

HASTANE ÇALIŞANLARININ İŞE TUTKUNLUĞU TEKNOLOJİ KULLANIMI İLE PERFORMANS İLİŞKİSİNİ ETKİLER Mİ?¹

DOES HOSPITAL EMPLOYEES' JOB ENGAGEMENT AFFECT THE RELATIONSHIP BETWEEN TECHNOLOGY USE AND PERFORMANCE?

Dr. Elif ERDOĞAN

Süleyman Demirel Üniversitesi, elif_0298@hotmail.com, orcid.org/0000-0002-9498-4682

Prof. Dr. Nezihe TÜFEKÇİ

Süleyman Demirel Üniversitesi, nezihetufekci@sdu.edu.tr, orcid.org/0000-0002-8557-7823

Makale Gönderim-Kabul Tarihi (09.04.2025-30.04.2025)

Öz

Teknoloji hazırbulunuşluğu ve teknoloji tutumu, bireylerin teknolojiyi benimseme düzeyini ve bu süreçteki tutumlarını yansıtan önemli faktörlerdir. İşe tutkunluk ise, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırarak iş performanslarını etkileyen bir faktör olarak kabul edilmektedir. Bu doğrultuda, araştırmanın amacı, teknoloji hazırbulunuşluğunun ve teknoloji tutumunun bireysel performans üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolünü incelemektir. Araştırmanın verileri, beş bölümden oluşan bir anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmanın hedef kitlesi, 2022 yılı Ağustos ayı itibarıyla Isparta Şehir Hastanesi'nde görev yapan 2055 sağlık çalışanıdır. Bu çalışmaya katılmayı kabul eden 432 kişiden elde edilen verilerle bir veri seti oluşturulmuştur. Verilerin analiz aşamasına geçilmeden önce, demografik veriler, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için SPSS 22 yazılımı kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, teknoloji hazırbulunuşluğunun iyimserlik, yenilikçilik ve güvensizlik boyutları ile teknoloji tutumunun işe tutkunluk üzerindeki etkisi tespit edilmiştir. Ayrıca, teknoloji hazırbulunuşluğunun iyimserlik ve yenilikçilik boyutları ile teknoloji tutumunun bireysel performans üzerindeki etkileri de anlamlı bulunmuştur. İşe tutkunluk değişkeninin analizlere dahil edilmesiyle, teknoloji hazırbulunuşluğunun anlamlı sonuç vermeyen boyutlarının da bireysel performans üzerinde anlamlı etkiler oluşturduğu gözlemlenmiştir. Araştırma genelinde, teknoloji hazırbulunuşluğunun tüm boyutları ile teknoloji tutumunun bireysel performans üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolünün anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgu, işe tutkunluğun teknoloji hazırbulunuşluğunun ve teknoloji tutumunun bireysel performansa olan etkilerini önemli ölçüde şekillendirdiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Teknoloji hazırbulunuşluğu, teknoloji tutumu, işe tutkunluk, bireysel performans.

¹ “Hastanelerde Teknoloji Hazırbulunuşluğunun Ve Teknoloji Tutumunun Bireysel Performansa Etkisinde İşe Tutkunluğun Aracılık Rolü” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

Abstract

Technology readiness and technology attitude reflect individuals' acceptance of technology in their daily lives. Work engagement, on the other hand, is considered to influence performance by fostering employees' emotional and cognitive connection to their work. Based on this premise, the aim of this study is to investigate the mediating role of work engagement in the effect of technology readiness and technology attitude on individual performance. Data for the study were collected using a survey form consisting of five sections. The study population comprised 2,055 healthcare professionals working at Isparta City Hospital as of August 2022. A total of 432 participants who agreed to take part in the study provided valid data, forming the final dataset. Prior to the data analysis, demographic findings, as well as validity and reliability analyses, were conducted. The SPSS 22 software package was employed to test the hypotheses proposed in line with the research objectives. The findings revealed that the dimensions of technology readiness-optimism, innovativeness, and discomfort-as well as technology attitude significantly influence work engagement. Furthermore, optimism and innovativeness dimensions of technology readiness, along with technology attitude, were found to have a significant impact on individual performance. Notably, when work engagement was included as a mediating variable in the analysis, even the previously non-significant dimensions of technology readiness demonstrated a significant effect on individual performance. Overall, the results of the study indicate that work engagement plays a meaningful mediating role in the relationship between all dimensions of technology readiness, technology attitude, and individual performance.

Keywords: Technology readiness, technology attitude, work engagement, individual performance

Giriş

Teknolojinin hızla ilerlemesi, tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de önemli değişimlere yol açmaktadır. Bu değişimlerin başında, sağlık bilgi sistemlerinde yaşanan gelişmeler yer almaktadır. Sağlık bilgi sistemleri, teşhis ve tedavi süreçlerini hızlandırarak rekabet avantajı elde edilmesini sağlamakta, çalışanların verimliliğini artırmakta ve aynı zamanda hizmet kalitesi, maliyet yönetimi ve verimlilik gibi alanlarda iyileşmeler sağlamaktadır. Sağlık kurumlarında bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte, sağlık çalışanlarının performansı, etkili ve verimli sağlık hizmeti sunma noktasında kritik bir rol oynamaktadır. Kurumlar, rekabetçi avantaj elde etmek ve hedeflerine ulaşabilmek için yüksek performans gösteren personele ihtiyaç duymaktadır. Sağlık çalışanlarının memnuniyeti, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş güvenliğinin sağlanması ve etkili iletişim, çalışanların performansını artıran faktörlerdir. Ayrıca, sağlık çalışanlarının tutumları, çeşitli disiplinlerin bir arada çalışmasını ve ekip çalışmalarını etkileyerek birbirinden etkilenmektedir. Teknolojiye yönelik bilgi seviyesi ve buna bağlı hazırbulunuşluk, çalışanların performansını artıran bir başka önemli faktördür. İşe bağlılık, çalışanın işine olan ilgisi, bağlılığı ve işine kendini adanmasıyla doğrudan ilişkilidir ve bu da performansı etkileyen önemli bir unsurdur.

