalışma Yılı Grupları Tanımlayıcı İstatistik

Teknoloji Kullanımı ve İş Tatmine Yönelik Tutumlar	Çalışma Yılı	N	Ortalama	Std. Sapma
İş yerinde teknoloji kullanımı çalışma başarısını etkileyecek inisiyatif alma ve yetki devri konusunda işimi kolaylaştırmaktadır.	1-5 yıl	35	3,4857	1,09468
	6-10 yıl	26	3,5	1,02956
	11-15 yıl	40	3,025	1,07387
	16 yıl ve üstü	21	2,8095	1,43593
	Total	122	3,2213	1,16074
Teknoloji kullanımı ile iş görenler arasında görev dağılımı daha belirgin şekilde yapılabilmektedir.	1-5 yıl	35	3,4286	1,21959
	6-10 yıl	26	3,5	1,06771
	11-15 yıl	39	2,8718	0,97817
	16 yıl ve üstü	21	2,9524	1,35927
	Total	121	3,1818	1,1619
Teknoloji kullanımı ile hastanedeki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olabilmektedir.	1-5 yıl	36	2,8889	1,32617
	6-10 yıl	25	3,08	1,52534
	11-15 yıl	40	2,65	1,05125
	16 yıl ve üstü	21	2,4286	1,46872
	Total	122	2,7705	1,31606

Teknoloji kullanımı ile işteki yetiştirme ve eğitim imkanları kolaylaşmaktadır.	1-5 yıl	36	3,7222	1,03126
	6-10 yıl	25	3,48	1,15902
	11-15 yıl	39	3,3077	1,05516
	16 yıl ve üstü	21	3,1429	1,06234
	Total	121	3,438	1,07929
Teknoloji kullanımı ile asli görevlerimize daha fazla zaman ayırabiliyoruz.	1-5 yıl	36	3,4722	1,36248
	6-10 yıl	26	3,5	1,17473
	11-15 yıl	40	3,2	1,09075
	16 yıl ve üstü	21	2,9048	1,26114
	Total	123	3,2927	1,22629
Teknoloji kullanımı ile mesleki gelişimimiz daha hızlı ilerlemektedir	1-5 yıl	35	3,5714	1,24347
	6-10 yıl	25	3,68	1,14455
	11-15 yıl	40	3,325	1,04728
	16 yıl ve üstü	21	2,9524	1,35927
	Total	121	3,405	1,19428

Tablo 5.7.1. ' in devamı

Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etkin bir şekilde ulaşabiliyoruz.	1-5 yıl	34	4,2059	0,84493
	6-10 yıl	26	4	1,0198
	11-15 yıl	40	3,75	0,98058
	16 yıl ve üstü	21	3,4762	1,07792
	Total	121	3,8843	0,99323
Teknoloji kullanımı ile kurum içi iletişim etkenleşmektedir.	1-5 yıl	35	3,5714	1,03713
	6-10 yıl	25	3,92	0,86217
	11-15 yıl	39	2,9744	0,93153
	16 yıl ve üstü	20	3,5	1,10024
	Total	119	3,437	1,03037
Teknoloji kullanımı ile kurum içi bilgi paylaşımı kolaylaşmakta ve etkenleşmektedir.	1-5 yıl	36	3,8056	1,09073
	6-10 yıl	25	4	0,8165
	11-15 yıl	40	3,2	0,96609
	16 yıl ve üstü	21	3,4762	1,16701
	Total	122	3,5902	1,05042
Hastanede bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar.	1-5 yıl	35	4,2571	0,81684
	6-10 yıl	25	3,92	0,95394
	11-15 yıl	40	3,375	1,16987
	16 yıl ve üstü	21	3,381	1,39557

	Total	121	3,7438	1,13673
Kayıt altına alınan veriler; sağlık personelinin performanslarının değerlendirilmesine yardımcı bir kaynak oluşturur.	1-5 yıl	35	3,8286	1,12422
	6-10 yıl	26	3,8846	1,24344
	11-15 yıl	40	3,575	1,03497
	16 yıl ve üstü	21	3,2857	1,27055
	Total	122	3,6639	1,1543
Hasta bakım standartlarının gelişimine alt yapı hazırlar.	1-5 yıl	33	3,7273	1,28142
	6-10 yıl	26	3,8846	1,14287
	11-15 yıl	40	3,55	0,93233
	16 yıl ve üstü	21	3,7619	0,88909
	Total	120	3,7083	1,07215
Hastanedeki bilgisayar kullanımı, hastanın bütüncül bakım almasını sağlar.	1-5 yıl	35	3,7143	1,15227
	6-10 yıl	26	3,5	1,2083
	11-15 yıl	39	3,3846	1,091
	16 yıl ve üstü	21	3,5238	1,16701
	Total	121	3,5289	1,14072

Tablo 5.7.1. ' in devamı

Hastanelerde bilgisayar kullanımı verimliliği artırır.	1-5 yıl	35	3,8857	0,96319
	6-10 yıl	26	3,8462	1,08415
	11-15 yıl	40	3,55	1,01147
	16 yıl ve üstü	21	3,619	1,35927
	Total	122	3,7213	1,07766
Teknolojik yeniliklerin hastanelerde kullanılması sağlık personelinin iş tatmini artırır.	1-5 yıl	35	3,6571	1,02736
	6-10 yıl	26	4,0385	1,03849
	11-15 yıl	40	3,375	1,16987
	16 yıl ve üstü	21	3,4286	1,24786
	Total	122	3,6066	1,13223

Teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik olarak geliştirmiş olduğumuz tutum ölçeği ortalamalarının, 5 li likert ölçeğinde “4 katılıyorum” derecesi sonucuna göre, araştırmaya katılanların eğitim durumu grupları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının istatistiki açıdan değerlendirmesi amacıyla anova (varyans) analizi yapılmıştır.

Tablo 5.7.2. Çalışma Yılı Grupları Anova (Varyans) Analizi

Teknoloji Kullanımı ve İş Tatmine Yönelik Tutumlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	N	Kareler Ortalaması	F	P
İş yerinde teknoloji kullanımı çalışma başarısını etkileyecek inisiyatif alma ve yetki devri konusunda işimi kolaylaştırmaktadır.	Gruplar Arası	9,569	3	3,19	2,453	0,067
	Grup İçi	153,456	118	1,3		
	Total	163,025	121			
Teknoloji kullanımı ile iş görenler arasında görev dağılımı daha belirgin şekilde yapılabilmektedir.	Gruplar Arası	9,617	3	3,206	2,461	0,066
	Grup İçi	152,383	117	1,302		
	Total	162	120			
Teknoloji kullanımı ile hastanedeki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olabilmektedir.	Gruplar Arası	5,935	3	1,978	1,146	0,333
	Grup İçi	203,638	118	1,726		
	Total	209,574	121			
Teknoloji kullanımı ile işteki yetiştirme ve eğitim imkanları kolaylaşmaktadır.	Gruplar Arası	5,444	3	1,815	1,58	0,198
	Grup İçi	134,341	117	1,148		
	Total	139,785	120			
Teknoloji kullanımı ile asli görevlerimize daha fazla zaman ayırabiliyoruz.	Gruplar Arası	5,782	3	1,927	1,291	0,281
	Grup İçi	177,682	119	1,493		
	Total	183,463	122			

Tablo 5.7.2.' nin devamı

Teknoloji kullanımı ile mesleki gelişimimiz daha hızlı ilerlemektedir	Gruplar Arası	7,418	3	2,473	1,767	0,157
	Grup İçi	163,739	117	1,399		
	Total	171,157	120			
Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etkin bir şekilde ulaşabiliyoruz.	Gruplar Arası	8,083	3	2,694	2,858	0,04
	Grup İçi	110,297	117	0,943		
	Total	118,38	120			
Teknoloji kullanımı ile kurum içi iletişim etkenleşmektedir.	Gruplar Arası	14,892	3	4,964	5,171	0,002
	Grup İçi	110,386	115	0,96		
	Total	125,277	118			
Teknoloji kullanımı ile kurum içi bilgi paylaşımı kolaylaşmakta ve etkenleşmektedir.	Gruplar Arası	12,231	3	4,077	3,967	0,01
	Grup İçi	121,277	118	1,028		
	Total	133,508	121			
Hastanede bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar.	Gruplar Arası	18,205	3	6,068	5,188	0,002
	Grup İçi	136,853	117	1,17		
	Total	155,058	120			
Kayıt altına alınan veriler; sağlık personelinin performanslarının değerlendirilmesine yardımcı bir kaynak oluşturur.	Gruplar Arası	5,535	3	1,845	1,398	0,247
	Grup İçi	155,686	118	1,319		
	Total	161,221	121			

