

TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN İŞİN YAPISI VE İŞGÜCÜNÜN NİTELİKLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ: HASTANE ÇALIŞANLARININ ALGILARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Levent ŞAHİN

*İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
İlişkileri Bölümü*

Ekrem AYDIN

*İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
İlişkileri Bölümü Doktora Öğrencisi*

Arş. Gör. Mehmet GÜLER

*İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
İlişkileri Bölümü*

Özet

Teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişimi karşısında, toplum dinamikleri köklü değişikliklere maruz kalmıştır. Bu değişim ve dönüşüm sürecinin, insanın yaşamsal amaçlarından biri olarak görülen –çalışma-olgusu ekseninde ortaya çıkardığı çok önemli etkiler bulunmaktadır. Bu bağlamda, doğru bilgiye sahip olmak ve yeri geldiğinde onu anlamlı ve hedeflere dayalı bir şekilde kullanabilmek, teknolojik gelişmelerin ivmesiyle belki daha rasyonel ancak bir o kadar da tahmin edilemeyen çalışma dinamiklerinin oluşmasını sağlamıştır. 1980’li yıllara kadar çalışma hayatına damgasını vuran Fordist/Taylorist üretim tarzı, yerini işin yapısının ve işgücünün niteliklerinin büyük ölçüde değiştiği farklı bir modele bırakmaya başlamıştır. Bu makale, çalışma hayatındaki değişim ve dönüşüm sürecinin daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla, Türkiye’nin en önemli Üniversite Hastaneleri’nden biri olan Cerrahpaşa Tıp Fakültesi’nde çalışanların işin yapısı ve işgücünün niteliklerine ilişkin algılarına yönelik bir alan araştırması ve bu araştırmanın sonuçlarını sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Teknolojik Gelişme, İşin/İstihdamın Yapısı, İşgücü Nitelikleri, Hastane Çalışanları

EFFECTS OF TECHNOLOGICAL IMPROVEMENTS OVER THE STRUCTURE OF WORK AND CHARACTERISTICS OF LABOR: A RESEARCH STUDY OVER THE HOSPITAL EMPLOYEES

Abstract

The dizzying pace of technological development has caused radical changes in the dynamics of society. This change and the transformation process, are very important effects that occur in cases of -working- axis seen as one of the vital purpose of man. In this context; to have the accurate information and to use it as meaningful and as suitable to objectives when needed, provided more rational but less predictable working dynamics by the acceleration of technological developments. Fordist/Taylorist production method that was stamp left on working life until 1980s, start to leave its place to another model in that the work's structure and labor quality has mostly changed. This article aims to present a field research and its results conducted over the employees of Cerrahpaşa Medical Faculty which is among the most important hospitals in İstanbul and Turkey, in order to better understand the change and transformation in work life.

Key Words: Technological Improvements, Structure of Work/Employment, Characteristics of Labor, Hospital Employees

Giriş

Teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişimi, küreselleşme olgusunun ulus sınırlarını kaldırması ile birlikte daha da güçlü bir hale gelmiş, toplumsal sistemin tamamı üzerinde önemli etkiler yaratmaya başlamıştır. Bu gelişmelerden en fazla etkilenen alanların başında kuşkusuz ki, çalışma hayatı gelmiştir. 1980'li yıllara kadar Fordist/Taylorist bir üretim paradigmasına sahip olan çalışma eksenini, bu yıllardan sonra yavaş yavaş temel karakteristiği "esneklik" olan Postfordist üretim yapısına doğru evrilmeye başlamıştır. Bu çalışma sistematüğinde kamunun ve sanayi sektörünün ağırlıkta olduğu yapı, yerini özel sektörün ve hizmetlerin ağırlıkta olduğu bir yapıya bırakmaya başlamış; çeşitli esnek çalışma modelleri geliştirilmiş ve işyerinin, işin kendisinin ve hatta işçinin esnekleşti(rildi)ği bir yapı ortaya çıkmıştır. Çalışma süreleri ve ücretler tam gün süreli modelden uzaklaşmaya başlamış ve buna paralel olarak İş Yasaları da, bu tür çalışmaya zemin hazırlayacak ortamı sunmuştur. İşgücünün kutuplaşmasına ve mavi-beyaz-altın yakalı olarak anılmasına ortam hazırlayan teknolojik değişiklikler, aynı zamanda işgücünün verimliliği, motivasyonu ve memnuniyetini de önemli oranda etkiler hale gelmiştir.

Günümüzde, üretim teknolojilerinin ulaşmış olduğu seviye ve bu teknolojilerle üretilen ürünlerin dünyanın her yerinde bulunabilir hale

gelmesi, uluslararası rekabet ortamını kızıştırılmaktadır. Bununla birlikte, uluslararası standartlarda üretim yapmak, rekabet edebilir düzeye ulaşmak için yetmemektedir. Uluslararası standartlar, artık pazara girebilmek için bir zorunluluk, hatta ön koşul haline gelmiştir.

Bütün bu gelişmelerden hareketle, bu çalışmada öncelikle teknolojik gelişmelerin işin yapısı ve işgücünün nitelikleri üzerinde yarattığı derin etkiler ayrıntılı bir şekilde anlatılacaktır. Daha sonra sınırlı tutulmakla birlikte, bu alanda yapılmış ampirik çalışmaların bulgularından bahsedilecektir. Son olarak, teorik tecrübelerin reel sektördeki yansımalarını görebilmek amacıyla, Türkiye'nin çok önemli bir üniversite hastanesinde yapılan alan araştırmasının sonuçları ortaya konmaya çalışılacaktır.

1. Teknolojik Gelişmelerin Çalışma Hayatına Getirdikleri

Bilgi toplumundaki değişikliklerin merkezini oluşturan teknolojik gelişmeler, şüphesiz ki işin yapısı ve işgücünün niteliği üzerinde çok önemli değişikliklerin meydana gelmesini sağlamıştır. İşin yapısında, özellikle üretim ve istihdam bileşenleri üzerindeki etkileri, esnek çalışma sistemini geliştirmesi, işin kalitesini etkilemesi, kolektivist iş ilişkilerini zayıflatması ve işçi sağlığı üzerindeki etkileri ilk olarak akla gelenlerdir. İşgücünün niteliği üzerinde ise önemli bir kutuplaşmaya yol açtığı ve mavi yakalı – beyaz yakalı, çekirdek – çevre yahut birincil – ikincil işgücü gibi ayrımların oluşmasına yol açtığı görülmektedir.

Yeni teknolojilerin üretim ve organizasyon modellerini etkilediği, Fordist üretim tarzından Postfordist üretim tarzına doğru bir geçişin yaşandığı ve bunun sonucunda kitle üretiminin temel özelliği olarak kabul edilen standart ürünlere olan talebin daralırken, farklı ürün çeşitlerine olan talebin büyük oranda artış gösterdiği bilinmektedir. Teknolojik devrime ilaveten aynı dönemlere denk gelen iktisat politikalarındaki değişim/dönüşüm ve uluslararası rekabetin yoğunlaşması süreçleri de, 1945-1975 yılları arasında yaşanan Altın Çağın temel dinamiği olan kitle üretiminin geçerliğini yitirmesine neden olmuştur.¹ Teknoloji merkezli bu yeni üretim paradigması hiç kuşku yoktur ki, istihdamın yapısında da çok önemli değişikliklerin meydana gelmesine neden olmuştur. Bir yandan pek çok yeni meslek grupları ve iş alanları ortaya çıkmış; öte yandan niceleri tarihin tozlu raflarına doğru yol almış ve pek çoğunun da içeriği ve işleyiş süreçleri değişmiştir. İstihdamın yapısında göze çarpan en büyük değişiklik, sanayisektöründeki yoğunluğun, yerini hizmetler

¹Ahmet Selamoğlu, Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı, İstanbul, TÜHİS Yayınları, 1998, s. 37-38.

sektörüne bırakmış olmasıdır. Hizmetler sektörü, günümüzde gelinen noktada; eğitimden ulaşım, turizmden medyaya, bankacılıktan sağlığa kadar uzanan geniş bir yelpaze içerisinde pek çok sektörü ve işi bünyesinde barındırır hale gelmiştir.² Meydana gelen bu yeni yapı, sanayi toplumunun mekanik, deterministik, herşeyin önceden planlanıp tahmin edilebileceğini öngören yaklaşımın büyük yara almasına yol açmıştır. Artık günümüzde merkezinde bilgi ve insan olan çalışma dinamiği, toplum mühendisliği olarak algılanan pozitivist bilim anlayışına ve modernist teorilere hiç olmadığı kadar şüpheli yaklaşılmasını sağlamaktadır.³

Bilgi teknolojilerinin hızla kullanılmaya başlanması, küreselleşmenin de çarpan etkisi yaratmasıyla birlikte işletmeleri esnekliğe yöneltmiştir. Aslında, bu şekildeki bir değişim, ekonomik alanda olduğu gibi sosyal alandaki değişimleri de kapsayan bir süreçtir. Esneklik kimi görüşlerce, istihdamın artırılarak sosyal refahın yaygınlaştırılmasında bir araç olarak görülürken kimi görüşlerce ise, küreselleşen kapitalizmin bir unsuru olarak görülmekte ve esnekliğin işgücü piyasalarını ve örgütlenmeye hasar verici etkisi olduğu ileri sürülmektedir.⁴ Çalışma esnekliği ilk olarak 1970'li yılların ortalarında meydana gelen ekonomik krizlerin sonucunda Avrupa'da ilgi odağı haline gelmiştir. Bu çerçevede krizin nedeni, kurumsal katılıklara dayandırılmış ve bu katılıklara haiz olan işletmeler de giderek değişken hale gelen pazar şartlarına uyum sorunu çekmeye başlamışlardır.⁵

Esnek çalışma düzeninden çok boyutlu bir etkileşimin anlaşılması gerektiği ortadadır. Bu bağlamda; işyerinin esnekleştirilmesi, işin ve işçinin esnekleştirilmesi, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, ücretin esnekleştirilmesi ve iş yasalarının esnekleştirilmesi süreçlerinden bahsetmek yerinde olacaktır. Teknolojik gelişmeler, her şeyden önce klasik işyeri anlayışının değişmesine neden olmuştur. Üretim sürecindeki kitle üretimden esnek uzmanlaşmaya geçişle birlikte, işverenler piyasalardaki yeni eğilimleri dikkate alan daha esnek organizasyon yapıları kurmak zorunda kalmışlar ve esnek bir işletme modeli geliştirmişlerdir. Esnek işletme modeli, zaman içinde büyük önem kazanmış, işletmeler iş

²Meryem Koray, Sosyal Politika, (İkinci Baskı), Ankara, İmge Yayınevi, 2005, s. 204-205.

³Veysel Bozkurt, Enformasyon Toplumu ve Türkiye, (Üçüncü Baskı), İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2000, s. 131.

⁴Oğul Zengingönül, "Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2003, Cilt: 5, Sayı: 4, s. 158.

