

## SAĞLIK ÇALIŞANLARININ BİLGİSAYAR TEKNOLOJİSİNE KARŞI TUTUMLARI İLE TEKNOLOJİ ÖZ-YETERLİĞİ DÜZEYLERİNİN İŞGÜCÜ DEVRİNE ETKİSİ: GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ HASTANESİ ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

Dilek Taş<sup>2</sup>  
Doç. Dr. Fatmagül Turanlıgil<sup>3</sup>

### ÖZET

#### Anahtar Kelimeler:

- ❖ Teknofobi,
- ❖ İşgücü Devri,
- ❖ Öz-yeterlik,
- ❖ Sağlık Çalışanları

Gaziantep ilinde yer alan Gaziantep Üniversitesine bağlı Şahinbey Uygulama ve Araştırma Hastanesinde görev yapan sağlık personelinin bilgisayar teknolojisine karşı tutumları ile öz yeterliliklerinin, iş devri üzerinde etkilerini belirlemek ve sonuçlar doğrultusunda öneriler geliştirmek amacıyla planlanmış olan bu araştırma, 262 hastane personelinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı, öncelikle teknolojinin sağlık personeli üzerinde yarattığı psikolojik etkileri irdelemektir. Bununla birlikte; bu psikolojik etkiler sonucunda, söz konusu personelin teknolojik değişimlere uyum gösterememesi nedeniyle işten ayrılma isteği şeklinde bir tutum oluşturup oluşturmadığını incelemek ve bu durumun öz yeterlilikle aşılıp aşılamayacağını belirlemek de hedeflenmiştir. Sonuç olarak; personelin bilgisayar teknolojisine karşı tutumlarının genel olarak olumlu olduğu tespit edilmiş ve öz yeterlilik algısı yüksek olan personelde teknoloji korkusunun daha az olduğu görülmüştür. Teknofobinin iş devrine etkisinin ise farklı boyutlarda olduğu belirlenmiştir.

## THE EFFECT OF THE HEALTH PROFESSIONALS ATTITUDES TO TECHNOLOGY AND THE TECHNOLOGY SELF-EFFICACY LEVELS ON TURNOVER: THE CASE OF GAZİANTEP UNIVERSITY FACULTY OF MEDICINE HOSPITAL

Dilek Taş  
Assoc. Prof. Dr. Fatmagül Turanlıgil

### ABSTRACT

This study was carried out to determine the effects of the attitudes and self-efficacy towards technology of the health personnel working in the Şahinbey Training and Research Hospital in Gaziantep province on the turnover. This research, which was planned in order to develop suggestions in line with the results, was realized with the participation of 262 hospital staff. The aim of this research is inquiring the psychological impacts which primarily technology creates on health staff. In addition to that, interrogating whether health staff develop an attitude in the form willingness to quit the job as a result of inadaptability to technological changes by way of these psychological impacts and interrogating whether this situation could be coped with self-efficacy have been aimed at. As for conclusion, it has been determined that the attitudes of health staff about computer technology is positive in general and it has been seen that the fear for technology is less in health staff whose perception of self-efficacy is high. It has been determined that the impact of technophobia on work cycle has different dimensi

#### Keywords:

- ❖ Technophobia,
- ❖ Turnover,
- ❖ Self-efficacy,
- ❖ Health Professionals

<sup>1</sup> Bu çalışma Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda Dr. Öğr. Üyesi Ferit Serkan Öngel danışmanlığında Dilek Taş tarafından "Çalışanların Demografik Özelliklerinin Teknofobi ve Özyeterlilikle İlişkisi: Gaziantep Üniversitesi Şahinbey Uygulama ve Araştırma Hastanesi Örneği" ismiyle tamamlanarak 29.11.2017 tarihinde savunulan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup> Gaziantep Üniversitesi, Nurdağı Meslek Yüksekokulu, berzan\_cennet@hotmail.com

<sup>3</sup> Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, fctinelakalin@gmail.com

## 1.GİRİŞ

Sanayi devrimi ile işgücü alanında yaşanan önemli değişimlerden biri, üretimin emek-yoğundan teknoloji odaklı seri üretim formuna dönüşmesidir. Bu durum, fabrikalarda emek gücü yerine makinelerin kullanılmasına yol açmıştır. Bir başka deyişle, insan emeğine gereksinimin görece azalması, işsizlik sorunlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Teknolojik yeniliklerin getirdiği bu sorun 19. yüzyılda teknoloji karşıtlığı şeklinde bir akımın doğmasına neden olmuştur. “Luddizm” adı verilen bu akım 1758 yılında İngiltere’de işçilerin makineleri parçalamalarıyla başlamıştır (Orhan ve Savuk, 2014; Costinot ve Werning, 2018). Esas itibarıyla bu karşı çıkış, teknolojiye değil, teknolojinin yarattığı işsizlik sorununa karşı bir direniştir. Yine de bu direnişe karşı Sanayi Devri’nde önemli değişimler yaşanmış ve bilim adamlarının fizik ve kimyada yaptığı buluşlar makinelere aktırılmıştır. Makinenin ve kitle üretiminin egemen olduğu bir ekonomik düzene geçiş olmuştur (Özdemir, 2014).

Sanayi devrimi ile başlayan sürecin bir çıktısı olan ve hayatın her alanına yayılan teknolojik gelişmeye karşı ilk tepki olarak değerlendirilebileceğimiz direnç, teknolojik yeniliklere her zaman olumlu yaklaşmadığını göstermektedir. Yeni teknolojileri etkin ya da olumlu bir biçimde kullanamayanlarda derin bir paranoya veya teknolojinin kullanılması ve benimsenmemesi korkusu gelişebilmektedir (Heidegger, 1997). Teknolojide yaşanan bu değişimlerin artan bir ivmede devam etmesi teknoloji ve insan arasında uyum sorunu ortaya çıkarmıştır. Bireyin yaşamına doğrudan dahil olan ve seçme konusunda inisiyatif kullanmayı zorunlu kılan teknolojik yapının insanlarda psikolojik tepkilere yol açması doğal görünmektedir. Bu tepkiler genellikle bireyin teknolojiye uyum sağlayamaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Gürcan-Namlu, 2002). Teknolojiyle uyumun yakalanamaması durumu, bireylerin iş, sosyal ve özel yaşamları üzerinde psikolojik etkiler yaratabilmekte, bu etkiler ise bireylerin teknolojiye korku, endişe ve kaygı ile yaklaşmasına neden olabilmektedir. Bu durum literatürde “Teknofobi” kavramı ile açıklanmaktadır.

Teknofobi kavramı; bilgisayar ve bilgisayarla ilgili teknolojiyle olan mevcut veya gelecekteki etkileşimler konusunda duyulan endişe; bilgisayarlara karşı olumsuz tutum, bunların işleyişi ve toplumsal etkisi konusundaki belirli olumsuz düşünceler şeklinde tanımlanmaktadır (Hogan, 2005; Osiceanua, 2015). Teknofobi yaşayanların teknoloji ile temastan kaçınmak için ellerinden geleni yapmaları, teknofobinin nedenlerinin ve başka değişkenlerle olan ilişkilerinin anlaşılmasını gerekli kılmaktadır (Sami ve Pangannaiah, 2006; Khasawneh, 2018).