Bu araştırmanın temel amacı, teknolojiye yönelik hazırbulunuşluk ve teknoloji tutumunun bireysel performans üzerindeki etkisinde, işe tutkunluğunun aracılık rolünü incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, Isparta Şehir Hastanesinde görev yapan 432 sağlık çalışanına yönelik olarak nicel araştırma yöntemine uygun anketler uygulanmış ve bu veriler, tezin veri setini oluşturmuştur. Elde edilen veriler, SPSS yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler, istatistiksel yöntemlerin önerdiği anlamlılık seviyelerinde yapılmış ve araştırma süreci, tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik ölçümleri, normal dağılım varsayım testi ve hipotez testlerinin değerlendirilmesiyle sürdürülmüştür. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, “teknoloji hazırbulunuşluğu”, “teknoloji tutumu”, “işe tutkunluk” ve “bireysel performans” değişkenlerini bir arada ele alıp modelleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, araştırmada ele alınan konuların daha önce birlikte incelenmemiş olması, bu çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, bu

araştırmanın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı, mevcut bir boşluğu dolduracağı ve gelecekte bu değişkenlerle yapılacak çalışmalar için bir rehber niteliği taşıyacağı söylenebilir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmanın kuramsal çerçevesini araştırmada ele alınan değişkenler oluşturmaktadır. Değişkenler açıklanırken araştırmadaki hipotezler literatür temelli önerilmiştir.

Teknoloji Hazırbulunuşluğu ile İşe Tutkunluk İlişkisi

Teknoloji hazırbulunuşluğu, kullanıcıların teknolojiye yönelik tutumlarını dört ana alt boyutta ölçmektedir: iyimserlik, yenilikçilik, rahatsızlık ve güvensizlik. Yapılan araştırmalarda, iyimserlik ve yenilikçilik düzeyi yüksek, rahatsızlık ve güvensizlik düzeyi düşük olan bireylerin teknoloji kullanım eğilimlerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, iyimserlik ve yenilikçilik; motive edici ve pozitif özellikler olarak tanımlanırken, rahatsızlık ve güvensizlik ise engelleyici ve negatif özellikler olarak nitelendirilmektedir (Walczuch vd., 2007). Schaufeli ve arkadaşlarına (2006, s. 702) göre işe tutkunluk, dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç ana alt boyuttan oluşan ve tatmin edici bir işe ilişkin zihinsel bir durumdur. Teknoloji hazırbulunuşluğu ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi ele alan literatür taramasında; Vedamanikam ve diğerleri (2020) araştırmalarında, teknoloji hazırbulunuşluğu değişkeni ile işe tutkunluk değişkeni arasında olumlu bir ilişki bulmuşlardır. Benzer şekilde, Huhtala ve Parzefall (2007), teknoloji hazırbulunuşluğunun yenilikçilik boyutunun işe tutkunluk ile anlamlı ve pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bu bulgulardan yola çıkılarak, teknoloji hazırbulunuşluğu bağımsız değişkeninin alt boyutlarının işe tutkunluk bağımlı değişkenine etki ettiği öngörülmektedir. Bu bağlamda, aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

“H1a: Teknoloji hazırbulunuşluğunun iyimserlik alt boyutu, işe tutkunluğu etkilemektedir.”

“H1b: Teknoloji hazırbulunuşluğunun yenilikçilik alt boyutu, işe tutkunluğu etkilemektedir.”

“H1c: Teknoloji hazırbulunuşluğunun rahatsızlık alt boyutu, işe tutkunluğu etkilemektedir.”

“H1d: Teknoloji hazırbulunuşluğunun güvensizlik alt boyutu, işe tutkunluğu etkilemektedir.”

Teknoloji Tutumu ile İşe Tutkunluk İlişkisi

Teknoloji tutumu, bireylerin teknoloji ve teknolojik araçlar hakkındaki zihinsel değerlendirmelerini ifade etmektedir. Literatür taramasında, teknoloji tutumu ve işe tutkunluk değişkenlerini bir arada ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak bu iki değişken birlikte incelendiğinde, teknoloji tutumunun işe tutkunluk üzerinde bir etkisi olabileceği görüşü ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda, teknoloji tutumunun işe tutkunluğa etki ettiği öngörülmektedir. Bu çerçevede aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

“H2: Teknoloji tutumu, işe tutkunluğu etkilemektedir.”

İşe Tutkunluk ile Bireysel Performans İlişkisi

Literatür incelendiğinde, işe tutkunluk düzeyinin, kurumlar için önemli bir başarı faktörü olan performansı etkilediği ve bu nedenle örgütsel yönetim ve performans açısından ele alındığı görülmektedir (Simpson, 2008, s. 1). Kuchinke (2012, s. 168), işe tutkunluğun yalnızca insan kaynaklarını geliştirme süreçlerinde değil, aynı zamanda çalışanın sağlığı, güvenliği ve yaşam kalitesi gibi alanlarda da katkı sağladığını ve böylece bireysel performansı artırdığını belirtmiştir. Bakker ve diğerleri (2011), işe tutkun çalışanların yüksek psikolojik sermayeye sahip, kendi kaynaklarını etkin şekilde kullanan ve yüksek performans sergileyen mutlu bireyler olduklarını

ifade etmişlerdir. Bu bulgulardan yola çıkarak, işe tutkunluğun bireysel performans üzerinde bir etkisi olduğu öngörülmektedir. Bu çerçevede, aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

“H3: İşe tutkunluk, bireysel performansı etkilemektedir.”

Teknoloji Hazırbulunuşluk ile Bireysel Performans İlişkisi

Teknoloji hazırbulunuşluğunun bireysel performans üzerindeki etkisi ile ilgili literatür incelendiğinde, Mertoğlu (2020), teknoloji hazırbulunuşluğu değişkeni ile çalışan performansı değişkeni arasında zayıf bir ilişki bulmasına rağmen, ilişkinin anlamlı ve doğrusal olduğu görülmektedir. Yaykın ve Tolay (2023) ise, iyimserlik ve yenilikçilik boyutlarının, çalışan performansını pozitif yönde ve güçlü bir şekilde etkilediğini; buna karşın yeni teknolojileri kullanma konusunda engelleyici rol oynayan rahatsızlık ve güvensizlik boyutlarının, çalışan performansını negatif yönde ve düşük bir etkiyle etkilediğini tespit etmişlerdir. Bu bulgular doğrultusunda, teknoloji hazırbulunuşluğunun dört alt boyutunun bireysel performans üzerinde etkili olduğu öngörülmektedir. Bu çerçevede, aşağıdaki hipotezler önerilmiştir:

“H4a: Teknoloji hazırbulunuşluğunun iyimserlik alt boyutu, bireysel performansı etkilemektedir.”

“H4b: Teknoloji hazırbulunuşluğunun yenilikçilik alt boyutu, bireysel performansı etkilemektedir.”

“H4c: Teknoloji hazırbulunuşluğunun rahatsızlık alt boyutu, bireysel performansı etkilemektedir.”

“H4d: Teknoloji hazırbulunuşluğunun güvensizlik alt boyutu, bireysel performansı etkilemektedir.”

