



Sağlık Çalışanlarının Bilişim Teknolojilerine ve Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki*

The Relationship between Healthcare Workers Attitudes towards Information Technologies and Flexible Working Arrangements

Meral ESEN¹, Sezer KORKMAZ²

1. Dr., T.C. Sağlık Bakanlığı,
meralesenesen@hotmail.com,
<https://orcid.org/0000-0002-9910-0305>
2. Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli
Üniversitesi, sezer.korkmaz@hbv.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0001-9393-5136>

Makale Türü Article Type
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi/Application Date
25.05.2024

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
16.08.2024

DOI
10.20875/makusobed.1489952

* Bu çalışma, Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Doktora Programı kapsamında Prof. Dr. Sezer KORKMAZ'ın danışmanlığında Meral ESEN tarafından hazırlanan "Koronavirüs Pandemisi Sürecinde Sağlık Bakanlığı Çalışanlarının Bilişim Teknolojilerine ve Esnek Çalışma Sistemine Yönelik Tutumlarında Demografik Değişkenlerin Düzenleyici Rolü" (2023) başlıklı doktora tezinin bir kısmından türetilmiştir.

Öz

Bilgi çağı olarak adlandırılan içinde bulunduğumuz çağda teknoloji, yaşamın her alanında kullanılmaktadır. Teknolojik gelişmeler ile birlikte çalışma hayatı da değişmekte esnek çalışma düzenlemeleri yaygınlaşmaktadır. Bu çalışmanın amacı bilişim teknolojileri ve esnek çalışma düzenlemeleri ilişkisinin araştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda Sağlık Bakanlığı Ana Hizmet Birimlerinde görevli 401 sağlık çalışanına pandemi sürecinde anket uygulanmış, toplanan veriler, tanımlayıcı istatistikler ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Çalışma neticesinde bilişim teknolojilerine yönelik tutumda; cinsiyet, iş yerindeki pozisyon, yaş ve eğitim durumu değişkenlerinde, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumda ise; cinsiyet, iş yerindeki pozisyon, yaş ve çalışma süresi değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bilişim teknolojileri tutum ile esnek çalışma düzenlemeleri tutum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Bilişim Teknolojileri, Esnek Çalışma Düzenlemeleri, Tutum, Sağlık Çalışanları.*

Abstract

In today's era, which is referred to as the Information Age, technology is being used in every aspect of life. With technological advancements, the work environment also changes, and flexible work arrangements become more widespread. The purpose of this study is to investigate the relationship between information technologies and flexible work arrangements. To serve this purpose, a survey was conducted on 401 healthcare workers employed in the Ministry of Health Main Service Units during the coronavirus pandemic. The collected data were analyzed using descriptive statistics and structural equation modeling. As a result of the study, significant differences were found in the participants' attitudes towards information technologies based on gender, workplace position, age, and educational background. Similarly, significant differences were observed in the participants' attitudes towards flexible work arrangements based on gender, workplace position, age, and years of employment. Relationship between attitudes toward information technologies and attitudes toward flexible work arrangements revealed a statistically significant positive correlation.

Keywords: *Information Technologies, Flexible Working Arrangements, Attitude, Healthcare Workers.*

Bu makaleye atıfta bulunmak için:

Esen, M. ve Korkmaz, S. (2024). Sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları arasındaki ilişki. *MAKU SOBED*, (40), 70-90. <https://doi.org/10.20875/makusobed.1489952>

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

Working in flexible working arrangements has gained importance in recent years. During the coronavirus pandemic, flexible working arrangements were implemented more comprehensively with the impact of developments in information technologies. In this process, healthcare workers employed in the Ministry of Health were also included in flexible working arrangements. With this study, the relationship between the attitudes of healthcare workers employed in the Ministry of Health towards information technologies and flexible working arrangements was investigated. In addition, it was examined whether there is a significant difference in the attitudes of healthcare workers towards information technologies and flexible working arrangements according to demographic variables (gender, marital status, position in the workplace, age, educational status, occupation and working time).

Research Questions

Is there a relationship between healthcare workers attitudes towards information technologies and flexible working arrangements? Do healthcare workers attitudes towards information technologies differ significantly according to demographic variables? Do healthcare workers attitudes towards flexible working arrangements differ significantly according to demographic variables?

Literature Review

With the developments in technology and the widespread use of the internet, there has been a transformation from the industrial age to the computer and information age (Digital age) (Ersöz & Özmen, 2020, p. 177). This transformation has affected working life and employees. With the change in computer technologies, flexible working arrangements such as working from home and remote working have entered working life.

When the literature on attitudes towards information technologies and flexible working arrangements is examined, it is seen that there is a positive relationship between employees' attitudes towards information technologies and flexible working arrangements (Torre & Sarti, 2018; Kaytan, 2021; Şirin, 2022).

Methodology

A total of 401 healthcare workers employing in the Ministry of Health participated in the study. This research is a descriptive study using a survey model. The first part of the questionnaire form consists of the "Information Technologies Attitude Questionnaire" prepared by Mertoğlu (2020). The "Attitude Scale towards Flexible Working Arrangements", which constitutes the second part of the questionnaire form, was developed by Albion (2004). In the third part of the questionnaire form, demographic variables (gender, marital status, position in the workplace, age, educational status, occupation and working time) were included.

Reliability and validity analyses of the data were performed, and then the attitudes of healthcare workers towards information technologies and flexible working arrangements were examined with demographic characteristics. In addition, the relationship and the direction of the relationship between healthcare workers attitudes towards information technologies and flexible working arrangements were investigated.

Results and Conclusions

In this study, the attitudes of healthcare workers employed in the Ministry of Health towards information technologies and flexible working arrangements were measured. According to the results of the study, it was found that there was a positive, weak relationship between the attitude towards information technologies and the attitude towards flexible working arrangements. The fact that there is a positive relationship between the variables shows that when there is an increase in one of these variables, there will be an increase in the other variable. In other words, it is thought that employees with high attitudes towards information technologies will also have high attitudes towards flexible working arrangements.

In the study, the attitudes of healthcare workers towards information technologies and flexible working arrangements were associated with demographic variables. In attitudes towards information technologies, significant differences were found in the demographic variables of gender, position in the workplace, age and educational status. In the attitudes towards flexible working arrangements, significant differences were found in the variables of gender, position in the workplace, age and working time among demographic characteristics.

Since this study was conducted during the Coronavirus Pandemic, when flexible working arrangements were implemented extensively, it is thought to carry the effects of the pandemic. In addition, the fact that the study was conducted only for healthcare workers employed in the Ministry of Health is a

limitation of the study.

It is recommended that future studies should be applied to another population and sample group for employees at different levels and statuses and the results should be compared.

1. GİRİŞ

Endüstri Devrimi, ekonomik ve sosyal hayattan çalışma hayatına kadar birçok değişiklik meydana getirmiştir. Bu dönemde, üretim makinalara devredilmiş, iş hayatı evden fabrikalara taşınmıştır. Ulaşımındaki değişimler de ticaretin büyümesine ve rekabette artışa neden olmuş, nüfus artışı ve şehirleşme yine bu dönemlerde meydana gelmiştir (Dede ve Türkmen, 2019, s. 2022). Endüstri Devrimi ile evden fabrikalara taşınan iş yaşamı teknolojiye yaşanan gelişim ile birlikte esnek çalışma düzenlemelerine dönüşmeye başlamıştır.

Yirminci yüzyılın ikinci yarısında bilgi ve iletişim teknolojilerinde başlayan gelişim, yirmi birinci yüzyılda hız kazanmıştır. Yaşanan bu gelişim iş yaşamını yeniden şekillendirmiş, farklı faaliyet alanlarının ve yeni sektörlerin oluşmasını, bilgi çağı, bilgi ekonomisi gibi kavramların hayatın her alanına girmesini sağlamıştır (Kevük, 2006, s. 324). Bilgi ve iletişim teknolojileri, modern toplumun ayrılmaz bir parçası haline gelmiş, sağlık hizmetlerinde de önemli değişimler yaşanmasını sağlamıştır (Şemin, 1999, s. 6). Sağlık sektöründe gerçekleşen teknolojik gelişmeler ile birlikte sağlık bilişim teknolojileri kavramı ortaya çıkmıştır (Lerouge vd., 2014, s. 1).

Koronavirüsün pandemi haline gelmesi ve tüm dünyaya yayılması ile esnek çalışma düzenlemeleri gündeme gelmiş (Özçelik, 2021, s. 221), daha önce sağlık sektöründe uygulanmayan evden çalışma, esnek çalışma saatleri ve online sağlık hizmetleri gibi esnek çalışma düzenlemeleri de bilişim teknolojilerinden yararlanılarak kapsamlı bir şekilde uygulanmaya başlanmıştır.

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları ele alınmıştır. Çalışmanın, Koronavirüs Pandemisi sürecinde yapılmış olması nedeniyle pandeminin etkilerinin gözleneceği düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Bilişim Teknolojileri ve Sağlık Sektöründe Kullanımı

Yaşadığımız yüzyılda teknolojinin gelişim ve dönüşüm hızı artmakta, bilgi toplumu, bilgi ekonomisi ve bilgi yönetimi gibi kavramları içeren bu yeni dönem “Bilgi Çağı” olarak adlandırılmaktadır (Tecim ve Gökşen, 2009, s. 2239). Üretim işletmelerinden hizmet işletmelerine, sağlıktan eğitime kadar günümüzde hayatın her alanında kullanılan teknoloji; maliyetleri azaltmakta, üretim zamanını da kısaltmaktadır. Türk Dil Kurumu Sözlüğü teknolojiyi, “bir sanayi dalı ile ilgili yapım yöntemlerini, kullanılan araç, gereç ve aletleri, bunların kullanım biçimlerini kapsayan uygulama bilgisi” olarak tanımlamaktadır. Bilişimi ise “teknik, ekonomik ve toplumsal alanlardaki iletişimde kullanılan ve bilimin dayanağı olan bilginin özellikle elektronik aletler aracılığıyla düzenli bir biçimde işlenmesini öngören bilim, informatik, sibernetik” olarak tanımlamaktadır (TDK, 1998, s. 297). Bilişim teknolojileri; bilginin toplanmasını, işlenmesini, saklanmasını ve ihtiyaç duyulduğunda herhangi bir yere gönderilmesini veya herhangi bir konumdan bu bilgiye hızlı bir şekilde erişilmesini sağlayan teknolojiler bütünüdür (Avison ve Eliot, 2006, s. 5).

