

MAKÜ

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

**T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK, İŞ
TATMİNİ VE TEKNO-STRES İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

SEDA KOYUNCU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
DOÇ. DR. SÜMEYYE ÖZMEN**

BURDUR – 2024

**T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK , İŞ
TATMİNİ VE TEKNO-STRES İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

**Seda KOYUNCU
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Sümeyye ÖZMEN**

**Üye: Doç. Dr. Özlem ÖZER
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Ferda IŞIKÇELİK**

BURDUR – 2024

T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ETİK BEYAN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'ne göre hazırlamış olduğum “Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Sağlamlık, İş Tatmini ve Tekno-Stres İlişkisinin İncelenmesi” adlı tezin hazırlanması sürecinde akademik ve etik kuralları ihlal etmediğimi, tezimin özgün olduğunu, başvurduğum kaynakları metin içinde, dipnotlarda ve kaynakçada eksiksiz ve bilimsel kurallara uygun olarak gösterdiğimi taahhüt ederim.

Seda KOYUNCU

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca ve bu tezin bütün aşamalarında bilgisini, tecrübesini ve desteğini esirgemeyen, her daim bana yol gösteren ve her zaman bir danışmandan daha fazlası olan değerli danışmanım Doç. Dr. Sümeyye Özmen’e teşekkürlerimi sunarım.

İlkokuldan başlayarak bugünlere kadar gelmemde büyük emekleri olan ve sırtımı yasladığım başta babam, annem ve canım kardeşlerim olmak üzere bütün aileme ve arkadaşlarıma minnet borçluyum. İyi ki varsınız.

Yüksek lisans eğitimimde önemli katkıları olan bölüm hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Nurdan Oral Kara ve Arş. Gör. Servet Alp hocalarıma teşekkür ederim.

Değerli jüri üyelerim Doç. Dr. Özlem Özer ve Dr. Öğr. Üyesi Ferda Işıkçelik hocalarıma tezin olgunlaşmasını sağlayan değerlendirmeleri için çok teşekkür ederim. Son olarak tezin uygulama aşamasında araştırma yapılmasına izin veren, yoğun iş tempolarına rağmen özverili ve anlayışlı davranarak anketleri cevaplayan Ağrı Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nin yönetici ve çalışanlarına içtenlikle teşekkürlerimi iletmek isterim

Burdur, 2024

(KOYUNCU, Seda, “Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Sağlamlık, İş Tatmini ve Tekno-Stres İlişkisinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Burdur, 2024)¹

ÖZET

Bu araştırmada sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık, iş tatmini ve tekno-stres düzeylerinin sosyodemografik özelliklerine göre farklılıklarını ortaya koymak; psikolojik sağlamlık, iş tatmini ve tekno-stres arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Açıklayıcı nitelikteki bu araştırmanın evrenini Ağrı Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde görev yapan sağlık çalışanları, örneklemini ise araştırmaya gönüllü olarak katılan 471 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak sosyodemografik sorular, kısa psikolojik sağlamlık ölçeği, iş tatmini ölçeği ve tekno-stres ölçeğinden oluşan anket formu kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizi, SPSS 26.0 ve AMOS 24.0 paket programları yardımıyla yapılmıştır. Çalışmada geçerlik ve güvenirlik analizi, DFA analizi, fark analizleri, korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların tekno-stres ve iş tatmini düzeylerinin çeşitli sosyodemografik özelliklere göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Yapılan analizlere göre evliler, ön lisans ve altı, çalışma yılı fazla olan, yoğun bakım ve ameliyathane birimi çalışanları ve orta yaş grubunun tekno-stres düzeyleri daha yüksek çıkarken; evliler, servis çalışanları, çalışma süresi az olanların ve ön lisans ve altının iş tatmin düzeyleri daha düşük çıkmıştır.

Tekno-stres ile psikolojik sağlamlık arasında ve tekno-stres ile iş tatmini arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Tekno-stresin artmasıyla birlikte, sağlık çalışanlarının iş tatmini ve psikolojik sağlamlık düzeyleri azalmaktadır. Sağlık hizmeti sunumunda kullanılan teknolojik cihazların olumsuz etkilerinin azaltılması, çalışanların işlerinden memnun olmaları ve psikolojik sağlıklarının yerinde olmasına bağlıdır. Çalışma ortamında teknolojinin verimli kullanılabilmesi için uygun altyapı ve malzemelerin sağlanması iş tatmin ve psikolojik sağlamlığı olumlu yönde arttırabilmektedir.

¹ Bu çalışma Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonunca desteklenmiştir. Proje Numarası: 0897-YL-2023

Çoklu regresyon analizine göre; iş tatmini ve psikolojik sağlamlık, tekno-stres üzerindeki toplam varyansın %7,3'ünü açıklamaktadır. Sağlık çalışanlarının iş tatmini ve psikolojik sağlamlık düzeylerinin yüksek olması düşük tekno-strese işaret etmektedir. Bu bağlamda iş tatminine yönelik çalışanların motivasyon artırıcı maddi ve manevi teşvikler verilmesi, psikolojik sağlamlık açısından ise yöneticilerin demokratik ve çalışan dostu bir ortam sağlaması önerilmektedir. Sağlık çalışanlarının ihtiyaç duydukları anda ulaşabilecekleri duygusal ve sosyal destek mekanizmaları sunulmalıdır.

Anahtar Kelimeler: *İş Tatmini, Psikolojik Sağlamlık, Sağlık Çalışanları, Tekno-Stres*

(KOYUNCU, Seda, “Investigation of Psychological Resilience, Job Satisfaction and Techno-Stress Relationship in Healthcare Workers”, Master Thesis, Burdur, 2024)²

ABSTRACT

The aim of this research is to reveal the differences in psychological resilience, job satisfaction, and techno-stress levels of healthcare workers according to their sociodemographic characteristics, and to determine the relationship between psychological resilience, job satisfaction, and techno-stress. This explanatory study was conducted with healthcare workers working at Ağrı Training and Research Hospital, with a sample consisting of 471 healthcare workers who voluntarily participated in the research. A questionnaire consisting of sociodemographic questions, the short psychological resilience scale, job satisfaction scale, and techno-stress scale was used as the data collection tool. The statistical analysis of the data was performed using SPSS 26.0 and AMOS 24.0 software packages. Validity and reliability analysis, confirmatory factor analysis, difference analyses, correlation, and regression analyses were conducted in the study.

The analyses revealed that participants' levels of techno-stress and job satisfaction vary according to various sociodemographic characteristics. According to the analyses, married individuals, those with an associate degree or lower, those with more years of service, intensive care and operating room staff, and the middle age group have higher levels of techno-stress; while married individuals, ward staff, those with fewer years of service, and those with an associate degree or lower have lower levels of job satisfaction.

A weak negative relationship was observed between techno-stress and psychological resilience, as well as between techno-stress and job satisfaction. As techno-stress increases, healthcare workers' levels of job satisfaction and psychological resilience decrease. Reducing the negative effects of technological devices used in healthcare service delivery is contingent upon employees being satisfied with their work and maintaining good psychological health. Providing suitable infrastructure and materials in

² This study was supported by Burdur Mehmet Akif Ersoy University Scientific Research Projects Commission. Project Number 0897-YL-23

the work environment for the efficient use of technology can positively increase job satisfaction and psychological resilience.

According to multiple regression analysis, job satisfaction and psychological resilience account for 7.3% of the total variance in techno-stress. High levels of job satisfaction and psychological resilience among healthcare workers indicate low levels of techno-stress. In this context, it is recommended to provide material and moral incentives to increase employee motivation for job satisfaction, and for psychological resilience, managers should create a democratic and employee-friendly environment. Emotional and social support mechanisms that healthcare workers can access whenever needed should be provided.

Keywords: *Job Satisfaction, Psychological Resilience, Healthcare Workers, Techno-stress*

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
KISALTMALAR.....	x
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
GİRİŞ.....	4
BİRİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	7
1.1. PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK KAVRAMI.....	7
1.1.1. Psikolojik Sağlamlığı Etkileyen Faktörler.....	8
1.1.2. Psikolojik Sağlamlığın Boyutları.....	11
1.1.3. Sağlık Hizmetlerinde Psikolojik Sağlamlığın Önemi.....	12
1.2. İŞ TATMİNİ KAVRAMI.....	13
1.2.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	14
1.2.2. İş Tatmini Teorileri.....	17
1.2.3. Sağlık Hizmetlerinde İş Tatmininin Önemi.....	19
1.3. TEKNO-STRES KAVRAMI.....	19
1.3.1. Tekno-Stresin Alt Boyutları (Tekno-Stresörler).....	20
1.3.2. Tekno-Stres İnhibitörleri.....	21
1.3.3. Tekno-Stresi Etkileyen Faktörler.....	22
1.3.4. Sağlık Hizmetlerinde Tekno-Stresin Önemi.....	23
İKİNCİ BÖLÜM: YÖNTEM.....	25
2.1. Araştırmanın Amacı ve Türü.....	25
2.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	25

2.3.	Araştırma Modeli	27
2.4.	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	27
2.5.	Veri Toplama Araçları	28
2.5.1.	Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği	28
2.5.2.	İş Tatmini Ölçeği	29
2.5.3.	Tekno-Stres Ölçeği	29
2.5.4.	Kişisel Bilgi Formu.....	30
2.6.	Verilerin İstatistiksel Analizi	30
2.6.1.	Ölçeklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	31
2.6.2.	Ölçeklere Ait Güvenirlik Analizleri.....	35
2.7.	Araştırmanın Sınırlılıkları	36
2.8.	Araştırmanın Varsayımları.....	36
2.9.	Araştırmanın Etik Boyutu	36
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR		37
3.1.	Ölçeklere İlişkin Bulgular	37
3.2.	Katılımcılara Yönelik Tanımlayıcı Bulgular	37
3.3.	Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi Sonuçları.....	39
3.4.	Tek Yönlü ANOVA Analizi Sonuçları	43
3.5.	Korelasyon Analizi.....	53
3.6.	Regresyon Analizi.....	55
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TARTIŞMA		58
4.1.	Tekno-Stres Puan Ortalamalarına Ait Bulguların Değerlendirilmesi .	58
4.2.	Psikolojik Sağlamlık Puan Ortalamalarına Ait Bulguların Değerlendirilmesi	65

4.3.	İş Tatmini Puan Ortalamalarına Ait Bulguların Değerlendirilmesi	66
4.4.	Korelasyon ve Regresyon Analizine Ait Bulguların Değerlendirilmesi	69
BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER		73
5.1.	SONUÇ	73
5.2.	ÖNERİLER	75
KAYNAKÇA		77
EKLER		93
Ek 1. Etik Kurul İzin Yazısı		93
Ek 2. Kurum İzni		94
Ek 3. Anket Formu		95
Ek 4. Ölçek Kullanım İzinleri		98
ÖZGEÇMİŞ		100

KISALTMALAR

AMOS	:Analysis of Moment Structures
ANOVA	:Analysis of Variance
BİT	:Bilgi İletişim Teknolojileri
BT	:Bilişim Teknolojileri
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
İT	:İletişim Teknolojileri
İTÖ	:İş Tatmini Ölçeği
KPSÖ	:Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği
OECD	:The Organisation for Economic Co-Operation and Development
SPSS	:Statistical Package for the Social Sciences
SS	:Standart Sapma
TÖ	:Tekno-Stres Ölçeği
Vb.	:ve benzeri
Vd.	:ve diğerleri

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Psikolojik Sağlamlık Risk ve Koruyucu Faktörlerin Gösterimi	11
Tablo 2. Tekno-Stres Ölçeği Boyut ve Madde Dağılımları	30
Tablo 3. Ölçeklerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	31
Tablo 4. Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri Değerleri	31
Tablo 5. Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri	36
Tablo 6. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler	37
Tablo 7. Katılımcılara Yönelik Sosyodemografik Bilgiler	39
Tablo 8. Bazı Değişkenlere Göre Tekno-Strese Ait Puanlar	40
Tablo 9. Bazı Değişkenlere Göre Tekno-Stres Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Puanlar	41
Tablo 10. Bazı Değişkenlere Göre Psikolojik Sağlamlığa Ait Puanlar	42
Tablo 11. Bazı Değişkenlere Göre İş Tatminine Ait Puanlar	42
Tablo 12. Bazı Değişkenlerin Tekno-Stres Ölçeğine Göre Tek Yönlü ANOVA Analizi	44
Tablo 13. Bazı Değişkenlere Göre Tekno-Stres Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Tek Yönlü ANOVA Analizi.....	49
Tablo 14. Bazı Değişkenlerin Psikolojik Sağlamlık Ölçeğine Göre Tek Yönlü ANOVA Analizi	51
Tablo 15. Bazı Değişkenlerin İş Tatmini Ölçeğine Göre Tek Yönlü ANOVA Analizi	53
Tablo 16. Psikolojik Sağlamlık, İş Tatmini, Tekno-Stres ve Alt Boyutlarına Ait Puanlar Arasında Korelasyon İlişkisi	54
Tablo 17. İş Tatmini ve Psikolojik Sağlamlık ile Tekno-Stres Arasındaki İlişkide Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	55
Tablo 18. Hipotez Kabul/Red Tablosu.....	56

Şekiller Dizini

Şekil 1. Araştırma Modeli	27
Şekil 2. Tekno-Stres Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	32
Şekil 3. Tekno-Stres Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	33
Şekil 4. İş Tatmini Ölçeği Tek Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	34
Şekil 5. Psikolojik Sağlamlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	35



GİRİŞ

Günümüz iş yaşamında çalışanlar, hızla gelişen teknolojik araçlarla iş görmek ve bu araçların getirdiği olumsuzluklarla başa çıkmak zorunda kalmaktadır. Çalışma hayatında teknolojik gelişmelerin olumsuz yansımaları, çalışanların iş yükünde değişim, iletişim ve iş birliğinin sınırlandırılması, bilgi ve beceri eksikliği hissedilmesi gibi konularda görülebilmektedir. Değişime uyum sağlama yeteneği yüksek çalışanların ise teknolojik stresi daha iyi yönetebildikleri, motivasyonlarını kaybetmedikleri ve memnuniyetlerinin azalmadığı görülmektedir.

Dijitalleşen dünyada teknolojinin sağlık hizmetleri alanına yansımaları, teşhisten tedaviye, tıbbi görüntülemeye verilerin depolanması ve yönetimine kadar geniş bir yelpazede görülmeye başlamıştır. Sağlık kuruluşları, sağlık çalışanları açısından gerek gürültü gerekse stres kaynağı gibi risk faktörleri olarak manyetik rezonans (MR), bilgisayarlı tomografi, röntgen, defibrilatör gibi çeşitli cihazların yoğun bir şekilde kullanıldığı alanlar olmaktadır. Son dönemde sağlık sektöründe uzaktan sağlık hizmeti, mobil uygulamalar, yapay zekâ destekli teşhis, takip ve karar destek sistemleri gibi araçlar sayesinde, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve erişilebilirliği artmakta ve teknoloji kullanımı sağlık sektöründe giderek yaygınlaşmaktadır.

Teknolojinin getirdiği üretkenlik, performans, verimlilik ve zaman tasarrufu gibi etkenler sağlık sektöründe teknolojiye büyük miktarda bütçeler ile yatırım yapılmasını sağlamıştır. Türkiye’de de diğer ülkelerde olduğu gibi sağlık harcamalarında, yıllar içerisinde giderek artış görülmektedir (OECD, 2024a) ve bu harcamaların önemli miktarını tıbbi cihazlar oluşturmaktadır. 2021 yılında Türkiye tıbbi cihaz pazar değeri 2,5 milyar doların üzerindedir. Tıbbi cihaz sektöründe 23.000’in üzerinde farklı ürün çeşidi bulunmaktadır. 2021 yılı tıbbi cihaz pazarının %26’sını sarf malzemeleri, %18’ini tanısal görüntüleme, %9’unu ortez ve protez, %10’unu hastaya yardımcı ürünler (kalp pili, işitme cihazları, solunum cihazları vb.), %8’ini diş hekimliği malzemeleri ve %29’unu bunların dışındaki cihazlar (tekerlekli sandalyeler, oftalmik cihaz vb. ürünler) oluşturmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2024). OECD (The Organisation For Economic Co-Operation and Development) (2022) verilerine göre Türkiye’de 1 milyon kişi başına toplam 15

bilgisayarlı tomografi, 11,5 mamografi, 11,4 manyetik rezonans görüntüleme ve 3 radyoterapi cihazı düşmektedir (OECD, 2024b; OECD, 2024c; OECD, 2024d).

