

YÖNETİM

YENİ TEKNOLOJİLERİN İŞ DOYUMU VE MOTİVASYON ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ*

Geliş Tarihi: 12.01.2020 Kabul Tarihi: 01.05.2020

İsmail SAKALLI¹ ORCID NO: 0000-0002-7628-6557

Yahya FİDAN² ORCID NO: 0000-0002-5012-3629

Canan YILDIRAN³ ORCID NO: 0000-0001-8245-197x

ÖZ

Bu çalışmada yeni teknolojiler, iş doyumunu, motivasyon unsurları ele alınmış ve yeni teknolojilerin iş doyumunu ve motivasyon üzerindeki etkileri açıklanmaya çalışılmıştır. Kamu kurumunda yapılan örnek uygulama ile teorik bölümde incelenen konuların desteklenmesi amaçlanmıştır. Yeni teknolojiler ile iş süreçlerinde meydana gelen iyileşme sayesinde uzun süre harcanan işler daha kısa sürede ve daha az kaynak kullanarak tamamlanmaktadır. İhtiyaç duyulan bilgilere çok daha kısa sürede etkin bir şekilde ulaşılabilmekte, işlerin karmaşıklığı azaltılarak iş üzerindeki kontroller artıp hata oranı azalmakta, iş yükü hafiflemektedir. Bunun yanı sıra yeni teknolojiler sayesinde hizmet alan insanların memnuniyet dereceleri artmakta ve insanlarla daha çok bilgi paylaşılabilir. Tüm bunlar çalışanın iş doyumunu ve motivasyonu üzerinde olumlu etki oluşmasını sağlamaktadır. Karabük Üniversitesi'nde yapılan çalışma sonucu da bahsedilen konuları doğrulamaktadır. Araştırma hipotezi kabul edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Yeni Teknolojiler, İş Doyumu, Motivasyon.*

MANAGEMENT

EFFECTS OF NEW TECHNOLOGIES ON JOB SATISFACTION AND MOTIVATION

ABSTRACT

In this study, new technologies, job satisfaction, motivation elements are discussed and the effects of new technologies on job satisfaction and motivation are tried to be explained. With the sample application which made in public institution, aimed to support the subjects which examined in the theoretical section. Thanks to the improvement in business processes with new technologies, long-spent jobs are completed in shorter time and using fewer resources. The required information can be accessed effectively in much shorter time, the complexity of the works is reduced, the controls on the work increase, the error rate decreases, the workload is reduced. Thanks to new technologies, the degree of satisfaction of people receiving services increases and more information can be shared with people. These provides positive effect on the employee's job satisfaction and motivation. The study conducted at Karabük University, it also confirms the mentioned issues. The research hypothesis has been accepted.

Keywords: *New Technologies, Job Satisfaction, Motivation.*

¹ Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, ismail.sakalli@asbu.edu.tr

² Prof. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi, yfidan@ticaret.edu.tr

³ Dr. Öğr. Üyesi., Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, cananyildiran@karabuk.edu.tr

*Bu çalışma İsmail Sakallı'nın Prof. Dr. Yahya Fidan danışmanlığında "Yeni Teknolojilerin İş Doyumunu ve Motivasyon Üzerindeki Etkileri" adlı Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

18. yüzyılda sanayi devrimine geçiş ile birlikte teknoloji alanında büyük bir devrim gerçekleşmiş ve hala günümüzde bu gelişim devam etmektedir. Yeni teknolojiler ile artık bilginin küresel bir şekilde paylaşılmasına olanak sağlanmış ve buna dayalı olarak bilginin örgüt içerisinde en etkin bir şekilde kullanılmasında yeni teknolojiler çok önemli bir araç haline gelmiştir. Bu sayede bilginin oluşturulması, dağıtılması ve muhafaza edilmesi öncelik haline gelmektedir.

Yeni teknolojiler bir taraftan toplumsal ve ekonomik sistemi değiştirirken, diğer taraftan örgüt yapıları ile amaç ve hedeflerinin de değiştirmesi, çalışanların iş süreçlerini de önemli ölçüde değiştirmiştir.

Yeni teknolojilere bağlı olarak insan-teknoloji arasındaki etkileşim sayesinde ve uygulanan yeni üretim ve yönetim teknikleri işletmelerde çalışan boyutuna önem verilmesini gerekli kılmış ve bazı kavramlardan söz edilmesine neden olmuştur. Bunların en önemlileri motivasyon ve iş doyum kavramlarıdır. Çalışan motivasyonu ve iş doyumunun artırılması işletmelerde verimlilik ve performans artırılması açısından çok büyük bir önem arz etmektedir.

Çalışmanın kavramsal çerçevesinde teknoloji kavramı ve yeni teknolojiler hakkında bilgiler verilmiş, yeni teknolojilerin özellikleri ile avantaj ve dezavantajları açıklanmıştır. İş doyum kavramı ve tanımı yapılarak, iş doyumunun öneminden bahsedilmiş ve iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler açıklanmıştır. Motivasyon kavramı hakkında alanyazınla ilgili bilgiler verilmiş, motivasyonun önemi yanında genel kabul görmüş olan psiko-sosyal, ekonomik ile örgütsel ve yönetsel araçlardan bahsedilmiştir. Yeni teknolojilerin iş doyum ve motivasyon üzerindeki etkilerinin incelendiği üçüncü bölümde bu etkiye neden olan vasıf, kontrol ve denetim, esnek çalışma, mali duruma etkiler, iş yoğunluğu, ergonomik etkiler ile hiyerarşi faktörleri açıklanmıştır. Dördüncü bölümde araştırma metodolojisiyle ilgili bilgiler verilmiştir. Çalışmanın araştırma bulguları olan son bölümünde ise yeni teknolojilerin iş doyum ve motivasyon üzerindeki etkilerine ilişkin alan araştırması sonuçları verilerek yapılan analizler ışığında gerekli değerlendirmeler yapılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Teknoloji Kavramı ve Yeni Teknolojiler

Teknoloji kavramı yeni bir ürün ya da mevcutların daha kaliteli ve ekonomik bir şekilde elde edilmesine katkı veren her türlü buluş, yenilik, süreç ve yöntemler olarak ifade edilmektedir (Sosyal, 2005:16).

Buhar gücüyle üretimi birleştiren teknoloji sayesinde sanayi devrimi sonrasında üretim patlaması görülmüştür. Yeni bir teknoloji dönüşümü II. Dünya savaşı sonrasında ortaya çıkmıştır. 20. yüzyıl son çeyreği etkilerini görülen, ilgili değişimin temeli 1964'de transistörler yerine entegre-mikro mikro devrelerin kullanılmasına başlanmasıdır. Güvenirliği ve hızı arttıran bu değişim maliyetlerde önemli ölçüde azalma sağlamıştır. Bilgi teknolojileri ve mikro bilgi-işlem teknolojileri olarak ifade edilen günümüzdeki yeni teknolojiler; uydu ve video sistemleri, bilgisayarlar,

bilgisayar esaslı kontrol sistemleri, mikro elektronik, kablolu TV, telekomünikasyon, bilgisayarla çizim, bilgisayar destekli eğitim, elektronik postalama ve bilgi bankası gibi çeşitli alanlarda çok geniş bir uygulama alanına sahiptir (Güloğlu ve Sertkan, 2003:3).

Bilginin işlenmesi, toplanması, muhafazası, sürekliliği bulunduğu çağrılması ve iletilmesinde köklü yenilikler ortaya koyan bir teknoloji olarak ifade edilen bilgi teknolojisi, ürün ve üretim süreci yenilikleri barındıran, hızlı bir şekilde sektörler arasında yaygınlaşan, işletmelerde verimliliğin artması ve maliyetin azalmasını sağlayan, ulusal ve uluslararası sektörlerde rekabet avantajı ve üstünlüğü ortaya çıkaran yeni bir teknoloji sistemi olarak ortaya çıkmaktadır (Tokol, 2002:2).

Başka bir ifade ile yeni teknolojiler, var olan ürünlerin üretiminde farklı teknikler geliştiren, farklı özellikteki ürünlerin üretiminde ve yönetim modellerinde gelişme ve yenilik olarak görülen sistemlerdir (Güvenli, 2006:29).

Sonuç olarak farklı kavramsal süreçleri de göz önünde bulundurduğumuz da yeni teknolojileri bu şekilde kavramsallaştırmak mümkündür; uygulama alanı ve yayılma hızı sebebiyle firmalarda rekabet etme gücü ve verimlilik artırarak maliyetlerin düşmesini sağlayan, var olan ürünlerin kalitesini arttıran, üretimin safhalarını esnekletiren ve toplumsal, ekonomik ve organizasyonel yapıya farklılık ve yenilik getiren sistemlerdir.

Yeni temel teknolojilerin başlıca özellikleri şunlardır (Aktan, 2003:1);

- *“Bilgi işlem teknolojisi, bilgi işlemde yazılım ve donanım teknolojilerinin kullanımı;*
- *Uydu teknolojisi, uydular aracılığıyla bilgi aktarımı;*
- *Mikro elektronik teknolojisi, daha hızlı ve hassas işlem birimlerinin geliştirilmesine yönelik bilim ve teknolojiler;*
- *Telekomünikasyon teknolojileri, iletişim alanında geliştirilmiş yeni teknolojiler (dijital teknoloji, fiber optik teknolojisi, lazer teknolojisi, akıllı terminal, internet, tele işlem, videotex, faks, CD-Rom ve video-disk);*
- *Enerji teknolojileri, doğal kaynakları enerjiye dönüştürülebilen bilim ve teknolojileridir.”*

İnsanlar bu yeni teknolojik gelişmeler sayesinde her geçen günde yeni bilgi ve teknoloji ile karşı karşıya gelmektedir. Yoğun bilgi trafiği içinde olan günümüzdeki örgütler, muhasebe, üretim, haberleşme ve ofis otomasyonları gibi işlemler için bilgisayarlardan faydalanmaktadır. Günümüzün en avantajlı, başarılı ve rekabetçi örgütleri bu yeni teknolojik ilerlemeleri takip eden, bu ilerlemeleri yapılarına entegre eden örgütler olmaktadır (Acar, 2006:52).