⁵Aytül Çolak, "Esneklik ve Esnekliğe Eleştirel Bir Yaklaşım", Çalışma Yaşamında Dönüşümler, (İkinci Baskı), (Der. Aşkın Keser), Bursa, Ezgi Kitabevi, 2005, s. 342-343.

güvencesine sahip çekirdek bir işçi grubu istihdam ederek bunun dışında kalan işçi ihtiyaçlarını standart-dışı çalışma şekillerinden yararlanarak sağlamaya yönelmişlerdir. Buna göre teoride esnek işletme; işletmenin en önemli ve ayrıcalıklı faaliyetlerini sürdüren çekirdek işgücü, işletmenin rutin ve mekanik olarak değerlendirdiği faaliyetleri yerine getiren çevresel işgücü ve istihdam acenteleri, alt işverenler gibi işletmenin kendi bünyesinden uzak olarak çalıştırdığı dışsal işgücünden oluşmaktadır. ⁶

İşin ve işçinin esnekleştirilmesi, esnek çalışma düzeninin bir diğer unsurudur. Buna göre, işin esnekleştirilmesinde yeni yönetim ve üretim teknikleri ön plana çıkmaktadır. Özellikle işin koordinasyonunda ve yöneltmesinde yatay hiyerarşik modellemelerin tercih edilmeye başlandığı ve özellikle çekirdek işgücünün işyeri ile ilgili olarak alınacak kararlara doğrudan veya dolaylı bir şekilde katıldıkları gözlenmektedir. Buna göre geçmiş dönemdeki bürokratik ve dikey hiyerarşik yapılanmanın çözülmeye başladığı ve işyeri içerisindeki iletişim kanallarının birer network şeklinde konumlandırıldığı görülmektedir. İşçinin esnekleştirilmesi ise daha çok fonksiyonel esneklik kapasitesi ile açıklanmaktadır. Buna göre, işletmede çalışanların Fordist üretim tarzında olduğu gibi sadece tek bir işte uzmanlaşmaları değil, rekabet ve teknolojinin de mecbur kılması ile birlikte esas işlerinin yanında yatay ya da dikey iş bantlarında da gerektiğinde iş görebilmesi istenmektedir.

Esnek çalışma düzeninin en fazla tartışılan ve özellikle işverenler tarafından arzu edilen uygulama alanı kuşkusuz ki çalışma sürelerine ilişkin olanıdır. ⁷ Çalışma sürelerinin belirli başlangıç ve bitiş zamanlarının olmaması veya işçi ve işverence standart çalışma şekline farklı bir şekilde düzenlenmesi anlamı taşıyan çalışma sürelerinde esneklik, teorik olarak işçi ve işveren kanatları açısından olumlu ve olumsuz bazı özellikler taşımakla birlikte, esas olarak makinelerin dinlenme zamanlarında da çalıştırılması amacını taşımaktadır.⁸ Esnek süreli çalışma biçimlerinin bütününde asıl özellik çalışma zamanları ile ilgili yerleşmiş yasal veya örfeye dayalı uygulamaların haricinde; tümüyle tarafların ihtiyaç ve durumu ile iradelerine bağlı çalışma süreleri düzenlemeleri olmasıdır. ⁹ Dolayısıyla,

⁶A.e., s. 347-350.

⁷Nusret Ekin, “Esneklik Çağı”, Mercek Özel Sayı, Temmuz 1999, s. 13; Tijen Erdut; “Esneklik ve İş Süresi”, MESS Mercek Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 15, 1999, s. 102-112.

⁸Recai Başkan, “Çalışma Başarısı ve Esneklik Yaklaşımlarına Farklı Bir Yaklaşım”, Mercek Özel Sayı, Temmuz 1999, s. 37.

⁹Kadir Arıcı, Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri, KAMU-İŞ, Ankara, 1992, s. 83-84.

esnek çalışma süresi ile algılanan serbestliğin mutlak manada serbestlik olmadığı ve devletin koyduğu mevzuat kurallarına uymanın zorunlu olduğu belirtilmelidir.

Ücret esnekliği mevzusu, yine esnek çalışma düzeni içerisinde değerlendirilmesi gereken bir husustur. Liberal yaklaşım, katı kurumsal yapının yaratacağı sorunların ancak ücret esnekliği mekanizması ile ortadan kaldırılacağını ileri sürmektedir. Ücretlerin esnekleştirilmesi, mevzuat ile değiştirilen asgari ücret uygulamaları ve merkezi süreçle belirlenen ücret tabanlarının eleştirilmesine sebebiyet vermektedir. Liberal yaklaşımın savunduğu ücret esnekliği, büyük ölçüde işsizlikle mücadele ile ilişkilendirilmekte ve istihdam hacminin büyütülmesi için şart olarak kabul edilmektedir.¹⁰

Esnek çalışma düzenine ilişkin belirtilen uygulamaların altyapısının oluşturulması için bir yasal zemine ihtiyaç duyacağı aşikardır. İş Hukuku'nda esneklik uygulaması ile istenen şey, farklılaşan şartlara entegre olup, meydana gelebilecek farklı koşullara uyum sağlayacak kuralların yasal mevzuata dahil edilmesidir.¹¹ İş hukukunda esneklik eğilimleri meydana çıktığı ilk günden beri, özellikle işçi kesimi tarafından yoğun bir şekilde eleştiri almıştır. Aslında esneklik bu eleştirilere göre bir kuralsızlaştırmayı da beraberinde getirmektedir. Nitekim işverenler de, İş Hukuku'ndaki katı düzenlemelerin mümkün olduğunca kuralsızlaştırılmasını savunmaktadırlar.¹² Öte yandan esasen İş Hukuku'nda esneklik, iş ilişkilerini düzenleyen şartların bütünüyle ortadan kaldırılması, İş Hukuku'nun yasal düzenlemelerden tamamen temizlenmesi anlamını da taşımaz. İş Hukuku'nda esnekleşmenin meydana gelebilmesi, işçinin korunmasız bırakılması pahasına sağlanmayacaktır. Bu sebeple mümkün mertebe işçinin güvence altına alınmasının gerekli olduğu göz önünde bulundurularak esneklik uygulamaları cereyan etmektedir.¹³ Bu noktada İş Hukuku'nda esnekliğin “teknolojik, ekonomik ve endüstriyel gelişmelere, çalışanların isteklerine yanıt bulamayan, eski üretim tarzı hukuki ilişkilere göre düzenlenmiş ve dönemin ihtiyaçlarını karşılamaktan

¹⁰Nilgün Ongan Tunçcan, “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 3, 2004, s. 132-133.

¹¹Ali Güzel, “İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 3, 2000, s. 204-205.

¹²Devrim Ulucan, “Esneklik İhtiyacı ve İş Hukukununun İşçiyi Koruma İşlevi”, A. Can TUNÇAY' a Armağan, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s. 203-204.

¹³Güzel, a.g.e., s. 205-206.

uzak, hukuki müesseselerin zamanın koşullarına uygun ve tarafları tatmin eden bir şekilde yeniden düzenlenmesi” olarak anlaşılması gerektiği düşünülmektedir.¹⁴

Küreselleşme sürecinin yarattığı acımasız rekabet ortamı ve bu rekabetin anahtar unsuru olan yoğun teknoloji kullanımı, ister istemez iş süreçlerinin hızlanması ve işin kalitesinin artması sonuçlarını da doğurmaktadır. Çünkü, işletmelerin bu acımasız rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri ve hatta bunun da ötesinde rekabet avantajı yaratabilmeleri bir anlamda bu iki unsurun gerçekleşip gerçekleşmediğine bağlıdır. Çünkü, işletmeler stratejik hedeflerini ortaya koyarlarken, sadece kendi iç dinamiklerini etüt etmekle yetinmeyip; yakın (müşteriler, tedarikçiler, ikame ürünler, tüketiciler vs.) ve uzak (küresel, siyasi, sosyo-kültürel, demografik özellikler vs.) dış çevrelerini de analiz etmek zorundadırlar. Bu analizlerin sonucunda sürekli olarak değişen ve dönüşen dış dünyaya adapte olmak ve daha kaliteli ürünü mümkün olan en kısa sürede pazara sürme hedefine yönelmektedirler.

Teknoloji yoğun üretimin bir diğer önemli etkisi, kuşkusuz kolektivist iş ilişkilerinde yani sendikanın gücünde meydana gelmektedir. Nasıl ki sanayi devrimi, sendikaların ortaya çıkıp güçlenmesinde nasıl rol oynadı ise, teknoloji kullanımının artması da sendikaları aynı oranda olumsuz etkilemiştir. Çünkü, yeni teknolojilerin kullanımının yaygınlaşması sonucunda, hem sendikalaşabilir işgücü miktarı hem de çalışanların sendikalaşma eğilimleri azalmıştır. Teknoloji kullanımı bir yandan üretim ve yönetim yapısının sendikasızlaşma eğilimi gütmesine, öte yandan da, işçi-işveren ilişkilerinin bireyselleşme eğilimine girmesine neden olmuştur.¹⁵

Günümüz işletmelerinde stresin neden olduğu kayıp iş saatleri ve düşük verimliliğin maliyeti yüksek rakamlarla belirtilmektedir.¹⁶ Bilişim teknolojileri bazı iş grupları bakımından iş hayatında iş yükünü ve sağlık risklerini azaltıp veya işi tamamen devralıp bazı olumlu olmayan halleri bertaraf etmekle beraber, iş ve çalışanla ilgili yeni problemlerin ve yeni sağlık sorunlarının da meydana gelmesine neden olabilmektedir. Pearson ve Mitter, veri işleme işine dayalı bilgisayar kullanımı ile ilgili sağlık problemlerini beş grupta incelemektedir. Bunlar; stres ve yorgunluk,

¹⁴ A. Nizamettin Aktay, “İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları”, MESS Mercek Dergisi, Temmuz 1999, s. 55.

¹⁵ Yusuf Balcı, Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi, İstanbul, Alfa Yayınları, 1999, s. 225.

¹⁶ Tom Forester, Morrison Perry, Computer Ethics, (Second Edition), London, MIT Pres., 1994, s. 208-213.

yeniden ortaya çıkabilen tehlikeler, kas-iskelet bozuklukları, cilt şikayetleri ve görme kapasitesinin bozulması ile ilgili sorunlardır.¹⁷

Yukarıda ifade edilmeye çalışılan işin yapısı üzerindeki etkilerine ilaveten teknolojinin işgücünün niteliği yani özellikleri üzerindeki etkilerine de göz atmak da yarar görülmektedir. Şüphesiz ki, bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen yenilikler, çalışanlara ev dahil istedikleri yerden işlerini yürütebilmelerine imkan tanımıştır. Dijital ortam olarak da adlandırılan bu yapı, geleneksel ofis ya da diğer işyerlerine olan bağımlılığı azaltmış,¹⁸ çoğu kez adına “sanal işgücü” de denilebilen, yeni bir işgücü türünün, diğer bir ifade ile bilgi işçisi olarak ifade edilen ve ileri düzeyde enformasyon teknolojilerini kullanabilen işgücünün hızla yayılmasına neden olmuştur.¹⁹ İşgücünün niteliğinde meydana gelen köklü değişiklikler, nitelikli-niteliksiz, örgütlü-örgütsüz ayrımları dışında, daha derin ifadelendirmeleri zorunlu kılmıştır. Özellikle işgücünün kutuplaşması deneyimi ve deyimini, işgücünün küresel, bölgesel ve ulusal düzeyde çok kutuplu bir yapıya itilmesi anlamına gelmektedir.²⁰ Bunlar arasında mavi yakalı – beyaz yakalı, çevre – çekirdek işgücü ve bunların sonucunda oluşan birincil – ikincil işgücü piyasası tabirleri en fazla kullanılanlar arasındadır.

