

T.C.
GAZIANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK VE NİTELİKSEL
ÖZELLİKLERİNİN TEKNOFOBİ VE
ÖZYETERLİLİKLE İLİŞKİSİ; GAZIANTEP
ÜNİVERSİTESİ ŞAHİNBEY UYGULAMA VE
ARAŞTIRMA HASTANESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DİLEK TAŞ

GAZIANTEP
KASIM 2017

T.C.
GAZIANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK VE NİTELİKSEL
ÖZELLİKLERİNİN TEKNOFOBİ VE
ÖZYETERLİLİKLE İLİŞKİSİ; GAZIANTEP
ÜNİVERSİTESİ ŞAHİNBEY UYGULAMA VE
ARAŞTIRMA HASTANESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DİLEK TAŞ

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ferit Serkan ÖNGEL

GAZIANTEP
KASIM 2017

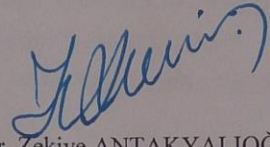
T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**Çalışanların Demografik ve Niteliksel Özelliklerinin Teknofobi ve Özyeterlilikle
İlişkisi; Gaziantep Üniversitesi Şahinbey Uygulama ve Araştırma Hastanesi
Örneği**


Dilek TAŞ

Tez Savunma Tarihi: 29.11.2017

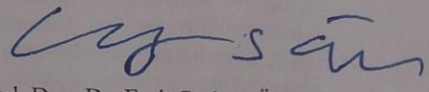
Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı


Doç.Dr. Zekiye ANTAKYALIOĞLU
SBE Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığımı onaylarım.


Prof.Dr. Arif ÖLSAĞIR
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımca (tarafımızca) okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.


Yrd. Doç. Dr. Ferit Serkan ÖNGEL
Tez Danışmanı

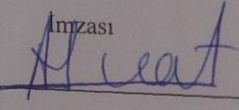
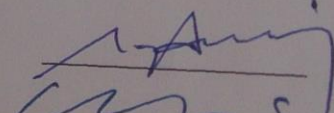
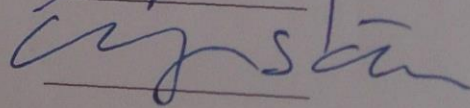
Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri:

Doç.Dr. Ali Fuat GÖKÇE

Yrd.Doç.Dr. Mehmet AYTEKİN

Yrd.Doç.Dr. Ferit Serkan ÖNGEL

ÖZET

ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK VE NİTELİKSEL ÖZELLİKLERİNİN TEKNOFOBİ VE ÖZYETERLİLİKLE İLİŞKİSİ; GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ ŞAHİNBEY UYGULAMA VE ARAŞTIRMA HASTANESİ ÖRNEĞİ

TAŞ, Dilek

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ferit Serkan ÖNGEL
Kasım 2017, 100 sayfa

Gaziantep ilinde yer alan Gaziantep Üniversitesine bağlı Şahinbey Uygulama ve Araştırma Hastanesinde görev yapan sağlık personellerinin teknolojiye karşı tutumları ile öz yeterliliklerinin iş devri üzerinde etkilerini belirlemek ve sonuçlar doğrultusunda öneriler geliştirmek amacıyla planlanmış olan bu araştırma 262 hastane personelinin katılımı ile gerçekleşmiştir. Araştırmanın amacı teknolojinin sağlık personeli üzerinde yarattığı psikolojik etkileri irdelemek ve bu etkilerin sağlık personelinin performans, motivasyon ve verimliliklerini nasıl etkilediğini tespit ederek, teknolojik değişimlere karşı uyum gösterememesi sonucu işten ayrılmak istemeleri yönünde bir tutum oluşturup oluşturmadığını inceleyerek, bu durumun öz yeterlilikle aşılabileceğini tespit etmektir. Sonuç olarak personellerin teknolojiye karşı tutumlarının genel olarak olumlu olduğu; mesleki unvan, çalışma yılı, performansa dayalı ücretlendirme, cinsiyet, gelir düzeyi, teknolojik ürünleri kullanma sıklıklarının etkilediği tespit edilmiştir. Öz yeterlilik algısı yüksek olan personellerde teknoloji korkusunun daha az olduğu görülmüştür. Teknofobinin iş devrine etkisinin ise farklı boyutlarda olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş devri, Öz yeterlilik, Teknofobi, Hastane.

ABSTRACT**THE REALTIONSHIP BETWEEN DEMOGRAPHIC AND QUALITATIVE SPECIFICATIONS OF WORKERS WITH TECHNOPHOBIA AND SELF-EFFICACY: GAZIANTEP UNIVERSITY SAHINBEY RESEARCH AND APPLICATON HOSPITAL EXAMPLE**

TAS, Dilek

M. A. Thesis, Department of Master of Business Administration

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Ferit Serkan ÖNGEL

November 2017, 100 pages

This study has been prepared with the goal of to determine the effect of the relationship between technophobia and self-sufficiency on business cycle of health care employees in Gaziantep Province Şahinbey Medical Faculty staff and prepared with 262 hospital personnel. The goal of this study is to understand the psychological effects on people and the effect of these influence on the performance, motivation and effectiveness of the health care employees and understand if there is an effect on leaving the job because of they cannot accommodate with the technology and to understand if this situation can be passed over with the self-sufficiency or not. As the result we can say that most of the employees can be accommodated with the technology. The results showed that the title, age, education level and paying according to the performance effect on the time spend for technology. The employees who have more self-sufficiency has lower fair about the technology. The effect of the self sufficiency on technophobia has different dimensions.

Keywords: Business cycle, Self-Sufficiency, Technophobia, Hospital.

ÖNSÖZ

Bu tezin her aşamasında her daim yanımda olan ve beni motive eden saygıdeğer tez danışmanı hocam Yrd. Doç. Dr. Ferit Serkan ÖNGEL'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu tez çalışmamda desteğini esirgemeyen bilgi ve deneyimleriyle yanımda olan Yrd. Doç. Dr. Mehmet AYTEKİN hocama, Yrd. Doç. Dr. Fatma Gül AKALIN hocama, Öğr. Gör. Ömer Faruk GECESEFA hocama, Öğr. Gör. Kamil MENCİK hocama ve araştırmamın gerçekleşmesinde katkıları olan tüm hocalarıma teşekkür ve minnetlerimi sunarım.

Ayrıca anket çalışmamda önemli katkıları olan Sayın Prof. Dr. Abdurahman ATILGAN ve Yrd. Doç. Dr. Orhun Burak SÖZEN hocalarıma ayrıca teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmamın ilk aşamasından son anına kadar benim yanımda olan sevgili aileme ve özellikle çocuklarım Havin ve Berzan'a anlayışları ve destekleri için tüm kalbimle teşekkür ederim.

Adını sayamadığım katkıda bulunan tüm iş arkadaşlarıma da teşekkür ederim.

Gaziantep, Kasım 2017

Dilek TAŞ

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLULAR LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
1. GİRİŞ	1
1.1. GİRİŞ.....	1
İKİNCİ BÖLÜM	4
2.TEKNOFOBİ ve ÖRGÜTLER.....	4
2.1. TEKNOFOBİ VE ÖRGÜTLERE ETKİLERİ	4
2.1.1. Örgütlerde Teknofobi	4
2.1.2. Teknofobi Süreci ve Ortaya Çıkışı	5
2.1.3. Korku (Fobi) Kavramı, Oluşumu ve Teknofobi İlişkisi	7
2.1.4. Teknofobi Kavramı.....	11
2.1.5. Literatürde Teknofobi	12
2.1.6. Örgütlerde Yaşanan Teknofobi.....	14
2.2. TEKNOFOBİ İLE İLGİLİ DİĞER KAVRAMLAR	17
2.2.1. Teknostres (Technostres)	17
2.2.2. Bilgisayar Kaygısı (Computer Anxiety)	19
2.2.2.1. Demografik özellikler ve bilgisayar kaygısı	20
2.2.2.2. Kişisel özellikler ve bilgisayar kaygısı.....	21
2.2.2.3. Bilgisayar tecrübesi ve bilgisayar kaygısı	22
2.2.3. Bilgisayar Fobisi (Cyberphobia or Computerphobia)	22
2.2.4. Bilgisayar Kaygısı ve Bilgisayar Fobisi Arasındaki Fark.....	24

2.3. ÖZ YETKİNLİK DAVRANIŞI VE TEKNOFOBİ İLİŞKİSİ	25
2.3.1. Öz Yetkinlik Teorisi	25
2.3.2. Teknofobi ve Öz Yetkinlik Davranışı Arasındaki İlişki	26
2.4. İŞGÜCÜ DEVRİ (TURNOVER).....	27
2.4.1. Turnover'ın İşletmeler Açısından Önemi	29
2.4.2. Teknolojik İşsizlik	30
2.5. TEKNOFOBİ, İŞGÜCÜ DEVRİ VE ÖZYETERLİLİK ARASINDA İLİŞKİ	31
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	33
3. METODOLOJİ VE BULGULAR.....	33
3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	33
3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	33
3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	33
3.4. VERİLERİN TOPLANMASI	33
3.5. VERİLERİN ANALİZİ.....	35
3.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLAR.....	35
3.7. BULGULAR	35
3.7.1. Hastanede Çalışan Sağlık Personellerinin Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerine Ait Bulgular.....	36
3.7.2. Hastanede Çalışan Sağlık Personellerinin Teknolojiye Karşı Tutumlarını İçeren Bulgular	50
3.7.2.1. İstatiksel karşılaştırmalar.....	53
3.7.2.2. Sosyo-demografik özelliklere göre karşılaştırmalar	57
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	73
KAYNAKLAR	77
EKLER.....	93
EK-1. Anket Formu	94
EK-2. Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Karar Formu	98
ÖZGEÇMİŞ.....	100

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Sağlık personellerinin bazı sosyo-demografik özellikleri.....	36
Tablo 3.2. Sağlık personellerinin araştırma yapılan hastanedeki çalışma yılları	38
Tablo 3.3. Sağlık personellerinin aylık kazançlarına göre dağılımı	39
Tablo 3.4. Sağlık personellerinin performansa dayalı ücret dağılımı	40
Tablo 3.5. Sağlık personellerinin çalışma saatlerine göre dağılımı.....	40
Tablo 3.6. Sağlık personellerinin bilgisayar kullanım yılları ve kullanım sıklığına göre dağılımı	41
Tablo 3.7. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Yaş İlişkisi	42
Tablo 3.8. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Meslek İlişkisi.....	43
Tablo 3.9. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Cinsiyet İlişkisi	44
Tablo 3.10. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Medeni Durum İlişkisi	44
Tablo 3.11. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Sektörde Çalışma Yılı İlişkisi.....	45
Tablo 3.12. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Hastane Çalışma Yılı İlişkisi	46
Tablo 3.13. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Mezuniyet İlişkisi	47
Tablo 3.14. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Bilgisayar Kullanım Yılı İlişkisi.....	47
Tablo 3.15. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Aylık Kazanç İlişkisi	48
Tablo 3.16. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Performansa Göre Ücretlendirme İlişkisi	49
Tablo 3.17. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Haftalık Çalışma Süresi İlişkisi	50
Tablo 3.18. Bilgisayara İlişkin Öz-Yeterlik Algısı Ölçeği ile Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeklerinin istatistiksel sonuçları.....	51
Tablo 3.19. Sağlık personellerinin BİÖA ölçeği ile TKT ölçeğine göre normal dağılım tablosu (Kolmogorov Smirnov)	53
Tablo 3.20. Korelasyon Analizi.....	54
Tablo 3.21. Regresyon Analizi.....	56
Tablo 3.22. Yaş durumu faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamlarına göre etkisi	57

Tablo 3.23. Meslek faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamlarına etkisi	58
Tablo 3.24. Cinsiyet faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları puan toplamlarına etkisi.....	59
Tablo 3.25. Medeni durum faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları puan toplamlarına etkisi.	60
Tablo 3.26. Sağlık sektöründe çalışma yılı faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamlarına etkisi.	61
Tablo 3.27. Mezuniyet durumu faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamlarına etkisi.....	62
Tablo 3.28. Çalışma yılı faktörüne, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamlarına etkisi.	63
Tablo 3.29. Aylık kazanç faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamlarına etkisi.	64
Tablo 3.30. İş yerinde performansa göre ücretlendirme olup olmama durumu faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları puan toplamlarına etkisi.....	65
Tablo 3.31. Haftalık çalışma süreleri faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamlarına etkisi.....	66
Tablo 3.32. Bilgisayar kullanım yılı faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamlarına etkisi.....	67
Tablo 3.33. Bilgisayar kullanım sıklığı faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamlarına etkisi.	68
Tablo 3.34. Sağlık Personellerinin BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları toplam puanlar üzerinden İşimden memnun değilim iş arıyorum sorusuna verdikleri yanıtlara göre değerlendirilmesi.....	70
Tablo 3.35. Sağlık Personellerinin BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları puan toplamlarının, İş aramıyorum ama işi bırakmayı düşünüyorum sorusuna verdikleri cevaplara göre değerlendirilmesi.	71
Tablo 3.36. Sağlık Personellerinin BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları puan toplamlarını üzerinden İş aramıyorum işi bırakmayı düşünmüyorum sorusuna verdikleri cevaplara göre değerlendirilmesi.....	72

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 2.1.** Korkunun Oluşturulması ve Sürdürülmesi 9
- Şekil 3.1.** Hastanede çalışan sağlık personelinin çalıştığı kliniğe göre dağılımı 38



BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

1.1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında teknolojide yaşanan hızlı değişimler insanlık tarihinde heyecan verici bir noktaya ulaşmıştır. Sanayi Devrimi ile başlayan bu süreç insanlık tarihinde önemli bir dönüm noktası olmuştur. 18.yy.' ın ikinci yarısına kadar olan süreçte sermayesi toprak olup göçebe yaşam süren toplumlarda üretim evlerde, ev tezgahlarında yapılmaktaydı. Bu süreçten sonra üretim fabrikalara taşınmış ve ayrıca yeni teknolojilerin ortaya çıkmasıyla toplumun yapı taşları önemli ölçüde değişmiştir. Sermaye yapısının değişmesiyle örgütler arasında gizli bir rekabet başlamış, bu da örgütlerde var olma, varlıklarını devam edebilmeleri için de teknolojik değişimlere ayak uydurma zorunluluğunu getirmiştir. Aynı zamanda değişen davranış kalıpları, norm ve değerler bilimsel gelişmeye koşturucu olarak hayat bulmuştur.

Sanayi devrimi ile iş gücü alanında yaşanan diğer önemli değişimlerden biri de üretimin emek-yoğundan seri üretim tarzına dönüşmesidir. Bu durum fabrikalarda emek gücü yerine makinelerin kullanılması yani emek gücüne gereksinimin azalması nedeniyle işsizlik sorunlarının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Teknolojik yeniliklerin getirdiği bu sorun 19. yy.da teknoloji karşıtlığı olarak bir akımın doğmasına neden olmuştur. Luddizm adı verilen bu akım 1758 yılında İngiltere'de işçilerin makineleri parçalamalarıyla başlamıştır (Orhan ve Savuk, 2014:12). Aslında bu, teknolojiye değil, teknolojinin yarattığı işsizlik sorununa karşı bir direniştir.

Sanayi devrimi ile başlayan sürecin ürünü olan ve hayatın her alanına yayılan teknolojik gelişmeye karşı ilk tepki olarak değerlendirilebileceğimiz bu direncin, teknolojik yeniliklere her zaman olumlu yaklaşmadığını göstermektedir. Bu olumsuz bakışın yol açtığı psikolojik durumların iş ve sosyal yaşama yapmış olduğu etkiler literatürde araştırma konusu olmuştur ve olmaya da devam etmektedir. Özellikle teknolojiye karşı korku düzeyleri araştırılmış ve teknofobi adı ile literatürde yerine almıştır.

Bu çalışmada teknolojiye duyulan korkunun tarihsel süreci ele alınmıştır. Teknoloji korkusunun (teknofobi) etkileri ve boyutları literatür kapsamında incelenerek iş devri ve öz yeterlilik kavramlarıyla olan ilişkileri incelenmiş ve etkileri saptanmaya çalışılmıştır.

Bu anlamda çalışma teknofobi düzeylerinin iş devri üzerine etkisinin olup olmadığını bakmak ve varsa bu durumun öz yeterlilik algısıyla aşılıp aşılmayacağı yönünde sonuçlar elde etmek amacıyla tasarlanmıştır.

Bu kapsamda gerçekleştirilen saha çalışması sağlık sektöründe çalışan personele uygulanmış olup araştırma sağlık sektörü ile sınırlandırılmıştır. Sağlık sektörünün seçilmesinin nedeni, sektörde teknolojik yeniliklerin sürekli ve hızlı bir biçimde gerçekleşmesidir. Saha çalışmasının uygulama alanı olarak Gaziantep ilinde yer alan Gaziantep Üniversitesine bağlı Şahinbey Uygulama ve Araştırma Hastanesin belirlenmiş ve burada çalışan sağlık personeline (doktor, hemşire, teknisyen, sağlık memuru ve diğer) yönelik bir anket uygulaması yapılmıştır. Uygulama, Gaziantep Üniversitesine bağlı olan Şahinbey Araştırma ve Uygulama Hastanesindeki sağlık personeli içermetedir. Yapılan anket uygulamasında 610 kişiden oluşan örnekleme yoğun çalışma koşulları ve gönüllü katılım istemeyen personellerin varlığı sebebiyle 262 sağlık personeli ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırmada tesadüfi örnekleme yapılmıştır. Böylece sağlık personellerinin teknofobi ve öz yeterlilik düzeyleri ile iş devri arasındaki etkileşime anket uygulaması aracılığıyla somut dair veriler elde edilmesi hedeflenmiştir.

Bu araştırma kapsamında ortaya konulmak istenen diğer konular ise şunlardır;

- Sağlık sektöründe çalışan personellerin teknolojiye karşı tutumlarının hangi yönde olduklarını tespit etmek
- Sağlık sektöründe çalışan personelin bilgisayar öz yeterlilik düzeylerini incelemek
- Sağlık sektöründe teknolojik yeniliklere yönelik eğitim programlarının yeterliliğini belirlemek
- Teknofobik durumlarının ortaya çıkış dönemlerini ve oluşum sürecini incelemek

- Sağlık sektöründe çalışanların iş devrine sebep olan etmenleri ortaya çıkarmak
- Sağlık sektöründe çalışanların motivasyon ihtiyaçlarından performansa yönelik ücretlendirmenin etkisini araştırmak
- Sağlık sektöründe çalışanların işe karşı tutumlarını analiz etmektir.



İKİNCİ BÖLÜM

2. TEKNOFOBİ VE ÖRGÜTLER

Bu bölümde teknofobi ve örgütlere etkileri, teknofobi ile ilgili diğer kavramlar, özyeterlilik davranışı ve teknofobi ilişkisi, işgücü devri ve teknofobi, özyeterlilik davranışı ve işgücü devri arasındaki ilişkiler ayrı ayrı başlıklar halinde incelenecektir.

2.1. TEKNOFOBİ VE ÖRGÜTLERE ETKİLERİ

Bu kısımda teknofobi ve örgütlere olan etkileri, teknofobi süreci ve ortaya çıkışı, korku (fobi) kavramı, literatürde teknofobi ve örgütlerde teknofobi hakkında konulara değinilecektir.

2.1.1. Örgütlerde Teknofobi

Günümüzde bilim ve teknoloji alanında hızlı değişimler yaşanmaktadır. Örgütlerin yaşamlarını devam ettirmeleri ve hayatta kalabilmeleri bu alandaki değişimlere ayak uydurmalarıyla mümkün olabilmektedir. Bu nedenle örgütler rekabet edebilmek ve hayatta kalabilmek için bilim ve teknolojide meydana gelen yenilikleri yakinen takip etmek zorunda kalmaktadırlar. Öyle ki çalışma hayatında yaşanan önemli değişimler, işletmelerin önünde belirsizlikler yaratarak büyük bir sorun oluşturmaktadır. Bu sorunu aşmak ve örgütsel amaç ve hedeflere daha etkin ve verimli ulaşmak için işletmeler teknolojiden faydalanmaktadırlar. Teknolojinin sağladığı rekabet avantajı örgütler açısından vazgeçilmez bir güç olmasıyla birlikte örgüt içinde de bir değişimin yaşanmasına yol açmaktadır (Demir ve Oktan, 2009:59). Teknolojik gelişimlere paralel olarak yaşanan örgütsel değişim iç ve dış çevre ile uyumu gerekli kılmaktadır. Bu uyumun yakalanamaması örgütlerin “var olma-yok olma” sorununu ortaya çıkarmaktadır (Aydemir, 2003).

Ayrıca değişim olgusu örgütlerde pek çok işçi üzerinde korku yaratmaktadır (Özkan, 2004). Değişim onlar için belirsizliktir ve belirsizlikten kaçınan işçiler açısından değişimin bilinmeyen sonuçları itibariyle bir tehdit olarak algılanmaktadır (Varoğlu, ,2009:28). Değişimin yarattığı diğer bir korku da işçilerin yeni bir iş ile ilgili

iş performansları konusundaki belirsizliklerdir (Baker, 1989:57). Belirsizlikler nedeniyle işçiler için güvensizlik ortamı yaratan değişim, ekonomik ve sosyal kayıplar anlamına gelmekle beraber yeni şeyler bellemek, çalışanlar için zihinsel ve fiziksel olarak da ek bir gayret gerektirdiğinden bu durum huzursuzluk yaratabilmektedir. Bu gibi nedenlerden dolayı değişime karşı bir direnç oluşabilmektedir. Özellikle iş güvenliliğini yok edeceği korkusu nedeniyle teknolojik değişimlere karşı yaygın bir direnç görülmektedir. Örgütlerde yeni teknolojilere karşı oluşan direnç uygulama noktasında yeni yetenekler gerektirmesi nedeniyle bu durumda çalışanlar üzerinde güvensizlik duygusu yaratarak işten çıkarılma ve ekonomik güvencelerini kaybetme korkusu yaşatabilmektedir (Tunçer, 2013:388-399).

“Teknoloji, gerek işletme performansını arttırmadaki stratejik rolü, gerekse örgütsel yapı üzerindeki etkileriyle moderatör (farklılaştırıcı-ılımlatıcı) değişken bir rol oynamaktadır” (Demir ve Oktan, 2009:60). Örgütlerde teknoloji bu yönüyle önemli bir güç olmasıyla beraber yarattığı uyum sorununun çözülmesi gerekmektedir. Teknolojinin çalışanlar üzerinde yarattığı psikolojik etkiler ve bu etkilerin örgütlerin performans, motivasyon ve verimliliklerine yaptığı etkinin boyutu da önemli bir sorun olmaktadır. Ayrıca çalışanların teknolojik değişimlere karşı uyum gösterememesi sonucu işten ayrılmak istemeleri yönündeki tutumlarının oluşup olmadığı ve bu durumun öz yeterlilikle aşılabileceği ile ilgili durumlar bu çalışma ile araştırılmak istenilmiştir.

2.1.2. Teknofobi Süreci ve Ortaya Çıkışı

Teknoloji ile insan bir bütün olarak görülmekte ve insanlığın var oluşuyla beraber teknolojinin ortaya çıktığı kabul edilmektedir. İki milyon yıl öncesinde sadece doğada üstünlük sağlamak için araç ve gereçlerin yapıldığı taş devri ile başladığı kabul edilen teknolojinin gidişatı, insanların ilkel hayattan tarım toplumuna geçmesiyle değişen yaşam tarzlarının ihtiyaçlarına göre daha da gelişmiştir. Sanayi devrimiyle beraber (1750-1830) keşfedilen buhar gücünün insan ve hayvanların sahip olduklarından daha büyük bir güce kavuşması ve buhar gücüyle çalışan makinelerin icadı ile teknolojik gelişmeler büyük bir hız kazanmıştır. Bu nedenle Sanayi Devrimi insanlık tarihinin dönüm noktalarından biri olarak görülmektedir (Küçükkalay, 1997:52).

Sanayileşme birlikte kullanılan teknolojinin yol açtığı yüksek üretim kapasitesi çalışma ilişkilerini, insan makine etkileşimini, köklü bir biçimde değiştirmiştir. Artan üretim kapasitesiyle birlikte işgücü arzında da çok yoğun yükselişler yaşanmıştır. Artan işgücü talebi kırsaldan kentlere göçü hızlandırmış çalışanlar eğitimden, sağlıktan kısaca temel yaşam olanaklarından yoksun bir biçimde -o zamana göre- çok yüksek kapasite ile ve teknolojilerle üretim yapan makinelerle tanışmışlardır. Özellikle çalışanlar uzun mesai saatleri ve güç çalışma koşullarına mazur kalmış ve çocuk yaşta işçiler ağır işlerde çalıştırılmıştır (Güzel, 2014). Bu durum işçiler üzerinde korku ve endişe yaratmıştır. Buna bağlı olarak işçiler teknolojiye karşı bir direnç göstermiş ve (Bülbül ve Özbay, 2007) bir tepki olarak ilk yıllarda işçiler tarafından bazı işyerlerinde dokuma makineleri imha edilmiş, daha sonraki yıllar bu yıkımlar giderek yaygınlaşmıştır. Teknolojiye karşı gösterilen bu tepkiler luddist hareket olarak isimlendirilmektedir. “Harekete ismini veren ise efsanevi bir lider olan Ned Ludd idi” (Uslu, 2015: 39). Gösterileri başlatan Ned Ludd’un adına ithafen Luddizm adıyla makinelerin kırılma hareketi, sanayileşmenin ilk dönemlerinde protesto amacıyla tercih edilen bir yöntem olmuştur (Orhan ve Savuk, 2014: 12).

Teknoloji Devrimi olarak da nitelenen Sanayi Devrimi evresinde önemli değişimler yaşanmış ve bilim adamlarının fizik ve kimyada yaptığı buluşlar makinelere aktırılmıştır. Bu dönemde insana dayalı ekonomik yapının değişmeye başlaması söz konusu olmuştur. Makinenin ve süre üretimin egemen olduğu bir ekonomik düzene geçiş olmuştur (Özdemir, 2014: 2). Teknolojik imkanların üretim süreçlerinde kullanılması ile birlikte Sanayi Devrimi önemli bir güce sahip olmuştur.

19. yüzyılın sonlarına doğru artan nüfus ve sanayileşmenin getirdiği rezerv ihtiyaçları karşılamak kaynaklara daha fazla hakim olmak için ülkeler sömürge aramaya başlamışlar ve çıkarları için karşı karşıya gelmişlerdir. Bunun sonucunda 1914’te I. Dünya Savaşı çıkmıştır. Savaş ile silah sanayisinde önemli gelişmeler yaşanmıştır. Özellikle kimyasal silahlar üretilmiş ve nükleer silah alanında çalışmalar başlamıştır (Özgür, 2006).

I. Dünya ve II. Dünya Savaşında teknolojinin silah sanayisinde kullanılması ile çevresel sorunlar yaşanmaya başlamıştır. Bu nedenle teknolojinin insana ve doğaya sanıldığından çok daha fazla zararlı olabileceği anlaşılmış ve teknolojik üretim

yapmanın, her zaman insan yararına olmadığı düşüncesi ortaya çıkmaya başlamıştır (Aksoy, 2003:6).

Teknolojik gelişmelere karşı duyulan kaygıları ilk olarak Jacques Rousseau dile getirmiştir. Ona göre insanlar teknolojinin yaratmış olduğu ilerlemelere rağmen başarısız, mutsuz ve kaygı içerisindedir (Saçlı, 2009:169). Heidegger (1997), daha ileri giderek teknolojiyi ret etmekte ve teknolojinin insan yaşamını yok ettiğini ileri sürmektedir. Bunalımın nedeni olarak insan-çevre merkezli bir üretim anlayışından çok üretim-tüketim merkezli ve sömürücü bir anlayışın giderek yaygın bir hal alması gösterilmektedir.

Teknoloji odaklı olmanın yarattığı olumsuzlar gelecekte yaşanacağı muhtemel görülen olaylara yönelik duyulan kaygıları artırmıştır. Buradan hareketle film sektörü konuya dikkat çekmek üzere eğilmiştir. Örneğin Nükleer korkusu, radyasyon-mutasyon konulu çok sayıda film çekilmesine neden olmuştur. Özellikle I. Dünya Savaşı ve onu takip eden II. Dünya Savaşı ile bilim-kurgu filmlerinde bilime duyulan hayranlık yerini çeşitli kuşkulara bırakmıştır (Demir, 2009:10). Bilim adamlarının yarattığı bilimsel kazaların örneğin The Fly filminde yaşanan bilimsel kaza sonucu genetiği değiştirilen sineğin yarattığı koku insanlar üzerinde etkili olmuştur. Tarantula, Food of the Gods, Bug, Piranha, Night of the Lepus, Alligator gibi filmlerle de kimyasal-biyolojik kirlenme neticesinde yaşanan mutasyonların yaratacağı etkiler anlatılmaya çalışılmıştır. Günümüzde ise makinelerin insanlığı yok edeceği ya da tümüyle esir alacağı olası bir tekno-dünyadan bahsedilmektedir. Bunu anlatan en güncel örnek Demon Seed, Terminator, Matrix filmleri ile günümüzde ise Ex Machina gibi yapay zekânın insanlığı nasıl ele geçireceği korkusunun en güncel örnektir (Güçhan, 2004).