Teknoloji Tutumu ile Bireysel Performans İlişkisi

Teknoloji tutumu ile bireysel performans arasındaki ilişkiye bakıldığında, ulusal ve uluslararası araştırmaların çoğu, bilgi teknolojilerinin kullanımında en önemli faktörlerden birinin tutum olduğunu ve bilgisayarlara yönelik olumsuz tutumların bireysel motivasyonu ve performansı olumsuz etkileyebileceğini vurgulamaktadır (Yarar ve Karabacak, 2015, s. 2052). Mertoğlu (2020), teknoloji tutumu değişkeni ile çalışan performansı değişkeni arasında bir ilişki bulmuştur. Bu bulgulardan hareketle, teknoloji tutumunun bireysel performans üzerinde bir etkisi olduğu öngörülmektedir. Bu doğrultuda, aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

“H5: Teknoloji tutumu, bireysel performansı etkilemektedir.”

Araştırma modeline göre, işe tutkunluğun aracılık rolü de ele alınmıştır. İşe tutkunluk değişkeninin, araştırmada incelenen bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki aracılık rolüyle ilgili daha önce yapılmış bir çalışmanın bulunmaması, bu araştırmanın özgünlüğünü vurgulamaktadır. Araştırma modelinde, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi, hipotez numaralarıyla gösterilmiştir. Araştırma modelinin doğrudan etkilerini gösteren hipotez numaraları, modelin yalın görünümünü bozmamak amacıyla dolaylı etkilerde de kullanılmıştır. Bu sebeple, mevcut hipotez numaraları üzerinden aracılık rolünü test etmeye yönelik aracı hipotezler geliştirilmiştir. Aracılık rolünü incelemeye yönelik aşağıdaki hipotezler önerilmiştir:

“H1a-3: Teknoloji hazırbulunuşluğunun iyimserlik alt boyutunun, bireysel performansa etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolü bulunmaktadır.”

“H1b-3: Teknoloji hazırbulunuşluğunun yenilikçilik alt boyutunun, bireysel performansa etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolü bulunmaktadır.”

“H1c-3: Teknoloji hazırbulunuşluğunun rahatsızlık alt boyutunun, bireysel performansa etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolü bulunmaktadır.”

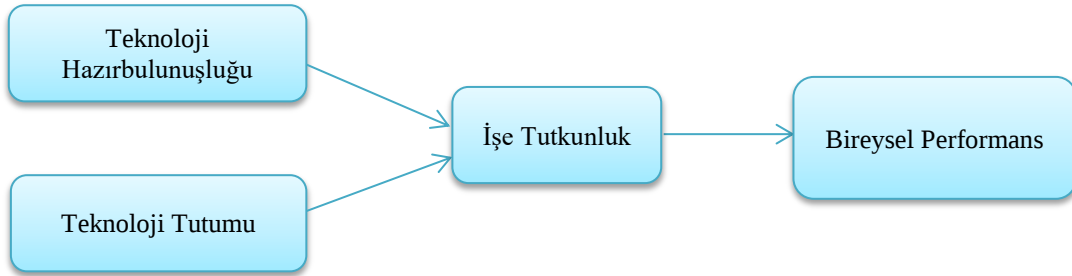
“H1d-3: Teknoloji hazırbulunuşluğunun güvensizlik alt boyutunun, bireysel performansa etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolü bulunmaktadır.”

“H2-3: Teknoloji tutumunun, bireysel performansa etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolü bulunmaktadır.”

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Modelin oluşumunda, “Teknoloji Hazırbulunuşluğu” ve “Teknoloji Tutumu” bağımsız değişkenler olarak, “Bireysel Performans” ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Modelde yer alan “İşe Tutkunluk” ise, düzenleyici bir rolünün olabileceği varsayımıyla aracılık rolü üstlenmiştir. Değişkenlerin modele nasıl yerleştiği, Şekil 1’de gösterildiği şekilde sunulmaktadır.



Şekil 1. Araştırma modeli

Ölçüm Aracı ve Örneklem

Veriler, anket yoluyla toplanmıştır. Anket formu beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, “Teknoloji Hazırbulunuşluğu Ölçeği”; ikinci bölümde, “Teknoloji Tutum Ölçeği”; üçüncü bölümde, “İşe Tutkunluk Ölçeği”; dördüncü bölümde, “Bireysel Performans Ölçeği” yer almaktadır. Beşinci bölüm ise katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin sorulardan oluşmaktadır.

Parasuraman ve Colby (2015) tarafından geliştirilen 36 maddelik Teknoloji Hazırbulunuşluğu İndeksi (TRI) ile 16 maddelik TRI 2.0 Teknoloji Hazırbulunuşluğu İndeksi, 45 maddelik Ulusal Teknoloji Hazırbulunuşluğu Ölçeği’nden türetilmiştir. Bu ölçek, iyimserlik, yenilikçilik, güvensizlik ve rahatsızlık boyutlarını ölçmek amacıyla oluşturulmuş ve ardından 36 ve 16 maddeye dönüştürülmüştür. Ancak bu araştırmanın amacına uygun olduğu düşünüldüğünden, ölçeğin orijinalinde yer alan tüm 45 madde araştırma kapsamına alınmıştır. Orijinal ölçeğe ulaşılmış ve ifadeler Türkçeye çevrilmiştir. Ölçek, 5’li Likert tipi ile puanlanmakta olup, “1:Hiç Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Tamamen Katılıyorum” şeklinde değerlendirilmiştir.

Araştırmada ayrıca, Aydın ve Kara (2013) tarafından geliştirilen Teknoloji Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 15 olumlu ve 2 olumsuz ifadeden oluşan tek boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu ölçek de 5’li Likert tipi ile puanlanmakta olup, “1:Hiç Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Ne

Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Tamamen Katılıyorum” şeklinde değerlendirilmiştir.

Anketin üçüncü bölümünde, Schaufeli ve diğerlerinin (2002) geliştirdiği, Turgut (2011)’un katkısıyla Türkçe’ye geçerlik ve güvenirlik çalışmasıyla uyarlanan “İşe Tutkunluk Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek, dinçlik, yoğunlaşma ve adanmışlık olmak üzere üç alt boyuttan oluşan toplam 17 ifadeyi içermektedir.

Viswesvaran (1993) tarafından performans değerlendirmesi amacıyla kullanılan ölçekten esinlenerek, Schepers (2008) tarafından bireysel performansın farklı yönlerini değerlendirmeye yönelik geliştirilen bireysel performans ölçeği de araştırmada kullanılmıştır. Bu ölçek, orijinalinden Türkçeye çevrilmiş olup toplamda 10 ifadeden oluşmaktadır. Bireysel performans ölçeği, 5’li Likert tipi ile puanlanmakta olup, “1:Hiç Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Tamamen Katılıyorum” şeklinde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın evrenini, Isparta Şehir Hastanesi’nde 2022 yılı Ağustos ayı itibarıyla çalışan 2055 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Yapılan hesaplamalar sonucunda, %95 güvenirlik düzeyine ve 0,05 örnekleme hatasına göre, araştırmanın evrenindeki kişi sayısı göz önüne alındığında en az 386 kişiye ulaşılması gerektiği belirlenmiştir. Bu 386 kişilik örneklem dağılımının 52 hekim, 190 ebe-hemşire ve 144 diğer sağlık çalışanı şeklinde olması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu nedenle veri toplama sürecinde, bu ayrım dikkate alınarak anket uygulanmıştır.