Mavi yakalı işçiler, genel olarak saat esasına göre kapalı bir işyerinde ve ağırlıklı olarak fabrikada el emeği ve kol gücüne dayalı olarak çalışan kişiler olarak kabul edilmektedir. Kuşkusuz bu tip çalışanlar, sanayinin ağırlıklı olduğu dönemlerde en fazla aranan ve tercih edilen işgücü profilini oluşturmakta idi. Çünkü kitlesel üretim döneminde önemli olan Taylor’un da ortaya koyduğu üzere hareket ve zaman mekanizmasıdır. Yani, belirli bir zaman diliminde çıkarılabildiği kadar ürün çıkarmaktır. Mavi yakalı çalışanların işleri, merkezi yaşam ilgilerinin bir parçası olmaktan uzak olmakla beraber kendilerini gerçekleştirmeye fırsat veren bir kaynak olarak da görülmemektedir. Beyaz yakalı işçiler ise, en basit manada bir ofiste maaş esasına göre çalışan ve bilgi işi ile meşgul olan kişilerdir. Günümüzde gerek gelişmiş ve gerekse de gelişmekte olan ülkelerin önemli bir kısmında hizmetler sektörünün istihdamdaki payının artmasına paralel olarak beyaz yakalı çalışanların sayısının çok önemli bir seviyeye ulaştığı görülmektedir. Her ne kadar bilgi işi ile meşgul olan kişiler olarak kabul edilse de,

¹⁷Ruth Pearson, Swasti Mitter, “Computerization, Work, and Less-Developed Countries”, *Computers, Ethics, and Society*, (Ed. M. David Erman, Mary B. Williams, Michele S. Shauf), New York, Oxford University Press, 1997, s. 175-189.

¹⁸Orhan Koçak, *Bilgi Toplumu Sürecinde Çalışma Yaşamı: Dijital Teknolojiler Boyutuyla*, Bursa, Ekin Yayınevi, 2011, s. 64-65.

¹⁹Bozkurt, a.g.e., s. 151.

²⁰Koray, a.g.e., s. 261.

2000’li yıllardan sonra beyaz yakalılar içerisinde de bir ayırım yapılması gerektiğine dair tartışmalar yaşanmış ve genel kabul görmüştür. Özellikle iyi eğitilmiş, zeki, çok yönlü teknoloji kabiliyeti olan, küresel çağa hızlı bir şekilde adapte olabilen, zihinsel esnekliği olan çalışanların beyaz yakalı yerine altın yakalı olarak kabul edilmesi gerektiğine dair önemli bir fikir birliğine varılmıştır. Yurtdışı deneyimi, yabancı dil bilgisi, inisiyatif alma kapasitesi, ekip çalışmasına yatkınlık, yaratıcılık ve yer değiştirebilme özellikleri de yine bu tür personellerde aranan niteliklerdendir.

Mavi – beyaz yakalı ayırımından başka, literatürde adından sıklıkla söz ettiren bir diğer ayrışma noktası, daha önce de kısmen belirtildiği üzere çekirdek – çevre işgücü ikilemidir. Yeni teknolojilere ve üretim tekniklerine adaptasyon bakımından oldukça kabiliyetli olan ve genellikle sürekli çalıştırılmak üzere istihdam edilen çekirdek işgücüne karşın; işletmelerin rekabet gücüne göre değişen atipik istihdam ilişkilerine yönelik olarak istihdam edilen çevre işgücünün bugünkü yapısı oldukça dikkat çekicidir. Buna göre, beşeri sermaye düzeyi yüksek olanların sermaye-yoğun ve vasıf gerektiren işlerde, işletmeler için duyarlı pozisyonlarda, yüksek iş güvencesi ve ücret düzeyiyle ve çoğu zaman belirsiz süreli hizmet sözleşmesiyle çalıştıkları ve “çekirdek işgücü” olarak adlandırıldıkları; tam tersine beşeri sermaye kapasitesi düşük olanların emek-yoğun ve vasıf gerektirmeyen işlerde, kısmı süreli veya geçici bir şekilde, çoğu zaman iş güvencesinden yoksun ve düşük ücret düzeyiyle çalıştıkları ve “çevre işgücü” olarak adlandırıldıkları görülmektedir. Geçmişte daha çok imalat sanayide çalıştıkları gözlenen çekirdek işgücünün günümüzde teknoloji ve bilgi yoğun sektörlerde; çevre işgücünün ise üretim ve hizmetler sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir.²¹ Bütün bu anlatılanlardan yola çıkarak, ekonomik ve sosyal haklar bakımından çekirdek işgücünün çevre işgücüne oranla oldukça güçlü bir yapıya sahip olduğu söylenmelidir.

Teknolojik gelişmelerin çalışma hayatında meydana getirdiği önemli değişikliklerden biri de kuşkusuz iş tatminine ilişkindir. Kapitalizmin oluşum yıllarındaki üretim ilişkileri, ürün yapısı, uzmanlaşma, dizayn, teknoloji gibi temel sorunlar bir forma oturtulmuş ve gelişim seyrinde iş yaşamında verimliliği etkileyen insan faktörüne yönelinmiştir. İnsanın çalışma hayatında çalışma motivasyonunu, duygularını, beklentilerini ve hislerini doyuracak iş çevreleri oluşturulması çabası halen sürmektedir. İşine bağlı, iş değerlerini edinmiş, işe karşı olumlu tutumlara sahip

²¹Yücel Uyanık, “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 / 2, 2008, s. 215-216.; Yücel Uyanık, İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme”, KAMU-İŞ İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, 2003, s. 11-12.

bireyler yetiştirmek sistemin yeniden üretilmesinde çok önemli bir olgudur. Büyüyen küresel pazarda rekabet, aynı hedefe doğru ilerleyen işletmelerin birbirleri ile yarış halinde olmalarından çok, bir tür gözleme ve gözetleme dürtüsüne dönüşmüştür. Fakat gözlenen ve gözetlenen rakip işletmelerdeki teknik bilgi değil, o bilgiyi üreten personelin mutluluğu veya mutsuzluğudur. Başarılı bir işletmenin yükselmekte olan personelini elde tutma isteği rekabetin de en keskin tarafını oluşturmaktadır.²²

2. Konu İle İlgili Bazı Araştırma Sonuçları

Bu başlık altında teknolojik gelişmelerin çalışma hayatı üzerinde meydana getirdiği değişikliklere ilişkin yapılmış bazı araştırmaların sonuçları verilmiştir. Bunlardan bir tanesi olan ve İtalya’da 2001-2011 yılları arasını kapsayacak şekilde Campa²³ tarafından yapılan bir çalışmada; üretimde kullanılan toplam işgücü hacminde %3’lük; buna karşın teknoloji yoğun makine ve teçhizat ise %11’lik bir artışın meydana geldiği vurgulanmaktadır. Campa, teknolojinin pek çok ülkede görüldüğü gibi, İtalya’da da uzun süreli istihdamın oluşumunda engel teşkil ettiğini ve bu çerçevede işletmelerin de ağırlıklı olarak dönemsel işgücü talebinde bulduklarını belirtmiştir. Bununla birlikte, özellikle Amerika’da istihdamın artışında önemli bir rol üstlendiği kabul edilen kısmi süreli istihdamın (part-time çalışma şekli), aynı verimlilik ve başarı düzeyini İtalya’da yaratamayacağı; aksine, çalışma hayatında yoğun teknoloji kullanımının işsizliği daha da tırmandıracağını savunmuştur. Teknoloji kullanımının ağırlıklı olarak vasıflı işgücü talebi yarattığı ve dolayısıyla vasıf düzeyi düşük işgücünün piyasalara girişleri noktasında önemli sıkıntılarla karşılaştıkları üzerinde de durmuştur. Genel olarak Campa, üretimde kullanılan yeni teknolojilerin bir yandan firmaların verimliliğini ve karlılığını arttırdığını; öte yandan ise yeni istihdam alanlarının yaratılmasında önemli sıkıntıların yaşanmasına neden olduğunu vurgulamaktadır.

Teknolojik gelişmelerin çalışma hayatı üzerinde yarattığı olumsuz etkilerden ziyade olumlu etkilerine vurgu yapan Duncan,²⁴ teknolojinin kendini sürekli olarak yenilemesinin sonucunda değişen ve dönüşen çevresel şartlara uyum sağlama zorunluluğu bulunan işletmelerin kurumsal

²²Defne Yazıcıoğlu, “Motive Etme Sanatı”, Hürriyet İnsan Kaynakları Gazetesi, Ankara, 1997, s. 5.

²³Riccardo Campa, “Workers and Automata: A Sociological Analysis of the Italian Case”, Journal of Evolution and Technology, Vol: 24, Issue: 1, 2014, p. 70-85.

²⁴Nancy Bogucki Duncan, “Capturing Flexibility of Information Technology Infrastructure: A Study of Resource Characteristics and Their Measure”, Journal of Management Information System, Vol:12, No:2, p. 37-57.

kimliklerinde yeniden yapılanma sürecine girdiklerini ifade etmektedir. Buna göre, günümüzde işletmeler statik bir yapıdan çıkıp, dinamik ve sürekli olarak öğrenen bir örgüt yapısına bürünmek zorunda kalmışlardır. Tüm bu gelişmelerin ise ağırlıklı olarak hizmetler sektöründe “bilgi teknolojisi” alanında önemli bir istihdam açığı meydana getirdiğini ve yeni iş fırsatlarının oluşmasına neden olduğunu belirtmektedir. Teknolojik gelişmelere uyum sağlama kapasitesi yüksek olan işletmelerin işgücü piyasalarına daha hızlı entegre olabileceğini belirten Duncan, bu işletmelerin daha fazla insana iş imkanı yaratabilmelerinin daha olumlu olacağından bahsetmiştir.