2.1.3. Korku (Fobi) Kavramı, Oluşumu ve Teknofobi İlişkisi

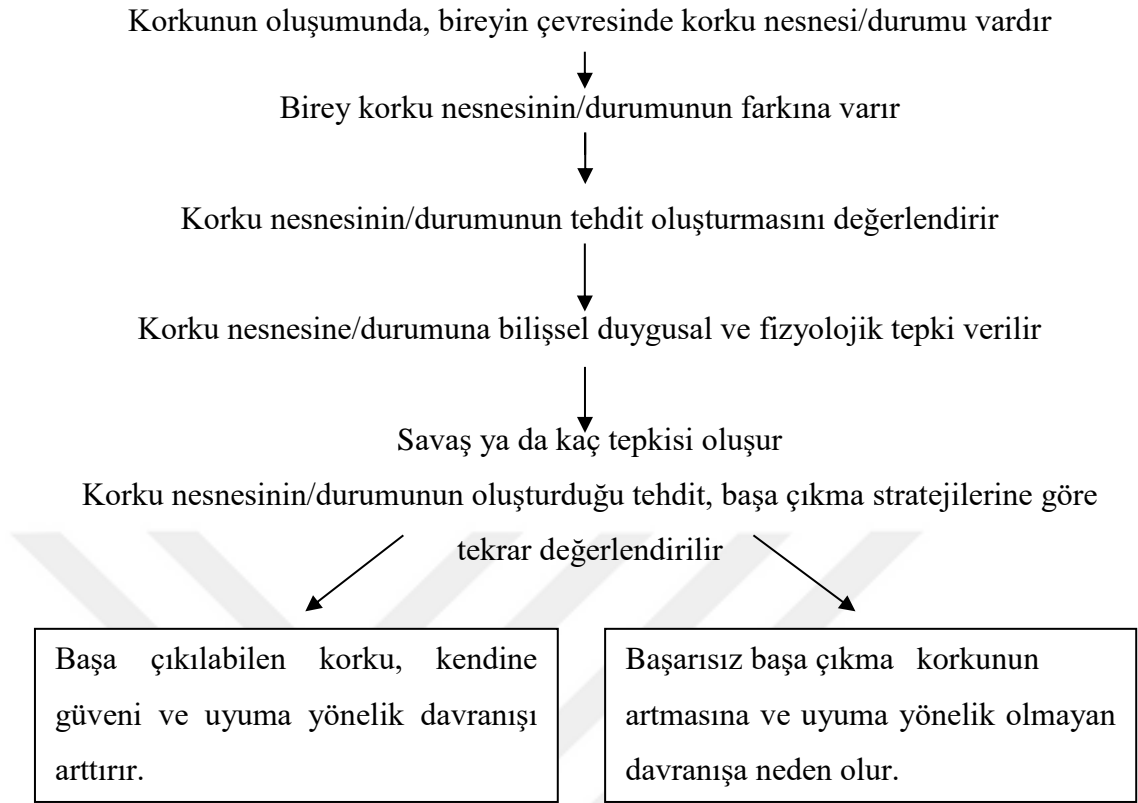
Korku, insanın doğduğu andan itibaren onunla var olan bir his ve çoğu zaman alışla gelmiş bir psikolojik etki olarak kabul edilmektedir. Bu durum ister kaygıya dayalı bozukluk olarak görülsün, isterse sıradan psikolojik bir tepki olarak değerlendirilsin neticeleri itibariyle insanların hayatlarında derin izler bıraktığı bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır (Güler, 2004:2).

Korku duygusu, “gerçek veya beklenen bir tehlike ile yoğun bir acı karşısında uyanan ve coşku, beniz sararması, ağız kurumaması, kalp, solunum hızlanması vb.

belirtileri olan veya daha karmaşık fizyolojik değişmelerle kendini gösteren duygu” olarak Türk Dil Kurumu’nda tanımlanmıştır. İngilizce “fear” anlamına gelen ve eski İngilizcede yıkım ya da uyarı için kullanılan “fear” kelimesinden türeyen korku günümüzde temel bir duygu ifade etmek için kullanılmaktadır (Beck ve Emery, 2006). Ayrıca literatürde bazı yazarların farklı bakış açılarına göre korku duygusu tanımlanmıştır.

Rachman (2004) korkuyu, kişiye özel belirli bir odağı olan algılanabilir ya da tanımlanabilir bir tehlikenin hissedildiği anda gerçekleşen ve tehlike ortadan kalktığında duran duygusal bir tepki olarak ifade etmiştir. “Young, korkuyu içinde bulunulan ortamın algılanmasıyla ortaya çıkan, iç organları harekete geçiren, bedende, davranışta ve bilinçte kendini belirten duygusal bir süreç olarak tanımlamıştır” (Eren, 2005: 2). Adolphs’a (2013) göre de korku; içinde bulunulan duruma bağlı olarak uyaranlar kümesi arasında araya giren ve değişken olan davranışsal tepkilerdir. Witte ve Allen (2000) korkuyu, uyarılma düzeyi ile birlikte eşit seviyede olan negatif değerdeki duygu olarak tanımlamaktadır.

19. yy.dan bu zamana kadar birçok araştırmacı korkunun nedenleri üzerinde incelemeler yapmışlar ve korkunun oluşumu ile sürdürülmesini aşağıdaki şekil ile sembolize etmişlerdir (Elmacı, 2008:23):



Şekil 2.1. Korkunun Oluşturulması ve Sürdürülmesi

Kaynak: Elmacı, 2008: 23.

Yapılan tanımlar ile oluşum sürecine bakıldığında korku duygusunun normal, sıradan bir duygu olduğu anlaşılmaktadır. Tehlike anında saldırı veya kaçma şeklinde davranışlar üreterek bireyin varlığını devam ettirmesine yardımcı olduğu için de faydalıdır (Karlı, 2013:78). Ancak korkunun durumun istekleri ile orantısız şekilde aşırı korku haline dönüşmesi ve açıklanamaz veya mantık dışı; kendi kontrollünde olmayan ve bu korkulan durumdan kaçınılmasına yol açan fobiye dönüşmesi bireyin sosyal ve mesleki yaşamını olumsuz etkileyebilmektedir (Karlı, 2013:78, Reuterskiöld, 2009:16).

Bazen normal olan ve olması gereken durumlar da korkutucu hale gelebilmektedir. Örneğin değişim; doğa nasıl varlığını devam ettirmek için kendini değiştiriyorsa, insanlar ve toplumlar da isteseler de istemeseler de değişen çevre, ilişkiler ve koşullar karşısında değişimi yaşamaktadırlar. Değişim olan durumu bozması, bilinen ve alışık olunandan vazgeçilmesi yani belirsizlik ortamının yaşanması nedeniyle korkutucu gelmektedir. Bu belirsizlik hali insanları korkutur. Çünkü

belirsizlik insanların güven duygularını tehdit etmektedir. İnsanlar alıştıkları ve bildikleri ortamlarda kendilerini güvende hissederler ve bu durumun bozulacağı korkusu sebebiyle insanlar değişime direnç göstermektedirler (Aksoy, 2014).

İnsanlık tarihinin geçirdiği evreler boyunca birçok alanda değişim olmuş ve hala devam eden bu değişim sürecine hız kazandıran Sanayi Devrimi olmuştur (Yalçınkaya, 2001). 1750-1850 yılları arasında teknolojik gelişmeler birbirini bağlı olarak bir dizi yenilikler getirmiştir. 1711 yılında Newcomen'nin icat ettiği buhar makinesinin 1784'de James Watt tarafından geliştirilmesi ile buhar gücüne dayalı makineler yaygınlık kazanarak seri üretime geçilmiştir. Bu gelişime bağlı olarak Water Frame iplik eğirme makinesinin icadıyla da iplik ve dokuma sektöründe ve demir ve kömür madenlerinin makinelerde kullanılması gibi gelişmeler teknolojinin daha da hızlı ilerlemesine yol açmıştır. Bu gelişmelere bağlı olarak da ekonomik yapıda dönüşümler olmuştur. Ayrıca teknolojik gelişmeler işgücünün uzmanlaşması ve yeni iş bölümlerinin ortaya çıkması ile yeni bir işçi sınıfının oluşmasına neden olmuştur. Ayrıca 1840-1870 yılları arasında birbirini izleyen teknolojik gelişmeler insanı makinenin bir parçası haline getirmiş ve çok ağır koşullarda, küçük yaştaki çocuklar çalıştırılmıştır (Başer, 2011). Karl Marks da 1867 yılında yazdığı *Das Kapital* adlı kitabıyla emeğin mülksüzleştirilmesine ve işgücünde yaşanan olumsuz değişimlere dikkat çekmiştir. Emeğin göz ardı edilmesi, düşük ücretlerle işçilerin çalıştırılması gibi nedenler sonucu karşıt bir eylem olarak Ned Ludham'ın başını çektiği makine kırma faaliyetleri olarak başlayan ve günümüzde devam eden teknoloji karşıtı olan gruplar ve toplumlar bulunmaktadır. Örneğin teknoloji karşıtlığı uğruna Ted Kazcynski profesörlük görevinden istifa etmesi ve teknoloji karşıtı birçok gösteride bulunması (Orhan ve Savuk, 2014:11); buna örnek olarak gösterilebilir. Amerika'da yaşayan Amish topluluğu da teknoloji karşıtıdır. Bu topluluğun teknolojik ürünleri reddetmeleri olarak da teknolojinin insana dünyayı sevdireceğini, dünyayı sevmesi sonucunda da teknolojik ürünlerin insanları kötülük yapmaya sevk edeceğini düşüncülerinden dolayı karşı çıkmaktadırlar (Güneri vd., 2015:7). Ayrıca teknolojiye duyulan korkunun insanlara neler yaptırabileceğini 2011 yapımı *Black Mirror* adlı dizi 3 çarpıcı bölümle anlatmıştır ve *Black Mirror* teknolojiye eleştiriler yöneltmiştir (Özbaş Anbarlı ve Ceyhan, 2013: 243).

Teknolojide yaşanan bu değişimlerin artan bir ivmede devam etmesi teknoloji ve insan arasında uyum sorunu ortaya çıkarmıştır. Bireyin yaşamına direk dahil olan ve seçme konusunda inisiyatif kullanmasına mecbur bırakan teknolojik yapının insanlarda psikolojik tepkilere yol açması doğal gözükmemektedir. Ancak gerçeklere dayanmayan ve normal olmayan iki uç noktası bulunmaktadır. Bu iki uç nokta teknoloji korkusu olarak teknofobi (technophobia) ve teknoloji hayranlığı olarak teknomani (technophilia) kavramları ile dile getirilmektedir. Teknomani durumunda olan insanlar gerekli gereksiz tüm yeni teknolojileri yaşamlarına dahil etmeleri ve bunu bir güç oyunu haline getirmeleri bir sorun oluşturmazken, bireysel bir tepki olarak nitelendirilen teknoloji korkusu yani teknofobi bir sorun teşkil etmektedir. Bu sorun genellikle bireyin teknolojiye uyum sağlayamaması durumunda ortaya çıkmaktadır. (Gürcan-Namlu, 2002).

Teknolojiyle uyum yakalanmaması durumunda bireylerin iş, sosyal ve özel yaşamları üzerinde psikolojik etkiler yaratması ve bunun sonucunda bireylerin teknolojiye karşı korku, endişe ve kaygı içerisinde yaklaşılmasına neden olabileceği literatürde görülmektedir.

2.1.4. Teknofobi Kavramı

Korku, tehlike düşüncesinin uyandırdığı içgüdüsel bir tepkidir. Kaygı da aşırı korku reaksiyonu içerir ve bu durumda olan kişiler buldukları yerlerden kaçma ve korunmak isterler (Gençöz, 2010). Eğer korkular hastalık derecesindeyse ve dehşet duygusuna yakınsa bu durum fobi olarak tanımlanmıştır. Fobisi olan kişilerde nabız hızlanır, tüylerde ürperme meydana gelir, kan basıncı değerlerinde düşüş ve çıkışlar, ellerde ve ayaklarda üşme, yüzde kızarma, mide bulantısı ve terleme gibi belirtiler görülebilmektedir (Ay, 2010:15).

Yunan mitolojisindeki korku tanrısından gelen bir kavram olarak fobi, bireyin korkularını açıklamakta kullanılmaktadır. Literatürde pek çok farklı fobi tanımı yer almaktadır. Fobik bir durumlar karşılaşan birey; belirgin, şiddetli, mantıksız ve ısrarlı bir korku ile yüzleşmek durumunda kalmaktadır (Lapsekili ve Yelboğa, 2014: 168).

Kaplan ve Sadock (2007) fobi; özel bir nesne veya durum karşısında kalıcı ya da aşırı korku duymak olarak belirtmiştir. Ferrari (1986) de; kötü sonuçların ortaya çıkma olasılığı düşük olan, belirli bir nesne veya hadise için duyulan gerçek hariçi korku olarak ifade etmektedir. Ayrıca Aaron T. Beck , Emery ve Greenberg'e (1985)

göre de: bir nesneye karşı, tehlike kaynağı olamayacağı kesin olarak bilinse dahi kalıcı ve yoğun korku hissetme durumudur.

Birleşmiş Milletlerde yeni teknolojilere karşı olumsuz yaklaşımlar vardır. Bunu Lee (1970) yaptığı ilk ulusal çalışmayla ortaya koymuştur. Ayrıca 1996 yılında Motorola tarafından yapılan araştırma İngiliz halkının yüzde 49'nun bilgisayar kullanmadığı ve yüzde 43'nün de hiçbir yeni teknoloji kullanmadığını ortaya çıkarmıştır. Bu sonuçların yanında bilgisayar kullanmayı bilenlerde de belirgin bir ilgisizlik saptanmıştır (Gilbert vd., 2003:253).

Daniel 2005'de yazdığı Tecohnophobia adlı kitabıyla da teknolojinin ölümsüz olduğuna sürekli bir gelişim içinde olmasının insanları korkmasına neden olabileceğini ifade ederek teknolojiye karşı bir korkunun varlığının oluştuğuna dikkat çekmeye çalışmıştır (Dinello, 2005).

2.1.5. Literatürde Teknofobi

Brosnan (1998), bu durumun kaygı ve olumsuz yaklaşımlar gibi psikolojik faktörlerin konuyla ilgili kişileri yeni teknolojileri kullanmaktan alıkoymuyor olabileceğine dikkat çekmiştir. Bunu Jay (1981) bilgisayar fobisi olarak tanımlamış ve bu durumu “bilgisayarlardan söz etmeye hatta bilgisayarları düşünmeye karşı direnç, bilgisayarlara karşı korku veya kaygı, bilgisayarlar hakkında düşmanca veya saldırgan düşünceler” olarak ifade etmiştir. (Akt.Gilbert ve vd.,2003:253-254).

Jay'ın yaptığı bu tanım daha da genişletilmiş ve Rosen ve Weil tarafından şu tanımlara yer verilmiştir (Akt. Juutinen ve diğerleri, 2011:105);

1. Mevcut veya gelecekteki bilgisayar ve bilgisayarla ilişkili etkileşimler hakkında duyulan kaygı
2. Bilgisayarların işleyişleri ya da toplumsal etkilerine yönelik oluşan genel olumsuz tavır ve/ veya
3. Bilgisayarla gelecekte veya anında iletişim sürecinde ortaya çıkan olumsuz düşünceler ve özeleştiriler.

Yapılan bu gibi tanımlarla teknofobinin kavramlaştırılmasında temel alınarak konuyla ilgili araştırmacılar tarafından teknofobi ile ilgili şu tanımlar yapılmıştır;

Market (1993), teknofobiye teknoloji, bilim ve bu disiplinlerle ilgili değişikliklerin neden olduğu ve bununla dolaylı önem sahip olan toplumsal baskılara bağlı olarak yeni teknolojilerden faydalanmamak anksiyeteyi kabul etmek şeklinde tanımlamıştır. Brossan da teknofobiye genel bir kavram olarak bilgisayar kaygısı ve olumsuz tutumların birleşimi olarak tanımlarken (Sarja, 2015:209), Rosen ve Weil (1995) ise teknofobiye bireysel tutum ve davranışların yanında “bilgisayarlı teknolojilere ve bu teknolojilerle ilintili örgütsel faaliyetlere ve sosyal hayata yönelik negatif tutumlar içinde olmak” şeklinde ifade etmektedir.

Yapılan bu tanımlarla teknofobinin çerçevesi genişletilmiştir. Temel kabul modelleri oluşturulmuş ve Moore ve Benbasat (1991) yeniliklerin yayılımı (diffusion of innovation) boyutunu ele alırken.; Davis, Bagozzi ve Warshaw (1989) ile Venkatesh ve Davis (1996) teknolojiyi kabul teorisi (The technology acceptance model) ile teknolojiye karşı tutumları irdelemiştir. Compeau ve Higgins (1995) ile Hill, Smith ve Mann (1987) sosyal biliş teorisi (social cognitive theory) sosyal boyuta olan etkilerine dikkat çekerek Mathieson (1991) ile Taylor ve Todd (1995) planlı davranış teorisi (The theory of planned behavior) ile davranışlar üzerine etkileri çerçevesinde incelemeler yaparak teknofobinin teorik çerçevesinin oluşmasına katkıda bulunmuşlardır.

Birçok kişi teknofobik olduğunun farkında değildir, hatta farkında olsalar bile fobik olduğunu kabul etmezler. 1980 yılında yapılan bir çalışmada bilgisayar kullanan bireylerin %30-35 oranında anksiyetesinin olduğunu göstermiştir. Kimlerin teknofobik olduğuna yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Örneğin Williams (1994) Amerikan halkı, Bozionelos İngiltere’deki yöneticiler (1996), Rosen ve Wiel (1992-1995) Amerika’daki 503 okuldaki öğrenciler üzerine yaptıkları çalışmalarla teknofobik kişilikler araştırılmıştır (Akt. Aquilina, 2011).

Neden teknofobik kişiliklerin görüldüğüne yönelik yapılan araştırmalardan biri İngiltere Bath Üniversitesindeki araştırmacıların 2010 yılında yaptıkları çalışmalardır. Dr. Brossan tarafından yürütülen bu araştırma teknofobinin anne karnındayken oluştuğunu ve salgılanan testosteron hormonunun düzeyine göre belirlendiğini ve bu hormonun az ya da çok salgılanması kişilerin gelecekteki yeni teknolojilere karşı tutumlarının nasıl şekillendiğinin göstergesi olarak görülmektedir (Uslu ve diğerleri, 2012:77).

Literatürde teknofobi ile ilgili yapılan çalışmalarda ayrıca yaş, cinsiyet, bilgisayar kullanım düzeyleri ile ilgili durumlar da araştırılmıştır. Çalışmaların sonucunda yaşlılar ve kadınların daha fazla teknofobik olduğu belirlenmiş, özellikle de kadınlar bu durumun daha fazla olduğu görülmüştür. Bunun nedeni de üretilen teknolojilerin erkeklere yönelik olduğu için kadınların başarılı ve etkili kullanamayacakları şeklinde temellendirilmesi olarak gösterilmektedir (Göker, 2007: 294).

2.1.6. Örgütlerde Yaşanan Teknofobi

Teknoloji, örgütlerin rekabet etmede yaşadıkları problemleri aşma konusunda önemli bir güç kaynağı olabilmektedir. Bu nedenle rekabette vazgeçilmez unsurlardan olan teknoloji örgütün yapısının ve yönetim felsefesinin değişimine neden olmaktadır (Liker vd.,1999:582). Teknoloji kullanmak isteyen örgütlerin bunları satın almasında yaşayacakları maliyetle ilgili sorunların yanında bu teknolojiyi kullanacak gerekli olan uzmanlaşmış işgücünü bulması ve yetiştirmesi de ayrıca bir sorun oluşturmaktadır (Saçlı, 2009:174-175). Maliyetle ilgili sorunları aşarak satın aldıkları teknolojilerin değişmesine neden olan örgüt yapısına ve yönetim felsefesine uyum göstermede en başta işçiler sorun yaşamaktadır. Yeni teknolojilerin giderek geliştiği günümüz koşullarında teknofobinin varlığı, işletmenin performans düzeyini düşürebilmektedir (İbrahimoglu, Seyhan ve Bal, 2015: 614). Bu yenilikler işletmelere olumlu katkılar sağlamanın yanında olumsuz etkiler doğmasına da neden olmaktadır. Bunun yanında işletmelerde motivasyon, verimlilik üzerine de olumsuz etkiler yaratmaktadır. (Anbar, 2002). Yeni teknolojiler, işletmelerin ihtiyaç duyacağı insan gücünü sayı ve nitelik yönünden etkileyebilir ve aynı zamanda bu değişim mevcut işçiler üzerinde de psikolojik etkilere neden olabilmektedir (İpçioğlu ve vd., 2009:123).

Teknolojik değişimler sonucu işçiler örgütlerde yaşadığı sorunlardan biri de yabancılaşmadır. Kavramsal olarak yabancılaşma, kendine, topluma ve sosyal normlar ile kültürel çevresine olan uyumun azalmasıyla birlikte çevresine yönelik olan kontrol etkinliğinin de azalması, kontrol ve uyumun giderek düşmesi ile kişinin belli bir süre sonra ümitsizliğe ve yalnızlığı kapılması durumudur (Taştan vd., 2014:124). Literatürde işe yabancılaşma ile ilgili farklı tanımlar bulunmaktadır.

Pearlin (1962: 315-316) ise işe yabancılaşmayı kişinin yaptığı işe karşı güçsüzlük hissi ve işine karşı hissetmiş olduğu kontrolü kaybetme duygusu olarak

tanımlamıştır. Aiken ve Hage (1996:497) ise kariyer hedeflerinden uzaklaşma ve profesyonel normlara uyum sağlayamadan oluşan olumsuz duygular olarak ifade etmişlerdir. Hirschfeld ve Feild (2000:790) işe yabancılaşmayı işe karşı isteksiz olmak olarak ifade etmişlerdir.

Karl Marx'a göre işe yabancılaşma işçilerin yaratıcılıklarını gösterememesine sebep olmuştur. Marksist bakış açısına göre işçilerin işe yabancılaşması "endüstriyel kapitalist ekonominin doğal bir sonucudur". Bu nedenle işçiler gerçekleştirdikleri iş ve üretim üzerindeki kontrollerini kaybetmekte ve sadece karını en üst düzeye çıkarmak isteyen işverenlerin amaçlarını yerine getirmeye çalışmaktadırlar (Akt. Özbek, 2011:233). Bu durumda olan "İşgörenler kendilerinin, sadece üretim yapan robotlar olarak görüldüğü hissine kapılır, örgüt yaşamında beklentilerine ulaşamaz ve yöneticilerin katı uygulamaları ile karşılaşılırsa, yabancılaşmak veya saldırgan olmak gibi farklı tepkisel davranışlarda bulunabileceklerdir" (Şimşek vd., 2006:575).

İşçilerin örgüte yabancılaşmasına neden olan bu durum psikolojik ve sosyolojik nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır. Psikolojik nedenler olarak iş bölümü, toplu haberleşme araçları, çalışma koşulları, tutum ve değerler, inanç iken sosyolojik nedenler olarak da toplumsal ve kültürel yapı, ekonomik yapı, teknolojik yapı, endüstriyelleşme ve şehirleşme olarak sınıflandırılmaktadır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008)

Sosyolojik nedenler arasında yer alan teknoloji ile yabancılaşma ilişkisinde farklı çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan Pappenheim, iki farklı görüşün olduğunu ifade etmiştir. Bu görüşler (Çilesiz, 2014:21);

- Teknoloji ilerleme manasına gelmekte ve insanlığın refahına katkıda bulunmaktadır. Bu görüşe sahip olanlar teknolojinin hizmet ettiği amaçlar açısından tafrsız ve kayıtsızdırlar.
- Teknoloji insani değerleri öldürerek insanın robotlaşmasına ve kontrollün insandan makinelere geçmesine yol açmaktadır. Bu görüşe sahip olanlar, insan ruhu ile teknoloji arasında bir uyumsuzluğun olduğuna ve aşılması imkansız olan bir boşluğun ortaya çıktığına inanmaktadırlar. Bu nedenle

teknoloji kazanırken insanlığın kaybettiği bir gelişmenin kurbanı haline gelmektedir.

Ayrıca beyaz yakalılar diye tabir edilen yöneticiler ile alt kademede çalışanlar arasında teknolojik aletlerin kullanımı yönünde bir sorun oluşmaktadır. Alt tabakada çalışan işçilerin bu aletlerin sadece yöneticilerin kullanabileceği düşüncesi de işçilerin arasında bir tabakalaşmaya neden olabilmekte ve bu durum da yabancılaşmaya zemin hazırlamaktadır. (Göktürk, 2007:214).

Yabancılaşma psikolojik olarak işçilerde işten uzaklaşma isteği ve işe karşı olan ilgileri azaltacağı için işçilerin motivasyonunu, verimliliğini düşürmektedir (Sulu vd., 2010:29).

Yeni teknolojilerin yaratacağı öğrenme güçlüklerinin yanında işleri kolaylaştırıp kolaylaştırmadığına bağlı olarak da örgütsel bağlığa olumsuz etkileri olabilmektedir (Acar,2009).

Teknolojik yenilikler stres ortamı yaratması ve işgücünün gereksiz kılması yönüyle de işçileri etkilemektedir (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005:276-277). Ayrıca monotonluk, can sıkıntısı, yorgunluk, yetersizleşme, iş tatminsizliği ve kaygı yönüyle de etkilemektedir (Kara ve vd., 2013:666).

Teknolojik değişim, işçilerin üzerinde işten çıkarılma ve iş güvencesizliği gibi ekonomik etkiler de yaratmaktadır. İşsizlik kaygıları iş güvencesinin olmadığı özellikle özel sektör çalışanların iş güvencesine tabi olmamaları nedeniyle daha fazla görülmekte ve işsizlik kaygılarının temelinde işçinin her an işsiz kalma korkusu yer almaktadır (Aytaç ve Keser, 2002).

Ayrıca zihinsel çalışma sıklığının artması, bunların kullanılmasına yönelik hızlı öğrenme istemlere neden olması, yoğun zaman baskısı, uzun çalışma saatleri, aşırı bilgi yüklenmesi, olumsuz ve ergonomik olmayan çalışma koşulları, verimliliği artırmak için yoğun baskı, yeni iş organizasyonuna adaptasyon, işte yaşanan mobbing ve özen isteyen bazı işlerde aşırı duygusal yüklenme gibi durumlar yaşanabilmektedir (Önal, 2001). Bunun sonucunda yaşanan fiziksel sorunlar ve sağlık sorunları, iş kazaları ve mesleki hastalıkları artmaktadır. Ekonomik anlamda ciddi maliyetlere yol açan bu durum WHO'ya göre, dünya gayri milli hâsılanın %4-5 oranına tekabül etmektedir (Tekin, 2014:7-8).

Uslu ve diğerklerinin (2012) yaptığı çalışma ile de yaş ve kuşak farklılıklarına göre de teknolojiye olan bakış açılarında değişiklikler yaşandığı gösterilmektedir. İşletmelerde de işçilerin arasında yaş ve kuşaklık farklılıkları da dikkate alındığında teknolojiye yönelik tutumları değişmesi konusunda sıkıntılar yaşanması doğal gözükmektedir.

Örgütlerde teknolojinin getirdiği bu sıkıntılar işçilerde kaygı, stres, endişe yaratması teknofobik durumların yaşanmasına neden olduğu literatürde görülmektedir.

2.2. TEKNOFOBİ İLE İLGİLİ DİĞER KAVRAMLAR

Literatürde teknofobi kavramı ile ilişkisi olan bazı kavramlar aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2.1. Teknostres (Technostres)

Stres, İngiliz dilinde kullanılmaya başlanılmış ve Latince kökünden türemiş bir kelimedir. İlk kez stres kelimesini Selye kullanmış ve “vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepkidir” şeklinde ifade etmiştir. (Serban, 1976:137). John J. Schermerboren vd. (1998:165)’ne göre stres bireylerde oluşan olağanüstü taleplerin, kısıtlamaların veya fırsatların yarattığı gerginlik halidir. Teknoloji kullanımına dayalı olarak ortaya çıkan stres, teknostres olarak nitelendirilmektedir (Çoklar vd, 2016: 73).

Teknolojinin bir ürünü ya da bedeli olarak karşımıza çıkan stres ise teknostres olarak adlandırılmaktadır. Teknostres adını ilk kullanan Charles BROD tarafından kavram şu şekilde tanımlanmıştır; “yeni teknolojilere uyum sağlayamamaktan doğan, modern bir adaptasyon hastalığıdır” (Akt. Gür Akınoğlu, 1993:160).