BULGULAR

Teknoloji Hazırbulunuşluğu Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Teknoloji hazırbulunuşluğu ölçeğinin literatürle uyumlu olması amacıyla yapılan faktör analizi sonuçları ve dağılımları incelendiğinde, dört faktörün "Yenilikçilik", "Güvensizlik", "İyimserlik" ve "Rahatsızlık" olarak isimlendirilmesinin uygun olduğu görülmüştür. Yapılan faktör analizine göre, ölçeğin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0,881 olarak hesaplanmış, Bartlett küresellik testi ise anlamlı sonuçlar vermiştir. Ayrıca, toplam açıklanan varyans oranının %62,097 olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, ölçeğin dört boyutlu yapısıyla test edilmesine olanak tanımaktadır.

Teknoloji Tutumu Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Teknoloji tutumu ölçeğinin literatürle uyumlu olması amacıyla yapılan faktör analizi sonuçları ve dağılımları incelendiğinde, ölçeğin tek faktör altında aynı ismiyle ifade edilebileceği bulgusuna ulaşılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda, teknoloji tutumu ölçeğinin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0,939 olarak hesaplanmış, Bartlett küresellik testi anlamlı sonuçlar vermiştir. Ayrıca, toplam açıklanan varyans oranının %58,185 olduğu görülmüştür. Bu bulgular, ölçeğin literatürle uyumlu şekilde tek boyutlu olarak test edilebilmesine olanak tanımaktadır.

İşe Tutkunluk Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

İşe tutkunluk ölçeğinin literatürle uyumlu olması açısından yapılan faktör analizi sonuçları ve dağılımları incelendiğinde, ölçeğin tek faktör altında aynı ismiyle ifade edilebileceği bulgusuna ulaşılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre, işe tutkunluk ölçeğinin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0,900 olarak hesaplanmış, Bartlett küresellik testi anlamlı sonuçlar vermiştir. Ayrıca, toplam açıklanan varyans oranının %60,598 olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, ölçeğin literatürle uyumlu şekilde tek boyutlu olarak test edilebilmesine olanak tanımaktadır.

Bireysel Performans Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Bireysel performans ölçeğinin literatürle uyumlu olması açısından yapılan faktör analizi sonuçları ve dağılımları incelendiğinde, ölçeğin tek faktör altında aynı ismiyle ifade edilebileceği bulgusuna ulaşılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre, bireysel performans ölçeğinin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0,892 olarak hesaplanmış, Bartlett küresellik testi anlamlı sonuçlar vermiştir. Ayrıca, toplam açıklanan varyans oranının %59,039 olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, ölçeğin literatürle uyumlu şekilde tek boyutlu olarak test edilebilmesine olanak tanımaktadır.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Ölçekler	Boyutlar	Cronbach's Alpha
Teknoloji Hazırbulunuşluğu	İyimserlik	,865
	Yenilikçilik	,889
	Rahatsızlık	,783
	Güvensizlik	,796
Teknoloji Tutumu		,891
İşe Tutkunluk		,855
Bireysel Performans		,874

Tablo 1 incelendiğinde araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin ve bir ölçekte yer alan boyutların Alpha değerlerinin kabul edilebilir değerden daha yüksek bir değere sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri ile ilişkili olan veriler, frekans ve yüzde analizleri ile değerlendirilmiştir. Araştırmadaki katılımcıların demografik yapılarını ortaya koymaya yönelik yapılan sınıflandırmaları içeren bulgular, Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2. Demografik Özelliklere ilişkin Bulgular

	Değişkenler	f	%		Değişkenler	f	%
Cinsiyet	Kadın	276	63,9	Meslekte Çalışma Süresi (Yıl)	5 yıl ve altı	92	21,3
	Erkek	156	36,1		6-10	69	16,0
Yaş	25 yaş ve altı	37	8,6		11-15	77	17,8
	26-35	138	31,9		16-20	60	13,9
	36-45	170	39,4		21-25	60	13,9
	46 yaş ve üzeri	87	20,1		26-30	59	13,7
Medeni Durum	Evli	334	77,3	Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)	31 yıl ve üzeri	15	3,5
	Evli Değil	98	22,7		1 yıl ve altı	62	14,3
Eğitim Durumu	Lise	15	3,5		2-5 yıl	324	75
	Ön Lisans	81	18,8	Aylık Gelir	6 yıl ve üzeri	46	10,6
	Lisans	248	57,4		10.000 TL ve altı	92	21,3
	Lisansüstü	88	20,4		10.001-15.000 TL	274	63,4
Meslek	Hekim	58	13,4		15.000-20.000 TL	24	5,6
	Ebe-Hemşire	222	51,4		20.001 TL ve üzeri	42	9,7
	Diğer Sağlık Çal.	152	35,2		Toplam	432	100
	Poliklinik	74	17,1				
Çalışılan Birim	Klinik	135	31,2				
	Yoğun Bakım	106	24,5				
	Acil	34	7,9				
	İdari Birimler	83	19,2				
	Toplam	432	100				

Tablo 2’deki bulgulara göre, katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; katılımcıların çoğunluğunun kadın olduğu görülmektedir. Yaş grupları açısından dağılım incelendiğinde, katılımcıların %8,6’sı “25 yaş ve altında”, %31,9’u “26-35 yaşları arasında”, %39,4’ü “36-45 yaşları arasında” ve %20,1’i “46 yaş ve üzerinde” yer almaktadır. Medeni durum açısından katılımcıların %77,3’ü evli, %22,7’si ise bekar ya da boşanmış durumda olduğunu belirtmiştir.

Eğitim durumlarına göre dağılımda ise katılımcıların %3,5’i lise, %18,8’i ön lisans, %57,4’ü lisans ve %20,4’ü lisansüstü eğitim seviyesine sahiptir. Meslek gruplarına bakıldığında, katılımcıların %13,4’ü hekim, %51,4’ü ebe-hemşire, %35,2’si ise diğer sağlık çalışanları olarak görev yapmaktadır. Çalıştıkları birime göre dağılımda sırasıyla klinik, yoğun bakım, idari birimler, poliklinik ve acil olacak şekilde bir sıralama ortaya çıkmıştır.