Bu alanda literatürde kendisine sıklıkla atıf yapıldığı tespit edilen Cressey’in²⁵ kaleme aldığı “New Technology and the Role of Employee Involvement (Yeni Teknolojiler ve İşgücüne Katılım Üzerindeki Rolü” adlı kitabında, yeni teknolojilerin, ilk olarak ortaya çıkardığı işsizlikten çok daha fazla yeni istihdam alanları yarattığından bahsetmektedir. Ancak, Nobel ödüllü iktisatçı Wassily Leontief’ten aktaran Bozkurt,²⁶ girdi-çıkıti analizi doğrultusunda reel bir çalışma yapıldığı takdirde, beyaz yakalıların istihdam edildiği iş alanlarında yaklaşık %50 ve mavi yakalıların istihdam edildiği alanlarda ise %77 oranında teknolojinin istihdamı yok edici etkisi olduğunu belirtmiştir.

Autor ve arkadaşları²⁷ tarafından 2006 yılında yapılan bir çalışmada, teknolojideki gelişmelerin işgücünün kutuplaşmasına neden olduğu ve çevre-çekirdek işgücü ikileminin yoğun bir şekilde hissedildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu ikilemin şanslı kısmında bulunan çekirdek işgücünün icra ettiği işlerin teknoloji yoğun özellikler sergilemesinin, onların ücretlerinde de önemli artışların yaşanmasına neden olduğu üzerinde de durulmuştur. Ayrıca, teknolojik gelişmelerin pek çok mesleğin yapısını değiştirdiği, bazı meslekleri ise tamamen ortadan kaldırdığından bahsedilmiştir. Özellikle rutin görevlere olan talebin azaldığı ve düşük ve orta düzey vasıf gerektiren işlerde istihdam kayıplarının yaşandığı savunulmuştur.

²⁵Peter Cressey, New Technology and the Role of Employee Involvement, European Foundation, Ireland, s. 18-21.

²⁶Bozkurt, a.g.e, s. 121.

²⁷David H. Autor, Lawrence F. Katz, Melissa S. Kearney, “The Polarization of the U.S. Labor Market”, American Economic Review, Vol: 96, Issue: 2, 2006, p. 189-194.

Teknolojinin getirdiği esnek çalışma saatlerinin bireyler üzerindeki etkilerini araştıran Chow ve Keng-Howe,²⁸ 2006 yılında Japonya’da yaptıkları çalışmanın sonucunda, bireyler üzerindeki etkilerin doğrudan doğruya işletmenin performansına ve verimliliğine de yansıdığını tespit etmişlerdir. Esnek süreli çalışanların özellikle iş-yaşam dengesini ayarlama da çok daha başarılı olabildiği; ailelerine, sosyal çevrelerine ve belki bunlardan da önemli olmak üzere kendilerine daha fazla vakit ayırabildikleri ve bunların sonucunda da bireysel motivasyon ve performanslarını çok daha yukarı seviyelere çıkartabildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bireysel anlamda meydana gelen bu performans artışının nihai noktada işletmenin toplam çıktısına olumlu yansıtacağına da kaçınılmaz bir süreç olduğundan bahsedilmiştir.

Teknolojik gelişmelerin kolektif iş ilişkileri üzerindeki etkilerini ortaya koymaya çalışan Byford,²⁹ Avusturya’da 2014 yılında yapmış olduğu bir çalışmada, katı (rigid) ve esnek (flexible) piyasa özellikleri sergileyen iş alanlarındaki arz ve talebin ücret ve sendikalarla olan ilişkisini ekonometrik bir model eşliğinde değerlendirmeye çalışmıştır. Buna göre, esnek çalışma koşullarının görüldüğü iş alanlarında sendikaların ücretler üzerinde artırıcı bir etkisinden bahsetmenin mümkün olmadığını; bunun aksine katı işgücü piyasalarında ise doğrudan artırıcı bir tesirde bulunduğunu iddia (kendisine göre ispat) etmiştir. İddia ettiği bir diğer önemli husus ise, çalışanların esnek işgücü piyasalarına girerlerken sadece ücret gelirleriyle ilgilendikleri ve bunun haricinde ücret dışı hakları görmezden geldikleri yönündedir. Oysa ki, katı işgücü piyasası argümanlarının daha güçlü olduğu çalışma alanlarında ise, çalışanların sadece ücrete değil, en az onun kadar diğer ekonomik ve sosyal haklara da önem ve değer verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla esnek işgücü piyasası politikalarının hakim olduğu alanlarda sendikanın getirebileceği hak zincirinin pek de önemsenmediği vurgusu yapılmıştır.

Teknolojik gelişmelerin işgücünün niteliği üzerindeki etkilerini araştırma amacı güden Ruiner ve arkadaşları,³⁰ yeni çalışma düzeninde

²⁸Irene Hau-siu Chow and Irene Chew Keng-Howe, “The Effect of Alternative Work Schedules on Employee Performance”, *International Journal of Employment Studies*, Vol: 14, No: 1, 2006, p. 105-130.

²⁹Martin C. Byford, “A Micro-Analysis of Labour Market Flexibility”, *Economic Papers*, Vol: 32, No: 2, 2013, p. 139-150.

³⁰Caroline Ruiner, Uta Wilkens, Monika Küpper, “Patterns of Organizational Flexibility in Knowledge-Intensive Firms – Going Beyond Existing Concepts”, *Management Revue*, Vol:24, Issue: 3, 2013, p. 162-178.

özellikle beyaz yakalılara yönelik verilen kurum içi eğitimlerin ön plana çıktığı ve bu eğitimler neticesinde çalışanların birden fazla sorumluluğu yerine getirebilecek kabiliyet düzeyine eriştiklerinden bahsetmişlerdir. Bu kapsamda, çalışanların uzmanlaştıkları işlerde devam etmek yerine, işletmede ihtiyaç hissedilen alanlara ikame edilmesinin gündeme geldiğini ifade etmişlerdir. Öte yandan da, gelişen teknolojiye entegre olamayan kıdemli çalışanlar için işsizliğin kaçınılmaz bir son olduğu üzerinde durmuşlardır.³¹

Çalışma hayatının kalitesini etkileyen faktörlere ilişkin Erdem ve Kaya³² tarafından 2013 yılında yapılan bir araştırmada, araştırmaya katılan bireylerin büyük çoğunluğunun teknolojik yeniliklerin ve bunların kullanılmasının çalışmakalitesini arttıran en önemli etken olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanlar, teknolojik yeniliklerin işletmeye kazandırılması sonucunda çalışma hızlarında ve performanslarında önemli oranda artışlar yaşandığını belirtmişlerdir. Ayrıca, teknolojik yeniliklere adapte olma sürecinde işletmelerinin verecekleri hizmet içi eğitimlerin çok önemli olduklarından bahsetmişlerdir.

3. Konuya İlişkin Bir Alan Araştırması

Araştırma, teknolojik değişim ve gelişmelerin çalışma hayatı üzerindeki etkilerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu anlamda iki temel yapıda değerlendirilmiştir. Bunlardan birincisi, teknolojik gelişmelerin işin yapısı üzerindeki etkileri iken; diğeri teknolojik gelişmelerin işgücünün niteliği üzerindeki etkileridir. Dolayısıyla, şu ana kadar anlatılanların reel sektördeki yansımaları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada kullanılacak anket de bu doğrultuda hazırlanmıştır. Bu araştırmanın problem cümlesi ise, “Teknolojik gelişmelerin ve teknoloji alanındaki değişimlerin çalışma hayatına etkileri olumlu mudur?” olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın evrenini Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Hastanesi çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem ise, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Hastanesi Dahiliye ve Genel Cerrahi Anabilim Dallarındaki çalışanlar arasından tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 120 denekten oluşmaktadır. Dolayısıyla anket, katılımı sağlanan ve 120 kişiden oluşan örneklem

³¹Semih Serkant Aktuğ ve Arzdar Kiracı, “Geçmiş Tecrübeler Işığında Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Çalışma Hayatına Olası Etkileri”, İktisadi Yenilik Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, Ocak 2014, s. 18-34.

³²Barış Erdem, İsmail Kaya, “Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörlerin İşgörenler Tarafından Algılanması: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, D. Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:35, Ocak 2013, s. 135-148.

grubunun verdiği cevaplar ile sınırlandırılmıştır. Katılımcıların doğru, samimi yanıtlar verdiği varsayımı araştırmanın bir diğer sınırlılığıdır. Ayrıca seçilen örneklem grubunun ana kütleyi/evreni yeterince temsil ettiği ve örneklem üzerinden ana kütleyle genelleme yapılabileceği varsayılmıştır.

Araştırmada çalışanların, teknolojik gelişmelerin çalışma hayatı üzerine etkileri konusundaki önermelere katılım düzeylerini “tamamen katılıyorum”, “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” olmak üzere beş şıktan birini seçerek belirtmelerine yönelik olarak hazırlanmış beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Ankette yer verilen bu ölçek, konu ile ilgili çeşitli kaynaklar taranarak oluşturulmuş ve araştırmada toplanan veriler ile geçerliği sınanmıştır.

Ankette kullanılan ölçeğin, elde edilen veriler ile geçerliği ve iç tutarlılığı analiz edilmiştir. Bunun için de güvenilirlik analizi yapılarak Cronbach’s Alfa değeri hesaplanmıştır. Buna göre;

α değeri,	$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise	Güvenilir değil
	$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise	Düşük güvenilirlikte
	$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise	Oldukça güvenilir
	$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise	Yüksek güvenilirdir.

Tablo 1: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach’s Alpha
Teknolojik Gelişmelerin Çalışma Hayatına Etkileri Ölçeği	0,799

Tablo 1’de Cronbach’s Alpha değerinin 0,799 olması ankette kullanılan ölçeğin oldukça güvenilir kategorisinde olduğunu göstermektedir. Buna göre ölçekteki önermelere verilen cevapların tutarlı olduğu ve bu verilerin kullanılabilir olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada toplanan verilerin çözümlenmesi ve değerlendirilmesinde SPSS 18.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistiklerde frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma şeklinde sıralanan temel istatistikler kullanılmıştır. Ölçekteki ifadelere verilen cevaplar toplanarak her bir çalışan için teknolojik gelişmelerin çalışma hayatına etkisi algısı puanları hesaplanmıştır. Yine bu puanlara ilişkin frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma şeklinde sıralanan tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır.