Hasta bakım standartlarının gelişimine alt yapı hazırlar.	Gruplar Arası	1,883	3	0,628	0,54	0,656
	Grup İçi	134,909	116	1,163		
	Total	136,792	119			
Hastanedeki bilgisayar kullanımı, hastanın bütüncül bakım almasını sağlar.	Gruplar Arası	2,037	3	0,679	0,515	0,672
	Grup İçi	154,112	117	1,317		
	Total	156,149	120			
Hastanelerde bilgisayar kullanımı verimliliği artırır.	Gruplar Arası	2,745	3	0,915	0,784	0,505
	Grup İçi	137,78	118	1,168		
	Total	140,525	121			
Teknolojik yeniliklerin hastanelerde kullanılması sağlık personelinin iş tatmini artırır.	Gruplar Arası	7,75	3	2,583	2,068	0,108
	Grup İçi	147,365	118	1,249		
	Total	155,115	121			

Yukarıdaki Çalışma Yılı anova (varyans) analizi tablosundan görüldüğü üzere, F testinin P değerlerine bakıldığında teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum ortalamaları için 1-5 (Ort= 3,5714 ve 4,2571) yıl ve 11-15 (Ort= 2,9744 ve 3,375) (P=0,002) çalışma yılı; 1-5 (Ort= 4,2059) yıl ve 16 yıl ve üstü (Ort=3,4752) (P=0,04) çalışma yılı ile 6-10 (Ort= 4) yıl ve 11-15 (Ort=3,2) (P=0,01) çalışma yılı grupları arasında teknoloji faktörü boyutunda farklılıklar ortaya çıkmıştır (P<0,05).

Ortaya çıkan bu farklılıkların hangi grup ortalamaları arasında olduğunu istatistiki açıdan bulmak için post hoc testleri yapılır. Post hoc testlerinden hangi testin kullanılacağına yönelik karar standartları vardır. Grup varyanslarının eşit olduğu durumlarda ortalama puanların çoklu karşılaştırılmasında sıklıkla kullanılan testlerden biri de Tukey HSD testidir (Büyüköztürk, 2005, 48.). Bu araştırmada eğitim grupları varyanslarının eşitliği söz konusu olduğundan Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Tablo 5.7.3. Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Testi

Teknoloji Kullanımı ve İş Tatmine Yönelik Tutumlar	(I) Çalışma Yılı	(J) Çalışma Yılı	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P
Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etken bir şekilde ulaşabiliyoruz.	1-5 yıl	6-10 yıl	0,20588	0,25295	0,848
		11-15 yıl	0,45588	0,22648	0,189
		16 yıl ve üstü	,72969*	0,26948	0,038
	6-10 yıl	1-5 yıl	-0,20588	0,25295	0,848
		11-15 yıl	0,25	0,24459	0,737
		16 yıl ve üstü	0,52381	0,28487	0,261

	11-15 yıl	1-5 yıl	-0,45588	0,22648	0,189
		6-10 yıl	-0,25	0,24459	0,737
		16 yıl ve üstü	0,27381	0,26165	0,722
	16 yıl ve üstü	1-5 yıl	-,72969*	0,26948	0,038
		6-10 yıl	-0,52381	0,28487	0,261
		11-15 yıl	-0,27381	0,26165	0,722
Teknoloji kullanımı ile kurum içi iletişim etkenleşmektedir.	1-5 yıl	6-10 yıl	-0,34857	0,25655	0,528
		11-15 yıl	,59707*	0,22812	0,049
		16 yıl ve üstü	0,07143	0,27462	0,994
	6-10 yıl	1-5 yıl	0,34857	0,25655	0,528
		11-15 yıl	,94564*	0,25101	0,001
		16 yıl ve üstü	0,42	0,29392	0,484
	11-15 yıl	1-5 yıl	-,59707*	0,22812	0,049
		6-10 yıl	-,94564*	0,25101	0,001
		16 yıl ve üstü	-0,52564	0,26946	0,213
	16 yıl ve üstü	1-5 yıl	-0,07143	0,27462	0,994
		6-10 yıl	-0,42	0,29392	0,484
		11-15 yıl	0,52564	0,26946	0,213

Tablo 5.7.3. 'ün devamı

Teknoloji kullanımı ile kurum içi bilgi paylaşımı kolaylaşmakta ve etkenleşmektedir.	1-5 yıl	6-10 yıl	-0,19444	0,26393	0,882
		11-15 yıl	0,60556	0,2329	0,051
		16 yıl ve üstü	0,32937	0,27837	0,639
	6-10 yıl	1-5 yıl	0,19444	0,26393	0,882
		11-15 yıl	,80000*	0,25847	0,013
		16 yıl ve üstü	0,52381	0,30009	0,305
	11-15 yıl	1-5 yıl	-0,60556	0,2329	0,051
		6-10 yıl	-,80000*	0,25847	0,013
		16 yıl ve üstü	-0,27619	0,2732	0,743
	16 yıl ve üstü	1-5 yıl	-0,32937	0,27837	0,639
		6-10 yıl	-0,52381	0,30009	0,305
		11-15 yıl	0,27619	0,2732	0,743
Hastanelerde bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar.	1-5 yıl	6-10 yıl	0,33714	0,28321	0,634
		11-15 yıl	,88214*	0,25032	0,003
		16 yıl ve üstü	,87619*	0,29853	0,021

	6-10 yıl	1-5 yıl	-0,33714	0,28321	0,634
		11-15 yıl	0,545	0,27573	0,203
		16 yıl ve üstü	0,53905	0,32014	0,337
	11-15 yıl	1-5 yıl	-,88214*	0,25032	0,003
		6-10 yıl	-0,545	0,27573	0,203
		16 yıl ve üstü	-0,00595	0,29145	1
	16 yıl ve üstü	1-5 yıl	-,87619*	0,29853	0,021
		6-10 yıl	-0,53905	0,32014	0,337
		11-15 yıl	0,00595	0,29145	1

Yukarıdaki Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Testi tablosundan görüldüğü üzere teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörlerinden teknoloji faktörü maddelerinden “Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etken bir şekilde ulaşabiliyoruz.” ve “Hastanelerde bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar” maddeleri açısından; 1-5 (Ort= 4,2059 ve 4,2571) yıl ve 16 yıl ve üstü (Ort=3,4752 ve 3,381) çalışma yılı düzeyindekiler arasında (P=0,038 ve 0,021); “Teknoloji kullanımı ile kurum içi iletişim etkenleşmektedir.” ve “Hastanelerde bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar”. maddeleri açısından; 1-5 (Ort= 3,5714 ve 4,2571) yıl ve 11-15 (Ort= 2,9744 ve 3,375) yıl çalışma yılı düzeyindekiler arasında fark tespit edilmiştir (P=0,049 ve 0,003). Yine teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörlerinden teknoloji faktörü maddelerinden “Teknoloji kullanımı ile kurum içi iletişim etkenleşmektedir.” ve “Teknoloji kullanımı ile kurum içi bilgi paylaşımı kolaylaşmakta ve etkenleşmektedir.” maddeleri açısından; 6-10 (Ort=3,92 ve 4) yıl ve 11-15 (Ort=2,9744 ve 3,2) yıl çalışma yılı grupları arasında fark tespit edilmiştir (P=0,001 ve 0,013) (P<0,05).

Bu araştırmada teknoloji faktörü açısından; 1-5 (Ort= 4,2059) çalışma yılına sahip olanlar, 16 yıl ve üstü (Ort=3,4752) çalışma yılına sahip olanlara kıyasla örgütlerinde teknoloji kullanımının ihtiyaç duydukları bilgiye daha hızlı ve etken bir

şekilde ulaşabilmelerini sağladığını ifade etmektedirler. Teknoloji faktörü açısından; 6-10 (Ort=3,92) çalışma yılına sahip olanlar, 1-5 (Ort= 3,5714) çalışma yılına sahip olanlara oranla; 1-5 (Ort= 3,5714) çalışma yılına sahip olanlar da 11-15 (Ort=2,9744) çalışma yılına sahip olanlara kıyasla örgütte teknoloji kullanımının kurum içi iletişimin etkenleşmesine daha fazla katkı sağladığını ifade etmektedirler. Örgütte, 1-5 (Ort=4,2571) çalışma yılına sahip olanlar, 16 yıl ve üstü (Ort= 3,381) çalışma yılına sahip olanlara kıyasla; 16 yıl ve üstü (Ort= 3,381) çalışma yılına sahip olanlar da, 11-15 (Ort=3,375) çalışma yılına sahip olanlara kıyasla bilgisayar kullanımının tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağladığını daha fazla ifade etmektedirler. Örgütte teknoloji kullanımını, 6-10 (Ort= 4) yılına sahip olanlar, 11-15 (Ort= 3,2) yıl çalışma yılına sahip olanlara kıyasla kurum içi bilgi paylaşımının kolaylaşması ve etkenleşmesine daha fazla fayda sağladığını ifade etmektedirler.