Mikro-elektronik teknolojiler olarak ifade edilen yeni teknolojiler emeği azaltan ve katlanılan maliyetten tasarruf eden, programlanabilir, çok çeşitli ürünleri aynı zamanda üretme veya farklı işlemleri art arda yapabilme becerisine sahip teknolojilerdir. Bu imkân kabiliyetleriyle makinelerin çalışmadıkları zaman düşürülerek verimliliğin artmasına ve bir ürünün üretimden diğer safhaya hızlı bir şekilde geçerek ürün esnekliğine imkân sağlamaktadır. Ayrıca, az miktarda parça

bulunduran yeni sistemin, mamul tasarım/üretim süreçlerini bütünleştirmesi, görülen iş sayısını düşürmesi ve bilgisayar destekli tasarım, üretim ve kontrol cihazlarının kullanılması yolu ile geniş alanda mesleki eğitime sahip, farklı görevleri alabilecek donanımlı işgücüne sahip olma ihtiyacının artışına sebep olduğu görülmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:93).

Sürekli teknolojiden yararlanan insanın, işyerinde, evde, sokakta ve diğer toplu yaşanan alanlarda ondan ayrılmadan yaşamını sürdürdüğüne inandığından dolayı, değerlerini ve inançlarını paylaşacağı, yardım isteyebileceği, ortak ilişkiler kurabileceği, geleceğe dair aynı amaçlara yönelik kişiler bulmakta zorluk çekeceğinden yalnızlaşacak ve yabancılaşma hissine sürüklenebilecektir (Sosyal, 2005:16).

İş gücü piyasasının dışında kalmak veya geliri düşük, hiçbir güvencesi olmayan işlerde geçici olarak çalışma seçimi yeni teknolojilerin getirdiği vasıflara sahip olmayan bireylerin karşılaşacağı sorunlardır. En çok hizmet iş alanında bulunan niteliksiz işlerde çalışan yaşlıların, gençlerin, azınlıkların, kadınların etkilendiği görülmektedir (Güvenli, 2006:53).

2.2. İş Doymu Kavramı ve İş Doymunu Etkileyen Faktörler

Çalışanların işe ve yaptıkları işe ilişkin koşullardan memnun olmaları sonuçta işle ilgili doyuma ulaşmaları gerçekte istenilen ve hedeflenen bir durumdur. Çalışanın iş doymu, yapılan işle alakalı birden çok faktörlerden etkilenecek meydana gelmektedir. İşe ilişkin bir tutum belirleme ve işe ilişkin faktörleri değerlendirme ise çalışanın tamamen kendisi ile ilgilidir. Bu sebeple bir iş yerinde çalışan iki bireyden biri iş ile ilgili doyumсузluk hissederken, diğerinin iş doymu yaşadığı görülmektedir (Eğimli, 2009:36).

İş doymuyla ilgili literatürdeki tanımlar incelendiğinde iş doymunun üç ana özelliği göze çarpmaktadır. Bunların ilki; iş ortamında meydana gelen olaylara karşı çeşitli duygusal tepkilerdir. Bu duygusal tepkinin ölçülebilme zorluğundan dolayı iş doymu hakkında araştırmaların kesin yargılar barındırmasından uzak olması olgusunu gündeme getirmektedir. İkincisi iş doymu derecesidir. Çalışanın iş arkadaşları ile ilişkileri, işten elde ettiği maddi kazanımlar ve eser meydana getirmenin verdiği haz derecesine bağlıdır. Başka bir söylemle belirli bir zamanda doym hissi veren öge, şartlar ve olgular değiştiği zaman özelliğini yitirebileceğinden farklı organizasyon ve kültürlerde yapılan incelemelerin birbiri ile çelişkili ve farklı sonuçlar verme ihtimali vardır. Üçüncü ve sonuncusu iş doymu birden çok sayıda işle alakalı tutumları temsil eder (Baş, 2002:20).

Günümüzde insancıl yaklaşımın iş hayatına girmesiyle iş doymunun önemi daha da artmıştır. Doymu sağlayan unsurların, çalışanın iş çevresindeki: promosyon imkanları, ödemeler, denetim teknikleri ve biçimi, işin kendisi ve çalışma arkadaşları gibi şahsi durumlara karşı hissettikleri gerçeğinden yola çıkarak iş verenlerin iş doymu ile ilgilenmelerinin sebeplerini şu şekilde açıklamak mümkündür. Birincisi, verimlilik ile iş doymu arasında bir bağın olabirliği, ikincisi; devamsızlık ve iş gören devir oranı ile iş doymu arasında olumsuz bir ilişki bulunması olasılığı ve

sonuncu olarak da iş verenlerin iş görenlere güdümlenici ve içsel şekilde ödüllendirici işler sağlama konusunda insani yükümlülükleri olduğu söylenebilir (Çırakoğlu, 2010:26).

2.3. Motivasyon Kavramı ve Araçları

Bireylerin farklı ihtiyaçlarının giderilmesi için doyum sağlayacak ya da amaca ulaştıracak eylemlerde bulunma süreci motivasyon olarak ifade edilmektedir. Bu süreç içinde, bir taraftan birey davranışlarında farklılık oluştururken diğer taraftan da birey ihtiyaçları sürekli değişmektedir. Değişimin bu sürekliliği motivasyonun dinamiğini oluşturmaktadır (Acuner, 2010:35).

Motivasyon örgütler bakımından önemli bir kavramdır. Çalışanın verimlilik ve etkinliğinin yükseltilmesi, çalışını teşvik eden etkenlerin araştırılması gerekir ve bu etkenlerin en önemlisi motivasyondur. Çalışanların başarısı, iş yapma gücü ve verimliliği yöneticinin başarısı ile doğru orantılıdır (Koçel, 2003:473).

Örgüt içinde iş göreninin motivasyonunu yüksek tutmak çok önemlidir. Çünkü örgüte inanmamış, inançlarını benimsememiş yani motive olamamış bir iş gören şüphesiz insana zarar verecektir (Gündüz, 2009:71).

Motivasyonda kullanılan faktörler bireyi olumlu ve olumsuz olarak etkileyebilir. Motivasyon faktörleri olumsuz olduğunda ve kişilerin ihtiyaçlarına tam olarak cevap veremediğinde kişilerin sadece verimliliğini ve performansını zorunlu olarak arttırırken, olumlu ve ihtiyaçlara uygun faktörler kullanıldığında verimlilik ve performansın yanında huzuru da arttırır (Akgül, 2010:33).

3. YENİ TEKNOLOJİLERİN İŞ DOYUMU VE MOTİVASYON ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Birçok nedenden dolayı 20. yüzyılın sonları dünya tarihinde bir dönüm noktası olmuştur. Teknoloji ve bilim de bu dönem de büyük değişimler yaşanmış ve küresel ticarete kapsamlı ve hızlı ilerlemeler meydana gelmiştir. İletişim teknolojilerindeki hızlı ilerlemeler ile dünya ticareti önündeki engellerin azalması dünyayı küçültmüş ve rekabet olgusunu küreselleştirmiştir. Bir başka deyişle, yerel rekabetten küresel rekabete 1980'li yıllardan sonra önemli hale gelen küreselleşmeyle geçiş yaşanmıştır. Bundan dolayı iç pazarlardaki rekabet artışına ek olarak dış pazarlardaki rekabetin artışının etkisi yok edici bir hal almıştır. Söz konusu dönemde uluslararası faaliyet gösteren şirketler, üretim ve ürün teknolojisindeki ilerlemeler, hızlı pazar değişiklikleri ve rekabet koşullarından büyük miktarda etkilenmeye başlamışlardır (Bilgin, 1999:3).

Kurumsal, ekonomik ve sosyal faktörlerden ayrı düşünülmemeyen yeni teknolojik gelişmeler hem bu faktörlerden etkilenen hem de onları yeniden şekillendiren tarafı ile ele alınmalıdır. Tabi ki yeni teknolojiler bilgileri toplayan, verileri işleyen, iletişimin hızını arttıran, bilgileri toplayıp arşivleyen imkânlarıyla kendisini kullanan bireylerin iş süreçlerinde ve iş çevrelerinde çok büyük etkiler yaratmaktadır. Bundan dolayı toplumsal anlamda ve çalışma ilişkileri anlamında yeni durum ve

problemlerden dolayı yeni teknolojilerin çalışma yaşamıyla ilişkisine dair değerlendirme ve analizler önem kazanmaktadır (Aksoy, 2012:408).

Yeni teknolojilerin, iş doyumu ve motivasyona etki eden unsurları aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

Yeni Teknolojiler ve Vasıf: İşletmelerin fark yaratması ve rekabet üstünlükleri sağlaması için, iş görenlerin yeni teknolojilere entegre olmasını sağlayacak unsurları tespit edip bu doğrultudaki yenilikçiliğin uygulamaya konulması en önemli parametrelerdendir. Yeni teknoloji kullanılması yalnız teknik manada yaşanan bir değişim olmamakta, aynı zaman da zihinsel dönüşümü de kavramsal mana da gerekli hale getirmektedir. İş görenler ile yeni teknolojiler arasındaki bağı bu tarafla göz önünde bulundurmak gerekir. Yeniliğe açık olmak, iş görenler ve yöneticiler açısından yeni teknolojilerin benimsenmesinde ilk zorunlu koşuldur. İş gören ve yönetici tarafından benimsenip anlaşılan ve kullanılan yeni teknolojiler vasıflara değer katacaktır (Aksoy ve Kara, 2013:2).

Kontrol ve Denetim: İş performansı, disiplin, iş saatlerine uyum gibi bilgilerle birlikte, sendikal faaliyetlerle ilişki, özel yaşam, siyasi düşünce gibi daha geniş kapsamlı konulardaki bilgilerin birleştirilebilmesi imkânı, kişisel dokunulmazlık ve özgürlük alanları üzerindeki denetimi arttırıcı araçlardır. Bu durum çalışanlar açısından, çalışma stresinin ve iş doyumsuzluğunun artmasına yol açacaktır (Kalay, 2009:84).