Ankete katılanların demografik bilgileri ve bu demografik bilgilerden elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur. Buna göre ankete katılanların;

- %38,3'ünün erkek, %61,7'sinin bayan olduğu;
- Çalışanların yaşlarının 22-60 arasında değiştiği ve $38,56 \pm 7,90$ ortalamaya sahip olduğu, bununla birlikte %20'sinin 22-33 yaş arasında, %20,8'inin 34-39 yaş arasında, %38,3'ünün 40-43 yaş arasında ve %20,8'inin de 44-60 yaş arasında olduğu,
- %60,8'inin evli, %39,2'sinin bekar olduğu;
- %25'inin ilköğretim/lise mezunu, %44,2'sinin önlisans eğitimi almış, %29,2'sinin lisans eğitimi almış ve %1,7'sinin de yüksek lisans eğitim almış olduğu;
- %78,3'ünün mesleklerinde 15 yıldan fazla süre kıdeme sahip oldukları, %11,7'sinin 1 yıldan az, %7,5'inin 5-10 yıl arası, %2,5'inin de 1-5 yıl arası şeklinde sıralanan sürelerde mesleklerinde kıdem düzeyine sahip oldukları,
- %70,8'inin şuanda çalışmakta olduğu işyerinde 15 yıldan fazla süredir çalıştığı, %10'unun 1 yıldan az, %9,2'sinin 5-10 yıl arası, %6,7'sinin 10-15 yıl arası, %3,3'ünün de 1-5 yıl arası şeklinde sıralanan sürelerdir şuanda çalışmakta oldukları işyerlerinde çalıştıkları,
- %87,5'inin şuanda çalışmakta olduğu iş yerinde yönetsel olmayan bir pozisyonda ast (çalışan) olarak, %12,5'inin de yönetsel bir pozisyonda amir (yönetici) olarak görev yapmakta oldukları görülmüştür.

Özellik	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	46	38,3
	Bayan	74	61,7
Yaş	22-33 Yaş Arası	24	20,0
	34-39 Yaş Arası	25	20,8
	40-43 Yaş Arası	46	38,3
	46-60 Yaş arası	25	20,8
Medeni Durum	Evli	73	60,8
	Bekar	47	39,2
Eğitim Düzeyi	İlköğretim / Lise	30	25,0
	Ön Lisans	53	44,2
	Lisans	35	29,2
	Yüksek Lisans	2	1,7
Meslekteki Kıdem Düzeyi	1 Yıldan Az	14	11,7
	1-5 Yıl Arası	3	2,5
	5-10 Yıl Arası	9	7,5
	10-15 Yıl Arası	-	-
	15 Yıldan Fazla	94	78,3
Şu andaki İşyerinde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	12	10,0
	1-5 Yıl Arası	4	3,3
	5-10 Yıl Arası	11	9,2
	10-15 Yıl Arası	8	6,7
	15 Yıldan Fazla	85	70,8
İşyerinde Çalışılan Pozisyon	Ast (Çalışan)	105	87,5
	Amir (Yönetici)	15	12,5

3.1. Teknolojik Değişikliklerin İşin Yapısı Üzerindeki Etkilerine İlişkin Sonuçlar

Evde çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin teknolojik gelişmeler neticesinde ortaya çıktığı bilinmektedir. Bu durumun, hastane çalışanları tarafından da bilindiği açık bir şekilde görülmektedir. Buna göre ankete cevap verenlerin yaklaşık %7'sinin bu fikre tamamen katıldığı; %72'sinin de katıldığı görülmektedir. Her ne kadar bu fikre karşı kararsız yaklaşan (%15) ve katılmayan (%5) küçük bir

kesim bulunuyor da olsa, genelin böyle bir gelişmeden haberdar olduğu ve bu gelişmelerin genel olarak olumlu etkilerinin olacağını düşündükleri görülmektedir. Üstelik, ankete katılan hastane çalışanlarının hemen hemen tamamının bizzat böyle bir çalışma ilişkisine girmediği de göz önüne alınırsa; bu farkındalığın toplumun geneli açısından önemli bir anlam ifade ettiği söylenebilir. Özellikle kadınlar, gençler ve diğer dezavantajlı gruplar açısından önem taşıdığı görülen esnek çalışma biçimlerinin istihdam yaratma üzerinde olumlu etki yarattığı yönündeki görüş ağır basmaktadır.

Tablo 3: Yeni İstihdam Yapısının Oluşumunda Teknolojik Değişikliklerin Rolüne İlişkin Bulgular

Ort. ()	Std. Sapma (σ)		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3,825	0,631	0	0,0	6	5,0	18	15,0	87	72,5	9	7,5	

Anket Cümlesi: Yeni kullanılan Bilişim Teknolojileri, işlerimizi daha hatasız yapmamıza yardımcı olmaktadır.

Yeni teknoloji içeren makineler, özellikle yöneticilerin iş takibi ve çalışanlarının denetimi açısından büyük bir kolaylık sağlamıştır. Bilgisayar temelli iş takip sistemleri ve bunların dokümantasyonları hangi işin yerinde ve zamanında yerine getirildiğini ya da getirilmediğini tüm açıklığıyla ortaya koyabilmektedir. Çalışanların bunun bilincinde olmaları kuşkusuz ki, işlerin olması gerektiği şekilde ve zamanda yerine getirmelerinde tetikleyici bir unsur oluşturacaktır. Ankete cevap verenlerin çok büyük bir kısmının yeni teknolojiler ile yönetsel iş takibi arasındaki ilişkiyi bildiği ve dolayısıyla, bu duruma uygun hareket etmeye çalıştıklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca, yöneticiler açısından düşünüldüğünde, sadece yanlarında çalışanlar hakkında değil, işin işleyişi hakkında da sağlıklı ve hızlı bir bilgi erişim ağına sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 4: Yeni Teknolojilerin Yönetsel İş Takibi Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular

Ort. ()	Std. Sapma (σ)		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3,767	0,994	6	5,0	8	6,7	16	13,3	68	56,7	22	18,3	

Anket Cümlesi: İşletmede yeni teknoloji içeren makinelerin kullanılması sayesinde, yönetsel alanda iş takibi yapmak kolaylaşmıştır.

Yeni bilgi teknolojileri ve özellikle de bilgisayar teknolojilerinin çalışma hayatının değışmez bir parçası olduğu artık aşıkardır. Ancak, bilişim teknolojilerine olan bağımlılık ve kati ihtiyaç konusunda nesiller arasındaki farklı düşünme perspektifi asla unutulmamalıdır. Özellikle 40 yaş ve üstü nüfusun teknolojiye uyum kapasitesi ve çekingenliği daha fazla olabilmektedir. Sağlık sektöründe çalışanların yıllardan beri kemikleşen bazı uygulamaları özellikle ilgili yaş üstü nüfus için çok çekici gelmeyebilir. Ancak teknoloji kullanımına ve gelişimine sürekli olarak açık olan kesim için bu teknolojilerin kullanımı çoğu zaman hataların azalmasına vesile olmaktadır. Bu iki paradoks doğrultusunda ankete katılan kişilerin vermiş oldukları cevaplar değerlendirildiğinde, %9,2'sinin bu fikre tamamen katıldığı, %57,5'inin sadece katıldığı; %21,7'sinin kararsız kaldığı, %4,2'sinin katılmadığı ve %7,5'inin de hiç katılmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 5: Bilişim Teknolojilerinin İş Hataları Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular

Ort. ()	Std. Sapma (σ)		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		TamamenKatlıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3,567	0,985	9	7,5	5	4,2	26	21,7	69	57,5	11	9,2	

Anket Cümlesi: Yeni kullanılan Bilişim Teknolojileri, işlerimizi daha hatasız yapmamıza yardımcı olmaktadır.

Bir üniversite hastanesinin verimli bir şekilde işleyişinin önündeki en önemli engellerden biri kuşkusuz ki bürokratik işlemlerin gereksizlik derecesinde fazla oluşudur. Yeni bilgi teknolojilerinin bunun önüne geçip geçmediğine ilişkin soruya verilen cevaplar doğrultusunda yine tam bir fikir birliğine ulaşılamadığı görülmektedir. Çünkü ankete katılanların yaklaşık %31'i bu konuda kararsız iken, %'5i sadece katılmamakta ve %7,5'i de hiç katılmamaktadır. Dolayısıyla hastane çalışanlarının, bilgisayar teknolojilerinin iş yüklerini azalttığı konusunda bazı tereddütlerinin bulunduğu rahatlıkla söylenebilir.

Tablo 6: Yeni Teknoloji Kullanımının Bürokratik İşlem ve İş Yükü Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular

Ort. ()	Std. Sapma (σ)		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3,408	0,939	9	7,5	6	5,0	37	30,8	63	52,5	5	4,2	

Anket Cümlesi: İşyerinde kullanılan yeni bilgi teknolojileri bürokratik işlemlerin yol açtığı iş yükümüzü azaltmaktadır.

Hastane içerisindeki mevcut bilgisayar ağlarının etkin kullanımının faydalı olacağı ya da olması gerektiği aşikardır. Ancak ankete katılanların vermiş olduğu cevaplar neticesinde, bu iletişim ağlarının zaman kullanımı, yetkilendirme ve koordinasyon açısından çok daha büyük faydalar yaratmadığı yönünde bir eğilim bulunduğu görülmektedir. Ankete katılanların sadece %1,7'si bu fikre tamamen katılmakta iken, %57,5'i sadece katılmakta; %18,3'ü kararsız iken, %15'i sadece katılmamakta ve %7,5'i de tamamen katılmamaktadır. Bu noktada akla gelen neden-sonuç ilişkilerinden bazıları; hastane içerisindeki iletişim ağlarının etkin yapılandırılmamış olması ya da bu ağların etkin kullanımını sağlayacak kapasitede personelin bulunmadığı hususunda olacaktır.

Tablo 7: Yeni Teknolojilerin İşletme İçi İletişim ve Koordinasyon Sağlama Rolüne İlişkin Bulgular

Ort. ()	Std. Sapma (σ)		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3,308	1,002	9	7,5	18	15,0	22	18,3	69	57,5	2	1,7	

Anket Cümlesi: İşletme içinde kullanılan bilgi iletişim ağları sayesinde aramızda zaman kaybetmeden anında iletişim kurularak koordineli, yetkilendirme esaslı çalışmalar yapılabilir.

Çalışan bir kişinin yerine getirmekte olduğu işi ya da uğraşmayı tez düze veya sıkıcı olarak görmesi yani bir diğer ifadeyle adeta işine yabancılaşması, hem kişi hem de işlerin devamlılığı açısından büyük bir

sorun arz edecektir. Teknolojinin değişimi ve işin niteliğine göre kullanılan makinelerin bazı durumlarda işi otomatikleştirmesi ya da tekdzeleştirmesi çoğu zaman gündemi meşgul etmiştir. Verilen cevaplar bu konu hakkındaki şüpheli bakış açısının çok daha yanlış olmadığını ortaya koymuştur. Buna göre, ankete katılanların %2,5’i tamamen katılıyorum ve %22,5’i de sadece katılıyorum cevaplarını vererek önemli bir tartışma alanının meydana gelmesini sağlamıştır. Buna ilaveten kararsız kalanların çokluğu da (%35) nemli bir soru işareti olarak göze çarpmaktadır.

Tablo 8: Teknoloji Kullanımının İşlerin Tekdüzeliği zerine Etkilerine İlişkin Bulgular

Ort. 0	Std. Sapma (σ)		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3,142	0,873	2	1,7	46	38,3	42	35,0	27	22,5	3	2,5	

Anket Cümlesini: Üretim sürecindeki teknolojik gelişmelerle oluşan değişiklikler sonucu işimdeki faaliyetlerin çoğu tek düze ve sıkıcı hale gelmiştir.