Bilişim teknolojilerinin sağlık sektöründe kullanımı ilk olarak 1960’ların başlarında, az sayıda hastanenin hasta hesapları ve çalışanların ücret bordroları gibi bazı idari işlemlerin otomasyonu ile başlamıştır (Tengilimoğlu vd., 2009, s. 349). Zaman içinde artan bir hızda bilgi teknolojilerinde ve sağlık sektöründe birçok gelişme yaşanmış daha etkili ve az maliyetli sağlık hizmeti sunumu sağlanmıştır. Günümüzde akıllı tıp uygulamaları ile sağlıkta yapay zeka ve büyük veri ön plana çıkmıştır. Bunların yanında mini laboratuvarlar, robot eller, özelleştirilmiş malzemeler ve giyilebilir cihazlar üretilmeye başlanmıştır. Üstelik günümüzde her cihaz daha hızlı ve küçük boyutlarda üretilebilmekte hatta kişiselleştirilebilmektedir (Chen vd., 2020, s. 2).

Etkili ve bütünleşmiş bir sağlık bilgi sistemi kanıta dayalı sağlık politikası kararları almada rol oynamakta, güçlü bir sağlık sisteminin temelini oluşturmaktadır. Sağlık politikası karar vericileri, bir topluluğun sağlığının nasıl olduğu ve sağlık sorunlarının nereden kaynaklandığı gibi soruların cevaplarına

sağlık bilgi sistemleri ile ulaşmaktadırlar (Hodge, 2012, s. 15). Doğru, yeterli ve yerinde kullanılan bilişim teknolojileri; örgütsel verimliliği ve hizmet kalitesini artırmakta, hasta memnuniyeti ve çalışan motivasyonunda yükselme, rekabette üstünlük ve maliyetlerde azalma sağlamaktadır (Tarcan, 2015, s. 3).

Tan ve Tan (2011, s. 372) sağlık hizmetlerinin her alanında kullanılmakta olan sağlık bilgi teknolojilerini, dört ana gruba ayırmaktadır. Bu gruplar aşağıda yer almaktadır;

- Hasta merkezli veri yönetim sistemleri
- Sağlık verilerinin toplumlar ve sosyal ağlar arasında paylaşımını destekleyen sistemler
- Kurum geneli yönetsel teknolojiler
- E-Sağlık

Sağlık Bakanlığı sağlıkta dönüşüm reformunun en önemli aşamalarından birisi olarak Ulusal Sağlık Bilgi Sistemini (USBS) Sağlıkta Dönüşüm Programı kapsamında uygulamaya koymuştur. Sağlık bilgi sistemlerinde, ulusal standartlar geliştirilmesini sağlayan bu program ile etkin bir bilgi sistemi altyapısı kurulmuştur (Sağlık Bakanlığı, 2012, s. 233).

2.2. Esnek Çalışma Düzenlemeleri

Sanayi Devriminden önce insanlar ihtiyaçlarını evlerinde üretirken, Sanayi Devrimi ile birlikte iş yerleri ve fabrikalar yaygınlaşmış, çalışma hayatı insan yaşamının bir parçası haline gelmiş, küreselleşme ve bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişmeler sonucunda esnek çalışma düzenlemeleri çalışma hayatına girmiştir. Esnek çalışma, değişen şartlara uyum sağlamak için tarafların üzerinde anlaşıldığı normlarla çalışma saatlerini, yerlerini, şartlarını değişik ihtiyaçlara göre belirleyebilme serbestisidir (Ağcadağ, 2017, s. 64). Maxwell vd. (2007, s. 138) esnek çalışma düzenlemelerini “insanların işin ne zaman ve nerede yapıldığını değiştirmelerine izin veren resmi veya gayri resmi her türlü politika ve uygulama” olarak tanımlamaktadır. Esnek çalışma düzenlemeleri ile çalışanlara, işlerini nerede ve ne zaman yapacakları konusunda bir dereceye kadar seçenek sunmak ve işin kalitesine katkıda bulunmak amaçlanmaktadır (Kelliher ve Anderson, 2008, s. 420). Esnek çalışma düzenlemeleri; esnek zaman, yarı zamanlı veya azaltılmış saatler, dönemsel çalışma, iş paylaşımı, aile ile ilgili ve diğer izinler, sıkıştırılmış çalışma haftaları, kariyer molaları ve tele-çalışma gibi birçok uygulamayı içermektedir. Esnek çalışma düzenlemeleri genellikle aile dostu, iş-aile dengesi veya daha yakın zamanda iş-yaşam dengesi olarak da anılmaktadır (Lewis, 2003, s. 1). Esnek çalışma düzenlemeleri ile çalışanların iş-yaşam çatışması azalırken çalışma kapasitesi artmaktadır (Hill vd., 2010, s. 357).

Esnek çalışma düzenlemelerinin farklı şekilde sınıflandığı görülmekle birlikte, “uzaklaştırma stratejileri, sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği ve çalışma süresi esnekliği” genel kabul görmüş sınıflandırmadır (Ağcadağ, 2017, s. 65). Uzaklaştırma stratejileri; bazı işler asıl işverence yapılmamakta, başka kurum veya kişilere devredilerek yapılması sağlanmaktadır. Bu esneklik türünde ticari ilişkiler istihdam ilişkilerinin yerini almaktadır (Çelenk, 2008, s. 35). Sayısal esneklik; döngüsel veya yapısal talepteki veya teknolojiye bağlı değişikliklere cevap olarak işletmelerin ihtiyaçlarına göre iş hacmini azaltması ya da artırması anlamına gelir (Meulders ve Wilkin, 1987, s. 4). Sayısal esnek işletmelerde herhangi bir zamanda işletmede bulunan çalışan sayısının ihtiyaç duyulan çalışan sayısı ile tam olarak eşleşmesi mümkündür (Atkinson, 1984, s. 30). Fonksiyonel esneklik; İşletmelerde çalışanların, kendilerinden beklenen görevleri ve işletmenin ihtiyaç duyduğu hizmetleri yerine getirmeleri esnasında esnek davranabilmesi durumudur (Atalık ve Eroğluer, 2022, s. 60). Çalışanların ihtiyaca göre farklı işleri yerine getirmesi, işler ve faaliyetler arasında hızlı ve sorunsuz bir şekilde yeniden görevlendirilmesi fonksiyonel esnek işletmelerde mümkündür (Atkinson, 1984, s. 30). Ücret esnekliği; ülkenin ve işletmenin ekonomik yapısına, sektörel koşullara, verimlilik ve performans gibi pek çok değişkene bağlı olarak değişen ücretin belirlenmesi aşamasında işletmelerin esnek davranabilmesidir (Saracoğlu, 2021, s. 9). Çalışma süresi esnekliği; işgörene işyerinde geçirdiği süreyi serbestçe düzenleme olanağı vermekte, geleneksel çalışma sürelerinden farklı olarak işe başlama ve bitirme zamanlarını kişisel istekleri doğrultusunda belirlemelerini sağlamaktadır.

Esnek çalışma modelleri, istihdam biçimleri bakımından ve çalışma süreleri bakımından esnek çalışma olmak üzere iki ana gruba ayrılmaktadır. İstihdam biçimleri bakımından; tele çalışma, evde çalışma, taşeron uygulamaları ve ödünç iş ilişkisi, çalışma süreleri bakımından esnek çalışma grubunda ise çağrı üzerine çalışma, vardiyalı çalışma, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı modelleri ve kayan iş süreleri yer almaktadır (Başdoğan, 2015, s. 27).

Esnek çalışma düzenlemeleri zaman ve mekan olarak çalışana esneklik sağlamaktadır. Esnek çalışma düzenlemelerinin bazılarında sadece zaman esnekliği veya mekan esnekliği söz konusu iken bazı esnek çalışma düzenlemelerinin çalışana her iki alanda da seçim özgürlüğü tanıdığı görülmektedir (Başdoğan, 2015, s. 27).

2.3. Bilişim Teknolojileri ve Esnek Çalışma Düzenlemeleri İlişkisi

Teknoloji, günümüzde işlerin yürütülme biçimini değiştirmekte, geleneksel çalışma biçimine çok sayıda alternatif getirmektedir. Son yıllarda daha çok işletme çalışanlarını cezbetmek, elde tutmak ve temel rekabetçi işlevlerine odaklanmayı sürdürmek için yeni istihdam biçimleri uygulamaya karar vermektedir (Popescu vd., 2019, s. 187). Bilişim teknolojileri ile daha fazla esneklik sağlayan istihdam biçimleri yaygınlaşmaktadır (Charles vd., 2022, s. 15). Görevlerin ne zaman, nerede ve nasıl gerçekleştirileceğinin kararı günümüzde dijitalleşmenin bir sonucu olarak giderek esnekleşen iş organizasyonlarıyla belirlenmektedir (Şirin, 2022, s. 1). Bilişim teknolojilerinin üretim ve hizmet süreçlerinde kullanımının artması ile esnek çalışma düzenlemelerine duyulan ihtiyaç da artmakta, işgörelere istedikleri zaman ve mekanda çalışma imkanı sağlanabilmektedir (Doğan vd., 2015, s. 386).