Araştırmamızda çalışanların çalışma yılı azaldıkça teknolojik faktörlerin olumlu olarak algılanmasında bir artış görülmektedir.

5. 8. Teknoloji Kullanımı ve İş Tatminine Yönelik Tutum Ortalamaları ile Günlük Çalışma Saati Grupları Arasında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığının Değerlendirmesi

Aşağıdaki tanımlayıcı istatistik tablosunda araştırmanın anketinde yer alan “1-5” çalışma yılı grubu, bu grupta yer alan hiçbir çalışan olmadığı için yer almamaktadır.

Tablo 5.8.1. Günlük Çalışma Saati Grupları Tanımlayıcı İstatistik

Teknoloji Kullanımı ve İş Tatmine Yönelik Tutumlar	Çalışma Yılı	N	Ortalama	Std. Sapma
İş yerinde teknoloji kullanımı çalışma başarısını etkileyecek inisiyatif alma ve yetki devri konusunda işimi kolaylaştırmaktadır.	6-10 saat	95	3,1684	1,06843
	11-15 saat	9	3,2222	1,30171
	16 saat ve üstü	16	3,4375	1,59034
	Total	120	3,2083	1,15879
Teknoloji kullanımı ile iş görenler arasında görev dağılımı daha belirgin şekilde yapılabilmektedir.	6-10 saat	94	3,0851	1,07423
	11-15 saat	9	3	1,5
	16 saat ve üstü	16	3,8125	1,37689
	Total	119	3,1765	1,16914

Teknoloji kullanımı ile hastanedeki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olabilmektedir.	6-10 saat	95	2,6	1,21515
	11-15 saat	9	3,1111	1,53659
	16 saat ve üstü	16	3,5	1,59164
	Total	120	2,7583	1,32205
Teknoloji kullanımı ile işteki yetiştirme ve eğitim imkanları kolaylaşmaktadır.	6-10 saat	94	3,4362	1,04273
	11-15 saat	9	3,2222	0,97183
	16 saat ve üstü	16	3,5625	1,31498
	Total	119	3,437	1,07071
Teknoloji kullanımı ile asli görevlerimize daha fazla zaman ayırabiliyoruz.	6-10 saat	96	3,25	1,17876
	11-15 saat	9	3,1111	1,45297
	16 saat ve üstü	16	3,625	1,45488
	Total	121	3,2893	1,23449
Teknoloji kullanımı ile mesleki gelişimimiz daha hızlı ilerlemektedir	6-10 saat	94	3,3085	1,13618
	11-15 saat	9	3,6667	1,41421
	16 saat ve üstü	16	3,6875	1,40089
	Total	119	3,3866	1,19398
Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etken bir şekilde ulaşabiliyoruz.	6-10 saat	94	3,8617	0,96833
	11-15 saat	9	4,1111	0,92796
	16 saat ve üstü	16	3,9375	1,23659
	Total	119	3,8908	0,99822

Tablo 5.8.1. ' in devamı

Teknoloji kullanımı ile kurum içi iletişim etkenleşmektedir.	6-10 saat	92	3,3587	1,03331
	11-15 saat	9	3,3333	1,11803
	16 saat ve üstü	16	3,9375	0,92871
	Total	117	3,4359	1,03711
Teknoloji kullanımı ile kurum içi bilgi paylaşımı kolaylaşmakta ve etkenleşmektedir.	6-10 saat	96	3,5104	1,03613
	11-15 saat	9	3,7778	1,30171
	16 saat ve üstü	15	4	1
	Total	120	3,5917	1,05716
Hastanede bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar.	6-10 saat	95	3,7684	1,05642
	11-15 saat	8	3,125	1,45774
	16 saat ve üstü	16	4,0625	1,34009
	Total	119	3,7647	1,13276
Kayıt altına alınan veriler; sağlık personelinin performanslarının değerlendirilmesine yardımcı bir kaynak oluşturur.	6-10 saat	96	3,6354	1,07723
	11-15 saat	8	3,5	1,69031
	16 saat ve üstü	16	3,9375	1,38894

	Total	120	3,6667	1,16196
Hasta bakım standartlarının gelişimine alt yapı hazırlar.	6-10 saat	94	3,7128	1,012
	11-15 saat	8	3,25	0,88641
	16 saat ve üstü	16	4,0625	1,38894
	Total	118	3,7288	1,06748
Hastanedeki bilgisayar kullanımı, hastanın bütüncül bakım almasını sağlar.	6-10 saat	95	3,4842	1,05046
	11-15 saat	8	3,375	1,30247
	16 saat ve üstü	16	3,75	1,57056
	Total	119	3,5126	1,14141
Hastanelerde bilgisayar kullanımı verimliliği artırır.	6-10 saat	96	3,7083	1,00438
	11-15 saat	8	3,375	1,30247
	16 saat ve üstü	16	4	1,41421
	Total	120	3,725	1,08436
Teknolojik yeniliklerin hastanelerde kullanılması sağlık personelinin iş tatmini artırır.	6-10 saat	96	3,5938	1,06205
	11-15 saat	8	3,5	1,41421
	16 saat ve üstü	16	3,875	1,40831
	Total	120	3,625	1,13065

Teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik olarak geliştirmiş olduğumuz tutum ölçeği ortalamalarının, 5 li likert ölçeğinde “4 katılıyorum” derecesi sonucuna göre, araştırmaya katılanların eğitim durumu grupları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının istatistiki açıdan değerlendirmesi amacıyla anova (varyans) analizi yapılmıştır.

Tablo 5.8.2. Günlük Çalışma Saati Grupları Anova (Varyans) Analizi

Teknoloji Kullanımı ve İş Tatmine Yönelik Tutumlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	N	Kareler Ortalaması	F	P
İş yerinde teknoloji kullanımı çalışma başarısını etkileyecek inisiyatif alma ve yetki devri konusunda işimi kolaylaştırmaktadır.	Gruplar Arası	0,993	2	0,497	0,366	0,694
	Grup İçi	158,798	117	1,357		
	Total	159,792	119			
Teknoloji kullanımı ile iş görenler arasında görev dağılımı daha belirgin şekilde yapılabilmektedir.	Gruplar Arası	7,537	2	3,769	2,843	0,062
	Grup İçi	153,757	116	1,325		
	Total	161,294	118			
Teknoloji kullanımı ile hastanedeki	Gruplar Arası	12,303	2	6,151	3,678	0,028
	Grup İçi	195,689	117	1,673		

başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olabilmektedir.	Total	207,992	119			
Teknoloji kullanımı ile işteki yetiştirme ve eğitim imkanları kolaylaşmaktadır.	Gruplar Arası	0,667	2	0,334	0,287	0,751
	Grup İçi	134,61	116	1,16		
	Total	135,277	118			
Teknoloji kullanımı ile asli görevlerimize daha fazla zaman ayırabiliyoruz.	Gruplar Arası	2,237	2	1,119	0,731	0,484
	Grup İçi	180,639	118	1,531		
	Total	182,876	120			
Teknoloji kullanımı ile mesleki gelişimimiz daha hızlı ilerlemektedir	Gruplar Arası	2,728	2	1,364	0,956	0,387
	Grup İçi	165,491	116	1,427		
	Total	168,218	118			
Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etkin bir şekilde ulaşabiliyoruz.	Gruplar Arası	0,551	2	0,276	0,273	0,761
	Grup İçi	117,029	116	1,009		
	Total	117,58	118			
Teknoloji kullanımı ile kurum içi iletişim etkinleşmektedir.	Gruplar Arası	4,669	2	2,334	2,216	0,114
	Grup İçi	120,101	114	1,054		
	Total	124,769	116			
Teknoloji kullanımı ile kurum içi bilgi paylaşımı kolaylaşmakta ve etkinleşmektedir.	Gruplar Arası	3,447	2	1,723	1,556	0,215
	Grup İçi	129,545	117	1,107		
	Total	132,992	119			
Hastanede bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar.	Gruplar Arası	4,694	2	2,347	1,856	0,161
	Grup İçi	146,718	116	1,265		
	Total	151,412	118			

Tablo 5.8.2. 'nin devamı

Kayıt altına alınan veriler; sağlık personelinin performanslarının değerlendirilmesine yardımcı bir kaynak oluşturur.	Gruplar Arası	1,49	2	0,745	0,547	0,58
	Grup İçi	159,177	117	1,36		
	Total	160,667	119			
Hasta bakım standartlarının gelişimine alt yapı hazırlar.	Gruplar Arası	3,64	2	1,82	1,614	0,204
	Grup İçi	129,682	115	1,128		
	Total	133,322	117			
Hastanedeki bilgisayar kullanımı, hastanın bütüncül bakım almasını sağlar.	Gruplar Arası	1,13	2	0,565	0,429	0,652
	Grup İçi	152,601	116	1,316		
	Total	153,731	118			
Hastanelerde bilgisayar kullanımı verimliliği artırır.	Gruplar Arası	2,217	2	1,108	0,942	0,393
	Grup İçi	137,708	117	1,177		
	Total	139,925	119			
Teknolojik yeniliklerin hastanelerde	Gruplar Arası	1,219	2	0,609	0,472	0,625

kullanılması sağlık personelinin iş tatmini artırır.	Grup İçi	150,906	117	1,29		
	Total	152,125	119			

Yukarıdaki Çalışma Yılı anova (varyans) analizi tablosundan görüldüğü üzere, F testinin P değerlerine bakıldığında teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum ortalamaları için 6-10 (Ort= 2,6) saat ve 16 saat ve üstü (Ort= 3,5) (P=0,028) günlük çalışma saatine sahip olan gruplar arasında bireysel faktör boyutunda farklılıklar ortaya çıkmıştır (P<0,05).