İşletmeler açısından bakıldığında elektronik izlemenin verimliliği denetlemek amacıyla kullanılan bir sistem olmasının yanında, iş görenlere yönelik psikolojik ve fiziksel şiddet, taciz ve hırsızlık olaylarını belirlemek, yeni teknolojilerin işle alakalı olmasını sağlamak ve entegre etmek, internet kullanımının iş yeri politikası doğrultusunda kullanımını sağlamak, niyeti kötü bireylerin işyeri bilgisayar sistemine zarar vermesini engellemek, mahkemeye intikal etmiş olaylarda savunmaya delil sunulmasını sağlamak, müşteri ilişkilerini izlemek gibi amaçları barındırmaktadır (Büyük ve Keskin, 2012:62).

Esnek Çalışma: Günümüzde bilişim teknolojilerinin etkisiyle çalışma süreleri de esnekleşmektedir. Fiziki ortamda yapılan işlerin bilgisayar ve internet gibi araçların yardımıyla bağımsız bir hal aldığı süreç ortaya çıkmıştır (Kelleci, 2003:28).

Mali Duruma Etkileri: İş görenlerin uzmanlıklarında ve bilgi seviyelerinde yeni teknolojilerin etkisiyle gözle görülür bir farklılık meydana gelmiştir. Yapılan işlerin büyük bir kısmını özellikle bilgi uzmanları ve bilgi çalışanları yerine getirmektedir. Örgütün ücret politikası da meydana gelen bu değişikliklerle etkilenmektedir. Diğer çalışanlara oranla bilgi uzmanları ve bilgi çalışanların aldığı ücretlerde belirgin farklar oluşmakta ve diğer çalışanlar ise daha az ücretle çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki ait olma ve bağlılık hissi, teknolojiye ayak uyduramayanlara uygulanan ücret politikasından dolayı ortadan kalkmaktadır. Ayrıca uygulanan bu ücret politikası örgüt içinde sınıflaşmalara, doğal bir çatışma ortamına sebep olmaktadır (Höçük, 2007:80).

İş Yoğunluğu: İnsan-makine ilişkisinin getirdiği problemlerden dolayı iş koşullarının bozulması tümüyle iş hızının artmasından kaynaklanmaz; bu iş hızının

yavaşlamasından da kaynaklanabilir. Örneğin bankanın bilgisayarlı bilişim sistemini kullanan ön banka personeli, masasının önünde bekleyen bir müşteriye havale gelip gelmediğini öğrenmek için bilgisayara soru sormak zorundadır. Eğer, bilgisayar sistemine aşırı yük binmesinden ya da teknik bir problemden dolayı beklenen cevap anında alınmazsa iş son derece can sıkıcı hale gelebilir (Kalay, 2009:80-81).

Ergonomik Etkiler: Yeni teknolojileri kullanmanın işletmelere yaptığı büyük faydaların yanında son zamanlar da bu teknolojileri kullananlara çok çeşitli sağlık sorunları da ortaya çıkmıştır. Özellikle bilgisayar kullanan iş görenlerin uzun süre ekran önünde çalışmalarından dolayı yaşanan göz ağrısı, bunun yanı sıra bel, sırt, boyun, el-bilek ve baş ağrıları gibi problemlerle karşılaştıkları görülmüştür. Bu tür yaşanan rahatsızlıkların sebebi çalışma ortamlarının ergonomik kriterlere göre dizayn edilmemesinden kaynaklanmaktadır (Tamer ve Koç, 2010:722).

Hiyerarşi: Günümüzde orta kademedeki yer alan yöneticileri aradan çıkaran, daha fazla adem-i merkeziyetçiliğe yer veren, basık, hiyerarşiyi en aza indiren ve daha çok katılıma imkan veren yönetim şekilleri etkinlik kazanmaktadır (Sancak ve Güleç, 2009:163).

4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

4.1. Araştırmaya Gerekseim Duyulma Nedeni

Yeni teknolojiler artık günümüzün vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir ve bireyler çalışma hayatında sürekli artarak devam eden yeni teknolojileri kullanma eğilimine girmişlerdir. İş görenlerin çalışma şekillerinde, davranış ve tutumlarında değişiklik yapmalarını teknolojik gelişme zorunlu hale getirmiş iş gören ile örgüt arasındaki etkileşimi değiştirmiştir. Örgütsel verimlilik ve performansı etkilemesi bakımından iş görenlerin iş doyumunu ve motivasyonunu artırılması önemlidir.

Yapılan literatür taramasından elde edilen bilgiler yardımıyla yeni teknolojilerin iş doyumunu ve motivasyon üzerindeki etkileri incelenmiş bu bilgiler ışığında araştırma da örnek seçilen üniversite çalışanları üzerinde, yeni teknolojilerin iş doyumunu ve motivasyon üzerindeki etkileri saptanmaya çalışılmıştır.

4.2. Araştırmanın Amacı ve Hipotezi

Araştırmanın amacı örneklem kapsamında erkek ve kadın çalışanların yeni teknolojileri kullanma sonucunda iş doyumunu ve motivasyon üzerindeki etkilerini belirlemektir.

Araştırma da yeni teknolojilerin iş doyumunu ve motivasyon üzerindeki etkilerinin neler olduğunun açıklanması amaçlanmış ve daha önce yapılan araştırmalar ışığında, örnek seçilen Karabük Üniversitesi çalışanlarına yönelik yeni teknolojilerin iş doyumunu ve motivasyonu arttırmada olumlu bir etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla anket hazırlanarak uygulanmış ve anket sonuçları düzenlenerek analizi yapılmıştır. Araştırma ile ilgili oluşturulan hipotez;

H₁: Yeni teknolojilerin iş doyumunu ve motivasyonu arttırmada olumlu etkisi vardır.

4.3. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, Karabük Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Kesinleştirilen anket formu Karabük Üniversitesinde görev yapan toplam 758 personele elden teslim edilerek dağıtılmış, dağıtılan 758 anketten ancak 185 tanesi geri alınabilmiştir. Bunun sebebi araştırıldığında bazı katılımcıların isteksiz oldukları bazılarının da anketi doldurmayı unuttukları tespit edilmiştir. 185 adet anket incelendiğinde eksiksiz doldurulan ve analize uygun toplam 172 tane anket değerlendirme kapsamına alınmıştır. Örneklem niceliğinin ana kütlelinin en az %10 olması veya 30'dan büyük 500'den küçük olması araştırma için yeterli olacağı değerlendirilir (Altunışık vd., 2017:143).

4.4. Ölçüm Araçları

Yeni teknolojilerin iş doyumunu ve motivasyon üzerindeki etkilerini saptamak için anket yöntemi uygulanmıştır. Anket hazırlama sürecinde Turaç (2011), Arslan (2011), Höçük (2007), Ünsal (2008), Akgül (2010) ve Güvenli (2006) tarafından hazırlanmış olan araştırmalardan faydalanılmıştır. İlgili anket demografik sorular ile birlikte toplam yirmi sorudan oluşmaktadır. Demografik sorular kapalı uçlu, iş doyumunu ve motivasyon etkilerini saptamak için belirlenen sorular ise likert tipi ölçektir.

4.5. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada literatür taramasının yapılarak teori kısmının oluşturulmasının ardından yeni teknolojilerin iş doyumunu ve motivasyon üzerindeki etkilerini saptamak için anket yöntemi uygulanmıştır. Anket, demografik sorular dahil 20 sorudan oluşmaktadır. Demografik sorular kapalı uçlu, iş doyumunu ve motivasyon etkilerini saptamak için belirlenen sorular ise likert tipinde sunulmuştur. Likert tipi ölçek veriler "sıralı" olma özelliğine karşın yanıt kategorisi sayısı, normallik varsayımı, çarpıklık ve basıklık gerekleri gibi belirli olan ölçütleri karşıladığı için bu veriler ile faktör analizi hem yapılabilir hem de çıkarılabilir (Şencan ve Fidan, 2020:644). Anket yoluyla elde edilen verilerin analizinde, açıklayıcı faktör analizi uygulanarak faktörler oluşturulmuş ve oluşturulan bu faktörler, doğrulayıcı faktör analizi ile teyit edilmiştir. İç tutarlılığı belirlemeye yönelik Cronbach Alpha Analizi yapılmıştır. Analizler %5 önemlilik düzeyine göre değerlendirilmiştir. Verilerin analizi işleminde sosyal bilimler alanında kullanılan SPSS versiyon 25 istatistiksel analiz programı kullanılmıştır.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

5.1. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Güvenilirlik, ölçmelerin tekrarlanması durumunda ortaya çıkan tutarlı sonuçlardır (Nakip, 2006:123). Test veya ölçek ne oranda güvenilir ise ondan elde edilecek veriler de o oranda güvenilirdir. Güvenilir olmayan bir ölçek yardımı ile elde edilen veriler faydasızdır (Altunışık vd., 2010:122).

Cronbach's Alpha değeri 0,60 ile 0,80 aralığında olduğunda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Cronbach's Alpha değerinin 0,80 ve 1,00 aralığında olduğunda ise ölçeğin yüksek derece güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Sarıtepe, 2014:74).