Brod’un (1984) yazdığı “Technostress: the Human Cost of the Computer Revolution” adlı kitabında teknostresin belirtilerine ilişkin araştırmalarına yer verilmiş ve bilgisayarlardan korkan ya da isteklerinde kararsız olan kimselerin ilk belirtilerinin kaygı olduğunu belirtilmiştir. Bu kaygı durumunun birçok şekilde görülebildiğini ve bunların; sinirlilik, baş ağrısı, kâbuslar, bilgisayar veya teknolojiyi ret etme, öğrenilmesine karşı direnç olarak ifade etmiştir. Ayrıca tekno kaygının en fazla işveren, akranlar ve genel kültür baskısını hissedenlerde olduğu ve bunun sonucu

olarak da bilgisayarın kullanımını veya kabulü yönünde bireyleri etkilediğini belirtmiştir (Yu vd., 2009).

Davis-Milis (1998) özellikle teknoloji ile insan arasındaki uyum durumunda teknostrese rastlandığını belirtmiştir. Clark ve Kalin (1996) 'e göre de, teknostres "değişime direnç"tir. Lina Ennis'in Technostres adlı makalesindeki yaptığı araştırma sonucuna göre teknostresin nedenleri (Akt. Prabhakaran ve Mishra, 2012);

- Teknoloji değişim oranı
- Standardizasyon eksikliği
- Bireylerin teçhizatla ilgili eğitim eksikliği
- Teknolojinin güvenilirliği
- Bireyler üzerinde iş yükü artışı
- İş rollerindeki değişiklikler

Teknostresin iş stresi üzerindeki etkileri; İş, bireyin yaşamı içinde önemli bir zaman ve yer kaplamaktadır. İşle ilgili yaşanan stres bireyin psikolojik ve fizyolojik sağlığını olumsuz olarak etkilemektedir. Ayrıca günümüzde iş yerinde yaşanan stresin yarattığı kayıp iş saatleri ve düşük verimlilik sonucu ortaya çıkan maliyetler yüksek rakamlarla ifade edilmektedir. Teknoloji; iş yaşamında sağladığı kolaylıklar ve sağlık risklerini azaltması veya oluşacak olumsuz durumları önlemesine rağmen iş ve işgören arasında yeni problemler ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Teknoloji ile beraber oluşabilecek bu problemler genel olarak aşağıdaki gibi özetlenebilir (Kalay vd., 2009);

- Eski işlere oranla daha fazla dikkat ve konsantrasyon gerekmesi, bunun verdiği yorgunluk hissi,
- Makine ile diyalogda, makinenin süratli zincirleme komut beklentilerinin neden olduğu stres,
- Sürekli ekran başında olmanın verdiği yorgunluk ve monotonluk,
- Diğer çalışma arkadaşlarıyla olan diyalogun azalması sonucu ortaya çıkan sosyal izolasyon,
- Yeni iletişim teknolojileri ile performans denetimlerinin kolaylaşması,

- Denetimlerin arttırılması ve işlerin hızlandırılması durumlarında ortaya çıkabilecek aşırı yüklenme ve stres. Uzun süre ekran başında çalışma ve/veya ergonomik açıdan yetersizlikler,
- Donanımın neden olduğu gözle ilgili yorgunluk, yanma, kızarma, ağrı gibi rahatsızlıklar,
- Ergonomik olarak yetersiz şekillendirilmiş makine kullanma ve yerleşim koşulları (oturma şekli, ekranın yeri gibi) sonucu oluşan bedensel ağrılar,
- Kullanan kişilerle uyum içinde olmayan ya da yetersiz, hatalı yazılımların yol açtığı sinirsel rahatsızlıklardır.

2.2.2. Bilgisayar Kaygısı (Computer Anxiety)

Raub (1981) bilgisayar kaygısını, kişisel bilgisayarları gözdağı verici olarak tabir eden bireylerde görülen kompleks duygusal tepki olarak tanımlamaktadır. Daha güncel olarak Mcinerney vd. (1994) bilgisayar kaygısını, bilgisayar teknolojisine eşlik eden sinirlilik, ürkme ve düşmanlık duygularının getirdiği korkuya dayalı bir duygusal bir tepki olarak tanımlamıştır. Ayrıca Chua vd., (1999) bilgisayarları kullanma ihtimali olan kişilerin duydukları korku olarak tanımlamıştır.

1980’li yıllardan bu yana bilgisayar kaygısına yönelik araştırmalar önem kazanmıştır. Çalışmaların iki temel alanı olmuştur ve bunlar; bilgisayar kaygısının önemli olup olmadığı, bilgisayar kaygısının nasıl azaltılacağı şeklindedir. Bilgisayar kaygısının önemli olup olmadığı yönünde yapılan çalışmalarda yüksek kaygı düzeyine sahip bireylerin dezavantajlı bir konuma sahip olabildikleri görülmüştür. Bu durumda bilişsel performans ve öğrenme üzerinde olumsuz bir etkiye neden olarak yeni bir öğrenme gerçekleşir ve direncin belirgin olduğu durumlarda kaygı varlık haline gelmektedir (Ağaoğlu vd., 2008:46).

Rosen ve Maguire (1990) 109 bilimsel çalışma ile ilgili olarak bir meta çözümleme gerçekleştirmişler ve bilgisayarı kullanmayla ilgili kaygı sırası sorgulamışlardır. Sonuç olarak katılanların %25’ini etkilediğini ve bilgisayar kaygısını daha önce yaşanan bilgisayarla ilgili sıkıntılı etkileşimler olarak değerlendirmişlerdir. Gordan (1993) West Virginia'daki teknik öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada katılımcı teknik öğretmenlerinin %46’sının genel bir bilgisayar kaygısı yaşadığını ortaya çıkarmıştır.

Bilgisayar kaygısını ortadan kaldıramaya yönelik Shah vd., (2007) yılında yaptığı araştırma ile bilgisayar deneyimi bilgisayar kaygısıyla tutarlı bir korelasyon içinde olduğunu ortaya koymuş, bilgi ve becerilerle de negatif bir ilişki içinde olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Loyd vd., (1984) ise bilgisayar kaygısını oluşmasındaki temel etmeni bilgisayarlarla yakınlığın azlığı olarak yorumlamıştır.

Bilgisayar kaygısı çok boyutlu bir yapı olarak kavramlaştırılmaktadır. Torkzadeh ve Angulo (1992) bilgisayar kaygısının üç önemli boyutunun olduğunu ve bunların; psikolojik, operasyonel ve sosyolojik olarak belirtmektedir. Psikolojik boyut olarak bilgisayarlara yönelik tutumları, öz-yeterlilik, kişilik tipleri, kaçınma ve kendini algılamaları şeklinde olduğunu tespit etmişlerdir. Operasyonel boyut genellikle bilgisayar kursları, öğretmenler, kişisel bilgisayara sahibi olma ve bilgisayar doğası sonucu oluşan bilgisayar ile deneyimlerdir. Sosyolojik boyut ise yaş, cinsiyet, milliyet, sosyo-ekonomik statü ve çalışma alanının faktörlerine bağlı bir boyut olarak ifade edilmektedir (Akt.Şimşek, 2011:178). Ayrıca bilgisayar anksiyetesi teorik açıdan bakıldığında bu duygunun ortaya çıkmasını destekleyen öncüler arasında değişkenler yer almaktadır (Maricutoiu, 2014:312). Bu öncüler arasında yer alan değişkenler; bilgisayarlara önceki deneyim, kişilik ve demografik özelliklerdir (Rahimi ve Yadollahi, 2001:204).

2.2.2.1. Demografik özellikler ve bilgisayar kaygısı

Literatürde bilgisayar kaygısı yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, sosyal ve ekonomik durum gibi kişisel özellikler araştırılmıştır.

Yaş ile bilgisayar kaygısı arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Dyck ve Smither (1994), geniş yaş aralıkları ile yaptıkları çalışmada genç yetişkinlerin yaşlı yetişkinlere göre daha az bilgisayar kaygısı olduğu yönünde sonuçlar elde etmişlerdir. Daha az denekle yapılan çalışmalarda ise bilgisayar kaygısına yaş kriterinin hiçbir etkisi olmadığı yönünde bulgular elde edilmiştir (Maurer, 1991:30). Çevik ve Baloğlu (2007) okul idarecilerinin bilgisayar kaygı seviyelerini inceledikleri çalışmada 49-60 yaş arasındaki idarecilerin 37-48 yaş ve 27-36 yaş idarecilere göre daha kaygılı olduklarını görmüşlerdir.

Cinsiyet ile bilgisayar kaygısı arasındaki ilişki araştırılan çalışmalarda da farklı bulgular elde edilmiştir. Loyd ve diğerlerinin (1987) yaptıkları bir çalışmada erkek

öğrencilerinin kız öğrencilere göre bilgisayarlar kullanımına yönelik daha olumlu tutum sergiledikleri ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir. Yılmaz ve Eşgi (2011), il denetmenleri üzerinde yaptıkları araştırmada bilgisayar kaygı düzeylerinin cinsiyetle anlamlı farklı düzeyler gösterdiğini ve kadın denetmenlerin erkek denetmenlere göre bilgisayar kaygı seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna elde etmişlerdir. “İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Alanda Teknoloji Kullanımı İle Bilgisayar Kaygısı Düzeyler” konulu araştırmaya göre de erkek müfettişlerin bilgisayar kullanım düzeylerinin kadın müfettişlere göre daha yüksek ve bilgisayar kaygı düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir (Yılmaz, 2010). Yapılan diğer çalışmaların sonuçlarına bakıldığında cinsiyet ile bilgisayar kaygısı arasında önemli bir ilişki olmadığı görülmüştür. Durndel ve Haag 2002’de doğu ülkelerinden Romanya örnekleme ile yaptıkları çalışma sonucunda cinsiyetin bilgisayar kaygısı ve bilgisayara yönelik tutumlar üzerinde bir fark yaratmadığı bulgusuna varmışlar ve bunun nedenini doğu bloğu ülkelerindeki eğitim sisteminin cinsiyet eşitliğine dayalı olmasına bağlamışlardır (Akt. Öztürk, 2013:277).

2.2.2.2. Kişisel özellikler ve bilgisayar kaygısı

Bilgisayar kaygısı ve bireylerin kişisel özelliklerine yönelik olarak yapılan çalışmalar literatürde sınırlıdır. Winer ve Bellonda (1989) Hollanda Modelini kullanarak üniversite öğrencilerini meslek kişiliklerine göre altı gruba ayırarak bilgisayar kaygılarını ölçmüşlerdir. Sonuç olarak sanatsal ve sosyal gruptakilerin diğer dört grupta yer alanlara göre daha yüksek bilgisayar kaygıları olduğu görülmüştür. Lankford, Bell and Elias (1994)’te yaptıkları araştırma sonucunda kişilik testlerinin standart normatif dağılımları bilgisayarlı kişilik testleri için uygun olmadığını ve bunun sonucu olarak da yapılan ölçümün farklı sonuçlar getireceğini savunmuşlardır (Akt. Chien, 2008). McPherson (1998) ise, bilgisayar kaygısı ile kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki saptayamamıştır. Harris ve Grandgenett (1996) yaptıkları çalışmada sözlü iletişim ile bilgisayar kaygısı arasında bir ilişki olmadığı sonucunu elde etmelerine rağmen Carlson ve Wright (1993) ise aralarında az da olsa anlamlı pozitif bir ilişki bulmuşlardır.

2.2.2.3. Bilgisayar tecrübesi ve bilgisayar kaygısı

Bilgisayar tecrübesi ile bilgisayar kaygısı arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışma yapılmıştır ve elde edilen sonuçlar birbiriyle aynı olarak görünmektedir. Ortak sonuçları itibariyle “bilgisayar kaygısının, bilgisayar ile karşı karşıya getirmek yoluyla azaltılabileceği fakat bu durumun karşı karşıya getirmenin çeşidine bağlı olduğu sonucu görülmektedir” (Gürcan-Namlu ve Ceyhan, 2003:405).

Bilgisayarlı eğitim kursları ve bilgisayar eğitimi geçici olarak bilgisayar kaygısını azaltmaktadır (Chua, Chen ve Wong (1999); Harris and Davison (1999). Yılmaz ve Eşgi (2011)’ de yaptıkları çalışmaya göre eğitim teknolojisi dersi alan il denetçilerinin eğitim teknolojisi dersi almayanlara göre bilgisayar kaygı düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna varmışlardır. Akkuş (2002) ve Arıkan (2004), yayınlanmamış tez çalışmaları sonucunda bilgisayar kaygısı deneyimler arttıkça azalacağı bulgusunu elde etmişlerdir (Akt. Tuncer vd., 2013:93). Başarmak ve Güyer (2009) yaptıkları çalışma ile öğretmen adaylarından daha önce bilgisayar dersi alanların almayanlara göre bilgisayar kaygı düzeylerinin daha düşük olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Ayrıca eğitim düzeylerine bakıldığında anadolu lisesi mezunu öğretmen adaylarının düz lise mezunu öğretmen adaylarına göre daha düşük bilgisayar kaygısı olduğu görülmüştür (Başarmak ve Güyer, 2009). Başka bir çalışmada da öğretmen adaylarının İngilizce bilme düzeyleri, bilgisayar kullanma sıklığı, bilgisayar kullanma amaçları arttıkça ve evde bilgisayar sahibi olmalarının bilgisayar kaygısını azalttığına yönelik bulgulara ulaşılmıştır (Uslu, 2008).

Bilgisayar kaygısının yüksek olması durumu da bazı olumsuzluklara yol açmaktadır. Bunlardan biri olarak başarıyı ve başarı için harcanan çabanın azalmasına yol açmasıdır (Tuncer vd., 2013:90). Bireylerin öğrenme ve bilişsel performanslarını da olumsuz etkilemekte olup bilgisayarları etkili bir şekilde kullanılmasını da engelleyebilmektedir (Ceyhan, 2004).

2.2.3. Bilgisayar Fobisi (Cyberphobia or Computerphobia)

Bilgisayar korkusu, bilgisayarlar hakkında bir korku veya kaygı anlamına gelir ve daha genel olarak makinelere karşı korku veya teknofobi ile ilişkili bir durumdur (Russell ve Bradley, 1997:18). Chien (2008), bilgisayarlara karşı terli avuç,

baş dönmesi, kalp çarpıntısı, nefes darlığı gibi fiziksel semptomların üretildiği, duyguları hakkında gerçeklik dışı yaşanan yoğun kaygı durumu olarak ifade etmektedir.

Bilgisayar fobisi veya korkusu yaygın olarak kullanılan bir terim haline gelmesine rağmen onun kapsamı ve nedenleri hakkında bilinenlerin literatürde çok az yer aldığı görülmektedir. Jay 1981’de “Computerphobia: What to do about it?” adlı öncü çalışmasıyla bilgisayar fobisini şu şekilde tanımlamaktadır (Aktaran Rosen vd., 1987:167);

- Bilgisayarlar hakkında konuşmaya hatta düşünmeye bile direnç gösterme
- Bilgisayarlara karşı korku veya kaygı
- Bilgisayarlar hakkında düşmanca veya saldırgan düşünceler

Başka bir ifadeyle bilgisayar fobisi, bireylerin bilgisayar teknolojilerini kullanmayı düşündüğünde veya kullanma ihtimali ortaya çıktığı veya bilgisayarı kullanmaya başladığı andan itibaren hissettiği endişe ve korku durumudur (Gürcan ve Ceyhan, 2003; Çırakoğlu 2004).

Literatürde bilgisayar fobisinin oluşmasına neden olan etmenlere yönelik yapılan araştırmalar sonucunda bireylerin yaş, cinsiyet ve eğitim durumlarına bağlı olarak ortaya çıkan olumsuz duyguların varlığı görülmektedir. Örneğin Laguna ve Babcock (1997) yaptıkları çalışma ile bilgisayar fobisinin yaş ile ilişkisini incelemiş ve yaşlı kişilerin gençlere göre daha fazla bilgisayar fobisi olduğunu belirlemiştir. Levin ve Gordon (1989) ise yaptıkları çalışmayla kadınların erkeklere göre daha fazla bilgisayar korkusu yaşadığı ve ayrıca Brossan’ın 1998’de yapmış olduğu çalışmasının sonuçlarına ilişkin olarak eğitim düzeyiyle de ters yönlü bir ilişkisi olduğu bulgularına rastlanılmıştır (Achuonye ve Ezekoka, 2011:50). Telli vd., (2012) bireylerin teknolojik yeniliklere ayak uyduramaması ve buldukları ortamda gerekli desteği alamadıklarında teknolojiye yönelik olumsuz tutumlar sergileyebilmektedir şeklinde sonuçlar elde etmişlerdir.

Bilgisayar fobisinin belirtileri araştırmacılar tarafından farklı şekillerde literatürde tanımlanmış ve şu şekilde sıralanabilmektedir (Telli vd., 2012:5);

- Bilgisayarlar hakkında düşünmeye ve konuşmaya karşı direnç göstermek
- Bilgisayarlara karşı korku ve endişe duymak
- Bilgisayarlara karşı düşmanca ve saldırgan düşünce ve eylemlerde bulunmak
- Bilgisayara zarar veririm korkusuyla dokunmaktan kaçınmak
- Bilgisayarla fiziksel iletişim kurmaktan korkmak
- Bilgisayarların yararlarını inkâr etmek
- Bilgisayar kullanımı iyi olan kişilerden çekinmek
- Bilgisayar kullanmaya direnmek
- Bilgisayar kullanmaktan nefret etmek
- Başarısız olmaktan korkmak

Literatürde bilgisayar deneyimine sahip olan bireylerin bilgisayar fobisi arasındaki ilişki incelenmiş ve olumlu sonuçlar elde edilmiştir. Ayrıca başka bir çalışmada ortak inançların meta- analitik tekniklerle inceleyen 81 araştırma raporunun sonucuna göre de bilgisayar deneyiminin bilgisayar fobisini ortadan kaldırmaya tek başına çözüm olmadığı ama psikolojik tekniklerin bu olumsuz psikolojik reaksiyonları tedavi ettiği görülmüştür (Rosen, 1990).

2.2.4. Bilgisayar Kaygısı ve Bilgisayar Fobisi Arasındaki Fark

Bilgisayar kaygısındaki korku ile özgül fobilerde görülen rasyonel olmayan korku arasında ayrımlar olduğu düşünülmektedir. Bu ayrım bilgisayar fobisi (computerphobia or cyberphobia) ile bilgisayar kaygısının nedenleri incelendiğinde anlamlı bir değişken niteliği taşımasa da iki kavram arasında ayrım yapılabilmesi açısından önemli olmaktadır. Öyle ki bilgisayar kaygısı yaşayan kişilerin bilgisayar başında çalışırken genel bir endişe ve huzursuzluk duygusu yaşarken, bilgisayar fobisi olan bireyler ise bilgisayar gördüğü anda veya kendini bilgisayar başında çalışırken düşündüğünde paniğe kapılmakta ve yoğun kaçınma davranışları göstermektedir. Burada anlatılmak istenen asıl durum; “bilgisayar kaygısı yaşayan bireylerin bilgisayar başında sergileyecekleri davranışların, bilgisayar fobisi yaşayan bireylerin davranışları kadar dışarıdan gözlenebilir olmaması riskidir” (Çırakoğlu, 2004:16).

Buraya kadar teknofobi ile ilgili bilgiler verilmiş olup teknofobinin olumsuz yönlerinin giderilmesi ve bireylerin bu olumsuzlukları gidermesi konusunda

literatürde yapılan araştırmalara değinilmiştir. Bu araştırmaların sonuçlarına bakıldığında teknolojik değişimlere uyum sağlayan, yeniliklere açık olan ve değişimleri çevresine uygulayan kişilerde bu durumun daha az rastlandığını gösteren sonuçlar vardır. Bunun nedeni olarak da karşımıza öz yetkinlik kavramı çıkmaktadır. Bu nedenle teknofobi ile öz yetkinlik arasındaki ilişki ve önemi diğer kısımlarda açıklanmaya çalışılacaktır.

2.3. Z YETKİNLİK DAVRANIŞI VE TEKNOFOBİ İLİŞKİSİ

Bu kısımda öz yetkinlik teorisi ve öz yetkinlik – teknofobi arasındaki ilişki incelenecektir.

2.3.1. z Yetkinlik Teorisi

Günümüz teknolojisinde meydana gelen hızlı değişimler nedeniyle bu değişimlere ayak uydurabilecek bilgi ve becerilere sahip, teknolojiye kullanabilen ve kendi kendine öğrenen bireylere ihtiyaç duyulmaktadır (Akkoyunlu ve Kurbanoglu, 2003). Bireylerin teknolojik alandaki gelişmeleri takip etmeleri ve teknolojik ürünleri kullanabilmeleri, bilgisayar öz yeterlik algıları ile ilişkilendirilebilmektedir (Hark Söylemez ve Oral, 2013:47).

Bilgisayar z yeterlik kavramını incelemeden önce öz yeterliliği kısaca açıklayarak teknoloji ile öz yeterlik ilişkisinden yola çıkılarak teknofobi ile ilişkisi incelenecektir. Türkçeye “yetkinlik beklentisi”, “z yeterlik beklentisi”, “z yeterlik inancı”, “z yeterlik algısı”, “z yetkinlik”, “z yeterlik” gibi çeşitli terimlerle çevrilen “self efficacy” kavramı (Tabancalı ve elik, 2013: 1168), 1977 yılında Stanford niversitesi'nden ünlü psikolog Albert Bandura'nın Sosyal ğrenme Teorisinde yer vermesiyle irdelenmeye başlamıştır (Uysal, 2013:144). Bandura (1997) z-yeterliği “bireyin, belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesi hakkında kendine ilişkin yargısı” olarak tanımlamaktadır. Akkoyunlu, Orhan ve Umay (2005)' a göre de öz yetkinlik, bireylerin becerilerinden çok bu becerilerine olan inancıdır. Yıldırım ve İlhan (2010) da öz yetkinliği, kişinin yetenekli olmasına değil kişinin kendi kaynaklarına güvenmesine karşılık gelen bir kavram olarak tanımlamaktadırlar. Bıkmaz (2010) ise

bireylerin ortaya çıkabilecek olası durumlarda başa çıkabilecek eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine ilişkin bir açıklama getirmiştir.

Öz yetkinlik inancının birbiri ile ilişkili dört kaynağı vardır (Arslan, 2006:192). Bunları Bandura (1997:802) şu şekilde özetlenmektedir;

1. Performans deneyimleri: Kişinin doğrudan kendi deneyimleri ile ilişkili olup, bireyin yaptığı işlerde gösterdiği başarı, ödül etkisi oluşturmakta ve bireyin ileride yaptığı işleri de etkilemektedir.
2. Duygusal durum: Bireyin davranış yapacağı anda ruhsal ve bedensel yönden sağlıklı olması, onun davranışa girişimde bulunma olasılığını artırır.
3. Dolaylı yaşantılar: Başka kişilerin başarılarını görmenin kişinin kendisinin de başarılı olabileceği üzerinde olumlu bir etkisi vardır.
4. Sözel ikna (Dıştan destek): Bir davranışın başarılı bir şekilde ortaya koyabileceğine ilişkin başkaları tarafından yapılan söz ve öğütler bireyi cesaretlendirir ve öz yeterliğin değişmesine katkı sağlayabilir.

Öz yeterlik birçok değişkenle ilişkilendirilmiş ve genellikle özel bir alan için kullanılmıştır. Teknoloji ile olan ilişkisi bilgisayar öz yeterlik algısı olarak incelenmiştir. Bilgisayar öz yeterlik algısı Khorrami-Arani'ye (2001) göre, bireyin bilgisayar kullanma konusundaki muhakeme yeteneğidir. Lopez ve Manson (1997) ise bilgisayar öz yeterliliğini, algılanan fayda, çevresel etkilerin düzenlediği bir çevrede bilgi sistemlerinden yararlanmada önemli bir faktör olduğunu ifade etmişlerdir.

Bilgisayar öz yeterlik inancının bireylerin cinsiyetleri, bilgisayarla olan deneyimleri, bilgisayar kullanma sıklıkları, erişim koşulları vb. faktörlerle ilişkisinin olup olmadığını araştıran çalışmalar yapılmıştır.

Bilgisayar öz yeterlik inancı ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sonuçları birbirinden farklıdır. Örneğin Miura (1987) 368 öğrenci üzerinde yapmış olduğu çalışma sonucu ile de erkek öğrencilerin bilgisayar öz yeterlik inancının kız öğrencilere göre daha yüksek olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

2.3.2. Teknofobi ve Öz Yetkinlik Davranışı Arasındaki İlişki

Teknofobi ve öz yeterlilik arasındaki ilişki araştırmaya yönelik yapılan araştırmalarda bilgisayar öz yeterlik düzeyi yüksek olan bireylerin bilgisayarla yapılan

aktivitelere katılma istekleri ve yapılan etkinliklerden başarılı olmaları yönündeki beklentilerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Yılmaz vd., 2006). Bu durum bireylerin bilgisayar konusunda herhangi bir sorunla karşılaştıklarında söz konusu sorunla baş etmeleri daha kolay olmaktadır. Bilgisayar öz yeterlik algısı ile deneyim arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar ise daha ilginç sonuçların olduğunu göstermektedir. Coover, Murphy ve Owen (1989)'da 32 maddelik bilgisayar öz yeterlik inancı ölçeği kullanarak 414 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada başlangıç düzeyinde bilgisayar kullanma becerilerinde kız ve erkek bireyler arasında fark bulamamıştır. Buna karşın ileri düzeyde ve ana (mainframe) bilgisayar becerileri arasında erkeklerin bilgisayar öz yeterlik inancı daha yüksek çıkmıştır. Gist, Schwoeree ve Rosen (1989) ise öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmada bilgisayar öz yeterlik algısı ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olduğunu ifade etmişlerdir (Akt. Işıksal ve Aşkar, 2003:111). Ayrıca Torkzadeh ve Koufteros (1994) 224 lisans öğrencisi ile yaptıkları çalışmada ise ileri düzeyde ve ana bilgisayar kullanma becerilerinde bir fark bulamazlarken yazılım geliştirme ve yazarlık becerilerinde erkekler açısından bir fark bulmuşlardır.

Cassidy ve Eachus'un araştırmalarında deneyim, yazılım paketleriyle aşinalık, bilgisayar eğitimi alma, bilgisayara sahip olma, yaş ve cinsiyet açısından incelendiğinde öz yeterlilik algısındaki değişikliğin %63,51 gibi bölümünün deneyimle açıklandığı sonucunu elde etmişleridir (Akt. Akşar ve Umay, 2001:2).

Daima değişen ve yenilenen teknolojiyi bireylerin etkin kullananları ve yaşamlarıyla bütünleştirmeleri gerekmektedir. Bu nedenle duyulan kaygı, endişe ve korkularının yenmesi konusunda bilgisayar öz yeterliği bu olumsuz sonuçları azaltarak bu sürece uyum sağlamalarında etkin olup olmadığı bu çalışma sonucu gösterilmeye çalışılacaktır.

2.4. İŞGÜCÜ DEVRİ (TURNOVER)

Her ne kadar teknolojik yönden örgütler gelişse de bunları yöneten insan unsuru olduğu için örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri bünyelerinde çalışan personellerinden sağladıkları maksimum faydaya bağlıdır (Demirkıran ve Erdem,

2014:290). Bu nedenle çalışanların işten ayrılmaları önemli bir sorun ve araştırma konusu olmaktadır.

Günümüz koşullarının yarattığı küreselleşme, rekabet koşulları ve teknolojiye meydana gelen sürekli değişimler çalışanların öneminin giderek artmasına neden olmaktadır. Bu nedenle örgütler açısından çalışanlar, verimliliğin ve başarının ana unsuru olarak görülmeye başlamıştır. İnsan unsuruna değer vermeyen; isteklerini, ihtiyaçlarını, duygularını, davranış ve tutumlarını anlamaya çalışmayan, onların potansiyellerini açığa çıkaracak araçları geliştirmeyen ve uygulamalarıyla bu konudaki samimiyetlerini gösteremeyen örgütlerin gelecekte fark yaratamayacakları için var olma süreçleri ve ilerlemeleri mümkün görünmemektedir (Gürbüz, 2006:49)..

İşten ayrılma, bir çalışanın gönüllü olarak ya da işverenin iradesiyle çalışmakta olduğu işyerini terk etmesi durumudur (Güner ve Ünal, 2007:144).

İşten ayrılmayı literatürde farklı kavramlar adı altında incelenmiştir. Örneğin Yılmaz ve Halıcı (2010) ve Tüzün (2013) “işgücü devri” kavramını kullanarak açıklarken; Tambay (2006) da “işgören devri” ve “insan gücü devri” kavramını kullanmış olup Ekin (1960) de işten ayrılmayı “işçi devri” gibi ifadelerle açıklamaktadır. İngilizce kaynaklarda ise işten ayrılmayı Tarnova ve Holtom (2008), Holtom ve diğerleri ve Heilmann (2005) yaptıkları çalışmalarda “turnover” adı altında değerlendirirken; Ton ve Huckman (2008) ve Alnaqbi (2011) “employee turnover” kavramını kullanarak işten ayrılmayı araştırmışlardır.