Tüketici beklentilerinin çeşitlenmesi ve çalışma hayatında yaşanan değişimler, işletmelerin birtakım belirsizliklerle karşı karşıya kalmasına neden olmuştur. Bunu çözmek amacıyla işletmeler, teknolojiye faydalanarak, örgütsel amaç ve hedeflerine daha etkin ve verimli şekilde ulaşmaya çalışmaktadırlar. Teknoloji, örgütlerin rekabet etmede yaşadıkları sorunları aşma konusunda önemli bir güç kaynağı olabilmektedir (Bunge, 2018). Teknolojinin sağladığı rekabet avantajı örgütler açısından vazgeçilmez bir güç olmakla birlikte, örgüt içinde de bir değişimin yaşanmasına yol açmaktadır (Demir ve Oktan, 2009). Bu nedenle, rekabetin vazgeçilmez unsurlarından olan teknoloji, örgütün yapısının ve yönetim felsefesinin değişimine neden olmakta (Liker vd.,1999) ve bu değişim olgusu, çalışanlar üzerinde korku yaratmaktadır (Özkan, 2004). Özellikle, değişimin çalışanlar açısından belirsizlik yaratması ve sonuçlarının bilinmemesi, onu bir tehdit olarak algılamalarına ve değişimden kaçınmalarına neden olmaktadır (Varoğlu, 2009). Değişimin çalışanlarda yarattığı bir diğer korku da yeni bir iş ile ilgili iş performansları konusundaki belirsizliklerdir (Baker, 1989). Belirsizlikler nedeniyle çalışanlar için güvensizlik ortamı yaratan değişim, ekonomik ve sosyal kayıplar anlamına gelmektedir. Yeni bilgi ve beceriler kazanmak, zihinsel ve fiziksel olarak da ek bir gayret gerektirdiğinden, bu durum huzursuzluk yaratabilmektedir. Bu tür nedenler, değişime karşı bir direncin oluşmasına yol açabilmektedir. Özellikle istihdamın devamlılığını yok edeceği korkusu, teknolojik değişimlere karşı yaygın bir direnç yaratabilmektedir. Sonuç olarak bu direncin, örgütsel süreçlerde yararlanılan yeni teknolojilerin; uygulanmasında yeni yetenekler gerektirmesi,

çalışanlar üzerinde güvensizlik duygusu oluşturmaları ve işten çıkarılma korkusu yaratması gibi nedenlerden kaynaklandığı söylenebilir (Tunçer, 2013).

Çalışanların neden gönüllü olarak işlerini bıraktıkları sorusu, araştırmacıların çok uzun yıllardır ilgisini çekmektedir (Hom vd., 2017). Organizasyonların işleyişi ve sürdürülebilirliği üzerindeki etkisi göz önüne alındığında, çalışanların işten ayrılma nedenlerini anlamaya yönelik araştırmaların, akademisyenler ve uygulayıcılar için önemli bir konu olmaya devam etmesi şaşırtıcı değildir (Holtom vd., 2008; Hom vd., 2012). İşgücü devrinin maliyeti yüksektir. Yapılan çalışmalar, organizasyonların genellikle; bir çalışanın yerine yenisini almak, seçmek ve eğitmek için yıllık ortalama çalışan ücretinin %200' ünden fazla bir maliyetle karşı karşıya kaldığını göstermektedir (Allen vd., 2010). Örgütsel bilgi ve sosyal sermaye kaybı (Dess ve Shaw, 2001), azalan müşteri memnuniyeti (McElroy vd., 2001) veya devir bulaşıcılığı (Felps vd., 2009) gibi soyut maliyetler de bu bağlamda kayda değer görülmektedir. Kısacası işgücü devrinin, sosyal sermaye tükenmesi ve operasyonel aksaklıklar nedeniyle işletmeler için önemli zararlara yol açacağı kabul edilmektedir. Dolayısıyla, sebebi ne olursa olsun işgücü devri, örgütsel performansı olumsuz yönde etkileyecektir. Bu bakımdan işletmelerde işgücü devrinin incelenmesi, hangi değişkenlerden nasıl etkilendiğinin belirlenmesi büyük önem arz etmektedir (Hancock vd., 2013; Shaw, 2011).

Örgütler, teknolojik gelişmelere ayak uydurmaya çalışsalar da bunları yöneten insan unsuru olduğu için örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri, bünyelerindeki çalışanlardan sağladıkları maksimum faydaya bağlıdır (Demirkıran ve Erdem, 2014). Bu nedenle çalışanların işten ayrılmaları önemli bir sorun ve araştırma konusu olmaktadır. Bu çalışmayla teknofobinin çalışanların işten ayrılmalarına neden olup olmadığı araştırılmaktadır. Ayrıca bu durumun giderilmesinde öz yeterliğin rollerine de araştırma kapsamında yer verilmiştir.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

### 2.1. Teknoloji Kavramı

Teknoloji; Yunanca, tekhne (sanat, zanaat) ve logos (bilgi, söz, sözcük) sözcüklerinden oluşmaktadır. Antik Yunanda "bilgiden gelen zanaat" anlamındayken zamanla "bilimsel araştırmalardan elde edilen somut ve yararlı sonuçlar ve bunlara ilişkin araç, yöntem ve süreçlerin bütünü" olarak anlam kazanmaya başlamıştır (Yörükoğulları vd., 2013).

Teknoloji ile insan bir bütün olarak görülmekte ve insanlığın var oluşuyla beraber teknolojinin ortaya çıktığı kabul edilmektedir. İnsanların, ilkel hayattan tarım toplumuna geçmesiyle değişen yaşam tarzlarının ihtiyaçları da değişmiştir. Bu gelişimin en hızlı olduğu dönem Sanayi Devrimidir ve bu devrim insanlık tarihinin dönüm noktalarından biri olarak görülmektedir (Küçükalay, 1997).

Teknolojik imkanların üretim süreçlerinde kullanılması ile birlikte Sanayi Devrimi önemli bir güce sahip olmuştur. Sanayileşme ile birlikte, kullanılan teknolojinin yol açtığı yüksek üretim kapasitesi; çalışma ilişkilerini, insan makine etkileşimini, köklü bir biçimde değiştirmiştir. Artan üretim kapasitesiyle birlikte işgücü arzında da çok yoğun yükselişler yaşanmıştır. İşgücü talebindeki artış, kırsaldan kentlere göçü hızlandırmış ve çalışanlar eğitimden, sağlıktan kısaca temel yaşam olanaklarından yoksun bir biçimde -o zamana göre- çok yüksek kapasite ile ve teknolojilerle üretim yapan makinelerle tanışmışlardır. Özellikle çalışanlar uzun mesai saatleri ve güç çalışma koşullarına maruz kalmış ve çocuk yaşta işçiler ağır işlerde çalıştırılmıştır (Güzel, 2014). Bu durum çalışanlar üzerinde korku ve endişe yaratmış ve teknolojiye karşı bir direnç başlamıştır (Bülbül ve Özbay, 2007). İlk yıllarda bir tepki olarak bazı işyerlerinde doküma makineleri imha edilmiş, daha sonraki yıllarda bu yıkımlar giderek yaygınlaşmıştır. Teknolojiye karşı gösterilen bu tepkiler luddist hareket olarak isimlendirilmektedir. Harekete ismini veren ise Ned Ludd'dur (Uslu, 2015). Luddizm adıyla makinelerin kırılma hareketi, sanayileşmenin ilk dönemlerinde protesto amacıyla tercih edilen bir yöntem olmuştur (Orhan

ve Savuk, 2014). Ayrıca I. ve II. Dünya Savaşlarında teknolojinin silah sanayisinde kullanılması ile çevresel sorunlar yaşanmaya başlamıştır. Bunun sonucunda teknolojinin insana ve doğaya sanıldığından çok daha fazla zararı olabileceği anlaşılmış ve teknolojik üretim yapmanın, her zaman insan yararına olmadığı düşüncesi ortaya çıkmıştır (Aksoy, 2003). Bu gelişmeler neticesinde, ilk olarak Jean Jacques Rousseau tarafından dile getirilmiş olan teknolojik gelişmelere duyulan kaygılar artmıştır. Ona göre insanlar teknolojinin yaratmış olduğu ilerlemelere rağmen başarısız, mutsuz ve kaygı içerisindedir (Saçlı, 2009). Heidegger (1997), daha ileri giderek teknolojiyi tamamen reddetmiş ve teknolojinin insan yaşamını yok ettiğini ileri sürmüştür. Bunalımın nedeni olarak insan-çevre merkezli bir üretim anlayışından çok, üretim-tüketim merkezli ve sömürücü bir anlayışın giderek yaygın bir hal almasını göstermiştir.