Yeni teknolojilerin iş doyumunu ve motivasyon üzerindeki etkilerini saptamak amacıyla elde edilen bilgiler doğrultusunda yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına tablo 8'e bakıldığı zaman Cronbach's Alpha değeri 0,687 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeği güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
0,687	20

5.2. Tanımlayıcı Analiz Bulguları

Tablo 2. Tanımlayıcı Özellikler

Görev	n	%	Kümülatif Yüzde
Akademik	45	26,2	26,2
İdari	127	73,8	100,0
Cinsiyet			
Kadın	53	30,8	30,8
Erkek	119	69,2	100,0
Yaş			
25 ve altı	19	11,0	11,0
26-35	97	56,4	67,4
36-45	39	22,7	90,1
46 ve üstü	17	9,9	100,0
Eğitim Durumu			
İlköğretim	0	0,0	0,0
Ortaöğretim	5	2,9	2,9
Önlisans	34	19,8	22,7
Lisans	83	48,3	70,9
Lisansüstü	50	29,1	100,0
Hizmet Yılı			
1-3 Yıl	52	30,2	30,2
4-6 Yıl	53	30,8	61,0
7-9 Yıl	13	7,6	68,6
10-12 Yıl	10	5,8	74,4
13-15 Yıl	14	8,1	82,6
16-18 Yıl	6	3,5	86,0
19-21 Yıl	8	4,7	90,7
21 Yıl Üstü	16	9,3	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 2’de görüldüğü üzere katılımcıların %26,2’si (45 kişi) akademik, %73,8’i (127 kişi) idari personelden oluşmaktadır. Cinsiyete göre dağılıma bakıldığında katılımcıların %30,8’i (53 kişi) kadın, %69,2’si (119 kişi) erkektir. Katılımcıların yaş dağılımı 25 yaş ve altı %11 (19 kişi), 26-35 yaş arası %56,4 (97 kişi), 36-45 yaş arası %22,7 (39 kişi) ve 46 yaş ve üstü ise %9,9 dur (17 kişi). Katılımcıların en yüksek olduğu grup 97 kişi ile 26-35 yaş arası ve en düşük olduğu grup ise 17 kişi ile 46 yaş ve üstüdür. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde çoğunluğu %48,3 (83 kişi) ile lisans mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Ortaöğretim mezunu %2,9 (5 kişi), ön lisans mezunu %19,8 (34 kişi) ve lisansüstü 29,1’dir (50 kişi). İlkokul mezunu katılımcı bulunmamaktadır. Katılımcıların hizmet yılı incelendiğinde büyük çoğunluğu 1-3 yıl %30,2 (52 kişi) ile 4-6 yıl %30,8 (53 kişi) kişinin oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca hizmet yılı 7-9 yıl %7,6 (13 kişi), 10-12 yıl %5,8 (10 kişi), 13-15 yıl %8,1 (14 kişi), 16-18 yıl %3,5 (6 kişi), 19-21 yıl %4,7 (8 kişi) ve 21 yıl ve üstü %9,3’lük (16 kişi) katılımcıdan oluşmaktadır.

Tablo 3. Teknoloji Araçların Kullanım Durumu

Teknoloji Araçları	Kullanıyor (%)	Kullanmıyor (%)
Bilgisayar	100,0	0,0
Faks	64,0	36,0
İnternet	94,2	5,8
İntranet/Extranet	15,1	84,9
Projeksiyon	40,1	59,9
Yazıcı	95,3	4,7
Tarayıcı	78,5	21,5
Video Konferans	7,0	93,0
Akıllı Telefon	97,7	2,3

Tablo 3’te görüldüğü üzere, araştırmaya katılanların %100’ü yani tamamı çalıştığı kurumda bilgisayar kullanmaktadır. Katılımcıların, %64’ü çalıştığı kurumda faks kullanırken %36’sı çalıştığı kurumda faks kullanmamakta, %94,2’si internet kullanırken %5,8’i kullanmamakta, %15,1’i intranet-extranet kullanırken %84,9’u kullanmamakta, %40,1’i projeksiyon kullanırken %59,9’u kullanmamakta, %95,3’ü yazıcı kullanırken %4,7’si kullanmamakta, %78,5’i tarayıcı kullanırken %21,5’i kullanmamakta ve araştırmaya katılanların sadece %7’si çalıştığı kurumda video konferans kullanırken %93’ü çalıştığı kurumda video konferans kullanmamaktadır. Bunun yanı sıra araştırmaya katılanların %97,7’si akıllı telefon kullanırken %2,3’lük kısmı kullanmamaktadır.

Bilgisayar ve akıllı telefondan sonra en çok ve yüksek oranda kullanılan bilişim teknolojileri araçları internet ve yazıcıdır. Bu sonuç, internet ve yazıcının vazgeçilmez bir unsur olduğunu göstermektedir. Yine Tablo 3’e göre, tarayıcı ve faks da katılımcıların yarısından fazlasının kullandığı yeni bir teknoloji aracıdır. Yeni teknoloji araçlarda %7 ile en düşük paya sahip olan video konferans olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Teknoloji Araçlarının Kullanımının Öğrenildiği Yer

Teknoloji Araçlarının Kullanımının Öğrenildiği Yer	n	%	Kümülatif %
Kendi Kendine Öğrenenler	60	34,9	34,9
Okuldan Öğrenenler	7	4,1	39,0
Özel Kurslardan Öğrenenler	8	4,7	43,6
Birden çok yerden Öğrenenler	97	56,4	100,0
Toplam	172	100	

Tablo 4'te katılımcıların yeni teknoloji araçlarını kullanmayı nereden öğrendiklerini içeren dağılımlar yer almaktadır. Bu dağılımlar, katılımcıların yeni teknoloji araçlarını kullanmayı nereden öğrendiklerini göstermektedir. Tablo 7'ye göre, çalışanların %34,9'u bilişim teknolojilerini kullanmayı kendi kendilerine, %4,7'si özel veya hizmet içi eğitim kurslarından, %4,1'i okuldan, %56,4'ü ise yeni teknolojileri kullanmayı birden fazla yerden öğrenmiştir. Görüldüğü gibi, yeni teknoloji araçlarını kullanmayı birden çok yerden öğrenenler çoğunluktadır. Tek kaynaktan öğrenenlerin dağılımına bakıldığında; kendi kendine öğrenenler çoğunlukta, onu kurslardan öğrenenler takip etmektedir. Tablo 4'e göre araştırmaya katılan çalışanların yeni teknolojileri kullanımını en düşük oranda okuldan öğrendikleri görülmektedir.

5.3. Faktör Analizi Bulguları

Tablo 5. Verilerin Faktör Analizine Uygunluğu

KMO (Kaiser- Meyer-Olkin)	0,871	
Bartlett Testi	Ki-Kare değeri	1228,944
	S. D.	190
	P	0,000

Tablo 5 incelendiğinde KMO katsayısı 0,871 olduğu için araştırma örnekleme büyüklüğü kabul edilmektedir. Bartlett testi (Bartlett Test Of Sphericity) sonucunda önem düzeyi (olasılık) $p(\text{sign}) = 0,000 < 0,05$ olduğu için veriler çoklu normal dağılım varsayımını sağlamaktadır (Yıldız, 2018:78) ve faktör analizinin yapılabilirliğini teyit etmektedir.

Tablo 6. Yeni Teknolojilerin İş Doymu ve Motivasyon Üzerindeki Etkilerine İlişkin Faktör Sayısı ve Açıklanan Varyans Yüzdesi

Bileşen	Başlangıç özdeğeri			Yük kareleri toplamının çıkarılması			Yük kareleri toplamının dönüştürülmesi		
	Toplam	% Varyans	% Kümülatif	Toplam	% Varyans	% Kümülatif	Toplam	% varyans	% Kümülatif
1	6,516	32,580	32,580	6,516	32,580	32,580	3,407	17,036	17,036
2	1,770	8,852	41,432	1,770	8,852	41,432	2,837	14,183	31,219
3	1,477	7,387	48,819	1,477	7,387	48,819	2,493	12,465	43,684
4	1,299	6,496	55,315	1,299	6,496	55,315	2,326	11,631	55,315
5	,966	4,832	60,148						
6	,852	4,258	64,406						
7	,819	4,093	68,498						
8	,785	3,927	72,425						
9	,704	3,518	75,943						
10	,660	3,301	79,245						
11	,583	2,914	82,158						
12	,564	2,818	84,976						
13	,502	2,510	87,486						
14	,477	2,386	89,872						
15	,438	2,190	92,061						
16	,405	2,025	94,086						
17	,358	1,790	95,876						
18	,313	1,563	97,439						
19	,296	1,478	98,917						
20	,217	1,083	100,000						

20 maddeden oluşan yeni teknolojilerin iş doymu ve motivasyon üzerindeki etkilerine, açıklayıcı faktör analizi olarak, temel bileşenler yöntemi ve varimax dönüştürmesi uygulanmıştır. Tablo 6’da görüleceği gibi, 20 maddelik ölçekte faktör analizi sonucu toplam varyansın %55,315’ini açıklayan ve öz değerleri 1’in üzerinde olan 4 faktörlü bir yapı ortaya çıktığı belirlenmiştir. Birinci faktör toplam varyansın %32,580’ini, ikinci faktör toplam varyansın %8,852’sini, üçüncü faktör toplam varyansın %7,387’sini ve dördüncü faktör toplam varyansın %6,496’sını açıkladığı belirlenmiştir.

Tablo 7. Rotasyona Tutulmuş Faktör Yükleme Matrisi

	Bileşen			
	1	2	3	4
Yeni teknolojileri kullanmak işime anlam katmaktadır	,752			
Yeni teknolojilerin kullanımı motivasyonumu arttırmaktadır.	,746			
Yeni teknolojilerin kullanımı iş tatminimi arttırmaktadır.	,693			
Yeni teknolojilerin kullanımı performansına olumlu etki yapmaktadır.	,661			
Yeni teknolojilerin kullanılmasıyla işimdeki faaliyetlerin çoğu zevkli, heyecanlı hale gelmiştir.	,594			
Yeni teknolojiler sayesinde işlerim daha güvenli hale gelmiştir.	,502			
Yeni teknolojileri kullanarak yaptığım işlerde, daha az kaynak kullanıyorum.	,369			
Yeni teknolojiler sayesinde daha az emek harcayarak daha çok iş yapabiliyorum.		,752		
Yeni Teknolojileri kullandığımda iletişimin hızı artıyor.		,679		
Yeni teknolojiler ile iş süreçlerinde iyileşme sayesinde daha önce uzun süre harcadığım işleri daha kısa sürede tamamlamaktayım.		,632		
Yeni teknolojileri kullandığımda işim üzerindeki kontrolümün arttığını hissediyorum.		,516		
Yeni teknolojiler sayesinde diğer insanlarla daha çok bilgi paylaşabiliyorum.			,722	
Yeni teknolojileri kullanarak yaptığım işlerde hata oranı azalmıştır.			,684	
Yeni teknolojiler sayesinde ihtiyacım olan tüm bilgilere çok daha etkin ulaşabiliyorum.			,590	
Yeni teknolojileri kullanarak yaptığım işlerde, hizmet alanların daha memnun olduklarını görüyorum.			,459	
Yeni teknolojilerin kullanımı bende sağlık sorunları ortaya çıkarmıştır.				,741
Yeni teknolojilerin kullanılması sonucu işimdeki faaliyetlerin çoğu tek düze ve sıkıcı hale gelmiştir.				,668
Yeni teknolojiler iş yükümü arttırmıştır.				,623
Yeni teknolojileri kullanarak çalışma kendimi gerçekleştirmemi engellemektedir.				,606
Yeni teknolojiler ile yaptığım işler daha karmaşık hale gelmiştir.				,511

Tablo 7 incelendiğinde faktör analizi koşulları sağlandıktan sonra yapılan analizde ölçeğin dört boyutta açıklandığı tespit edilmiştir. Ölçek, toplam varyanstaki değişimin

%55,3'ünü açıklamaktadır. Yani soru grupları, cevaplayıcıların %55,3'ü tarafından birbirleri ile ilişkili bulunarak dört temel boyutta ve 0,752-0,369 aralığında faktör yükü ile toplandığı görülmektedir.