Ortaya çıkan bu farklılıkların hangi grup ortalamaları arasında olduğunu istatistiki açıdan bulmak için post hoc testleri yapılır. Post hoc testlerinden hangi testin kullanılacağına yönelik karar standartları vardır. Grup varyanslarının eşit olduğu durumlarda ortalama puanların çoklu karşılaştırılmasında sıklıkla kullanılan testlerden biri de Tukey HSD testidir (Büyüköztürk, 2005, 48.). Bu araştırmada eğitim grupları varyanslarının eşitliği söz konusu olduğundan Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Tablo 5.8.3. Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Testi

Teknoloji Kullanımı ve İş Tatmine Yönelik Tutumlar	(I) Günlük Çalışma Saati	(J) Günlük Çalışma Saati	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P
Teknoloji kullanımı ile hastanedeki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olabilmektedir.	6-10 saat	11-15 saat	-0,51111	0,45105	0,496
		16 saat ve üstü	-,90000*	0,34949	0,03
	11-15 saat	6-10 saat	0,51111	0,45105	0,496
		16 saat ve üstü	-0,38889	0,53886	0,751
	16 saat ve üstü	6-10 saat	,90000*	0,34949	0,03
		11-15 saat	0,38889	0,53886	0,751

Yukarıdaki Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Testi tablosundan görüldüğü üzere teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum faktörlerinden bireysel faktör

maddelerinden “Teknoloji kullanımı ile hastanedeki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olabilmektedir.” maddesi açısından; 6-10 (Ort=2,6) saat ve 16 saat ve üstü (Ort=3,5) günlük çalışma saati grupları arasında fark tespit edilmiştir (P=0,03) (P<0,05).

Bu araştırmada bireysel faktör açısından; 16 saat ve üstü (Ort=3,5) günlük çalışma saati olanlar, 6-10 (Ort= 2,6) günlük çalışma saati olanlara kıyasla örgütlerinde teknoloji kullanımının başarı, takdir ve ödüllendirme adaletinin daha objektif ve şeffaf olmasını sağladığını ifade etmektedirler.

Buna göre, araştırmamızda çalışanların günlük çalışma süresi arttıkça teknoloji kullanımının bireysel tatminlerine olumlu fayda sağladığı düşüncesinde bir artış görülmektedir. Kişilerin çalışma süreleri uzadıkça teknolojinin getirdiği kolaylık ve faydadan yararlanma oranları da arttığından, teknolojinin başarı, takdir ve ödüllendirme sisteminde de kullanılması isteği artmaktadır. Neticede kişilerin gün boyu yaptıkları işler ve işlemler teknoloji aracılığı ile daha net bir şekilde görülmekte ve kişiden beklenen davranışın gösterilip gösterilmediği de daha sağlıklı olarak anlaşılabilir. Her alanda yararlandığımız teknolojiden bu alanda da yararlanılmak istenmesi kaçınılmaz bir sonuçtur.

5. 9. Teknoloji Kullanımı ve İş Tatminine Yönelik Tutum Ortalamaları ile Aylık Nöbet Sayısı Grupları Arasında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığının Değerlendirmesi

Aşağıdaki tanımlayıcı istatistik tablosunda araştırmanın anketinde yer alan aylık nöbet sayısı grupları yer almaktadır.

Tablo 5.9.1. Aylık Nöbet Sayısı Grupları Tanımlayıcı İstatistik

Teknoloji Kullanımı ve İş Tatmine Yönelik Tutumlar	Aylık Nöbet Sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma
İş yerinde teknoloji kullanımı çalışma başarısını etkileyecek inisiyatif alma ve yetki devri konusunda işimi kolaylaştırmaktadır.	1 – 3	19	3,1053	1,10024
	4 – 6	51	3,1961	1,0774
	7 – 9	31	3,3226	1,24866
	10 ve üstü	10	3,3	1,25167

	Total	111	3,2252	1,13366
Teknoloji kullanımı ile iş görenler arasında görev dağılımı daha belirgin şekilde yapılabilmektedir.	1 – 3	19	2,8947	0,8093
	4 – 6	50	3,26	1,04608
	7 – 9	31	3,2903	1,27
	10 ve üstü	10	3,2	1,47573
	Total	110	3,2	1,11536
Teknoloji kullanımı ile hastanedeki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olabilmektedir.	1 – 3	18	2,5556	1,04162
	4 – 6	52	2,6154	1,23913
	7 – 9	31	3,2581	1,41345
	10 ve üstü	10	2,5	1,17851
	Total	111	2,7748	1,27696
Teknoloji kullanımı ile işteki yetiştirme ve eğitim imkanları kolaylaşmaktadır.	1 – 3	19	3,2632	0,99119
	4 – 6	52	3,4615	1,01868
	7 – 9	31	3,4194	1,14816
	10 ve üstü	10	3,2	1,31656
	Total	112	3,3929	1,06844
Teknoloji kullanımı ile asli görevlerimize daha fazla zaman ayırabiliyoruz.	1 – 3	19	2,9474	1,31122
	4 – 6	52	3,3462	1,02679
	7 – 9	31	3,5806	1,25895
	10 ve üstü	10	3	1,33333
	Total	112	3,3125	1,17811

Tablo 5.9.1.'in devamı

Teknoloji kullanımı ile mesleki gelişimimiz daha hızlı ilerlemektedir	1 – 3	18	3,2222	1,3528
	4 – 6	51	3,4706	0,9665
	7 – 9	31	3,7097	1,16027
	10 ve üstü	10	2,8	1,22927
	Total	110	3,4364	1,12948
Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etkin bir şekilde ulaşabiliyoruz.	1 – 3	19	3,7895	1,03166
	4 – 6	51	3,7255	1,07849
	7 – 9	30	4,0333	0,96431
	10 ve üstü	10	4,2	0,63246
	Total	110	3,8636	1,00893
Teknoloji kullanımı ile kurum içi iletişim	1 – 3	19	3,3158	1,00292

etkenleşmektedir.	4 – 6	49	3,4082	0,91101
	7 – 9	30	3,5667	1,13512
	10 ve üstü	10	3,3	1,1595
	Total	108	3,4259	1,00656
Teknoloji kullanımı ile kurum içi bilgi paylaşımı kolaylaşmakta ve etkenleşmektedir.	1 – 3	19	3,6316	0,89508
	4 – 6	51	3,5882	0,89836
	7 – 9	31	3,5484	1,17866
	10 ve üstü	10	3,8	1,13529
	Total	111	3,6036	0,99343
Hastanede bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar.	1 – 3	18	3,7222	0,95828
	4 – 6	51	3,7255	1,04074
	7 – 9	31	3,7742	1,33441
	10 ve üstü	10	3,9	1,1005
	Total	110	3,7545	1,11031
Kayıt altına alınan veriler; sağlık personelinin performanslarının değerlendirilmesine yardımcı bir kaynak oluşturur.	1 – 3	19	3,4737	1,1239
	4 – 6	51	3,6078	1,04074
	7 – 9	31	3,8387	1,24088
	10 ve üstü	10	3,6	1,42984
	Total	111	3,6486	1,14136
Hasta bakım standartlarının gelişimine alt yapı hazırlar.	1 – 3	19	3,6316	1,11607
	4 – 6	50	3,58	1,01197
	7 – 9	30	3,8	1,09545
	10 ve üstü	10	3,8	1,22927
	Total	109	3,6697	1,06332

Tablo 5.9.1. 'in devamı

Hastanedeki bilgisayar kullanımı, hastanın bütüncül bakım almasını sağlar.	1 – 3	19	3,3158	0,82007
	4 – 6	50	3,42	1,12649
	7 – 9	31	3,7742	1,17501
	10 ve üstü	10	3,2	1,61933
	Total	110	3,4818	1,14725
Hastanelerde bilgisayar kullanımı verimliliği artırır.	1 – 3	19	3,7368	0,80568
	4 – 6	51	3,5098	1,00742
	7 – 9	31	3,7742	1,20304
	10 ve üstü	10	4,2	1,22927
	Total	111	3,6847	1,06158

Teknolojik yeniliklerin hastanelerde kullanılması sağlık personelinin iş tatmini artırır.	1 – 3	19	3,6316	0,89508
	4 – 6	51	3,3725	1,05756
	7 – 9	31	3,7419	1,23741
	10 ve üstü	10	3,7	1,41814
	Total	111	3,5495	1,11794

Teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik olarak geliştirmiş olduğumuz tutum ölçeği ortalamalarının, 5 li likert ölçeğinde “4 katılıyorum” derecesi sonucuna göre, araştırmaya katılanların eğitim durumu grupları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının istatistiki açıdan değerlendirmesi amacıyla anova (varyans) analizi yapılmıştır.