## 2.2. Teknofobi

Literatürde, teknolojiye duyulan korku teknofobi olarak tanımlanmıştır. Brosnan (1998), kaygı ve olumsuz yaklaşımlar gibi psikolojik faktörlerin, konuyla ilgili kişileri yeni teknolojileri kullanmaktan alıkoyabileceğine dikkat çekmiştir. Jay (1981) bunu bilgisayar fobisi olarak tanımlamış ve bu durumu “bilgisayarlardan söz etmeye hatta bilgisayarları düşünmeye karşı direnç, bilgisayarlara karşı korku veya kaygı, bilgisayarlar hakkında düşmanca veya saldırgan düşünceler” olarak ifade etmiştir (Akt.Gilbert vd., 2003).

Teknofobiye ilişkin literatürde birçok tanım yapılmıştır. Market (1993), teknofobiyi; teknoloji, bilim veya bu disiplinlerle ilgili değişikliklerin neden olduğu korku olarak tanımlamıştır (Akt.Market, 1996). Brosnan (1998) teknofobiyi genel bir kavram olarak bilgisayar kaygısı ve olumsuz tutumların birleşimi şeklinde ele almıştır (Akt.Sarja, 2015). Rosen ve Weil (1995) ise teknofobiyi; bireylerin teknolojiye karşı gösterdiği tutum ve davranış olarak ifade ederken aynı zamanda “bilgisayarlı teknolojilere veya bu teknolojilerle ilintili örgütsel faaliyetler sonucunda bireylerin sosyal hayata yönelik negatif tutumlar içinde olması” şeklinde tanımlamıştır.

Literatürde teknofobik kişiliklerin neden görüldüğüne yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmalardan biri, İngiltere Bath Üniversitesinde 2010 yılında yapılan araştırmadır. Brosnan vd. (2010) tarafından yayınlanan bu araştırma; teknofobinin anne karnındayken oluştuğunu, salgılanan testosteron hormonunun düzeyine göre belirlendiğini ve bu hormonun az ya da çok salgılanmasının kişilerin gelecekteki yeni teknolojilere karşı tutumlarının nasıl şekilleneceğinin göstergesi olduğunu iddia etmektedir (Akt. Uslu ve diğerleri, 2012). Ayrıca yaş, cinsiyet, bilgisayar kullanım düzeyleri ile ilgili durumlar da araştırılmıştır. Çalışmaların sonucunda yaşlılar ve kadınların daha teknofobik olduğu, özellikle kadınlarda bu durumun daha fazla görüldüğü belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak, üretilen teknolojilerin erkeklere yönelik olduğu için kadınların başarılı ve etkili kullanamayacakları şeklinde temellendirilmesi gösterilmektedir (Göker, 2007).

Literatür incelendiğinde; sosyal bir varlık olan insanın, teknolojik değişiklikler karşısında iş hayatı ve sosyal yaşamının etkilenip etkilenmediğinin ve bu durumun öz yeterlilikle aşılabileceğinin da araştırıldığı görülmektedir.

## 2.3. Öz yeterlilik

Günümüz teknolojisinde meydana gelen hızlı değişimler nedeniyle, bu değişimlere ayak uydurabilecek bilgi ve becerilere sahip, teknolojiyi kullanabilen ve kendi kendine öğrenen bireylere ihtiyaç duyulmaktadır (Akkoyunlu ve Kurbanoglu, 2003). Bireylerin teknolojik alandaki gelişmeleri takip etmeleri ve teknolojik ürünleri kullanabilmeleri, bilgisayar öz yeterlilik (self-efficacy) algıları ile ilişkilendirilebilmektedir (Hark Söylemez ve Oral, 2013).

İnsanların teknoloji ile olan ilişkisi bilgisayar öz yeterlilik algısı olarak incelenmiştir. Bilgisayar öz yeterlilik algısı Khorrami-Arani'ye (2001) göre, bireyin bilgisayar kullanma konusundaki muhakeme yeteneğidir. Lopez ve Manson (1997) ise bilgisayar öz yeterliliğinin, algılanan fayda ve çevresel etkilerin düzenlendiği bir çevrede bilgi sistemlerinden yararlanmada önemli bir faktör olduğunu ifade etmişlerdir.

Bandura (1997) öz yeterliliği “bireyin, belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesi hakkında kendine ilişkin yargısı” olarak tanımlamaktadır.

### 3. METODOLOJİ

#### 3.1. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada teknofobinin etkileri ve boyutları incelenerek, işgücü devri ve öz yeterlilik kavramlarıyla olan ilişkileri saptanmaya çalışılmıştır. Bu anlamda çalışma; teknofobi düzeylerinin işgücü devri üzerine etkisi bulunup bulunmadığını araştırmak ve varsa bu durumun öz yeterlilik algısıyla aşılıp aşılmayacağı yönünde sonuçlar elde etmek amaçları üzerine tasarlanmıştır.

#### 3.2. Çalışmanın Evreni, Örneklem Seçme Yöntemi ve Kısıtlılıkları

Çalışmanın evrenini Gaziantep ili sağlık sektöründe çalışan personel oluşturmaktadır. Sağlık sektörünün seçilmesinin nedeni, sektörde teknolojik yeniliklerin sürekli ve hızlı bir biçimde gerçekleşerek sağlık hizmeti sunan işletmelere yansımadır.

Çalışma sırasında Gaziantep ilinde bulunan özel ve kamuya ait tüm sağlık kurumları ile görüşülmüş, ancak etik kurallar gerekçe gösterilerek biri hariç diğer kurumların hiçbiri araştırmaya katılmak istememiştir. Bu nedenle; çalışmanın uygulama alanı Gaziantep Üniversitesi'ne bağlı Şahinbey Uygulama ve Araştırma Hastanesi olmuştur.

Araştırma kapsamında hedef kütle olarak söz konusu hastanenin sağlık çalışanları (610 kişi)

1. Teknolojiyi Benimseme (19, 20, 22, 23, 24, 25, No.lu maddeler)
2. Teknoloji ve Gelişme (15, 17, 18, 32 No.lu maddeler)
3. Teknolojiyi İzleme (6, 8, 10, 11, 13 No.lu maddeler)
4. Teknoloji ve Yönetim (5,7, 9 No.lu maddeler)
5. Teknoloji Korkusu (14, 16, 30, 31 No.lu maddeler)
6. Teknoloji ve İnternet (12, 21, 27 No.lu maddeler)
7. Teknolojiye Güven (26, 28, 29 No.lu maddeler)
8. Teknoloji ve Karamsarlık (1, 3 No.lu maddeler)
9. Teknoloji Kullanımı (2, 4 No.lu maddeler) olmak üzere dokuz boyuttan oluşmaktadır.