Tablo 8. Faktörlerin Güvenilirlik Analizi

Faktörler	Değişken Sayısı	Cronbach Alpha
Yeni teknolojilerin kullanımın olumlu yanı	7	0,818
Yeni teknolojilerin zaman yönetimine olumlu etkisi	4	0,732
Yeni teknolojilerin bilgi aktarımına olumlu etkisi	4	0,726
Yeni teknolojilerin olumsuz etkisi	5	0,692

Tablo 8 incelendiğinde faktörler arasında yapılan güvenilirlik analizinde önemli bir sorun bulunmamaktadır. Yeni teknolojilerin kullanımın olumlu yanı 0,818; Yeni teknolojilerin zaman yönetimine olumlu etkisi 0,732; Yeni teknolojilerin bilgi aktarımına olumlu etkisi 0,726; Yeni teknolojilerin olumsuz etkisi 0,692 oranında güvenli bulunmuştur. Faktörlerin güvenilirlik düzeyinin kabul edilebilir seviyenin üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Faktörlere İlişkin Cinsiyete Göre Bağımsızlık Grupları İçin t-Testi

Faktörler	Cinsiyet	N	X	Std. Sp.	t	P
Yeni teknolojilerin kullanımın olumlu yanı	Kadın	53	3,8491	,67497	-114	,909
	Erkek	119	3,8607	,59441		
Yeni teknolojilerin zaman yönetimine olumlu etkisi	Kadın	53	4,3019	,53340	420	,675
	Erkek	119	4,2626	,57935		
Yeni teknolojilerin bilgi aktarımına olumlu etkisi	Kadın	53	4,1085	,51072	-339	,735
	Erkek	119	4,1408	,60247		
Yeni teknolojilerin olumsuz etkisi	Kadın	53	2,4566	,63896	-258	,796
	Erkek	119	2,4874	,75493		

Tablo 9'da görüldüğü üzere, t-Testi bulgularına göre “yeni teknolojilerin kullanımın olumlu yanı”, “yeni teknolojilerin zaman yönetimine olumlu etkisi”, “yeni teknolojilerin bilgi aktarımına olumlu etkisi”, “yeni teknolojilerin olumsuz etkisi” ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. ($p>0,05$)

Tablo 10. Faktörlere İlişkin Yaş Gruplarına Göre One-Way Anova Testi

Faktörler	Yaş Grubu	Ort.	Std. Sp.	F	P
Yeni teknolojilerin kullanımının olumlu yanı	25	3,9173	,58962	,098	,961
	26-35	3,8380	,63975		
	36-45	3,8681	,54189		
	46	3,8739	,73172		
Yeni teknolojilerin zaman yönetimine olumlu etkisi	25	4,3816	,47411	1,629	,185
	26-35	4,2887	,59330		
	36-45	4,1218	,56158		
	46	4,4265	,43986		
Yeni teknolojilerin bilgi aktarımına olumlu etkisi	25	4,1184	,47411	1,359	,257
	26-35	4,1314	,58195		
	36-45	4,0321	,60746		
	46	4,3676	,53120		
Yeni teknolojilerin olumsuz etkisi	25	2,6737	,72176	1,305	,275
	26-35	2,5031	,73093		
	36-45	2,3026	,64051		
	46	2,5176	,80018		

Tablo 10 incelendiğinde yeni teknolojilerin kullanımının olumlu yanı ile yaş değişkeni karşılaştırıldığında P değeri 0,961 ile 0,05 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni ile yeni teknolojilerin kullanımının olumlu yanı arasında bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Sonuç olarak yaş değişkeni ile yeni teknolojilerin kullanımının olumlu yanı arasında anlamlı bir fark yoktur.

Yeni teknolojilerin zaman yönetimine olumlu etkisi ile yaş değişkeni karşılaştırıldığında P değeri 0,185 ile 0,05 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni ile yeni teknolojilerin zaman yönetimine olumlu etkisi arasında bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Sonuç olarak yaş değişkeni ile Yeni teknolojilerin zaman yönetimine olumlu etkisi arasında anlamlı bir fark yoktur.

Yeni teknolojilerin bilgi aktarımına olumlu etkisi ile yaş değişkeni karşılaştırıldığında P değeri 0,257 ile 0,05 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni ile yeni teknolojilerin bilgi aktarımına olumlu etkisi arasında bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Sonuç olarak yaş değişkeni ile Yeni teknolojilerin bilgi aktarımına olumlu etkisi arasında anlamlı bir fark yoktur.

Yeni teknolojilerin olumsuz etkisi ile yaş değişkeni karşılaştırıldığında P değeri 0,275 ile 0,05 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni ile yeni teknolojilerin olumsuz etkisi arasında bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Sonuç olarak yaş değişkeni ile Yeni teknolojilerin olumsuz etkisi arasında anlamlı bir fark yoktur.

5.4. Frekans Analizi Bulguları

Katılımcılara yeni teknolojilerin iş doyumunu ve motivasyon üzerindeki nasıl bir etkisi olduğunu ve güncel teknolojilere bakış açıları kapsamında sorular sorularak elde edilen cevapların frekans dağılım hesaplamaları yapılmıştır.

Tablo 11. Yeni Teknolojiler İle İş Süreçlerinde İyileşme Sayesinde Daha Önce Uzun Süre Harcadığım İşleri Daha Kısa Sürede Tamamlamaktayım

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	99	57,6	57,6
Katılıyorum	66	38,4	95,9
Kararsızım	6	3,5	99,4
Katılmıyorum	1	0,6	100,0
Kesinlikle katılmıyorum	0	0,0	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 11’de görüldüğü üzere katılımcıların çoğu %57,6 (99 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğine cevap verdikleri görülmüştür. Bunu %38,4 (66 kişi) ile katılıyorum, %3,5 (6 kişi) ile kararsızım ve %0,6 ile katılmıyorum cevabı takip etmektedir. Yeni teknolojiler sayesinde bilginin oluşturulması, iletilmesi ve saklanması daha basit bir hale gelmiştir. Buda yeni teknolojileri kullanan çalışanlara büyük kolaylıklar sağlamaktadır. Katılımcıların %95,9’unun yeni teknolojilerin iş süreçlerine getirdiği iyileşme sayesinde yapılan işlerin daha kısa sürede tamamlandığını düşüncesine katıldığı görülmektedir. Bu durumun katılımcılar açısından yeni teknolojilerin iş süreçlerine olumlu bir katkısı olduğu söylemek mümkündür.

Tablo 12. Yeni Teknolojileri Kullanarak Yaptığım İşlerde Daha Az Kaynak Kullanıyorum

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	66	38,4	38,4
Katılıyorum	72	41,9	80,2
Kararsızım	20	11,6	91,9
Katılmıyorum	9	5,2	97,1
Kesinlikle katılmıyorum	5	2,9	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 12’de görüldüğü üzere katılımcıların çoğu %41,9 (72 kişi) katılıyorum seçeneğine cevap verdikleri görülmüştür. Bunu %38,4 (66 kişi) ile kesinlikle katılıyorum, %11,6 (20 kişi) ile kararsızım, %5,2 (9 kişi) ile katılmıyorum ve %2,9 (5 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum cevabı takip etmektedir.

Yeni teknolojik araçlar yapılan işte zaman, daha az araç-gereç kullanımı gibi avantajlar sağlamaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun verdiği cevaba göre yeni teknolojilerin sağladığı katkı sayesinde daha az kaynak kullanıldığını anlaşılmaktadır. Bu durum araştırmaya katılan çalışanların yeni teknolojiler sayesinde daha az kaynak ve buna bağlı olarak daha az emek harcayarak işlerini kolaylaştırdıkları göstermektedir.

Tablo 13. Yeni Teknolojilerin Kullanılmasıyla İşimdeki Faaliyetlerin Çoğu Zevkli, Heyecanlı Hale Gelmiştir

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	39	22,7	22,7
Katılıyorum	83	48,3	70,9
Kararsızım	38	22,1	93,0
Katılmıyorum	9	5,2	98,3
Kesinlikle katılmıyorum	3	1,7	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 13'te görüldüğü üzere katılımcıların çoğu %48,3 (83 kişi) katılıyorum seçeneğine cevap verdikleri görülmüştür. Bunu %22,7 (39 kişi) ile kesinlikle katılıyorum, %22,1 (38 kişi) ile kararsızım, %5,2 (9 kişi) ile katılmıyorum ve %1,7 (3 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum cevabı takip etmektedir. Yapılan literatür taramalarında yeni teknolojileri kullanan çalışanların işlerini daha severek ve sıkılmadan yaptıkları görülmüştür. Araştırmaya katılan çalışanların %70,9'unun (122 kişi) verdiği cevaba göre yeni teknolojilerin kullanılması sonucunda işlerindeki faaliyetlerin çoğunun zevkli ve heyecanlı hale geldiği görülmektedir. Bu durum da araştırmaya katılan çalışanlar için yeni teknolojileri kullanmanın, işlerin tek düzelikten ve sıkıcı olmaktan uzak olmasında olumlu bir katkısı olduğunu göstermektedir.