Günümüzde işletme-muşteri arasındaki mal/hizmet sunum ilişkisinin zaman kaybına ve kalite noksanlığına tahammülü yoktur. Bu gerçekten de önemlidir. Çünkü, özellikle zaman unsuru, o kadar önemli ve ön planda olan bir yapıya brnmştir ki, işletmelerin başarisında birincil derecede stratejik önem arz eder hale gelmiştir. Ankete cevap verenlerin çok büyük bir bölümünün bu durumun farkında olduğu net bir Şekilde görülmektedir. Üstelik unutulmamalıdır ki, anketin gerçekleştirildiği yer bir üniversite hastanesinin Genel Cerrahi ve Dahiliye gibi en fazla talep gösterilen anabilim dallarıdır. Bu anabilim dallarında çalışanların mevcut hizmet/ tedavi talebini zamanında karşılayabilmeleri ve bunu karşılıarken kaliteden taviz vermeyerek yerine getirmeleri, hayati bir önem taşımaktadır. Bunun bilincinde olan çalışanlar, yeni teknolojileri öğrenme ve kullanma yeteneklerini artırmak isteyecek ve bunun için çoğu zaman ekstra bir çaba sarf edeceklerdir.

Tablo 9: Müşterilere Daha Hızlı ve Kaliteli Hizmet Verilmesinde Yeni Teknolojilerin Rolüne İlişkin Bulgular

Ort.()	Std. Sapma (σ)	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3,767	0,873	2	1,7	46	38,3	42	35,0	27	22,5	3	2,5

Anket Cümlesi: İşyerinde kullanılan yeni bilgi teknolojileri müşterilere daha hızlı ve kaliteli hizmet vermemize yardımcı olmaktadır.

Daha önce de ifade edildiği üzere, zaman unsuru işletmeler açısından stratejik anlamlar ifade etmektedir. Bu durum, özellikle acımasız rekabet ortamının varlığı içerisinde değerlendirildiğinde çok daha net bir şekilde ön plana çıkmaktadır. Kuşkusuz sağlık sektöründe bilgi aktarımının ya da paylaşımının teknolojik uygulamalar vasıtasıyla zamandan tasarruf edecek şekilde yapılandırılmış olması ya da olmaması iş süreçlerinin sonuçları açısından büyük önem taşıyacaktır. Bu durumu ölçmek amacıyla verilen ifadeye karşı alınan cevaplar doğrultusunda, hastane yönetiminin teknolojik uygulamalar vasıtasıyla geniş bir bilgi akışını sağlayabildiğini söylemek pek mümkün görülmemektedir. Buna göre, katılanların %12,5'inin hiç katılmadığı, %29,2'sinin katılmadığı ve %2,5'inin de kararsız kaldığı göz önüne alınırsa, teknolojik uygulamaların iş süreçlerine tam olarak aksettiremediği sonucuna ulaşılabilmektedir.

Tablo 10: İşletme İçi Bilgi Akışının Sağlanmasında Teknoloji Kullanımının Rolüne İlişkin Bulgular

Ort.()	Std. Sapma (σ)	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2,833	1,087	15	12,5	35	29,2	27	22,5	41	34,2	2	1,7

Anket Cümlesi: İşyerimde bilgi akışı teknolojik uygulamalarla (internet, intranet, Outlook, video konferans) sağlanmaktadır.

Günümüzde gerek kamu gerekse de özel sektörün üzerinde önemli durduğu konulardan bir tanesi de performans odaklı yönetim yaklaşımıdır.

Hedeflere dayalı performans yönetimi, performansa dayalı ücretlendirme sistemi vb. şekillerde işletme içerisinde yapılandırılan yönetim şekilleri çoğu zaman çalışanlar için motivasyon unsuru oluşturmakta ve topyekün işletmenin başarısında pozitif bir rol oynamaktadır. Bilgisayar temelli teknolojiler vasıtasıyla işletme çalışanlarının yerine getirmiş olduğu işlerin çıktılarının takip edilebilmesi ve bu sayede verimlilik düzeylerinin ölçülebilmesi çoğu zaman kurumdaki eksikliklerin görülmesine ve bir daha tekrarlanmamasına vesile olmaktadır. Ankete cevap verenlerin önemli bir kısmının (%60-katılıyorum; %7-kesinlikle katılıyorum) bu doğrultuda düşünceleri kurumun başarısında şüphesiz ki önemli bir oynayacaktır. Bir yandan performans çıktılarının takip edilebildiğini bilen bir çalışanın daha yüksek bir performans sergileme gayreti; öte yandan da personeli takip edip eksikliklerini tespit eden yöneticinin bu yanlışlıkları minimize etme noktasında göstereceği çaba topyekün düşünüldüğünde kuruma olumlu yansımaları olacaktır. Ankete cevap verenlerin yaklaşık %20'sinin kararsız olması ve %12'sinin de bu fikre katılmaması ise verimliliğin doğrudan doğruya takip ve denetim sistemi ile elde edilemeyeceğini de düşünen bir grubun varlığına işaret etmektedir

Tablo 11: Yeni Teknolojilerin Çalışanların Performans Çıktılarının Takibinde Kullanımına İlişkin Bulgular

Ort.()	Std. Sapma (σ)		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3,633	0,788	0	0,0	14	11,7	25	20,8	72	60,0	9	7,5

Anket Cümlesi: İşletme çalışanlarının yaptıkları hizmetlerin performans çıktılarının yeni teknoloji ürünü bilgisayar ve yazılımlarla alınması, çalışanların iş süreçlerinin iyileştirilmesine katkı sağlamaktadır.

3.2. Teknolojik Değişikliklerin İşgücünün Niteliği Üzerindeki Etkilerine İlişkin Sonuçlar

Ankete katılanların vermiş olduğu cevaplar çerçevesinde, işyerinde başarı sağlamanın en önemli gerekliliklerinin başında yeni teknolojilere uyum sağlamanın geldiği konusunda neredeyse tam bir fikir birliğine varıldığı görülmektedir. Buna göre hastane çalışanlarının yaklaşık %27'sinin bu fikre tamamen katıldığı, %68'inin de katıldığı görülmektedir. Dolayısıyla, yeni teknoloji becerilerine sahip olma fikri ve güdüsünün, çalışanlar üzerinde bırakmış olduğu etkinin düşünüldüğünden de fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 12: Yeni Teknolojilere Uyum Sağlamanın Başarıdaki Rolüne İlişkin Bulgular

Ort. ()	Std. Sapma (σ)		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
4,175	0,644	0,0	5	4,2	1	0,8	82	68,3	32	26,7	

Anket Cümlesi: İşyerinde başarılı olma, yeni teknolojilere adapte olabilme becerisine bağlıdır.

İşyerinde başarılı olmanın en önemli yollarından bir tanesinin yeni teknolojilere uyum sağlamaktan geçtiğini düşünen çalışanlar, aynı paralellikteki ilişkiyi uzmanlaşma için de kurmuşlardır. Buna göre, günümüzde çalışma hayatının olmazsa olmaz unsurlarının başında gelen uzmanlaşma olgusunun temelini yeni teknoloji kullanımından geçtiğini düşünenlerin oranı oldukça yüksek görülmektedir. Ankete katılanların yaklaşık %18'i bu fikre tamamen; %65'i ise sadece katılmaktadır. Kararsız kalanların (%15) ve bu fikre katılmayanların (%0,8) oranı oldukça düşük olmakla birlikte; genel kanaati değiştirebilecek gibi görülmemektedir. Günümüzde bir veya birkaç meslek grubunda ya iş alanında uzmanlaşma kaçınılmaz olarak gerekli görülmektedir ve bu gereklilik beraberinde şüphesiz ki yeni teknolojilerin kullanımını gerektirmektedir. Çünkü çağ; yeni teknolojilerin her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da hüküm sürdüğü bir çağdır.

Tablo 13: Uzmanlaşmada Yeni Teknoloji Kullanımının Rolüne İlişkin Bulgular

Ort. ()	Std. Sapma (σ)		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
4,017	0,608	0,0	1	0,8	18	15,0	79	65,8	22	18,3	

Anket Cümlesi: Yeni teknoloji kullanımı iş hayatında uzmanlaşmayı getirmiştir.

Günümüzde çalışma hayatının gelmiş olduğu noktada, bireysel performans ile yeni teknolojilerin kullanımı arasındaki paralellik konusunda büyük bir farkındalık olduğu ankete katılan kişilerin vermiş olduğu cevaplardan çok net bir şekilde anlaşılmaktadır. Buna göre cevap veren çalışanların

yaklaşık %81'i bu paralelliğe katılırken; %5'i de tamamen katılmaktadır. Bu farkındalık, kişilerin kendilerini geliştirmeleri ve yeni teknoloji içeren makinelerin kullanımını öğrenebilmeleri için önemli bir motivasyon unsuru da sağlayacaktır. Sonuçta, bütün bu hareketliliğin işletmenin toplam performansına ve verimliliğine olumlu olarak yansyabileceğini düşünmek de yerinde olacaktır.

Tablo 14: Yeni Teknoloji Kullanımının Çalışan Performansı Üzerine Etkilerine İlişkin Bulgular

Ort. ()	Std. Sapma (σ)		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		TamamenKatlıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3,900	0,457	0	0,0	1	0,8	16	13,3	97	80,8	6	5,0	

Anket Cümlesi: İşletmelerde yeni teknoloji içeren makinelerin kullanılması, performansına olumlu etki yapmaktadır.

Günümüzde hizmet içi eğitim, bir işletmenin devamlılığının sağlanmasında önemli bir faktör olarak göze çarpmakta ve önemi her geçen gün daha fazla anlaşılmaktadır. Hayat boyu öğrenme ya da diğer adıyla beşikten mezara kadar öğrenme deyimlerinin önemine vurgu yapar bir biçimde ankete katılanların önemli bir kısmı, bilgi teknolojileri eşliğinde almış oldukları hizmet içi eğitimlerin kendi bilgi ve yeterlilik düzeylerini artırdığını düşünmektedir. Buna göre, bu fikre tamamen katılanların oranı %8,3; sadece katılanların oranı %64,2'dir. Buna karşın kararsız kalanlar %14 ve katılmayanlar da %13'lük bir kesimi ifade etmektedir. Hizmet içi eğitimlerin, kurum personellerine sağladığı ya da sağlayacağı katkılar daha da belirginleştikçe kararsız kalan ya da bu fikri paylaşmayanların sayısını da azaltabilecektir.

Tablo 15: Hizmet İçi Eğitimlerde Bilgi Teknolojileri Kullanımının Bilgi ve Yetkinlik Artışındaki Rolüne İlişkin Bulgular

Ort. ()	Std. Sapma (σ)		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		TamamenKatlıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3,675	0,811	0	0,0	16	13,3	17	14,2	77	64,2	10	8,3	

Anket Cümlesi: İşletmede hizmet içi eğitimde kullanılan bilgi teknolojileri sayesinde bilgi ve yetkinliklerimizin artırılması sağlanmaktadır.