Teknolojiye hâkim olma zorunluluğu, bir dizi psikososyal risk faktörünü de beraberinde getirmektedir. Teknolojinin yaygın kullanımı, çalışanlar için yeni beceri alanları geliştirmeyi gerektirirken, aynı zamanda bu hızlı değişime yetişme baskısını da artırmaktadır. Sağlık çalışanları açısından yenilenen dijital teknolojilerle gündeme gelen güncel bilgiye ulaşmak için bilişim altyapılarına uyum sağlamak ve değişime ayak uydurmak, kimi zaman yoğun stres ve belirsizlik hissine yol açabilmektedir. Teknolojiye uyum sağlama sırasında ortaya çıkan ve tekno-stres olarak nitelendirilen bu kavram çalışanlar arasında sıklıkla görülen ve giderek yaygınlaşan bir meslek hastalığı olarak tanımlanmaktadır (Chiappetta, 2017: 359). Tekno-stres, bir yandan çalışanların iş performansını düşürürken; diğer taraftan tıbbi hatalara yol açarak hastalara sunulan hizmet kalitesini de olumsuz etkileyebilmektedir (Yener, 2018).

Teknolojinin sağlık sektöründe bu denli yoğun kullanımı göz önüne alındığında, tekno-stresin sağlık çalışanları için hizmet sunumunu engelleyebilecek ve psikososyal sorunlara yol açabilecek bir etken olduğu düşünülmektedir. Tekno-stresin azaltılması amacıyla etki eden faktörlerin tespit edilmesi önem taşımaktadır. Sağlık hizmetleri sunumunda iş tatmini ve psikolojik sağlamlığın tekno-stres ile ilişkilerinin tespit edilmesinin faydalı olacağı düşünüldüğünden araştırmada bu üç değişken incelenmiştir.

İş tatmini, çalışanın işinden duyduğu memnuniyet düzeyini ifade eder. Yüksek iş tatmini, çalışanların motivasyonunu artırabilir, iş yerindeki stresi azaltabilir ve iş performansını olumlu yönde etkileyebilir (Judge vd., 2001: 379). Psikolojik sağlamlık ise bireylerin zor koşullara dayanabilme ve bu koşulların üstesinden gelebilme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Soanes ve Stevenson, 2006: 1498). Sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık düzeylerinin yüksek olması meslekte karşılaştıkları zorluklar ile daha etkili bir şekilde baş etmelerini sağlayabilir.

Tekno-stres şimdiye kadar literatürde işe yabancılaşma (Mermer, 2022), işten ayrılma (İlseven, 2019), motivasyon (Özbozkurt, 2019; Kırmancıoğlu, 2023), değişime direnç (Altıntaş, 2020), iş performansı, tükenmişlik (Yener, 2018) ile ilişkilendirilmiştir.

Sağlık çalışanları arasında tekno-stresin ise değişime karşı tutum (Çakır, 2023), teknolojik değişim (Çoban, 2019), verimlilik (Aydın, 2022; Doğrular, 2019), teknolojiye hazır olma ve kabul (Dorukbaşı, 2022), bireysel yenilikçilik (Özer vd., 2021) gibi değişkenler ile bağlantısı araştırılmıştır. Sağlık çalışanlarının tekno-stres düzeylerinin ise incelendiği sınırlı sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Aydın (2022: 72) tarafından sağlık çalışanlarının, tekno-stres boyutlarından tekno-aşırı yüklenme boyutunun algılanan verimlilik üzerinde negatif yönde bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Çalışanların teknolojiye uyum sağlayabilmek için alışkanlıklarını değiştirmeleri gerektiğinden, iş yüklerinin artması sonucu kısıtlı bir sürede daha hızlı ve daha fazla çalışmak zorunda olmalarından dolayı verimlilik algılarının düştüğü görülmektedir. Kopuz ve Aydın (2020: 257) tarafından yapılan çalışmada sağlık çalışanların tekno-belirsizlik düzeyinin cinsiyet, öğrenim düzeyi ve aylık gelire göre farklılık gösterdiği ve çalışanların yaşları ile tekno-karmaşıklık düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık, iş tatmini ve tekno-stres düzeylerini belirlemek; sosyodemografik özelliklerine göre farklılıkları ortaya koymak; ayrıca psikolojik sağlamlık, iş tatmini ve tekno-stres arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu araştırmanın sağlık kurumlarındaki yöneticilerin, çalışanların teknoloji deneyimlerini iyileştirmek, psikolojik sağlamlığını korumak, iş tatminini ve performanslarını artırmak ve teknolojik stresi azaltmak konusunda önlem alma ve uygun stratejiler geliştirmede rehberlik etmesi hedeflenmektedir. Literatürde bu çalışmada incelenen üç değişkenin bir arada ve sağlık çalışanları örnekleminde araştırıldığı bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu nedenle çalışmanın alandaki önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde psikolojik sağlamlık, tekno-stres iş tatmini kavramları literatür taraması kapsamında ele alınarak kavramsal açıdan ortaya konulmuştur.

1.1. PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK KAVRAMI

Psikolojik sağlamlık kavramı, Latince “resiliens” (esneklik) kavramından gelmektedir. Literatürde ise esneklik ve dayanıklılık kavramlarından yola çıkılarak açıklanmaktadır (Sisto vd., 2019; Smeeth vd., 2021; Van-meter ve Cicchetti, 2020). Ulusal literatürde psikolojik sağlamlık yerine psikolojik dayanıklılık (Turgut, 2018) ve psikolojik yılmazlık (Polat, 2019; Yıldırım, 2016) kavramları da kullanılmaktadır. Psikolojik sağlamlığa ait tanımlar incelendiğinde, “olumsuz koşullara uyum sağlama”, “kişisel nitelikler ve başarılı olma”, “zorluklarla başa çıkma ve iyileşme” olmak üzere bazı ortak noktalar olduğu dikkati çekmektedir. Psikolojik sağlamlık, kısaca zor koşullara dayanabilme ve bu koşulların üstesinden hızla gelebilme olarak tanımlanmıştır (Soanes ve Stevenson, 2006: 1498). Luthar vd. (2000: 543) ile Leipold ve Greve (2009: 41), psikolojik sağlamlık kavramını zorlayıcı koşullar altında pozitif bir adaptasyon süreci olarak tanımlamışlardır. Bireyin zorluklarla karşılaştığında nasıl başa çıktığına ve zorluklara karşı nasıl uyum sağlayabildiğine odaklanmaktadır.

Agaibi ve Wilson (2005: 197) ile Connor ve Davidson (2003: 76) psikolojik sağlamlığı, bireyin kişisel nitelikleri sayesinde zorlukları aşabilmesi ve başarılı olması olarak tanımlamışlardır. Sağlamlığın, bireyin içsel açıdan güçlü yönleri, becerileri ve davranışsal özellikleriyle ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Tugade ve Fredrickson (2004: 322) ise psikolojik sağlamlığı, herhangi bir kayıp, stresli, zor ve sıkıntılı durumlarla baş etme yeteneği olarak açıklamaktadır.

Richardson vd. (2002) teori gelişimine dayanarak psikolojik sağlamlık araştırmaları tarihini üç alana ayırarak aşamalar halinde tanımlamıştır. Psikolojik sağlamlığa dair araştırmaların ilk aşamasını, bireylerin yaşamlarında zor koşullara karşı verdikleri tepkilerin tanımlanması oluşturmaktadır. Bu aşamada psikolojik sağlamlığa dair koruyucu ve risk faktörler tanımlanmaktadır. İkinci aşamada ise psikolojik sağlamlık,

strese neden olan faktörler (değişim, fırsat, güçlük) ve başa çıkma bağlamında incelenmiştir. Üçüncü aşamayı ise birey ve grupların yaşamlarında kendini geliştirmeye yönelik motivasyonel etkilerin araştırılması oluşturmuştur. Bu son adımda daha çok ilk iki aşamada elde edilen bulguların değerlendirilmesi yer almaktadır (Richardson vd., 2002: 310; Vella ve Pai, 2019: 236).

1.1.1. Psikolojik Sağlamlığı Etkileyen Faktörler

Psikolojik sağlamlığı etkileyen faktörler, risk faktörleri ve koruyucu faktörler olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır (Deb, 2018: 44; Gizir, 2007: 115).

1.1.1.1 Psikolojik Sağlamlık Risk Faktörleri

Risk, sorunu devam ettiren ve bireylerin işlevselliğine engel olabilecek psikososyal zorluklar olarak tanımlanmaktadır (Gizir, 2007: 116). Bu zorluklar tek başına veya diğer risk faktörleriyle çakışarak zaman içinde artabilmektedir. Bu faktörler, psikolojik sağlamlığı etkileyebilmekte ve stresle başa çıkma becerilerini zorlayabilmektedir. Her birey hayatında farklı koşullarla karşılaştığından yaşanan acılar, sıkıntı veren durumlar ve engeller karşısında psikolojik sağlamlığı bir sınavdan geçebilmektedir. Özellikle, bu risk faktörleri tek başına veya bir araya gelerek, değişen şiddetlerde bireyin zorluklarla başa çıkma yeteneğini zorlamakta veya kısıtlamaktadır (Deb, 2018: 44; Gizir, 2007: 116). Psikolojik sağlamlık; bireysel, ailesel ve çevresel olmak üzere üç risk faktörü ile ilişkilendirilmiştir.

Bireysel Risk Faktörleri: Bireysel risk faktörleri, zorlukları aşma yeteneğini engelleyen ve bireyin uyumunu bozan kişisel özelliklerdir. Özgüven eksikliği, kendini ifade edememe, olumsuz yaşam koşulları ile baş edememe ve akademik başarısızlık olarak yansımaları görülen bireysel risk faktörleri; cinsiyet, etnik köken, alkol kullanımı, kronik rahatsızlıklar, agresif kişilik özelliklerine sahip olma ve prematüre doğma gibi bazı unsurlardan kaynaklanabilmektedir (Açıkgöz, 2016: 16; Dilmaç-Pınar, 2020: 6; Gizir, 2007: 116; Koçak, 2022: 12).

Çevresel Risk Faktörleri: Birey, içinde bulunduğu çevrede risklerle karşılaşabilir. Ekonomik sıkıntılar ve yoksulluk durumları, göç, savaş, çatışma ve doğal afetlerin etkisi,

toplumsal şiddet olayları, aile içi sorunların varlığı, çocukların ihmal edilmesi ve istismara maruz kalması, barınma ve beslenme ihtiyacının karşılanmaması, işsizlik, kişinin toplumda olumsuz özelliklere sahip bir birey olarak görülmesi gibi faktörler, çevresel risk faktörleri olarak tanımlanabilmektedir (Elmas, 2023: 15; Uysal, 2019: 18).

Ailesel Risk Faktörleri: Aile, psikolojik sağlamlığı olumlu yönde etkilediği gibi olumsuz yönde de etkileyebilmektedir. Aile içi çatışma, istismar veya şiddet, aile bireylerinin hasta olması, ebeveynlerin boşanması, ayrılması veya vefatı ailesel risk faktörleri olarak değerlendirilmektedir (Gizir, 2007: 116; Öz ve Bahadır-Yılmaz, 2009: 84).

1.1.1.2. Psikolojik Sağlamlık Koruyucu Faktörler

Psikolojik sağlamlık sadece risk faktörlerinin yokluğunu yansıtmakla kalmaz; aynı zamanda pozitif yönde gelişen uyumu teşvik eden, riski azaltan veya engelleyen koruyucu faktörler de içerir. Bazı kişiler zorlayıcı yaşam şartları ile kolayca mücadele edip en az etki ile atlatabilirken; bazıları ise bu şartlardan daha fazla etkilenmektedir. Koruyucu faktörler, riskin azaltılmasını, bireyin risklerden korunmasını ve dirençli olmasını sağlamaktadır (Deb, 2018: 44; Koçak, 2022: 12; Toplu, 2017: 26). Koruyucu faktörler, bireyin maruz kaldığı risk faktörlerinin etkisini azaltarak, zorlayıcı deneyimler ile başa çıkma becerisini güçlendiren ve uyum sürecini hızlandıran bireysel, çevresel ve ailesel etkenlerdir (Toplu, 2017: 26). Bireysel ve ailesel koruyucu faktörlerin yanı sıra, çevresel faktörler de psikolojik sağlamlığın gelişiminde etkili olmaktadır

Bireysel Koruyucu Faktörler: Bireysel koruyucu faktörler, her bireyde bulunan ve geliştirilebilen özellikler olarak risk faktörlerini en zararsız konuma getiren faktörlerdir. Bu faktörler, bireyin karşılaştığı risklerin olumsuz etkilerini azaltarak etkili problem çözme, etkili iletişim kurma yetenekleri kazanmasına ve problemlere karşı önlem almasına yardımcı olmaktadır (Tanyeri, 2016: 32-33). Zekâ düzeyi, etnik köken, iyimserlik, geleceğe umutla bakabilme, sorun çözme ve zorluklarla başa çıkma yeteneği, öz saygı, öz yeterlilik, sosyal yeterlilik, özerklik, olumlu duygular ve olumlu kişilik yapısına sahip olma, maneviyatın ve iç kontrol mekanizmasının güçlü olması koruyucu

faktörler olarak sıralanabilmektedir (Elmas, 2023: 17; Gizir, 2007: 118; Koçak, 2022: 12).

Ailesel Koruyucu Faktörler: Bireyin üyesi olduğu ailenin yaşam koşullarını ve diğer üyelerin özelliklerini kapsamaktadır. Pozitif ilişkileri olan ebeveynler veya aile üyeleriyle destekleyici bağlar kurma, etkili bir aile yapısı ve ev kuralları, çocuğa yönelik makul beklentilerin olması, ihtiyaçları karşılamak için yeterli finansal kaynaklara sahip olma, ebeveynlerin pozitif rol model olması, güvenli ve düzenli bir ev ortamının sağlanması, ailenin ortak bir hikayesinin olması, yüksek kaliteli bakım hizmeti sunulması, güvenli bir bağlanma ilişkisinin oluşması gibi maddeler ailesel koruyucu faktörler olarak sıralanabilmektedir (Gizir, 2007: 117; Turgut, 2018: 36).

Çevresel Koruyucu Faktörler: Çevresel faktörler, çocuk ve ergenlerin gelişimini destekleme ve olumsuz şartlardan koruma amacıyla yetişkinler ve kurumlar tarafından sağlanan dışarıdaki kaynaklarla ilişkilidir (Koçak, 2022: 13). Genellikle bireyin maruz kaldığı risk faktörlerinin etkisini minimize etme amacıyla çevreden gelen faktörleri içerir. Bu faktörler arasında çekirdek aile dışındaki yetişkinlerle (öğretmenler, arkadaşlar, büyükanne-büyükbaba vb.) sosyal ortamlarda veya okulda pozitif ve yakın ilişkiler içerisinde olma, sosyal bir çevreye sahip olma, kaliteli bir okulda eğitim alma gibi öğeler yer almaktadır (Tanyeri, 2016: 33). Güvenli ve destekleyici toplulukların varlığı, maddi imkanların iyi olması, uygun fırsatların sunulması ve psikososyal destek alınabilecek kurumlara kolay erişim çevresel koruyucu faktörlere örnek olarak gösterilebilmektedir (Elmas, 2023: 17).