Tablo 14. Yeni Teknolojiler Sayesinde İhtiyacım Olan Tüm Bilgilere Çok Daha Etkin Ulaşabiliyorum

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	95	55,2	55,2
Katılıyorum	73	42,4	97,7
Kararsızım	2	1,2	98,8
Katılmıyorum	0	0,0	98,8
Kesinlikle katılmıyorum	2	1,2	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 14'te görüldüğü üzere katılımcıların çoğu %55,2 (95 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğine cevap verdikleri görülmüştür. Bunu %42,4 (73 kişi) ile katılıyorum, %1,2 (2 kişi) ile kararsızım ve %1,2 (2 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum cevabı takip etmektedir. Yeni teknolojiler sayesinde çalışanlar istedikleri bilgiyi çok kısa sürede detaylı bir şekilde temin edebilme olanağına kavuşmuştur. Araştırmaya katılan çalışanların tamamına yakınının verdiği cevap neticesinde yeni teknolojilerin kullanılmasıyla elde edilmek istenen bilginin erişimi noktasında kendilerine çok büyük kolaylık ve fayda sağlandığı görülmüştür. Bu durum da yeni teknoloji araçları kullanmanın araştırmaya katılan çalışanlar üzerinde olumlu bir katkısı olduğunu göstermektedir.

Tablo 15. Yeni Teknolojileri Kullanarak Yaptığım İşlerde Hizmet Alanların Daha Memnun Olduklarını Görüyorum

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	52	30,2	30,2
Katılıyorum	85	49,4	79,7
Kararsızım	30	17,4	97,1
Katılmıyorum	5	2,9	100,0
Kesinlikle katılmıyorum	0	0,0	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 15'te görüldüğü üzere katılımcıların çoğu %49,4 (85 kişi) katılıyorum seçeneğine cevap verdikleri görülmüştür. Bunu %30,2 (52 kişi) ile kesinlikle katılıyorum, %17,4 (30 kişi) ile kararsızım ve %2,9 (5 kişi) ile katılmıyorum cevabı takip etmektedir. Yeni teknolojiler sayesinde hizmet kalitesi artmış, bu süreçteki katılan zaman gittikçe azalmış ve bu sayede hizmeti alan kişilerin memnuniyetleri artmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların %79,7'sinin (137 kişi) verdiği cevaba göre yeni teknolojilerin kullanılması sonucunda üretilen işlerle ilgili hizmet alan kişilerinde memnun olduklarını hizmeti üreten çalışanlar tarafından gözlemlenmiştir. Bu durum da araştırmaya katılan çalışanların yeni teknoloji araçların kullanmanın sağladığı faydaya inandıklarını göstermektedir.

Tablo 16. Yeni Teknolojiler Sayesinde Daha Az Emek Harcayarak Daha Çok İş Yapabiliyorum

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	73	42,4	42,4
Katılıyorum	79	45,9	88,4
Kararsızım	14	8,1	96,5
Katılmıyorum	5	2,9	99,4
Kesinlikle katılmıyorum	1	0,6	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 16'da görüldüğü üzere katılımcıların çoğu %45,9 (79 kişi) katılıyorum seçeneğine cevap verdikleri görülmüştür. Bunu %42,4 (73 kişi) ile kesinlikle katılıyorum, %8,1 (14 kişi) ile kararsızım, %2,9 (5 kişi) ile katılmıyorum ve %0,6 (1 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum cevabı takip etmektedir. Yeni teknolojiler örgütlere ve bireylere daha kısa zamanda ve daha az emek harcayarak işlemlerini yapabileme kolaylıkları getirmiştir. Önceleri saatler hatta günler alan işlemler bilgisayarlar yardımıyla birkaç dakikada neticelenebilmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların %88,4'ünün (152 kişi) verdiği cevaba göre yeni teknoloji araçlarını kullanma neticesinde daha az emek ve daha kısa sürede daha çok iş yaptıkları bunun neticesinde verimliliklerinin arttığı görülmektedir. Bu durum da yeni teknolojileri kullanılmasının araştırmaya katılan çalışanlar için büyük bir katkı sağladığını göstermektedir.

Tablo 17. Yeni Teknolojiler İle Yaptığım İşler Daha Karmaşık Hale Gelmiştir

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	5	2,9	2,9
Katılıyorum	19	11,0	14,0
Kararsızım	25	14,5	28,5
Katılmıyorum	79	45,9	74,4
Kesinlikle katılmıyorum	44	25,6	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 17’de görüldüğü üzere katılımcıların çoğu %45,9 (79 kişi) katılmıyorum seçeneğine cevap verdikleri görülmüştür. Bunu %25,6 (44 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum, %14,5 (25 kişi) ile kararsızım, %11 (19 kişi) ile katılıyorum ve %2,9 (5 kişi) ile kesinlikle katılıyorum cevabı takip etmektedir. Yeni teknolojileri kabullenmeyen veya kullanılmasını benimsemeyen bazı çalışanlar, işlerin daha karmaşık ve zor bir yapıya dönüşmesinde yeni teknolojilerin sebep olduğu fikrini benimsemektedirler. Araştırmaya katılan çalışanların %71,5’i (123 kişi) yeni teknoloji araçlarının kullanılması sebebiyle yapılan işlerin karmaşık hale geldiğine inanmamaktadırlar. Bu durum da işlerin karmaşık hale gelmesinde yeni teknoloji kullanımının araştırmaya katılan çalışanlar için çok fazla bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 18. Yeni Teknolojileri Kullandığımda İletişimin Hızı Artıyor

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	74	43,0	43,0
Katılıyorum	84	48,8	91,9
Kararsızım	11	6,4	98,3
Katılmıyorum	1	0,6	98,8
Kesinlikle katılmıyorum	2	1,2	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 18 incelendiğinde katılımcıların en fazla cevabı %48,8 (84 kişi) ile katılıyorum seçeneğine verdikleri görülmüştür. Bunu %43 (74 kişi) ile kesinlikle katılıyorum, %6,4 (11 kişi) ile kararsızım, %0,6 (1 kişi) ile katılmıyorum ve %1,2 (2 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum cevabı takip etmektedir. Yapılan literatür taramasında yeni teknolojiler sayesinde iletişim artık anlık yaşandığı, bilgi alışverişinin çok kısa sürede sağlandığı görülmüştür. Araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğu olan %91,9’u (158 kişi) yeni teknoloji araçlarının kullanılması sonucu kurulan iletişimin hızın arttığına inanmaktadırlar. Bu da araştırmaya katılan çalışanların yeni teknolojik araçların kullanmanın iletişim kurma da kolaylık sağladığını ve bu süreçte harcanan sürenin kısaldığına inandıklarını göstermektedir.

Tablo 19. Yeni Teknolojileri Kullandığımda İşim Üzerindeki Kontrolümün Arttığını Hissediyorum

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	52	30,2	30,2
Katılıyorum	78	45,3	75,6
Kararsızım	32	18,6	94,2
Katılmıyorum	7	4,1	98,3
Kesinlikle katılmıyorum	3	1,7	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 19 incelendiğinde katılımcıların en fazla cevabı %45,3 (78 kişi) ile katılıyorum seçeneğine verdikleri görülmüştür. Bunu %30,2 (52 kişi) ile kesinlikle katılıyorum, %18,6 (32 kişi) ile kararsızım, %4,1 (7 kişi) ile katılmıyorum ve %1,7 (3 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum cevabı takip etmektedir.

Yeni teknolojiler sayesinde iş üzerindeki kontroller basitleşmiş, yapılan işle alakalı hata oranı gittikçe azalmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların %75,6'sının (130 kişi) ankete verdiği cevaplar incelendiğinde; yeni teknolojileri kullanılması sayesinde yapılan işler üzerindeki kontrolün arttığına inandıkları anlaşılmaktadır. Bu durum da araştırmaya katılan personeller için yeni teknolojileri kullanmanın iş kontrolü üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 20. Yeni Teknolojileri Kullanmak İşime Anlam Katmaktadır

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	34	19,8	19,8
Katılıyorum	84	48,8	68,6
Kararsızım	38	22,1	90,7
Katılmıyorum	14	8,1	98,8
Kesinlikle katılmıyorum	2	1,2	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 20 incelendiğinde katılımcıların en fazla cevabı %48,8 (84 kişi) ile katılıyorum seçeneğine verdikleri görülmüştür. Bunu %22,1 (38 kişi) ile kararsızım, %19,8 (34 kişi) ile kesinlikle katılıyorum, %8,1 (14 kişi) ile katılmıyorum ve %1,2 (2 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum cevabı takip etmektedir. Yeni teknolojik araçlar sayesinde iş süreçleri belirginleşmiş, bu süreçlerin nasıl ilerlediğini izleyebilme potansiyeli artmış, yaşanan aksaklıkların nerede kaynaklandığı hızlı bir şekilde tespit edilebilmiş ve müdahale etme kabiliyeti artmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların büyük bir kısmının (118 kişi) ankete verdiği cevaba göre yeni teknolojileri kullanmanın yaptıkları işe anlam kattığını ifade etmişlerdir. Bunun da araştırmaya katılan çalışanlar açısından; yeni teknolojileri kullanmanın yapılan işe bir anlam, değer yüklediği yapılan işin ne olduğunu ve nasıl ilerlediğinin anlaşıldığı söylenebilir.