İşgücü devri, bir işletmeye giriş ve çıkış yapan işgücü hareketi olup iş ve işçi bulma kurumuna göre de: “İşçi devri, işyerinde, istifa, terk, işten çıkarılma ve işe alınma neticesinde çalışanların sayısında meydana gelen değişiklikler” olarak ifade edilmiştir. (Erdoğan, 2002:2).

Gönülsüz işgücü devri süregen hastalık, sakatlanma gibi çalışanın iş görememesi haline gelmesinden kaynaklanırken, gönüllü işgücü devri de idarecilerin tutumları veya kurumsal faktörlerden kaynaklanmaktadır. Ayrıca işgücü devrine neden olan dış faktörler; çalışanın yeni bir iş olanağı bulması, daha iyi ücret, daha fazla gelir getirecek alternatif kaynakların bulunması ve daha kurumsal bir örgütte çalışmak istemesidir (Eronat, 2004:22-23).

2.4.1. Turnover'ın İşletmeler Açısından Önemi

İnsanların ihtiyaçlarını karşılayacak mal ve hizmeti üretmek amacıyla kurulan işletmelerin diğer faktörlerin yanında işgücünde ihtiyaçları vardır (Diken, 2004:220). İşletmelerin sahip olduğu kaynaklardan en önemlisi işgücünü oluşturan insan unsurudur. İşletmelerin etkin şekilde çalışması bu kaynağın en verimli bir biçimde yönetilmesine ve verimliliğinin artırılmasına bağlı olmaktadır (Soykenar, 2008:3). Bu nedenle çalışanların yetenekleri ile işin gerektirdiği özelliklerin birbiriyle uyumlu olması gerekmektedir. Aksi takdirde düşük performans ve iş tatminsizliğinin olası davranışlarından biri olan işten ayrılmalara yol açabilmektedir. İşten ayrılma sıklığı da işletmelerin işgücü devrini göstermektedir (Yılmaz ve Halıcı, 2010:94). İşgücü devrinin yüksek olması yeni işe alma, duyurum, eğitim gibi maliyetleri artırarak işletmelerin maliyetlerinin yükseltmesine neden olmaktadır. Bu durum işletmelerin direk ve endirekt maliyetlerine etki etmektedir (Tuna, 2007:45).

İşten ayrılmayı düşünen bir personelin işletmeye yükleyeceği maliyetler şu şekilde sıralamak mümkündür (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 96-97);

1. Yeni işe alınacak personele harcanacak işe alma işlem ve zaman maliyetleri (örneğin; görevi duyurmak için hazırlanan ilanlar, yazışma, mülakat, seçim ve benzeri işler için katlanılan araç gereç ve personel maliyetleri),
2. Yeni işe alınacak kişinin alacağı hizmet içi eğitim maliyetleri,
3. Yeni işe alınan kişinin, işleri yeni öğrenmesi nedeniyle ücretine göre daha az iş yapmasının yarattığı maliyet artışı,
4. Yeni işe alınan kişinin işi iyi bilmemesi nedeniyle, işteki hataların ve kazaların maliyeti artırıcı etkisi,
5. İşten ayrılan personelin işten ayrıldığı günden itibaren yeni işe alınan personelin işe başlayamaması ve işe geç başlamasından doğan boş kapasite üretim kaybı,
6. İşe yeni başlayan personelin kullandığı araçlara yeni adapte olması nedeniyle, belirli bir dönem kullanılmayışının üretimde doğurabileceği verim kaybı,
7. İşten ayrılanların sayısının yüksek olması halinde fazla işlerin zamanında yetiştirilebilmesi için ödenen fazla mesailerin artması veya siparişleri zamanında karşılayabilme güçlüğü.

2.4.2. Teknolojik İşsizlik

İnsanoğlu tabiatı gereği yeni olan her şeye karşı önyargılı olmuştur. Teknolojik yeniliklere de böyle bakmıştır. İnsanın hayatını devam ettirebilmesi, ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve sosyalleşmesi için çalışması gerekmektedir. Ya üreten olması ya da üretim sürecine dahil olması gerekmektedir. Bir üretim faaliyetinin gerçekleşmesi için de iki faktöre ihtiyaç vardır. Bunlar emek ve sermayedir. Üreticinin amacı kar elde etmek olduğu için bu iki faktörün birleşiminden en düşük maliyetli üretimi gerçekleştirmeyi hedefleyecektir. İşte bunu gerçekleştirmek için kullanılan teknolojik yenilikler emeğin daha az kullanılmasına ve işgücündeki değişimlerin yaşanmasına yol açacağı için işsizliği neden olacaktır (Unay, 1996:210).

Sanayi Devrimi ile başlayan bu durum; teknolojik gelişmelerin üretim sürecine hızla girerek otomasyon döneminin başlamasına ve emeğin daha az kullanılmasına neden olmuştur. (Ataman, 1998:59). Teknolojik gelişmeler 18. yüzyılın ikinci yarısında hız kazanmıştır (Talu, 2010:142). Giderek artan kent nüfusu sağlık sorunlarının ciddi boyutlara ulaşması ile barınma ihtiyaçlarının artmasına, mühendis sınıfı ile işçi sınıfı olarak iki sınıfın ortaya çıkmasına, emek odaklı olmaktan çıkıp makine odaklı bir üretim anlayışının yaşanması sonucunda toplumsal yapılarında derin ve farklı değişimlere yol açmıştır (Talu, 2010:142). Göç sonucu iş arayanların sayıları artmış ve iş bulanın azlığı sermaye sahiplerinin işçileri uzun süreli çalışma saatlerine maruz bırakmış ve iş arayanların sayılarının sürekli artması dolayı düşük ücretlerle çalışmalarına yol açılmıştır. Düşük ücret nedeniyle özellikle kadın ve çocuklar çalıştırılmıştır (Taş, 2012:64). Bunlarla birlikte emeklerinin ve zanaatlarının ellerinden alınması, üretimin efendisi iken makinenin kölesi haline gelmiş olmaları onları makinelere karşı bir tepki vermelerine neden olmuştur. Daha önceki kısımlarda da ifade edildiği üzere bu tepki, makine kırıncılık – luddizm- biçiminde adlandırılmış ve teknoloji karşıtlığındaki ilk tepkisel hareket olmuştur.

İşsizlik işçiler üzerinde psikolojik sorunlar da yaratır. İşsiz kalan işçiler kendilerinin işe yaramaz olduğu hissini yaşamaktadır. Bu durum korku ve korkuyla nefreti doğurmakta, nefret sonucunda da suç oranlarının artmasına yol açmaktadır. Böylece sosyal dışlanma hissi yaşanmaya başlar (Işık Erol, 2013). İşsizlikle birlikte sosyal, ekonomik ve psikolojik açıdan olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Yüksel,

2005: 255). İşsizliğe dayalı olarak bireyin depresyona girmesi, bu kapsamda yer alan örneklerden birisidir.

Teknolojinin yarattığı bu işsizlik durumu aslında işçilerin yeni teknolojileri uygulamaya başladığında işlerini kaybedip kaybetmeyeceklerini bilmemelerinden kaynaklanmakta olup ilk olarak işsizliğe neden olsa da uzun vadede yeni pazarların ortaya çıkmasıyla yeni iş olanakları ile birlikte istihdamda yaratılan olumsuz durumu ortadan kaldırmaktadır. Teknolojinin işsizlik getirdiği şekilde bir algıya kapılmamak gerekmektedir ve uzun vadede teknolojinin istihdama katkı sağlaması beklenmektedir (Orhan ve Savuk, 2014: 9).

İşçilerin teknolojiye karşı oluşan bu korkuları yani teknofobik durumlarını önlemek için işçilerin devlet tarafından koruma altına alınması gerekirken yeni teknolojik gelişimlere de açık olmalıdır. Çünkü yeni teknolojilerin yaygınlaşmaya devam etmesi ile birlikte yeni istihdam alanları oluşturulmaya devam edilmektedir (Orhan ve Savuk, 2014: 19). Bir yandan eski istihdam alanlarının kaybolduğu gerçeği bulunmakla birlikte yeni olanakların ortaya çıkması, teknofobinin yenilmesi gerektiği şeklinde yorumlanabilir.

Ayrıca teknolojinin yarattığı bu durumu devletin koruması dışında aslında yöneticilerin ve bireylerin kendilerini kurum içi eğitim, becerilerini artırmaları yani motivasyon araçlarından biri olan öz yeterlilik ile çalışanların olumsuz düşüncelerini değiştirip değiştiremeyeceklerine yardımcı olup olamayacağı, bu çalışma ile araştırılmaya çalışılacaktır.

2.5. TEKNOFOBİ, İŞGÜCÜ DEVRİ VE ÖZYETERLİLİK ARASINDA İLİŞKİ

İnsanlık var olduğundan beri var olan teknoloji, insanlıkla beraber değişimler yaşamış ve bazen bu değişimler insanlık tarihinde köklü değişimlere yol açmıştır. Bu değişimler sosyal bir varlık olan insanı hem iş yaşamında hem de özel hayatlarında olumlu ya da olumsuz etkiler bırakmıştır.

Özellikle son yıllarda iş yaşamında artan küreselleşme sonucu varlığını korumak isteyen işletmeler acımasız rekabet ortamında teknolojiyi bir kalkan olarak kullanmak zorunda kalmışlardır. İnsanlığın varlığını devam ettirmesi için gereken amaçlarından biri olan çalışma olgusu da bu durumdan etkilenmiştir. Ayrıca üretim

tarzında meydana gelen yenilikler de istihdam yapısında çok önemli değişikliklere yol açmıştır. Birçok yeni meslek grupları ve iş alanları ortaya çıkarken diğer yandan da birçok meslek grupları yok olmuş veya iş süreçleri ya da işin yapısı değişmiştir (Şahin vd., 2015:99). Yeni ortaya çıkan işler ile değişen iş yapıları ve süreçleri emeğin azalmasına, işçiler arasında vasıflı-vasıfsız işçi ayırımına, alınan ücrette dengesizliğe, çalışma koşullarında farklılaşmaya yol açması ile çalışanların işsiz kalma korkuları ve ruh hallerinde farklılıklar ortaya çıkmaktadır (Türer, 2012:87-88).

İşsiz kalmanın altında yatan diğer bir neden de çalışanların teknoloji kullanımına karşı duydukları korkudur. Bu korku, bazen sağlık açısından bazen de bunları kullanma konusunda yetersiz kalacaklarını ya da kendi yetkinliklerinin üzerinde olacağını düşünüp direnç göstermeleridir (Uslu vd., 2012:78). Ayrıca başka bir işsiz kalma korkusu da işçilerin işlerini robotlara bırakacaklarıdır. Pew araştırma Merkezi'nin Ağustos 2014 tarihli Digital Life in 2025 AI, Robotics and the Future of Jobs adlı araştırmasına katılan uzmanların %48'in yapay zekaya sahip robotların mavi yakalı işçilerin yerine geçeceğini savunmuşlardır. Bunun da işsizliğe ve gelirdede dengesizliğe yol açacağını dile getirmişlerdir. Ayrıca %52 uzman katılımcı tam tersini işsizliğe yol açmayacağını savunmuştur (Smith ve Anderson, 2014).

İşgücü devrinin işçiler açısından önemli olduğu kadar işletmeler açısından maliyet, zaman ve itibari yönüyle önemli olduğuna daha önce kısımlarda belirtmişti. Bu nedenle işçi-işletme arasındaki uyum sağlanması önemli bir araştırma konusu olmuştur.

Bu çalışmada teknolojinin yol açtığı korkunun –yani teknofobinin- işçilerin işten ayrılmalarına neden olup olmadığı araştırılacaktır. Ayrıca bu durumun giderilmesinde öz yeterliğin rolleri de araştırma kapsamında kendisine yer edinmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. METODOLOJİ VE BULGULAR

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma, Şahinbey Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde çalışan tüm sağlık personellerinin (doktor, hemşire, teknisyen, sağlık memuru ve diğer) teknolojiye karşı tutumlarını belirlemek amacıyla planlanmış olup nicel bir araştırmadır. Bu kapsamda yöntem olarak anket tekniği kullanılmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırma Gaziantep ilinde yer alan Gaziantep Üniversitesine bağlı Şahinbey Araştırma ve Uygulama Hastanesinde yer alan tüm sağlık personelleri (doktor, hemşire, teknisyen, sağlık memuru ve diğer) ile gerçekleştirilmiştir.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini Gaziantep ilinde yer alan Gaziantep Üniversitesine bağlı Şahinbey Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan sağlık personelleri (610 kişi) oluşturmaktadır. Araştırma evreninin tamamına ulaşılması hedeflenmiş olup, sağlık çalışanlarının gönüllü katılımı esas alınmıştır. Araştırma hastanede yoğun bir çalışma ortamı olması ve gönüllü katılmak istemeyen personeller nedeniyle 262 sağlık personeline ile gerçekleştirilmiştir. 262/610 örneklemin ana kütleyi yansıtır orandır.

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmada verilerin toplanmasında, araştırmacının literatür taraması sonucunda geliştirilen sosyo-demografik özelliklere ilişkin 13 soru ve İş devri gücünü ölçmek için 3 sorudan oluşmuştur. Ayrıca teknolojiye karşı tutumları ölçmek için 'Teknolojiye Karşı Tutum' ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Sedagül AKBABA ALTUN

tarafından geliştirilmiştir (Kısa, 2005: 27-28). Geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak alpha katsayısı 0.91 bulunmuştur. Melek GİRAY İNCE tarafından yapılan çalışmada alpha katsayısı 0.93 olarak bulunmuşken çalışmamızda alpha katsayısı 0.89 bulunmuştur (Kısa, 2005: 27-28).

Ölçek beşli likert tipin de olup (Kesinlikle katılmıyorum 5, Katılıyorum 4, Kararsızım 3, Katılmıyorum 2, Kesinlikle Katılmıyorum 1) 37 maddeden oluşmaktadır.

Ölçek;

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

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

Ayrıca diğer bir değişken olan öz yeterliliği de ölçmek için Umay'ın 2001 yılında yaptıkları 18 maddelik "Bilgisayara İlişkin Öz-yeterlik Algısı Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Umay'ın geliştirdiği bu ölçek alpha katsayısı 0.71'dir (Yılmaz, Gerçek, Köseoğlu, Soran, 2006: 280). Kulanın bu ölçek 5'li likert tipin de puanlandırılmış olup "Her zaman 5, Çoğu Zaman 4, Bazen 3, Nadiren 2, Hiçbir Zaman 1" olacak şekilde puanlama tersine çevrilmektedir.

3.5 VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmacı tarafından katılımcılara uygulanan anket formundan elde edilen verilerin analizinde SPSS Statistics 24 kullanılmıştır. Örneklemi oluşturan katılımcıların demografik bilgileri ile ilgili bulgular için frekans analizi uygulanmıştır. Bilgisayar kullanım sıklığı ile demografik değişkenlerin arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için Ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır. TKT ve TKT alt boyutlarının BİÖA düzeyini etkileyip etkilemediğini belirlemek için Çoklu Regresyon Analizi uygulanmıştır. TKT ve TKT alt boyutları ile BİÖA düzeyi arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için korelasyon analizi uygulanmış ve ilişki yönü ve derecesi Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı ile değerlendirilmiştir. TKT ve TKT alt boyutları ile BİÖA toplam puanlarında iki seçeneğe sahip demografik değişkenler ile arasında farklılık olup olmadığı Bağımsız grup T Testi ile tespit edilirken, ikiden fazla seçeneğe sahip değişkenlerde ANOVA (Tek yönlü Varyans Analizi) ile tespit edilmiştir. ANOVA sonrasında gruplar arası farklılığı tespit etmek için karşılaştırma testlerinden yararlanılmıştır. Sayısal gelişmelerle ilgili veriler tablolar haline getirilip yorumlanmış, anlamlı bir farklılık olup olmadığı %95 güvenirlilik düzeyinde test edilmiştir.

3.6 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLAR

Araştırma 2017 yılı Gaziantep ilinde yer alan Gaziantep Üniversitesine bağlı Şahinbey Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan sağlık personeller (doktor, hemşire, teknisyen, sağlık memuru ve diğer) ve teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği ile Öz Yeterlilik Ölçeğindeki maddelerle sınırlı tutulmuştur.

3.7. BULGULAR

Araştırma, sağlık personellerinin teknofobi durumlarını incelemek amacıyla Gaziantep ilinde yer alan Gaziantep Üniversitesine bağlı Şahinbey Uygulama ve Araştırma Hastanesinde görev yapan sağlık personelleri ile gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen bulgular hastanede çalışan sağlık personellerinin

- Bazı sosyo-demografik özelliklerini

- Teknolojiye karşı tutumları ve teknolojiye yönelik öz yeterlilikleri ile iş gücü devri nedenlerini içeren bölümler halinde sunulmuştur.

3.7.1. Hastanede Çalışan Sağlık Personellerinin Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Hastanede çalışan sağlık personellerinin bazı sosyo-demografik özelliklerine ilişkin elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.1. Sağlık personellerinin bazı sosyo-demografik özellikleri

Özellikler	Grup	N	%
Yaş	18-24 yaş	38	14,4
	25-31 yaş	136	51,7
	32-38 yaş	59	22,4
	39-45 yaş	19	7,2
	46-51 yaş	7	2,7
	52-56 yaş	2	0,8
	57-61 yaş	1	0,4
	62-66 yaş	1	0,4
	67 +	0	0
Meslek	Doktor (Uzman – Pratisyen)	91	34,6
	Diş Hekimi	7	2,7
	Eczacı	3	1,1
	Sağlık İdarecisi	0	0
	Yüksek Hemşire	10	3,8
	Hemşire – Ebe	48	18,3
	Sağlık Memuru	11	4,2
	Teknisyen	49	18,6
	Diğer	44	16,7
Cinsiyet	Kadın	122	46,4
	Erkek	141	53,6
Medeni durum	Evli	119	45,2
	Bekar	144	54,8
Sağlık sektöründe çalışma yılı	0-5 yıl	131	49,8
	6-11 yıl	72	27,4
	12- 17 yıl	42	16
	18-24 yıl	12	4,6
	25+ yıl	6	2,3

	Lise ve Dengi Okul	28	10,6
	Ön Lisans	49	18,6
Mezuniyet	Lisans	106	40,3
	Yüksek Lisans	50	19
	Doktora	30	11,4

N: 263

Sağlık personellerinin yaşlarına göre dağılımı incelendiğinde; %14,8'nin (38 kişi) 18-24 yaş, %51,7'nin (136 kişi) 25-31 yaş, %22,4'nün (59 kişi) 32-38 yaş, %7'sinin (19 kişi) 39-45 yaş, %2,7'sinin (7 kişi) 46-51 yaş, %0,8'nin (2 kişi) 52-56 yaş, %0,4'nün (1 kişi) 57-61 yaş, %0,4'nün (1 kişi) 62-66 yaşlarda olduğu tespit edilmiştir. 67 ve üzeri yaşta %0 olup katılımcı bulunmamaktadır.

Sağlık personellerinin meslekleri incelendiğinde; %34,6'sı (91 kişi) Doktor, %2,7'si (7 kişi) Diş Hekimi, %1,1'i Eczacı, %0,0 (0) kişi Sağlık İdarecisi, %3,8'i (10 kişi) Yüksek Hemşire, %18,3 (48 kişi) Hemşire-Ebe, %4,2'si (11 kişi) Sağlık Memuru, %18,6'sı (49 kişi) Teknisyen, %16,7'si (44 kişi) diğer olduğu belirlenmiştir.

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

Sağlık personellerinin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %45,2'sinin (119 kişi) evli, %54,8'nin (144 kişi) bekar olduğu saptanmıştır.

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

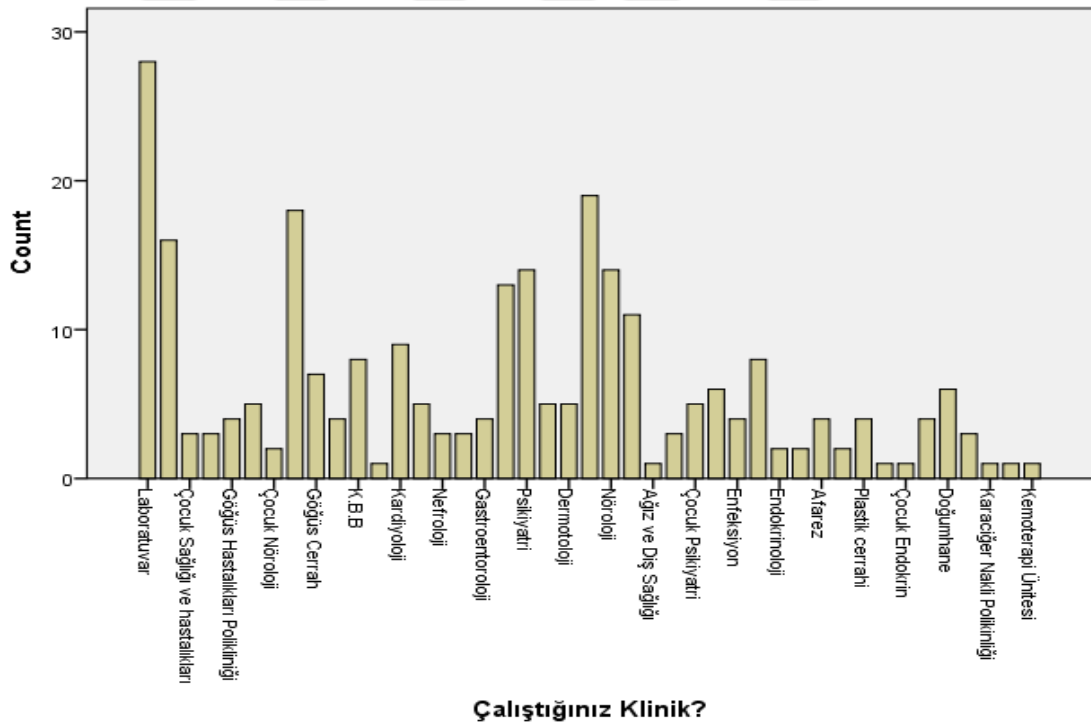
Sağlık personellerinin sağlık sektöründe çalışma yıllarına göre dağılımı incelendiğinde; %49,8'i (131 kişi) 0-5 yıl, %27,4'nün (72 kişi) 6-11 yıl, %16,0'nun (42 kişi) 12-17 yıl, %4,6'sının (12 kişi) 18-24 yıl, %2,3'nün (6 kişi) 25 ve üzeri yıl çalıştığı belirlenmiştir. Ayrıca sağlık personellerinin araştırma yapılan hastanede çalışma yıllarına göre dağılımı Tablo 3.2' de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Sağlık personellerinin araştırma yapılan hastanedeki çalışma yılları

Özellik	Grup	N	%
Araştırma yapılan hastanede çalışma yılı	0-5 yıl	151	57,4
	6-11 yıl	68	25,9
	12- 17 yıl	35	13,3
	18-24 yıl	7	2,7
	25 yıl ve üstü	2	0,8

Bu tablo incelendiğinde; %57,5'i (151 kişi) 0-5 yıl, %25,9'u (68 kişi) 6-11 yıl, %13,3 (35 kişi) 12-17 yıl, %2,7'si (7 kişi) 18-24 yıl, %0,8 (2 kişi) 25 yıl ve üzeri çalışma yıllarına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Hastanede çalışan sağlık personellerinin çalıştığı kliniklere göre dağılımı aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

**Şekil 3.1.** Hastanede çalışan sağlık personelinin çalıştığı kliniğe göre dağılımı

Çalışılan kliniklere göre dağılım incelendiğinde; %10,6'sı (28 kişi) laboratuvar, %6,1'i(16 kişi) FTR (Fizik Tedavi Rehabilitasyon), %1,1'i (3 kişi) çocuk sağlığı ve hastalıkları, %1,1'i (3 kişi) göz polikliniği, %1,5'i (4 kişi) göğüs hastalıkları polikliniği, %1,9'u (5 kişi) nükleer tıp, %0,8'i (2 kişi) çocuk nöroloji, %6,8'si (18 kişi) radyoloji, %2,7'si (7 kişi) Göğüs cerrahisi, %1,5'i (4 kişi) ameliyathane, %3'ü K.B.B. (Kulak Burun Boğaz) polikliniği, %0,4'ü (1 kişi) rapor sekreterliği, %3,4'ü (9 kişi) kardiyoloji, %1,9'u (5 kişi) ortopedi, %1,1'i (3 kişi) nefroloji, %1,1'i (3 kişi) günü birlik ünitesi, %1,5'i (4 kişi) gastroentoroloji, %4,9 (13 kişi) acil servis, %5,3'ü (14 kişi) psikiyatri, %1,9'u (5 kişi) kadın hastalıkları polikliniği, %1,9'u (5 kişi) dermatoloji, %7,2'si (19 kişi) pediatri birimi, %5,3'ü (14 kişi) nöroloji, %4,2 (11 kişi) dahiliye polikliniği, %0,4'ü (1 kişi) ağız ve diş sağlığı polikliniği, %1,1'i (3 kişi) beyin ve sinis cerrahanesi, %1,9 (5 kişi) çocuk psikiyatrisi, %2,3'ü (6 kişi) diş polikliniği, %1,5'i (4 kişi) enfeksiyon birimi, %3'ü (8 kişi), %0,8 (2 kişi) endokrinoloji, %0,8 (2 kişi) anestezi birimi, %1,5'i (4 kişi) afarez birimi, %1,5'i (4 kişi) plastik cerrahanesi, %0,4'ü (1 kişi) sağlık kurulu, %0,4'ü (1 kişi) çocuk endokrin, %1,5'i (4 kişi) eczane birimi, %2,3 (6 kişi) doğumhane birimi, %1,1'i (3 kişi) yoğun bakım ünitesi, %0,4'ü (1 kişi) karaciğer nakil polikliniği, %0,4'ü (1 kişi) böbrek nakil polikliniği, %0,4'ü (1 kişi) kemoterapi ünitesinde görev aldıkları belirlenmiştir.

Sağlık personellerinin aylık kazançlarına göre dağılımı Tablo 3.3'te sunulmuştur.

Tablo 3.3. Sağlık personellerinin aylık kazançlarına göre dağılımı

Özellik	Grup	N	%
	1300- 1999 TL	82	31,2
	2000- 2999 TL	42	16,0
Bu işten aylık kazanç TL	3000- 4999 TL	65	24,7
(Yol, yemek, döner sermaye vb. dâhil)	5000-6999 TL	42	16,0
	7000 TL +	32	12,2

Sağlık personellerinin aylık kazançlarına göre dağılımları incelendiğinde; %31,2'si (82 kişi) 1300-1999 TL, %16'sı (42 kişi) 2000-2999 TL, %24,7'si (65 kişi) 3000-4999TL, %16'sı 5000-6999TL, %12,2'si (32 kişi) 7000TL ve üzeri gelirlere sahip oldukları tespit edilmiştir.

Sağlık personellerinin çalıştıkları Şahinbey Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde performansa göre ücretlendirme var mı sorusuna %44,9'u (118 kişi) evet derken %55,1'i (145 kişi) hayır olarak cevabını vermiştir.

Tablo 3.4. Sağlık personellerinin performansa dayalı ücret dağılımı

Özellik	Grup	N	%
İş yerinde performansa göre ücretlendirme	Evet	118	44,9
	Hayır	145	55,1

Sağlık personellerinin çalışma saatlerine göre dağılımı Tablo 3.5'te gösterilmiştir.

Tablo 3.5. Sağlık personellerinin çalışma saatlerine göre dağılımı

Özellik	Grup	N	%
Haftalık filli çalışma süresi	40-49	158	60,1
	50-59	52	19,8
	60-69	15	5,7
	70-79	3	1,1
	80 ve üstü	35	13,3

Sağlık personellerinin çalışma saatlerine göre dağılımı incelendiğinde; %60,1'i (158 kişi) 40-49 saat, %19,8'i (52 kişi) 50-59 saat, %5,7'si (15 kişi) 60-69

saat, %1,1'i (3 kişi) 70-79 saat, %13,3'ü (35 kişi) 80 ve üzeri saatlerde çalıştıkları saptanmıştır.

Sağlık personellerinin bilgisayar kullanım yılları ve kullanım sıklığına göre dağılımı Tablo 3.6'da gösterilmiştir.

Tablo 3.6. Sağlık personellerinin bilgisayar kullanım yılları ve kullanım sıklığına göre dağılımı

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

Sağlık personellerinin bilgisayar kullanım yılları ve kullanım sıklığına göre dağılımı incelendiğinde; %2,7'si (7 kişi) 1-2 yıl, %2,3'ü (6 kişi) 3-4 yıl, %9,5 (25 kişi) 5-6 yıl %21,7'si 7-8 yıl, %63,9'u (168 kişi) 9 ve üzeri yıl bilgisayar kullandıkları tespit edilmiştir. Ayrıca bilgisayar kullanım sıklığına bakıldığında; %70,3 (185 kişi) her gün, %22,8'i (60 kişi) haftada birkaç gün, %6,1'i (16 kişi) ayda birkaç gün, %0,8'i (2 kişi) hiç bilgisayar kullanmadıkları saptanmıştır.