Koronavirüs Pandemisi sürecinin başlarında salgından korunmak için teknolojinin desteğiyle esnek çalışma düzenlemelerine geçmek bir zorunluluk oluşturmuş, hızlı bir şekilde evden çalışan sayısında artış yaşanmıştır (Değirmenci, 2022, s. 1147). Sağlık sektörü emek yoğun bir hizmet sektörü olması nedeniyle esnek çalışma düzenlemeleri pandemi öncesinde kısıtlı olarak uygulanmakta iken pandemi sürecinde uygulama alanları genişletilmiş, ilk kez kapsamlı olarak esnek çalışma düzenlemelerinde çalışılmıştır. Yeterli hazırlık yapılmadan Koronavirüs hastalığının yayılmasını azaltmak için esnek çalışma düzenlemelerine geçilmek zorunda kalınan pandemi sürecinde esnek çalışma düzenlemelerinin etkili bir şekilde uygulanması ve çalışanların üretkenliğinin artırılması için bilişim teknolojileri ile işveren desteği temel öneme sahip olmuştur (Atiku vd., 2020, s. 2078). Kurumsal uygulamalar çalışanlara işle ilgili görevleri ne zaman, nerede ve nasıl gerçekleştirecekleri konusunda uygun özerklik verdiğinde, bilişim teknolojilerinin değer yaratabileceği varsayılmaktadır (Viete ve Erdsiek, 2015, s. 1).

Bilişim teknolojileri ve esnek çalışma düzenlemeleri ilişkisi ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında bu iki kavram arasında ilişki olduğu ve bu ilişkinin genellikle anlamlı ve olumlu (pozitif) yönde olduğu görülmüştür (Haddon ve Silverstone, 1994, s. 246; Vescoukis vd., 2012, s. 37; Torre ve Sarti, 2018, s. 6). Bu iki kavram arasındaki olumlu ilişkinin yanı sıra bilişim teknolojilerinin yoğun bir şekilde kullanımının, çalışma süreleri ve mekanda belirsizliği artırdığı ancak işin yapılış biçimini kolaylaştırdığı ve hızlandırdığı belirtilmektedir (Kaytan, 2021, s. 182).

2.4. Bilişim Teknolojileri ve Esnek Çalışma Düzenlemeleri ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Endüstri çağından teknolojiye yaşanan değişim ile bilişim çağına (Dijital çağ) dönüşüm yaşanmış (Ersöz ve Özmen, 2020, s. 177), evden çalışma, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma düzenlemeleri çalışma hayatına girmiştir.

Bilişim teknolojileri ve esnek çalışma düzenlemeleri tutum ile ilgili literatür tarandığında çalışanların bilişim teknolojileri ve esnek çalışma düzenlemeleri tutumlarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir (Haddon ve Silverstone, 1994, s. 246; Vescoukis vd., 2012, s. 37). Şirin'in (2022, s. 115) çalışanların dijital teknolojiye ilişkin tutumlarının esnek çalışma düzenlemelerine yönelik algılarına etkisini incelediği çalışmasında, dijital teknolojiye yönelik tutumda gerçekleşen artışın esnek çalışma düzenlemelerine yönelik algılarında da artış yarattığı belirlenmiştir. Kaytan (2021, s. 182) dijital iletişim teknolojilerinin, akademisyenlerin çalışma yaşamına etkilerini incelediği çalışmasında; akademisyenlerin bilişim teknolojilerini yoğun olarak kullandıklarını, bu durumun çalışma süreleri ve mekanda belirsizliğe yol açtığını ancak işin yapılış biçimini hızlandırdığı ve kolaylaştırdığını, bilişim teknolojilerinden yararlanarak işlerini yerine getiren akademisyenlerin teknoloji ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik ilgilerinin arttığını belirtmiştir.

Bilişim teknolojilerinin kullanımı ve iş esnekliği arasındaki ilişkiyi araştıran Torre ve Sarti (2018, s. 6) de çalışmalarında iş esnekliği ile bilişim teknolojileri arasında doğrudan ve olumlu bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca işlerini yerine getirirken esnek çalışma düzenlemeleri kapsamında çalışanların internette ve bilgisayarda daha çok zaman geçirdiklerini kanıtlamışlardır. Knoll vd. (2022, s. 21) çalışmalarında ise teknolojinin etkin olarak kullanıldığı esnek çalışma düzenlemelerinin çalışan sessizliğini

engellediği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca dijital teknolojilerinin uygunluğu ve kullanıcı hedeflerinin esnek çalışma düzenlemelerinde çalışmayı artırdığı görülmüştür.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Çalışmada, Sağlık Bakanlığı Ana Hizmet Birimlerinde görevli sağlık çalışanlarının Koronavirüs Pandemisi sürecinde bilişim teknolojilerine ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmada, sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine yönelik bakış açısı ve tutumlarını ölçmek için Mertoğlu'nun (2020) 30 ifadeden oluşan "Bilişim Teknolojileri Tutum Anketi" ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik bakış açısı ve tutumlarını ölçmek için ise Albion'un (2004) 12 ifadeden oluşan "Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada 5'li Likert Ölçeği kullanılarak anket yöntemi ile veriler toplanmıştır.

Çalışma için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan 11.08.2021 tarihli - 37270 sayılı etik kurul izni alınmıştır. Bununla birlikte Sağlık Bakanlığı on dört Ana Hizmet Birimine izin talebinde bulunulmuş olup, sekiz birimden olumlu dönüş sağlanmıştır. Katılımcılara çalışma hakkında sözlü olarak bilgi verilmiştir.

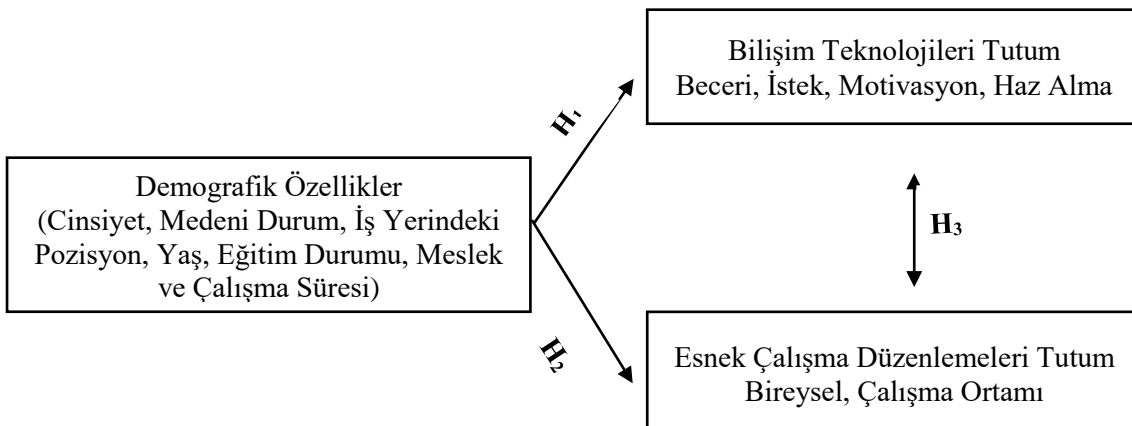
Elde edilen veri seti SPSS paket programı ve AMOS programı ile analiz edilmiştir. Bilişim teknolojileri tutum anketine ait basıklık değerinin 1,282 ve çarpıklık değerinin -1,187 olduğu, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ölçeğine ait basıklık değerinin 0,460 ve çarpıklık değerinin ise -0,621 olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde, basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ve +2 aralığı içerisinde bulunması, normal dağılım için kabul edilebilir sınırlar içerisinde bulunduğu şeklinde değerlendirilmektedir (Kunnan, 1998, s. 313). Basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılarak verilerin analizinde parametrik testlerin kullanılması uygun görülmüştür. Bu doğrultuda "Bağımsız İki Örneklem T-Testi" ve "Varyans (ANOVA) Analizi" ile sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ölçülmüştür. Ayrıca sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları arasındaki korelasyon analiz edilmiş, ilişkinin varlığı ve yönü tespit edilmiştir.

1.2.Evren, Örneklem ve Araştırmanın Modeli

Araştırmanın evrenini T.C. Sağlık Bakanlığı Ana Hizmet Birimlerinde görevli 3065 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. T.C. Sağlık Bakanlığı on dört Ana Hizmet Biriminden sekizi araştırma izin talebine olumlu dönüş sağlamış ve bu birimlerde görevli sağlık çalışanlarına anket yöntemi uygulanmıştır. T.C. Sağlık Bakanlığı Bağlı Kurul ve Bağlı Kuruluşlar ile hastaneler çalışmaya dahil edilmemiştir.

Araştırma verileri Koronavirüs Pandemisi sürecinin devam ettiği 21.09.2021- 28.12.2021 tarihlerde toplanmış olup, bu süreçte esnek çalışma düzenlemeleri kapsamında evden çalışanların bulunması, fiyasyonda görevli olarak çalışanların, izolasyonda bulunanların olması ve sınırlı sayıda çalışanın görev yerinde bulunması çalışmanın kısıtlarıdır. Pandemi sürecinin, çalışanların anket sorularına verdikleri cevaplara yansıdığı düşünülmektedir. Araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Tamamen gönüllülük esasına göre ankete katılım sağlanmıştır. Ankete katılım sağlayan sağlık çalışanlarına, cinsiyet, medeni durum, iş yerindeki pozisyon, yaş, eğitim durumu, meslek ve çalışma süresi soruları yöneltilmiş, demografik özellikleri belirlenmiştir. Toplamda 401 sağlık çalışanından elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur. Bu kapsamda Koronavirüs Pandemisi sürecinde sağlık çalışanlarının bilişim teknolojileri ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları arasındaki ilişki için geliştirilen hipotezler aşağıda yer almaktadır.