Meslekteki çalışma sürelerine bakıldığında, %21,3’ü “5 yıl ve altında”, %16’sı “6-10 yıl arası”, %17,8’i “11-15 yıl arası”, %13,9’u “16-20 yıl arası”, %13,9’u “21-25 yıl arası”, %13,7’si “26-30 yıl arası” ve %3,5’i “31 yıl ve üzeri” süreyle çalışmaktadır. Katılımcıların mevcut kurumda çalışma süreleri incelendiğinde, %14,3’ü “1 yıl ve altında”, %75’i “2-5 yıl arasında” ve %10,6’sı ise “6 yıl ve üzeri” süredir aynı kurumda çalışmaktadır. Aylık gelir durumu açısından ise katılımcıların %21,3’ü “10.000 TL ve altı”, %63,4’ü “10.001-15.000 TL arası”, %5,6’sı “15.000-20.000 TL arası” ve %9,7’si “20.001 TL ve üzeri” gelire sahiptir.

Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Yukarıda belirtilen analiz sürecine göre, araştırmada hipotezlerin test edilmesinde SPSS Programının Process eklentisi ve Sobel Testi kullanılmıştır. Bu süreç, Hayes (2013) tarafından önerilen Model 4’e dayanmaktadır. Model 4, bağımsız değişkenin (X) bağımlı değişken (Y) üzerindeki etkisinde bir aracının (M) rolünü analiz etmeye yönelik bir yapıdır. Bu modelde, aracılık etkisi, doğrudan ve dolaylı etkilerin incelenmesiyle test edilmiştir.

Sobel Testi: Sobel testinin p değeri 0,05'ten küçük olduğunda, aracı değişkenin anlamlı bir etkisi olduğu kabul edilmektedir. Sobel testi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini aracılama yoluyla test eder.

Doğrudan ve Dolaylı Etkiler: Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri, p değeri ile değerlendirilmiştir. Eğer p değeri 0,05'ten küçükse, bu etkilerin anlamlı olduğu kabul edilmiştir.

Aracılık Etkisi (Bootstrapping): Aracılık etkisinin test edilmesinde Hayes (2013), p değerinden çok Bootstrapping yöntemiyle belirlenen güven aralığına (BootLLCI ve BootULCI) bakılmasını önermektedir. Eğer bu güven aralığı sıfır (0) değeri içermezse, aracılık etkisi anlamlı kabul edilmektedir.

Araştırmada ilk olarak, “teknoloji hazırbulunuşluğunun iyimserlik” bağımsız değişkeni, “bireysel performans” bağımlı değişkeni ve “işe tutkunluk” aracı değişkeni olarak belirlenmiş ve bu modelde testler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3'te sunulmuştur. Bu tablo, aracılık etkilerinin test edilmesi ve her bir etki için doğrulama sonuçlarını içermektedir.

Tablo 3. İyimserliğin Bireysel Performans Etkisi

Sonuç Değişkeni: İşe tutkunluk							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2433	,0592	,3541	27,0577	1,0000	430,0000	,0000
	Katsayı	se	t	p	LLCI	ULCI	
Model	Sabit	2,9474	,1682	17,5217	,0000	2,6168	3,2780
	İyimserlik	,2213	,0425	5,2017	,0000	,1377	,3049
Sonuç Değişkeni: Bireysel performans							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,6822	,4654	1626	186,7208	2,0000	429,0000	,0000
	Katsayı	se	t	p	LLCI	ULCI	
Model	Sabit	1,5848	,1492	10,6196	,0000	1,2915	1,8781
	İyimserlik	,0762	,0297	2,5630	,0107	,0178	,1346
	İşe tutkunluk	,5867	,0327	17,9547	,0000	,5225	,6510
Doğrudan ve Dolaylı Etkiler							
X'in Y üzerindeki doğrudan etkisi	Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	
	,0762	,0297	2,5630	,0107	,0178	,1346	
X'in Y üzerindeki dolaylı etkisi	Etki	BootSE	BootLLCI	BootULCI			
İşe Tutkunluk	,1298	,0288	,0746	,1887			

Model : 4

Y : Bireysel performans

X : İyimserlik

M : İşe Tutkunluk

Örnek büyüklüğü: 432

Tablo 3'e bakıldığında, doğrudan ve dolaylı etkileri gösteren Sobel testinin değeri 0,05'ten küçük olduğu için ($p=0,0107<0,05$), aracı değişkenin etkisinin anlamlı olduğu söylenebilir. Ayrıca, tabloda yer alan bulgulara göre araştırma modeline dayanarak iyimserliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisini belirleyen “H1a: Teknoloji hazırbulunuşluğunun iyimserlik boyutu işe tutkunluğa etkilemektedir” hipotezinin anlamlı sonuç ($t=5,2017$; $p=0,000<0,05$) verdiği görülmektedir. Aynı şekilde, “H4a: Teknoloji hazırbulunuşluğunun iyimserlik boyutu bireysel performansı etkilemektedir” hipotezi de anlamlı sonuç ($t=2,5630$; $p=0,0107<0,05$) verdiği için desteklenmiştir. Ayrıca, “H3: İşe tutkunluk bireysel performansı etkilemektedir” hipotezinin anlamlı bir sonuca ulaştığı ($t=17,9547$; $p=0,000<0,05$) görülmektedir. PROCESS eklentisinde, aracı değişken olarak belirlenen “işe tutkunluk” her analizde yeniden test edilmiştir ve her testte etki düzeylerinin birbirine yakın olduğu görülmüştür. Bu nedenle, her analizde “işe tutkunluk” değişkeninin

doğrudan etkisini içeren H3 hipotezi raporlanmıştır. Ayrıca, doğrudan ve dolaylı etkiler incelendiğinde, işe tutkunluk değişkeninin iyimserlik bağımsız değişkeninin bireysel performans bağımlı değişkenine etkisinde aracılık etkisinin anlamlı olduğu, çünkü BootLLCI (0,0746) ve BootULCI (0,1887) değerleri sıfırın dışında kalmaktadır. Bu nedenle, “H1a-3: Teknoloji hazırbulunuşluğunun iyimserlik boyutunun bireysel performansa etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolü bulunmaktadır” hipotezi desteklenmiştir.