Sağlık personellerinin bilgisayar kullanım sıklığı ile yaş arasındaki ilişki Tablo 3.7'de gösterilmiştir.

Tablo 3.7. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Yaş İlişkisi

		Bilgisayar kullanım sıklığınız nedir?					χ^2	p
		Haftada		Ayda		Toplam		
		Her gün	birkaç gün	birkaç gün	Hiç			
Yaşınız?	18-24 yaş	N 18	12	8	0	38	29,204	0,109
		% 47,4%	31,6%	21,1%	0,0%	100,0%		
	25-31 yaş	N 96	33	6	1	136		
		% 70,6%	24,3%	4,4%	0,7%	100,0%		
	32-38 yaş	N 46	12	0	1	59		
		% 78,0%	20,3%	0,0%	1,7%	100,0%		
	39-45 yaş	N 15	3	1	0	19		
		% 78,9%	15,8%	5,3%	0,0%	100,0%		
	46-51 yaş	N 6	0	1	0	7		
		% 85,7%	0,0%	14,3%	0,0%	100,0%		
	52-56 yaş	N 2	0	0	0	2		
		% 100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%		
	57-61 yaş	N 1	0	0	0	1		
		% 100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%		
	62-66 yaş	N 1	0	0	0	1		
		% 100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%		
Toplam		N 185	60	16	2	263		
		% 70,3%	22,8%	6,1%	0,8%	100,0%		

Bilgisayar kullanım sıklığı ile yaş arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmış ve değişkenler arasındaki istatistiksel açıdan ilişki olmadığı bulunmuştur ($\chi^2 = 29,204$; $p = 0,109 > 0,05$). Böylelikle bilgisayar kullanım sıklığı ile yaş bağımsız, yani birbirine etkilemeyen değişkenlerdir.

Sağlık personellerinin bilgisayar kullanım sıklığı ile meslek arasındaki ilişki Tablo 3.8'de gösterilmiştir.

Tablo 3.8. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Meslek İlişkisi

Mesleğiniz?	Bilgisayar kullanım sıklığınız nedir?					χ^2	p
	Haftada		Ayda		Toplam		
	Her gün	birkaç gün	birkaç gün	Hiç			
Doktor (Uzman –Pratisyen)	N 59	25	6	1	91	33,931	0,037
	% 64,8%	27,5%	6,6%	1,1%	100,0%		
Diş Hekimi	N 7	0	0	0	7		
	% 100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%		
Eczacı	N 2	0	1	0	3		
	% 66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	100,0%		
Yüksek Hemşire	N 10	0	0	0	10		
	% 100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%		
Hemşire – Ebe	N 29	18	1	0	48		
	% 60,4%	37,5%	2,1%	0,0%	100,0%		
Sağlık Memuru	N 7	2	1	1	11		
	% 63,6%	18,2%	9,1%	9,1%	100,0%		
Teknisyen	N 36	9	4	0	49		
	% 73,5%	18,4%	8,2%	0,0%	100,0%		
Diğer	N 35	6	3	0	44		
	% 79,5%	13,6%	6,8%	0,0%	100,0%		
Toplam	N 185	60	16	2	263		
	% 70,3%	22,8%	6,1%	0,8%	100,0%		

Bilgisayar kullanım sıklığı ile yaş arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmış ve değişkenler arasındaki istatistiksel açıdan ilişki olduğu bulunmuştur ($\chi^2=33,931$; $p=0,037 < 0,05$). Böylelikle bilgisayar kullanım sıklığı ile meslek bağımlı, yani birbirine etkileyen değişkenlerdir. Doktor (Uzman–Pratisyen), Diş Hekimi, Eczacı, Yüksek Hemşire, Hemşire – Ebe, Sağlık Memuru, Teknisyen ve Diğer grubundaki sağlık personelinin en yüksek oranda her gün bilgisayar kullandıkları tespit edilmiştir.

Sağlık personellerinin bilgisayar kullanım sıklığı ile cinsiyet arasındaki ilişki Tablo 3.9’da gösterilmiştir.

Tablo 3.9. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Cinsiyet İlişkisi

		Bilgisayar kullanım sıklığınız nedir?				χ^2	p
		Haftada		Ayda			
		Her gün	birkaç gün	birkaç gün	Hiç	Toplam	
Cinsiyetiniz	Kadın	N 81	29	11	1	122	3,823 0,281
		% 66,4%	23,8%	9,0%	0,8%	100,0%	
	Erkek	N 104	31	5	1	141	
		% 73,8%	22,0%	3,5%	0,7%	100,0%	
Toplam		N 185	60	16	2	263	
		% 70,3%	22,8%	6,1%	0,8%	100,0%	

Bilgisayar kullanım sıklığı ile cinsiyet arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmış ve değişkenler arasındaki istatistiksel açıdan ilişki olmadığı bulunmuştur ($\chi^2=3,823$; $p=0,281>0,05$). Böylelikle bilgisayar kullanım sıklığı ile cinsiyet bağımsız, yani birbirine etkilemeyen değişkenlerdir.

Sağlık personellerinin bilgisayar kullanım sıklığı ile medeni durum arasındaki ilişki Tablo 3.10'da gösterilmiştir.

Tablo 3.10. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Medeni Durum İlişkisi

		Bilgisayar kullanım sıklığınız nedir?				χ^2	p
		Haftada		Ayda			
		Her gün	birkaç gün	birkaç gün	Hiç	Toplam	
Medeni Durumunuz?	Evli	N 92	20	5	2	119	8,624 0,035
		% 77,3%	16,8%	4,2%	1,7%	100,0%	
	Bekâr	N 93	40	11	0	144	
		% 64,6%	27,8%	7,6%	0,0%	100,0%	
Toplam		N 185	60	16	2	263	
		% 70,3%	22,8%	6,1%	0,8%	100,0%	

Bilgisayar kullanım sıklığı ile medeni durumu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmış ve değişkenler arasındaki istatistiksel açıdan ilişki olduğu bulunmuştur ($\chi^2=33,931$; $p=0,035 < 0,05$). Böylelikle bilgisayar kullanım sıklığı ile medeni durum bağımlı, yani birbirine etkileyen değişkenlerdir. Evli ve bekâr sağlık personelinin en yüksek oranda her gün bilgisayar kullandıkları tespit edilmiştir.

Sağlık personellerinin bilgisayar kullanım sıklığı ile yaş arasındaki ilişki Tablo 3.11’de gösterilmiştir.

Tablo 3.11. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Sektörde Çalışma Yılı İlişkisi

		Bilgisayar kullanım sıklığınız nedir?					χ^2	p
		Her gün	Haftada birkaç gün	Ayda birkaç gün	Hiç	Toplam		
Sağlık sektöründe çalıştığınız yıl?	0-5 yıl	N 77	41	12	1	131	22,147	0,036
		% 58,8%	31,3%	9,2%	0,8%	100,0%		
	6-11 yıl	N 56	12	3	1	72		
		% 77,8%	16,7%	4,2%	1,4%	100,0%		
	12- 17 yıl	N 37	5	0	0	42		
		% 88,1%	11,9%	0,0%	0,0%	100,0%		
18-24 yıl	N 10	2	0	0	12			
	% 83,3%	16,7%	0,0%	0,0%	100,0%			
25+ yıl	N 5	0	1	0	6			
	% 83,3%	0,0%	16,7%	0,0%	100,0%			
Toplam	N 185	60	16	2	263			
	% 70,3%	22,8%	6,1%	0,8%	100,0%			

Bilgisayar kullanım sıklığı ile sektörde çalışma yılı arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmış ve değişkenler arasındaki istatistiksel açıdan ilişki olduğu bulunmuştur ($\chi^2=22,147$; $p=0,036 < 0,05$). Böylelikle bilgisayar kullanım sıklığı ile sektörde çalışma yılı bağımlı, yani birbirine etkileyen değişkenlerdir. 0-5 yıl, 6-11 yıl, 12- 17 yıl, 18-24 yıl ve 25+ yıldır sektörde çalışan sağlık personelinin en yüksek oranda her gün bilgisayar kullandıkları tespit edilmiştir.

Sağlık personellerinin bilgisayar kullanım sıklığı ile hastane çalışma yılı arasındaki ilişki Tablo 3.12’de gösterilmiştir.

Tablo 3.12. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Hastane Çalışma Yılı İlişkisi

		Bilgisayar kullanım sıklığınız nedir?					χ^2	p
			Haftada	Ayda				
			Her	birkaç	birkaç	Hiç	Toplam	
			gün	gün	gün			
Bu hastanede kaç yıldır çalışıyorsunuz?	0-5 yıl	N	93	44	12	2	151	22,465 0,033
		%	61,6%	29,1%	7,9%	1,3%	100,0%	
	6-11 yıl	N	56	10	2	0	68	
		%	82,4%	14,7%	2,9%	0,0%	100,0%	
	12- 17 yıl	N	28	6	1	0	35	
		%	80,0%	17,1%	2,9%	0,0%	100,0%	
	18-24 yıl	N	7	0	0	0	7	
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%		
	25 yıl ve üstü	N	1	0	1	0	2	
		%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%	
Toplam		N	185	60	16	2	263	
		%	70,3%	22,8%	6,1%	0,8%	100,0%	

Bilgisayar kullanım sıklığı ile hastane çalışma yılı arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmış ve değişkenler arasındaki istatistiksel açıdan ilişki olduğu bulunmuştur ($\chi^2=22,147$; $p=0,036 < 0,05$). Böylelikle bilgisayar kullanım sıklığı ile hastane çalışma yılı bağımlı, yani birbirine etkileyen değişkenlerdir. 0-5 yıl, 6-11 yıl, 12- 17 yıl, 18-24 yıl ve 25 yıl ve üzeri yıldır hastanede çalışan sağlık personelinin en yüksek oranda her gün bilgisayar kullandıkları tespit edilmiştir.

Sağlık personellerinin bilgisayar kullanım sıklığı ile mezuniyet arasındaki ilişki Tablo 3.13’de gösterilmiştir.

Tablo 3.13. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Mezuniyet İlişkisi

		Bilgisayar kullanım sıklığınız nedir?					χ^2	p
		Her gün	Haftada birkaç gün	Ayda birkaç gün	Hiç	Toplam		
Mezuniyetiniz?	Lise ve Dengi Okul	N 23	3	2	0	28	11,813	0,461
		% 82,1%	10,7%	7,1%	0,0%	100,0%		
Ön lisans		N 33	11	4	1	49		
		% 67,3%	22,4%	8,2%	2,0%	100,0%		
Lisans		N 72	29	5	0	106		
		% 67,9%	27,4%	4,7%	0,0%	100,0%		
Yüksek Lisans		N 35	13	2	0	50		
		% 70,0%	26,0%	4,0%	0,0%	100,0%		
Doktora		N 22	4	3	1	30		
		% 73,3%	13,3%	10,0%	3,3%	100,0%		
Toplam		N 185	60	16	2	263		
		% 70,3%	22,8%	6,1%	0,8%	100,0%		

Bilgisayar kullanım sıklığı ile mezuniyet arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmış ve değişkenler arasındaki istatistiksel açıdan ilişki olmadığı bulunmuştur ($\chi^2=11,813$; $p=0,461>0,05$). Böylelikle bilgisayar kullanım sıklığı ile mezuniyet bağımsız, yani birbirine etkilemeyen değişkenlerdir.

Sağlık personellerinin bilgisayar kullanım sıklığı ile bilgisayar kullanım yılı arasındaki ilişki Tablo 3.14’de gösterilmiştir.

Tablo 3.14. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Bilgisayar Kullanım Yılı İlişkisi

		Bilgisayar kullanım sıklığınız nedir?					χ^2	p
		Her gün	Haftada birkaç gün	Ayda birkaç gün	Hiç	Toplam		
Kaç yıldır bilgisayar kullanıyorsunuz?	1-2 yıl	n 3	2	1	1	7	53,121	0,000
		% 42,9%	28,6%	14,3%	14,3%	100,0%		
3-4 yıl		n 3	3	0	0	6		
		% 50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%		
5-6 yıl		n 14	10	1	0	25		
		% 56,0%	40,0%	4,0%	0,0%	100,0%		

7-8 yıl	n	29	18	10	0	57
	%	50,9%	31,6%	17,5%	0,0%	100,0%
9 yıl ve üstü	n	136	27	4	1	168
	%	81,0%	16,1%	2,4%	0,6%	100,0%
Toplam	n	185	60	16	2	263
	%	70,3%	22,8%	6,1%	0,8%	100,0%

Bilgisayar kullanım sıklığı ile bilgisayar kullanım yılı arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmış ve değişkenler arasındaki istatistiksel açıdan ilişki olduğu bulunmuştur ($\chi^2=53,121$; $p=0,000 < 0,05$). Böylelikle bilgisayar kullanım sıklığı ile bilgisayar kullanım yılı bağımlı, yani birbirine etkileyen değişkenlerdir. 1-2 yıl, 3-4 yıl, 5-6 yıl, 7-8 yıl ve 9 yıl ve üzeri yıldır bilgisayar kullanan sağlık personelinin en yüksek oranda her gün bilgisayar kullandıkları tespit edilmiştir. Bilgisayar kullanım yılı arttıkça bilgisayar kullanım sıklığının da arttığı tespit edilmiştir.

Sağlık personellerinin bilgisayar kullanım sıklığı ile aylık kazanç arasındaki ilişki Tablo 3.15’de gösterilmiştir.

Tablo 3.15. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Aylık Kazanç İlişkisi

			Bilgisayar kullanım sıklığınız nedir?				Toplam	χ^2	P
			Haftada		Ayda				
			Her gün	birkaç gün	birkaç gün	Hiç			
Bu işten aylık ne kadar TL kazanıyorsunuz?	1300- 1999	N	60	15	7	0	82	11,176	0,514
	TL	%	73,2%	18,3%	8,5%	0,0%	100,0%		
(Yol, yemek, döner sermaye vb. dâhil	2000- 2999	N	28	9	5	0	42		
	TL	%	66,7%	21,4%	11,9%	0,0%	100,0%		
	3000- 4999	N	45	18	1	1	65		
	TL	%	69,2%	27,7%	1,5%	1,5%	100,0%		
	5000-6999	N	30	9	2	1	42		
	TL	%	71,4%	21,4%	4,8%	2,4%	100,0%		
	7000 TL +	N	22	9	1	0	32		
		%	68,8%	28,1%	3,1%	0,0%	100,0%		
Toplam		N	185	60	16	2	263		
		%	70,3%	22,8%	6,1%	0,8%	100,0%		

Bilgisayar kullanım sıklığı ile aylık kazanç arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmış ve değişkenler arasındaki istatistiksel açıdan ilişki olmadığı bulunmuştur ($\chi^2=11,176$; $p=0,514>0,05$). Böylelikle bilgisayar kullanım sıklığı ile aylık kazanç bağımsız, yani birbirine etkilemeyen değişkenlerdir.

Sağlık personellerinin bilgisayar kullanım sıklığı ile performansa göre ücretlendirme arasındaki ilişki Tablo 3.16’da gösterilmiştir.

Tablo 3.16. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Performansa Göre Ücretlendirme İlişkisi

		Bilgisayar kullanım sıklığınız nedir?					χ^2	p
		Ayda						
		Her gün	Haftada birkaç gün	birkaç gün	Hiç	Toplam		
Çalıştığınız iş yerinde performansa göre ücretlendirme var mı?	Evet	N 85	27	4	2	118	5,098	0,165
		% 72,0%	22,9%	3,4%	1,7%	100,0%		
	Hayır	N 100	33	12	0	145		
		% 69,0%	22,8%	8,3%	0,0%	100,0%		
Toplam		N 185	60	16	2	263		
		% 70,3%	22,8%	6,1%	0,8%	100,0%		

Bilgisayar kullanım sıklığı ile performansa göre ücretlendirme arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmış ve değişkenler arasındaki istatistiksel açıdan ilişki olmadığı bulunmuştur ($\chi^2=3,823$; $p=0,281>0,05$). Böylelikle bilgisayar kullanım sıklığı ile performansa göre ücretlendirme bağımsız, yani birbirine etkilemeyen değişkenlerdir.

Sağlık personellerinin bilgisayar kullanım sıklığı ile haftalık çalışma süresi arasındaki ilişki Tablo 3.17’de gösterilmiştir.

Tablo 3.17. Bilgisayar Kullanım Sıklığı İle Haftalık Çalışma Süresi İlişkisi

		Bilgisayar kullanım sıklığınız nedir?					χ^2	p	
		Haftada		Ayda		Hiç			Toplam
		Her gün	birkaç gün	birkaç gün	Hiç				
Haftalık filli çalışma süreniz ne kadar?	40-49	N 115 % 72,8%	32 20,3%	10 6,3%	1 0,6%	158 100,0%	14,595 0,264		
	50-59	N 39 % 75,0%	11 21,2%	2 3,8%	0 0,0%	52 100,0%			
	60-69	N 11 % 73,3%	3 20,0%	1 6,7%	0 0,0%	15 100,0%			
	70-79	N 2 % 66,7%	0 0,0%	1 33,3%	0 0,0%	3 100,0%			
	80 ve üstü	N 18 % 51,4%	14 40,0%	2 5,7%	1 2,9%	35 100,0%			
Toplam		N 185 % 70,3%	60 22,8%	16 6,1%	2 0,8%	263 100,0%			

Bilgisayar kullanım sıklığı ile haftalık çalışma süresi arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmış ve değişkenler arasındaki istatistiksel açıdan ilişki olmadığı bulunmuştur ($\chi^2=3,823$; $p=0,281>0,05$). Böylelikle bilgisayar kullanım sıklığı ile haftalık çalışma süresi bağımsız, yani birbirine etkilemeyen değişkenlerdir.

3.7.2. Hastanede Çalışan Sağlık Personellerinin Teknolojiye Karşı Tutumlarını İçeren Bulgular

Tablo 3.18’de Bilgisayara İlişkin Öz-Yeterlik Algısı Ölçeğinden (BİÖA), Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği (TKT) ve alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları, standart sapmaları ve diğer merkezi yığılma ölçüleri araştırılmıştır.

Tablo 3.18. Bilgisayara İlişkin Öz-Yeterlik Algısı Ölçeği ile Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeklerinin istatistiksel sonuçları.

Ölçek	Ort	Ss	Mod	Medyan	Min	Max	Ranj
BİÖA Ölçeği	50,99	8,58	52	52	24	79	55
TKT Ölçeği	111,96	14,94	108	111	64	142	78
Teknolojiyi Benimseme	21,67	4,67	19	21	12	50	38
Teknoloji ve Gelişme	12,87	2,66	14	13	8	20	12
Teknolojiyi İzleme	17,51	3,95	20	18	5	25	20
Teknoloji ve Yönetim	10,71	2,45	11	11	5	15	10
Teknoloji Korkusu	13,28	3,31	12	13	7	40	33
Teknoloji ve İnternet	11,54	2,26	10	11	6	15	9
Teknolojiye Güven	9,74	2,17	10	10	5	15	10
Teknoloji ve Karamsarlık	7,46	2,04	10	8	4	10	6
Teknoloji Kullanımı	7,17	1,79	8	7	2	10	8

Tablo 3.18'e göre, BİÖA Ölçeğinden katılımcıların aldıkları toplam puan ortalaması $50,99 \pm 8,58$, mod (tepe değer) 52, medyan (ortanca) 52, minimum puan 24 maximum puan ise 79 olarak bulunmuş olup bu iki değer arasındaki ranj (fark) 55 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.18'e göre, TKT Ölçeğinden katılımcıların tespit edilen toplam puan ortalaması $111,96 \pm 14,94$, mod (tepe değer) 108, medyan (ortanca) 111, minimum puan 64 en maximum puan ise 142 olarak bulunmuş olup bu iki değer arasındaki ranj (fark) 78 olarak bulunmuştur.

Tablo 3.18'e göre, Teknolojiyi Benimseme Alt Ölçeğinden alınan verilere göre toplam puan ortalaması $21,67 \pm 4,67$, mod (tepe değer) 19, medyan (ortanca) 21 minimum puan 12 en maximum puan ise 50 olarak tespit edilmiş olup bu iki değer arasındaki ranj (fark) 38 olarak bulunmuştur.

Tablo 3.18'e göre, Teknoloji ve Gelişme Alt Ölçeğinden alınan toplam puan ortalaması $12,87 \pm 2,66$, mod (tepe değer) 14, medyan (ortanca) 13 minimum puan 8 maximum puan ise 20 olup bu iki değer arasındaki ranj (fark) 12 olduğu görülmüştür.

Tablo 3.18'e göre, Teknolojiyi İzleme Alt Ölçeğinden alınan toplam puan ortalaması $17,51 \pm 3,95$, mod (tepe değer) 20, medyan (ortanca) 18 minimum puan 5 maximum puan ise 25 olarak bulunmuş ve bu iki değer arasındaki ranj (fark) 20 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3.18'e göre, Teknoloji ve Yönetim Alt Ölçeğinden katılımcıların aldıkları toplam puan ortalaması $10,71 \pm 2,45$, mod (tepe değer) 11, medyan (ortanca) 11 minimum puan 5 maksimum puan ise 15 olarak hesaplanmış olup bu iki puan arasındaki ranj (fark) 10 olarak bulunmuştur.

Tablo 3.18'e göre, Teknoloji Korkusu Alt Ölçeğinden sağlık personellerinin aldıkları toplam puan ortalaması $13,28 \pm 3,31$, mod (tepe değer) 12, medyan (ortanca) 13 minimum puan 7 maksimum puan ise 40 olarak bulunmuş olup bu iki nokta arasındaki ranj (fark) 33 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3.18'e göre, Teknoloji ve İnternet Alt Ölçeğinden katılımcıların toplam puan ortalaması $11,54 \pm 2,26$, mod (tepe değer) 10, medyan (ortanca) 11 minimum puan 6 maximum puan ise 15 olup bu iki nokta arasındaki ranj (fark) 9 olarak saptanmıştır.

Tablo 3.18'e göre, Teknolojiye Güven Alt Ölçeğinden alınan verilerin toplam puan ortalaması $9,74 \pm 2,17$, mod (tepe değer) 10, medyan (ortanca) 10 minimum puan 5 maximum puan ise 15 olarak bulunmuş ve iki nokta arasındaki fark (ranj) 10 olduğu görülmüştür.

Tablo 3.18'e göre, Teknoloji ve Karamsarlık Alt Ölçeğinden katılımcıların aldıkları toplam puan ortalaması $7,46 \pm 2,04$, mod (tepe değer) 10, medyan (ortanca) 8 minimum puan 4 maximum puan ise 10 olduğu saptanılmış olup bu iki değer arasındaki ranj (fark) 6 olarak bulunmuştur.

Tablo 3.18'e göre, Teknoloji Kullanımı Alt Ölçeğinden alınan verilerin toplam puan ortalaması $7,17 \pm 1,79$, mod (tepe değer) 8, medyan (ortanca) 7 minimum nokta 2 maximum nokta ise 10 olarak görülmüş olup bu iki değer arasındaki ranj (fark) 8 olarak bulunmuştur.

Katılımcı Sağlık Personellerinin Bilgisayara İlişkin Öz-Yeterlik Algısı Ölçeği ve Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğine verdikleri cevaplar doğrultusunda tespit edilen toplam puanların normal dağılım gösteri göstermedikleri incelenmiştir. İncelenen verilere ait bulgular Tablo 3.19'da verilmiştir.

Tablo 3.19. Sağlık personellerinin BİÖA ölçeği ile TKT ölçeğine göre normal dağılım tablosu (Kolmogorov Smirnov)

Ölçek	Statistic	df	p
BİÖA Ölçeği	0,049	245	0,200
TKT Ölçeği	0,054	245	0,083

Sağlık personellerinin Bilgisayara İlişkin Öz-Yeterlik Algısı Ölçeği ve Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğine göre aldıkları toplam puanlar normal dağılım özelliği göstermektedir ($p>0,05$).

3.7.2.1. İstatiksel karşılaştırmalar

Araştırmaya katılan bireylerin BİÖA Ölçeği ile TKT Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları, iki gruplu parametreler için bağımsız örneklem için t testi ve üç veya daha fazla gruplu parametreler için tek yönlü ANOVA ile test yapılmıştır. Katılımcı Sağlık Personellerinin BİÖA Ölçeği ile TKT Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların arasındaki bağlantılarda Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısıyla bulunmuştur.

Katılımcılara uygulanan BİÖA Ölçeği ile TKT Ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen toplam puanlar arasında ilişki, Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmış olup sonuçlar Tablo 3.20’de verilmiştir.

Tablo 3.20. Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. BİÖA	r	1										
	p											
2.TKT	r	0,271	1									
	p	0,000										
3.Teknolojiyi Benimseme	r	0,137	0,698	1								
	p	0,032	0,000									
4.Teknoloji ve Gelişme	r	0,199	0,669	0,313	1							
	p	0,002	0,000	0,000								
5. Teknolojiyi İzleme	r	0,164	0,676	0,22	0,555	1						
	p	0,010	0,000	0,001	0,000							
6.Teknoloji ve Yönetim	r	0,199	0,649	0,368	0,369	0,407	1					
	p	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000						
7.Teknoloji Korkusu	r	0,105	0,453	0,27	0,144	0,132	0,083	1				
	p	0,101	0,000	0,000	0,024	0,039	0,193					
8.Teknoloji ve İnternet	r	0,017	0,597	0,406	0,359	0,267	0,393	0,152	1			
	p	0,792	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,018				
9.Teknolojiye Güven	r	0,188	0,418	0,201	0,238	0,235	0,162	0,117	0,198	1		
	p	0,003	0,000	0,002	0,000	0,000	0,011	0,068	0,002			
10.Teknoloji ve Karamsarlık	r	0,225	0,546	0,354	0,246	0,163	0,446	0,248	0,256	0,087	1	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,011	0,000	0,000	0,00	0,174		
11. Teknoloji Kullanımı	r	0,277	0,44	0,108	0,268	0,428	0,291	-0,009	0,197	0,091	0,271	1
	p	0,000	0,000	0,092	0,000	0,000	0,000	0,891	0,002	0,157	0,000	

BİÖA değişkeni ile TKT değişkeni ve alt boyutlarından aldıkları toplam puanlar arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı araştırmak için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 3.21’de verilmiştir. Analize göre;

TKT değişkeninin alt boyutlarından olan Teknoloji Kullanımı değişkenini ile BİÖA değişkeni ve TKT değişkeni arasında %1 seviyesinde çok zayıf ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Teknoloji Kullanımı değişkeni ile Teknolojiyi Benimseme, Teknoloji Korkusu ve Teknolojiye Güven değişkenleri arasında istatistiksel anlamda bir ilişki tespit edilmemiştir. Teknoloji ve Gelişme, Teknolojiyi İzleme, Teknoloji ve Yönetim, Teknoloji ve İnternet değişkenleri arasında da %1 seviyesinde çok zayıf ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Teknoloji ve Karamsarlık değişkeni arasında %1 seviyesinde pozitif yönde bir ilişki tespit saptanmıştır.

TKT değişkeninin alt boyutlarından olan Teknoloji ve Karamsarlık değişkeni ile BİÖA değişkeni ve TKT değişkeni arasında %1 seviyesinde çok zayıf ve pozitif

yönde bir ilişki vardır. Teknolojiyi Benimseme, Teknoloji ve Gelişme, Teknoloji ve Yönetim, Teknoloji Korkusu ve Teknoloji ve İnternet değişkenleri ile de %1 seviyesinde çok zayıf ve pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Teknolojiyi İzleme değişkeni arasında % 5 seviyesinde çok zayıf ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Teknolojiye Güven arasında istatistiksel anlamda ilişki yoktur.

TKT değişkenin alt boyutlarından olan Teknolojiye Güven değişkeni; BİÖA değişkeni ve TKT değişkeni arasında %1 seviyesinde çok zayıf ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Teknolojiyi Benimseme, Teknoloji ve Gelişme Teknolojiyi İzleme değişkenleri ile %1 seviyesinde çok zayıf ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Teknoloji ve Yönetim değişkeni arasında %5 seviyesinde çok zayıf ve pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Teknoloji Korkusu değişkeni arasında istatistiksel anlamda bir ilişki tespit edilmemiştir. Teknoloji ve İnternet değişkeni arasında %1 seviyesinde pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

TKT değişkenin alt boyutlarından olan Teknoloji ve İnternet değişkenini ile BİÖA değişkeni arasında istatistiksel anlamda bir ilişki yoktur. TKT, Teknolojiyi Benimseme, Teknoloji ve Gelişme Teknolojiyi İzlem, Teknoloji ve Yönetim değişkenleri arasında ise %1 seviyesinde pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Teknoloji Korkusu değişkeni arasında %5 seviyesinde pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

TKT değişkenin alt boyutlarından olan Teknoloji Korkusu değişkenini ile BİÖA değişkeni ve Teknoloji ve Yönetim arasında istatistiksel anlamda bir ilişki tespit edilmemiştir. TKT, Teknolojiyi Benimseme, Teknoloji ve Gelişme arasında %1 seviyesinde pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Teknolojiyi İzleme değişkeni arasında %5 seviyesinde pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır.