- H₁: Sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine yönelik tutumları, demografik özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H_{1a}: Sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine yönelik tutumları, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H_{1b}: Sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine yönelik tutumları, medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H_{1c}: Sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine yönelik tutumları, iş yerindeki pozisyona göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H_{1d}: Sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine yönelik tutumları, yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H_{1e}: Sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine yönelik tutumları, eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H_{1f}: Sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine yönelik tutumları, mesleğe göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H_{1g}: Sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine yönelik tutumları, çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H₂: Sağlık çalışanlarının esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları, demografik özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H_{2a}: Sağlık çalışanlarının esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H_{2b}: Sağlık çalışanlarının esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları, medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H_{2c}: Sağlık çalışanlarının esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları, iş yerindeki pozisyona göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H_{2d}: Sağlık çalışanlarının esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları, yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H_{2e}: Sağlık çalışanlarının esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları, eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H_{2f}: Sağlık çalışanlarının esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları, mesleğe göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H_{2g}: Sağlık çalışanlarının esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları, çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H₃: Sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların demografik verilerinin yüzde ve frekans dağılımları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Yüzde ve Frekans Dağılımları

Özellikler		N	(%)
Cinsiyet	Erkek	112	27,9
	Kadın	289	72,1
Medeni Durum	Evli	293	73,1
	Bekar	108	26,9
İş Yeri Pozisyonu	Yönetici / Birim Sorumlusu	89	22,2
	Diğer Çalışanlar	312	77,8
Yaş Grubu	35 ve altı	79	19,7
	36-45	168	41,9
	46 ve üzeri	154	38,4
Eğitim Durumu	Lise - Önlisans	27	6,7
	Lisans	211	52,6
	Lisansüstü	163	40,6
Meslek	Hekim - Diş Hekimi	84	20,9
	Hemşire – Ebe	135	33,7
	Diğer Sağlık Çalışanları	182	45,4
Çalışma Süresi	10 yıl ve altı	92	22,9
	11-25 yıl	192	47,9
	26 yıl ve üzeri	117	29,2
Toplam		401	100,0

Tablo 1 incelendiğinde çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının %72,1’ini kadınların, %27,9’unu erkeklerin oluşturduğu, %73,1’inin evli, %38,4’ünün 46 ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılım sağlayan sağlık çalışanlarının %40,6’sı lisansüstü mezunu, %22,2’si yönetici ve birim sorumlusudur. Katılımcıların meslekleri incelendiğinde ise %20,9’unun hekim ve diş hekimi, %33,7’sinin hemşire ve ebe, %45,4’ünün diğer sağlık çalışanlarından (sağlık memuru (%13,7), psikolog (%1), diyetisyen (%2,5), fizyoterapist (%0,5), odyometrist (%0,5), biyolog (%2,2), tıbbi teknolog (%5), tıbbi sekreter (%4,5), laboratuvar teknisyeni/teknikeri (%0,5), röntgen teknisyeni/teknikeri (%0,5), acil tıp teknisyeni/teknikeri (%0,7), paramedik (%0,7) ve diğer sağlık personeli (%13,1)) oluştuğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının %62,8’i pandemi sürecinde esnek çalışma düzenlemelerinde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Kısmen esnek çalışma düzenlemelerinde çalıştıklarını belirten sağlık çalışanlarının oranı %29,7 iken esnek çalışma düzenlemelerine geçmediklerini belirten sağlık çalışanları ise katılımcıların %7,5’ini oluşturmaktadırlar. Pandemi süreci sonrasında esnek çalışma düzenlemelerinin devam etmesini isteyen sağlık çalışanlarının oranı %59,4 ve kısmen devam etmesini isteyenlerin oranı %25,4’tür. Esnek çalışma düzenlemelerinin pandemi süreci bittiğinde devam etmemesini isteyenlerin oranı ise %15,2’dir.

Çalışmada kullanılan ölçeklere açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmış olup, maddelerin dâhil olduğu alt boyutların ayrımının net olması için varimax faktör döndürme işlemi yapılmıştır. Yapılan AFA sonucunda bilişim teknolojileri tutum anketinin 6 maddesi faktör yükünün düşük çıkması sebebiyle çıkarılmış, 24 madde ise 4 alt boyutta toplanmıştır. Bu ifadelerin toplam açıklanan varyans değeri 55,405 ve KMO=0,844’tür. Faktör yükü düşük çıkan 2 maddesi çıkarıldıktan sonra 10 madde 2 alt boyuttan oluşan

esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ölçeğinin toplam açıklanan varyans değeri 60,576 ve KMO=0,905'tir.

Bilişim teknolojileri tutum anketi ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirliklerine ayrı ayrı bakılmıştır. Cronbach's Alpha güvenilirlik analizinde en yaygın olarak kullanılan yöntemlerdendir (Bonett ve Wright, 2015, s. 3). Tablo 2'de araştırmada kullanılan bilişim teknolojileri tutum anketi ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyutları için Cronbach's Alpha katsayıları yer almaktadır.

Tablo 2. Bilişim Teknolojileri Tutum Anketi ile Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutları için Cronbach's Alpha Katsayısı Bulguları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Bilişim Teknolojileri Tutum Anketi	24	0,902
Beceri	9	0,903
İstek	6	0,777
Motivasyon	6	0,751
Haz Alma	3	0,674
Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği	10	0,820
Bireysel	6	0,877
Çalışma Ortamı	4	0,630

Tablo 2'de yer alan bulgulara göre araştırmada kullanılan bilişim teknolojileri tutum anketi (0,902) ve beceri alt boyutu (0,903) ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ölçeği (0,820) ve bireysel (0,877) alt boyutunun güvenilirlikleri "yüksek güvenilirliğe sahip", bilişim teknolojileri tutum anketi istek (0,777), motivasyon (0,751) ve haz alma (0,674) alt boyutları ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ölçeği çalışma ortamı (0,630) alt boyutunun güvenilirlikleri ise "oldukça güvenilir" olarak tespit edilmiştir.

Çalışmada kullanılan bilişim teknolojileri tutum anketi, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ölçeği ile alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine Tablo 3'te yer verilmiştir. Araştırma bulgularının değerlendirilmesinde esas alınan aritmetik ortalama için her bir puan aralığının 0,80 katsayısına sahip olduğu değerlendirme aralıkları kullanılmış olup; 1,00-1,80 aralığında çok düşük; 1,81-2,60 aralığında düşük; 2,61-3,40 aralığında orta; 3,41-4,20 aralığında yüksek ve 4,21-5,00 aralığında çok yüksek düzeyde olarak sınıflanmıştır (Erdem vd., 2013, s. 185).

Tablo 3. Bilişim Teknolojileri Tutum Anketi ile Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutları için Açıklayıcı İstatistikler

Değişken	\bar{X}	Ss
BT Beceri	4,59	0,60
BT İstek	4,04	0,69
BT Motivasyon	4,04	0,70
BT Haz Alma	3,96	0,78
BT Genel	4,24	0,53
EÇ Bireysel	3,87	0,85
EÇ Çalışma Ortamı	3,39	0,76
EÇ Genel	3,68	0,67

Bilişim teknolojileri tutum anketi ve alt boyutları ortalamalarının yer aldığı Tablo 3 incelendiğinde en yüksek ortalamanın $\bar{x}=4,59$ ile beceri alt boyutunda, en düşük ortalamasının da $\bar{x}=3,96$ ile haz alma alt

boyutunda, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyutları ortalamaları incelendiğinde ise yüksek ortalamaların $\bar{x}=3,87$ ile bireysel alt boyutunda, düşük ortalamaların da $\bar{x}=3,39$ ile çalışma ortamı alt boyutunda olduğu görülmektedir. Bilişim teknolojileri tutum anketi ve beceri alt boyutu çok yüksek, istek, motivasyon ve haz alma alt boyutları ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ölçeği ve bireysel alt boyutu yüksek düzey aralığındadır. Çalışma ortamı alt boyutu ise yüksek düzeye yakın orta düzey aralığındadır.

Bilişim teknolojileri tutum anketinin maddelerinin her birinin ortalamaları incelenmiş olup en yüksek ortalamaların $\bar{x}=4,73$ değer ile beceri alt boyutunda BT7 maddesinde (Araştırma için bilgisayar kullanmayı severim) olduğu görülmüştür. Bilişim teknolojileri tutum anketinin tüm maddeleri içerisinde en düşük ortalamaların ise $\bar{x}=3,37$ değer ile motivasyon alt boyutunda BT21 maddesinde (Bilgi teknolojilerinin yoğun kullanımı beni halsizliğe itiyor)'dir. Sağlık çalışanları araştırma için bilgisayar kullanmayı sevdiklerini ancak bilgi teknolojilerinin yoğun olarak kullandıklarında kısmen halsiz hissettiklerini belirtmişlerdir.

Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ölçeği maddeleri içerisinde en yüksek ortalamaların $\bar{x}=4,03$ değer ile bireysel alt boyutunda EÇ5 maddesinde (Daha esnek saatlerde çalışmak ailevi sorumluluklarımı yerine getirebilmem için gereklidir), en düşük ortalamaların ise $\bar{x}=3,17$ değer ile çalışma ortamı alt boyutunda EÇ9 maddesinde (İşyerindeki yöneticiler esnek çalışma düzenlemelerinden yararlanan insanlara olumsuz tepki gösterirler) olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanları ailevi sorumluluklarını yerine getirebilmek için daha esnek saatlerde çalışmalarını gerektiğini düşünürken, esnek çalışma düzenlemelerinde çalıştıklarında yöneticilerinin tepki göstereceği konusunda kararsız kalmışlardır.