Tablo 1. Psikolojik Sağlamlık Risk ve Koruyucu Faktörlerin Gösterimi

RİSK FAKTÖRLERİ			KORUYUCU FAKTÖRLER		
<i>Bireysel Risk Faktörleri</i>	<i>Çevresel Risk Faktörleri</i>	<i>Ailesel Risk Faktörleri</i>	<i>Bireysel Koruyucu Faktörler</i>	<i>Çevresel Koruyucu Faktörler</i>	<i>Ailesel Koruyucu Faktörler</i>
Özgüven eksikliği	Maddi zorluklar	Aile içi çatışma	Zekâ	Sosyal bir çevreye sahip olma	Ebeveynler ile pozitif ilişkiler
Kendini ifade edememe	Göç	Aile içi istismar	İyimserlik ve umut	Çekirdek aile dışındaki bireyler ile iyi ilişkiler	Etkili aile yapısı
Prematüre olma	Savaş	Ebeveynleri n ayrılması	Gelecek adına pozitif beklentiler	Kaliteli bir okulda eğitim alma	Ev kurallarının varlığı
Cinsiyet	Afet	Aile	Pozitif kişilik	Güçlü maddi durum	Yeterli finansal kaynak
Etnik köken	İhmal ve istismar	bireylerinin hastalığı	Öz saygı	Destekleyici çevre	Düzenli ev ortamı
Akademik başarısızlık	Barınma ve beslenme	Ebeveynleri n vefatı	Öz yeterlilik	Erişilebilir sosyal hizmetler ve kurumlar	
Agresif kişilik özelliklerine sahip olma	İhtiyacının karşılanmaması	Aile içi şiddet	Olumlu duygular	Uygun fırsatların sunulması	
Kronik rahatsızlıklar	İşsizlik		Başa çıkma yeteneği	Samimi arkadaşlık ilişkilerine sahip olma	
Alkol kullanımı			Maneviyat		
			Sorun çözme yeteneği		
			Özerklik		
			Sosyal yeterlilik		

Kaynak: Deb, 2018: 44; Gizir, 2007: 116 ve Toplu, 2017: 25-28’den derlenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

1.1.2. Psikolojik Sağlamlığın Boyutları

Psikolojik sağlamlığın, bir bütün olarak değerlendirildiğinde “bağlanma”, “kontrol\denetim” ve “meydan okuma” olmak üzere üç alt boyuttan oluştuğu görülmektedir (Kobasa, 1979: 3; Özkan, 2022: 15-16; Yılmaz, 2023: 8-9).

Bağlanma: Bireylerin yaşamları boyunca karşılaştığı durumlarla güçlü bir bağ kurma kapasitesini ifade eder. Bağlanma, kişinin dışlanmış veya uzak hissetmek yerine, yaşamındaki çeşitli deneyimlerle güçlü bir bağlantı kurma ve sürdürme yeteneği olarak tanımlanabilmektedir (Kobasa, 1979: 3; Yılmaz, 2023: 8). Bireyin kendini aşırı derecede feda etmesini önleyen bir bağlılık hissinin ve belirgin bir amacının olması, stresle başa çıkma konusunda bir dayanıklılık faktörü olarak görülmektedir (Özkan, 2022: 15).

Kontrol\Denetim: Bu boyut, olayların ve sonuçların tamamen önceden belirlenmiş olduğu düşüncesine karşı, kişinin hayal gücünü, bilgisini, becerilerini ve seçimlerini kullanarak etkide bulunabileceği ve olayları kontrol edebileceği anlayışını öne çıkarmaktadır. Hayatta karşılaşılan olumsuzlukları garip, beklenmedik veya tatsız tecrübeler olarak değil, kişinin eylemlerinin doğal bir sonucu olarak görmesini teşvik etmektedir. Bu şekilde kişilere, kendini olumsuz durumları kontrol etme çabalarıyla daha iyi başa çıkabilecekleri bir yaşam planının parçası olarak algılama fırsatı sunmaktadır. Böylece olumsuz durumlar daha az rahatsız edici olarak algılanabilmektedir (Yılmaz, 2023: 9). Bu bireyler, stresli yaşam şartlarıyla karşılaştıklarında durumu değerlendirmekte ve yorumlamakta, ardından bu durumlarla başa çıkmak için nasıl ilerlemeleri gerektiğini düşünmektedirler ve bir plan oluşturmaktadırlar. Planlarını, yaşamın normal akışına entegre edebilmektedirler ve değişikliklerine uyum sağlayabilmektedirler. Bu sayede, olayların yıkıcı etkilerinden kaçınabilmekte ve karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmek için direnç gösterebilmektedirler (Özkan, 2022: 16; Kobasa, 1979: 3).

Meydan Okuma: Kişilerin hayatındaki olayları ve değişiklikleri risk olarak algılamaması ve üstesinden gelmeye çalışması olarak ifade edilir (Yılmaz, 2023: 9). Meydan okuma, son derece zor ve stresli koşulların etkili bir şekilde ele alınmasını teşvik ederek, sağlamlılık ve uyumu geliştiren bir unsurdur. Dayanıklı bireyler, uyum sağlamada daha başarılı, kolaylaştırıcı, sorunları çözmede yetenekli ve zamanını verimli yöneten kişiler olarak kabul edilir (Özkan, 2022: 16).

1.1.3. Sağlık Hizmetlerinde Psikolojik Sağlamlığın Önemi

Sağlık hizmetlerinin kendine özel riskler barındırması ve sağlık çalışanlarının zorlu ve stresli koşullar altında çalışması gibi sebeplerden dolayı, psikolojik sağlamlık kavramı sağlık hizmetleri açısından önemlidir. Sağlık hizmetlerini sunan sağlık çalışanlarının yoğun mesai ve insan hayatına bağlı olan mesleklerinden dolayı psikolojik sağlamlık kavramı önem arz etmektedir (Ağırkaya ve Erdem, 2023: 663). Sağlık çalışanları çok sayıda çevresel ve psikososyal stres etkenine maruz kalmaktadır. Psikolojik sağlamlık, sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma yeteneklerini geliştirerek

hizmet kalitesini artırabilmektedir (Aburn vd., 2020: 2). Sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlığı, hasta ile olan iletişimlerinde duyarlılıklarını etkileyebilmektedir. Stres altında olan sağlık çalışanları, şefkatli davranamayabilmekte ve hastanın beklentilerine uygun cevaplar veremeyebilmektedir. Psikolojik sağlamlık, sağlık çalışanlarının empati ve anlayışlarını korumalarına yardımcı olabilmekte ve hasta memnuniyetini artırabilmektedir. Bu nedenle, sağlık kurumlarının, sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlığını desteklemeye yönelik çeşitli stratejiler geliştirmesi ve uygulaması önemlidir.

1.2. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

İş tatmini, beklentilerin gerçek ödülleriyle ne ölçüde uyumlu olduğudur. Literatürde iş tatminine yönelik birçok araştırmacı tarafından yapılmış farklı tanımlar yer almaktadır. İş tatmini çalışanların işleriyle ilgili tutum, davranış ve duygularıyla yakından ilişkilidir (Aziri, 2011: 78). İşe yönelik olumlu tutumlar, iş tatminini yansıtırken; işe yönelik olumsuz tutumlar ise iş tatminsizliğine işaret etmektedir (Armstrong, 2006: 264). Hoppock (1935: 47) tarafından iş tatmini, çevresel, fizyolojik ve psikolojik nedenlerin bir bileşimi olarak tanımlanmaktadır. Davis ve Nestrom (1985: 109) ise iş tatminini, çalışanların işleriyle ilgili olarak sahip oldukları olumlu veya olumsuz duyguların bir kombinasyonu olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini, çalışanın emeğini harcadığı süre boyunca yaşadığı deneyimlerin bir sonucu olarak ortaya çıkan duygusal bir birikimdir ve çalışanın işine dair hissettiklerinin toplamını belirtmektedir. İş hayatında, çalışanın deneyimleri doğrultusunda bu birikim tatmin ya da tatminsizlik olarak kendini gösterebilmektedir (Karataş, 2020: 56). İş tatmini, bir işgörenin işinden duyduğu memnuniyet, duygusal denge ve etik değerlere bağlılık gibi unsurların birleşmesiyle oluşan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulları temsil eden önemli bir kavramdır (Davidescu vd., 2020: 10).

İş tatmini, çalışanın iş koşullarının, içerik ve ilişkilerin uygunluğu ile alakalı olup, bu unsurların bir araya gelmesiyle ortaya çıkan olumlu duygusal tepkilerin bir yansımasıdır. Yani, bir çalışanın işine duyduğu memnuniyet ve mutluluğu göstermektedir. İş tatmini, sadece kişisel refahla sınırlı kalmayıp aynı zamanda çalışanın verimliliğiyle de doğrudan ilişkilidir. Bu kapsamda iş tatmini, çalışanın işini iyi yapması,

işinden keyif alması ve bu çabalarının karşılığını elde etmesi olarak nitelendirilebilir. Ayrıca, içsel motivasyon açısından değerlendirildiğinde, iş tatmini, çalışanın işten elde ettiği ödüllerden ne derece memnun olduğunu ifade etmektedir (Judge vd., 2001: 379; Spector, 1997: 3).

İş tatmini, kişinin işine yönelik duygu ve inançlarının bir kombinasyonudur. Bireylerin iş tatmin düzeyleri, beklenti ve isteklerine göre farklılık gösterebilir. İş tatmini, bir çalışanın işinden elde ettiği maddi ve manevi ödüllerin kendisi açısından ne ölçüde değerli olduğunu yansıtmaktadır (Statt, 2004: 78). İş tatmini, çalışanın içsel açıdan beslerken diğer yandan iş performansında da olumlu etkilerde bulunmaktadır (George ve Jones, 2008: 78; Kaliski, 2007: 446).

1.2.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti ve bu memnuniyetin kaynaklarını belirlemek açısından önemli bir kavramdır. İş tatmini etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler arasında iş güvencesi, ücret, kariyer fırsatları ve mesleki gelişim imkanları, işin doğası, işte ilerleme, devamsızlık, çalışma koşulları, yöneticiler ve ekip arkadaşları (Aziri, 2011: 81; Judge vd., 2001: 380; Kantarcı, 2022: 63); rol çatışması, adaletsizlik, stres, liderlik, ödüllendirme ve tanıma (Weiss ve Cropanzano, 1996: 5); örgütsel destek, liderlik, işe adanmışlık, özerklik, takdir, algılanan adalet (Toker vd., 2020: 94) işte kullanılan teknolojinin kullanım kolaylığı (Wang ve Chang, 2019: 113) yer almaktadır. Zhu (2013: 296) tarafından yapılan sınırlandırmadan yola çıkılarak iş tatminini etkileyen faktörler; bireysel ve çalışılan işe ve işin çevresine bağlı faktörler olmak üzere iki başlık halinde ele alınmıştır. altında incelemiştir.

1.2.1.1. Bireysel Faktörler

İş tatmini düzeyleri çalışanların cinsiyeti, yaşı, eğitimi, medeni durum, statü, tecrübe ve deneyim gibi kişisel özellikler açısından farklılıklar gösterebilir. Buna göre;

Yaş ve Deneyim: Göreve yeni başlayan bir kişinin çalışma hayatından yüksek beklentileri olabilirken, işe uyum sağlama ve işten zevk alma konusunda bazı zorluklar yaşayabilmektedir. Bununla birlikte, deneyimli çalışanlar zamanla artan deneyimleri ve

işe uyumlarıyla birlikte daha yüksek tatmin düzeyine sahip olma eğilimindedir (Çalık ve Akkuş, 2022: 249).

Cinsiyet ve Medeni Durum: Kadın ve erkeklere göre iş tatmini düzeyleri, sorumluluklarının ve işten beklentilerinin aynı olmamasından dolayı farklılık gösterebilmektedir (Çalık ve Akkuş, 2022: 249). Kadın çalışanlar, üst mevkilere ulaşma şanslarının erkeklere oranla daha düşük olduğunu düşündüğünden iş tatmini düzeyleri azalabilmektedir (Özpehlivan, 2018: 49). Medeni durum da çalışanların iş hayatından tatmin olmalarında belirleyici bir unsurdur. Yapılan araştırmalarda evli bireylerin iş tatmini düzeyinin bekarlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Dündar-Ertemiz, 2023: 93; Polat-Kanyılmaz, 2022: 839).

Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyi, bireylerin iş hayatına dair beklentilerinin oluşmasında önemli bir faktördür. Genel olarak, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin, düşük eğitim düzeyine sahip olanlara göre işlerinden daha az tatmin oldukları görülmektedir (Özpehlivan, 2018: 50).

Statü: Statü, iş tatminini etkileyen bir faktör olmasının yanı sıra bazı durumlarda doğrudan iş tatmini üzerinde etkili olmayabilir, ancak işgörenler arasındaki statü farklılıklarının belirlenmesinde dolaylı bir rol oynar. Yönetici ve çalışan olarak yapılan ayrım sosyal faktörlerle birlikte gösterilen saygıyı, itibarı, ikna edebilirliği etkilediğinden memnuniyeti de etkiliyor. (Özpehlivan, 2018: 51).

1.2.1.2. Çalışılan İşe ve İşin Çevresine Bağlı Faktörler

Bireyin iş tatmin düzeyi, çevresel ve örgütsel koşullar ile işin yapısı ve özellikleri gibi çeşitli faktörleri içermektedir. İş tatmini, iyi bir çalışma ortamı, işverenlerin tutumu, beklentileri karşılayan ücret ve iş arkadaşlarıyla uyumlu iletişim gibi etkenlerle artmaktadır. Çalışanlar, işletmenin koşullarıyla ilgili yer alan olumlu veya olumsuz duygular ve beklentilerle işine yaklaşmaktadır. Beklentilerini gerçekleştirme düzeyine bağlı olarak işinden memnuniyet duyabilmektedir. Bu süreçte, beklentilerin yerine getirilmesi, işletme desteği, iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve ücretler bireyin iş tatminini etkileyen faktörler olarak örnek gösterilebilmektedir (Özpehlivan, 2018: 52). Çalışılan işe ve işin çevresine bağlı faktörler, ücret, iş becerikliliği çalışma arkadaşlığı, çalışma

koşulları ve iş yerinin fiziki olanakları, iş güvenliği, iletişim, görevde yükselme olanakları, yönetim biçimi ve iletişimidir. Belirtilen bu faktörler aşağıda açıklanmaktadır:

Ücret: Çalışanın işe olan yaklaşımını ve motivasyonunu etkileyen en önemli unsurlardan biri ücret düzeyidir. İşin aynı olmasına rağmen farklı ücretlerin verilmesi, adaletsiz bir ücret paylaşımı olarak algılanabilir ve bu durum bireylerin iş doyumunu olumsuz anlamda etkileyebilir (Ulaş, 2022: 419).

İş Becerikliliği: İş becerikliliği, çalışanın inisiyatif alarak iş talepleri ve kaynakları üzerinde değişiklikler yapması ve kendi işini daha anlamlı, ilgi çekici ve tatmin edici hale getirmesi anlamına gelmektedir (Yıldırım, 2023: 188). İş becerikliliğinin merak uyandırıcı iş taleplerinin arttırılması boyutunda, iş tatminini etkilediği tespit edilmiştir (Yıldırım, 2023: 205)

Çalışma Arkadaşları: Bireyin çalıştığı örgüt de iş doyumunu etkileyen önemli bir faktör olarak göze çarpmaktadır. Başarılı ve kurumsal bir örgüt içerisinde görev yapmak, iş arkadaşlarıyla sevgi, saygı ve uyum içinde olmak, bireyin iş doyumunu artırabilmektedir (Ulaş, 2022: 419).

Çalışma Koşulları veya İş Yerinin Fiziki Olanakları: Çalışma ortamının temizliği, fiziksel koşulları, bina yapısı vb. faktörler çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkileyebilmektedir (Dalkrani ve Dimitriadis, 2018: 17). Birey, kendisine uygun olarak hazırlanmış bir çalışma ortamında daha etkili çalışabilecek ve işine kolay bir şekilde uyum sağlayacaktır (Özpehlivan, 2018: 53).

İş Güvencesi: Bir çalışanın, işini koruma, istikrarlı bir iş ortamı sağlama ve geleceğini güvence altına almasını ifade etmektedir. İşverenler kişinin bulunduğu işe yönelik güvence verdiğinde; çalışanlar ciddi bir sorun olmadığı takdirde işten atılmayacaklarından emin olurlar ve iş tatminleri de artar (James, 2020: 44-45).

Görevde Yükselme Olanakları: Yükselme olanakları, iş tatminini etkileyen önemli bir faktördür. Kıdem sırasına göre ve adil bir şekilde yapılan terfi sistemi, iş görenlerin, iş tatminini yükselten bir sistemdir (Özgünay, 2022: 45).