Zaman unsuru, sadece yukarıda ifade edildiği gibi müşteri ya da hizmet bekleyenlere sunulacak olan edim açısından değil; bizzat çalışan kişinin verimliliği açısından da büyük önem taşımaktadır. Ancak, zaman unsurunun sadece teknolojik donanım ve bu donanımın kullanımına bağlamak konusundaki tereddütler ankete cevap verenler tarafından açık bir şekilde ortaya konmuştur. Buna göre cevap verenlerin %15,8'i bu fikre katılmamakla birlikte %30'luk kısmı da kararsız kalmışlardır. Dolayısıyla bu kesim, bilgisayar teknolojilerinin kullanımının kendi verimliliklerini artırdığı konusunda çok da net değildir. Bunun birkaç sebebi olabilir. Ancak akla ilk gelen sebebi, teknolojiye olan uzaklıklarından ya da çekingenliklerinden ötürü, yapmış oldukları işi klasik yöntemlerle daha hızlı icra edebileceklerini düşünmelerinden kaynaklanma ihtimalidir. Gerçekten de, öteden beri klasik metotlarla çalışmaya alışmış bir kesimin hemen her kurumda mevcut olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

Tablo 16: Yeni Teknoloji Kullanımının Verimli Zaman Kullanımı Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular

Ort. 0	Std. Sapma (σ)	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Tamamen Katlıyorum	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3,492	0,889	0	0,0	19	15,8	36	30,0	52	43,3	13	10,8

Anket Cümlesi: İşletmede yeni teknolojilerin kullanımı, zamanımı daha iyi kullanarak verimliliğimi arttırmaktadır.

Çalışan memnuniyeti olarak adlandırılan ve işletmenin sadece dış müşterilerine karşı değil; bununla birlikte iç müşteri olarak da adlandırılan çalışanlarına karşı sorumluluklarını ifade eden iş tatmini olgusu, işletmenin verimli bir şekilde devamlılığının sağlanabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Ancak ankete katılan çalışanların vermiş olduğu cevaplar, yeni teknolojilerin iş tatmini yarattığı konusunda bir fikir birliğinin yaşanmasına neden olamamıştır. Çünkü, cevap verenlerin yaklaşık %24'ü bu fikre katılmamakta ve buna ilaveten %15'i de kararsız kalmaktadır. Buna göre, iş tatmininin yaratılmasında yani kişinin yapmış olduğu işten mutlu olmasında ve kendisini çalışmış olduğu kuruma karşı aidiyet duygusu içerisinde yer almasında yeni teknolojilerin kullanımından daha önemli ya da en az onun kadar önemli başka argümanların olduğu rahat bir şekilde ileri sürülebilir.

Tablo 17: Yeni Teknoloji Kullanımının Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bulgular

Ort. (̄)		Std. Sapma (σ)		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3,425	0,923	0	0,0	29	24,2	18	15,0	66	55,0	7	5,8	

Anket Cümlesi: İşletmede yeni teknolojilerin kullanımı işlerimi kolaylaştırdığından iş tatminimi artırmaktadır.

Konu ile ilgili literatür ve bugüne değin elde edilen deneyimler, çalışanların niteliklerinin ya da vasıf düzeylerinin artması ile teknolojik araçların kullanımı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu varsayar. Hastane çalışanlarına yapılan anket sonucunda elde edilen cevaplar bu durumu tamamen doğrulamamaktadır. Çünkü, verilen cevapların %27,5'i katılmıyorum; %16,7'si de kararsızım şeklindedir. Ankete cevap verenlerin tam yarısı katılıyorum derken, yaklaşık %6'sı da tamamen katılıyorum cevabını vermiştir. Buna göre, kararsız kalanların fazlalığı ve kararsız olanların çok da küçük olmayan mevcudiyeti, belki de bu literatürün gözden geçirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu durumun muhtemel nedenlerinden bir tanesi, hastanede mevcut bulunan yeni teknolojik araçların tam donanımlı ya da tam kapasiteli olarak kullanılmıyor olmasıdır. Yani bir diğer ifadeyle, çalışanlar açısından vasıflarının yükselmiş olduğu hissiyatını yaratacak bir teknolojik donanımın çalışmış oldukları yerde bulunmayışı ya da kullanıma açılmayışı bu durumun temel nedenlerinden birini teşkil etmiş olabilir.

Tablo 18: Yeni Teknoloji Kullanımının Çalışanların Genel Vasıf Düzeylerine Etkilerine İlişkin Bulgular

Ort. (̄)		Std. Sapma (σ)		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3,342	0,948	0	0,0	33	27,5	20	16,7	60	50,0	7	5,8	

Anket Cümlesi: İşletmede yeni teknolojik araçların kullanımı vasıflarımı artırdı.

Yeni teknolojilerin iş yükünü azaltıp azaltmadığını ölçmek için ortaya konan ifadeye verilen cevaplara göre de bir fikir birliğine varılmış olduğunu söylemek oldukça zordur. Buna göre ankete katılanların yaklaşık %31'i bu fikre katılmamakta; yine yaklaşık %21'i kararsız kalmakta iken; %42,5'i katılmakta ve yaklaşık %6'sı da tamamen katılmaktadır. Her şeyden önce bu ifadeye tamamen katılanların nicelik olarak azlığı ve kararsızların ve katılmayanların çokluğu; yeni teknolojilerin kullanımı ile iş yükü arasında tam bir korelasyon olduğu fikrinden uzaklaşılmasına sağlamaktadır. Oysa ki beklenen; yeni teknolojilerin kullanımının çalışanların iş yükünü azalttığı hususundadır. Ancak teorik varsayımlar ile uygulamadaki görünümünün her daim örtüştüğünü beklemek ya da görmek de mümkün olamamaktadır.

Tablo 19: Yeni Teknoloji Kullanımının İşe Olan Bağlılık Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular

Ort. ()	Std. Sapma (σ)	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3,233	0,959	0	0,0	37	30,8	25	20,8	51	42,5	7	5,8

Anket Cümlesi: Yeni teknolojiler iş yükümüzü azalttığından, işe olan bağlılığımızı artırmaktadır.

Teknolojik gelişmelerin daha doğrusu işyerinde teknoloji kullanımının yoğunluğunun insanları a-sosyal bir kişilik yapısına büründürdüğü hususundaki tartışmalar daima süregelmiştir. Bunu ölçmenin çok da kolay olmadığı ortadadır. Ancak bazı fikirler vermesi adına ankete eklenen ifadeye verilen yanıtlar çerçevesindeki genel eğilim; teknoloji yoğun çalışmanın, önemli bir kesim tarafından sosyallikten uzaklaşma anlamına geldiği hususundadır. Gerçekten de teknolojiye meydana gelen akıl almaz gelişmeler ve yenilikler, sadece çalışma hayatında değil, hayatın değişik katmanlarında sosyallikten uzaklaşma olarak görülebilmekte ve bu tür yorumların yapılmasına neden olabilmektedir.

Tablo 20: Teknoloji Yoğun Çalışmanın Sosyalleşme/Asosyalleşme Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular

Ort. ()	Std. Sapma (σ)		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3,233	1,106	12	10,0	46	38,3	28	23,3	26	21,7	8	6,7	

Anket Cümlesi: İşyerindeki teknolojik yoğun çalışma, beni sosyallikten uzaklaştırmaktadır.

Yeni teknolojilerin işyerinde kullanımı ile çalışanın motivasyonu arasındaki ilişki tıpkı iş tatmini ile yeni teknolojiler arasındaki ilişkiye benzemektedir. Çünkü, çalışanların vermiş olduğu cevaplar, yeni teknoloji kullanımının doğrudan doğruya motivasyon artışı yaratmadığı gerçeğini doğrulamıştır. Buna göre ankete katılanların %37,5'i bu ifadeye katılmamakta; %10,8'i de kararsız kalmaktadır. İnsan unsurunun yerine getirmekte olduğu işe karşı motive edilmesinde yeni teknolojilerin kullanımının payı mutlaka vardır ve olacaktır da. Ancak motivasyon gibi psikolojik ve bireysel bir olgunun açıklanmasında tek başına yeterli görünmediği gibi; bu olgunun birincil faktörü olmadığı da ortaya çıkmıştır.

Tablo 21: Yeni Teknoloji Kullanımının Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkilerine İlişkin Bulgular

Ort. ()	Std. Sapma (σ)		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3,200	1,017	0	0,0	45	37,5	13	10,8	5	7	5,8	2,5	

Anket Cümlesi: İşletmede işleri kolaylaştıran yeni teknolojilerin kullanımı beni gereksiz işlerden kurtararak işime daha fazla motive olmamı kolaylaştırmaktadır.

SONUÇ

20. yüzyılın son çeyreği, yeni dünya düzeninin ve toplum yapısının (bilgi toplumu) oluşmaya başladığı yılları temsil etmektedir. Küreselleşme süreci adı verilen ve ülkelerin ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel ve demografik yapılarının tamamında doğrudan ve dolaylı etkiler yaratan bu oluşum, teknolojinin akıl almaz bir hızda gelişimi ile birlikte çok daha büyük bir ivme kazanmıştır. Özellikle sosyo-ekonomik dönüşüm içerisinde toplumlar, önemli değişikliklere maruz kalmıştır. Sanayinin ağırlıkta olduğu toplum yapısı yerini hizmetler sektörünün payının yükseldiği bilgi toplumu bırakmaya başlamıştır. Bu dönüşüm sürecinin baş aktörü de kuşkusuz ki “bilgi” olmuştur.

Bilgi toplumu ekseninde dönüşüm geçiren çalışma hayatı da önemli değişikliklerden nasibini almıştır. Sanayi toplumu düzeninde geçerli olan ve farklı dinamiklere sahip olsa da genel olarak yaklaşık 200 yıllık bir zaman dilimi içerisinde hüküm süren çalışma disiplinlerinin önemli bir kısmı yok olmaya ve yerini “esnekliğin” temel alındığı yeni bir düzene bırakmaya başlamıştır. Bu yeni çalışma disiplininin oluşumunu etkileyen baskın karakter ise “teknoloji” olmuştur. 1980’li yıllardan sonra teknolojik yenilikler ve değişiklikler, başta çalışma hayatı olmak üzere toplumsal sistemlerin tamamını etkilemiştir.

Teknolojik değişikliklerin işin niteliği ve işgücü üzerindeki etkilerini araştırmaya yönelik olarak hazırlanan çalışma, literatür taramasından elde edilen varsayımların güçlülüğünü ya da güçsüzlüğünü ortaya koymak amacıyla bir anket çalışmasına dayandırılmıştır. Bu doğrultuda, bir kamu hastanesindeki bazı departmanlarda (Genel Cerrahi ve Dahiliye) görev yapmakta olan amir (yönetici) ve ast (çalışanlar) çalışanlarından oluşturulan örneklem grubuna anket uygulanarak bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Bu alan araştırmasına katılım gösteren çalışanların demografik özellikleri ve teknolojik gelişmelerin çalışma hayatı üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri alınarak araştırmanın verileri toplanmıştır. Bu verilerin SPSS 18.0 istatistik paket programı ile çözümlenmesi ve bu çözümleme doğrultusunda analizleri yapılmıştır.