Sağlık çalışanlarının bilişim teknolojileri ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının demografik değişkenlere göre, iki grup arasında farklılık olup olmadığını test etmek için T-testi (Padem vd., 2012, s. 152), ikiden fazla grubun ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını test etmek için ANOVA testi (Alpar, 2010, s. 180) uygulanmış, farklılığın kaynağına ulaşmak için TUKEY testi ile analizler gerçekleştirilmiştir. Bilişim teknolojileri ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun cinsiyet değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Bilişim Teknolojileri ve Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumun Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	p
Bilişim Teknolojileri Tutum	Erkek	112	4,1362	0,62278	-2,175	0,031
	Kadın	289	4,2783	0,48233		
Esnek Çalışma Düzenlemeleri Tutum	Erkek	112	3,5545	0,81239	-2,010	0,046
	Kadın	289	3,7246	0,60540		

(*p<0,05)

Elde edilen bulgulara göre bilişim teknolojileri (t=-2,175; p<0,05) ve esnek çalışma düzenlemelerine (t=-2,010; p<0,05) yönelik tutumda cinsiyet değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuş, tutum algısının kadın katılımcılarda erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 4). Bilişim teknolojileri ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun medeni durum değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Bilişim Teknolojileri ve Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumun Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	t	p
Bilişim Teknolojileri Tutum	Evli	293	4,2523	0,49859	0,784	0,434
	Bekar	108	4,2014	0,60288		
Esnek Çalışma Düzenlemeleri Tutum	Evli	293	3,6693	0,67292	-0,381	0,704
	Bekar	108	3,6981	0,67575		

(*p<0,05)

Bilişim teknolojileri ($t=0,784$; $p>0,05$) ve esnek çalışma düzenlemelerine ($t=-0,381$; $p>0,05$) yönelik tutumda medeni durum değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 5). Bilişim teknolojileri ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun iş yerindeki pozisyon değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Bilişim Teknolojileri ve Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumun İş Yerindeki Pozisyon Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	İş Yerindeki Pozisyon	n	\bar{x}	ss	t	p
Bilişim Teknolojileri Tutum	Yönetici / Birim Sorumlusu	89	4,1821	0,63082	8,716	0,003
	Diğer Çalışanlar	312	4,2547	0,49532		
Esnek Çalışma Düzenlemeleri Tutum	Yönetici / Birim Sorumlusu	89	3,5067	0,76393	8,157	0,005
	Diğer Çalışanlar	312	3,7256	0,63771		

(* $p<0,05$)

Tablo 6 incelendiğinde bilişim teknolojileri ($t=8,716$; $p<0,05$) ve esnek çalışma düzenlemelerine ($t=8,157$; $p<0,05$) yönelik tutumda iş yerindeki pozisyon değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuş, tutum algısının diğer çalışanlarda, yönetici / birim sorumlularına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bilişim teknolojileri ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yaş değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Bilişim Teknolojileri ve Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumun Yaş Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	\bar{x}	ss	F	p	Farklılığın Kaynağı
Bilişim Teknolojileri Tutum	35 ve altı	79	4,3107	0,46841	5,115	0,006	35 ve altı ile 46 ve üzeri
	36-45	168	4,3016	0,48937			
	46 ve üzeri	154	4,1328	0,58173			
	Toplam	401	4,2386	0,52840			
Esnek Çalışma Düzenlemeleri Tutum	35 ve altı	79	3,8405	0,58277	5,888	0,003	35 ve altı ile 46 ve üzeri
	36-45	168	3,7226	0,69959			
	46 ve üzeri	154	3,5435	0,66529			
	Toplam	401	3,6771	0,67296			

(* $p<0,05$)

Bilişim teknolojileri ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumda yaş değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 7). Farklılığı kaynağı, tutum algısının 35 ve altı ile 36-45 yaş arasında bulunanlarda, 46 ve üzeri yaş sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olmasıdır. Bilişim teknolojileri ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun eğitim durumu değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Bilişim Teknolojileri ve Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumun Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	ss	F	p	Farklılığın Kaynağı
Bilişim Teknolojileri Tutum	Lise-Önlisans	27	4,1759	0,45281	3,671	0,026	Lisans ile Lisansüstü
	Lisans	211	4,1803	0,55372			
	Lisansüstü	163	4,3244	0,49655			

	Toplam	401	4,2386	0,52840		
Esnek Çalışma Düzenlemeleri Tutum	Lise-Önlisans	27	3,8333	0,35842	0,943	0,390
	Lisans	211	3,6483	0,69449		
	Lisansüstü	163	3,6883	0,68344		
	Toplam	401	3,6771	0,67296		

(*p<0,05)

Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumda eğitim durumu değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamış, bilişim teknolojileri tutumda ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 8). Farklılığı kaynağı, tutum algısının lisansüstü eğitime sahip sağlık çalışanlarında lisans ile lise-önlisans mezunlarına göre daha yüksek olmasıdır. Bilişim teknolojileri ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun meslek değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Bilişim Teknolojileri ve Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumun Meslek Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Meslek	n	\bar{x}	ss	F	p	Farklılığın Kaynağı
Bilişim Teknolojileri Tutum	Hekim/Dış Hekimi	84	4,2257	0,56904	0,362	0,696	
	Hemşire/Ebe	135	4,2701	0,48315			
	Diğer Sağlık Çalışanları	182	4,2212	0,54278			
	Toplam	401	4,2386	0,52840			
Esnek Çalışma Düzenlemeleri Tutum	Hekim/Dış Hekimi	84	3,6964	0,75065	0,197	0,821	
	Hemşire/Ebe	135	3,6963	0,56190			
	Diğer Sağlık Çalışanları	182	3,6538	0,71253			
	Toplam	401	3,6771	0,67296			

(*p<0,05)

Tablo 9 incelendiğinde bilişim teknolojileri ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumda meslek değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bilişim teknolojileri ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun çalışma süresi değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10. Bilişim Teknolojileri ve Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumun Çalışma Süresi Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Çalışma süresi	n	\bar{x}	ss	F	p	Farklılığın Kaynağı
Bilişim Teknolojileri Tutum	10 yıl ve altı	92	4,3075	0,45475	1,842	0,160	
	11-25 yıl	192	4,2480	0,52536			
	26 yıl ve üzeri	117	4,1688	0,58076			
	Toplam	401	4,2386	0,52840			
Esnek Çalışma Düzenlemeleri Tutum	10 yıl ve altı	92	3,8152	0,60528	9,200	0,000	10 yıl ve altı ile 26 yıl ve üzeri
	11-25 yıl	192	3,7422	0,67003			
	26 yıl ve üzeri	117	3,4615	0,68265			
	Toplam	401	3,6771	0,67296			

(*p<0,05)

Bilişim teknolojileri tutumunda çalışma süresi değişkeni bakımından anlamlı farklılık saptanmamış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumda ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 10). Farklılığı kaynağı, tutum algısının 10 yıl ve altı ile 11-25 yaş arasında bulunanlarda, 26 yıl ve üzeri çalışma süresi bulunan sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olmasıdır.

Sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine yönelik tutumları, demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, iş yerindeki pozisyon, yaş, eğitim durumu, meslek ve çalışma süresi) göre anlamlı farklılık göstermektedir olarak belirlenen hipotezde; cinsiyet (H_{1a}), iş yerindeki pozisyon (H_{1c}), yaş (H_{1d}) ve eğitim durumu (H_{1e}) değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmış, hipotezler kabul edilmiş; medeni durum (H_{1b}), meslek (H_{1f}) ve çalışma süresi (H_{1g}) değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiş, hipotezler reddedilmiştir.

Sağlık çalışanlarının esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları, demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, iş yerindeki pozisyon, yaş, eğitim durumu, meslek ve çalışma süresi) göre anlamlı farklılık göstermektedir olarak belirlenen hipotezde; cinsiyet (H_{2a}), iş yerindeki pozisyon (H_{2c}), yaş (H_{2d}) ve çalışma süresi (H_{2g}) değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmış, hipotezler kabul edilmiş; medeni durum (H_{2b}), eğitim durumu (H_{2e}) ve meslek (H_{2f}) değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiş, hipotezler reddedilmiştir.

Araştırma modeli yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Bu model ile sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları arasında ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma modelinin geçerliliği için uyum istatistiği değerleri Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Araştırma Modelinin Geçerliliği için Uyum İstatistiği Değerleri

	CMIN/DF	GFI	AGFI	RMSEA	CFI	RMR	NFI
Model	2,001	0,874	0,849	0,05	0,918	0,058	0,945
Kabul Edilebilir Uyum	≤5	≥0,85	≥0,85	≤0,080	≥0,90	≤0,080	≥0,90

Araştırma modelinin geçerliliği için uyum istatistiği değerlerinin yer aldığı Tablo 11 incelendiğinde etki modeli için uyum indeksleri değerlerinin kabul edilebilir değerler aralığında olduğu görülmektedir. Bilişim teknolojileri tutum anketi alt boyutlarının ölçek üzerindeki etki katsayıları Tablo 12’de gösterilmektedir.

Tablo 12. Bilişim Teknolojileri Tutum Anketi Alt Boyutlarının Ölçek Üzerindeki Etki Katsayıları

BTT	Tahmin	S. Tahmin	S. Hata	Kritik Değer	p
Haz Alma	1	0,911			
Beceri	0,864	0,886	0,089	9,651	p<0,01
İstek	0,695	0,738	0,085	8,2	p<0,01
Motivasyon	0,713	0,683	0,098	7,258	p<0,01

Bilişim teknolojileri tutum anketi alt boyutlarının ölçek üzerindeki etki katsayılarının yer aldığı Tablo 12 incelendiğinde, bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Standart tahmin değerlerine göre en yüksek etki 0,911 değer ile “*Haz Alma*” alt boyutunda, en düşük etki ise 0,683 değer ile “*Motivasyon*” alt boyutundadır. Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ölçeği alt boyutlarının ölçek üzerindeki etki katsayıları Tablo 13’te yer almaktadır.