Yönetim Biçimi: Yönetim biçimi, çalışanların iş tatmini düzeyini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Çalışanların yönetim süreçlerine aktif katılımı, takdir edildiklerini hissetmelerine hem işleriyle ilgili hem de kendi gelecekleriyle ilgili bilgi sahibi olmalarına olanak sağlamaktadır. Yönetimin katılımcı bir yaklaşım benimsemesi, çalışanların işletmeye yönelik olumlu duygular beslemesine ve iş tatmininin artmasına katkıda bulunmaktadır (Kantarıcı, 2022: 74).

İletişim: İş ortamlarında iletişim kanallarının açık olduğu ve sağlıklı iletişim ilişkilerinin sergilendiği durumlarda, bireylerin iş tatmini artış gösterirken; iletişimin zayıf olduğu ortamlarda ise karışıklık ve gerilim hâkim olmaktadır (Berberoğlu, 2022: 69).

1.2.2. İş Tatmini Teorileri

Literatürde motivasyon teorileri olarak bilinen ancak iş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalarda iş tatminini açıkladığı düşünülen teoriler kapsam teorileri ve süreç teorileri olarak iki başlık altında değerlendirilmiştir (Özpehlivan, 2018:46).

Kapsam Teorileri

Alderfer'in ERG Kuramı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini eleştirmek ve geliştirmek amacıyla Clayton Alderfer tarafından ortaya koyulmuştur. Maslow'un aksine ihtiyaçların bir hiyerarşiden oluşmadığını öne sürmüştür. ERG, varlık (existence), ilişkiler (relatedness) ve büyüme (growth) kelimelerinin baş harflerinden oluşan bir kısaltmadır. Alderfer, insan ihtiyaçlarını üç kategoride gruplandırmaktadır. Birincisi temel fizyolojik ve malzeme ihtiyaçlarının yer aldığı varlık, ikincisi insanların sosyal ilişkilerinin yer aldığı ilişkiler, üçüncüsü ise bireylerin kendini gerçekleştirme, kişisel gelişim ve potansiyellerini açığa çıkarma isteği gibi psikolojik ihtiyaçları içeren büyüme ihtiyacıdır. ERG Kuramı ihtiyaçların bir sıraya göre değil, önceliklere göre değişebileceğini öne sürmektedir (Sarıkaya, 2019: 15-16).

Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, Herzberg, iş tatminiyle ilgili bireysel değerlendirmeleri etkileyen belirli faktörlerin olduğunu açıklamıştır. Herzberg'in çift faktör (motivasyon-hijyen) teorisine göre bireyler iş aktiviteleriyle ilgili olarak bakım ve

büyümeyle ilgili iki temel ihtiyaca sahiptir. Teori, iş tatmini bileşenlerinin iş memnuniyetsizliği unsurlarından farklı olduğunu belirtmektedir. İş tatmininin motivasyon gibi bazı faktörleri terfi, tanınma ve başarı gibi unsurları içerirken; iş memnuniyetsizliğinin etkenleri (hijyen faktörleri) ise çalışma koşulları ve kişilerarası ilişkileri içermektedir. Bu nedenle, Herzberg'in motivasyon-hijyen teorisi olarak bilinen teori, motivasyon ve iş tatmini konusunda ayrıntılı bir bilgi içermektedir (Falcon, 2020: 33).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, bir kişinin motivasyon geliştirmesine dayandırılır. Maslow, bireyi beş temel ihtiyacın motive ettiğini belirtmiştir. Bunlar; fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. Belirtilen beş ihtiyaç daha düşük seviyelerden (fizyolojik ve güvenlik) en yüksek seviye olan kendini gerçekleştirme ihtiyacına doğru ilerlemektedir. Maslow, beş motivasyonel ihtiyacın da bireyin bir şey yapmaya istekliliğini etkilediğine inanmıştır. Ayrıca, en düşük motivasyonel seviyeden başlayarak karşılandığında her ihtiyaç, artık bir bireyi belirli bir şekilde davranmaya teşvik etmemektedir (Falcon, 2020: 33). İnsanlar, en temel fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanmasından başlayarak, güvenlik, sosyal ilişkiler, saygı ve nihayetinde kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına doğru ilerlemektedir (Kara, 2023: 14).

Süreç Teorileri

Adams'ın Eşitlik Teorisi, iş yerinde çalışanlara dair motivasyon ve memnuniyeti açıklamak için geliştirilmiş bir teoridir. Stacy Adams tarafından ortaya atılan teori, eşitlik kavramına dayanmaktadır. Aynı iş yerinde çalışanların örgüt içinde eşit olduklarını bilme isteğine dayanmaktadır. Çalışanlar kendileri ile benzer özellik taşıyan diğer çalışanlar ile birbirilerini kıyaslarlar ve bu kıyaslamalar ile kendilerine eşit davranılıp davranılmadığını algılamaktadır (Güney, 2018:373).

Vroom'un Beklenti Kuramı, Victor Vroom tarafından çalışanların motivasyonunu açıklamak için geliştirilen bir yönetim teorisidir. Çalışanların motivasyonunu açıklamak için geliştirilmiş bir yönetim teorisidir. Bu kurama göre, bir çalışanın motivasyonu, üç temel faktörün bir araya gelmesinden kaynaklanmaktadır: Beklentiler, değerler ve

ödüllendirme. Kuramda iş tatminini ortaya çıkaran ögeler ve sonuçları incelemiştir (Erdal, 2020: 81).

Locke'un Amaç Belirleme Teorisi, Edwin A. Locke tarafından geliştirilmiştir. İnsan davranışlarının arkasında belirlenmiş amaç ve hedeflerin olduğunu savunur. Bu teoriye göre kişiler bir işe başladığında bu iş için düşündüğü amaç ve hedefe ulaşana kadar çaba harcamaktadır (Demir, 2023: 26).

1.2.3. Sağlık Hizmetlerinde İş Tatmininin Önemi

Sağlık sektöründe karşılaşılan sorunlar yalnızca sağlık çalışanlarını değil, aynı zamanda hastaları ve yakınlarını da etkilemektedir. Hasta memnuniyetinin sağlanması için, ilk olarak sağlık çalışanlarının işlerinden memnun olmalarının sağlanması önemlidir (Söyük, 2018: 439). Sağlık sektörü, hata kabul etmediğinden, yoğun iş yükü gerektirdiğinden ve zor çalışma koşullarına sahip olduğundan çalışanların iş tatmini sağlanmadığında iş performansı, motivasyonu, hasta güvenliği ve hizmet kalitesi olumsuz etkilenebilmekte, diğer taraftan sağlık çalışanlarda devamsızlık ve işe yabancılaşma görülebilmektedir (Bostancı, 2022; 30 Can, 2022: 33).

1.3. TEKNO-STRES KAVRAMI

Hızla gelişen ve giderek artan bilgi iletişim teknolojilerinin (BİT) kullanımı beraberinde tekno-stres kavramını ortaya çıkarmıştır. 1980'li yıllarda ortaya atılan tekno-stres kavramının tanımında günümüze kadar değişiklikler meydana gelmiştir. İlk olarak bu kavram Brod (1982) tarafından “yeni bilgisayar teknolojilerine, sağlıklı bir şekilde uyum sağlayamama veya bunlarla başa çıkamama” olarak tanımlanmıştır (Aktaran: La Torre vd., 2019: 27). Daha sonra Weil ve Rosen (1997) tarafından tekno-stresin bir hastalık olmadığı ve teknolojinin doğrudan veya dolaylı olarak neden olduğu tutumlar, düşünceler, davranışlar veya insan psikolojisi üzerindeki herhangi bir olumsuz etki olarak tanımlanmıştır (Salazar-Concha vd., 2021: 2).

Caro ve Sethi (1985: 292) tekno-stresi psikososyal süreçlerin aracılık ettiği ve teknolojik çevrenin doğasından etkilenen, kişi ve çevre arasında algılanan, dinamik bir süreç olarak tanımlamıştır. Tekno-stres, bireylerin güncel bilgi ve iletişim sistemleri ve

teknolojilerinin kullanımıyla bağlantılı olarak deneyimledikleri stres ve örgütlerde teknolojiye bağımlı bir çalışma ortamında karşılaşılan yönetsel bir sorun olarak tanımlanmıştır (Salazar-Concha, 2021: 2). Tekno-stres, bireylerin yeni teknolojilere, araçlara veya bilgisayar sistemlerine uyum sağlama sürecinde yaşadıkları uyumsuzluk durumunu tanımlayan bir kavramdır. Bu durum, teknolojinin hızlı gelişimi ve kullanımının artmasıyla ortaya çıkmaktadır (Yıldırım, 2021: 9).

1.3.1. Tekno-Stresin Alt Boyutları (Tekno-Stresörler)

Teknolojiyle ilişkili faktörler, bireyler tarafından algılanan ve tekno-strese neden olabilen uyarıcılar genellikle tekno-stresörler olarak adlandırılmaktadır. Literatürde kabul gören tekno-stresörler, ilk olarak Tarafdar vd. (2007) tarafından yapılan bir kesitsel çalışmada tekno-iş yükü, tekno-karmaşıklık, tekno-istila, tekno-belirsizlik ve tekno-güvensizlik olmak üzere beş başlık altında sınıflandırılmıştır.

Tekno-iş yükü: Bu stresör, BİT'in bir çalışanın daha hızlı, daha uzun süre ve daha yoğun çalışmaya itme potansiyelini tanımlamaktadır (Erer, 2021: 82). Gelişen teknoloji ile çalışanların birim zamanda yapacakları iş yükü de artmakta, dolayısıyla bireyler daha kısa sürede daha fazla iş yapmaya zorlanmaktadır. Bundan dolayı çalışanlarda kaygı ve strese yaşanmaktadır. Sonuç olarak, bu durum hem bilgi hem de iş açısından bireyde aşırı yüklenmeye neden olmaktadır (İlseven, 2019: 33-34; La Torre vd., 2019: 28).

Tekno-istila: Bireyler, teknolojinin sunduğu fırsatlar nedeniyle artık her an, her yerde erişilebilir olma beklentisiyle karşı karşıyadır. Ancak bu durum, aile, sosyal ve özel hayatın sınırlarının ihlal edilmesine sebep olabilmektedir. Bu nedenle, bireyler teknolojinin kendilerine ve sevdiklerine ayıracakları zamanı çaldığını, ayrıca kişisel alanlarına girdiğini düşünerek stres yaşamaktadırlar (İlseven, 2019: 33). İşyerinde ya da mesai saatleri dışında çalışanların görevleri nedeniyle kullandıkları teknoloji yüzünden benzer durumları yaşama potansiyeli mevcuttur. Teknoloji, çalışanlara her an erişilebilir olma imkânı sunmakta ve sürekli bağlantıda kalma hissini tetikleyebilmektedir (La Torre vd., 2019: 28). BİT'in her zaman ve her yerde, sürekli olarak kullanıcılar tarafından erişilebilir olmasının doğal sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Erer, 2021: 82).

Tekno-karmaşıklık: Teknolojideki gelişim ile ortaya çıkan karmaşıklık, tekno-karmaşıklık belirtmektedir. (Düşün, 2022: 37). Bu stresör, BİT'in, çalışanların bilgisayar becerileri konusunda kendilerini yetersiz hissetmelerine yol açabilmektedir (La Torre vd., 2019: 28). Teknolojinin hızlı ve kesintisiz ilerlemesi sonucunda bir dizi yeni uygulama, yazılım ve donanım ortaya çıkmaktadır. Kullanıcılar, bu yeni teknolojileri anlamak, yorumlamak ve etkin bir şekilde kullanabilmek için olağandışı çaba göstermek durumunda kalmaktadır. Öğrenme süreci zorunlu, uzun ve zorlu olduğundan, kullanıcılar için bu karmaşıklık stres oluşturmaktadır (İlseven, 2019: 33).

Tekno-güvensizlik: Bu stresör kullanıcıların yeni teknolojilere uyum sağlayamama ve bu teknolojileri kullanamama gibi sebeplerden ötürü işlerini kaybetme konusunda kendilerini risk altında hissettikleri durumları belirtmekte ve bu durum kullanıcıların stres yaşamasına sebep olmaktadır (La Torre vd., 2019: 28). İşverenlerin daha hızlı ve etkili bir şekilde güncel uygulamaları öğrenen çalışanları tercih etmeleri, mevcut çalışanlar arasında gerginlik ve stres oluşturabilmektedir. Son teknolojiyi kısa sürede öğrenen ve yakından takip eden çalışanlar, diğerlerinin gözünde daha yetkin ve kendileri yetersiz görüldüğünden işlerini kaybetme korkusu yaşamaktadırlar. Bu başlıkta teknolojinin yol açtığı güvensizlik atmosferini ifade edilmektedir (Kopuz ve Aydın, 2020: 251).

Tekno-belirsizlik: Teknolojinin hızla evrilmesi, çalışanların yeni teknolojileri öğrenme zorunluluğu, sürekli güncelleme ve yenileme gereksinimi sonucu ortaya çıkan belirsizlik ve endişeyi tanımlamaktadır (Küçükdersun vd., 2022: 20). Teknolojik yenilikler, pozitif sonuçlar doğursa da genellikle öngörülemeyen belirsizlik ortamını da beraberinde getirme eğilimindedir. Bu belirsizliği yok etme amacı güden bireyler, sürekli değişen bilgi teknolojilerine ayak uydurabilmek için kendilerini eğitime ve geliştirme konusunda zorunluluk hissetmektedirler. Ancak bu süreç, ne kadar etkili bir şekilde desteklenirse desteklensin, sürekli değişim ve bu değişime uyum sağlama çabası, bireyin zihninde sürekli bir olumsuzluk kaynağı olabilmektedir (Türen vd., 2015: 7).

1.3.2. Tekno-Stres İnhibitörleri

İnhibitörler olarak adlandırılan tekno-stresi azaltan etkenler, , teknolojiye bağlı stres düzeylerini ve etkilerini azaltabilmektedir. İşle ilgili tekno-stresin en önemli

inhibitörleri, Ragu-Nathan vd. (2008) tarafından belirlenmiş ve üç temel kategoride ele alınmıştır:

Teknik destek sağlama: Teknoloji kullanıcılarının, bilgi teknolojisi (BT) ile ilgili karşılaştıkları sorunları çözmelerine yardımcı olan bir hizmet veya faaliyetlerdir. Genellikle BT ekipleri veya uzmanlar tarafından sunulan bu hizmetler tekno-stresin etkilerini azaltmada yararlı olabilmektedir (La Torre, 2019: 29; Ragu-Nathan vd., 2008: 422).

Okuryazarlığın kolaylaştırılması: Bir organizasyon içinde BİT hakkındaki bilgi akışını teşvik etmeyi ve geliştirmeyi amaçlayan süreçleri ve yöntemleri ifade etmektedir. Bu inhibitör, çalışanların BİT araçlarını daha etkili bir şekilde kullanabilmeleri ve bu araçlarla ilişkilendirilen bilgiyi daha verimli bir şekilde işleyebilmeleri için tasarlanmıştır (La Torre, 2019: 29; Ragu-Nathan vd., 2008: 422).

Katılımın kolaylaştırılması: Yeni teknolojileri kullanıcılarına tanıtmaya, bilgilendirme ve aynı zamanda kullanıcıları yeni BİT araçlarını etkili bir şekilde kullanmaya ve denemeye teşvik etme sürecini belirtmektedir (La Torre, 2019: 29; Ragu-Nathan vd., 2008: 422).

1.3.3. Tekno-Stresi Etkileyen Faktörler

Teknoloji kullanımıyla ortaya çıkan tekno-stres, bireyler ya da kurumlar açısından değişiklik gösterebilen çeşitli faktörlerden etkilenebilmektedir. Tekno-stresi etkileyen faktörlerin anlaşılması ve yönetilmesi, çalışanların refahını ve verimliliğini artırmak için önemlidir. Etkileşimleri sonucu tekno-stresin oluşmasına yol açan faktörler şunlardır (Caro ve Sethi, 1985: 295-296; Mermer, 2022: 15-17; Yıldırım, 2021: 13):

3. Teknolojik Değişim Hızı: Teknolojik gelişmeler, çalışanların yeni araçlar ve yazılımlar öğrenme ve bunları iş hayatına entegre etme ihtiyacını artırmaktadır. Teknolojideki hızlı değişim, çalışanların kendilerini sürekli güncellemeleri gerekliliği duygusu yaratabilmektedir.
4. Bilgi Yetersizliği: Yeni teknolojileri anlamada ve kullanmada yetersizlik duygusu, çalışanlarda tekno-stresin temel bir nedenlerinden biri olabilmektedir. Bu duygu,

Çalışanların işlerini düzgün bir şekilde yerine getirememe endişesi duymasına da yol açabilmektedir.