Ölçekte yer alan 1, 3, 5, 9, 14, 16, 18, 22, 23, 25, 27, 30, 31 No.lu maddeler ters puanlanmıştır.

belirlenmiş olup, çalışanların gönüllü katılımı esas alınmıştır. Böylece teknofobi ve öz yeterlilik düzeyleri ile işgücü devri arasındaki etkileşime dair veri elde edilebilmesi amacıyla, buradaki sağlık çalışanlarına (doktor, hemşire, teknisyen, sağlık memuru ve diğer) yönelik bir anket çalışması yapılmıştır. Tüm çalışanlara anket formu dağıtılmış, ancak hastanedeki yoğun iş temposu vb. nedenlerle 263 sağlık çalışanı ile görüşme gerçekleştirilebilmiştir. Anketin cevaplama oranı  $263/610 = 0,43$ 'tür. Bu cevaplama oranı literatürde kabul gören asgari cevaplama oranı olan %20'nin üzerindedir. Ayrıca araştırmanın yapılması için 'Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Kararı' alınmıştır.

#### 3.3. Çalışmanın Yöntemi

Araştırma; Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi'ne ait Şahinbey Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ndeki tüm sağlık çalışanlarının (doktor, hemşire, teknisyen, sağlık memuru ve diğer) teknolojiye karşı tutumlarını ve teknoloji öz yeterliliği düzeylerini belirlemek, aralarındaki ilişkileri incelemek ve işgücü devrine etkilerini ortaya koyabilmek amacıyla planlanmış nicel bir çalışmadır.

Sağlık çalışanlarının teknolojiye karşı tutumlarını ölçmek için Altun (2002) tarafından geliştirilmiş olan 'Teknolojiye Karşı Tutum' (TKT) ölçeği (Akt. Kısa, 2005) kullanılmıştır. Söz konusu ölçeğin güvenirlik incelemesi kapsamında iç tutarlılığının iyi düzeyde olduğu (Cronbach'ın Alfa katsayısı = 0,89) görülmüştür.

Ölçek beşli likert tipinde olup (Kesinlikle katılmıyorum 5, Katılıyorum 4, Kararsızım 3, Katılmıyorum 2, Kesinlikle Katılmıyorum 1) 37 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları aşağıda sıralanmıştır.



Araştırma kapsamında incelenen diğer bir değişken olan teknoloji öz yeterliliğine ilişkin veri, Aşkar ve Umay tarafından 2001 yılında geliştirilmiş olan 18 maddelik "Bilgisayara İlişkin Öz yeterlilik Algısı Ölçeği" (BiÖA) (Akt. Yılmaz vd. 2006) kullanılarak toplanmıştır. Ayrıca verilerin toplanmasında, literatür taraması sonucunda geliştirilen sosyo-demografik özelliklere ilişkin 13 ve iş devrini ölçmek için hazırlanan 3 sorudan yararlanılmıştır.

Çalışmanın katılımcılarına uygulanan anket formundan elde edilen verilerin analizinde SPSS 24 paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri ile ilgili bulgular için frekans analizi uygulanmıştır. TKT ve TKT alt boyutlarının BiÖA düzeyi ile ilişkilerini incelemek için Çoklu

Regresyon Analizi uygulanmıştır. Bununla birlikte ilişki yönü ve derecesi Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı ile değerlendirilmiştir. Araştırma katılımcılarının Teknolojiye Karşı Tutumlarının ve Bilgisayara İlişkin Öz yeterlilik düzeylerinin işgücü devriyle ilişkisini araştırmak üzere Bağımsız Örneklem T-Testi'nden yararlanılmış ve ikiden fazla seçeneğe sahip değişkenler de ANOVA (Tek yönlü Varyans Analizi) ile tespit edilmiştir. Verilerin analizi neticesinde elde edilen sonuçlar tablolar halinde sunulmuş olup, çalışma kapsamında yapılan istatistik analizler %95 güvenirlik düzeyinde gerçekleştirilmiştir.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Tanımlayıcı Bulgular

Hastanedeki sağlık çalışanlarının bazı sosyo-demografik özelliklerine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1:** Araştırma Kapsamındaki Sağlık Çalışanlarının Bazı Sosyo-Demografik Özellikleri

Özellikler	Grup	N	%
Yaş	18-24 yaş	38	14,4
	25-31 yaş	136	51,7
	32-38 yaş	59	22,4
	39-45 yaş	19	7,2
	46-51 yaş	7	2,7
	52-56 yaş	2	0,8
	57-61 yaş	1	0,4
	62-66 yaş	1	0,4
Meslek	Doktor (Uzman – Pratisyen)	91	34,6
	Dış Hekimi	7	2,7
	Eczacı	3	1,1
	Yüksek Hemşire	10	3,8
	Hemşire – Ebe	48	18,3
	Sağlık Memuru	11	4,2
	Teknisyen	49	18,6
	Diğer	44	16,7
Cinsiyet	Kadın	122	46,4
	Erkek	141	53,6
Medeni durum	Evli	119	45,2
	Bekar	144	54,8
Sağlık sektöründe çalışma yılı	0-5 yıl	131	49,8
	6-11 yıl	72	27,4

	12- 17 yıl	42	16
	18-24 yıl	12	4,6
	25+ yıl	6	2,3
Eğitim durumu	Lise ve Dengi Okul	28	10,6
	Ön Lisans	49	18,6
	Lisans	106	40,3
	Yüksek Lisans	50	19
	Doktora	30	11,4

N: 263

Sağlık çalışanlarının yaşlarına göre dağılımı incelendiğinde; %14,8'nin (38 kişi) 18-24 yaş, %51,7'nin (136 kişi) 25-31 yaş, %22,4'nün (59 kişi) 32-38 yaş, %7'sinin (19 kişi) 39-45 yaş, %2,7'sinin (7 kişi) 46-51 yaş, %0,8'nin (2 kişi) 52-56 yaş, %0,4'nün (1 kişi) 57-61 yaş, %0,4'nün (1 kişi) 62-66 yaşlarda olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %34,6'sı (91 kişi) Doktor, %2,7'si (7 kişi) Diş Hekimi, %1,1'i Eczacı, %3,8'i (10 kişi) Yüksek Hemşire, %18,3 (48 kişi) Hemşire-Ebe, %4,2'si (11 kişi) Sağlık Memuru, %18,6'sı (49 kişi) Teknisyen, %16,7'si (44 kişi) diğer meslek kollarına mensuptur.

Sağlık çalışanları cinsiyete göre incelendiğinde; %46,4'ü (122) kadın, %53,6'sı erkek olduğu tespit edilmiştir.

Sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %45,2'sinin (119

kişi) evli, %54,8'nin (144 kişi) bekar olduğu saptanmıştır.

Sağlık çalışanlarının mezuniyetlerine göre dağılımı incelendiğinde; %10,6'sının (28 kişi) lise ve dengi okul, %18,6'sı (49 kişi) ön lisans, %40,3'nün (106 kişi) lisans, %19'nun (50 kişi) yüksek lisans, %11,4'nün (30 kişi) doktora düzeyinde eğitilmiş oldukları saptanmıştır.

Sağlık çalışanlarının sağlık sektöründe çalışma yıllarına göre dağılımı incelendiğinde; %49,8'i (131 kişi) 0-5 yıl, %27,4'nün (72 kişi) 6-11 yıl, %16,0'nun (42 kişi) 12-17 yıl, %4,6'sının (12 kişi) 18-24 yıl, %2,3'nün (6 kişi) 25 ve üzeri yıl çalıştığı belirlenmiştir.