Tablo 13. Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği Alt Boyutlarının Ölçek Üzerindeki Etki Katsayıları

EÇDT	Tahmin	S. Tahmin	S. Hata	Kritik Değer	p
Çalışma Ortamı	1	0,737			
Bireysel	1,322	0,825	0,410	3,225	p<0,01

Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ölçeği alt boyutlarının ölçek üzerindeki etki katsayılarının yer aldığı Tablo 13 incelendiğinde, bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Standart tahmin değerlerine göre yüksek etki 0,825 değer ile “*Bireysel*” alt boyutunda, düşük etki ise 0,737 değer ile “*Çalışma Ortamı*” alt boyutundadır. Bilişim teknolojileri tutum ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum arasındaki korelasyon Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Bilişim Teknolojileri Tutum ile Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Arasındaki Korelasyon

		BTT	EÇDT
Genel	BTT	1	0,292*
	EÇDT		1

(*p<0,05)

Tablo 14’te yer alan bilişim teknolojileri tutum ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum arasındaki korelasyon incelenmiş, her iki grup için de korelasyon katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Katsayının pozitif olduğu (r=0,292, p<0,05) ve bu değişkenler arasında olumlu yönde ilişki olduğu görülmektedir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik bakış açıları ve her iki konu başlığına yönelik tutumları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bilişim teknolojileri ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik literatürde pek çok çalışma bulunmaktadır. Bilişim teknolojilerine yönelik yapılan çalışmalarda genellikle e-öğrenime hazırbulunuşluk ile ilişkisi (Aydın ve Taşçı, 2005; Mutiaradevi, 2009; Alajmi, 2010), iş performansına etkisi (Mazak, 2018; Asal ve Bayındır, 2019; Mertoğlu, 2020) ve demografik değişkenler ile ilişkisi (Ward vd., 2008; Heart ve Kalderon, 2011; Mendez vd., 2017; Korkmaz ve Gedik, 2020) incelenmiştir. Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ile ilgili yapılan çalışmalarda ise genellikle örgütsel bağlılık ile ilişkisi (Çamlı, 2010; Kördeve ve Aydın, 2016; Capnary vd., 2018; Ugargol ve Patrick, 2018; Weideman ve Hofmeyr, 2020), iş yaşam dengesi ile ilişkisi (Houston ve Waumsley, 2003; Hill vd., 2010; Giannikis ve Mihail, 2011), iş performansı ile ilişkisi (Güven, 2022) ve iş stresi ile ilişkisi (Merdan, 2021) araştırılmıştır.

Gerçekleştirilen bu çalışmadan elde edilen bulgulara bakıldığında kadın sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine yönelik tutumlarının erkeklere göre daha olumlu olduğu görülmüştür. Literatürde genellikle erkeklerin bilişim teknolojilerine yönelik tutumlarının daha yüksek olduğu (Vinnicombe ve Singh, 2002, s. 127; Mertoğlu, 2020, s. 166) ya da farklılık olmadığı (Valdes vd., 2004, s. 5; Tarcan, 2015, s. 108) yönünde çalışmalar görülmekle birlikte kadın çalışanların daha yüksek tutum sergiledikleri çalışmalar da bulunmaktadır (Ray vd., 1999, s. 1; Giannikis ve Mihail 2011, s. 427; Dargut ve Çelik, 2014, s. 28). Yapılan bu çalışma sonucunda medeni duruma göre bilişim teknolojilerine yönelik tutumda anlamlı farklılık bulunmamış, bu sonucun literatürle uyumlu olduğu görülmüştür (Badri vd., 2014, s. 265; Vural, 2021, s. 37). Literatürde genellikle anlamlı farklılık bulunmadığı yönünde çıkan sonuçların (Scarpa vd., 1992, s. 72; Kılınç, 2009, s. 163; Er, 2018, s. 74) aksine bu çalışmanın sonucunda iş yerindeki pozisyona göre bilişim teknolojilerine yönelik diğer çalışanların tutumlarının yönetici/birim sorumlularından daha olumlu olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarının yaşa göre bilişim teknolojilerine yönelik tutumlarında, literatürle benzer şekilde (Howard vd., 2001, s. 390; Gagnon vd., 2012, s. 241) bu çalışmanın sonucunda da anlamlı farklılık saptanmış, genç sağlık çalışanlarının tutumlarının daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Literatürdeki bulgularda, eğitim durumu yüksek olan katılımcıların bilişim teknolojilerine yönelik tutumlarının da yüksek olduğu görülmekte (Heshmati vd., 2013, s. 13; Çarkıt, 2022, s. 57), bu çalışmanın sonuçları ile literatür uyum göstermektedir. Meslek değişkenine göre bilişim teknolojilerine yönelik sağlık çalışanlarının tutumlarında literatürdeki birçok çalışmanın (Darr vd., 2003, s. 353; Kalkan, 2015, s. 86; Mertoğlu, 2020, s. 208) aksine, diğer bazı çalışmalarda olduğu gibi (Türker, 2019, s. 151; Er, 2018, s. 72) bu çalışmada da anlamlı farklılık saptanmamıştır. Sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine yönelik

tutumlarında çalışma süresine göre bu çalışmada anlamlı farklılık bulunmamıştır. Literatüre bakıldığında ise genellikle çalışma süresi kısa olan bireylerin bilişim teknolojilerine yönelik tutumlarının çalışma süresi uzun olan bireylere göre daha olumlu olduğu görülmüştür (Bozkurt, 2020, s. 95; Denizli ve Demirtaş, 2021, s. 171).

Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği'ni geliştiren Albion'un (2004, s. 288) çalışmasında olduğu gibi bu çalışmada da sağlık çalışanlarının esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık saptanmış, literatürde birçok çalışmada görüldüğü gibi (Avcı ve Yavuz, 2020, s. 48; Weideman ve Hofmeyr, 2020, s. 16; Atalık, 2021, s. 84) kadınların erkeklere göre daha yüksek tutuma sahip olduğu görülmüştür. Medeni duruma göre esnek çalışma düzenlemelerine yönelik sağlık çalışanlarının tutumlarında evli ve bekar katılımcılar arasında farklılık olmadığı saptanmış, literatür incelendiğinde birçok çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Hill vd., 2001, s. 53; Gözaçan, 2022, s. 65). Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik sağlık çalışanlarının tutumlarında iş yerindeki pozisyona göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmış, diğer çalışanlarda tutum algısının, yönetici / birim sorumlularına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde iş yerindeki pozisyona göre esnek çalışma düzenlemelerine yönelik çalışanların tutumlarında farklılık tespit edilen çalışmalar bulunmaktadır (Öztürk, 2020, s. 64; Katman, 2022, s. 76). Diğer birçok çalışmada (Albion, 2004, s. 292; Avcı ve Yavuz, 2020, s. 48; Güven, 2022, s. 148) olduğu gibi bu çalışmada da yaşa göre sağlık çalışanlarının esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarında bulunan farklılığın kaynağı genç sağlık çalışanlarının tutumlarının yaşlı sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olmasıdır. Eğitim durumuna göre, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik sağlık çalışanlarının tutumlarında anlamlı farklılık olmadığı saptanmış, literatürdeki çalışmalar ile bu çalışmanın sonucunun uyumlu olduğu görülmüştür (Şafak, 2014, s. 106; Atalık, 2021, s. 86). Gerçekleştirilen bu çalışmada meslek değişkeni bakımından esnek çalışma düzenlemelerine yönelik sağlık çalışanlarının tutumlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Literatürdeki çalışmalara bakıldığında meslek değişkenine yönelik farklı sonuçlara ulaşılmış olmakla birlikte bu çalışmanın sonucuyla uyumlu çalışmalara da rastlanılmıştır (Hill vd., 2001, s. 54; Kaya vd., 2022, s. 264). Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumda çalışma süresi değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuş, literatürdeki birçok çalışma sonuçlarında da bu sonuç görülmüştür (Avcı ve Yavuz, 2020, 49; Bayramov vd., 2021, s. 133; Ayar, 2022, s. 96). Farklılığın kaynağı, tutum algısının 10 yıl ve altı ile 11-25 yaş arasında bulunanlarda, 26 yıl ve üzeri çalışma süresi bulunan sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olmasıdır.

Sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları arasındaki ilişki istatistiksel olarak zayıf da olsa anlamlı ($p<0,05$) ve olumlu ($r=0,292$) bulunmuş, literatürdeki çalışmaların sonuçlarıyla (Haddon ve Silverstone, 1994, s. 246; Vescoukis vd., 2012, s. 37) bu çalışmanın sonucunun benzerlik gösterdiği görülmüştür. Torre ve Sarti (2018, s. 6) iş esnekliği, çalışma ortamı, çalışma koşulları ile bilişim teknolojileri kullanımı ilişkisini inceledikleri çalışmalarında, iş esnekliği ve bilişim teknolojileri kullanımı arasında doğrudan ve olumlu bir ilişki olduğu, iş esnekliğinin bilişim teknolojileri kullanımını açıklamada önemli bir role sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Şirin (2022, s. 115) çalışmasında dijital teknolojiye yönelik tutumun esnek çalışmaya yönelik algı ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu gözlemlenmiştir. Sonuç olarak elde edilen bulgular bilişim teknolojilerine yönelik tutum ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğunu saptamıştır. Sağlık sektörünün kesintisiz hizmet veren bir sektör olması, gerektiğinde bilişim teknolojilerinden yararlanarak zaman ve mekan esnekliğinde çalışılması ile hizmet kalitesinde artış sağlanacağı düşünülmektedir.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara bakıldığında sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine yönelik tutumlarının genel olarak çok yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanları bilgisayar kullanmayı sevindiklerini belirtmelerinin yanı sıra bilgisayar kullanımı ile üretkenliklerinin arttığını da düşünmektedirler. Ayrıca sağlık çalışanları eğitim, öğrenme ve bilgi kaynağı olarak bilişim teknolojilerini önemsemekte ve bu konularda bilgisini yükselttiğinde kendisini daha iyi hissedeceğini düşünmektedirler. Sağlık çalışanları günlük işlerini yerine getirirken bilişim teknolojilerini yoğun olarak kullandıklarını bununla birlikte bilişim teknolojilerini kullanmayı sevindiklerini belirtmektedirler. Bilişim teknolojilerinde her geçen gün gelişmeler yaşanmakta sağlık çalışanlarının da bu gelişmeleri işlerinin gereği olarak takip etmeleri gerekmektedir. Sağlık çalışanlarına yönelik günün ihtiyaç ve koşullarına uygun yeni teknolojilerin tanıtıldığı toplantıların ve eğitimlerin düzenlenmesi önerilmekte, bu toplantı ve eğitimler ile sağlık çalışanlarının bilişim teknolojilerine yönelik tutumlarında azalma olmamasının sağlanacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma ile sağlık çalışanlarının genel olarak esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanları, esnek çalışma düzenlemeleri ile işlerine yoğunlaşacaklarını aynı zamanda iş-yaşam dengesini de kurabileceklerini düşünmektedirler. Sağlık

sektöründe pandemi öncesi kısıtlı alanlarda kullanılan esnek çalışma düzenlemeleri pandemi sürecinde pandeminin olumsuz etkilerini azaltmak için daha kapsamlı kullanılmış, sağlık çalışanlarının büyük çoğunluğu bu dönemde esnek çalışma düzenlemeleri ile tanışmıştır. Sağlık çalışanlarının büyük çoğunluğunun pandemi sürecinde ilk kez deneyimledikleri esnek çalışma düzenlemelerinin, pandemi süreci sonrasında da devam etmesini istedikleri görülmüştür. Bu kapsamda sağlık çalışanlarına yönelik esnek çalışma düzenlemelerinin hibrit şekilde uygulanması önerilmektedir. Ayrıca sağlık çalışanlarının esnek çalışma düzeni ile çalıştıkları dönemlerde çalışanlar ve yöneticileri arasında olumlu iletişim kanallarının desteklenmesi, bu süreçte gerçekleştirilen toplantı ve faaliyetler hakkında düzenli geri bildirimde bulunulması önerilmektedir.