TKT değişkenin alt boyutlarından olan Teknoloji ve Yönetim değişkenini ile BİÖA değişkeni ve TKT değişkeni arasında %1 seviyesinde pozitif yönde bir ilişki, Teknolojiyi Benimseme, Teknoloji ve Gelişme, Teknolojiyi İzleme değişkeni arasında %1 seviyesinde pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

TKT değişkenin alt boyutlarından olan Teknolojiyi İzleme değişkenini ile BİÖA değişkeni ve TKT değişkeni arasında %1 seviyesinde pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Teknolojiyi Benimseme ve Teknoloji ve Gelişme değişkenleri arasında %1 seviyesinde pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

TKT değişkeninin alt boyutlarından olan Teknoloji ve Gelişme değişkenini ile BİÖA değişkeni ve TKT değişkeni arasında %1 seviyesinde pozitif yönde bir ilişki, vardır. Teknolojiyi Benimseme değişkeni arasında da %1 seviyesinde pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

TKT değişkeninin alt boyutlarından olan Teknolojiyi Benimseme değişkenini ile BİÖA değişkeni arasında %5 seviyesinde pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. TKT değişkeni arasında da %1 seviyesinde pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

TKT değişkeni ile BİÖA değişkeni arasında %1 seviyesinde pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.21. Regresyon Analizi

R	R²	Düz. R²	F	p	
0,445	0,198	0,166	6,218	0,000	
Katsayılar					
	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta	t	p
Sabit	1,684	0,202		8,344	0,000
Teknolojiyi Benimseme	-0,396	0,137	-0,723	-2,896	0,004
Teknoloji ve Gelişme	-0,204	0,104	-0,300	-1,957	0,051
Teknolojiyi İzleme	-0,406	0,133	-0,690	-3,060	0,002
Teknoloji ve Yöntem	-0,170	0,080	-0,300	-2,110	0,036
Teknoloji Korkusu	-0,263	0,095	-0,441	-2,778	0,006
Teknoloji ve İnternet	-0,334	0,080	-0,529	-4,161	0,000
Teknolojiye Güven	-0,130	0,076	-0,205	-1,713	0,088
Teknoloji ve Karamsarlık	-0,091	0,054	-0,191	-1,669	0,096
Teknoloji Kullanımı	-0,034	0,058	-0,067	0,583	0,560
TKT	2,376	0,712	2,581	3,338	0,001

BİÖA üzerinde TKT ve TKT alt boyutlarının bir etkisinin olup olmadığı görmek amacıyla Çoklu Regresyon analizi yapılmış ve çoklu regresyon modeli anlamlı olarak açıklanmıştır ($F=6,218$; $p=0,000$). TKT ve TKT alt boyutlarının BİÖA'nın %19,8'ini ($R^2= 0,198$) açıklamaktadır. Teknoloji ve Gelişme, Teknolojiye Güven, Teknoloji ve Karamsarlık ve Teknoloji Kullanımının BİÖA üzerinde herhangi bir etkisi yokken Teknolojiyi Benimseme $\beta=-0,723$, Teknolojiyi İzleme $\beta=-0,690$, Teknoloji ve Yöntem $\beta=-0,300$, Teknoloji Korkusu $\beta=-0,441$, Teknoloji ve İnternet $\beta=-0,529$ ve TKT $\beta=2,581$ düzeyinde etkilemektedir.

3.7.2.2. Sosyo-demografik özelliklere göre karşılaştırmalar

Bu bölümde, Sağlık personellerine uygulanan BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeklerinden elde edilen toplam puanlar, bazı sosyo-demografik özellikleri ve işgücü devri (turnover) değişkenlerine göre incelenmiştir.

Sağlık personellerine uygulanan BİÖA ve TKT Ölçeklerinden tespit edilen puan toplamları ile yaş durumu faktörü arasında istatistiksel anlamda değişiklik sergileyip sergilemediği tek yönlü ANOVA analizi ile araştırılmıştır. Tablo 3.22'de analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.22. Yaş durumu faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamlarına göre etkisi

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
BİÖA	Gruplar Arası	161,751	4	40,438	0,546	0,702	Yok
	Grup İçi	17784,233	240	74,101			
	Toplam	17945,984	244				
TKT	Gruplar Arası	590,729	4	147,682	0,658	0,622	Yok
	Grup İçi	53871,777	240	224,466			
	Toplam	54462,506	244				

Tablo 3.22'de görüldüğü gibi, katılımcıların yaş durumu değişkeninin (18-24 yaş, 25-31 yaş, 32-38 yaş, 39-45 yaş, 46 yaş ve üzeri) katılımcıların BİÖA Ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre; katılımcıların yaş durumu değişkenine göre, BİÖA Ölçeğinden

aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur ($F=0,546$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle 18-24 yaş, 25-31 yaş, 32-38 yaş, 39-45 yaş, 46 yaş ve üzeri grupları görüşleri benzerdir.

Tablo 3.22’de görüldüğü gibi, katılımcıların yaş durumu değişkeninin (18-24 yaş, 25-31 yaş, 32-38 yaş, 39-45 yaş, 46 yaş ve üzeri) TKT Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre; katılımcıların yaş durumu değişkenine göre, TKT Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur ($F=0,658$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle 18-24 yaş, 25-31 yaş, 32-38 yaş, 39-45 yaş, 46 yaş ve üzeri grupları görüşleri benzerdir.

Sağlık personellerinin uygulanan BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları puan toplamalarının meslek faktörüne göre istatistiksel anlamda değişiklik olup olmadığını araştırılması için tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.23’te gösterilmiştir.

Tablo 3.23. Meslek faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamalarına etkisi

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
BİÖA	Gruplar Arası	403,943	7	57,706	0,780	0,605	Yok
	Grup İçi	17542,04	237	74,017			
	Toplam	17945,984	244				
TKT	Gruplar Arası	4609,823	7	658,546	3,131	0,004	Doktor - Diğer
	Grup İçi	49852,683	237	210,349			
	Toplam	54462,506	244				

Tablo 3.23’te görüldüğü gibi, katılımcıların meslek değişkeninin (Doktor (Uzman – Pratisyen), Diş Hekimi, Eczacı, Yüksek Hemşire, Hemşire – Ebe, Sağlık Memuru, Teknisyen ve diğer) katılımcıların BİÖA Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre; katılımcıların meslek değişkenine göre, BİÖA Ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F=0,780$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle Doktor (Uzman – Pratisyen), Diş Hekimi, Eczacı, Yüksek Hemşire, Hemşire – Ebe, Sağlık Memuru, Teknisyen ve diğer grubundaki katılımcıların görüşleri benzerdir.

Tablo 3.23'te görüldüğü gibi, katılımcıların meslek değişkeninin (Doktor (Uzman – Pratisyen), Diş Hekimi, Eczacı, Yüksek Hemşire, Hemşire – Ebe, Sağlık Memuru, Teknisyen ve diğer) katılımcıların TKT Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre; katılımcıların meslek değişkenine göre, TKT Ölçeğinden aldıkları puan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=3,131$ ve $p<0,05$).

Tespit edilen bu anlamlı farklılığın hangi meslek gruplarından kaynaklandığını belirlemek için TUKEY testi analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre, TKT Ölçeği puan ortalamaları arasındaki bu anlamlı farkın Doktor meslek grubundaki katılımcılar ile diğer meslek grubundaki sağlık personellerinin aldıkları puanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Diğer gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamış olup saptanan durumlar için;

Diğer meslek grubundaki sağlık personellerinin TKT Ölçeği aldığı ortalama puanlar (117,90) ile Doktor meslek grubundaki katılımcıların TKT Ölçeği aldığı ortalama puanlara (107,24) oranının daha fazla olduğu tespit edilmiştir ($p=0,004$).

Araştırmaya katılanların BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları puan toplamalarının cinsiyet faktörüne göre istatistiksel olarak değişiklik gösterip göstermediği bağımsız örneklemeler için t testi ile araştırılmıştır. Tablo 3.24'te ulaşılan sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 3.24. Cinsiyet faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları puan toplamalarına etkisi.

Gruplar		N	Ort	Ss	sd	t	p	Anlamlı Fark
BİÖA	Kadın	114	48,94	9,14	243	-3,579	0,000	Var
	Erkek	131	52,78	7,65				
TKT	Kadın	114	109,73	14,25	243	-2,194	0,029	Var
	Erkek	131	113,89	15,30				

Cinsiyet değişkeni, sağlık personellerini BİÖA Ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar üzerine de anlamlı bir etki yaratıp yaratmadığını incelemek için bağımsız

örneklem için t testi uygulanmıştır. Kadın sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=48,94$) ile erkek sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=52,78$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($t=-3,579$ ve $p<0,05$).

Cinsiyet değişkeni, sağlık personellerinin TKT Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar üzerine anlamlı bir etki sergileyip sergilemediğini incelemek için bağımsız örneklem için t testi yapılmıştır. Kadın sağlık personellerinin TKT Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=109,73$) ile erkek sağlık personellerinin TKT Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=113,89$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($t=-2,194$ ve $p<0,05$).

Sağlık personellerinin BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları puan toplamalarının medeni durum faktörüne göre istatistiksel olarak farklılık olup olmadığı bağımsız örneklem için t testi ile analizi edilmiştir. Yapılan analiz sonuçları Tablo 3.25'te gösterilmiştir.

Tablo 3.25. Medeni durum faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları puan toplamalarına etkisi.

Gruplar		N	Ort	Ss	sd	t	p	Anlamlı Fark
BİÖA	Evli	112	50,93	8,12	243	-0,106	0,916	Yok
	Bekâr	133	51,05	8,97				
TKT	Evli	112	113,10	14,75	243	1,099	0,273	Yok
	Bekâr	133	110,99	15,08				

Medeni durum değişkeni, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları üzerine anlamlı bir etkiye sahip olup olmadıklarını saptamak için bağımsız örneklem için t testi uygulanmıştır. Evli sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ortalama puanları ($\bar{X}=50,93$) ile bekâr sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ortalama puanları ($\bar{X}=51,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($t=-0,106$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle evli ve bekâr katılımcıların görüşleri benzerdir.

Medeni durum değişkeni, sağlık personellerinin TKT Ölçeğinden aldığı puanlar üzerine anlamlı bir etki gösterip göstermediğini incelemek için bağımsız

örneklem için t testi yapılmıştır. Evli sağlık personellerinin TKT Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=113,10$) ile bekâr sağlık personellerinin TKT Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=110,99$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=1,099$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle evli ve bekâr katılımcıların görüşleri benzerdir.

Sağlık personellerine uygulanan BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları puanlar toplamı doğrultusunda sağlık sektöründe çalışma yılı faktörüne göre istatistiksel olarak farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi yapılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Analiz sonuçları ait bulgular Tablo 3.26’da belirtilmiştir.

Tablo 3.26. Sağlık sektöründe çalışma yılı faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamlarına etkisi.

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
BİÖA	Gruplar Arası	356,783	4	89,196	1,217	0,304	Yok
	Grup İçi	17589,201	240	73,288			
	Toplam	17945,984	244				
TKT	Gruplar Arası	2423,03	4	605,757	2,794	0,027	0-5 yıl – 12-17 yıl
	Grup İçi	52039,477	240	216,831			
	Toplam	54462,506	244				

Tablo 3.26’da görüldüğü gibi, katılımcıların sağlık sektöründe çalışma yılı değişkeninin (0-5 yıl, 6-11 yıl, 12- 17 yıl, 18-24 yıl, 25 yıl ve üzeri) sağlık personellerinin BİÖA Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre; katılımcıların sağlık sektöründe çalışma yılı değişkenine göre, BİÖA Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F=1,217$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle 0-5 yıl, 6-11 yıl, 12- 17 yıl, 18-24 yıl, 25 yıl ve üzeri grubundaki katılımcıların görüşleri benzerdir.

Tablo 3.26’da görüldüğü gibi, katılımcıların sağlık sektöründe çalışma yılı değişkeninin (0-5 yıl, 6-11 yıl, 12- 17 yıl, 18-24 yıl, 25 yıl ve üzeri) sağlık personellerinin TKT Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre; katılımcıların sağlık sektöründe çalışma yılı değişkenine göre, TKT Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=2,794$ ve $p<0,05$).

Sağlık sektöründe çalışma yılları ayrımlı olan sağlık personellerinin, TKT Ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı farklılığı ortaya çıkaran hangi gruplar arası olduğunu belirlemek için TUKEY testi uygulanmıştır. Yapılan test sonucunda ulaşılan bulgulara göre, TKT Ölçeği puanlar arasında anlamlı bir farkın sağlık sektöründe çalışma yılı olarak belirlenen 0-5 yıl ile 12-17 yıl arası olduğu tespit edilmiştir. Diğer gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır; tespit edilen durumlar için;

Sağlık sektöründe çalışma yılı 12-17 yıl olan sağlık personellerinin TKT Ölçeği puan ortalamaları (117,50), 0-5 yıl olan sağlık personellerinin TKT Ölçeği puan ortalamalarından (109,31), istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ($p=0,026$) daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Sağlık personellerinin uygulanan BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları puanlar, mezuniyet durumu faktörüne göre istatistiksel olarak değişiklik olup olmadığı bakmak için tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Analize ait bulgular Tablo 3.27'de gösterilmiştir.

Tablo 3.27. Mezuniyet durumu faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamlarına etkisi.

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
BİÖA	Gruplar Arası	103,939	4	25,985	0,350	0,844	Yok
	Grup İçi	17842,045	240	74,342			
	Toplam	17945,984	244				
TKT	Gruplar Arası	1193,907	4	298,477	1,345	0,254	Yok
	Grup İçi	53268,599	240	221,952			
	Toplam	54462,506	244				

Katılımcıların mezuniyet durumu faktörünün (Lise ve Dengi Okul, Ön Lisans, Lisans, Yüksek Lisans, Doktora) sağlık personellerinin BİÖA Ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre; katılımcıların mezuniyet durumu değişkenine göre, BİÖA

Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel anlamlı bir farklılık yoktur ($F=0,350$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle Lise ve Dengi Okul, Ön Lisans, Lisans, Yüksek Lisans, Doktora mezunu katılımcıların görüşleri benzerdir.

Tablo 3.26’da, katılımcıların mezuniyet durumu değişkeninin (Lise ve Dengi Okul, Ön Lisans, Lisans, Yüksek Lisans, Doktora) katılımcıların TKT Ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre; katılımcıların mezuniyet durumu değişkenine göre, TKT Ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarına bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur ($F=1,345$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle Lise ve Dengi Okul, Ön Lisans, Lisans, Yüksek Lisans, Doktora mezunu katılımcıların görüşleri benzerdir.

Sağlık personellerinin uygulanan BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları puan toplamları, araştırma yapılan hastanede çalışma yılı değişkenine göre istatistiksel olarak bir farklılık sergileyip sergilemediği tek yönlü ANOVA analizi ile araştırılmıştır. Analize ait sonuçlar Tablo 3.28’de verilmiştir.

Tablo 3.28. Çalışma yılı faktörüne, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamlarına etkisi.

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
BİÖA	Gruplar Arası	483,511	4	120,878	1,661	0,160	Yok
	Grup İçi	17462,472	240	72,76			
	Toplam	17945,984	244				
TKT	Gruplar Arası	1345,134	4	336,283	1,519	0,197	Yok
	Grup İçi	53117,372	240	221,322			
	Toplam	54462,506	244				

Tablo 3.28’de görüldüğü gibi, katılımcıların araştırma yapılan hastanede çalışma yılı değişkeninin (0-5 yıl, 6-11 yıl, 12- 17 yıl, 18-24 yıl, 25 yıl ve üzeri) katılımcıların BİÖA Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre; katılımcıların araştırma yapılan hastanede çalışma yılı değişkenine göre, BİÖA Ölçeğinden aldıkları ortalama

puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F=1,661$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle hastanedeki çalışma yılı 0-5 yıl, 6-11 yıl, 12- 17 yıl, 18-24 yıl, 25 yıl ve üzeri katılımcıların görüşleri benzerdir.

Tablo 3.28’de görüldüğü gibi, katılımcıların araştırma yapılan hastanede çalışma yılı değişkeninin (0-5 yıl, 6-11 yıl, 12- 17 yıl, 18-24 yıl, 25 yıl ve üzeri) katılımcıların TKT Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre; katılımcıların araştırma yapılan hastanede çalışma yılı değişkenine göre, TKT Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($F=1,519$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle hastanedeki çalışma yılı 0-5 yıl, 6-11 yıl, 12- 17 yıl, 18-24 yıl, 25 yıl ve üzeri katılımcıların görüşleri benzerdir.

Katılımcılara uygulanan BİÖA ve TKT Ölçeklerinden elde edilen toplam puanlar, aylık kazanç faktörüne göre istatistiksel olarak farklılık olup olmadığı tespit etmek için tek yönlü ANOVA analizi ile yapılmıştır. Tespit edilen sonuçlar Tablo 3.29’da verilmiştir.

Tablo 3.29. Aylık kazanç faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamlarına etkisi.

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
BİÖA	Gruplar Arası	243,333	4	60,833	0,825	0,511	Yok
	Grup İçi	17702,651	240	73,761			
	Toplam	17945,984	244				
TKT	Gruplar Arası	2175,06	4	543,765	2,496	0,044	1300-1999 TL - 5000-6999 TL
	Grup İçi	52287,446	240	217,864			
	Toplam	54462,506	244				

Tablo 3.29’da görüldüğü gibi, katılımcıların aylık kazanç değişkeninin (1300-1999 TL, 2000-2999 TL, 3000-4999 TL, 5000-6999 TL, 7000 TL ve üzeri) katılımcıların BİÖA Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre; katılımcıların aylık kazanç değişkenine göre, BİÖA Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($F=0,825$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle aylık kazancı 1300-1999 TL, 2000-2999 TL, 3000-4999 TL, 5000-6999 TL, 7000 TL ve üzeri olan katılımcıların görüşleri benzerdir.

Tablo 3.29’da görüldüğü gibi, katılımcıların aylık kazanç değişkeninin (1300-1999 TL, 2000-2999 TL, 3000-4999 TL, 5000-6999 TL, 7000 TL ve üzeri) katılımcıların TKT Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre; katılımcıların aylık kazanç değişkenine göre, TKT Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ($F=2,496$ ve $p<0,05$).

Aylık kazançları farklı olan sağlık personellerinin, TKT Ölçeği puanları arasındaki anlamlı farklılığın hangi gruplar arası olduğunu belirlemek amacıyla TUKEY testi uygulanmıştır. İnceleme sonucunda ulaşılan değerlere göre, TKT Ölçeği puan ortalamaları arasındaki anlamlı farkın aylık kazancı 1300-1999 TL olan katılımcılar ile 5000-6999 TL olan sağlık personellerinin puan ortalamaları arasında olduğu tespit edilmiştir. Diğer gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulunan bu fark için tespit edilen durumlar;

Aylık kazancı 1300-1999 TL olan katılımcıların TKT Ölçeği ortalama puanları (114,42), 5000-6999 TL olan katılımcıların TKT Ölçeği puan ortalamalarından (106,05) göre istatistiksel olarak anlamlılık seviyesi daha ($p=0,037$) fazladır.

Sağlık personellerinin BİÖA ve TKT Ölçeklerinden elde edilen puan toplamları, iş yerinde performansa göre ücretlendirme olup olmama durumu faktörüne göre istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem için t testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 3.30’da gösterilmiştir.

Tablo 3.30. İş yerinde performansa göre ücretlendirme olup olmama durumu faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları puan toplamlarına etkisi.

Gruplar		N	Ort	Ss	sd	t	p	Anlamlı Fark
BİÖA	Var	108	52,30	8,12	243	2,129	0,034	Var
	Yok	137	49,96	8,81				
TKT	Var	108	113,29	15,79	243	1,240	0,216	Yok
	Yok	137	110,91	14,21				

İş yerinde performansa göre ücretlendirme olup olmama durumunun, katılımcıların BİÖA Ölçeğinden aldıkları puan toplamları üzerine anlamlı bir etki gösterip göstermediğini tespit etmek için bağımsız örneklem için t testi yapılmıştır. İş yerinde performansa göre ücretlendirme olan katılımcıların BİÖA Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=52,30$) ile performansa dayalı ücretlendirmenin olmadığı BİÖA Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=49,96$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($t=2,129$ ve $p<0,05$).

İş yerinde performansa göre ücretlendirme olup olmama durumunun, katılımcıların TKT Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığını tespit etmek amacıyla ilişkisiz örneklem için t testi ile incelenmiştir. İş yerinde performansa göre ücretlendirme olan katılımcıların TKT Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=113,29$) ile performansa göre ücretlendirmesi olmayan katılımcıların TKT Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=110,91$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($t=1,240$ ve $p>0,05$).

Katılımcılara uygulanan BİÖA ve TKT Ölçeklerinden elde edilen puan toplamları, haftalık çalışma süreleri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediği tek yönlü ANOVA analizi ile araştırılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.31’de verilmiştir.

Tablo 3.31. Haftalık çalışma süreleri faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamlarına etkisi.

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
BİÖA	Gruplar Arası	173,357	4	43,339	0,585	0,674	Yok
	Grup İçi	17772,627	240	74,053			
	Toplam	17945,984	244				
TKT	Gruplar Arası	698,157	4	174,539	0,779	0,540	Yok
	Grup İçi	53764,349	240	224,018			
	Toplam	54462,506	244				

Tablo 3.31’de görüldüğü gibi, katılımcıların haftalık çalışma süreleri değişkenininin (40-49 saat, 50-59 saat, 60-69 saat, 70-79 saat, 80 saat ve üzeri)

katılımcıların BİÖA Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre; katılımcıların haftalık çalışma süreleri değişkenine göre, BİÖA Ölçeğinden aldıkları ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=0,585$ ve $p>0,05$).

Tablo 3.31’de görüldüğü gibi, katılımcıların haftalık çalışma süreleri değişkeninin (40-49 saat, 50-59 saat, 60-69 saat, 70-79 saat, 80 saat ve üzeri) katılımcıların TKT Ölçeğinden aldıkları ortalama puanları üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre; katılımcıların haftalık çalışma süreleri değişkenine göre, TKT Ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($F=0,779$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle haftalık çalışma süresi 40-49 saat, 50-59 saat, 60-69 saat, 70-79 saat, 80 saat ve üzeri olan katılımcıların görüşleri benzerdir.

Katılımcılara uygulanan BİÖA ve TKT Ölçeklerinden elde edilen toplam puanlar, katılımcıların bilgisayar kullanım yılı faktörünün göre istatistiksel olarak farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile araştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.32’de gösterilmiştir.

Tablo 3.32. Bilgisayar kullanım yılı faktörünün, sağlık personellerin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamalarına etkisi.

Ölçek	Levane (p)	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
BİÖA	0,299	Gruplar Arası	580,037	4	145,009	2,004	0,095	Yok
		Grup İçi	17365,947	240	72,358			
		Toplam	17945,984	244				
TKT	0,915	Gruplar Arası	1967,969	4	491,992	2,249	0,064	Yok
		Grup İçi	52494,537	240	218,727			
		Toplam	54462,506	244				

Tablo 3.32’de görüldüğü gibi, katılımcıların bilgisayar kullanım yılı değişkeninin (1-2 yıl, 3-4 yıl, 5-6 yıl, 7-8 yıl, 9 yıl ve üzeri) sağlık personellerinin BİÖA Ölçeğinden aldıkları ortalama puan üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre; katılımcıların bilgisayar kullanım yılı değişkenine göre, BİÖA Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($F=2,004$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle bilgisayar kullanım yılı 1-2 yıl, 3-4 yıl, 5-6 yıl, 7-8 yıl, 9 yıl ve üzeri olan katılımcıların görüşleri benzerdir.

Tablo 3.32’de görüldüğü gibi, katılımcıların bilgisayar kullanım yılı değişkeninin (1-2 yıl, 3-4 yıl, 5-6 yıl, 7-8 yıl, 9 yıl ve üzeri) katılımcıların TKT Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre; katılımcıların bilgisayar kullanım yılı değişkenine göre, TKT Ölçeğinden aldıkları ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($F=2,249$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle bilgisayar kullanım yılı 1-2 yıl, 3-4 yıl, 5-6 yıl, 7-8 yıl, 9 yıl ve üzeri olan katılımcıların görüşleri benzerdir.

Katılımcılara uygulanan BİÖA ve TKT Ölçeklerinden elde edilen toplam puanlar, katılımcıların bilgisayar kullanım sıklığı faktörüne göre istatistiksel olarak farklılık sergileyip sergilemediği tek yönlü ANOVA analizi yapılmış olup analiz sonuçları Tablo 3.33’de gösterilmiştir.

Tablo 3.33. Bilgisayar kullanım sıklığı faktörünün, sağlık personellerinin BİÖA Ölçeği ve TKT Ölçeğinden aldıkları puan toplamlarına etkisi.

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
BİÖA	Gruplar Arası	420,039	3	140,013	1,925	0,126	Yok
	Grup İçi	17525,945	241	72,722			
	Toplam	17945,984	244				
TKT	Gruplar Arası	1926,184	3	642,061	2,945	0,034	Var
	Grup İçi	52536,322	241	217,993			
	Toplam	54462,506	244				

Tablo 3.33'te görüldüğü gibi, katılımcıların bilgisayar kullanım sıklığı değişkeninin (Her gün, Haftada birkaç gün, Ayda birkaç gün, Hiç) katılımcıların BİÖA Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile değerlendirilmiştir. Analiz sonucuna; katılımcıların bilgisayar kullanım sıklığı değişkenine göre, BİÖA Ölçeğinden aldıkları ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($F=1,925$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle bilgisayar kullanım sıklığı Her gün, Haftada birkaç gün, Ayda birkaç gün, Hiç olan katılımcıların görüşleri benzerdir.

Tablo 3.33'te görüldüğü gibi, katılımcıların bilgisayar kullanım sıklığı değişkeninin (Her gün, Haftada birkaç gün, Ayda birkaç gün, Hiç) katılımcıların TKT Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerine etkisi tek yönlü ANOVA analizi ile araştırılmıştır. Analiz sonucuna; katılımcıların bilgisayar kullanım sıklığı değişkenine göre, TKT Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ($F=2,945$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle bilgisayar kullanım sıklığı Her gün, Haftada birkaç gün, Ayda birkaç gün, Hiç olan katılımcıların görüşleri benzerdir.

Bilgisayar kullanım sıklıkları farklı olan sağlık personellerinin, TKT Ölçeği aldıkları puan ortalamaları arasındaki anlamlı farklılığın hangi gruplar arası olduğunu bulmak için TUKEY HSD testi yapılmıştır. Test sonucuna göre; TKT Ölçeği puan ortalamaları arasındaki anlamlı farkın bilgisayar kullanım sıklığı Her gün olan katılımcılar ile Hiç olan katılımcıların puan ortalamaları arasında olduğu bulunmuştur. Anlamlı fark bulunan durumlar için;

Bilgisayar kullanım sıklığı Her gün olan katılımcıların TKT Ölçeği puan ortalamaları (113,54), Hiç olan katılımcıların TKT Ölçeği puan ortalamalarına göre (92,50) istatistiksel olarak anlamlı derecede ($p=0,049$) yüksek çıkmıştır.

Katılımcıların BİÖA ve TKT Ölçeklerinden elde edilen puan toplamları, İşimden memnun değilim iş arıyorum sorusuna verilen yanıtlara göre istatistiksel olarak farklılık olup olmadığı bağımsız örneklem için t testi ile uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 3.34'te verilmiştir.

Tablo 3.34. Sağlık Personellerinin BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları toplam puanlar üzerinden İşimden memnun değilim iş arıyorum sorusuna verdikleri yanıtlara göre değerlendirilmesi.

Gruplar	N	Ort	Ss	sd	t	p	Anlamlı Fark
BİÖA	29	49,76	7,68	242	-0,831	0,407	Yok
	Evet						
	Hayır	215	51,17	8,71			
TKT	29	107,90	13,03	242	-1,579	0,116	Var
	Var						
	Yok	215	112,55	15,14			

Katılımcıların İşimden memnun değilim iş arıyorum sorusuna verdikleri cevapların, BİÖA Ölçeğinden alınan puan toplamları üzerine anlamlı bir etki gösterip göstermediğini tespit etmek için bağımsız örneklem için t testi yapılmıştır. İşimden memnun değilim iş arıyorum sorusuna evet diyen katılımcıların BİÖA Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=49,76$) ile hayır diyen katılımcıların BİÖA Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=51,17$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($t=-0,831$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle iş arayan ve iş aramayan katılımcıların BİÖA görüşleri benzerdir.