5. İş Yüğü ve Zaman Baskısı: Çalışanların teknolojik araçlar ve sistemler üzerinden çok fazla iş yapması gerekliliğı, zaman baskısı ve artan iş yüğü tekno-stresi artırabilmektedir. Çalışanlardan mesai saatleri dışında sürekli olarak çevrimiçi kalma beklentisi, işin getirdiğı yüğü daha da artırabilmektedir.
6. Gizlilik ve Güvenlik Endişeleri: Teknolojinin daha fazla veri ve bilgi akışını beraberinde getirmesi, kişisel ve özel bilgilerin güvenliğı ve gizliliğı konusunda endişelere yol açabilmektedir.
7. Özel ve İş Yaşam Dengesi: Teknoloji, alışanların özel ve iş yaşamını daha fazla iç içe geçirmelerine neden olabilmektedir. Her an ulaşılabilirlik beklentisi, özel yaşamın işe dahil olmasına ve bu durumun kişisel yaşam dengesini bozmasına yol açabilmektedir.
8. Eğitim ve Destek Eksikliği: Çalışanlara yeni teknolojileri etkili bir şekilde kullanma konusunda yeterli eğitim ve destek sağlanmaması, tekno-stresi artırabilmektedir. Çalışanlar, teknolojik araçları kullanma konusunda yeterli güvene sahip olmadıklarında stres yaşayabilmektedirler.
9. Rekabetçi Çevre: Küresel olarak rekabetçi iş ortamı, çalışanların kendilerini en son teknolojilere ayak uydurma baskısı altında hissetmeleri sonucunu doğurmaktadır. Bu durum, teknolojiyi takip etmekte güçlük çeken çalışanlarda belirsizlik ve endişeye yol açabilmektedir.

1.3.4. Sağlık Hizmetlerinde Tekno-Stresin Önemi

Tekno-stres, hızla dijitalleşen dünyada yaygın olarak karşılaşılan ve özellikle sağlık sektöründe çalışanlar üzerinde önemli etkileri nedeniyle dikkat çeken bir sorundur. Teknolojinin gelişmesi ve kullanımının artmasıyla birlikte, sağlık çalışanları hem işyerinde hem de kişisel yaşamlarında bir dizi teknolojik araçla karşı karşıya kalmaktadırlar. Ancak teknolojik araçlarla çalışmanın getirdiğı kolaylıkların yanı sıra, tekno-stres adı verilen yeni bir stres türü de ortaya çıkmıştır. Teknolojinin sağlık hizmetlerine entegrasyonu, sağlık çalışanları için yeni becerilerin öğrenilmesini, iş

akışlarının değişmesini ve daha karmaşık bir çalışma ortamının oluşmasını gerektirmektedir. Hizmet sunum süreçleri sırasında sağlık çalışanları, teknolojinin getirdiği zorluklarla karşılaştıklarında stres duyabilmektedirler (Bulut vd., 2023: 224). Teknolojinin hızla değişen doğası ve güncellenen bilişim sistemleri, sağlık çalışanlarının sürekli olarak kendilerini güncel tutma ve yeni cihazlara uyum sağlama baskısı altında olmalarına neden olabilmektedir. Ayrıca, teknolojik araçların kullanımında yaşanan aksaklıklar, bilgi güvenliği endişeleri ve aşırı bilgi yükü gibi faktörler de tekno-stresin artmasına katkıda bulunabilmektedir. Özellikle tekno-stres, sağlık çalışanlarının hatalı kararlar almasına ve hasta bakımında kalite kaybına yol açabilmektedir. Sağlık sisteminin sürdürülebilirliği açısından önem taşıyan teknoloji, diğer yandan beraberinde getirdiği stres nedeniyle bir tehdit oluşturabilmektedir

İKİNCİ BÖLÜM: YÖNTEM

İkinci bölümde araştırmanın yöntemi, amacı, türü, hipotezleri, modeli, evreni, örnekleme, veri toplama aracı, analizi, varsayımları, sınırlılıkları, etik boyutu bağlamında detaylı bilgiler sunulmuştur.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Türü

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık, iş tatmini ve tekno-stres düzeylerini belirlemek, sosyodemografik özelliklerine göre farklılıkları ortaya koymak, psikolojik sağlamlık, iş tatmini ve tekno-stres arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Açıklayıcı ve kesitsel nitelikteki araştırmada, nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir.

2.2. Araştırmanın Hipotezleri

H1. Katılımcıların tekno-stres düzeyi;

H1a. Yaşa, H1b. Cinsiyete, H1c. Gelir düzeyine, H1d. Medeni durumuna H1e. Eğitim durumuna, H1f. Çalışılan birime, H1g. Mesleğe, H1h. Çalışma süresine, H1i. Teknoloji kullanım yeterlilik derecesine, H1i. Teknoloji kullanım sıklığına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir.

H2. Katılımcıların tekno-iş yükü alt boyutu düzeyi;

H2a. Yaşa, H2b. Cinsiyete, H2c. Gelir düzeyine, H2d. Medeni durumuna H2e. Eğitim durumuna, H2f. Çalışılan birime, H2g. Mesleğe, H2h. Çalışma süresine, H2i. Teknoloji kullanım yeterlilik derecesine, H2i. Teknoloji kullanım sıklığına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir.

H3. Katılımcıların tekno-karmaşıklık alt boyutu düzeyi;

H3a. Yaşa, H3b. Cinsiyete, H3c. Gelir düzeyine, H3d. Medeni durumuna H3e. Eğitim durumuna, H3f. Çalışılan birime, H3g. Mesleğe, H3h. Çalışma süresine, H3i. Teknoloji kullanım yeterlilik derecesine, H3i. Teknoloji kullanım sıklığına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir.

H4. Katılımcıların tekno-belirsizlik alt boyutu düzeyi;

H4a. Yaşı, H4b. Cinsiyete, H4c. Gelir düzeyine, H4d. Medeni durumuna H4e. Eğitim durumuna, H4f. Çalışılan birime, H4g. Mesleğe, H4h. Çalışma süresine, H4i. Teknoloji kullanım yeterlilik derecesine, H4i. Teknoloji kullanım sıklığına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir.

H5. Katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeyi;

H5a. Yaşı, H5b. Cinsiyete, H5c. Gelir düzeyine, H5d. Medeni durumuna H5e. Eğitim durumuna, H5f. Çalışılan birime, H5g. Mesleğe, H5h. Çalışma süresine, H5i. Teknoloji kullanım yeterlilik derecesine, H5i. Teknoloji kullanım sıklığına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir.

H6. Katılımcıların iş tatmini düzeyi;

H6a. Yaşı, H6b. Cinsiyete, H6c. Gelir düzeyine, H6d. Medeni durumuna H6e. Eğitim durumuna, H6f. Çalışılan birime, H6g. Mesleğe, H6h. Çalışma süresine, H6i. Teknoloji kullanım yeterlilik derecesine, H6i. Teknoloji kullanım sıklığına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir.

H7. Katılımcıların iş tatmini ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H8. Katılımcıların iş tatmini ile tekno-stres düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H9. Katılımcıların psikolojik sağlamlık ile tekno-stres düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

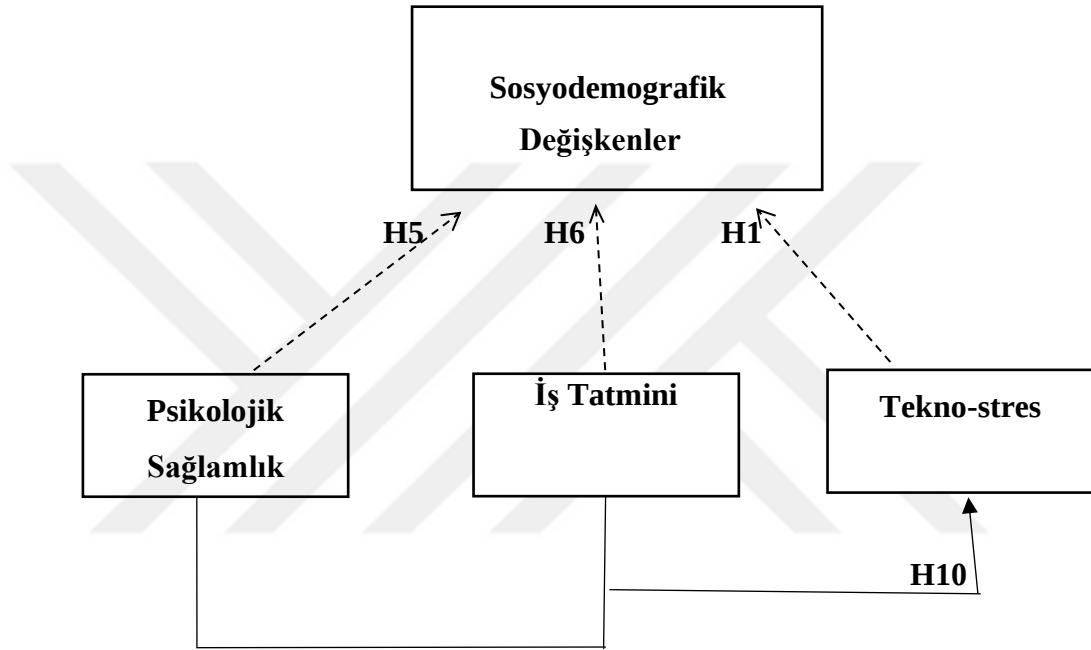
H10. İş tatmini ve psikolojik sağlamlığın tekno-stres üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

2.3. Araştırma Modeli

Araştırma modeli, araştırma amacına uygun olarak kurgulanmış olup, Şekil 1’de sunulmuştur:

→ Etki

---> Fark



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Ağrı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları (Hekim, hemşire, tıbbi sekreter, teknisyen, idari personel, yönetici ve diğer sağlık çalışanları³) oluşturmaktadır (N=1142). Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş olup; veri toplama tarihleri arasında hastanede görevli olan ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 471 sağlık çalışanı araştırmanın örneklemi oluşturmuştur. Evren büyüklüğü bilindiği için sosyal bilimlerde sıkça kullanılan

³ Sağlık memuru, perfüzyonist ve veri hazırlama kontrol işletmeni

örneklem hesaplama yöntemi kullanılmıştır (Cochran, 1977: 76; Gürbüz ve Şahin, 2018: 129). Hesaplama formülleri ve terimler aşağıda verilmiştir.

$$n = \frac{n_0}{1 + n_0/N} 287 = \frac{384,16}{1 + 384,16/1142}$$

$$n_0 = \frac{t^2 x s^2}{d^2} 384,16 = \frac{1,96^2 x 0,5^2}{0,05^2}$$

N: Evren büyüklüğü (1142),

n: Örneklem büyüklüğü,

t= Güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (0,05 için 1,96; 0,01 için 2,58 ve 0,001 için 3,28),

s= Evren için tahmin edilen standart sapma (0,5),

d=Kabul edilebilir örneklem hata payı (0,05)

Örneklem sayısı, yukarıda verilen formüle göre hesaplandığında 287 olduğu tespit edilmiştir. Anketlerin eksik doldurulması veya analiz için uygun olmaması ihtimali de göz önünde bulundurularak; hesaplanan örneklem büyüklüğünün %30'u kadar rakam örneklem sayısına eklendiğinde ($287 \times 0,30 + 287 = 373$) 373 kişiye ulaşılması yeterlidir. Analize dahil edilen veri sayısının 471 olması, örneklemin evreni yeteri kadar temsil ettiğini belirtmektedir.

2.5. Veri Toplama Araçları

Veriler, araştırmacı tarafından yüz yüze anket yöntemi ile 15 Nisan – 15 Temmuz 2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu (Ek 3) dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği, ikinci bölümde İş Tatmini Ölçeği, üçüncü bölümde Tekno-Stres Ölçeği ve dördüncü bölümde ise Kişisel Bilgi Formu yer almaktadır.

2.5.1. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

Smith vd. (2008) tarafından kişilerin psikolojik sağlamlıklarını ölçmek amacıyla geliştirilen Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Doğan (2015)

tarafından Türkçeye uyarlanmış ve geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek 5’li Likert tipinde 6 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. 5’li Likert ölçeğinde maddelerin "Hiç uygun değil" (1), "Uygun Değil" (2), "Biraz Uygun" (3), "Uygun" (4), "Tamamen Uygun" (5) olarak puanlanması istenmektedir. Ölçeğin 2, 4 ve 6. soruları ters kodlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 30, en düşük puan ise 5’tir. Ölçekten elde edilen puanların artışı yüksek psikolojik sağlamlık düzeyini gösterir. Doğan (2015) tarafından kısa psikolojik sağlamlık ölçeğinin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,83 olarak hesaplanmıştır.

2.5.2. İş Tatmini Ölçeği

İş Tatmini Ölçeği Brayfield ve Rothe (1951) tarafından 18 madde olarak geliştirilmiştir. Daha sonra Judge vd. (1998) tarafından 5 maddeye indirgenerek sadeleştirilmiştir. Tek boyuttan oluşan ölçek, Bilgin (1995) tarafından Türkçeye çevrilerek ulusal yazına kazandırılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından ölçeğin ters maddeleri olumlu hale çevrilerek gerçekleştirilmiştir. Ölçek 5’li Likert tipi olmak üzere maddeleri “Kesinlikle katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Ne katılıyorum ne katılmıyorum” (3), “Katılmıyorum” (4), “Kesinlikle katılmıyorum” (5) olarak puanlanmaktadır. Ölçekten alınan düşük puanlar, iş tatmini düzeyinin düşük; yüksek puanlar ise iş tatmini düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından iş tatmini ölçeğinin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,92 olarak hesaplanmıştır.

2.5.3. Tekno-Stres Ölçeği

Katılımcıların tekno-stres düzeyini ölçmek amacıyla Tarafdar (2007) tarafından 27 madde ve 5 boyut (tekno-yüklenme, tekno-istila, tekno-karmaşıklık, tekno-güvensizlik ve tekno-belirsizlik) olarak geliştirilen, Alam (2016) tarafından tekno-istila ve tekno-güvensizlik boyutları çıkarılarak 14 madde ve 3 boyut olarak sadeleştirilen tekno-stres ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlik güvenirliği Türen vd. (2015) tarafından 14 madde ve 3 boyut olarak sağlanmıştır. Ölçek, 5’li Likert tipi olmak üzere, maddeleri “Kesinlikle katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kararsızım” (3), “Katılıyorum” (4), “Kesinlikle katılmıyorum” (5) olarak puanlandırılmaktadır. Türen vd. (2015) tarafından

bankacılık ve havacılık sektörüne yönelik yapılan çalışmada Cronbach Alpha katsayıları sırası ile “tekno-iş yükü” için 0,91, “tekno-karmaşıklık” için 0,81, “tekno-belirsizlik” için 0,89 ve tekno-stres ölçeği için 0,85 olarak belirlenmiştir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır.

Tablo 2. Tekno-Stres Ölçeği Boyut ve Madde Dağılımları

Tekno-Stres Ölçeği Boyutları	Tekno-Stres Ölçeği Boyut Maddeleri
Tekno-iş yükü	1, 2, 3, 4, 5
Tekno-karmaşıklık	6, 7, 8, 9, 10
Tekno-belirsizlik	11, 12, 13, 14

2.5.4. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, katılımcıların sosyodemografik bilgilerinin (yaş, cinsiyet, gelir durumu, meslek, kıdem, eğitim düzeyi, teknoloji kullanma sıklığı vb.) yer aldığı 10 sorudan oluşmaktadır.