Bu çalışmanın bilişim teknolojileri ve esnek çalışma düzenlemeleri ilişkisi konusunda yapılacak çalışmalara girdi sağlayacağı düşünülmekle birlikte çalışmanın Sağlık Bakanlığı Ana Hizmet Birimlerinde görevli sağlık çalışanları ile sınırlı olması ayrıca anket çalışmasının Koronavirüs Pandemisi sürecinde yapılmış olması kısıtları arasındadır. Gelecekteki çalışmaların farklı özelliklere sahip katılımcı gruplarla gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca bu çalışmanın sonuçları ile gelecekteki çalışmaların karşılaştırılması pandemi sürecinin etkilerinin gözlemlenmesini sağlayacaktır.



Bu çalışma için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonundan 11.08.2021 tarihli ve 37270 sayılı kararla etik kurul izni alınmıştır.

Makale ile ilgili notlar

Makale araştırma ve yayın etiğine uygun olarak hazırlanmıştır. Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Araştırmanın tüm sürecine yazarlar eşit derecede katkıda bulunmuştur.

KAYNAKÇA

- Ağcadağ, İ. (2017). *Çalışma hayatında dönüşümler ve evden çalışma sisteminin Türkiye'deki yansımaları: bir ağ pazarlama örneği*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Ege Üniversitesi.
- Alajmi, M. (2010). *Faculty members' readiness for e-learning in the college of basic education in Kuwait*. Dissertation Prepared for the Degree of Doctor of Philosophy. University of North Texas.
- Albion, M.J. (2004). A measure of attitudes towards flexible work options. *Australian Journal of Management*, 29(2), 275-294. <https://doi.org/10.1177/031289620402900207>
- Alpar, R. (2010). *Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlilik-güvenilirlik*. Detay Yayıncılık.
- Asal, Ö. ve Bayındır, Y. (2019). Bilişim teknolojileri uygulamalarının kurum çalışanları üzerindeki etkileri: İzmit Belediyesi örneği. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 23(2), 401-412.
- Atalık, B. (2021). *Çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine karşı tutumlarının işe adanmışlıklarına etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü: Ankara'da İHA alanında faaliyet gösteren işletmelerde bir araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Millî Savunma Üniversitesi.
- Atalık, B. ve Eroğluer, K. (2022). Çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine karşı tutumlarının işe adanmışlıklarına etkisinde örgütsel adalet algısının aracı rolü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, (42), 57-88. <https://doi.org/10.17134/khosbd.1022273>
- Atiku, S., Jeremiah, A. ve Boateng, F. (2020). Perceptions of flexible work arrangements in selected African countries during the coronavirus pandemic. *South African Journal of Business Management*, 51(1), 2078-5585. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v51i1.2285>
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personel Management*, August, 28-31.
- Avcı, M. ve Yavuz, E. (2020). Çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının işe devamsızlık algıları üzerindeki etkileri: Kamu kurumlarında bir alan araştırması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(35), 37-55. <https://doi.org/10.35408/comuybd.510842>
- Avison, D. ve Elliot, S. (2006). Scoping the discipline of information systems. *Information Systems the State of the Field*, 4(2), 3-18.
- Ayar, Ç. (2022). *COVID 19 pandemi sürecinde uzaktan çalışmada iş-yaşam dengesi ve iş doyumu: bir kamu bankasında uygulama*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Aydın, C.H. ve Taşçı, D. (2005). Measuring readiness for e-learning: Reflections from an emerging country. *Educational Technology & Society* 8(4), 244-257.
- Badri, M.A., Rashedi, A.A., Yang, G., Mohaidat, J. ve Hammadi, A.A. (2014). Technology readiness of school teachers: An empirical study of measurement and segmentation. *Journal of Information Technology Education: Research*, (13), 257-275. DOI: 10.4172/2169-0316.1000117
- Başdoğan, T. (2015). *Esnek çalışanlarda esnek çalışmaya yönelik tutumun iş tatmini üzerine etkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Bayramov, S., Geylan, A. ve Benligiray, S. (2021). X, Y ve Z kuşak çalışanlarının esnek çalışmaya yönelik tutumlarının karşılaştırılması. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 122-139.
- Bonett, D. G. ve Wright, T.A. (2015). Cronbach's Alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 3-15. <https://doi.org/10.1002/job.1960>
- Bozkurt, İ. (2020). Teknoloji Kabul Modeli çerçevesinde sağlık profesyonellerinin yeni tedavi yöntemlerini kullanma eğilimlerinin incelenmesi (özel hastane örneği). *Gevher Nesibe Journal of Medical and Health Sciences*, 5(7), 88-100.
- Capnary, M.C., Rachmawati, R. ve Agung, I. (2018). The influence of flexibility of work to loyalty and employee satisfaction mediated by work life balance to employees with millennial generation background in Indonesia startup companies. *Verslas: Teorija ir Praktika/Business: Theory And Practice*, 19(2), 217-227. <https://doi.org/10.3846/btp.2018.22>
- Charles, L., Xia, S. ve Coutts, A.P. (2022). Digitalization and employment a review. *International Labour Organization Publications*. 1-58.

- Chen, C., Loh, E.W., Kuo, K.N. ve Tam, K.W. (2020). The times they are a-changin' – Healthcare 4.0 Is coming! *Journal of Medical Systems*, 44(2), 1-4.
- Çamlı, L.G. (2010). *Esnek çalışma saatleri ve çalışanların esnek çalışma saatleri düzenlemelerine yönelik tutumlarının örgüte bağlılıkları üzerine etkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Çarkıt, M. (2022). *Sağlık çalışanlarının hastanelerde bilişim teknolojilerine hazırbulunuşluk düzeyleri ve algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisi: Bayburt Devlet Hastanesi örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kayseri Üniversitesi.
- Çelenk, H. (2008). *Esnek çalışmanın işgücü maliyetlerine ve rekabet gücüne etkisi ve tekstil sektöründe uygulaması*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Dargut, T. ve Çelik, G. (2014). Türkçe öğretmeni adaylarının eğitimde teknoloji kullanımına ilişkin tutum ve düşünceleri. *Ana Dili Eğitimi Dergisi*, 2(2), 28-41.
- Darr, A., Harrison, M.I., Shakked, L. ve Shalom, N. (2003). Physicians' and nurses' reactions to electronic medical records managerial and occupational implications. *Journal of Health Organization and Management*, 17(5), 349-359.
- Dede, N. ve Türkmen, F. (2019). Yaşam doyumu ve esnek çalışma üzerine bir araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 2015-2041.
- Değirmenci, S. (2022). COVID 19 pandemisiyle zorunlu esnek çalışma ve teknoloji eliyle denetim. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication – TOJDAC*, 12(4), 1140-1151.
- Denizli, F. ve Demirtaş, Ö. (2021). Dijital hastaneye dönüşüm sürecinde sağlık çalışanlarının teknolojiye hazır bulunuşluk durumlarının değerlendirilmesi: Bir kamu hastanesi örneği. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (49), 163-174. <https://doi.org/10.30794/pausbed.953074>
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demir, R. (2015). Çalışanların esnek çalışmaya ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (14), 375-398. <https://doi.org/10.18092/ijeas.32445>
- Er, E. (2018). *Sağlık sektöründe bilgi teknolojilerinin kullanımı verimlilik ilişkisi: kamu kurumu örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gelişim Üniversitesi.
- Erdem, B., Ceylan, U. ve Saylan, U. (2013). Aile işletmelerinde nepotizm ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Kütahya'da faaliyet gösteren otel işletmelerinde bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 171-197.
- Ersöz, B. ve Özmen, M. (2020). Dijitalleşme ve bilişim teknolojilerinin çalışanlar üzerindeki etkileri. *AJIT-e: Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*, 11(42), 170-179. <https://doi.org/10.5824/ajite.2020.03.007>
- Gagnon, M.P., Desmartis, M., Labrecque, M., Car, J., Pagliari, C., Pluye, P., Fremont, P., Gagnon, J., Tremblay, N. ve Legare, F. (2012). Systematic review of factors influencing the adoption of information and communication technologies by healthcare professionals. *J Med Syst*, 36(1), 241-277.
- Giannikis, S.K. ve Mihail, D.M. (2011). Flexible work arrangements in Greece: A study of employee perceptions. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 417-432. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.540163>
- Gözaçan, S. (2022). *COVID-19 pandemi döneminde esnek çalışma ile işe tutkunluk arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Güven, S. (2022). *Çalışanların esnek çalışma sistemi ve iş-aile yaşam dengesine ilişkin algılamalarının iş tatmini ve görev performansına etkisinin analizi*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Haddon, L. ve Silverstone, R. (1994). Telework and the changing relationship of home and work. R. Mansell (Eds.) içinde, *Management of Information and Communication Technologies: Emerging Patterns of Control* (ss. 234-247). London: Aslib.
- Heart, T. ve Kalderon, E. (2011). Older adults: Are they ready to adopt health-related ICT? *International Journal of Medical Informatics*, 82(11), 1-23. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2011.03.002>
- Heshmati, A., Mohammed, A.B ve Hammadany, F.H. (2013). Analysis of internet usage intensity in Iraq: An ordered logit model. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 3(3), 1-21.