Katılımcıların İşimden memnun değilim iş arıyorum sorusuna verdikleri cevapların, TKT Ölçeğinden elde edilen toplam puanlar üzerine anlamlı bir etkisinin olup olmadığını tespit etmek için ilişkisiz örneklem için t testi gerçekleştirilmiştir. İşimden memnun değilim iş arıyorum sorusuna evet diyen katılımcıların TKT Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=107,90$) ile hayır diyen katılımcıların TKT Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=112,55$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($t=-1,579$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle iş arayan ve iş aramayan katılımcıların TKT görüşleri benzerdir.

Sağlık personellerinin BİÖA ve TKT Ölçeklerinden alınan puan toplamları, İş aramıyorum ama işi bırakmayı düşünüyorum sorusuna verdikleri yanıtlara göre istatistiksel olarak bir farklılık olup olmadığını ilişkisiz örneklem için t testi ile incelenmiştir. Test sonuçları Tablo 3.35'te verilmiştir.

Tablo 3.35. Sağlık Personellerinin BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları puan toplamalarının, İş aramıyorum ama işi bırakmayı düşünüyorum sorusuna verdikleri cevaplara göre değerlendirilmesi.

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

Katılımcıların İş aramıyorum ama işi bırakmayı düşünüyorum sorusuna verdikleri cevapların, BİÖA Ölçeğinden elde edilen toplam puanlar üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını araştırmak için ilişkisiz örneklem için t testi gerçekleştirilmiştir. İş aramıyorum ama işi bırakmayı düşünüyorum sorusuna evet diyen katılımcıların BİÖA Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=48,38$) ile hayır diyen katılımcıların BİÖA Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=51,40$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($t=-1,867$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle iş aramayıp işi bırakmayı düşünenler ve düşünmeyen katılımcıların BİÖA görüşleri benzerdir.

Katılımcıların İş aramıyorum ama işi bırakmayı düşünüyorum sorusuna verdikleri cevapların, TKT Ölçeğinden elde edilen puan toplamaları üzerine anlamlı bir etkisinin olup olmadığını incelemek için ilişkisiz örneklem için t testi uygulanmıştır. İş aramıyorum ama işi bırakmayı düşünüyorum sorusuna evet diyen katılımcıların TKT Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=104,69$) ile hayır diyen katılımcıların TKT Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=113,10$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($t = -3,017$ ve $p<0,05$).

Sağlık Personellerinin BİÖA ve TKT Ölçeklerinden alınan toplam puanlar, İş aramıyorum işi bırakmayı düşünmüyorum sorusuna verdikleri cevaplara göre istatistiksel olarak farklılık incelemek için ilişkisiz örneklem için t testi uygulanmıştır. Test sonuçları Tablo 3.36'da gösterilmiştir.

Tablo 3.36. Sağlık Personellerinin BİÖA ve TKT Ölçeklerinden aldıkları puan toplamaları üzerinden İş aramıyorum işi bırakmayı düşünmüyorum sorusuna verdikleri cevaplara göre değerlendirilmesi.

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

Katılımcıların İş aramıyorum işi bırakmayı düşünmüyorum sorusuna verdikleri cevapların, BİÖA Ölçeğinden elde edilen toplam puanların anlamlı bir etkisini tespit etmek için ilişkisiz örneklem için t testi yapılmıştır. İş aramıyorum işi bırakmayı düşünmüyorum sorusuna evet diyen katılımcıların BİÖA Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=51,33$) ile hayır diyen katılımcıların BİÖA Ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=50,36$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($t=0,847$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle hem iş aramayıp hem de işi bırakmamayı düşünen ve düşünmeyen katılımcıların BİÖA görüşleri benzerdir.

Katılımcıların İş aramıyorum işi bırakmayı düşünmüyorum sorusuna verdikleri cevapların, TKT Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar üzerine anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için ilişkisiz örneklem için t testi gerçekleştirilmiştir. İş aramıyorum işi bırakmayı düşünmüyorum sorusuna evet diyen katılımcıların TKT Ölçeği ortalama puanları ($\bar{X}=113,38$) ile hayır diyen katılımcıların TKT Ölçeği ortalama puanları ($\bar{X}=109,31$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=2,048$ ve $p<0,05$).

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Sanalan ve ark (2012), bilgisayar fobisinin sebeplerini belirlemek için bilgisayar fobisi olan üç öğretmen ile görüşme gerçekleştirerek bir araştırma yapmışlardır. Araştırmacılar bilgisayar fobisinin başarısız olma korkusu ve çevrenin olumsuz yöndeki baskısıyla birlikte gözlendiğini ortaya koymuştur. Bunun sonucunda ise bireyin bilgisayar uygulamalarında başarısız olacağı ve bilgisayarla fiziksel temastan kaçınacağı araştırmada elde edilen sonuçlar arasındadır. Başarısız olma korkusuna ilişkin elde edilen sonuçlar iki çalışma arasındaki benzer sonuçları işaret etmektedir. Bu çalışmada demografik özelliklerin bilgisayar kaygısına neden olabileceği yönünde sonuçlar elde edilmiştir ve bu husus iki çalışmanın birbirinden ayrıldığı yönleri göstermektedir.

Gilbert vd., (2003), teknofobiyi araştırdıkları çalışmada cinsiyetle ilgili etkiler ve teknolojik ürünlere dair karar verme süreci özelinde açıklamalarda bulunmuşlardır. Ulaşılan sonuçlara göre teknoloji korkusu; yaş, cinsiyet, akademik özellikler gibi demografik değişkenler ile ilişkili bir yapıdadır. Cinsiyet faktörü açısından elde edilen sonuçlar bu çalışma ile benzerlikler göstermesine karşın yaş ve akademik durumla ilgili veriler farklılaşmaktadır. Bu çalışmada yaş ve akademik durum –mezuniyet durumu- teknofobi üzerinde etkili değilken araştırmacılar bunun tam tersi yönünde bulgular elde etmiştir.

Achuonye ve Ezekoka (2011), teknofobiyle ilgili yaptıkları çalışmada kadınların teknofobiyi yenmesi konusunda kadınlara daha fazla olanak tanınması gerektiğini ifade etmişlerdir. Kadınların teknofobi düzeylerinin erkeklerden fazla olduğunu işaret etmesi bakımından bu sonuç bu çalışma ile benzerlikler göstermektedir. Araştırmacılar teknofobinin aynı zamanda akademik performans ve bilgi tabanından faydalanma konusunda olumsuz etkileri olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu sonuç araştırmacıların elde ettiği sonuçlar bu çalışmadan ayıran ve özgün kılan bir yapıdadır.

Ertkin ve Gülseçen (2011), öğretmen ve öğrencilerinin teknofobileri olup olmadığını araştırmak için yaptıkları çalışmada öğretmenlerin yüzde 40, öğrencilerin ise yüzde 35 oranında teknoloji kullanımına karşı direnç gösterdiğini belirlemişlerdir. Araştırmacılar teknoloji konusunda öğrencilerin yaklaşımını öğretmenlere göre daha olumlu olarak belirlemiştir. Buradan hareketle öğretmenlerin teknofobi düzeyleri öğrencilere göre daha yüksek düzeydedir.

Karagonlar ve Öztürk (2015), “ilk yöneticinin çalışanı baltalamasının öz yeterlilik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde yönetici yetkinliğinin zararlı etkisi” isimli makalesinde öz yeterlilik ile işten ayrılma düşüncesi arasında ilişki olabileceğini ortaya koymuştur. Araştırmacıların elde ettiği bu sonuç bu çalışma ile benzer bir yapıda olmasına karşın araştırmacıların öz yeterlilik ve işten ayrılma düşüncesi arasındaki ilişkide yönetici tutumunun aracı rolleriyle birlikte sonuca varması, çalışmaların ulaştıkları sonuçların birbirinden ayrılan yönlerinden birisidir.

Teknofobi, öz yeterlilik ve iş devri arasındaki ilişkiyi birebir inceleyen bir çalışmaya rastlanmaması sebebiyle bu kısımda konuyla ilgili benzer araştırmalara değinilerek açıklama getirilmeye çalışılmıştır.

Gaziantep ilinde yer alan Gaziantep Üniversitesine bağlı Şahinbey Uygulama ve Araştırma Hastanesinde görev yapan sağlık personellerinin teknolojiye karşı tutumları ile öz yeterliliklerini inceleyerek iş devri üzerinde etkilerini belirlemek ve sonuçlar doğrultusunda öneriler geliştirmek amacıyla planlanmış olan bu araştırma 262 hastane personelinin katılımı ile gerçekleşmiştir. Araştırma sonucunda teknofobinin iş devrine farklı boyutlar etkisinin bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Sağlık personelinin teknofobi ve öz yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan incelemede bilgisayara ilişkin öz yeterlilik algısı ile teknolojiye karşı tutum ölçeklerinden faydalanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre bilgisayara ilişkin öz yeterlilik algısı ile teknolojiye karşı tutum arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Çalışanların cinsiyetleri, teknofobi ve öz yeterlilik ilişkisinde farklılıklar meydana getirmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasında kadın katılımcıların bilgisayara ilişkin öz yeterlilik algısı ile teknolojiye karşı tutum puanlarının erkeklere oranla daha düşük olması, belirleyici olmuştur. Yaş, mezuniyet durumu, medeni

durum gibi diğer demografik değişkenler ise anlamlı bir etkileşimi ortaya çıkarmamıştır.

Teknolojiye karşı tutum, işte çalışma süresinin etkisi altındadır. Yapılan araştırmada 12-17 yıl aralığında sağlık sektöründe çalışan bireylerin teknolojiye karşı tutum ortalamalarının daha yüksek olduğunu gösteren sonuçlar elde edilmiştir. Dolayısıyla sağlık sektöründe uzun süredir çalışan bireylerin teknofobi düzeylerinin daha düşük olduğu sonucu olağan karşılanmaktadır.

Sağlık personelinin teknolojiyi izleme ve teknoloji kullanımları hakkında yapılan değerlendirmeler pozitif yönlü bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Sağlık çalışanlarının teknoloji izleme veya takip etme düzeyleri arttıkça teknolojiyi kullanma düzeyleri de benzer oranda artmaktadır.

Bilgisayar kullanım sıklığı, öz yeterlilik ve teknofobi açısından araştırılan değişkenlerden biridir. Bilgisayar kullanım sıklığının öz yeterlilik üzerinde herhangi bir etkisi olmamasına karşın teknolojiye karşı tutumu etkilediği görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre bilgisayar kullanım sıklığının fazla olması teknofobi düzeyinin düşük olmasını beraberinde getirmektedir.

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

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

Öz yeterlilik ve teknofobinin kendi arasındaki ilişkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan incelemede ise negatif yönlü bir etkileşim tespit edilmiştir. Başka bir deyişle sağlık personelinin öz yeterlilik düzeyi arttıkça teknofobi düzeyinin azalması beklenmektedir. Bunun bir getirisi olarak da iş devri oranlarının düşük olması

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

ÖNERİLER

- ❖ Kurum içi çalışanların teknolojiye karşı olumsuz tutumlarını önlemek için bilgisayar öz yeterlilik algılarının arttırması gerekmektedir.
- ❖ Kadınların teknoloji karşı olumsuz tutumlarının daha fazla olması nedeniyle kurum içi eğitimlerde kadınların daha fazla katılmaları yönünde teşvik edilmelidir.
- ❖ Kurum içerisindeki kadın-erkek eşitsizliğine neden olabilecek uygulama ve süreçlere müdahale edilmeli, her açıdan eşitlik sağlanmalıdır.
- ❖ Çalışanlara teknolojik alet kullanımı konusunda daha fazla olanak tanınmalıdır.
- ❖ Kurum içi sürekli eğitim programlarına daha fazla yer verilmeli ve kurumda uzun yıllar çalışan personellerin yeni teknolojik gelişmelere karşı tutumları dikkatte alınıp ayrı bir eğitim programı hazırlanmalıdır.
- ❖ Kurumda personellerin daha fazla teknolojik cihaz ve aletlerinin kullanımına yönelik olanakların oluşturulmalıdır.
- ❖ Katılımcıların yaş aralıkları daha geniş tutularak teknofobinin varlığı araştırılmalıdır.
- ❖ Bu araştırma diğer devlet ve özel hastaneleri de kapsayacak şekilde yapılmalı ve sonuçları karşılaştırılarak hayata geçirilmelidir.
- ❖ Çalışanların öz yeterlilik düzeylerini arttırmaya katkıda bulunacak bir araç olarak özgüven yükseltecek şekilde bir yönetim anlayışı benimsenmelidir.
- ❖ Sağlık personeline teknoloji ve internet kullanımı konusunda kolaylıklar tanınarak teknolojiye daha fazla güven duymaları sağlanmalıdır.
- ❖ Sağlık çalışanlarına teknolojiyi daha yakından izleme olanağı tanınarak teknoloji kullanımlarının artması gerçekleştirilmelidir.
- ❖ Kurum içerisinde daha fazla teknolojik alet olması sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- AARON, T. B., GREY, E., ve RUTH, L. G. (1985). *Anxiety Disorders and Phobias: A Cognitive Perspectiv; Theoretical and Clinical Aspets*, AARON T. B., (Ed.). New York: Basic. pp.3-18.
- ACAR, A. Z. (2009). *Lojistik İşletmelerinde Teknoloji Kullanımının Örgütsel Bağlılığa Etkileri. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversite Yayınları No:162. ss. 2-9.
- ACHUONYE, K. A., ve EZEKOKA, G. K. (2011). Technophobia among Female Undergraduate Students: A Challenge to Attainment of the MDGs in Nigeria. *British Journal of Educational Research* , 1(1): 49-57.
- ADOLPHS, R. (2013). *The Biology of Fear. Current Biology* , 23(2), pp.79-93.
- AĞAOĞLU, E., CEYHAN, E., CEYHAN, A., ve ŞİMŞEK, Y. (2008). The Validity and Reliability Studies of the Computer Anxiety Scale on Educational Administrators (CAS-EA). *Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE*, 9(39), pp.45-58.
- AİKEN, M., HAGE, J. (1996). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, pp.497-5074.
- AKKOYUNLU, B. ORHAN, F., ve UMay, A. (2005). Bilgisayar Öğretmenleri için "Bilgisayar Öğretmenliği Öz-Yeterlik Ölçeği" Geliştirme Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), ss.1-8.
- AKKOYUNLU, B., ve KURBANOĞLU, S. (2003). Öğretmen Adaylarının Bilgi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(24), ss.1-10.
- AKSOY, H. H. (2003). Eğitim Kurumlarında Teknoloji Kullanımı ve Etkilerine İlişkin Bir Çözümleme. *Eğitim Bilim ve Toplum Dergisi*, 1(4), ss.4-23.
- AKSOY, T. (02.06.2014). İnsanlar Değişime Neden Direnir? <http://www.temelaksoy.com>, (26.01.2016).
- AKYILDIZ, H. (1998). Bireysel ve Toplumsal Boyutlarıyla Yabancılaşma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(3), ss.163-176.

- ALNAQBİ, W. (2011). *The Relationship Between Human Resource Practices and Employee Retention in Public Organisations: an Exploratory Study Conducted in The United Arab Emirates*. Doctor of Philosophy, Cowan university, p.230.
- ANBAR, A. (2002). Yeni Ekonomi Ve E-Ticaretin İstihdam - Çalışanlar ve İnsan Kaynakları Üzerindeki Etkileri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(2). <http://www.isgucdergi.org>, (22.12.2015).
- AQUİLİNA, C. (2011). *Exploring the Extent of Technophobia: A Study Conducted in the Maltese Public Service*. Masters Thesis, Strategic Information Technology, Britain, University of Derby, p.111.
- ARSLAN, A. (2006). Bilgisayar Destekli Eğitime İlişkin Öz Yeterlilik Algısı Ölçeği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, ss.191-198.
- ARSLAN, S. İnsana Dair Korku ve Fobiler. <http://www.kemalsayar.com>, (26.11.2015).
- ATAMAN, B. C. (1998). İşsizlik sorununa yeni yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 53(01), ss.59-72.
- AY, F., (2010). Fobilerinizin Esiri Olmayın. *İSMMMO Yaşam Dergisi*, ss.14-19.
- AYDEMİR, S. R. (2003). Kurumsal Etkinlikte Anahtar Bir Kavram: Örgütsel Değişim. *Mevzuat Dergisi*, 67(67), ss.1-9.
- AYTAÇ, S., ve KESER, A. (2002). İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve Kaynakları Dergisi*, 4(2), <http://www.isgucdergi.org>, (30.12.2015).
- BAKER, S. L. (1989). *Managing Resistance to Change*. *Library Trends*, 38(1), pp.53-61.
- BANDURA, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman. p.604.
- BAŞARMAK, U., ve GÜYER, T. (2009). Öğretmen Adaylarının Bilgisayar Kaygı Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1), ss.227-239.
- BAŞER, N. E. (2011). *I.Sanayi Devriminde Teknolojik Gelişmenin Rolü*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, ss.317.
- BECK, A., ve EMERY, G. GREENBERG R. L. (2006). *Anksiyete Bozuklukları ve Fobiler*. (Çev.Veysel Öztürk). İstanbul: Litera Yayıncılık.

- BECK, A. T., EMERY, G., GREENBERG R.L. (1985). *Anxiety Disorders an phobias: A cognitive persspective*. New York: Basic Book. p.333.
- BIKMAZ, F. H. (2002). *Fen Öğretiminde Öz-Yeterlik İnancı Ölçeği*. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 1(2), ss.197-210.
- BİNFİELD, K. Luddites and Luddism History. <http://www.rebelnet.gr> (23.02.2015).
- BÜLBÜL, Y., ve ÖZBAY, R. D. (2007). Osmanlı İmparatorluğu'nda Teknolojiye Karşı Direncin İktisat Tarihi. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9:(4), ss.19-41.
- CANLIOĞLU, G. (2008). *Değişen Toplum Yapılarında Bilginin Değişen Konumu*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü, s.129.
- CARLSON, R. E. (1993). Computer Anxiety and Communication Apprehension: Relationship and Introductory College Course Effects. *Journal of Educational Computing Research*, 9(3), pp.329-338.
- CEYHAN, E. (2004). Bilgisayar Kaygı Düzeyleri Faiklı Öğretmen Adaylarının Stresle Başa Çıkma Davranışları, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 29(132), ss.15-24.
- CHİEN, T.-C. (2008). Factors Influencing Computer Anxiety and Its Impact on E-Learning Effectiveness: A Review of Literature. <http://files.eric.ed.gov> (19.03.2016).
- CHUA, S. L., CHEN, D.-T., ve WONG, A. F. (1999). Computer Anxiety and its Correlates: A Meta-Analysis. *Computers in Human Behavior*, 15, (1999) pp.609-623.
- CLARK, K. ve KLAIN, S. (1996). Technostressed Out? How To Cope İn The Digital Age. *Library Journal*, pp.30-32.
- COMPEAU, D. R., ve HİGGİNS, C. A. (1995). *Computer Self-Efficacy: Development of a Measure and Initial Test*. *MIS Quarterly*, 19 (2), ss.189-211.
- COMPEAU, D., HİGGİNS, C. A., ve HUFF, S. (1999). User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models. *Management Science*, 23 (2), ss.145-158.
- CONNOLLY, C., MURPHY, E., ve MOORE, S. (2007). Second Chance Learners, Supporting Adults Learning Computer Programming. *International Conference on Engineering Education- ICEE*. 2007.

- ÇİLESİZ, E. İŞGÖREN (2014). *Yabancılaşması ile Örgütsel Bağlılık İşgören Yabancılaşması ile Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, s.81.
- ÇELİK ÖRÜCÜ, M. Stres ve Stresle Başa Çıkabilme. <http://srm.metu.edu.tr> (28.12.2016).
- ÇEVİK, V., ve BALOĞLU, M. (2007). Okul Yöneticilerinin Bilgisayar Kaygısı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 52, ss.547-568.
- ÇIRAKOĞLU, C. O. (2004). *Bilgisayar Kaygısı*. Pivolka, 13, ss.15-18.
- ÇOKLAR, A.N., EFİLTİ, E., ŞAHİN, Y.L. ve AKÇAY, A. (2016). Öğretmenlerin Teknostres Nedenlerinin Belirlenmesi: Nitel Bir Araştırma, *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 7 (2), ss.71-96.
- DAVİS-MİLLİS, N. (1998). Technostress and The organization: A Manager's Guide to Survival In The Information Age. <http://web.mit.edu./ninadm/mla.htm> (25.01.2016).
- DAVİS, F. D., BAGOZZİ, R. P., ve WARSHAW, P. R. (1989). User Acceptance of Computer Technology: A comparison of Two Theoretical Models. *Management*, 35 (8), ss.982-1003.
- DEMİR, H., ve OKAN, T. (2009). Teknoloji, Örgüt Yapısı ve Performans Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(1), ss.57-72.
- DEMİR, M. (2009). Sinemalarda İlk Korku Temaları ve Dışavurumcu Alman Sineması. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 1:(1), ss.7-27.
- DEMİRKIRAN, M., ve ERDEM, R. (2014). Personel Devrinin Nedenlerine İlişkin Geliştirilen Modellerin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), ss.289-311.
- DİKEN, A. (2004). İşletmelerde Yetişmiş İşgücü Sorunu ve Eğitim. *Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, ss.219-232.
- DİNELLO, D. (2005). Ten Epilogue: Technophobia. *TECHNOPHOBIA! Science Fiction Visions* (s. 273-275). University of Texas Press, Austin, Texas USA.
- DOĞAN, M. (2010). Enerji Kullanımının Coğrafi Çevre Üzerindeki Etkiler. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 36, ss.36-52,

- DYCK, J. L., ve SMİTHER, J. A.-A. (1994). Age Differences in Computer Anxiety: The Role of Computer Experience, Gender, and Education. *Journal of Educational Computing Research*, 10(3), p.239-249.
- EKİN, N. M. (1960). Memleketimizde İşçi Devri Mevzuunda Yapılan Araştırmalar ve Ortaya Koydukları Neticeler. *Sosyal Siyaset Konferansları; İstanbul* ss.123-192.
- ELMACI, F. (2008). *Bilişsel- Davranışçı Yaklaşımına Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Ergenlerin Korkuları Üzerindeki Etkisi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara, s.154.
- ERDOĞAN, H. (2002). *Personel Devri ve İş Tatmini İle İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul s.105.
- EREN, A. (2005). Korku Kültürü, Değerler Kültürü ve Şiddet, *Aile ve Toplum Dergisi*, 2 (9), ss.1-13.
- EREN GÜMÜŞTEKİN, G., ve ÖZTEMİZ, B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), ss.271-288.
- ERONAT, Z. (2004). *İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisnas Tezi, Ankara, s.181.
- ERTKİN, E. ve GÜLSEÇEN, S. (2001). Eğitimde Bilişim Teknolojilerinin Kullanımını Etkileyen Psikolojik Etmenler, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 26 (121), 7-11.
- FERRARİ, M. (1986). Fears And Phobias İn Childhood: Some Clineopmental Considerations. *Child Psychiatry and Human Development*, 17(2), pp.75-87.
- GENÇÖZ, T., (2010). Korku: Sebepleri, Sonuçları ve Başetme Yolları. *Kriz Dergisi*, 6(2), ss.9-16.
- GİLBERT, D., LEE-KELLEY, L., ve BARTON, M. (2003). Technophobia, Gender Influences and Consumer Decision-Making Fortechnology-Related Products. *Published in 'European Journal of Innovation Management*, 6(4), pp. 253-263.

- GİST, M. E., SCHWOERER, C. ve ROSEN, B. (1989). Effects of Alternamative training methods On Self-Efficacy and Performance İn Computer Software training. *Journal of Applied Psychology*, 74(6), p.884.
- GORDON, H. R. (1993). Analysis of The Computer Anxiety Levels of Secondary Technical Education Teachers in West Virginia.
- GOS, M. W. (1996). Computer Anxiety and Computer Experience: A New Look at an Old Relationship. *Clearing House*, 69(5), pp.271-276.
- GÖKER, G. (2007). *İnternet'in Türkiye Kadın Hareketi Üzerindeki Etkisi: Kadın Kurultayı E-Grubu Örneği. XII. "Türkiye'de İnternet" Konferansı* 8-10 Kasım 2007, Ankara, Ankara: Dipnot Yayınları, ss. 267-291.
- GÖKTÜRK, M. (2007). Sosyo-Psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma Biçimleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(1), ss.207-220.
- GURCAN-NAMLU, A. E. (2003). Bilgisayar Kaygısı: Öğretmen Adayları Üzerinde Çok Yönlü Bir İncileme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 3(2), ss.401-432.
- GÜÇHAN, A. (2004). Frankenstein ve Orlan: Sinema ve Performans Sanatında Teknofobi. *Selçuk Üniversitesi İletişim Dergisi*, 3(3), ss. 23-29.
- GÜLER, A. (2004). *Türk Eğitim Sisteminde Korku Kültürü ve Disiplin Sorunu. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı* (s. 1-11). Malatya: İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi.
- GÜMÜŞDAĞ, H., CERİT, E., GÖNÜLATEŞ, S., ARSLANOĞLU, C., BASTIK, C., ŞAHİN, S., ÜNLÜ, C. (2013). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bilgisayar Kullanım Yeterlikleri ve Tutumlarının Belirlenmesi. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 2(4), ss.1-156.
- GÜNER, E., SALDAMLI, F. T., ve ÖZEL, A. T. (2015). Amışlıer'in Merhameti Affetmek, İman ve Suçun Toplumsal Boyutu. Aile Akademisi Derneği, s.12, <http://www.aileakademisi.org> (01.02.2016).
- GÜNER, M., ve ÜNAL, C. (2007). Konfeksiyon İşletmelerinde İş Gücü Sirkülasyonu. *Tekstil ve Konfeksiyon Dergisi*, 2007(2), ss.140-144.
- GÜR AKINOĞLU, H. F. (1993). *Teknostres. Türk Kütüphaneciliği*, 7(3), ss.159-173.

- GÜRBÜZ, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), ss.48-75.
- GÜRCAN-NAMLU, A. (2002). Teknoloji Korkusu ve Bunu Etkileyen Etmenler: Öğretmen Adayları Üzerinde Bir Çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri/Educational Sciences:Theory ve Practice* , 2 (1), ss. 223-246.
- GÜNERİ, E., SALDAMLI F., T. (2015). Amışlıer'in Merhameti, Affetmek, İman ve Suçun Toplumsal Boyutu. *Aile Akademisi Dergisi*, ss.1-12.
- GÜZEL, B. (2014). Sanayi Devrim'nin Ortaya Çıkardı Toplumsal Sorunların Edebiyattaki İzdüşümü: Émile ZOLA'nın Germinal Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7:(33), ss.157-165.
- HARK SÖYLEMEZ, N., ve ORAL, B. (2013). Öğretmen Adaylarının Bilgisayara İlişkin Öz-Yeterlik Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), ss.44-60.
- HARRİS, J. B., ve GRANDGENET, N. (1996). Correlates Among Teachers' Anxieties, Demographics, and Telecomputing Activity. *Journal of Research on Computing in Education*, 28(3), pp.300-317.
- HARRİS, R. W., DAVİSON, R. (1999). Anxiety and Involvement: Cultural Dimensions of Attitudes Toward Computers in Developing Societies. *Journal of Global Information Management (JGIM)*, 7(1), pp.26-38.
- HEİDEGGER, M. (1997). *The Question Concerning Technology, and Other Essays*. New York, London: Garland Publishing.
- HİLL, T., SMİTH, N. D., ve MANN, M. F. (1987). Role of Efficacy Expectations in Predicting the Decision to Use Advanced Technologies: *The Case of Computers*. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), ss.307-3013.
- HİRSCHFELD, R. R., ve FEİLD H. S. (2000). Work Centrality and Work Alenation: distinct Aspects of A General Commitment To Work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), pp. 789-800.
- HOLTOM, B. C., MITCHELL, T. R., LEE, T. W., ve EBERLY, M.B. (2008). *Turnover and Retention Research: A Glance at the Past, a Closer Review of the Present, and a Venture into the Future*. The Academy of Management Annals, 2(1),

- İBRAHİMOĞLU, N., SEYHAN, M. ve BAL, F. (2015) Teknofobi Düzeyi ve Örgütsel Atalet İlişkisi: Gaziantep İli Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma, 3. Örgütsel Davranış Kongresi, 6-7 Kasım, 613-618.
- İPÇİOĞLU, İ., HAŞİT, G., ve DERTLİ, D. (2009). Teknolojik Değişimin Yarattığı Etki Türleri ile Teknolojik Değişimin Yarattığı Etki Türleri İle Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Tekstil Firması Örneği. Afyon Kocatepe Üniversitesi, *İ.İ.B.F. Dergisi*, C.X I, S I, ss121-149.
- İŞIKSAL, M., ve AŞKAR, P. (2003). İlköğretim Öğrencileri İçin Matematik ve Bilgisayar Öz-Yeterlik Algısı Ölçekleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(25), ss.109-118.
- JOHN R. SCHERMERHORN, J., JAMES G, H., ve RİCHARD N, O. (2002). *Dynamics of Stress*. United States of Amerika: John Wiley ve Sons.
- JUUTİNEN, S., HUOVİNEN, T., ve YALAHO, A. (2011). Emotional Obstacle in E-learning - The fear of technology. *International Journal for e-Learning Security (IJeLS)* , pp.104-109.
- KALAY, F., ŞİMŞEK, M. Ş., ve OĞRAK, A. (2009). Bilişim Teknolojilerinin İş Stresi Üzerindeki Etkileri: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Araştırmalar ve Çalışma Dergisi (AKAD)*, 1(1), ss.16-29.
- TÜZÜN, İ.K. (2013). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Farklılıkları ve İşgücü Devir Hızıyla İlişkileri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(1), ss.61-76.
- TALU, N. (2010). Modernlik Söylemi: Endişeli Bakışlarda Modern Birey. *Orta Doğu Teknik Üniversitesi İmarlık Fakültesi Dergisi*, 27(2), s.141-171.
- KAPLAN, ve SADOCK, B. J. (2007). Kaplan Harold I, Sadock BJ. 1995, Comprehensive Textbook of Psychiatry/VI, Anxiety Disorders. Williams and Wilkins.
- KARA, H., TOKAT, B., ve KARABACAK, M. (2013). Teknolojik Değişimin İşgörenler Üzerinde Yarattığı Kaygı (Durumluk-Süreklî) ve Kökenlerinde Bulunabileceği Düşünülen Bazı Demografik Değişkenler Üzerine Bir Araştırma. *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(12), ss.663-678.