Tablo 5.9.2. Aylık Nöbet Sayısı Grupları Anova (Varyans) Analizi

Teknoloji Kullanımı ve İş Tatmine Yönelik Tutumlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	N	Kareler Ortalaması	F	P
İş yerinde teknoloji kullanımı çalışma başarısını etkileyecek inisiyatif alma ve yetki devri konusunda işimi kolaylaştırmaktadır.	Gruplar Arası	0,666	3	0,222	0,169	0,917
	Grup İçi	140,703	107	1,315		
	Total	141,369	110			
Teknoloji kullanımı ile iş görenler arasında görev dağılımı daha belirgin şekilde yapılabilmektedir.	Gruplar Arası	2,203	3	0,734	0,584	0,627
	Grup İçi	133,397	106	1,258		
	Total	135,6	109			
Teknoloji kullanımı ile hastanedeki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olabilmektedir.	Gruplar Arası	10,182	3	3,394	2,146	0,099
	Grup İçi	169,188	107	1,581		
	Total	179,369	110			
Teknoloji kullanımı ile işteki yetiştirme ve eğitim imkanları kolaylaşmaktadır.	Gruplar Arası	0,959	3	0,32	0,274	0,844
	Grup İçi	125,756	108	1,164		
	Total	126,714	111			

Tablo 5.9.2. 'nin devamı

Teknoloji kullanımı ile asli görevlerimize daha fazla zaman ayırabiliyoruz.	Gruplar Arası	5,798	3	1,933	1,408	0,245
	Grup İçi	148,265	108	1,373		
	Total	154,063	111			
Teknoloji kullanımı ile mesleki gelişimimiz daha hızlı ilerlemektedir	Gruplar Arası	7,25	3	2,417	1,944	0,127
	Grup İçi	131,804	106	1,243		
	Total	139,055	109			
Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etkin	Gruplar Arası	3,073	3	1,024	1,007	0,393
	Grup İçi	107,881	106	1,018		

bir şekilde ulaşabiliyoruz.	Total	110,955	109			
Teknoloji kullanımı ile kurum içi iletişim etkenleşmektedir.	Gruplar Arası	0,999	3	0,333	0,322	0,809
	Grup İçi	107,409	104	1,033		
	Total	108,407	107			
Teknoloji kullanımı ile kurum içi bilgi paylaşımı kolaylaşmakta ve etkenleşmektedir.	Gruplar Arası	0,507	3	0,169	0,167	0,918
	Grup İçi	108,051	107	1,01		
	Total	108,559	110			
Hastanede bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar.	Gruplar Arası	0,285	3	0,095	0,075	0,973
	Grup İçi	134,087	106	1,265		
	Total	134,373	109			
Kayıt altına alınan veriler; sağlık personelinin performanslarının değerlendirilmesine yardımcı bir kaynak oluşturur.	Gruplar Arası	1,81	3	0,603	0,456	0,713
	Grup İçi	141,487	107	1,322		
	Total	143,297	110			
Hasta bakım standartlarının gelişimine alt yapı hazırlar.	Gruplar Arası	1,109	3	0,37	0,321	0,81
	Grup İçi	121,001	105	1,152		
	Total	122,11	108			
Hastanedeki bilgisayar kullanımı, hastanın bütüncül bakım almasını sağlar.	Gruplar Arası	4,159	3	1,386	1,055	0,372
	Grup İçi	139,305	106	1,314		
	Total	143,464	109			
Hastanelerde bilgisayar kullanımı verimliliği artırır.	Gruplar Arası	4,515	3	1,505	1,348	0,263
	Grup İçi	119,449	107	1,116		
	Total	123,964	110			
Teknolojik yeniliklerin hastanelerde kullanılması sağlık personelinin iş tatminini artırır.	Gruplar Arası	3,099	3	1,033	0,823	0,484
	Grup İçi	134,378	107	1,256		
	Total	137,477	110			

Yukarıdaki Çalışma Yılı anova (varyans) analizi tablosundan görüldüğü üzere, F testinin P değerlerine bakıldığında teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutum ortalamaları için aylık nöbet sayısı grupları arasında istatistiki açıdan herhangi bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($P>0,05$).

VI. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Örgütlerde insan kaynakları yönetimi anlayışının hakim olduğu günümüzde, örgüt ve kişi etkililiğini artırma çalışmalarında, çalışanların etkililiğini, yetenek ve

deneyimlerinin yanı sıra işlerini daha hızlı ve etken olarak tamamlamalarını sağlayacak olan yöntemlerin geliştirilmesine de önem verilmektedir. Örgütlerin amaçlarına ulaşmasında, motivasyon ve iş tatmini gibi kavramlar ön plana geçerken; teknolojik gelişim aracılığıyla, iş tatmininin geliştirilmesi günümüz örgütlerine büyük avantajlar sağlayacaktır.

“Teknolojik gelişmelerin hemşirelerin iş tatminine etkisinin analizi: Ankara’ daki hastanelerde bir uygulama ” konulu bu tez çalışmasında, eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan hemşirelerin görüşlerine dayanılarak teknoloji kullanımı ve iş tatmini ve bu unsurları etkileyen faktörler ortaya konulmuştur. Bu çalışma sonucunda yapılan tespit, değerlendirme ve öneriler aşağıdaki şekilde ifade edilebilir.

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri tablosuna bakıldığında çalışanların %83,1’ i kadın, %16,9’ u erkektir. Araştırma kapsamındaki çalışanların çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu görülmektedir. İş tatmininde cinsiyetin etkisi konusunda farklılıklar olduğunu gösteren araştırmalar olmakla birlikte (Gürbüz ve diğerleri, 2000), bu araştırmada çalışanların cinsiyeti açısından teknolojik gelişim ve iş tatmini düzeyi ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırma kapsamındaki çalışanların %20,2 si 18-27, %65,3 ü 28-37, %12,9 u 38-47, % 1,6 48 ve üstü yaş grubunda olup, yaklaşık % 65,3 lük bir oranla çalışanların genç bir kitleden oluştuğu görülmektedir (Tablo 5.1.1.). Araştırmamızda, en büyük farklılık 18 - 27 yaş grubundakilerle, 28-37 yaş grubundakiler arasında görülmüştür. Buna göre 18-27 yaş grubundakiler teknoloji kullanımının mesleki gelişimlerine daha fazla katkı ve hastaların bütüncül bakım almalarını sağladığını ifade etmektedirler.

İş doyumunun yaş ilerledikçe arttığı belirtilmektedir. Bu araştırma da ise personelin yaş gruplarına göre iş doyum düzeylerinin aynı düzeyde olmadıkları görülmüştür. Teknolojik gelişmelerin hastanelerde iş tatmini arttırdığını en çok 18-27 yaş, en az ise 28-37 yaş grubundaki çalışanların belirttiği gözlemlenmiştir. Araştırma kapsamındaki çalışanların yaşları açısından teknolojik gelişim ve iş tatmini düzeyi ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Çalışanların eğitim durumu açısından % 25,8 i lise, % 48,4 ü ön lisans , % 21,8 i lisans ve % 4 ünün yüksek lisans eğitimine sahip olduğu görülmektedir (Tablo 5.1.1.). Çalışanların yaklaşık % 48' lik bir oranla yarıya yakın kısmının ön lisans eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir.

Bu araştırmada lisans eğitim düzeyine sahip olanlar, ön lisans eğitim düzeyine sahip olanlara kıyasla örgütlerinde teknoloji kullanımının başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olmasını sağladığını ifade etmektedirler. Araştırma kapsamındaki çalışanların eğitim durumları açısından teknolojik gelişim ve iş tatmini düzeyi ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.

Çalışanların, işletmede % 29,8 i 1-5 yıl, % 21 i 6-10 yıl arası, %32,3 ü 11-15 yıl arası, % 16,9 u ise 16 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir. Çalışanların %32,3 oranla büyük bir kısmının 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir (Tablo 5.1.1.).