2.6. Verilerin İstatistiksel Analizi

Verilerin istatistiksel analizi için SPSS (Statistical Package for Social Science) 26.0 ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için AMOS (Analysis of Moment Structures) 24.0 paket programı kullanılmıştır. Analizden önce uç değerler ayıklanarak veriler sınıflandırılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alınmıştır. Tablo 3’e göre, ölçekler için elde edilen çarpıklık ve basıklık katsayıları +1 ve -1 değerleri arasında olduğundan normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (Leech vd., 2005: 23). Bu yüzden araştırmada parametrik testler kullanılmıştır. Sosyodemografik veriler üzerinden tanımlayıcı istatistiki analiz (yüzde, ortalama ve standart sapma) uygulanmıştır. Sosyodemografik verilerin değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi ve ANOVA analizi kullanılmıştır. İki bağımsız grup ortalamalarının karşılaştırılmasında Bağımsız Örneklem T Testi; ikiden fazla bağımsız grubun ortalamasının karşılaştırılması için ise Tek Yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon; bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemek amacıyla çoklu regresyon

analizleri yapılmıştır. Elde edilen 471 anket formunda herhangi bir kayıp veri bulunmadığından tümü analize dahil edilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Psikolojik sağlamlık	-,164	,518
İş tatmini	-,486	,722
Tekno-stres	-,110	-,486
Tekno-iş yükü boyutu	-,065	-1,166
Tekno-karmaşıklık boyutu	-,204	-,188
Tekno-belirsizlik boyutu	-,032	-,525

2.6.1. Ölçeklere Ait Doğrulamalı Faktör Analizi

DFA daha önce kullanılmış ölçeklerin özgün yapısının araştırma verileri ile doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek için kullanılmaktadır. Analiz sonucunda genellikle şu uyum iyiliği indeksleri değerlerine bakılarak karar verilmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2018: 356): CMIN değeri, p değeri, serbestlik derecesi (sd), RMSEA (Root mean square error of approximation) veya SRMR (Standardized root mean square residual), karşılaştırılmalı uyum indekslerinden biri (TLI (Tucker-lewis index), CFI (Comparative fit index), IFI (Incremental fit index), NFI (Normed fit index) vb.). Tablo 4'te genel kabul görmüş iyi ve kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri yer almaktadır (Brown, 2006: 46; Gülbüz ve Şahin, 2018: 345).

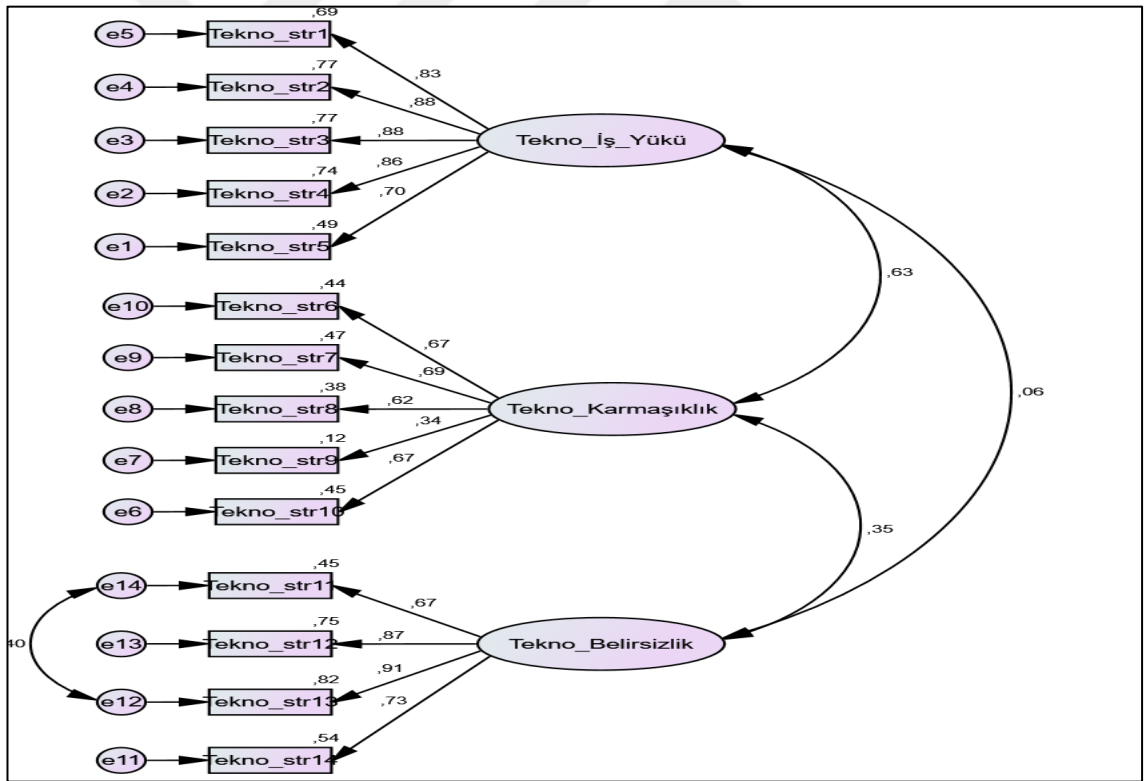
Tablo 4. Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri Değerleri

İndeks Adı	Eşik Değerleri	
	İyi Uyum	Kabul Edilebilir
CMIN\df	<3	$3 < (\chi^2/df) < 5$
RMSEA	<0,05	<0,08
CFI	>0,95	>0,90
NNFI(TLI)	>0,95	>0,90
GFI	>0,95	>0,90

Şekil 2 incelendiğinde, 3 alt boyut ve toplam 14 maddeden oluşan tekno-stres ölçeğinin (5 maddelik tekno-iş yükü, 5 maddelik tekno-karmaşıklık ve 4 maddelik tekno-belirsizlik) birinci düzey faktöriyel yapısı AMOS 24.0 paket programı ile analiz

edilmiştir. 5’li Likert ölçeğinde 471 katılımcıdan oluşan verilerin, normal dağılım göstermesi sebebi ile maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Uyum değerlerinin düzelmesi için analiz sonucunda model tarafından önerilen modifikasyon indisleri dikkate alınarak e14↔e12 hata terimleri arasında kovaryanslar oluşturulmuştur ve model tekrar analiz edilmiştir.

Tekno-stres ölçeği için yapılan birinci düzey faktöriyel analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri (χ^2 [32, N =471] =265,799; $p < 0,01$; CMIN\df = 3,641; GFI = ,923; TLI= ,931; CFI =,944; RMSEA =,075) kabul edilebilir uyum eşik değerler içerisinde olduğu gözlemlenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 345). Bu sonuçlar doğrultusunda üç faktörlü tekno-stres ölçeği, birinci düzey faktöriyel yapısının veriler ile doğrulandığı görülmektedir.

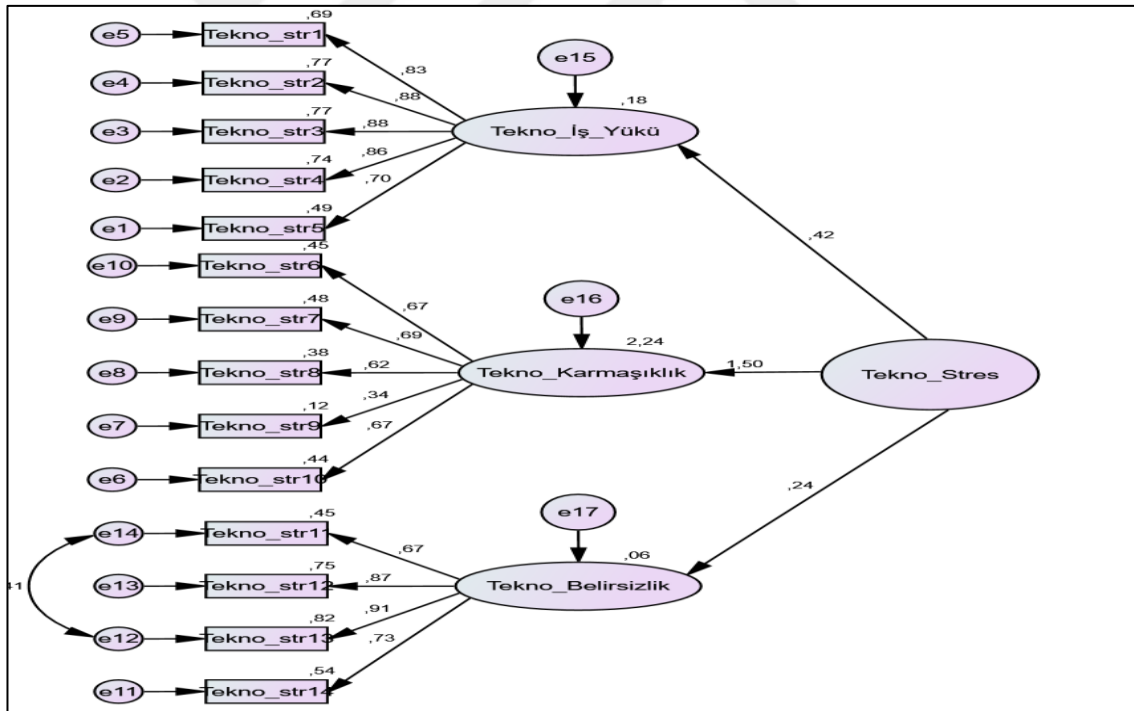


Şekil 2. Tekno-Stres Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 3 incelendiğinde, 3 alt boyut ve toplam 14 maddeden oluşan tekno-stres ölçeğinin (5 maddelik tekno-iş yükü, 5 maddelik tekno-karmaşıklık ve 4 maddelik tekno-

belirsizlik) ikinci düzey faktöriyel yapısı AMOS 24.0 paket programı ile analiz edilmiştir. 5’li Likert ölçeğinde 471 katılımcıdan oluşan verilerin, normal dağılım göstermesi sebebi ile maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Uyum değerlerinin düzelmesi için analiz sonucunda model tarafından önerilen modifikasyon indisleri dikkate alınarak e14↔e12 hata terimleri arasında kovaryanslar oluşturulmuştur ve model tekrar analiz edilmiştir.

Tekno-stres ölçeği için yapılan ikinci düzey faktöriyel analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri (χ^2 [31, N =471] =266,529; $p < 0,01$; CMIN\df = 3,602; GFI = ,923; TLI= ,932; CFI =,944; RMSEA =,074) kabul edilebilir uyum eşik değerler içerisinde olduğu gözlemlenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 345). Bu sonuçlar doğrultusunda 3 faktörlü tekno-stres ölçeğinin, ikinci düzey faktöriyel yapısının veriler ile doğrulandığı görülmektedir.

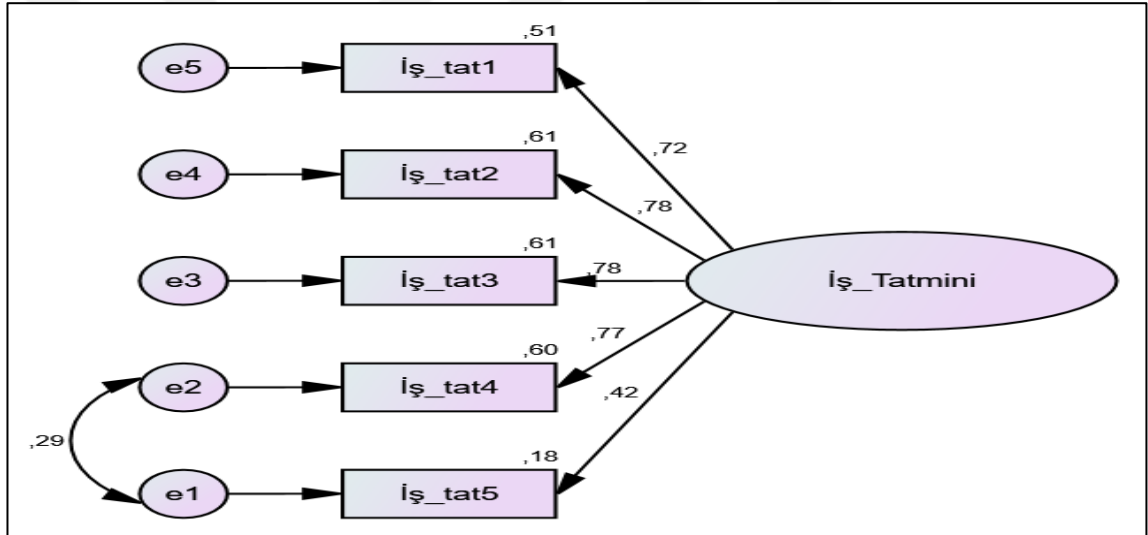


Şekil 3. Tekno-Stres Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 4 incelendiğinde, toplam 5 maddeden oluşan iş tatmini ölçeğinin tek düzey faktöriyel yapısı AMOS 24.0 paket programı ile analiz edilmiştir. 5’li Likert ölçeğinde 471 katılımcıdan oluşan verilerin, normal dağılım göstermesi sebebi ile maximum

likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Uyum değerlerinin düzelmesi için analiz sonucunda model tarafından önerilen modifikasyon indisleri dikkate alınarak e1↔e2 hata terimleri arasında kovaryanslar oluşturulmuştur ve model tekrar analiz edilmiştir.

İş tatmini ölçeği için yapılan tek düzey faktöriyel analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri (χ^2 [11, N =471] =9,019; $p<0,01$; CMIN\df = 2,255; GFI = ,993; TLI= ,986; CFI = ,994; RMSEA =,052) iyi uyum eşik değerler içerisinde olduğu gözlemlenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 345). Bu sonuçlar doğrultusunda tek faktörlü iş tatmini ölçeği, tek düzey faktöriyel yapısının veriler ile doğrulandığı görülmektedir.

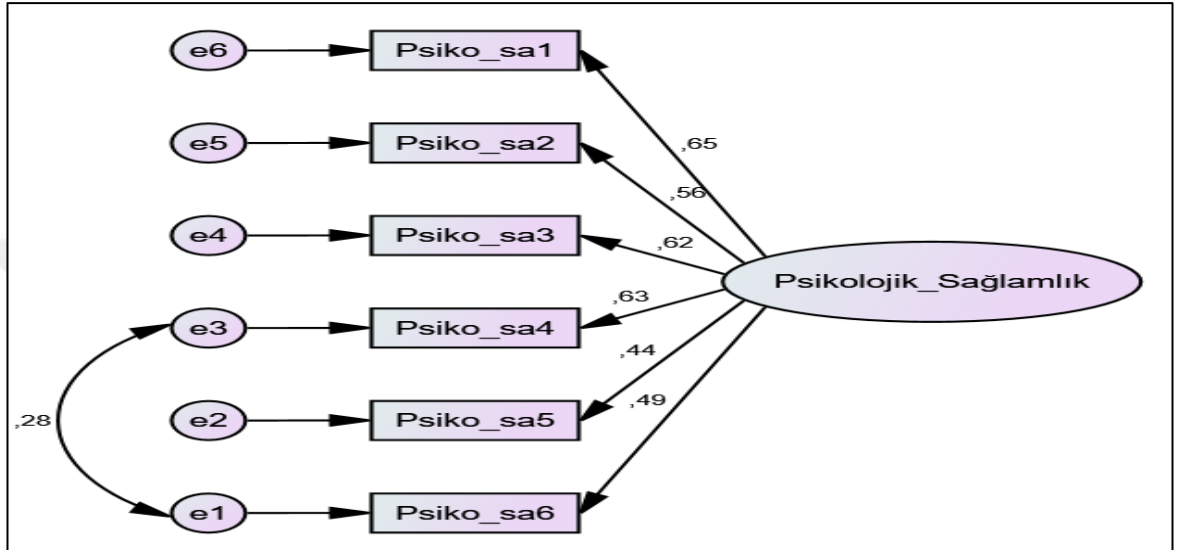


Şekil 4. İş Tatmini Ölçeği Tek Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 5 incelendiğinde, toplam 6 maddeden oluşan psikolojik sağlamlık ölçeğinin tek düzey faktöriyel yapısı analiz edilmiştir. 471 katılımcıdan oluşan verilerin, normal dağılım göstermesi sebebi ile maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Uyum değerlerinin düzelmesi için analiz sonucunda model tarafından önerilen modifikasyon indisleri dikkate alınarak e1↔e3 hata terimleri arasında kovaryanslar oluşturulmuştur ve model tekrar analiz edilmiştir.