Tablo 21. Yeni Teknolojileri Kullanarak Çalışma Kendimi Gerçekleştirmemi Engellemektedir

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	4	2,3	2,3
Katılıyorum	19	11,0	13,4
Kararsızım	32	18,6	32,0
Katılmıyorum	77	44,8	76,7
Kesinlikle katılmıyorum	40	23,3	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 21 incelendiğinde katılımcıların en fazla cevabı %44,8 (77 kişi) ile katılmıyorum seçeneğine verdikleri görülmüştür. Bunu %23,3 (40 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum, %18,6 (32 kişi) ile kararsızım, %11 (19 kişi) ile katılıyorum ve %2,3 (4 kişi) ile kesinlikle katılıyorum cevabı takip etmektedir. Yapılan incelemeler sonucunda, yeni teknolojileri kullanmanın bazı çalışanlar açısından yapılan işi sıradanlaştırdığı, işle ilgili katkı sağlamanın zorlaştığı ve buda kişisel gelişim için olumsuz bir etki yarattığı gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların %68,1'inin (117 kişi) verdiği cevaba göre yeni teknolojilerin kullanılmasının kendilerini gerçekleştirme de bir engel teşkil etmediğini ankete verdikleri cevaba göre ifade etmişlerdir.

Tablo 22. Yeni Teknolojilerin Kullanımı İş Tatminini Arttırmaktadır

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	32	18,6	18,6
Katılıyorum	84	48,8	67,4
Kararsızım	46	26,7	94,2
Katılmıyorum	7	4,1	98,3
Kesinlikle katılmıyorum	3	1,7	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 22 incelendiğinde katılımcıların en fazla cevabı %48,8 (84 kişi) ile katılıyorum seçeneğine verdikleri görülmüştür. Bunu %26,7 (46 kişi) ile kararsızım, %18,6 (34 kişi) ile kesinlikle katılıyorum, %4,1 (7 kişi) ile katılmıyorum ve %1,7 (3 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum cevabı takip etmektedir.

Yeni teknolojilerin sağladığı büyük kolaylıklar ve faydalar sayesinde çalışanların iş tatminini arttırdığı yapılan literatür taramasında da görülmüştür. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğu olan %67,4'ünün (116 kişi) verdiği cevaba göre yeni teknolojileri kullanmanın iş tatminini arttırdığına inandıklarını görülmektedir.

Tablo 23. Yeni Teknolojilerin Kullanımı Motivasyonumu Arttırmaktadır

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	37	21,5	21,5
Katılıyorum	79	45,9	67,4
Kararsızım	42	24,4	91,9
Katılmıyorum	12	7,0	98,8
Kesinlikle katılmıyorum	2	1,2	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 23 incelendiğinde katılımcıların en fazla cevabı %45,9 (79 kişi) ile katılıyorum seçeneğine verdikleri görülmüştür. Bunu %24,4 (42 kişi) ile kararsızım, %21,5 (37 kişi) ile kesinlikle katılıyorum, %7,0 (12 kişi) ile katılmıyorum ve %1,2 (2 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum cevabı takip etmektedir. Yeni teknolojilerin kullanımının sağladığı büyük kolaylıklar ve faydalar sayesinde çalışanların motivasyonlarında olumlu etkiler yarattığı gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğu olan %67,4'ünün (116 kişi) verdiği cevaba göre yeni teknolojileri kullanmanın motivasyonlarını arttırdığına inandıklarını görülmektedir.

Tablo 24. Yeni Teknolojilerin Kullanımı Performansına Olumlu Etki Yapmaktadır

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	48	27,9	27,9
Katılıyorum	91	52,9	80,8
Kararsızım	24	14,0	94,8
Katılmıyorum	9	5,2	100,0
Kesinlikle katılmıyorum	0	0,0	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 24 incelendiğinde katılımcıların en fazla cevabı %52,9 (91 kişi) ile katılıyorum seçeneğine verdikleri görülmüştür. Bunu %27,9 (48 kişi) ile kesinlikle katılıyorum, %14,0 (24 kişi) ile kararsızım ve %5,2 (9 kişi) ile katılmıyorum cevabı takip etmektedir. Yeni teknolojiler kullanımı sayesinde de girdi miktarı azalmış ve çıktı miktarı gözle görülür bir şekilde artmıştır. Çalışanlar daha az emek harcayarak daha çok iş üretme potansiyeline sahip olmuştur. Araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğu olan %80,8'i (139 kişi) yeni teknolojileri kullanmanın performanslarına olumlu etki sağladığına inandıklarını göstermektedir.

Tablo 25. Yeni Teknolojilerin Kullanımı Bende Sağlık Sorunları Ortaya Çıkarmıştır

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	21	12,2	12,2
Katılıyorum	37	21,5	33,7
Kararsızım	49	28,5	62,2
Katılmıyorum	48	27,9	90,1
Kesinlikle katılmıyorum	17	9,9	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 25 incelendiğinde katılımcıların en fazla cevabı %28,5 (49 kişi) ile kararsızım seçeneğine verdikleri görülmüştür. Bunu %27,9 (48 kişi) ile katılmıyorum, %21,5 (37 kişi) ile katılıyorum, %12,2 ile (21 kişi) kesinlikle katılıyorum ve %9,9 (17 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum cevabı takip etmektedir.

Yeni teknolojilerin kullanımının çalışanlarda bir takım sağlık sorunları yaratabildiği bilinen bir gerçektir. Bunlar biyolojik rahatsızlıklar olarak ön plana çıkmaktadır. Araştırma ya katılan katılımcıların büyük kısmı bu konuya katılma eğiliminde bir cevap vermiştir.

Tablo 26. Yeni Teknolojiler İş Yükümü Arttırmıştır

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	12	7,0	7,0
Katılıyorum	27	15,7	22,7
Kararsızım	32	18,6	41,3
Katılmıyorum	75	43,6	84,9
Kesinlikle katılmıyorum	26	15,1	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 26 incelendiğinde katılımcıların en fazla cevabı %43,6 (75 kişi) ile katılmıyorum seçeneğine verdikleri görülmüştür. Bunu %18,6 (32 kişi) ile kararsızım, %15,7 (27 kişi) ile katılıyorum, %15,1 (26 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum ve %7,0 (12 kişi) ile kesinlikle katılıyorum cevabı takip etmektedir. Yeni teknolojilerin kullanımı sayesinde katlanılan zaman ve harcanan emek azalmıştır. Fakat yeni teknolojilere adapte olamayan çalışanlarda bu iş yükünün artma nedeni olarak görülebilmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun verdiği cevaba göre yeni teknolojilerin iş yükünü arttırdığı düşüncesine katılmadıkları görülmüştür.

Tablo 27. Yeni Teknolojilerin Kullanılması Sonucu İşimdeki Faaliyetlerin Çoğu Tek Düzeye Ve Sıkıcı Hale Gelmiştir

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	7	4,1	4,1
Katılıyorum	19	11,0	15,1
Kararsızım	37	21,5	36,6
Katılmıyorum	83	48,3	84,9
Kesinlikle katılmıyorum	26	15,1	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 27 incelendiğinde katılımcıların en fazla cevabı %48,3 (83 kişi) ile katılmıyorum seçeneğine verdikleri görülmüştür. Bunu %21,5 (37 kişi) ile kararsızım, %15,1 (26 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum, %11,0 (19 kişi) ile katılıyorum ve %4,1 (7 kişi) ile kesinlikle katılıyorum cevabı takip etmektedir

Yapılan literatür taramalarında, bazı çalışanlar da yeni teknolojilerin kullanımı sonucunda işlerin monoton ve tekdüze haline geldiği ve bununda yapılan işlerde bıkkınlık yaratabileceği bilinmektedir. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu yeni teknolojileri kullanmanın yapılan işte tekdüzelik ve bıkkınlık yarattığı düşüncesine katılmadığını göstermektedir.

Tablo 28. Yeni Teknolojiler Sayesinde İşlerim Daha Güvenli Hale Gelmiştir

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	33	19,2	19,2
Katılıyorum	72	41,9	61,0
Kararsızım	47	27,3	88,4
Katılmıyorum	19	11,0	99,4
Kesinlikle katılmıyorum	1	0,6	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 28 incelendiğinde katılımcıların en fazla cevabı %41,9 (72 kişi) ile katılıyorum seçeneğine verdikleri görülmüştür. Bunu %27,3 (47 kişi) ile kararsızım, %19,2 (33 kişi) ile kesinlikle katılıyorum, %11,0 (19 kişi) ile katılmıyorum ve %0,6 (1 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum cevabı takip etmektedir.

Yapılan bir işte yeni teknolojilerin kullanımı, yapılan işle ilgili bilginin oluşmasında, iletilmesinde, muhafazasında çalışanlara büyük kolaylık sağladığı bilinen bir gerçektir. Bilginin saklanması ve istenildiğinde geri çağırılması yeni teknolojiler sayesinde daha basit ve güvenli hale gelmiştir. Araştırmaya katılan çalışanlarında çoğunluğu yeni teknolojiler sayesinde işlerinin daha güvenli hale geldiğine inandıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 29. Yeni Teknolojiler Sayesinde Diğer İnsanlarla Daha Çok Bilgi Paylaşabiliyorum

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	57	33,1	33,1
Katılıyorum	88	51,2	84,3
Kararsızım	18	10,5	94,8
Katılmıyorum	8	4,7	99,4
Kesinlikle katılmıyorum	1	0,6	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 29 incelendiğinde katılımcıların en fazla cevabı %51,2 (88 kişi) ile katılıyorum seçeneğine verdikleri görülmüştür. Bunu %33,1 (57 kişi) ile kesinlikle katılıyorum, %10 (18 kişi) ile kararsızım, %4,7 (8 kişi) ile katılmıyorum ve %0,6 (1 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum cevabı takip etmektedir. Yeni teknolojilerin bilginin daha hızlı ve daha fazla iletilmesine katkı sağladığı bilinmektedir. Önceleri fiziki olarak çalışanın diğer insanlarla paylaştığı bilgiler artık bilgisayar ve internet yardımıyla daha hızlı ve yoğun şekilde paylaşılabilir. Araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğunun yeni teknolojilerin kullanılmasının daha çok bilgi paylaşımına katkı sağladığına inandıkları görülmektedir.