Bu araştırmada 1-5 çalışma yılına sahip olanlar, 16 yıl ve üstü çalışma yılına sahip olanlara kıyasla örgütlerinde teknoloji kullanımının ihtiyaç duydukları bilgiye daha hızlı ve etken bir şekilde ulaşabilmelerini sağladığını ifade etmektedirler. 6-10 çalışma yılına sahip olanlar, 1-5 çalışma yılına sahip olanlara oranla; 1-5 çalışma yılına sahip olanlar da 11-15 çalışma yılına sahip olanlara kıyasla örgütte teknoloji kullanımının kurum içi iletişimin etkenleşmesine daha fazla katkı sağladığını ifade etmektedirler. Yine, 1-5 çalışma yılına sahip olanlar, 16 yıl ve üstü çalışma yılına sahip olanlara kıyasla; 16 yıl ve üstü çalışma yılına sahip olanlar da, 11-15 çalışma yılına sahip olanlara kıyasla bilgisayar kullanımının tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağladığını daha fazla ifade etmektedirler. Örgütte teknoloji kullanımını, 6-10 yılına sahip olanlar, 11-15 çalışma yılına sahip olanlara kıyasla kurum içi bilgi paylaşımının kolaylaşması ve etkenleşmesine daha fazla fayda sağladığını ifade etmektedirler.

Çalışma süresinin iş doyumuna etkisinin incelendiği çalışmaların çoğunluğu, hemşirelerin toplam çalışma yıllarına göre iş doyumunu puanları arasında anlamlı fark olmadığını göstermektedir. Ancak Güneş'in (2007) bir üniversite hastanesinde yaptığı

çalışmada, çalışma yılı 16 yıl ve üzerinde olan hemşirelerin iş doyumu puanları anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Yang ve Huang'ın (2005) dahiliye ve cerrahi kliniklerinde yaptıkları çalışmasında da toplam çalışma yılı arttıkça hemşire moralinin arttığı belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki çalışanların örgütte çalışma süresi açısından teknolojik gelişim ve iş tatmini düzeyi ortalamaları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Çalışanların günlük çalışma süresine baktığımızda, % 77,4 ü 6-10 saat, %7,3 ü 11-15 saat, %13,7 si 16 saat ve üstü çalışmaktadır. 1-5 saat arası çalışan bulunmamaktadır. Tablo 5.1.1' de görüldüğü üzere çalışanların oldukça büyük bir kısmı, yaklaşık %77 lik bir oranla günlük 6-10 saat çalışma grubunda yer almaktadır.

Bu araştırmada 16 saat ve üstü günlük çalışma saati olanlar, 6-10 günlük çalışma saati olanlara kıyasla örgütlerinde teknoloji kullanımının başarı, takdir ve ödüllendirme adaletinin daha objektif ve şeffaf olmasını sağladığını ifade etmektedirler.

Araştırma kapsamındaki çalışanların örgütte günlük çalışma saati açısından teknolojik gelişim ve iş tatmini düzeyi ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.

Çalışanların aylık , % 15,3 ü 1-3, % 42,7 si 4-6, %25 i 7-9, %8,1 i 10 ve üstü nöbet tutup, yaklaşık % 43 lük büyük bir oranla ortalama aylık nöbet sayılarının 4 ile 6 arasında olduğu görülmektedir (Tablo 5.1.1.).

Araştırma kapsamındaki çalışanların örgütte aylık nöbet sayısı açısından teknolojik gelişim ve iş tatmini düzeyi ortalamaları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Bu sonuçlar ışığında araştırma kapsamındaki örgütlerde teknolojik gelişim ve iş tatmin düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

6.2. Öneriler

Araştırma sonuçlar göstermiştir ki; hemşirelik eğitimi verilirken yaşadığımız teknoloji çağında geleceğin hemşirelerine bilgisayar ve ona bağlı ürünlerle ilgili yeteri

kadar eğitim verilmemektedir. Bilgisayar kullanımı hemşirelik eğitimi müfredat programlarının ayrılmaz bir parçası olarak görülmeli ve öğrencilerin bilgisayar kullanım etkinliğini artırmak amacıyla bilgisayara dayalı bir çevrede uygulamalarını gerçekleştirmelerinin sağlanması önerilmektedir.

Yine hali hazırda çalışmakta olan hemşirelere de bilgisayar kullanımı ve hastanelerde kullanılan programlar hakkında yeteri kadar hizmet içi eğitim verilmediği görülmektedir. Sağlık profesyonellerinin bilgisayar kullanımına yönelik bilgi-beceri, kullanım gerekliliklerinin desteklenmesi ve teknolojik ilerlemelerle paralel olarak hizmet içi eğitimlerinin devamlılığı sağlanmalıdır.

Teknolojinin hayatımızın her alanına girdiği günümüzde teknolojinin takip edilmediği bir sağlık sistemi düşünülemez. Sağlık gibi vazgeçilmez bir hizmet sahasında sağlık personelinin gerek okul eğitimlerinde yeterli olmayan bilgisayar eğitiminin iyileştirilmesi, hastanelerde kullanılan sistemler hakkında ayrıca eğitim almaları, gerekse hizmet içi eğitimlerle teknolojik gelişim ve onun getirdiği yenilikler konusunda eğitimlerinin sürdürülmesi, bilgisayar kullanımının iş yoğunluğunu azaltacağı, yararları ve gerekliliği konularında personelin bilinçlendirilmesi, kendilerinden beklenen hizmetin kalitesini arttıracak gibi hasta bakım işlemlerinin de kolaylaşmasını ve hataların azalmasını sağlayacaktır. Ayrıca zamandan ve maliyetten de tasarruf sağlayacağı kesin olan bir noktadır.

Bu alanda daha önce yapılmış herhangi bir araştırmaya rastlanmamakla beraber, bu araştırmanın bir yol gösterici olması ve bu alandaki araştırmaların arttırılması bir gereklilik arz etmektedir.

KAYNAKÇA

Abou-Zeid, E. S. (2002), "*A Knowledge Management Reference Model*", Journal of Knowledge Management, Vol.6, No:5, s. 486-499.

Adair, J. (2003); *Etkili Motivasyon*, İstanbul.

Alter, S. (1996); *Information Management: A Management Perspective*, California: The Benjamin Cummings Company.

Akdede, S. H.; Turan, A. H. (2008); *Bilişim Sistemlerinin KOBİ'lerin Performansına Etkileri*, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, s. 63-4 <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/936/11657.pdf> 03.01.2010

Akıncı, Z. (2002). *Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (4), s. 1-25

Aksoy, M. (2002); *Teknoloji Yönetimi ve Endüstri-İşletme Mühendisleri*, Endüstri Mühendisliği Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran.

Ana Britannica, Genel Kültür Ansiklopedisi, 20. Cilt.

Arguç, M. A. (1991, 1-4 Ekim); “*Teknolojik Gelişmelerle Kütüphanecilik*”, Kütüphane, Enformasyon, Arşiv Alanında Yeni Teknolojiler ve Türkmare Sempozyu’nda sunulmuştur, İstanbul: Türk Kütüphanecilik Derneği İstanbul Şubesi Yayınları.

Bakan, İ.; Büyükmeşe, T. (2004); *Çalışanların İş Güvenesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması*, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 23, Temmuz-Aralık, s. 35-59.

Barutçugil, İ. S.(2002); *Bilgi Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Barutçugil, İ. S. (2000); “*Bilgi Yönetimi*”, Active, Yıl:2, Sayı:12, s.22-25

Baş, T.; Ardıç, K. (2001); “*Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Araştırılması*”, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nde sunulmuştur, İstanbul.

Başaran, İ. E.(2000); “*İnsanın Üretim Gücü*”, Örgütsel Davranış, 3. Baskı, Ankara: Feryal Matbaası.

Bennet, R. (1994); *Management, The Manufacturing and Engineering Handbook Series*, London.

Bensghir, T. K. (1996); *Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim*, No.274, Ankara: TODAİE Yayınları.

Bilgen, S. (1992); *Niçin Yazalım*, Ankara: Türkiye Bilişim Derneği Yayınları.

Büyüköztürk, Ş. (2005); *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 5. Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Ceyhun, Y., Çağlayan, M.U. (1997); *Bilgi Teknolojileri Türkiye İçin Nasıl Bir Gelecek Hazırlamakta*, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Çalışkan, Z. (2005); *İş Tatmini: Malatya' da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, web.firat.edu.tr/.../02%20İş%20tatmini--zekeriya%20çalışkan%2010%20syf--KYV--ödendi--9-18.doc 29 Aralık 2009' da ulaşılmıştır.

Demiralp, F. (1995, 12-13 Ekim); *Bilişim ve Bilgi Toplumu*, Bildiriler-I, KHO 1. Sistem Mühendisliği ve Savunma Uygulamaları Sempozyumu' nda sunulmuştur, Ankara.