Psikolojik sağlamlık ölçeği için yapılan tek düzey faktöriyel analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri (χ^2 [13, N =471] =17,554; $p< 0,05$; CMIN\df = 2,194;

GFI = ,987; TLI= ,967; CFI =,982; RMSEA =,050) iyi uyum eşik değerler içerisinde olduğu gözlemlenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 345). Bu sonuçlar doğrultusunda tek faktörlü psikolojik sağlamlık ölçeği, tek düzey faktöriyel yapısının veriler ile doğrulandığı görülmektedir.



Şekil 5. Psikolojik Sağlamlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

2.6.2. Ölçklere Ait Güvenirlik Analizleri

Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizleri Tablo 5'te gösterilmiştir. Güvenirliğin değerlendirilmesi için Cronbach Alpha katsayısı göz önünde bulundurulmuştur. Çalışmadaki ölçeklerin Cronbach Alpha katsayılarının 0,70'in üzerinde olduğu, bu nedenle güvenirliğin sağlandığı anlaşılmaktadır. $0,00 < a < 0,40$ arasındaki değerler güvenilir olmadığı, $0,40 < a < 0,60$ arasındaki değerler düşük güvenirlığe sahip olduğu, $0,60 < a < 0,80$ arasındaki değerler oldukça güvenilir olduğu, $0,80 < a < 1,00$ arasındaki değerler ise yüksek güvenirlığe sahip olduğu anlamına gelmektedir (Özdamar, 2002: 522). Analiz sonucuna göre “psikolojik sağlamlık ölçeğinin” oldukça güvenilir, “iş tatmini ölçeği”, “tekno-stres ölçeği” ve “tekno-iş yükü” ile “tekno-belirsizlik” alt boyutlarının yüksek düzeyde güvenilir, “tekno-karmaşıklık” alt boyutunun ise oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri

Ölçekler	Cronbach Alfa Katsayısı	Madde Sayısı
Psikolojik Sağlamlık	,749	6
İş Tatmini	,826	5
Tekno-stres	,853	14
Tekno-iş Yüğü Boyutu	,916	5
Tekno-karmaşıklık Boyutu	,717	5
Tekno-belirsizlik Boyutu	,859	4

2.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları mevcuttur:

- Araştırmadan elde edilen veriler, Ağrı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan sağlık çalışanları ile sınırlıdır. Bu yüzden araştırma sonuçları tüm Türkiye'deki hastaneler ve sağlık çalışanları için genellenemez.
- Araştırma belli bir zaman aralığında gerçekleştirildiğinden sonuçlar zaman içinde farklılık gösterebilmektedir. Farklı zamanda aynı örnekleme aynı anket uygulandığında sonuçlar farklılık gösterebilir.
- Veri toplama esnasında hastanede görev alan güvenlik görevlileri ve temizlik personelinin teknoloji kullanımları düşük düzeyde olduğundan araştırmaya araştırmaya dahil edilmemiştir.

2.8. Araştırmanın Varsayımları

Katılımcıların, anket sorularını tarafsız ve bilinçli bir şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.

2.9. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırma için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan etik kurul onayı (Tarih: 05.10.2022, Karar No: GO 2022/10) (Ek-1) alınmıştır. Ayrıca araştırmanın uygulanabilmesi için Ağrı İl Sağlık Müdürlüğü ve Ağrı Eğitim Araştırma Hastanesinden kurum izni alınmıştır (Tarih:15.03.2023, Sayı: 94) (Ek-2). Araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirileceği belirtilmiştir. Araştırmadaki ölçeklerin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapan yazarlardan ölçeklerin kullanımı için e-posta yoluyla izin alınmıştır (Ek 4).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR

Bu çalışmada elde edilen veriler analiz edildiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

3.1. Ölçeklere İlişkin Bulgular

Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı bulgulara Tablo 6’da yer verilmiştir. Psikolojik sağlamlık ölçeği maddelerinden alınan en düşük puan 1; en yüksek puan ise 5’tir. Ölçeğin ortalama puanı 3,16’dır. İş tatmini ölçeği maddelerinden alınan en düşük puan 1; en yüksek puan ise 5’tir. Ölçeğin ortalama puanı 3,57’dir. Tekno-stres ölçeği maddelerinden alınan en düşük puan 1; en yüksek puan ise 5’tir. Tekno-stres ölçeğinin toplam ortalama puanı 2,83’tür ve en yüksek ortalama tekno-iş yükü alt boyutunda görülmüştür.

Tablo 6. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Minimum	Maximum
Psikolojik Sağlamlık	3,16	,63604	,405	1	5
İş Tatmini	3,57	,72262	,522	1	5
Tekno-stres	2,83	,62060	,385	1	5
Tekno-iş yükü	2,92	,96662	,934	1	5
Tekno-karmaşıklık	2,79	,70646	,499	1	5
Tekno-belirsizlik	2,78	,85380	,729	1	5

3.2. Katılımcılara Yönelik Tanımlayıcı Bulgular

Katılımcılara yönelik sosyodemografik bilgilere göre yaş ortalamasının 31 olduğu; katılımcıların minimum 19, maksimum ise 58 yaşındaki bireylerden oluştuğu tespit edilmiştir. Tablo 7 incelendiğinde; katılımcıların 168 (%35,7)’inin 19-27 yaş, 187 (%39,7)’sinin 28-36 yaş, 116 (%24,6)’sının 37-58 yaş; 255 (%54,1)’inin kadın, 216 (%45,9)’sının erkek; 255 (%54,1)’inin evli, 216 (%45,9)’sının bekar olduğu görülmüştür.

Katılımcıların gelirleri ve eğitim durumları incelendiğinde 223 (%47,3)’ünün 14.001₺-16.000₺ arası, 189 (%40,1)’unun 16.001₺ ve üzeri, 59 (%12,5)’ünün 14.000₺ ve altı ücret aldığı; 275 (%58,4)’inin lisans ve üzeri, 196 (%41,6)’sının ön lisans ve altı eğitim düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların 124 (%26,3)'ünün diğer birimlerde (laboratuvar, eczane, röntgen, diyaliz), 124 (%26,3)'ünün servislerde, 101 (%21,4)'inin polikliniklerde, 67 (%14,2)'sinin yoğun bakım ve ameliyathanede, 55 (%11,7)'inin acil serviste çalıştığı belirlenmiştir.

Katılımcıların meslek dağılımları incelendiğinde 129 (%27,4)'unun hemşire, 92 (%19,5)'sinin tıbbi sekreter, 83 (%17,6)'ünün doktor, 79 (%16,8)'unun diğer sağlık çalışanı (sağlık memuru, perfüzyonist, veri hazırlama kontrol işletmeni), 50 (%10,6) 'sinin teknik personel 38 (%8,1)'inin ise idari personel olarak görev yapmakta olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların 180 (%38,2)'inin 4-7 yıl arası, 160 (%34,0)'ının 8 yıl ve üzeri, 131 (%27,8)'inin 0-3 yıl arası çalışma süresine sahip olduğu tespit edilmiştir. Teknoloji kullanım becerisi açısından katılımcıların 216 (%45,9)'sının yeterli, 169 (%35,9)'unun kısmen yeterli, 86 (%18,3)'sının yeterli değil cevabını verdiği görülmüştür. Teknoloji kullanım sıklığı açısından ise katılımcıların 325 (%69,0)'inin sık sık, 98 (%20,8)'inin nadiren, 48 (%10,2)'inin pek fazla kullanmam cevabını verdiği tespit edilmiştir.

Tablo 7. Katılımcılara Yönelik Sosyodemografik Bilgiler

DEĞİŞKEN	KATEGORİ	FREKANS	YÜZDE
Yaş	19-27 yaş	168	35,7
	28-36 yaş	187	39,7
	37-58 yaş	116	24,6
Cinsiyet	Kadın	255	54,1
	Erkek	216	45,9
Gelir Durumu ⁴	14.000₺ ve altı	59	12,5
	14.001₺-16.000₺ arası	223	47,3
	16.001₺ ve üzeri	189	40,2
Medeni Durum	Evli	255	54,1
	Bekar	216	45,9
Eğitim Durumu	Ön lisans ve altı	196	41,6
	Lisans ve üzeri	275	58,4
Çalışılan Birim	Acil servis	55	11,7
	Ameliyathane/Yoğun Bakım	67	14,3
	Servis	124	26,3
	Poliklinik	101	21,4
	Diğer Birimler	124	26,3
Meslek	Doktor	83	17,6
	Hemşire	129	27,4
	Tıbbi sekreter	92	19,5
	İdari personel	38	8,1
	Teknik personel	50	10,6
	Diğer Sağlık Çalışanları	79	16,8
Çalışma Süresi	0-3 yıl	131	27,8
	4-7 yıl	180	38,2
	8 yıl ve üzeri	160	34,0
Teknoloji Kullanım Yeterlilik Derecesi	Yeterli Değil	86	18,3
	Kısmen Yeterli	169	35,9
	Yeterli	216	45,8
Teknoloji Kullanım Sıklığı	Sık Sık Kullanırım	325	69,0
	Nadiren	98	20,8
	Pek Fazla Kullanmam	48	10,2

3.3. Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi Sonuçları

Katılımcıların sosyodemografik bilgilerinin, tekno-stres, iş tatmini ve psikolojik sağlamlık düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla t- testi kullanılmıştır.

Tablo 8’de t-testi analizine dair bulgular incelendiğinde katılımcıların cinsiyete göre tekno-stres düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H1b hipotezi reddedilmiştir.

⁴ Verilerin toplandığı zaman aralığında net asgari ücret 8.506₺’dir.

Katılımcıların medeni durumuna göre tekno-stres düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). *Evli* olan katılımcıların tekno-stres düzeyinin, *bekar* olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. H1d hipotezi desteklenmektedir.

Katılımcıların eğitim durumuna göre tekno-stres düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). *Lisans ve üzeri* eğitim durumuna sahip olanların tekno-stres düzeyinin, *ön lisans ve altı* eğitim durumuna sahip kişilerden daha yüksek olduğu görülmüştür. H1e hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 8. Bazı Değişkenlere Göre Tekno-Strese Ait Puanlar

Değişkenler	Gruplar	n	Ort.	SS	Levene's Testi		t		
					F	p	t	df	p
Cinsiyet	Kadın	255	2,82	,62749	,488	,485	-,309	459,428	,758
	Erkek	216	2,84	,61369					
Medeni Durum	Evli	255	2,91	,57801	3,239	,073	3,136	432,548	,002
Eğitim Durumu	Bekar	216	2,73	,65572	7,838	,005	2,003	453,013	,046
	Ön lisans ve altı	196	2,90	,56285					
	Lisans ve üzeri	275	2,78	,65564					

Tablo 9'da yapılan t-testi analizi sonucu incelendiğinde katılımcıların cinsiyete göre tekno-stres alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H2b, H3b ve H4b hipotezleri reddedilmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına göre tekno-iş yükü alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H2d hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre “tekno-karmaşıklık” ve “tekno-belirsizlik” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). İki boyutta da *evli* katılımcıların, tekno-karmaşıklık ve tekno-belirsizlik düzeyleri *bekar* katılımcılardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. H3d ve H4d hipotezleri desteklenmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna göre tekno-iş yükü ve tekno-belirsizlik alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H2e ve H4e hipotezleri reddedilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumuna göre “tekno-karmaşıklık” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). *Ön lisans ve altı* eğitim durumuna sahip kişilerin tekno-karmaşıklık düzeyinin, *lisans ve üzeri* eğitim durumu sahip kişilerden daha yüksek olduğu görülmüştür. H3e hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 9. Bazı Değişkenlere Göre Tekno-Stres Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Puanlar

Alt Boyutlar	Değişkenler	Gruplar	n	Ort.	SS	Levene's Testi		t		
						F	p	t	df	p
Tekno-iş yükü	Cinsiyet	Kadın	255	2,91	,98011	,119	,730	-,091	460,209	,928
		Erkek	216	2,92	,95271					
	Medeni Durum	Evli	255	2,98	,93317	,124	,146	1,576	444,166	,116
		Bekar	216	2,84	1,00152					
	Eğitim Durumu	Ön lisans ve altı	196	2,99	,90842	,158	,042	1,473	443,272	,141
		Lisans ve üzeri	275	2,86	1,00414					
Tekno-karmaşıklık	Cinsiyet	Kadın	255	2,75	,74150	4,126	,043	-1,092	467,665	,275
		Erkek	216	2,83	,66234					
	Medeni Durum	Evli	255	2,89	,67179	,589	,443	3,586	442,487	,000
		Bekar	216	2,66	,72715					
	Eğitim Durumu	Ön lisans ve altı	196	2,91	,65604	,897	,169	3,117	444,396	,001
		Lisans ve üzeri	275	2,70	,72922					
Tekno-belirsizlik	Cinsiyet	Kadın	255	2,80	,81611	1,738	,188	,472	439,193	,637
		Erkek	216	2,76	,89774					
	Medeni Durum	Evli	255	2,85	,83893	,098	,754	,022	451,478	,044
		Bekar	216	2,69	,86505					
	Eğitim Durumu	Ön lisans ve altı	196	2,76	,79987	,441	,036	,356	444,936	,722
		Lisans ve üzeri	275	2,79	,89150					

Tablo 10’de yer alan t-testi analizine dair puanlar incelendiğinde katılımcıların cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumuna göre psikolojik sağlamlık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H5b, H5d, H5e hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 10. Bazı Değişkenlere Göre Psikolojik Sağlamlığa Ait Puanlar

Değişkenler	Gruplar	n	Ort.	SS	Levene’s Testi		t		
					F	p	t	df	p
Cinsiyet	Kadın	255	3,20	,63443	,059	,808	1,697	456,170	,090
	Erkek	216	3,10	,63517					
Medeni Durum	Evli	255	3,12	,60422	3,371	,067	-1,556	437,605	,124
	Bekar	216	3,21	,66970					
Eğitim Durumu	Ön lisans ve altı	196	3,11	,65128	,143	,705	-1,379	408,986	,172
	Lisans ve üzeri	275	3,19	,62390					

Tablo 11’de t-testi analizine dair puanlar incelendiğinde katılımcıların medeni durumuna ve eğitim durumuna göre iş tatmini düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılığa göre bekar katılımcıların iş tatmini düzeyi evli katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. H6d hipotezi desteklenmektedir. Lisans ve üzeri eğitim durumuna sahip katılımcıların iş tatmini düzeyi ön lisans ve altı eğitim durumuna sahip katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. H6e hipotezi desteklenmektedir. Katılımcıların cinsiyetine göre iş tatmini düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H6b hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 11. Bazı Değişkenlere Göre İş Tatminine Ait Puanlar

Değişkenler	Gruplar	n	Ort.	SS	Levene’s Testi		t		
					F	p	t	df	p
Cinsiyet	Kadın	255	3,61	,73456	,003	,959	1,304	461,393	,193
	Erkek	216	3,52	,70706					
Medeni Durum	Evli	255	3,49	,75831	1,935	,165	-	468,243	,012
	Bekar	216	3,66	,66847			2,525		
Eğitim Durumu	Ön lisans ve altı	196	3,44	,76962	5,545	,019	-	84,747	,002
	Lisans ve üzeri	275	3,66	,67423			3,166		

3.4. Tek Yönlü ANOVA Analizi Sonuçları

Katılımcılara ait sosyodemografik bilgilere göre tekno-stres, psikolojik sağlamlık ve iş tatmini düzeylerinde farklılığı belirlemek için tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır.

Bazı değişkenlere göre tekno-stres düzeyinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi kullanılmıştır. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla post-hoc testi yapılmıştır. Varyansların homojen dağılım gösterdiği durumlarda post-hoc testlerinden bonferroni, homojen dağılım göstermediğinde ise games-howell testi kullanılmıştır.

Tablo 12 incelendiğinde katılımcıların yaşına göre tekno-stres düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bonferroni testi bulgularına göre tekno-stres düzeyinde 19-27 yaş ve 37-58 yaş arasında farklılık olduğu belirlenmiştir. Farklılığa göre *37-58 yaş arasında olanların tekno-stres düzeyinin, 19-27 yaş arasında olanlara göre daha yüksek olduğu* ortaya çıkmıştır. H1a hipotezi desteklenmektedir.