- KARAGONLAR, G. ve ÖZTÜRK, E.B. (2015). İlk Yöneticinin Çalışanın Baltalamasının Öz Yeterlilik ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkinde Yönetici Yetkinliğinin Zararlı Etkisi, *İstanbul Üniversitesi Yönetim Dergisi*, 26 (79), 156-179.
- KARSLI, N. (2013). İslamifobi'nin Psikolojik Olarak İncelenmesi. *Din bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 13(1), ss.75-100.
- KEVIN, B. (2004). *Writings of the Luddites*. Baltimore and London: The Johns Hopkins University.
- KHORRAMİ-ARANI, O. (2001). Researching computer self-efficacy. *International Education Journal*, 2(4), ss.17-25.
- KISA, B. (2005). *Hemşire Öğretim Elemanlarının Teknolojiye İlişkin Tutumları*, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- KÜÇÜKKALAY, A. M. (1997). Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 2(2), ss.51-68.
- LAPSEKİLİ, N. ve YELBOĞA, Z. (2014). Uçuş Fobisinin Göz Hareketleri ile Duyarsızlaştırma ve Yeniden İşleme Yöntemi ile Tedavisi: Bir Olgu Sunumu, *Düşünen Adam Dergisi*, 27, ss.168-172.
- LEE, R.S., (1970). Social attitudes and the computer revolution. *Public Opinion Quarterly*, 34(1), pp.53-59.
- LİKER, J. K., HADDAD, G., ve KARLIN, J. (1999). *Perspectives on technology and work organization*, 25(25), ss.575-596.
- LOPEZ, D. A., MANSON, D. P. (1997). *A Study of Individual Computer Self-Efficacy and Perceived Usefulness of the Empowered Desktop Information System*. ss. 83-92.
- LOYD, B. H., LOYD D. E. ve GRESSARD C. P. (1987). Gender and Computer Experience as Factors in The Computer Attitudes of Middle school Students. *The Journal of Early Adolescence*, 7(1), pp.13-19.
- LYNN, W. (1967). *The Historical Roots of Our Ecological Crises*. Science, 155(1203).

- MARİCUTOIU, L. P. (2014). A Meta-Analysis on The Antecedents and Consequences of Computer Anxiety. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 217(217), pp.311-315.
- MARKET, L. R. (1996). Gender Related to Success in Science and Technology. *Journal of Technology Studies*, v22 n2 p21-29.
- MATHİESON, K. (1991). Predicting user intentions: comparing the technology acceptance model with the theory of planned behavior. *Information Systems Research*, 2(3), pp.173-191.
- MAURER, M. M. (1991). *The Reduction of Computer Anxiety: Its Relation to Relaxation Training, Previous Computer Training, Achievement and Need for Cognition*. Retrospective Theses and Dissertations, p.135.
- MCPHERSON, B. (1998). An Analysis of Personality Types and Computer Anxiety among Students Enrolled in Microbased Computer Literacy. *Office Systems Research Journal*, 16(1), pp.21-31.
- MCİNERNEY, V., MCİNERNEY, D. M., SİNCLAİR, K. E., (1994). Student Teachers, Computer Anxiety and Computer Experience. *Journal of Educational Research*, 11(1), pp.27-50.
- MİURA, I. T. (1987). The relationship of computer self-efficacy expectations to computer interest and course. *Sex Roles*, 16(5-6), pp.303-311.
- MOORE, G. C., ve BENBASAT, I. (1991). Development of an Instrument to Measure the Perceptions of Adopting an Information Technology Innovation. *Information Systems Research*, 2(3), ss.192-222.
- MURPY, C., COOVER, D., OWEN, S. (1989). Development and Validation of the Computer Self Efficacy Scale. *Education and Psychological Measurement*, 49, pp.839-899.
- OFLUOĞLU, G., ve BÜYÜKYILMAZ, O. (2008). Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde Yabancılaşmanın Boyutları Üzerine Etkili Olan Nedenlerin Araştırılması. *Kamu-İş Dergisi*, 9(4), ss.1-43.
- ORHAN, S., ve SAVUK, F. (2014). Emek-Teknoloji-İşsizlik İlişkisi. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(2), ss.9-24.

- ÖNAL, B. (2001). Küreselleşmenin İş Sağlığına Etkisi. Uluslararası 26. İş Sağlığı Kongresinden İzlenimler. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, ss.8-12.
- ÖZBAŞ ANBARLI, Z. ve CEYAN, Ç. (2011). Artırılmış Gerçeklik ve Süreğen Bağlantı Kültürü Diyarında Karşı Ütopyalar: Rising Star Türkiye ve Black Mirror Fifteen Million Merits. İnönü Üniversite İletişim Fakültesi Dergisi, 1 (2), ss.234-246.
- ÖZBEK, M. F. (2011). Örgüt İçerisinde Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), ss.231-248.
- ÖZDEMİR, Ş. (2014). Sanayi Devriminin Bilim Tarihi Üzerindeki Etkisi: Bilim ve Teknoloji İç İç. *Üretim Ekonomisi Kongresi*, 21-22 Mart 2014, ss.1-11.
- ÖZGÜR, S. (2006). *Soğuk Savaş ve Sonrası Dönemde Kitle İmha Silahları ve Silahsızlanma Çabaları*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tez, Isparta, s.169.
- ÖZKAN, Y. (2004). İşletmelerde Değişime Direnme ve Çözüm Yöntemlerinin İncelenmesi. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları, 6(1), <http://www.isgucdergi.org> (01.02.2016).
- ÖZTÜRK, E. (2013). Öğretmen Adaylarının Bilgisayar Kaygısı ve Bilgisayar Özyeterliklerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44, ss.275-286.
- PEARLİN, L., (1962). *Alienation Form Work: A Study Of Nursing Personnel*. American Sociological Review, pp.314-326.
- PRABHAKARAN, A., ve MİSHRA, H. K. (2012). Technological Change In Libraries: The Evolution Of Techno Stress. *International Refereed Research Journal*, 3(1), pp.131-135.
- RACHMAN, S. (2004). *ANXIETY*. New York: by Taylor ve Francis Inc.
- RAHİMİ, M., ve YADOLLAHİ, S. (2011). Computer Anxiety and ICT integration in, English Classes Among Iranian EFL Teachers. *Procedia Computer Science*, 3, pp.203-209.

- RAUB, A. C. (1981). *Correlates of Computer Anxiety in College Students. Doctoral Dissertation*, p.155. University of Pennsylvania, p.155.
- REUTERSKİÖLD, L. (2009). *Fears, Anxieties and Cognitivebehavioral-Behavioral Treatment of Specific Phobias in Youth*. Printed in Sweden by US-AB, Stockholm University , p.77.
- ROSEN, L. D. (1987). Computerphobia. *Instruments and Computers*, 19(2), pp.167-179.
- ROSEN, L. D. (1990). Rosen, L. D., ve Maguire, P. (1990). Myths and Realities of computerphobia: A Meta-Analysis. *Anxiety Research*, 3(3), pp.175-191.
- ROSEN L., D., WEİL M., M., (1995). Adult and Use Of Consumer, Busin ess and Entertainment Technology: Potholes on The Information Superhighway? *Journal of Affairs*, 29(1), pp.55-84.
- RUSSELL, G. B. (1997). Teachers' computer anxiety: Implications for professional development. *Education and information Technologies*, 2(1), pp.17-30.
- SANALAN, V.A., TELLİ, E., ÇELİK, E., ÖZEN, Y., ÖZ, R., KOÇ, A. ve SELİM, Y. (2012). Bilgisayar Fobisi: Sebepler ve Sonuçlar Üzerine Bir Durum Çalışması, *Akademik Bakış Dergisi*, 30, 1-11.
- SERBAN, G., (1976). *Psychopathology of Adaptive Learning: Motivation, Anxiety, and Stress, Psychopathology of Human Adaptation*, Springer Science+Business Media New York, New York University Medical Center, pp.137-146.
- SMİTH, A., ANDERSON, J. (2014). AI, Robotics and the future of jobs. <http://www.pewinternet.org/2014/08/06/future-of-jobs/> , Erişim Tarihi: 25.10.2017.
- IŞIK EROL, S. (2013). İşsizliğin Sosyal Dışlanma üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(5), ss.49-70.
- SAÇLI, A. (2009). *Uluslararası Çevre Politikaları Çerçevesinde Çevre-Teknoloji İlişkisi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Çevre Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara, s.131.
- SARJA, J. (2015). Explanatory Definitions of the Technology Push Success Factors. *Journal of Technology Management and Innovation*, 204-224.
- SHAH, M. M., HASSAN, R., ve Embi, R. (2012). Computer Anxiety: Data Analysis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 67, pp.275-286.

- SOYKENAR, M. (2008). *Sağlık İşletmelerinde Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde Örnek Bir Uygulama*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans, İzmir, s.127.
- SULU, S., CEYLAN, A., ve KAYNAK, R. (2010). Work Alienation as a Mediator of the Relationship between. *International Journal of Business and Management* 5(8), pp.27-38.
- SUNGUR, M. Z. (1997). Fobik Bozukluklar. *Psikiyatri Dünyası Dergisi*, 1(1), ss.5-11.
- ŞİMŞEK, A. (2011). The Relationship between Computer Anxiety and Computer Self-Efficacy. *Contemporary Educational Technology*, 2(3), ss.177-187.
- ŞİMŞEK, M. Ş., ÇELİK, A., AKGEMCİ, T., ve FETTAHLIOĞLU, T. (2006). *Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (s. 569-587). Erzurum: Atatürk Üniversitesi İİBF.
- TABANCALI, E., ÇELİK, E. (2013). Öğretmen Adaylarının Akademik Öz-Yeterlikleri ile Öğretmen Öz-yeterlilikleri Arasındaki İlişki. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), ss.1167-1184.
- TARNOVA, C., ve HOLTOM, B. C. (2008). Using Job Embeddedness Factors to Explain Voluntary Turnover in Four European Nries. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), ss.1553-1568.
- TAŞ, H., Y. (2012). Emek ve Toplum Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar Ve Sendikaların Geleceği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 1(1), ss.60-80.
- TAŞTAN, S. T., İŞÇİ, E., ve ARSLAN, B. (2014). Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(19), ss.121-138.
- TAYLOR, S., ve TODD, P. A. (1995). Understanding Information Technology Usage: A Test of Competing Models. *Information Systems Research*, 6 (2), ss.144-176.
- TEKİN, S. (2014). *İşletmelerde İş Sağlığı Ve Güvenliğine Yapılan Yatırımların Maliyet Kazanç Analizi*. İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.

- TELLİ, V. A. (2012). Bilgisayar Fobisi: Sebepler ve Sonuçlar üzerine Durum Çalışması. *Akademik Bakış Dergisi*, 30, ss.1-11.
- TON, Z., ve HUCKMAN, R. S. (2008). Managing the Impact of Employee Turnover on Performance: The Role of Process Conformance. *Organization Science*, 19(1), pp.56-68.
- TONTA, Y. (1999). Bilgi Toplum ve Bilgi Teknolojisi. *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, 13 (4) ss.363-375.
- TORKZADEH, G., ANGULO, I. E. (1992). The Concept and Correlates Of Computer Anxiety. *Behaviour Technology*, 11(2), pp.99-108.
- TORKZADEH, G., KOUFTEROS, X. (1994). Factorial Validity of A Computer Self - Efficacy Scale and the Impact of Computer Training. *Education and Psychological Measurement*, 54(3), pp.813-821.
- TUNA, M. (2007). Personel Devir Oranı Analizi: Ankarada Yer Alan Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(1), ss.45-52.
- TUNCER, M., DOĞAN, Y., ve TANANŞ, R. (2013). Investigation of Vocational High-School Students' Computer Anxiety. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 12(4), pp.90-95.
- TUNCER, M., DOĞAN, Y., ve TANANŞ, R. (2013). Investigation of Vocational High-School Students' Computer Anxiety. *The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET)*, 12(4), pp.90-95.
- TUNÇER, P. (2013). Değişim Yönetimi Sürecinde Değişime Direnme. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), ss.373-406.
- UNAY, C., (1996). *Makro Ekonomi*. Ekin Kitabevi, 6. Baskı, Bursa, s.268
- USLU, Ö. (2008). *İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Bilgisayara Karşı Tutumları ve Bilgisayar Kaygı Düzeyleri*. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, s.179.
- USLU, A. (2015). Sosyalist Düşüncenin Kaynakları: Büyük Britanya ve Fransa'da İşçi Hareketlerinin Başlangıcı ve Ütopta Düşüncesi (1800-1830), *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 70 (1), ss.35-63.
- USLU, T., RODOPLU ŞAHİN, D., ve ÇAM, D. (2012). Yaş ve Kuşak Farklılıklarına Göre İnternet ve Bilgi Teknolojileri Kullanımının Düzeyi, Yarattığı Tekno-

- Politik Stres ve Sonuçları. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7(7), ss. 176-193.
- UYSAL, İ. (2013). Akademisyenlerin Genel Öz-Yeterlik İnançları: AİBÜ Eğitim Fakültesi Örneği. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), ss.144-151.
- VANKATESH, V., ve DAVIS, F. D. (1996). A Model of the Antecedents of Perceived Ease of Use: Development and Test. *Decision Sciences*, 27 (3), pp.451-482.
- VAROĞLU, A. K. (2009). *Örgütlerde Değişim ve Öğrenme*. Ankara: Siyasal Kitapevi. s.196.
- WİNER, J. L., ve BELLONDA, J. (1989). Computer Anxtyey, Mathematics anxiety and Holland Vocational-Personality Types. *Journal of Computers in Mathematics and Science Teaching*, 8(3), pp.22-24.
- WİTTE, K., ve ALLEN, M. (2000). A Meta-Analysis of Fear Appeals:Implications for Effective Public Health Campaigns. *Health Education ve Behavior*, 27(5), pp.591-615.
- YALÇINKAYA, T. (2001). Sanayi ve Bilgi Toplumlarda Rekabet Ekonomisi. *Rekabet Bülteni Dergisi*, ESC Consulting Yayını, 5, ss.1-13.
- YILDIRIM, F., ve İLHAN, İ. Ö. (2010). Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4): ss.301-308.
- YILDIRIM, S. (2007). *Motivasyon ve Çalışma Yaşamında Motivasyonun Önemi*. Kahramanmaraş sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Projesi Kahramanmaraş, s.38.
- YILMAZ, B., ve HALICI, A. (2008). İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2(4), ss.93-108.
- YILMAZ, M., GERÇEK, C., KÖSEOĞLU, P., ve SORAN, H. (2006). Hacettepe Üniversitesi Biyoloji Öğretmen Adaylarının Bilgisayarla İlgili Öz-Yeterlik İnançlarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, ss.278-287.
- YILMAZ, Ö. (2010). *İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Alanda Teknoloji Kullanımı İle Bilgisayar Kaygısı Düzeyler*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, s.107.

- YILMAZ, Ö., ve EŞGİ, N. (2011). İl Eğitim Denetmenlerinin Bilgisayar Kaygısı Düzeyleri (Karadeniz Bölgesi Örneği). *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), ss.93-122.
- YU, J.-C., KUO, L.-H., CHEN, L.-M., YANG, H.-J., YANG, H.-H., ve HU, W.-C. (2009). Assessing and Managing Mobile Technostress. *Wseas Transactions on Communications*, 4(8), pp.419-425.
- YÜKSEL, İ. (2005). İşsizlik Olgusunun Psikolojik Boyutu: Görgül Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 60 (3), ss.255-274.



EKLER



EK-1. Anket Formu**ANKET**

Sayın Katılımcı,

Bu anket, “Örgütlerde Teknofobi ve Öz Yeterlilik İlişkisinin İş Devri Üzerine Etkisi”ni araştırmak için düzenlenmiştir. Çalışmada toplanacak veriler bilimsel amaçla kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Lütfen bütün ifadeleri okuyarak katılma derecenizi (X) ile işaretleyiniz. Lütfen ankete isim yazmayınız. Bilime gösterdiğiniz ilgi ve katkılarınızdan dolayı çok teşekkür ederiz.

Dilek TAŞ
Yüksek Lisans Tez Öğrencisi

Yrd. Doç. Dr. Ferit Serkan ÖNGEL
Tez Danışmanı

Teknofobi Formu	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Günlük işlerimde teknolojiden yararlanmaktan kaçınıyorum					
2. İnsanları teknolojiyi kullanmaları için özendiririm					
3. Öğrencileri erken yaşlarda teknoloji ile tanıştırmayı faydalı bulmam					
4. Bilgisayar kullanmaktan hoşlanırım					
5. Yeni teknolojileri öğrenmenin zaman kaybı olduğunu düşünürüm					
6. Meslektaşlarım ile teknoloji üzerine konuşmaktan keyif duyarım					
7. İş yerimde yeni teknolojilerin uygulanmasından hoşlanırım					
8. Teknoloji fuarlarına katılmaktan hoşlanırım					
9. Teknoloji ile ilgili hizmet içi eğitim programlarına katılmak beni rahatsız eder					
10. Teknoloji ile ilgili yayınları izlemekten zevk alırım					

11. Teknoloji ile ilgili televizyon programlarını seyretmekten zevk alırım					
12. E-posta (e-mail) kullanmanın bir kolaylık olduğunu düşünürüm					
13. İnsanlara teknoloji fuarlarına katılmalarını öneririm					
14. Teknolojiye bağımlı olmaktan korkarım.					
15. Çalıştığım personelden teknolojik gelişmelere ilişkin bilgi almaktan hoşlanırım.					
16. Teknolojinin insanlar arası etkileşimi azaltacağını düşünürüm					
17. Teknoloji ile ilgili konuşma yapılan ortamlarda bulunmaktan hoşlanırım					
18. Teknolojik gelişmeleri öğrenmek benim için fazladan bir yük sayılır					
19. Teknolojinin insanı yerini alacağını düşünürüm					
20. İnsanları yeni teknolojik gelişmeler konusunda bilgilendirmekten hoşlanırım					
21. İnternette araştırma yapmaktan hoşlanırım.					
22. Kendimi teknolojik gelişmeleri öğrenmek için yaşlı bulurum					
23. Teknoloji konusunda oluşturulan gruplara katılmanın faydalı olacağına inanmam					
24. İş yerimde yeni tıbbi teknolojilerinin kullanıldığını görmek beni mutlu					
25. Personelin gelişen teknolojilerden faydalanmalarını işim için gerekli görmem					
26. Hizmet içi eğitim programlarında teknolojiye geniş ölçüde yer verilmesini isterim					
27. İnternette araştırma yapmayı bir kolaylık olarak görmem.					
28. Teknolojinin bilgiye ulaşmada tek yol olduğunu düşünürüm					
29. Teknolojinin kontrolümüz altında olduğuna inanırım					
30. İnsanlarla yeni teknolojik gelişmeler üzerine konuşmalara girmekten çekinirim					
31. E-posta kullanmak benim için önemli değildir					
32. Teknoloji ile ilgili kitaplar almaktan hoşlanırım					

Öz yeterlilik	Her Zaman	Çoğu Zaman	Bazen	Nadiren	Hiçbir Zaman
1. Bilgisayar kullanmaya karşı özel bir yeteneğim olduğuna inanırım.					
2. Bilgisayar konusunda yetenekliyim.					
3. Bilgisayarın başındayken kendimi yeterli hissediyorum.					
4. Yeterince uğraşırsam bilgisayarla ilgili sorunları çözebilirim.					
5. Bilgisayarda yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapacağımı bilirim.					
6. Bilgisayarda her türlü yazıyı yazmak benim için basittir.					
7. Bilgisayar kullanırken yanlış bir şey yapacağım/tuşa basacağım korkusu taşıyorum.					
8. Bilgisayara tam olarak hakim olmanın benim için imkansız olduğuna inanmışımdır.					
9. Bilgisayarda çalışırken sinirli oluyorum.					
10. Bilgisayarlar beni olmadık bir yerde ortada bırakıveriyor.					
11. Bilgisayarda çalışırken sorun çıktığında anlık çözümler bana yetiyor.					
12. Bilgisayar terimlerine ve kavramlarına hakim olduğuma inanırım.					
13. Bilgisayarı neredeyse bir parçamış gibi düşünürüm.					
14. Günümü/zamanımı planlarken bilgisayar kullanırım.					
15. Bilgisayar içinde dolaşıp yeni keşifler yaparım.					
16. Bilgisayarı etkin olarak kullanabildiğimi düşünüyorum.					
17. Bilgisayarda ani bir sorunla karşılaştığımda telaşa kapılırım.					
18. Bilgisayarda geçirdiğim zamanların büyük bölümü kayıp sayılır.					

Demografik Değişkenler	
1. Çalıştığınız Klinik :.....	
2. Yaşınız: () 18-24yaş () 25-31yaş () 32-38yaş () 39-45yaş () 46-51yaş () 52-56 yaş () 57-61yaş () 62-66yaş () 67 +	
3. Mesleğiniz : () Doktor (Uzman – Pratisyen) () Diş Hekimi () Eczacı () Sağlık İdarecisi () Yüksek Hemşire () Hemşire – Ebe () Sağlık Memuru () Teknisyen () Diğer	
4. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek	
5. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekâr	
6. Sağlık sektöründe çalıştığınız yıl? () 0-5 yıl () 6-11 yıl () 12- 17 yıl () 18-24 yıl () 25+	
7. Bu hastanede kaç yıldır çalışıyorsunuz? () 0-5 yıl () 6-11 yıl () 12- 17 yıl () 18-24 yıl () 25 yıl ve üstü	
8. Mezuniyetiniz: () Lise ve Dengi Okul () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora	
9. Kaç yıldır bilgisayar kullanıyorsunuz?	
() 1- 2 yıl () 3- 4 yıl () 5-6 yıl () 7- 8 yıl () 9 yıl ve üstü	
10. Bilgisayar kullanım sıklığınız nedir? () Her gün () Haftada birkaç gün () Ayda birkaç gün () Hiç	
11. Bu işten aylık ne kadar TL kazanıyorsunuz? (Yol, yemek, döner sermaye vb. dâhil) () 1300- 1999 TL () 2000- 2999 TL () 3000- 4999 TL () 5000-6999 TL () 7000 TL +	
12. Çalıştığınız iş yerinde performans göre ücretlendirme var mı?	
13. Haftalık filli çalışma süreniz ne kadar? Evet Hayır	
14. İşimden memnun değilim iş arıyorum,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,() ()	
15. İş aramıyorum ama işi bırakmayı düşünüyorum.....() ()	
16. İş aramıyorum, işi bırakmayı düşünmüyorum.....() ()	

EK-2. Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Karar Formu

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Teknofobi ve Öz Yeterlilik İlişkisinin İşdevri (Turnover) Üzerine Etkisi
VARSA ARAŞTIRMANIN PROTOKOL KODU	181

ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Gaziantep Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu
	AÇIK ADRESİ:	Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimler Fakültesi 2. Kat Şehitkamil/Gaziantep
	TELEFON	0342 360 07 53 / 77704
	FAKS	0342 360 39 27
	E-POSTA	gaunetikkurul@gmail.com

BAŞVURU BİLGİLERİ	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Dilek TAŞ			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Programı			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Programı			
	VARSA İDARİ SORUMLU UNVANI/ADI/SOYADI				
	DESTEKLEYİCİ				
	PROJE YÖRÜTÜCÜSÜ UNVANI/ADI/SOYADI (TÜBİTAK vb. gibi kaynaklardan destek alanlar için)				
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ				
	ARAŞTIRMANIN FAZİ VE TÜRÜ	FAZ 1	<input type="checkbox"/>		
		FAZ 2	<input type="checkbox"/>		
		FAZ 3	<input type="checkbox"/>		
FAZ 4		<input type="checkbox"/>			
Gözlensel ilaç çalışması		<input type="checkbox"/>			
Tıbbi cihaz klinik araştırması		<input type="checkbox"/>			
İn vitro tıbbi tanı cihazları ile yapılan performans değerlendirme çalışmaları		<input type="checkbox"/>			
İlaç dışı klinik araştırma		<input type="checkbox"/>			
ARAŞTIRMA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>	

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili		
		ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ			Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>
	BİLGİLENDİRİLMİŐ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
	OLGU RAPOR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
	ARAŞTIRMA BROŐÜRÜ			Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı	Açıklama				
	SİGORTA	<input type="checkbox"/>				
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input type="checkbox"/>				

Etik Kurul Başkanının
Unvanı/Adı/Soyadı: Prof. Dr. Belgin ALIŐEHİRLİ
İmza:

Not: Etik kurul başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Teknofobi ve Öz Yeterlilik İlişkinin İşdevri (Turnover) Üzerine Etkisi
VARSA ARAŞTIRMANIN PROTOKOL KODU	181

KARAR BİLGİLERİ	BIYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	<input type="checkbox"/>	
	İLAN	<input type="checkbox"/>	
	YILLIK BİLDİRİM	<input type="checkbox"/>	
	SONUÇ RAPORU	<input type="checkbox"/>	
	GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	<input type="checkbox"/>	
	DIĞER:	<input type="checkbox"/>	
	Karar No:2017 /181	Tarih: 26.04 .2017	Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmamanın/çalışmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmamanın/çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan etik kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir. İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik kapsamında yer alan araştırmalar/çalışmalar için Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu'ndan izin alınması gerekmektedir.

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI	İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	Prof. Dr.Belgin ALAŞEHİRLİ

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
Prof. Dr.Belgin ALAŞEHİRLİ	FARMAKOLOJİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Mlu
Prof.Dr. Mehmet KESKİN	PEDİATRİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	MF
Prof. Dr.Feridun İŞİK	GOĞUS CERRAHI	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. İlker SEÇKİNER	ÜROLOJİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	İlker
Prof. Dr. Ramazan BAL	FİZYOLOJİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Ramazan
Prof. Dr.Yasemin ZER	MİKROBİYOLOJİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Yasemin
Doç. Dr. Zeynel Abidin ÖZTÜRK	İÇ HASTALIKLARI	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Zeynel
Doç.Dr.Seval KUL	BIYOİSTATİSTİK	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Seval
Yrd. Doç. Dr Betül TAŞ	AĞIZ DIŞ ve ÇENE CERRAHİSİ	Gaziantep Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Betül
Uzm.Dr. Cahide Elif ORHAN	FARMAKOLOJİ	Gaziantep İl Sağlık Müdürlüğü	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Cahide
Eyüp ÇELİK	AVUKAT	Gaziantep Barosu	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Eyüp
Recep TÜRK	BANKACI	Ziraat Bankası Gaziantep Bölge Yöneticisi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Recep

*:Toplantıda Bulunma

Elten teslim aldım.
Dilek
Dilek TAŞ

Etik Kurul Başkanının
Unvanı/Adı/Soyadı: Prof. Dr. Belgin ALAŞEHİRLİ
İmza:

Mlu

Not: Etik kurul başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.

ÖZGEÇMİŞ

Dilek TAŞ 1982 yılında İslahiye’de doğdu. İlkokul öğrenimini İzmir de tamamlayıp liseyi Mersin de bitirdi. Bayburt Üniversitesi İşletme bölümünde lisans eğitimine başlayıp yatay geçiş hakkını kullanarak Gaziantep Üniversitesi İslahiye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünden mezun oldu. Yüksek lisans Eğitimine 2014 yılında Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalında başladı. İki çocuk annesidir.

VITAE

Dilek Tas has born in 1982 in Islahiye. She has finished primary school in İzmir and graduated from high school in Mersin. She has started to departmen of business in Bayburt University and with exercising the right of undergraduate transfer and continued to Gaziantep University Islahiye Faculty of Economics and Administration and graduated. She has started to her post graduate education in Gaziantep University Social Sciences Institute Business Department. Has two children.