Tablo 30. Yeni Teknolojileri Kullanarak Yaptığım İşlerde Hata Oranı Azalmıştır

	f	%	Kümülatif %
Kesinlikle katılıyorum	34	19,8	19,8
Katılıyorum	92	53,5	73,3
Kararsızım	30	17,4	90,7
Katılmıyorum	15	8,7	99,4
Kesinlikle katılmıyorum	1	0,6	100,0
Toplam	172	100,0	

Tablo 30 incelendiğinde katılımcıların en fazla cevabı %53,5 (92 kişi) ile katılıyorum seçeneğine verdikleri görülmüştür. Bunu %19,8 (34 kişi) ile kesinlikle katılıyorum, %17,4 (30 kişi) ile kararsızım, %8,7 (15 kişi) ile katılmıyorum ve %0,6 (1 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum cevabı takip etmektedir. Yeni teknolojiler ile yapılan işlemler hızlı ve hatasız bir şekilde yapılabilmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğu yeni teknolojiler ile yapılan işlerde hata oranlarının azaldığına inandıklarını göstermektedir.

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Son çeyrek asırda teknolojiye ilerlemeler yeni üretim süreçlerini de birlikte getirmiş, ekonomik ve toplumsal yapıyı kökünden etkileyerek değiştirmiştir. Esnek üretim sistemlerinin oluşmasıyla kendini gösteren yeni teknolojiler sayesinde çalışanların iş yükleri hafiflemiş ve verimliliklerinde gözle görülür bir artış meydana gelmiştir. Yaşanan bu teknolojik dönüşüm sayesinde yeni fırsat ve olanaklar yaratılmış, çalışanların yaşam ve istihdam biçimleri yeni bir yapıya bürünmüştür.

Standart çalışma şekli yerine, çalışanların saatlerinin esnetilebildiği, çalışma ortamının değişebildiği çalışma yöntemleri uygulamaya konulmuştur. Nitelikli bilgiye dayalı istihdam şekli emek piyasasının yerini almış ve bu nedenle yeni meslek grupları meydana gelmiştir. Bundan dolayı teknoloji odaklı bu dönüşüm yeni bir toplumun ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Yaşanan bu teknolojik dönüşüm hizmet ve sanayi sektörlerinde çeşitli farklılıklara sebep olurken, çalışma yaşamının sil baştan oluşturulmasını kaçınılmaz kılmıştır. İşletmelerin küresel pazarda rekabet gücünün var olabilmesi için yeni üretim ve yeni yönetim şekillerinin benimsenip uygulamaya konulmasını için şarttır.

İşletmelerin insan kaynakları her alanda stratejik unsur konumundadır. İnsan ve teknoloji arasındaki karşılıklı etkileşimi ile uygulanan yeni üretim ve yönetim modelleri bazı kavramlardan söz edilmesine sebep olmuştur. Bunlar en önemlileri motivasyon ve iş doyumunu kavramlarıdır.

Çalışma hayatı boyunca bireylerin iş hayatındaki yaşantılarının sonucu; kazanımları, üzüntüleri, mutlulukları olmaktadır. Tüm bu duygu ve kazanılan bilgilerin sonucunda çalıştığı örgüte karşı tutumları oluşmaktadır. Bu tutumların genel sonucu olan iş doyumunu, çalışanların zihinsel ve fiziksel olarak kendisini iyi durumda bulunmasını ifade etmektedir. İş doyumunu yeterince sağlayamayan örgütler çok çeşitli problemlerle karşı karşıya kalacakları için iş doyumunun örgütler açısından önemi çok büyüktür.

Çalışanın etkinlik ve verimliliğinin artırılması için çalışanı teşvik eden unsurların bilinmesi gerekir ve bu unsurların da en önemlisi motivasyondur. Çalışanların başarısı, verimliliği ve iş yapma gücü yöneticisinin başarısı ile doğru orantılıdır. Örgütlerin üretim süreçlerinde kullandığı teknoloji ne kadar ilerlerse ilerlesin, amaçlarına sağlıklı bir şekilde ulaşabilmesi için insan unsurunun istenilen nitelikte olmasına bağlıdır. Çünkü insan gücü örgütün teknik davranışını ve parasal gücünü kullanacak bir etkidir. Bu nedenle insan en önemli faktördür. Yetenekli, bilgili, birikimli insanları toplamak ne kadar önemli ise bunları da motive etmek o kadar önemlidir. Örgütün amaçlarına inanmamış, örgütü benimseyememiş yani motive olamamış bir çalışanın örgüte faydasından çok zararı dokunacaktır.

Yeni teknolojilerin iş doyumunu ve motivasyonu üzerinde birçok olumlu etkileri bulunmaktadır. Yeni teknolojiler ile iş süreçlerinde meydana gelen iyileşme sayesinde uzun süre harcanan işler daha kısa sürede ve daha az kaynak kullanarak tamamlanmakta, ihtiyaç duyulan bilgilere çok daha kısa sürede etkin bir şekilde ulaşılabilen, işlerin karmaşıklığı azaltılarak iş üzerindeki kontroller artıp hata oranı azalmakta ve iş yükü hafiflemektedir. Bunun yanı sıra yeni teknolojiler sayesinde hizmet alan insanların memnuniyet dereceleri artmakta ve insanlarla daha çok bilgi paylaşılabilir. Tüm bunlar çalışanın iş doyumunu ve motivasyonu üzerinde olumlu bir etki oluşmasını sağlamaktadır. Karabük Üniversitesi'nde yapılan çalışma sonucu da bahsedilen konuları doğrulamaktadır. Araştırmanın ilgili hipotezi kabul edilmiştir. Yeni teknolojilerin çalışmada meydana getirdiği bir takım olumsuz etkilerden de söz etmek mümkündür. Bunların en başında sağlık sorunları ve yeni teknolojilere uyum sağlama güçlüğüdür.

İş yaşamında çalışanların kendi işleri üzerinde söz sahibi olması ve yetkilendirilmesi ile yönetime katılabilme imkânları, çalışanların iş doyumunu ve motivasyonları üzerinde olumlu bir etki yaratacaktır. Bu doğrultuda yeni teknolojilerin kullanımı artırılmalı, katılımcı bir organizasyon oluşumlarına yer verilmelidir. Yeni teknoloji kullanımından kaynaklanan sağlık sorunlarını önlemek için de gerekli fiziki tedbirler alınmalı ve çalışma ortamı bu tedbirler ve iyileştirmeler göz önüne alınarak dizayn edilmelidir.

KAYNAKÇA

- Acar, S. (2006). “Bilgi Teknolojisindeki Gelişmelerin Ofis Sistemleri Üzerindeki Etkisi ve Ofislerde Görsel Otomasyon”, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Fakültesi Dergisi*, (1).
- Acuner Akın, Ş. (2010). *Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Motivasyonel Etkileri*. Ankara: Milli Produktivite Merkezi Yayınları.
- Akgül, E. (2010). “Örgütlerde Amaç Dışı Bilgi Teknolojileri Kullanımının Çalışan Motivasyonu İlişkisi Ve Bir Uygulama”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya*.
- Aktan, C. C. (2003). “Yeni Temel Teknolojiler”, http://www.canaktan.org/yeni-trendler/bilgitoplumu/yeni_temel_teknolojiler.htm.
- Aksoy, B. (2012). “Bilgi Teknolojileri Ve Yeni Çalışma İlişkileri”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12(3).
- Aksoy, R. ve Kara, A. (2013). “Bilgi Teknolojilerinin Çalışanlar Tarafından Benimsenmesi: Karadeniz Ereğli’de Kobi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 5(10).
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı)*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Altunışık, R., Coşkun, R., ve Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Örneklem Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Baş, T. (2002). “Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(2).
- Bilgin, M. H. (1999). “Değişen Rekabet Dengeleri, Yeni Yönetim Anlayışı ve Türkiye”, *Çimento İşveren Dergisi*, 13(6).
- Büyük, K. ve Keskin, U. (2012). “Panoptikon’un Elektronik Dirilişi: Etik Bir Sorun Olarak İşyeri İzleme”, *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10).

- Çırakoğlu, H. (2010). “*Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Eğinli Temel, A. (2009). “*Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma*”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3).
- Güloğlu, T. ve Sertkan M. (2003). “*Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri*”, *Kamu-İş Dergisi*, 7(2).
- Gündüz, A. (2009). “*Yönetim Sürecinde Yöneticilerin Sergilediği Davranışların Çalışanların Motivasyonuna Etkisi: Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama*”, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Güvenli, G. F. (2006). “*Yeni Teknolojilerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkileri*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Höçük, Ö. (2007). “*Bilişim Teknolojilerinin Büro Faaliyetleri Üzerine Etkisi*”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kalay, F. (2009). “*Bilişim Teknolojilerinin İş Stresi ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri: Kuram ve Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.
- Kelleci, M. A. (2003). *Bilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik: Eğilimler, Roller, Fırsatlar ve Riskler*. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan N. (2003). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama Araştırmaları, Teknikler ve SPSS Destekli Uygulamalar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sosyal, A. (2005). “*Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Örgütlerde Yaşanan Teknolojik Yabancılaşma*”, *Çimento İşveren Dergisi*.
- Sancak Özkan, H. ve Güleç, S. (2009). “*Küreselleşme-Bilgi Teknolojileri Değişim: Türkiye’de Kamu Örgütlerinde Örgüt Yapısı Açısından Bir İnceleme*”,

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.

Sarıtepe, Ö. (2014). “*Reklam Ve Doğrudan Pazarlama Faaliyetlerinin Destinasyon Tercihine Etkisi; Sivas İlinde Bir Uygulama*”, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas.

Şencan, H. ve Fidan, Y. (2020). “*Likert Verilerinin Kullanıldığı Keşfedici Faktör Analizlerinde Normallik Varsayımı ve Faktör Çıkarma Üzerindeki Etkisinin SPSS, Factor ve Preliş Yazılımlarıyla Sınanması*”, *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 640-687.

Tamer, S. L. ve Koç, M. (2010). “*Bilgisayar Laboratuvarlarının Fiziksel Ergonomik Kriterler Açısından Değerlendirilmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği*”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(10).

Tokol, A. (2002). “*Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri*”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2(1).

Yıldız, Z. (2018). “*Şehir Hastanelerinde Hasta Memnuniyeti Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Yapısal Eşitlik Modeli İle Analizi*”, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sivas.