Doğan, M. (2007); *Eylemsel ve Dönüşümsel Liderliğin İş Tatminine Etkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetim Bilim Dalı, Ankara.

Erbesler, A. (1987); *İstanbul İmalat Sanayinde İşgücünün Eğitim Yapısı ve Teknolojik Değişmeye Uyum Sorunları*, No:356, Ankara: MPM Yayınları.

Erdem, G.(1998); *Teknolojik Gelişmelerin Büro Bilgi Sistemi Üzerindeki Etkileri*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Bilim Dalı, Ankara.

Erduran, T. (2006); *Teknolojik Gelişmeye Bağlı Olarak Büro Personelinin Büro Otomasyonuna ve Verimliliğine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara.

Eren, E. (1998); *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Ergin, C. (1997); “*Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uygulama, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması*”, Türk Psikoloji Dergisi, s.12-39.

Erkan, H. (1993); *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*, No:326, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Erkan, H. (1994); *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*, , İkinci Baskı, No:326, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Eronat, Z. (2004); *İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim: KOBİ’ lerde Ampirik Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Ankara.

Eryılmaz, S. (2003); *Algoritma Tasarlama ve Programlamaya Giriş*, Ankara: Detay Yayıncılık.

Garavan, T.; Morley, M.; Gunnigle P.; Collins E. (2001); “*Human Capital Accumulation: The Role Of Human Resource Development*”, Journal of European Industrial Training, Vol. 25, No.2/3/4, s. 48-68.

Güleç, S.; Bedük, A. (2004, 25-26 Kasım); *Küçülen Devlette Yaşanan Örgütsel Davranış Sorunları (Karaman Köy Hizmetlerinde Bir Uygulama)*, 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi’ nde sunulmuştur, Eskişehir.

Güleş, H. K.; Çetinkaya, A. Ş. (2010); *Turizm Sektöründe Verimliliği Artırmada Bilişim Teknolojilerinin Rolü*, <http://www.projepelit.com/kaynaklar/1-%20Turizmde%20bilgi%20teknolojileri.pdf>, 14 Şubat 2010’ da ulaşılmıştır.

Güneş, N. (2007); *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Güney, S.; Varoğlu, A.; ve Aktaş, A. (1996), “Özel ve Kamu Bankalarında İş Tatminine Yönelik Bir Araştırma”, MPM Verimlilik Dergisi, s.53-76.

Güney, S. (2001); *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Gürbüz, Y.; Karavuş M. ve diğerleri. (2000); “Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri”, 3. Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu’ nda sunulmuştur, Ankara.

Haşiloğlu, S. B. (1999); *Enformasyon Toplumunda, Elektronik Ticaret ve Stratejileri*, İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Hicks, O.J. (1993); *Management Information Systems*, West 3. Baskı, Minneapolis: Publishing Company.

İraz, R. (2004); *Organizasyonlarda Karar Verme ve İletişim Sürecinin Etkinliği Bakımından Bilgi Teknolojilerinin Rolü*, http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/articles/2004/11/RIFATIRAZ.PDF 3 Ocak 2010’ da ulaşılmıştır.

Karadal, H. (1999); *Yönetici Yaşam Biçimleri İle Yöneticinin Etkinliği Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki:Bazı Sektörlerde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana.

Karahan, M. (2001); *Eğitimde Bilgi Teknolojileri*, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Böte Ders Notları, Malatya, <http://web.inonu.edu.tr/~mkarahan/calismalarim/egtbilgitek.pdf>, 5 Ekim 2009’ da ulaşılmıştır.

Karadal, F.; Türk, M. (2008); *İşletmelerde Teknoloji Yönetiminin Geleceği*, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, Haziran, Cilt:1, Sayı: 1, s. 59-71.

Karakaya, M. (1994); *Muhasebe Bilgi Sistemleri ve Bilgi Teknolojisi*, Ankara.

Karayel, B. (1999); *İşletme Yöneticilerinin Önderlik Davranışları ve İşgören Tatmini Üzerine Etkileri*, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Ankara.

Koçel, T. (2003); *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayınevi.

Kurt, M. (2003); *Bilginin İşletmeler İçin Değişen Anlamı ve Stratejik Önemi*. mustafakurt@bilgiyonetimi.org 8 Ekim 2009’ da ulaşılmıştır.

Landeweerd, J.A.; Boumans, N.P.G., (1994); “*The Effect Of Work Dimensions and Need For Autonomy on Nurses’ Work Satisfaction and Health*”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, sayı: 67, s.207-217.

Laudon, K. ; Laudon C. (1996); *Management Information Systems*, New York: MacMillan Publishing Company.

Luthans, F. (1994); *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Inc.

Mollaoğlu, Ü. (1996); *Teknolojik Gelişmelerin Ofis Otomasyonu ve Personeli Üzerine Etkileri*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Bölümü, Ankara.

Nemati, H. (2002); “*Global Knowledge Management:Exploringa Framework for Research*”, Journal of Global Information Technology Management, vol. 5, issue 3, s. 1-11.

Odabaş, H. (2005); *"Bilgi Yönetimi Sistemi"*, Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri, Konya: Çizgi Kitabevi.

Olguntürk, E. (2005); *Turizm İşletmeleri Yönetiminde Profesyonelleşme ve İş Tatmini İlişkisi: 4 ve 5 Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Ankara.

Öğüt, A. (2001); *Bilgi Çağında Yönetim*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özaltın, H.; Kaya, S.; Demir, C.; Özer, M. (2002); *Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi*, Gülhane Tıp Dergisi 44 (4), s.423 – 427

Özdemir, F. (2006); *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana.
<http://library.cu.edu.tr/tezler/5842.pdf> 27 Aralık 2009

Özkalp, E., Kirel, Ç. (1996); *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özkarahan, E. (1981); *Yönetim Bilişim Sistemleri*, Yayın No: 75, İstanbul: Segem.

Pekdemir, M. I. (1989); *İşletmelerde Yenilik Çalışmaları ve Teknolojik Gelişme*, İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, XVII, İstanbul.

Reynolds, G.W. (1999); *Information Systems For Managers*, İkinci Baskı, New York: West Publishing Company.

Sabuncuoğlu, Z.; Tüz, M. (2003); *Örgütsel Psikoloji*, 4. Baskı, Bursa: Furkan Ofset.

Sabuncuoğlu, Z.; Tüz, M. (2005); *Örgütsel Psikoloji*, 5. Baskı, Bursa: Furkan Ofset.

Sarıhan, H. İ. (1998); *Rekabette Başarının Yolu: Teknoloji Yönetimi*, İstanbul: Desnet Yayınları.

Sarıhan, H. İ. (1999); *Teknoloji Yönetimi*, İstanbul: Desnet Yayınları.

Sevimli, F.; İşcan, Ö. F. (2005); *Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu*, Ege Akademik Bakış Dergisi , 5(1), s. 55-65.

Silver, G. A.; Silver, M. L. (1998); *Computers and Information Processing*, New York: Harpin and Row Publishers.

Söylemez, D.; Sur, H.; Cebeci, D. (2005); “*İş Doyumuna Yönelik Metaanaliz Çalışması*”, Modern Hastane Yönetimi Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran: 34-41.

Sözen, U. (1995, 12-13 Ekim); “*Teknoloji Yaratma ve Kullanma Kültürü*”, Bildiriler-I, KHO 1. Sistem Mühendisliği ve Savunma Uygulamaları Sempozyumu’ nda sunulmuştur.

Sveiby K.E.; Simons R. (2002); “*Colaborative Climate and Effectiveness of Knowledge Work*”, Journal of Management, vol. 6, number 5

Şeker, T. B. (2005); *Bilgi Teknolojilerindeki Gelişmeler Çerçevesinde Bilgiye Erişimin Yeni Boyutları*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (13), s. 377-391.

Şimşek, L. (1995); “*İş Tatmini*”, Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi, s. 91-108, Ankara.

Şimşek, Ş.; Akgemici, T.; Çelik, A. (2003); *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Yenilenmiş 3. Basım, Konya: Adım Matbaacılık.

Tekin, M.; Güleş, H. K.; Ögüt, A. (2003); *Değişim Çağında Teknoloji Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Tekin, M.; Zerenler, M.; Bilge, A. (2005); *Bilişim Teknolojileri Kullanımının İşletmelerin Performansına Etkileri: Lojistik Sektöründe Bir Uygulama*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi Yıl: 4 Sayı: 8 s.115-129 <http://www.iticu.edu.tr/kutuphane/dergi/f8/M00114.pdf> 07 Ekim 2009’ da ulaşılmıştır.

Tengilimoğlu, D. (2003); *Sağlık Kuruluşlarında Halkla İlişkiler*, Ankara: Gazi Kitabevi.

Tengilimoğlu, D.; Öztürk, Y. (2004); *İşletmelerde Halkla İlişkiler, Seçkin Yayıncılık*, Ankara.