Ayrıca, araştırmada PROCESS eklentisine “teknoloji hazırbulunuşluğunun yenilikçilik” bağımsız değişkeni, “bireysel performans” bağımlı değişkeni ve “işe tutkunluk” aracı değişkeni girilerek bir analiz yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 4. Yenilikçiliğin Bireysel Performans Etkisi

Sonuç Değişkeni: İşe tutkunluk							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.2888	.0834	.3450	39,1251	1,0000	430,0000	.0000
	Katsayı	se	t	p	LLCI	ULCI	
Model	Sabit	3,0270	.1283	23,5982	.0000	2,7749	3,2791
	Yenilikçilik	.2335	.0373	6,2550	.0000	.1601	.3069
Sonuç Değişkeni: Bireysel performans							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.6802	.4627	.1634	184,6851	2,0000	429,0000	.0000
	Katsayı	se	t	p	LLCI	ULCI	
Model	Sabit	1,6924	.1338	12,6535	.0000	1,4295	1,9553
	Yenilikçilik	.0560	.0268	2,0879	.0374	.0033	.1088
	İşe tutkunluk	.5871	.0332	17,6883	.0000	.5219	.6523
Doğrudan ve Dolaylı Etkiler							
X’in Y üzerindeki doğrudan etkisi	Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	
	.0560	.0268	2,0879	.0374	.0033	.1088	
X’in Y üzerindeki dolaylı etkisi	Etki	BootSE	BootLLCI	BootULCI			
İşe Tutkunluk	.1371	.0253	.0889	.1892			

Model : 4

Y : Bireysel performans

X : yenilikçilik

M : ise_tutkunluk

Örnek Büyüklüğü: 432

Tablo 4’e bakıldığında, doğrudan ve dolaylı etkileri gösteren Sobel testinin değeri 0,05’ten küçük olduğu için ($p=0,0374<0,05$), aracı değişkenin etkisinin anlamlı olduğu söylenebilir. Ayrıca, tabloda yer alan bulgulara göre araştırma modeline dayanarak yenilikçiliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisini belirleyen “H1b: Teknoloji hazırbulunuşluğunun yenilikçilik boyutu işe tutkunluğu etkilemektedir” hipotezinin anlamlı sonuç ($t=6,2550$; $p=0,000<0,05$) verdiği ve bu nedenle desteklendiği görülmektedir. Aynı şekilde, “H4b: Teknoloji hazırbulunuşluğunun yenilikçilik boyutu bireysel performansı etkilemektedir” hipotezi de anlamlı sonuç ($t=2,0879$; $p=0,0374<0,05$) verdiği için desteklenmiştir. Ayrıca, “H3: İşe tutkunluk bireysel performansı etkilemektedir” hipotezinin de anlamlı bir sonuç verdiği ($t=17,6883$; $p=0,000<0,05$) gözlemlenmiştir. Doğrudan ve dolaylı etkiler incelendiğinde, işe tutkunluk değişkeninin yenilikçilik bağımsız değişkeninin bireysel performans bağımlı değişkenine etkisinde aracılık etkisinin anlamlı olduğu, çünkü BootLLCI (0,0889) ve BootULCI (0,1892) değerleri sıfırın dışında kalmaktadır. Bu nedenle, “H1b-3: Teknoloji hazırbulunuşluğunun yenilikçilik boyutunun bireysel performansa etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolü bulunmaktadır” hipotezinin desteklendiği söylenebilir.

Ayrıca, araştırmada PROCESS eklentisine “teknoloji hazırbulunuşluğunun rahatsızlık” bağımsız değişkeni, “bireysel performans” bağımlı değişkeni ve “işe tutkunluk” aracı değişkeni girilerek bir analiz yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Rahatsızlığın Bireysel Performans Etkisi

Sonuç Değişkeni: İşe tutkunluk							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,0762	,0058	,3742	2,5085	1,0000	430,0000	,1140
	Katsayı	se	t	p	LLCI	ULCI	
Model	Sabit	3,5635	,1582	22,5286	,0000	3,2526	3,8744
	Rahatsızlık	,0767	,0484	1,5838	,1140	,0185	,1719
Sonuç Değişkeni: Bireysel performans							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,6763	,4574	,1650	180,7926	2,0000	429,0000	,0000
	Katsayı	se	t	p	LLCI	ULCI	
Model	Sabit	1,7696	,1551	11,4083	,0000	1,4647	2,0745
	Rahatsızlık	,0118	,0323	,3652	,7152	,0516	,0752
	İşe tutkunluk	,6062	,0320	18,9289	,0000	,5433	,6692
Doğrudan ve Dolaylı Etkiler							
X’in Y üzerindeki doğrudan etkisi	Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	
	,0118	,0323	,3652	,7152	,0516	,0752	
X’in Y üzerindeki dolaylı etkisi	Etki	BootSE	BootLLCI	BootULCI			
İşe Tutkunluk	,0465	,0322	,0172	,1109			

Model : 4

Y : bireysel performans

X : rahatsızlık

M : işe tutkunluk

Örnek Büyüklüğü: 432

Tablo 5 incelendiğinde, doğrudan ve dolaylı etkileri gösteren Sobel test değeri 0,05’ten büyük olduğu için ($p=0,7152>0,05$), anlamlı bir aracı değişken etkisi olmadığı sonucuna varılmaktadır. Ayrıca, araştırma modeline göre rahatsızlığın işe tutkunluk üzerindeki etkisini test eden “H1c: Teknoloji hazırbulunuşluğunun rahatsızlık boyutu işe tutkunluğu etkilemektedir” hipotezi, anlamlı olmayan bir sonuç ($t=1,5838$; $p=0,1140>0,05$) verdiği için desteklenmemektedir. Aynı şekilde, bireysel performans etkilediğini öneren “H4c: Teknoloji hazırbulunuşluğunun rahatsızlık boyutu bireysel performans etkilemektedir” hipotezi de anlamlı olmayan bir sonuç ($t=0,3652$; $p=0,7152>0,05$) verdiğinden desteklenmemiştir. Ancak, “H3: İşe tutkunluk bireysel performans etkilemektedir” hipotezinin anlamlı bir sonuç ($t=18,9289$; $p=0,000<0,05$) vermesi nedeniyle desteklendiği görülmüştür. Tabloda yer alan doğrudan ve dolaylı etkiler incelendiğinde, işe tutkunluk değişkeninin rahatsızlık bağımsız değişkeninin bireysel performans bağımlı değişkenine etkisinde aracılık etkisinin anlamlı olduğu gözlemlenmiştir. Çünkü BootLLCI (0,0172) ve BootULCI (0,1109) değerleri sıfırın dışında kalmakta ve bu da anlamlı bir etkiyi işaret etmektedir. Bu nedenle, “H1c-3: Teknoloji hazırbulunuşluğunun rahatsızlık boyutunun bireysel performansa etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolü bulunmaktadır” hipotezinin desteklendiği sonucuna varılmaktadır.