Sağlık çalışanlarının teknoloji öz yeterliliğine ilişkin bilgisayar kullanım yılı ve kullanım sıklığı ile ilgili elde edilen veriler Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2:** Sağlık Çalışanlarının Bilgisayar Kullanım Yılları ve Kullanım Sıklığına Göre Dağılımı

Özellik	Grup	N	%
Bilgisayar kullanımı	1-2 yıl	7	2,7
	3-4 yıl	6	2,3
	5-6 yıl	25	9,5
	7-8 yıl	57	21,7
	9 yıl ve üstü	168	63,9
	Her gün	185	70,3
Bilgisayar kullanım sıklığı	Haftada birkaç gün	60	22,8
	Ayda birkaç gün	16	6,1
	Hiç	2	0,8

Sağlık çalışanlarının bilgisayar kullanım yılları ve kullanım sıklığına göre dağılımı incelendiğinde; %2,7'si (7 kişi) 1-2 yıl, %2,3'ü (6 kişi) 3-4 yıl, %9,5 (25 kişi) 5-6 yıl %21,7'si 7-8 yıl, %63,9'u (168 kişi) 9 ve üzeri yıl bilgisayar kullandıkları tespit edilmiştir. Ayrıca bilgisayar kullanım sıklığına bakıldığında; %70,3 (185 kişi) her gün, %22,8'i (60

kişi) haftada birkaç gün, %6,1'i (16 kişi) ayda birkaç gün, %0,8'i (2 kişi) hiç bilgisayar kullanmadıkları saptanmıştır.

Ayrıca sağlık çalışanlarının bilgisayar kullanım sıklığı ile bilgisayar kullanım yılı ilişkisi incelenmiş olup, sonuçlar Tablo 3'de gösterilmiştir.

**Tablo 3:** Sağlık Çalışanlarının Bilgisayar Kullanım Sıklığı ile Bilgisayar Kullanım Yılı İlişkisi

		Bilgisayar kullanım sıklığınız nedir?				Toplam	$\chi^2$	p		
		Her gün	Haftada birkaç gün	Ayda birkaç gün	Hiç					
Kaç yıldır bilgisayar kullanıyorsunuz?	1-2 yıl	n	3	2	1	1	7	53,121	0,000	
		%	42,9%	28,6%	14,3%	14,3%	100,0%			
	3-4 yıl	n	3	3	0	0	6			
		%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%			
	5-6 yıl	n	14	10	1	0	25			
		%	56,0%	40,0%	4,0%	0,0%	100,0%			
	7-8 yıl	n	29	18	10	0	57			
		%	50,9%	31,6%	17,5%	0,0%	100,0%			
	9 yıl ve üstü	n	136	27	4	1	168			
		%	81,0%	16,1%	2,4%	0,6%	100,0%			
	Toplam		n	185	60	16	2	263		
			%	70,3%	22,8%	6,1%	0,8%	100,0%		

Bilgisayar kullanım sıklığı ile bilgisayar kullanım yılı arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmış ve değişkenler arasında istatistiksel açıdan ilişki olduğu bulunmuştur ( $\chi^2=53,121$ ;  $p=0,000 < 0,05$ ). Böylelikle bilgisayar kullanım sıklığı ile bilgisayar kullanım yılının bağımlı, yani birbirini etkileyen değişkenler olduğu belirlenmiştir. Tabloda bilgisayar kullanım yılı arttıkça bilgisayar kullanım sıklığının da arttığı görülmektedir.

Tablo 4'de; Bilgisayara ilişkin Öz Yeterlik Algısı Ölçeği (BiÖA), Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği (TKT) ve alt boyutlarının cinsiyet, mezuniyet, meslek grubu, çalışma yılı, bilgisayar kullanım yılı, bilgisayar kullanım sıklığı ile ilgili elde edilen puanlarının ortalamaları, standart sapmaları ve diğer merkezi yığılma ölçüleri sunulmuştur.



**Tablo 4:** Bilgisayara İlişkin Öz Yeterlik Algısı Ölçeği ile Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeklerinin İstatistiksel Sonuçları

Ölçek	Ort	Ss	Mod	Medyan	Enk	Enb	DA
<b>BiÖA Ölçeği</b>	50,99	8,58	52	52	24	79	55
<b>TKT Ölçeği</b>	111,96	14,94	108	111	64	142	78

<b>Teknolojiyi Benimseme</b>	<b>21,67</b>	<b>4,67</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>50</b>	<b>38</b>
<b>Teknoloji ve Gelişme</b>	12,87	2,66	14	13	8	20	12
<b>Teknolojiyi İzleme</b>	17,51	3,95	20	18	5	25	20
<b>Teknoloji ve Yönetim</b>	10,71	2,45	11	11	5	15	10
<b>Teknoloji Korkusu</b>	13,28	3,31	12	13	7	40	33
<b>Teknoloji ve İnternet</b>	11,54	2,26	10	11	6	15	9
<b>Teknolojiye Güven</b>	9,74	2,17	10	10	5	15	10
<b>Teknoloji ve Karamsarlık</b>	7,46	2,04	10	8	4	10	6
<b>Teknoloji Kullanımı</b>	7,17	1,79	8	7	2	10	8

Tablo 4'e göre, BiÖA Ölçeğinden katılımcıların aldıkları toplam değer ortalaması  $50,99 \pm 8,58$ , mod (tepe değer) 52, medyan (ortanca) 52, en küçük değer 24, en büyük değer ise 79 olarak bulunmuş olup, bu iki değer arasındaki değişim aralığının 55 olduğu tespit edilmiştir. TKT Ölçeğinden ise katılımcıların tespit edilen toplam değer ortalaması  $111,96 \pm 14,94$ , mod (tepe değer)

108, medyan (ortanca) 111, en düşük değer 64 en büyük değer ise 142 olarak bulunmuş olup, bu iki değer arasındaki değişim aralığı 78 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlardan yola çıkarak merkezi dağılım ölçülerine göre Teknoloji Benimseme, Teknolojiyi İzleme ve Teknoloji Korkusunun BiÖA Ölçeği üzerinde etkisi görülmüştür.

Araştırma kapsamındaki Sağlık Çalışanlarının Bilgisayara İlişkin Öz yeterlik Algısı Ölçeği ve Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğine verdikleri cevaplar doğrultusunda toplanan verilerin dağılım özellikleri incelenmiş, bulgular Tablo 5'de verilmiştir.

**Tablo 5:** Verinin Dağılım Özellikleri (Kolmogorov Smirnov)

Ölçek	İstatistik	sd	p
<b>BiÖA Ölçeği</b>	0,049	245	0,200
<b>TKT Ölçeği</b>	0,054	245	0,083

Sağlık çalışanlarının Bilgisayara İlişkin Öz Yeterlik Algısı Ölçeği ve Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğine verdikleri cevaplar ışığında toplanan veriler normal dağılım özelliği göstermekle beraber TKT Ölçeğinde yer alan bazı alt gruplarla BiÖ Ölçeği arasında farklılıklar görülmüştür ( $p > 0,05$ ).

#### 4.1. Açıklayıcı Bulgular

Katılımcılara uygulanan BİÖA Ölçeği ile TKT Ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen toplam puanlar arasında ilişki, Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı ile hesaplanmış olup, sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6:** Korelasyon Analizi

Alt Ölçek		BİÖA Ölçeği	TKT Ölçeği
BİÖA Ölçeği	r	1	
	p		
TKT Ölçeği	r	0,271**	1
	p	0,000	
Teknolojiyi Benimseme	r	0,137*	0,698**
	p	0,032	0,000
Teknoloji ve Gelişme	r	0,199**	0,669**
	p	0,002	0,000
Teknolojiyi İzleme	r	0,164**	0,676**
	P	0,010	0,000
Teknoloji ve Yönetim	r	0,199**	0,649**
	p	0,002	0,000
Teknoloji Korkusu	r	0,105	0,453**
	p	0,101	0,000
Teknoloji ve İnternet	r	0,017	0,597**
	p	0,792	0,000
Teknolojiye Güven	r	0,188**	0,418**
	p	0,003	0,000
Teknoloji ve Karamsarlık	r	0,225**	0,546**
	p	0,000	0,000
Teknoloji Kullanımı	r	0,277**	0,440**
	p	0,000	0,000

(\* p<0,05, \*\* p<0,01 )

Katılımcılara uygulanan BİÖA Ölçeği ile TKT Ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen toplam puanlar arasında anlamlı ilişkinin olup olmadığı ortaya koymak için Pearson Korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre;

Katılımcıların BİÖA Ölçeği ile TKT Ölçeğinden puanları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü ilişki vardır (p<0,01, r=0,271).