- Hill, J.E., Erickson, J.J., Holmes, E.K. ve Ferris, M.E. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349-358.
- Hill, J.E., Hawkins, A.J., Ferris, M. ve Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58.
- Hodge, N. (2012). What are health information systems, and why are they important? *Pacific Health Dialog: a Publication of the Pacific Basin Officers Training Program and the Fiji School of Medicine*, 18(1), 15-19.
- Houston, D.M. ve Waumsley, J.A. (2003). *Attitudes to flexible working and family life*. Policy Press.
- Howard, P.E., Rainie, L. ve Jones, S. (2001). Days and nights on the internet: The impact of a diffusing technology. *American Behavioral Scientist*, 45(3), 383-404. <https://doi.org/10.1177/0002764201045003003>
- Kalkan, S. (2015). *Sağlık kurumlarında değişim yönetimi ve bilişim teknolojilerinin uygulanması*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Katman, H. (2022). *Esnek çalışmanın yenilikçi davranışa etkisinde iş tatmininin aracılık rolü*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Aksaray Üniversitesi.
- Kaya, Ş.D., İleri, Y.Y. ve Kara, B. (2022). Benefits of flexible working system during Covid-19 pandemic: A field study in Turkey. *Ege Akademik Bakış*, 22(3), 253-269.
- Kaytan, M. (2021). *Dijital iletişim teknolojileri ve akademisyenlerin çalışma yaşamı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Kelliher, C. ve Anderson, D. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 419-431.
- Kevük, S. (2006). Bilgi ekonomisi. *Journal of Yasar University*, 1(4), 319-350.
- Kılınç, C.Ç. (2009). *Küreselleşme sürecinde teknoloji yönetiminin ve bilişim teknolojilerinin hizmet kalitesini artırmaya etkisi ve sağlık sektöründe bulunan hastanelere uygulanması*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Knoll, M., Feldt, M. ve Zacher, H. (2022). Effects of technology-enabled flexible work arrangements on employee voice: Toward a nuanced understanding. *Management Revue*, 33(3), 1-42. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2022-3-303>
- Korkmaz, S. ve Gedik, Ö. (2020). Endüstri 4.0'ın sağlık sektörüne etkisinde demografik özelliklerin düzenleyici rolü: Teknoloji Kabul Modeli ile bir uygulama. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 38(4), 743-776.
- Kördeve, M.K. ve Aydın, B. (2016). Çalışanların esnek çalışma modeli çerçevesinde örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(3), 27-48.
- Kunnan, A. J. (1998). An introduction to structural equation modelling for language assessment research. *Language Testing*, 15(3), 295-332. <https://doi.org/10.1177/026553229801500302>
- Lerouge, C., Slyke, C.V., Seale, D.E. ve Wright, K. (2014). Baby boomers' adoption of consumer health technologies: Survey on readiness and barriers. *J Med Internet Res*, 16(9), 1-30.
- Lewis, S. (2003). Flexible Working Arrangements: Implementation, Outcomes, and Management. C. L. Cooper ve I. T. Robertson (Eds.) içinde, *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (ss. 1-28). Manchester, UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Maxwell, G., Rankine, L., Bell, S. ve MacVicar, A. (2007). The incidence and impact of flexible working arrangements in smaller businesses. *Employee Relations*, 29(2), 138-161.
- Mazak, M. (2018). *Hemşirelerin bilgi teknolojileri hazırbulunuşluğunun iş performansına etkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ufuk Üniversitesi.
- Mendez, J.I., Parasuraman, A. ve Papadopoulos, N. (2017). Demographics, attitudes, and technology readiness: A cross-cultural analysis and model validation. *Marketing Intelligence & Planning*, 35(1), 18-39.
- Merdan, E. (2021). *Teknostresin ve iş geriliminin hizmet inovasyon davranışı üzerine etkisinde esnek çalışma düzenlemelerinin aracılık rolü: çağrı merkezi örneği*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Aksaray Üniversitesi.

- Mertoğlu, S. (2020). *Sağlık çalışanlarının hastanelerde bilişim teknolojilerine yönelik tutumları ve hazırbulunuşluk seviyelerinin bireysel performansına etkisinin değerlendirilmesi*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Meulders, D. ve Wilkin, L. (1987). Labour market flexibility: Critical introduction to the analysis of a concept. *Labour and Societ*, 1-13.
- Mutiara Devi, R. (2009). *Measuring e-learning readiness in the forestry research and development agency of Indonesia*. Master's Thesis. Victoria University of Wellington.
- Özçelik, Z. (2021). COVID-19 nedeniyle evden çalışma sürecinde performans değerlemesi: Bir kamu kurumu çağrı merkezi örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (58), 221-239.
- Öztürk, E.B. (2020). *Esnek çalışmanın iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Telekomünikasyon sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Padem, H., Göksu, A. ve Konaklı, Z. (2012). *Araştırma yöntemleri spss uygulamalı*. Sarajevo: International Burch University. DOI:10.13140/2.1.3218.0805
- Popescu, D., Picu, C. Marei, R., Tănaşcu, C. ve Tudor, I. (2019). Research on the impact of digitization upon work flexibility: Example from the european union. Proceedings of The 13th International Management Conference (Management Strategies for High Performance), Bucharest, Romania. https://conferinta.management.ase.ro/archives/2019/pdf/1_19.pdf
- Ray, C.M., Sormunen, C. ve Harris, T.M. (1999). Men's and women's attitudes toward computer technology: A comparison. *Office Systems Research Journal*, 17(1), 1-8.
- Sağlık Bakanlığı. (2012). *Türkiye sağlıkta dönüşüm programı değerlendirme raporu (2003-2011)*. T.C. Sağlık Bakanlığı Yayınları, <https://www.saglik.gov.tr/TR,11662/saglik-bakanligi-turkiye-saglikta-donusum-programi-degerlendirme-raporu-2003-2011.html>
- Saracoğlu, S. (2021). *Ofis çalışanlarında esnek çalışma uygulamalarının X ve Y kuşağı çalışanların performansına etkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Scarpa, R., Smeltzer, S.C. ve Jasion, B. (1992). Attitudes of nurses toward computerization: A replication. *Computers in Nursing*, 10(2), 72-80.
- Şafak, İ. (2014). *Örgütlerde esnek çalışma biçimlerine ilişkin algının çalışanların bağlılık düzeyleri üzerine etkileri ve bir uygulama*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Şemin, S. (1999). *Sağlık hizmetlerinde teknoloji*. Türk Tabipler Birliği Yayınları.
- Şirin, B. (2022). *Çalışanların dijital teknolojiye ilişkin tutumlarının, uzaktan çalışma ve diğer esnek çalışma biçimlerine yönelik algılarına etkisinde yetenek yönetiminin düzenleyici rolü*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi.
- Tan, J. ve Tan, J. (2011). Healthcare Information Technologies in an Era of Healthcare Reform: A Complex Adaptive System Perspective. L. F. Wolper (Eds.) içinde, *Health Care Administration: Managing Organized Delivery Systems*. Sudbury, Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers.
- Tarcan, G. (2015). *Hastane yöneticilerinin sağlık bilgi teknolojilerine yönelik tutumlarını etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerin belirlenmesi*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- TDK. (1998). *Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük*. Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Tecim, V. ve Gökşen, Y. (2009). Bilişim teknolojilerinin üniversitelerde etkin kullanımı üzerine bir çalışma. *Journal of Yaşar University*, 2237-2256.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O. ve Akbolat, M. (2009). *Sağlık işletmeleri yönetimi*. (1. baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Torre, T. ve Sarti, D. (2018). Work flexibility and ICT use for professional purposes. first evidence from the European Context. *The 11th Mediterranean Conference on Information Systems (MCIS)*, Genoa, Italy, 1-9.
- Türker, C. (2019). *Tüketicilerin yeni teknolojileri benimsemelerinin teknoloji kabul modeli boyutları itibarıyla incelenmesi: mobil ödeme sistemleri üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

- Ugargol, J.D. ve Patrick, H.A. (2018). The relationship of workplace flexibility to employee engagement among information technology employees in India. *South Asian Journal of Human Resources Management* 5(1), 1-16.
- Valdes, I., Kibbe, D.C., Tolleson, G., Kunik, M.E. ve Petersen, L.A. (2004). Barriers to proliferation of electronic medical records. *Informatics in Primary Care*, 3-9.
- Vescoukis, V., Stratigea, A. ve Giaoutzi, M. (2012). Teleworking: From a technology potential to a social evolution. *Regional Science Inquiry*, 4(3), 37-50.
- Viete, S. ve Erdsiek, D. (2015). Mobile information and communication technologies, flexible work organization and labor productivity: Firm-level evidence. *ZEW-Centre for European Economic Research Discussion*, 15-87.
- Vinnicombe, S. ve Singh, V. (2002). Sex role stereotyping and requisites of successful top managers. *Women in Management Review*, 17(3), 120-130.
- Vural, S. (2021). *Ürün tanıtım temsilcilerinin bilişim yetkinlik değerlendirmesi: Ankara uygulaması*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ufuk Üniversitesi.
- Ward, R., Stevens, C., Brentnall, P. ve Briddon, J. (2008). Blackwell publishing ltd the attitudes of health care staff to information technology: A comprehensive review of the research literature. *Health Information and Libraries Journal*, 25(2), 81-97.
- Weideman, M. ve Hofmeyr, K.B. (2020). The influence of flexible work arrangements on employee engagement: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(4), 1-18.