Araştırmada, PROCESS eklentisine “teknoloji hazırbulunuşluğunun güvensizlik” bağımsız değişkeni, “bireysel performans” bağımlı değişkeni ve “işe tutkunluk” aracı değişkeni eklenerek yapılan analizlerin bulguları ise Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Güvensizliğin Bireysel Performans Etkisi

Sonuç Değişkeni: İşe tutkunluk							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1459	,0213	,3683	9,3477	1,0000	430,0000	,0024
	Katsayı	se	t	P	LLCI	ULCI	
Model	Sabit	3,1044	,2325	13,3509	,0000	2,6473	3,5614
	Güvensizlik	,1802	,0589	3,0574	,0024	,0643	,2960
Sonuç Değişkeni: Bireysel performans							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,6781	,4599	,1643	182,6146	2,0000	429,0000	,0000
	Katsayı	se	t	P	LLCI	ULCI	
Model	Sabit	1,6037	,1847	8,6837	,0000	1,2407	1,9667
	Güvensizlik	,0578	,0398	1,4530	,1469	-,0204	,1360
	İşe tutkunluk	,6003	,0322	18,6399	,0000	,5370	,6636
Doğrudan ve Dolaylı Etkiler							
X'in Y üzerindeki doğrudan etkisi	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
	,0578	,0398	1,4530	,1469	-,0204	,1360	
X'in Y üzerindeki dolaylı etkisi	Etki	BootSE	BootLLCI	BootULCI			
İşe Tutkunluk	,1081	,0399	,0340	,1904			

Model : 4

Y : Bireysel Performans

X : güvensizlik

M : işe tutkunluk

Örnek Büyüklüğü: 432

Tablo 6 incelendiğinde, doğrudan ve dolaylı etkileri gösteren Sobel test değeri 0,05'ten büyük olduğu için ($p=0,1469>0,05$), anlamlı bir aracı değişken etkisinden söz edilememektedir. Ancak, araştırma modeline göre güvensizliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisini ölçen “H1d: Teknoloji hazırbulunuşluğunun güvensizlik boyutu işe tutkunluğu etkilemektedir” hipotezinin anlamlı bir sonuç ($t=3,0574$; $p=0,0024<0,05$) verdiği ve bu nedenle desteklendiği görülmektedir. Bununla birlikte, bireysel performansı etkilediğini öneren “H4d: Teknoloji hazırbulunuşluğunun güvensizlik boyutu bireysel performansı etkilemektedir” hipotezi, anlamlı olmayan bir sonuç ($t=1,4530$; $p=0,1469>0,05$) verdiği için desteklenmemektedir. Ayrıca, “H3: İşe tutkunluk bireysel performansı etkilemektedir” hipotezinin anlamlı sonuç ($t=18,6399$; $p=0,000<0,05$) verdiği ve bu yüzden desteklendiği bulunmuştur. Tabloda yer alan doğrudan ve dolaylı etkiler incelendiğinde, işe tutkunluk değişkeninin güvensizlik bağımsız değişkeninin bireysel performans bağımlı değişkenine etkisinde aracılık etkisinin sıfırdan büyük değerler olarak BootLLCI ve BootULCI değerlerinin arasında sıfırın yer almadığı gözlemlenmektedir (BootLLCI=0,0340; BootULCI=0,1904). Bu nedenle, “H1d-3: Teknoloji hazırbulunuşluğunun güvensizlik boyutunun bireysel performansa etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolü bulunmaktadır” hipotezinin desteklendiği sonucuna varılmaktadır.

Araştırmada, PROCESS eklentisine “teknoloji tutumu” bağımsız değişkeni, “bireysel performans” bağımlı değişkeni ve “işe tutkunluk” aracı değişkeni girilmiş ve buna göre yapılan analizlerin bulguları Tablo 7’de sunulmaktadır.

Tablo 7. Teknoloji Tutumunun Bireysel Performansa Etkisi

Sonuç Değişkeni: İşe tutkunluk							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
	,2939	,0864	,3438	40,6557	1,0000	430,0000	,0000
	Katsayı	se	t	P	LLCI	ULCI	
Model Sabit	2,9373	,1397	21,0277	,0000	2,6628	3,2119	
Teknoloji Tutumu	,2523	,0396	6,3762	,0000	,1746	,3301	
Sonuç Değişkeni: Bireysel performans							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
	,6274	,4623	,1635	184,3889	2,0000	429,0000	,0000
	Katsayı	se	t	P	LLCI	ULCI	
Model Sabit	1,6805	,1372	12,2481	,0000	1,4109	1,9501	
Teknoloji Tutumu	,0574	,0286	2,0094	,0451	,0013	,1135	
İşe tutkunluk	,5875	,0333	17,6641	,0000	,5221	,6528	
Doğrudan ve Dolaylı Etkiler							
X'in Y üzerindeki doğrudan etkisi	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
	,0574	,0286	2,0094	,0451	,0013	,1135	
X'in Y üzerindeki dolaylı etkisi	Etki	BootSE	BootLLCI	BootULCI			
İşe Tutkunluk	,1482	,0273	,0969	,2041			

Model : 4

Y : Bireysel performans

X : teknoloji tutumu

M : işe tutkunluk

Örnek Büyüklüğü: 432

Tablo 7 incelendiğinde, doğrudan ve dolaylı etkileri gösteren Sobel test değeri 0,05'ten küçük olduğu için ($p=0,0451<0,05$), anlamlı bir aracı değişken etkisi olduğu görülmektedir. Ayrıca, araştırma modeline göre teknoloji tutumunun işe tutkunluk üzerindeki etkisini ölçen "*H2: Teknoloji tutumu işe tutkunluğu etkilemektedir*" hipotezi anlamlı bir sonuç ($t=6,3762$; $p=0,000<0,05$) verdiği için desteklenmiştir. Bunun yanı sıra, bireysel performansı etkilediğini belirten "*H5: Teknoloji tutumu bireysel performansı etkilemektedir*" hipotezi de anlamlı bir sonuç vermiştir ($t=2,0094$; $p=0,0451<0,05$) ve bu nedenle desteklenmiştir. Ayrıca, "*H3: İşe tutkunluk bireysel performansı etkilemektedir*" hipotezi de anlamlı sonuç ($t=17,6641$; $p=0,000<0,05$) vermiş ve desteklenmiştir.

Tablodaki doğrudan ve dolaylı etkiler incelendiğinde, işe tutkunluk değişkeninin teknoloji tutumu bağımsız değişkeninin bireysel performans bağımlı değişkenine etkisinde aracılık etkisinin sıfırdan büyük değerler aldığı ve BootLLCI ile BootULCI değerlerinin sıfır arasında kalmadığı görülmektedir (BootLLCI=0,0969; BootULCI=0,2041). Bu nedenle, "*H2-3: Teknoloji tutumu bireysel performans etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolü bulunmaktadır*" hipotezinin desteklediği sonucuna varılmaktadır.