Katılımcıların TKT Ölçeği ile Teknolojiyi Benimseme alt boyutu puanları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü ilişki vardır (p<0,01, r=0,698).

Katılımcıların TKT Ölçeği ile Teknoloji ve Gelişme alt boyutu puanları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü ilişki vardır (p<0,01, r=0,669).

Katılımcıların TKT Ölçeği ile Teknolojiyi İzleme alt boyutu puanları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü ilişki vardır (p<0,01, r=0,676).

Katılımcıların TKT Ölçeği ile Teknoloji ve Yönetim alt boyutu puanları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü ilişki vardır (p<0,01, r=0,649).

Katılımcıların TKT Ölçeği ile Teknoloji Korkusu alt boyutu puanları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü ilişki vardır (p<0,01, r=0,453).

Katılımcıların TKT Ölçeği ile Teknoloji ve İnternet alt boyutu puanları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü ilişki vardır (p<0,01, r=0,597).

Katılımcıların TKT Ölçeği ile Teknolojiye Güven alt boyutu puanları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü ilişki vardır ( $p < 0,01$ ,  $r = 0,418$ ).

Katılımcıların TKT Ölçeği ile Teknoloji ve Karamsarlık alt boyutu puanları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü ilişki vardır ( $p < 0,01$ ,  $r = 0,546$ ).

Katılımcıların TKT Ölçeği ile Teknoloji Kullanımı alt boyutu puanları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü ilişki vardır ( $p < 0,01$ ,  $r = 0,440$ ).

Bu analiz, BiÖA ile TKT'un alt boyutları arasındaki doğrusal ilişkinin gücünü ve yönünü tanımlamak için yapılmıştır. BiÖA Ölçeği ile TKT Ölçeğinin alt boyutları arasında %1 seviyesinde çok zayıf ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Böylelikle değişkenler arasında bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Bu ilişki incelendiğinde; Teknolojiyi Benimseme ile Teknoloji Kullanımı arasında, Teknoloji ve Yönetim alt boyutu ile Teknoloji Korkusu alt boyutu arasında, Teknoloji Korkusu ile Teknolojiye Güven ve Teknoloji Kullanımı alt boyutları arasında, Teknolojiye Güven ile Teknoloji ve Karamsarlık alt boyutu ve Teknoloji Kullanımı alt boyutu arasında anlamlı ilişkiler bulunmadığı saptanmıştır. Tablodaki sonuçlardan hareketle geriye kalan değişkenlerin tamamı birbirleriyle pozitif yönde, istatistiksel olarak anlamlı biçimde ilişkilidir.

Regresyon analiziyle, araştırmanın amacı doğrultusunda, BiÖA üzerinde TKT ve TKT alt boyutlarının bir etkisinin olup olmadığı belirlenmek istenmiştir. Etkilerine ilişkin analiz sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7:** Regresyon Analizi

R	R <sup>2</sup>	Düz. R <sup>2</sup>	F	p	
0,445	0,198	0,166	6,218	0,000	
<b>Katsayılar</b>					
	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta	t	p
<b>Sabit</b>	1,684	0,202		8,344	0,000
<b>TKT</b>	2,376	0,712	2,581	3,338	0,001
<b>Teknolojiyi Benimseme</b>	-0,396	0,137	-0,723	-2,896	<b>0,004</b>
<b>Teknoloji ve Gelişme</b>	-0,204	0,104	-0,300	-1,957	0,051
<b>Teknolojiyi İzleme</b>	-0,406	0,133	-0,690	-3,060	<b>0,002</b>
<b>Teknoloji ve Yöntem</b>	-0,170	0,080	-0,300	-2,110	<b>0,036</b>
<b>Teknoloji Korkusu</b>	-0,263	0,095	-0,441	-2,778	<b>0,006</b>
<b>Teknoloji ve İnternet</b>	-0,334	0,080	-0,529	-4,161	<b>0,000</b>
<b>Teknolojiye Güven</b>	-0,130	0,076	-0,205	-1,713	0,088
<b>Teknoloji ve Karamsarlık</b>	-0,091	0,054	-0,191	-1,669	0,096
<b>Teknoloji Kullanımı</b>	-0,034	0,058	-0,067	0,583	0,560
<b>TKT</b>	2,376	0,712	2,581	3,338	<b>0,001</b>

BiÖA üzerinde TKT ve TKT alt boyutlarının bir etkisinin olup olmadığı görmek amacıyla Çoklu Regresyon analizi yapılmış ve çoklu regresyon modeli anlamlı olarak açıklanmıştır ( $F = 6,218$ ;

$p = 0,000$ ). TKT ve TKT alt boyutları BiÖA'nın %19,8'ini ( $R^2 = 0,198$ ) açıklamaktadır. Teknoloji ve Gelişme, Teknolojiye Güven, Teknoloji ve Karamsarlık ve Teknoloji Kullanımının BiÖA

üzerinde herhangi bir etkisi yokken; Teknolojiyi Benimseme  $\beta=-0,723$ , Teknolojiyi İzleme  $\beta=-0,690$ , Teknoloji ve Yöntem  $\beta=-0,300$ , Teknoloji Korkusu  $\beta=-0,441$ , Teknoloji ve İnternet  $\beta=-0,529$  ve TKT  $\beta=2,581$  düzeyinde etkilemektedir. Tablo incelendiğinde, bağımsız değişkenler içinde en fazla etkiye sahip olanın Teknoloji ve İnternet ( $p=0,000$ ) olduğu görülmektedir.

Buraya kadar yapılan analizlerle TKT Ölçeği ile BİÖA Ölçeğine ilişkin veriler karşılaştırılarak,

birbirlerine olan etkileri incelenmiş ve teknofobinin etkisinin azaltılması ya da kaldırılması için BİÖA'nın etkisi araştırılmıştır.

Araştırmanın diğer bir boyutu olan, teknofobinin iş devrine katkısının olup olmadığını tespit etmek amacıyla, bağımsız örneklemelerden alınan veriler doğrultusunda t testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 8'de gösterilmiştir.