Tengilimoğlu, D.; Yiğit, A. (2005); *Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması*, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:8, Sayı:3 s. 374-400.

Tietjen, M. A.; Myers, R. M. (1998); *Motivation and Job Satisfaction*, Management Decision, MCB Univercity Pres, 36(4).

Toker, B. (2007); *Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’ deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama*, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8 (1), s. 92-107.

Turmuş, E. K. (2005); *İş Tatmini (İş Doyumu) ve Savunma Sanayii Müsteşarlığı’ nda Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Ankara.

Türkistanlı, E.; Dönmez, Z.; Sarışahin, E. (1999, 22-24 Haziran); *SSK Ege Doğumevi ve Sağlık Bakanlığı İzmir Doğumevinde Çalışan Hemşire ve Ebelerin*

Çalışma Koşullarından Memnuniyetleri, VII. Ulusal Hemşirelik Kongresinde sunuldu, Erzurum.

Tütüncü, Ö. (2000). “*Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(4), s. 106-120.

Uygur, A.; Göral, R. (2005); *Yönetim ve Organizasyon*, 1. baskı, Ankara: Nobel Yayınevi.

Ülgen, H.(1993); *İşletmelerde Organizasyon İlkeleri ve Uygulaması*, 2. Baskı, İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayını.

Üngüren, E.; Cengiz, F.; Algür, S. (2009) *İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, KİŞ, C.8, S.27, s. 36-56.

Yang, K. P.; Huang, C. K. (2005): “*The Effects of Staff Nurses’ Moral on Patient Satisfaction*”, Journal of Nursing Research, 13 (2): 141-151.

Yeniçeri, Ö. (1993); *İşletmelerde Yönetim Organizasyon ve Davranış*, Ankara.

Yılmaz, B. (1991, 1-4 Ekim); “*Kütüphanecilik Alanında Yeni Teknolojilerin İnsan Boyutu*”, Kütüphane, Enformasyon, Arşiv Alanında Yeni Teknolojiler ve Türkmare Sempozyumunda sunuldu, İstanbul: Türk Kütüphanecilik Derneği İstanbul Şubesi Yayınları.

Yılmaz, K.; Horzum, M. B. (2005); “*Küreselleşme, Bilgi Teknolojileri ve Üniversite*”, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt: 6 Sayı: 10, s. 103-121 http://web.inonu.edu.tr/~efdergi/arsiv/Yilmaz_Horzum.pdf 6 Ekim 2009’ da alınmıştır.

Yiğit, A. (2004); *Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Hastane İşletmeciliği Bilim Dalı, Ankara.

Yüksel, Ö. (2000); *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Gazi Yayınevi.

Yürümezoğlu, H. A. (2007); *Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Doyumları ve Hastaların Hemşirelik Hizmetinden Memnuniyeti*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Dünyadaki Son Teknolojik Gelişmeler (2007)
<http://www.leenglish.com/konu-dunyadaki-son-teknolojik-gelismeler-675.html>, 5 Şubat 2010' da alınmıştır.

http://www.plturkey.org/yazilar_detay.asp?id=42, 3 Ocak 2010' da alınmıştır.

<http://www.msxlabs.org/forum/soru-cevap/271747-bilisim-teknolojileri-ne-demektir.html> 14 Şubat 2010' da alınmıştır.

EK

TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN HEMŞİRELERİN İŞ TATMİNİ ETKİSİ: ANKARA' DAKİ HASTANELERDE BİR UYGULAMA

Değerli katılımcı,

Bu araştırmanın amacı, teknolojik gelişmelerin hemşirelerin iş tatminine etkisini belirlemektir. Bu ankette kişisel bilgiler ve mesleki bilgiler düzeyinde hemşirelerin teknolojiden faydalanma ve teknolojinin iş tatminine olan etkisinin araştırılması hedeflenmektedir. Toplanan bilgiler bilimsel amaçla kullanılacaktır. Lütfen her ifadeyi dikkatli okuduktan sonra sizin görüşünüze uygun olan seçeneğe (x) işareti koyunuz. Katkınızdan dolayı teşekkür ederim.

Kevser Buran

Gazi Üniversitesi – 2009

1. Cinsiyetiniz?

() Kadın

() Erkek

2. Yaşınız?

() 18-27

() 28-37

() 38-47

() 48 ve üzeri

3. Öğrenim durumunuz?

() Lise

() Ön lisans

() Lisans

() Yüksek lisans

4. Kaç yıldır bu sektörde çalışıyorsunuz?

() 1-5 yıl

() 6-10 yıl

() 11-15 yıl

() 16 yıl ve üzeri

5. Günlük çalışma saatiniz?

() 1-5 saat

() 6-10 saat

() 11-15 saat

() 16 saat ve üzeri

6. Aylık nöbet sayınız?

() 1-3

() 4-6

() 7-9

() 10 ve üzeri

7. Bilgisayar ve internet kullanımını biliyor musunuz?

() Evet

() Hayır

8. Okulda bilgisayar eğitimi aldınız mı?

() Evet

() Hayır

9. Çalışırken bilgisayar eğitimi aldınız mı?
☐ Evet ☐ Hayır
10. Hizmet içi bilgisayar eğitimi aldınız mı?
☐ Evet ☐ Hayır
11. Bilgisayar kullanma amaçlarınız nelerdir?
☐ İşimle ilgili çalışmalar yapmak
☐ Veri kaydı
☐ Araştırma
☐ Diğer Belirtiniz:
12. Günde kaç saat bilgisayar kullanıyorsunuz?
☐ 1-3 ☐ 4-6
☐ 7-9 ☐ 10 ve üzeri
13. Hastanenizde bilişim altyapısı (bilgisayar sayısı ve yazılım açısından) yeterli mi?
☐ Evet ☐ Hayır
14. Hangi bilgisayar programlarını kullanabiliyorsunuz?
☐ Word
☐ Excel
☐ Power-Point
☐ Mesleki teknik programlar
15. Hastanenizde kaç yıldır bilişim teknolojilerinden faydalanılmaktadır?
☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl
☐ 11-15 yıl ☐ 16 yıl ve üzeri
16. Hastanenizde hangi sıklıkla teknoloji değişimi sağlanıyor?
☐ 1-2 yıl ☐ 2-3 yıl
☐ 5-6 yıl ☐ 6 yıl ve üzeri
17. Bu paket programı kaç yıldır kullanıyorsunuz?
☐ 1-2 yıl ☐ 2-3 yıl
☐ 5-6 yıl ☐ 6 yıl ve üzeri
18. Hastanenizde paket programı hangi amaçlarla kullanmaktasınız?
☐ Veri izleme
☐ Veri girme
19. Bilgisayar kullanımında hangi güçlüklerle karşılaşıyorsunuz?
☐ İş yoğunluğu
☐ Bilgisayar kullanımında bilinçsizlik
☐ Eğitimsizlik
☐ Otomasyon sistemindeki sorunlar
☐ Diğer (.....)

	Teknoloji kullanımı ve iş tatminine yönelik tutumlar	Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kısmen Katılıyor	Katılmıyor	Kesinlikle Katılmıyor
20.	İş yerinde teknoloji kullanımı çalışma başarısını etkileyecek inisiyatif alma ve yetki devri konusunda işimi kolaylaştırmaktadır.					
21.	Teknoloji kullanımı ile iş görenler arasında görev dağılımı daha belirgin şekilde yapılabilmektedir.					
22.	Teknoloji kullanımı ile hastanedeki başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti daha objektif ve şeffaf olabilmektedir.					
23.	Teknoloji kullanımı ile işteki yetiştirme ve eğitim imkanları kolaylaşmaktadır.					
24.	Teknoloji kullanımı ile asli görevlerimize daha fazla zaman ayırabiliyoruz.					
25.	Teknoloji kullanımı ile mesleki gelişimimiz daha hızlı ilerlemektedir.					
26.	Teknoloji kullanımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere daha hızlı ve etken bir şekilde ulaşabiliyoruz.					
27.	Teknoloji kullanımı ile kurum içi iletişim etkenleşmektedir.					
28.	Teknoloji kullanımı ile kurum içi bilgi paylaşımı kolaylaşmakta ve etkenleşmektedir.					
29.	Hastanede bilgisayar kullanımı tedavi ve bakımın hastaya özgü olmasını sağlar.					
30.	Kayıt altına alınan veriler; sağlık personelinin performanslarının değerlendirilmesine yardımcı bir kaynak oluşturur.					
31.	Hasta bakım standartlarının gelişimine alt yapı hazırlar.					
32.	Hastanedeki bilgisayar kullanımı, hastanın bütüncül bakım almasını sağlar.					
33.	Hastanelerde bilgisayar kullanımı verimliliği artırır.					
34.	Teknolojik yeniliklerin hastanelerde kullanılması sağlık personelinin iş tatmini artırır.					