SONUÇ

Araştırma kapsamında önerilen hipotezler doğrultusunda gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen bulgular, literatürle benzerlikler ve farklılıklar göstermektedir. Bu bulgular, ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve açıklanmıştır. Araştırmanın temel amacı, teknoloji hazırbulunuşluğunun çeşitli boyutlarının (iyimserlik, yenilikçilik, rahatsızlık ve güvensizlik) işe tutkunluk ve bireysel performans üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu bağlamda, elde edilen sonuçlar, mevcut literatürle uyumlu olduğu kadar, bazı yeni ve ilginç bulgular da sunmaktadır.

Araştırmada, teknoloji hazırbulunuşluğunun dört alt boyutunun (iyimserlik, yenilikçilik, rahatsızlık ve güvensizlik) işe tutkunluğa etkisi olup olmadığına dair hipotezler önerilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, teknoloji hazırbulunuşluğunun iyimserlik, yenilikçilik ve güvensizlik alt boyutlarının

işe tutkunluk üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu, ancak rahatsızlık boyutunun işe tutkunluk üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu, literatürle paralel olarak, teknoloji hazırlanışlığının özellikle olumlu yönlerinin (iyimserlik ve yenilikçilik) işe tutkunluğu artırma potansiyeline sahip olduğunu, ancak olumsuz duygusal durumlar (rahatsızlık) ve güvensizliklerin bu ilişkiyi zayıflatmış olduğunu göstermektedir.

Araştırmada ayrıca, teknoloji tutumunun işe tutkunluğu etkileyeceğine dair önerilen hipotez de desteklenmiştir. Bu bulgu, teknoloji tutumunun, çalışanların işlerine olan bağlılıkları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve teknolojiyi olumlu bir şekilde benimsemiş çalışanların daha yüksek düzeyde iş tutkusuna sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Bu, özellikle sağlık sektöründe çalışanlar için önemli bir bulgudur. Çünkü çalışanların teknolojiyi nasıl algıladıkları, sağlık bilişim teknolojilerini etkili bir şekilde kullanmalarını ve dolayısıyla genel iş performanslarını etkileyebilir.

Bireysel performans üzerinde teknoloji hazırlanışlığının etkilerini inceleyen hipotezlerden ise, iyimserlik ve yenilikçilik boyutlarının bireysel performansı olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Bu sonuç, çalışanların teknolojiye karşı olumlu tutumlarının ve yenilikçi düşünme yeteneklerinin, bireysel iş performanslarını artırıcı bir rol oynadığını gösteriyor. Diğer taraftan, rahatsızlık ve güvensizlik boyutlarının bireysel performans üzerindeki etkisi ise anlamlı bulunmamıştır. Bu da, olumsuz algıların ve teknolojik güvensizliklerin, çalışanların performansını artırıcı bir etkiye sahip olamayabileceğini gösteriyor.

Teknoloji tutumunun bireysel performansı etkileyebileceği ve bu etkiyi işe tutkunluğun aracılık rolüyle güçlendirebileceği hipotezi de araştırmada desteklenmiştir. Bu sonuç, teknoloji tutumunun bireysel performans üzerindeki etkisini daha iyi anlamamıza katkı sağlamakta ve literatürle uyumlu olarak, teknolojiye olumlu tutum geliştiren çalışanların performanslarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu araştırma, teknoloji tutumunun bireysel performans etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolünü ele alarak literatüre katkı sağlamaktadır. Literatür taramasında, teknoloji tutumunun bireysel performans üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolünü araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu eksiklik, araştırmanın orijinal yönlerinden birini oluşturmaktadır. Bu çalışmada, teknoloji tutumunun bireysel performans üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun tam aracılık rolü olduğu bulunmuş ve bu da çalışmanın özgün değerini artırmıştır.

Özetle, elde edilen bulgular, teknoloji hazırlanışlığının dört boyutunun (iyimserlik, yenilikçilik, rahatsızlık ve güvensizlik) bireysel performans üzerinde işe tutkunluğun aracılık rolüyle etki ettiğini ve teknoloji tutumunun da benzer bir şekilde bireysel performansı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Araştırma, literatürdeki boşlukları doldurmak ve yeni bir bakış açısı sunmak açısından önemli bir katkı sağlamaktadır. Özellikle, teknoloji tutumunun ve iş tutkusunun birbirini güçlendiren faktörler olarak bireysel performans üzerinde güçlü bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgular, sağlık sektörü başta olmak üzere, teknoloji kullanımının yaygın olduğu diğer sektörlerde de çalışan verimliliğini artırıcı stratejilerin geliştirilmesine ışık tutmaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı: Araştırmacılar, çalışmaya eşit derecede katkıda bulunmuşlardır.

Çatışma Beyanı: Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması mevcut değildir.

Destek: Bu araştırmada herhangi biri kurumdan destek alınmamıştır.

KAYNAKÇA

- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work Engagement, Performance, and Active Learning: The Role of Conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regressionbased approach*. New York: The Guilford Press
- Huhtala, H., & Parzefall, M. R. (2007). A review of employee well-being and innovativeness: An opportunity for a mutual benefit. *Creativity and innovation management*, 16(3), 299-306.
- Peter Kuchinke, K. (2012). Invited reaction: Mentoring as an HRD approach: Effects on employee attitudes and contributions independent of core self-evaluation. *Human resource development quarterly*, 23(2), 167-175.
- Mertoğlu, S. (2020). “Sağlık Çalışanlarının Hastanelerde Bilişim Teknolojilerine Yönelik Tutumları ve Hazırbulunuşluk Seviyelerinin Bireysel Performansına Etkisinin Değerlendirilmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Parasuraman, A., & Colby, C. L. (2015). An updated and streamlined technology readiness index: TRI 2.0. *Journal of service research*, 18(1), 59-74.
- Schaufeli, W. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schepers, J. M. (2008). The construction and evaluation of a generic work performance questionnaire for use with administrative and operational staff. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(1), 10-22.
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International journal of nursing studies*, 46(7), 1012-1024.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Vedamanikam, M., Chethiyar, S. D. M., & Che Mohd Nasir, N. (2020). Model for money mule recruitment in Malaysia: awareness perspective. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 6(2), 379-392.
- Viswesvaran, C. (1993). *Modeling job performance: Is there a general factor?*. The University of Iowa.
- Walczuch, R., Lemmink, J., & Streukens, S. (2007). The effect of service employees' technology readiness on technology acceptance. *Information & management*, 44(2), 206-215.
- Yarar, İ., & Karabacak, K. (2015). 8th grade students' attitude towards technology. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 2051-2060.
- Yaygın, H. A., & Tolay, E. (2023). Teknolojik hazır bulunuşluğun algılanan çalışan performansı üzerindeki etkisi: otomotiv sektöründe bir araştırma. *Journal of Business in The Digital Age*, 6(Özel Sayı), 57-65.