**Tablo 8:** T Testi sonuçları

*BİÖA ve TKT Puanlarının "İşimden memnun değilim, iş arıyorum" İfadesine Verilen Cevaplara Göre Değerlendirilmesi*

	Gruplar	N	Ort	Ss	sd	t	p
BİÖA	Evet	159	51,33	8,48	243	0,847	0,398
	Hayır	86	50,36	8,76			
TKT	Var	159	113,38	15,26	243	2,048	0,042
	Yok	86	109,31	14,03			

*BİÖA ve TKT Puanlarının "İş aramıyorum ama işi bırakmayı düşünüyorum" İfadesine Verilen Cevaplara Göre Değerlendirilmesi*

	Gruplar	N	Ort	Ss	sd	t	p	Anlamlı Fark
BİÖA	Evet	32	48,38	8,99	242	-1,867	0,063	Yok
	Hayır	212	51,40	8,48				
TKT	Var	32	104,69	13,53	242	-3,017	0,003	Var
	Yok	212	113,10	14,88				

*BİÖA ve TKT Puanlarının "İş aramıyorum, işi bırakmayı düşünmüyorum" İfadesine Verilen Cevaplara Göre Değerlendirilmesi*

	Gruplar	N	Ort	Ss	sd	t	p
BİÖA	Evet	159	51,33	8,48	243	0,847	0,398
	Hayır	86	50,36	8,76			
TKT	Var	159	113,38	15,26	243	2,048	0,042
	Yok	86	109,31	14,03			

İşimden memnun değilim, iş arıyorum" ifadesine "evet" diyen katılımcılar ile "hayır"

diyene katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

“İş aramıyorum ama işi bırakmayı düşünüyorum” sorusuna “evet” diyen katılımcıların TKT Ölçeği puan ortalamaları ( $\bar{X}=104,69$ ) ile “hayır” diyen katılımcıların TKT Ölçeği puan ortalamaları ( $\bar{X}=113,10$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ( $t = -3,017$  ve  $p < 0,05$ ). Özetle Teknolojiye Karşı Tutumun, iş aramayıp işi bırakma niyeti olanlar üzerinde bir etkisi olduğu söylenebilir.

Karagonlar ve Öztürk (2015), öz yeterlilik ile işten ayrılma düşüncesi arasında ilişki olabileceğini ortaya koymuştur. Araştırmacıların elde ettiği bu sonuç, bu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Ancak, söz konusu araştırmada, öz yeterlilik ve işten ayrılma düşüncesi arasındaki ilişkide, yönetici tutumunun aracı rolleriyle birlikte sonuca varılması, bu çalışmadan ayrılan yönünü ortaya koymaktadır.

“İş aramıyorum, işi bırakmayı düşünmüyorum” ifadesine “evet” diyen katılımcıların TKT Ölçeği ortalama puanları ( $\bar{X}=113,38$ ) ile hayır diyen katılımcıların TKT Ölçeği ortalama puanları ( $\bar{X}=109,31$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $t = 2,048$  ve  $p < 0,05$ ). Buradan hareketle Teknolojiye Karşı Tutumun iş bırakma ve yeni iş arama niyetiyle ilişkili olduğu söylenebilir.

Çalışanların öz yeterlilik ve teknofobi düzeylerinin iş devri ile ilişkisi incelendiğinde ise öz yeterlilik düzeyi ile işten ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Teknofobi ve iş devri açısından yapılan değerlendirmelerde ise teknoloji tutumu puanları daha yüksek olan çalışanların yaptıkları işi bırakmayı düşünmedikleri, teknoloji tutum ortalaması düşük olan çalışanların ise işi bırakmayı daha fazla düşündüklerini gösteren sonuçlar elde edilmiştir. Buradan hareketle teknofobinin iş devri ile ters orantılı bir ilişki içerisinde olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Yani öz yeterlilik düzeyi arttıkça teknofobi düzeyinin azalması beklenmektedir. Bunun bir getirisi olarak da iş devri oranlarının düşük

olması gerçekleşecektir. Öz yeterliliğin düşük, teknofobinin yüksek olması durumunda ise sağlık çalışanlarında iş devri oranlarının daha yüksek olması beklenmektedir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların teknolojik öz yeterlilik ve teknofobi düzeylerinin iş devri ile ilişkisi incelendiğinde öz yeterlilik düzeyi ile işten ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Teknofobi ve iş devri açısından yapılan değerlendirmelerde ise teknoloji tutumu puanları daha yüksek olan çalışanların yaptıkları işi bırakmayı düşünmedikleri, teknoloji tutum ortalaması düşük olan çalışanların ise işi bırakmayı daha fazla düşündüklerini gösteren sonuçlar elde edilmiştir. Buradan hareketle teknofobinin iş devri ile ters orantılı bir ilişki içerisinde olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Sağlık çalışanlarının teknoloji kullanımı ile teknolojiye güvenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan analizde anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Başka bir deyişle sağlık çalışanlarının teknoloji kullanımları arttıkça, teknolojiye karşı duydukları güven de artış göstermektedir.

Öz yeterlilik ve teknofobinin aralarındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan incelemede ise ters yönlü bir etkileşim tespit edilmiştir. Başka bir deyişle sağlık çalışanlarının öz yeterlilik düzeyi arttıkça teknofobi düzeyinin azalması beklenebilir. Bunun bir sonucu olarak da iş devri oranlarında düşüş meydana gelecektir. Öz yeterliliğin düşük, teknofobinin yüksek olması durumunda ise sağlık çalışanlarında iş devri oranlarının daha yüksek olması beklenmelidir.

Çalışmanın sonuçları itibarıyla hem uygulayıcılar hem de gelecekteki araştırmalar için birtakım öneriler aşağıda sunulmuştur:

❖ Kurum içi çalışanların teknolojiye karşı olumsuz tutumlarını önlemek için bilgisayar öz

yeterlilik algılarının artırılması gerekmektedir. Bu bakımdan örgüt yöneticilerinin öz yeterlilik artırıcı önlemler düşünmeleri ve hayata geçirmeleri faydalı olacaktır.

❖ Çalışanlara teknoloji kullanımı konusunda daha fazla olanak tanınmalıdır.

❖ Kurum içi sürekli eğitim programlarına daha fazla yer verilmeli ve kurumda uzun yıllar çalışan personelin yeni teknolojik gelişmelere karşı tutumları dikkate alınıp, gereksinimlerine özgü eğitim programları tasarlanmalıdır.

❖ Örgütlerde katılımcıların yaş aralıkları daha geniş tutularak teknofobinin varlığı ve düzeyi araştırılmalıdır.

❖ Bu araştırma, diğer devlet ve özel hastaneleri de kapsayacak şekilde tekrarlanıp, sonuçları karşılaştırılarak hayata geçirilebilir.

❖ Çalışanların teknolojik öz yeterlilik düzeylerini artırmaya katkıda bulunacak bir araç olarak özgüven yükseltecek şekilde bir yönetim anlayışı benimsenmelidir.

❖ Sağlık çalışanlarına teknoloji ve internet kullanımı konusunda kolaylıklar tanınarak teknolojiye daha fazla güven duymaları sağlanmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Allen.G.D.; Bryant P.,C.; Vardaman, J.M. (2010), "Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies", *Academy of Management Perspectives*, Vol. 24 No. 2: 48–64.
- Akkoyunlu, B., ve Kurbanoglu, S. (2003), "Öğretmen Adaylarının Bilgi", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Vol. 24 No. 4: 1-10.
- Aksoy, H. H. (2003), "Eğitim Kurumlarında Teknoloji Kullanımı ve Etkilerine İlişkin Bir Çözümleme", *Eğitim Bilim ve Toplum Dergisi*, Vol. 1 No. 4: 4-23.