Teknolojik değişikliklerin işin niteliği üzerindeki etkilerini ölçmeye yönelik olarak “yeni istihdam yapısı ve çalışma şekilleri, iş takibi, iş hataları, iş yükü, işletme içi iletişim ve koordinasyon, işlerin rutinliği, müşterilere hızlı ve kaliteli hizmet sunumu, işletme içi bilgi akışı ve çalışanların performans çıktılarının takibi kriterleri; işgücünün niteliği üzerindeki etkilerini ölçmeye yönelik olarak ise, “adaptasyon, uzmanlaşma, performans, hizmet içi eğitim teknolojisi, verimli zaman kullanımı, çalışan memnuniyeti, vasıf düzeyi, işe bağlılık, sosyalleşme/asosyalleşme ve

motivasyon kriterleri kullanılmıştır. İlgili kriterler çerçevesinde ulaşılan sonuçları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

Ankete katılanların çok büyük bir kısmı, teknolojik gelişmelerin esneklik merkezli yeni çalışma biçimlerini ortaya çıkardığının ve bu yeni çalışma biçimlerinin çalışanlar açısından faydalı olacağı görüşündedirler. Bu durum, yeni teknolojilerin hastane çalışanları tarafından da içselleştirildiği izlenimini yaratmaktadır. Ayrıca, ankete katılanların neredeyse tamamı, hastalara verilecek olan hizmetin daha kaliteli ve hızlı olmasında ve yönetsel iş takibinin başarısında bilgi teknolojilerinin vazgeçilemez bir unsur olduğu görüşündedirler. Kuşkusuz bu bilinçlilik düzeyi, verilecek olan hizmetin kalitesinde de önemli çıktılar yaratacaktır.

Hastane çalışanlarının, kamuda sürekli olarak tartışılabilen ve bir an önce geçilmeye çalışılan performans yönetim sisteminin hatasız bir şekilde işleyebilmesi ve iş hatalarının azaltılabilmesi için yeni teknoloji kullanımının önemini istenilen düzeyde kavrayamamış olması bir eksiklik olarak görülmektedir. Gününüzde, bilgi iletişim ağının güçlü olduğu işletmeler, bir yandan performans çıktılarını daha kolay kontrol edip yönetebilen öte yandan ise iş hatalarını minimize eden işletmelerdir. Dolayısıyla, hastanenin ilgili departmanlarında çalışanların bu konudaki bakış açılarını değiştirmeleri gerekmektedir.

Kamu hastanelerinde öteden beri en fazla şikayet edilen konuların başında bürokratik işlemlerin yaratmış olduğu iş yükü gelmesine ve yeni teknoloji kullanımının bu iş yükünde büyük bir rahatlık sağlayacağı bilinmesi gerekliliğine rağmen, anket sonuçları aynı paralellikte çıkmamıştır. Gerçekten de, ankete katılanların neredeyse yarısı bu konu hakkında olumlu bir görüş bildirmemiştir. Bu durum, büyük ölçüde teknolojiye olan uzaklıktan ve çekingenlikten kaynaklanmaktadır. Yine bilgi iletişim ağlarının etkin kullanımının, zaman yönetiminde, koordinasyonda ve yetkilendirmede başarı getireceğine dair genel kanının aksine hastane çalışanları, ağırlıklı olarak negatif görüş bildirmişlerdir.

Teknoloji ya da yoğun makine kullanımının icra edilen işi tekdüzeleştirmediği ya da monotonlaştırdığı yönündeki yorumlar hastane çalışanlarının büyük bir kısmı tarafından da benimsenmiştir. Ayrıca hastane çalışanlarının vermiş olduğu cevaplardan anlaşılan bir başka husus, teknolojik uygulamaların iş süreçlerinde gerektiği kadar kullanılmadığı ve dolayısıyla zaman kaybının yaşandığı yönündedir.

Hastane çalışanları, mesleklerinde başarılı olmalarının ve uzmanlaşmaya gidebilmelerinin en önemli yollarından bir tanesinin yeni teknolojilere uyum sağlayabilme ve onu kullanabilme kapasitesinde yattığını bildirmişlerdir.

Bu çerçevede, yeni teknoloji kullanımının kendi performanslarına da büyük ölçüde yansıtacağına kanaat getirmişlerdir.

Günümüzde geleneksel hizmet içi eğitimlerin yerini, çoğu zaman bilgi teknolojileri ve web tabanlı hizmet içi eğitim yöntemlerinin almaya başladığı açık bir şekilde görülmektedir. Bu gelişmelerin paralelinde, hastane çalışanları da, web tabanlı eğitimler sayesinde yetkinliklerini ve bilgi/birimlerini geliştirdiklerini düşünmektedirler.

Hastane çalışanlarının yeni teknoloji kullanımının olumlu etkileri üzerine tereddütlü olarak yaklaşmış olduğu konuların başında, çalışma zamanlarını ayarlayabilmelerine olanak tanınması ve çalışan memnuniyetini artırması hususları gelmektedir. Buna göre, kamunun geleneksel çalışma metodlarının izlerinin hala silinemediği ve teknolojinin getirebileceği etkin zaman kullanımının hala tam anlamıyla yerleşmediği görülmektedir. Ayrıca, çalışan memnuniyetinin ve dolayısıyla iş tatmininin sağlanmasında yeni teknolojilerin tam anlamıyla kolaylık sağlayamadığı görüşü de açık bir şekilde anlaşılmaktadır.

Hastane çalışanlarının vasıf düzeylerindeki artışları, kullanılan teknolojik araçlardan ziyade başka taraflarda aradığı; ayrıca yeni teknoloji kullanımının, işe olan bağımlılıklarını artırmadığı da anlaşılmaktadır. Teknoloji yoğun çalışmanın, beklenildiği üzere hastane çalışanlarının da büyük kısmını sosyallikten alıkoyduğu ve bu yüzden ailelerine, akrabalarına, arkadaşlarına ya da kendilerine istedikleri vakti ayıramadıkları görülmektedir.

Öğretilerin aksine; hastane çalışanlarının büyük kısmı, yoğun teknoloji kullanımının motivasyonlarını artırmadığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu durum, yeni teknoloji kullanımının çalışanların motivasyonlarını artırmada, pek çok faktörden sadece biri olduğunu kanıtlar niteliktedir.

KAYNAKÇA

Aktay, A. N., “İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları”, MESS Mercek Dergisi, Temmuz 1999, ss. 55-56.

Aktuğ, Semih Serkant, Kiracı Arzdar, “Geçmiş Tecrübeler Işığında Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Çalışma Hayatına Olası Etkileri”, İktisadi Yenilik Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, Ocak 2014, ss. 18-34.

Arıcı, K., Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri, Ankara, KAMU-İŞ Yayınları,

1992.

Autor, David H., Katz, Lawrence F., Kearney, Melissa S., “The Polarization of the U.S. Labor Market”, *American Economic Review*, Vol: 96, Issue: 2, 2006, pp. 189-194.

Balcı, Y., *Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi*, İstanbul, Alfa Yayınları, 1999.

Başkan, R., “Çalışma Başarısı ve Esneklik Yaklaşımlarına Farklı Bir Yaklaşım”, *Mercek Özel Sayı*, Temmuz 1999, ss. 33-46.

Bozkurt, V., *Enformasyon Toplumu ve Türkiye*, (Üçüncü Baskı), İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2000.

Byford, M. C., “A Micro-Analysis of Labour Market Flexibility”, *Economic Papers*, Vol: 32, No: 2, June 2013, pp. 139–150.

Campa R., “Workers and Automata: A Sociological Analysis of the Italian Case”, *Journal of Evolution and Technology*, Vol: 24, Issue: 1, February-2014, pp. 70-85.

Chow, I. H., Keng Howe, I. C., “The Effect of Alternative Work Schedules on Employee Performance”, *International Journal of Employment Studies*, Vol: 14, No: 1, April 2006, pp. 105-130.

Cressey P., *New Technology and the Role of Employee Involvement*, European Foundation, Ireland.

Çolak, A., “Esneklik ve Esnekliğe Eleştirel Bir Yaklaşım”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*, (İkinci Baskı), (Der. Aşkın Keser), Bursa, Ezgi Kitabevi, 2005, ss. 339-365.

Duncan N. C., “Capturing Flexibility of Information Technology Infrastructure: A Study of Resource Characteristics and Their Measure”, *Journal of Management Information System*, Vol:12, No:2, pp. 37-57.

Ekin, N., “Esneklik Çağı”, *Mercek Özel Sayı*, Temmuz 1999, ss. 6-16.

Erdem, B., Kaya, İ., “Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörlerin İşgörenler Tarafından Algılanması: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *D. Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:35, Ocak 2013, ss. 135-148.

Erdut, T., “Esneklik ve İş Süresi”, *MESS Mercek Dergisi*, Yıl: 4, Sayı: 15, 1999, ss. 102-112.

Forester, T., Perry, M., *Computer Ethics*, (Second Edition), London, MIT Pres., 1994.

Güzel, A., “İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 3, 2000, ss. 203-221.

Koçak, O., Bilgi Toplumu Sürecinde Çalışma Yaşamı: Dijital Teknolojiler Boyutuyla, Bursa, Ekin Yayınevi, 2011.

Koray, M., Sosyal Politika, (İkinci Baskı), Ankara, İmge Yayınevi, 2005.

Ruiner, C., Wilkens, U., Küpper, M., “Patterns of Organizational Flexibility in Knowledge-Intensive Firms – Going Beyond Existing Concepts”, Management Revue, Vol: 24, Issue: 3, 2013, pp. 162-178.

Ruth, P., Swasti, M., “Computerization, Work, and Less-Developed Countries”, Computers, Ethics, and Society, (Ed. M. David Erman, Mary B. Williams, Michele S. Shauf), New York, Oxford University Press, 1997, ss. 175-189.

Selamoğlu, A., Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı, İstanbul, TÜHİS Yayınları, 1998.

Tunçcan, N. O., “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 3, 2004, ss. 123-142.

Ulucan, D., “Esneklik İhtiyacı ve İş Hukukunun İşçiyi Koruma İşlevi”, A. Can TUNCAY’ a Armağan, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, ss. 203-218.

Uyanık, Y., “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 / 2,2008, ss. 209-224.

Uyanık, Y., “İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme”, KAMU-İŞ İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, 2003, ss. 2-16.

Yazıcıoğlu, D., “Motive Etme Sanatı”, Hürriyet İnsan Kaynakları Gazetesi, Ankara, 1997.

Zengingönül, O., “Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2003, Cilt: 5, Sayı: 4, ss. 150-171.