- Bandura, A. (1997), *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York: Freeman.
- Baker, S., L. (1989), "Managing Resistance to Change", *Library Trends*, Vol. 38 No. 1, pp.53-61.
- Bunge, M. (2018), *The Dark Side of Technological Progress*. In: Sassower R., Laor N. (eds) *The Impact of Critical Rationalism*, Palgrave Macmillan, Cham.
- Bülbül, Y., ve Özbay, R. D. (2007), "Osmanlı İmparatorluğu'nda Teknolojiye Karşı Direncin İktisat Tarihi" *İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Vol.9 No.4:19-41
- Costinot, A.; Werning, I. (2018), "Robots, Trade, and Luddism: A Sufficient Statistic Approach to Optimal Technology Regulation" Working Paper 25103, *National Bureau of Economic Research (NBER)*.
- Demir, H.; Okan, T. (2009), "Teknoloji, Örgüt Yapısı ve Performans Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Vol. 10 No. 1: ss.57-72.
- Demirkıran, M., ve Erdem, R. (2014) "Personel Devrinin Nedenlerine İlişkin Geliştirilen Modellerin İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol.19 No:3:289-311.
- Dess, G.; Shaw, J. (2001), "Voluntary turnover, social capital and organizational performance", *Academy of Management Review*, Vol. 26: 446–456.
- Felps, W.; Mitchell, T.; Hekman, D.; Lee, T.; Holtom, B. and Harman, W.(2009), "Turnover contagion: How coworkers' job embeddedness and job search behaviors influence quitting",



- Academy of Management Journal*, Vol. 52: 545–561.
- Göker, G. (2007), “ *İnternet’in Türkiye Kadın Hareketi Üzerindeki Etkisi: Kadın Kurultayı E-Grubu Örneği. XII. “Türkiye’de İnternet” Konferansı 8-10 Kasım 2007*”, Ankara, Ankara: Dipnot Yayınları, ss. 267-291.
- Gürcan Namlu, A. (2002). *Teknoloji Korkusu ve Bunu Etkileyen Etmenler: Öğretmen Adayları Üzerinde Bir Çalışma. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri/Educational Sciences: Theory ve Practice*, 2 (1), ss. 223-246.
- Güzel, B. (2014). Sanayi Devrim’inin Ortaya Çıkardığı Toplumsal Sorunların Edebiyattaki İzdüşümü: Émile ZOLA’nın Germinal Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Vol.7 No.33:157-165.
- Gilbert, D., Lee-kelley, L., ve Barton, M. (2003), “Technophobia, Gender Influences and Consumer Decision-Making Fortechnology-Related Products” *Published in European Journal of Innovation Management*, Vol. No.6:253-263.
- Hark Söylemez, N., ve Oral, B. (2013) “Öğretmen Adaylarının Bilgisayara İlişkin Öz-Yeterlik Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Vol.2 No.1.:44-60.
- Hancock, J.; Allen, D.; Bosco, F.; McDaniel, K. and Pierce, C. (2011), “Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance”, *Journal of Management*, Vol. 39, No.3: 573–603.
- Heidegger, M. (1997), *The Question Concerning Technology and Other Essays*, New York, London: Garland Publishing.
- Hogan, M.. (2005), “Technophobia amongst older adults in Ireland”, *Irish Journal of Management*, Special Issue: 57-77.
- Holtom, B. Mitchell, T. Lee, T. and Eberly, M. (2008), “Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future”, *Academy of Management Annals*, Vol. 2: 231–274.
- Hom, P., W.; Mitchell, T.; Lee, T.; Griffeth, R., W. (2012), “Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion”, *Psychological Bulletin*, Vol. 138 No. 5: 831–858.
- Hom, P., W.; Lee, T.; Shaw, J., D.; Hausknecht, J., P. (2017), “One hundred years of employee turnover theory and research”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 102 No: 3: 530-545.
- Karagonlar, G. ve Öztürk, E.B. (2015). İlk Yöneticinin Çalışanın Baltalamasının Öz Yeterlilik ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinde Yönetici Yetkinliğinin Zararlı Etkisi, *İstanbul Üniversitesi Yönetim Dergisi*, 26 (79), 156-179.
- Khorrami-Arani, O., Y. (2001) “ Researching computer self-efficacy”, *International Education Journal*, Vol.2 No.4:17-25.
- Khasawneh, O., Y. (2018), “Technophobia: Examining its hidden factors and defining it”, *Technology in Society*, Volume: 54, August 2018: 93-100.
- Kısa, B. (2005), *Hemşire Öğretim Elemanlarının Teknolojiye İlişkin Tutumları*, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Küçükcalay, A. M. (1997). Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, Vol.2 No.2:51-68.

- Liker, J., K.; Haddad, C., J.; Karlin, Jennifer (1999), "Perspectives on technology and work organization", *Annual Review of Sociology*, Vol. 25: 575-596.
- Lopez, D., A., Manson, D., P. (1997). "A Study of Individual Computer Self-Efficacy and Perceived Usefulness of the Empowered Desktop Information System." 83-92.
- Market, L. R. (1996). *Gender Related to Success in Science and Technology. Journal of Technology Studies, Vo.122 No.2 pp21-29.*
- McElroy, J. C.; Morrow, P., C.; Rude, S., N. (2001), "Turnover and organizational performance: A comparative analysis of the effects of voluntary, involuntary, and reduction-in-force turnover", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 6: 1294–1299.
- Orhan, S.; Savuk, F. (2014), "Emek-Teknoloji-İşsizlik İlişkisi", *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Vol. 2 No. 2: 9-24.
- Osiceanu, M., E.. (2015), "Psychological implications of modern technologies: "Technophobia" versus "technophilia"", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 180: 1137–1144.
- Özkan, Y. (2004), "İşletmelerde Değişime Direnme ve Çözüm Yöntemlerinin İncelenmesi", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları*, Vol.6 No. 1: 14-19.
- Rosen L., D., Weil M., M., (1995), "Adult and Use Of Consumer, Business and Entertainment Technology: Potholes on The Information Superhighway? " *Journal of Affairs*, Vol.29 No.1:55-84.
- Saçlı, A. (2009). "Uluslararası Çevre Politikaları Çerçevesinde Çevre-Teknoloji İlişkisi." Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Çevre Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara, s.131.
- Sami, L., K.; Pangannaiah, NB. (2006), "Technostress: A literature survey on the effect of information technology on library users", *Library Review*, Vol. 55 No. 7: 429-439.
- SARJA, J. (2015), "Explanatory Definitions of the Technology Push Success Factors", *Journal of Technology Management and Innovation*, 204-224.
- Shaw, J. (2011). "Turnover rates and organizational performance: Review, critique, and research agenda", *Organizational Psychology Review*, Vol. 1 No. 3: 187–213.
- Smith, D. (2019) "The robots are coming: Probing the impact of automation on construction and society", *Construction Research and Innovation*, Vol. 10: 1-4. DOI: 10.1080/20450249.2019.1582938
- Tunçer, P., T. (2013). "Değişim Yönetimi Sürecinde Değişime Direnme", *Öndokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Vol. 32 No. 1: ss.373-406.
- Uslu, T., Rodoplu Ş., D., ve Çam, D. (2012). Yaş ve Kuşak Farklılıklarına Göre İnternet ve Bilgi Teknolojileri Kullanımının Düzeyi, Yarattığı Tekno-Politik Stres ve Sonuçları. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7(7), ss. 176-193.
- Uslu, A. (2015). "Sosyalist Düşüncenin Kaynakları: Büyük Britanya ve Fransa'da İşçi Hareketlerinin Başlangıcı ve Ütopya Düşüncesi (1800-1830)", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Vol. 70 No.1.:35-63.
- Varoğlu, M., A. (2009), *Örgütlerde Değişim ve Öğrenme*, Ankara: Siyasal Kitapevi. s. 196.



Yılmaz, M.; Gerçek, C.; Köseoğlu, P.; Soran, H. (2006), "Hacettepe Üniversitesi Biyoloji Öğretmen Adaylarının Bilgisayarla İlgili Öz-Yeterlik İnançlarının İncelenmesi", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Vol. 30 No. 30: ss.278-287.

Yörükoğulları, E., Orhun, Ö., Topdemir, H. G., & İhsanoğlu, E. (2013). "Bilim ve Teknoloji Tarih" Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, ss.7.