Katılımcıların gelir durumuna göre tekno-stres düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Bonferroni testi bulgularına göre tekno-stres düzeyinde *14.000₺ ve altı gelir durumuna sahip katılımcılar ve 14.001₺-16.000₺ arası gelir durumuna sahip katılımcılar arasında farklılık olduğu* bulunmuştur. Farklılığa göre *14.001₺-16.000₺ arası gelir durumuna sahip katılımcıların tekno-stres düzeyi, 14.000₺ ve altı gelir durumuna sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu* tespit edilmiştir. Benzer şekilde *14.000₺ ve altı gelir durumuna sahip katılımcılar ve 16.001₺ ve üzeri gelir durumuna sahip katılımcılar arasında farklılık olduğu* görülmüştür. Farklılığa göre *16.001₺ ve üzeri gelir durumuna sahip katılımcıların tekno-stres düzeyi, 14.000₺ ve altı gelir durumuna sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu* tespit edilmiştir. H1c hipotezi desteklenmektedir.

Katılımcıların çalıştığı birime göre tekno-stres düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcıların çalıştığı birime göre tekno-stres düzeylerinde istatistik açıdan farklılığın olduğu ancak önemli derecede olmadığı görülmüştür. H1f hipotezi desteklenmektedir.

Katılımcıların mesleklerine göre ise tekno-stres düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H1g reddedilmiştir. Katılımcıların teknoloji kullanım yeterliliğine göre tekno-stres düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bonferroni testi bulgularına göre tekno-stres düzeyinde yeterli değil-kısmen yeterli, yeterli değil-yeterli ve kısmen yeterli-yeterli grupları arasında, farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklılığa göre teknoloji kullanım yeterliliği sorusuna *yeterli değil* cevabını veren katılımcıların tekno-stres düzeyi; *kısmen yeterli* cevabını veren katılımcılardan daha yüksek olduğu; ayrıca *kısmen yeterli ve yeterli değil* cevabını veren katılımcıların tekno-stres düzeyinin de *yeterli* cevabını veren katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. H1i hipotezi desteklenmektedir.

Katılımcıların çalışma süresine göre tekno-stres düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bonferroni testi bulgularına göre çalışma süresi 0-3 yıl ve 4-7 yıl olan katılımcılar ile çalışma süresi 0-3 yıl ve 8 yıl üzeri olan katılımcıların tekno-stres düzeylerinde farklılık tespit edilmiştir. Farklılığa göre çalışma süresi 4-7 yıl ve 8 yıl ve üzeri olan katılımcıların tekno-stres düzeyi; çalışma süresi 0-3 yıl olan katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. H1h hipotezi desteklenmektedir. Katılımcıların teknoloji kullanım sıklığına göre tekno-stres düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H1i hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 12. Bazı Değişkenlerin Tekno-Stres Ölçeğine Göre Tek Yönlü ANOVA Analizi

Değişkenler	Gruplar	N	Ort.	SS	ANOVA F Test		
					F	p	Fark
Yaş	19-27 yaş(1)	168	2,75	62737	4,689	,010	3>1
	28-36 yaş(2)	187	2,81	61593			
	37-58 yaş(3)	116	2,97	59834			
Gelir Durumu	14.000₺ ve altı(1)	59	2,48	,66602	11,461	,000	2>1 3>1
	14.001₺-16.000₺(2)	223	2,89	,56764			
	16.001₺ ve üzeri(3)	189	2,87	,63291			
Çalışılan Birim	Acil servis(1)	55	2,73	,57853	2,608	,035	
	Yoğun bakım ve ameliyathane(2)	67	3,03	,68572			
	Servis(3)	124	2,78	,71061			
	Poliklinik(4)	101	2,78	,56985			
	Diğer birimler (5)	124	2,86	,52082			
Meslek	Doktor(1)	83	2,76	,61977	1,937	,087	
	Hemşire(2)	129	2,77	,65203			
	Tıbbi sekreter(3)	92	2,84	,64147			
	İdari personel(4)	38	3,10	,59640			
	Teknik personel(5)	50	2,84	,62112			
	Diğer sağlık personeli(6)	79	2,86	,52989			
Teknoloji Kullanımında Yeterlilik Derecesi	Yeterli değil(1)	86	3,14	,59313	18,133	,000	1>2 1,2>3
	Kısmen yeterli (2)	169	2,88	,63277			
	Yeterli(3)	216	2,68	,58749			
Çalışma Süresi	0-3 yıl(1)	131	2,68	,65698	5,755	,003	2,3>1
	4-7 yıl(2)	180	2,87	,58865			
	8 yıl ve üzeri(3)	160	2,91	,60677			
Teknoloji Kullanım Sıklığı	Sık sık kullanım(1)	325	2,80	,61920	1,687	,186	
	Nadiren kullanım(2)	98	2,89	,64691			
	Pek fazla kullanmam(3)	48	2,94	,56315			

Tablo 13’te tek yönlü ANOVA analizi bulguları incelendiğinde katılımcıların yaşına göre “teknolojik karmaşıklık” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bonferroni testi bulgularına göre gruplar arasındaki farklılığın 19-27 yaş ile 37-58 yaş; 28-36 yaş ile 37-58 yaş arasında olduğu belirlenmiştir. Farklılığa göre *37-58 yaş arasında olanların teknolojik karmaşıklık düzeyinin, 19-27 yaş arasında ve 28-36 yaş arasında olanlara göre daha yüksek olduğu* ortaya çıkmıştır. H3a hipotezi desteklenmektedir. Katılımcıların yaşına göre teknolojik iş yükü ve teknolojik belirsizlik alt

boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H2a ve H4a hipotezleri reddedilmiştir.

Katılımcıların gelir durumuna göre tekno-iş yükü, tekno-belirsizlik ve tekno-karmaşıklık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bonferroni testi bulgularına göre 14.000₺ ve altı gelir durumuna sahip katılımcılar ile 14.001₺ ve 16.000₺ arası gelir durumuna sahip katılımcılar arasında tekno-iş yükü düzeyinde anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Farklılığa göre *14.001₺ ve 16.000₺ arası* gelir durumuna sahip katılımcıların tekno-iş yükü düzeyi, *14.000₺ ve altı* gelir durumuna sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 14.001₺ ve 16.000₺ arası gelir durumuna sahip katılımcılar ile 16.001₺ ve üzeri gelir durumuna sahip katılımcılar arasında tekno-iş yükü alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. *14.001₺ ve 16.000₺ arası* gelir durumuna sahip katılımcıların tekno-iş yükü düzeyi, *16.001₺ ve üzeri* gelir durumuna sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. H2c hipotezi desteklenmektedir.

Bonferroni testi bulgularına göre 14.000₺ ve altı gelir durumuna sahip katılımcılar ile 16.001₺ ve üzeri gelir durumuna sahip katılımcılar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Farklılığa göre *16.001₺ ve üzeri* gelir durumuna sahip katılımcıların tekno-belirsizlik düzeyi, *14.000₺ ve altı* gelir durumuna sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. H3c hipotezi desteklenmektedir.

Games-howell testi bulgularına göre tekno-karmaşıklık düzeyinde, 14.000₺ ve altı gelir durumuna sahip katılımcılar ile 14.001₺ ve 16.000₺ arası gelir durumuna sahip katılımcılar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Farklılığa göre *14.001₺ ve 16.000₺ arası* gelir durumuna sahip katılımcıların tekno-karmaşıklık düzeyi, *14.000₺ ve altı* gelir durumuna sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde 14.000₺ ve altı gelir durumuna sahip katılımcılar ile 16.001₺ ve üzeri gelir durumuna sahip katılımcılar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Farklılığa göre *16.001₺ ve üzeri* gelir durumuna sahip katılımcıların tekno-karmaşıklık düzeyi, *14.000₺ ve altı* gelir durumuna sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. H4c hipotezi desteklenmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları birime göre tekno-belirsizlik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bonferroni testi bulgularına göre yoğun bakım ve ameliyathane ile servis biriminde çalışanlar arasında farklılık tespit edilmiştir. Farklılığa göre *yoğun bakım ve ameliyathanede* çalışan katılımcıların tekno-belirsizlik düzeyi, *serviste* çalışan katılımcılara göre daha yüksektir. H4f hipotezi desteklenmektedir. Katılımcıların çalıştıkları birime göre tekno-iş yükü ve tekno-karmaşıklık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H2f ve H3f hipotezleri reddedilmiştir. Katılımcıların mesleğine göre tekno-stres alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H2g, H3g ve H4g hipotezleri reddedilmiştir.

Katılımcıların teknoloji kullanım yeterlilik derecesine göre tekno-iş yükü ve tekno-karmaşıklık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Games-howell testi bulgularına göre yeterli değil ile kısmen yeterli ve yeterli değil ile yeterli grupları arasında farklılık tespit edilmiştir. Farklılığa göre teknoloji kullanım yeterliliği sorusuna *yeterli değil* cevabı veren katılımcıların tekno-iş yükü düzeyi, *kısmen yeterli* cevabına veren katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde *yeterli değil* cevabını veren katılımcıların tekno-iş yükü düzeyi, *yeterli* cevabını veren katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. H21 hipotezi desteklenmektedir.

Bonferroni testi bulgularına göre teknoloji kullanım yeterliliği sorusuna yeterli değil cevabı veren katılımcıların tekno-karmaşıklık düzeyi, kısmen yeterli cevabına veren katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde *yeterli değil* ve *kısmen yeterli* cevabını veren katılımcıların tekno-karmaşıklık düzeyi, yeterli cevabını veren katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. H31 hipotezi desteklenmektedir.

Katılımcıların teknoloji kullanım yeterlilik derecesine göre tekno-belirsizlik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. H41 hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların çalışma süresine göre tekno-karmaşıklık ve tekno-belirsizlik alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bonferroni testi

bulgularına göre çalışma süresi, 0-3 yıl ve 8 yıl ve üzeri olan katılımcılar arasında tekno-karmaşıklık düzeyinde farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılığa göre çalışma süresi *8 yıl ve üzeri* olan katılımcıların tekno-karmaşıklık düzeyi çalışma süresi *0-3 yıl* olan katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. H3h hipotezi desteklenmektedir.

Benzer şekilde tekno-belirsizlik düzeyinde de çalışma süresi *8 yıl ve üzeri* olan katılımcıların tekno-belirsizlik düzeyi, çalışma süresi *0-3 yıl* olan katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. H4h hipotezi desteklenmektedir. Katılımcıların çalışma süresine göre tekno-iş yükü alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. H2h hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların teknoloji kullanım sıklığına göre tekno-karmaşıklık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bonferroni testi bulgularına göre teknoloji kullanım sıklığında sık sık kullanan ve pek fazla kullanmayan katılımcılar arasında tekno-karmaşıklık düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığa göre teknolojiyi *pek fazla kullanmayan* katılımcıların tekno-karmaşıklık düzeyi, teknolojiyi *sık sık kullanan* katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. H3i hipotezi desteklenmektedir. Katılımcıların teknoloji kullanım sıklığına göre tekno-iş yükü ve tekno-belirsizlik alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. H2i ve H4i hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 13. Bazı Değişkenlere Göre Tekno-Stres Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Tek Yönlü ANOVA Analizi

Değişkenler	Gruplar	N	Tekno-iş yükü		Tekno-karmaşıklık		Tekno-belirsizlik	
			Ort±ss	Fark	Ort±ss	Fark	Ort±ss	Fark
Yaş	19-27 yaş	168	2,88±0,99		2,68±0,73	3>1,2	2,68±0,82	
	28-36 yaş	187	2,87±0,97		2,75±0,67		2,81±0,89	
	37-58 yaş	116	3,04±0,90		3,00±0,68		2,87±0,81	
	F		1,203		7,513		2,043	
	P		,301		,001		,131	
Gelir Durumu	14.000₺ ve altı(1)	59	2,39±0,94		2,49±0,87		2,58±0,83	
	14.001₺-16.000₺(2)	223	3,10±0,95		2,82±0,66		2,73±0,81	
	16.001₺ ve üzeri(3)	189	2,86±0,92	2>1,3	2,84±0,68	2,3>1	2,90±0,89	3>1
	F		13,950		6,144		4,073	
	P		,000		,002		,018	
Çalışılan Birim	Acil servis(1)	55	2,77±0,90		2,75±0,70		2,65±0,93	
	Yoğun bakım ve ameliyathane(2)	67	3,05±0,97		2,98±0,70		3,06±0,83	
	Servis(3)	124	3,01±1,10		2,68±0,74		2,61±0,81	2>3
	Poliklinik(4)	101	2,81±0,88		2,76±0,71		2,76±0,88	
	Diğer birimler(5)	124	2,90±0,90		2,83±0,65		2,86±0,79	
	F		1,241		2,168		3,755	
	P		,292		,072		,005	
Meslek	Doktor	83	2,87±0,93		2,71±0,64		2,69±0,90	
	Hemşire	129	2,88±0,96		2,71±0,73		2,72±0,88	
	Tıbbi sekreter	92	3,01±0,97		2,78±0,73		2,70±0,81	
	İdari personel	38	3,15±0,96		3,00±0,62		3,17±0,89	
	Teknik personel	50	2,83±1,02		2,80±0,71		2,88±0,79	
	Diğer sağlık çalışanı	79	2,85±0,95		2,90±0,70		2,81±0,78	
	F		0,828		1,637		2,222	
Teknoloji Kullanımda Yeterlilik Derecesi	Yeterli değil(1)	86	3,28±0,79		3,16±0,63		2,94±0,84	
	Kısmen yeterli(2)	169	2,91±0,96	1>2,3	2,91±0,76	1>2 1,2>3	2,81±0,81	
	Yeterli(3)	216	2,77±1,00		2,57±0,65		2,71±0,95	
	F		8,555		26,015		2,070	
	P		,000		,000		,127	
Çalışma Süresi	0-3 yıl(1)	131	2,81±1,03		2,60±0,76		2,61±0,86	
	4-7 yıl(2)	180	2,97±0,93		2,79±0,65	3>1	2,83±0,88	3>1
	8 yıl ve üzeri(3)	160	2,94±0,93		2,94±0,68		2,85±0,79	
	F		1,093		8,475		3,590	
	P		,336		,000		,028	
Teknoloji Kullanım Sıklığı	Sık sık kullanım(1)	325	2,92±0,99		2,73±0,69		2,73±0,86	3>1
	Nadiren kullanım(2)	98	2,87±0,91		2,86±0,72	3>1	2,94±0,88	
	Pek fazla kullanmam(3)	48	2,98±0,86		3,02±0,71		2,79±0,79	
	F		0,213		4,415		2,259	
	P		,808		,015		,156	

Tablo 14’te verilen tek yönlü ANOVA analizi bulguları incelendiğinde katılımcıların yaş değişkenine göre psikolojik sağlamlık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H5a hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların gelir durumuna göre psikolojik sağlamlık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H5c hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların çalıştıkları birime göre psikolojik sağlamlık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H5f hipotezi reddedilmiştir. Katılımcıların mesleğine göre psikolojik sağlamlık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H5g hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların teknoloji kullanım yeterlilik derecesine göre psikolojik sağlamlık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H5i hipotezi reddedilmiştir. Katılımcıların çalışma süresine göre psikolojik sağlamlık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H5h hipotezi reddedilmiştir. Katılımcıların teknoloji kullanım sıklığına göre psikolojik sağlamlık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H5i hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 14. Bazı Değişkenlerin Psikolojik Sağlamlık Ölçeğine Göre Tek Yönlü ANOVA Analizi

Değişkenler	Gruplar	N	Ort.	SS	ANOVA\F Test	
					F	p
Yaş	19-27 yaş	168	3,14	,63329	0,192	,825
	28-36 yaş	187	3,18	,6534		
	37-58 yaş	116	3,15	,62929		
Gelir Durumu	14.000₺ ve altı	59	3,27	,68422	1,571	,209
	14.001₺-16.000₺	223	3,17	,64569		
	16.001₺ ve üzeri	189	3,11	,60651		
Çalışılan Birim	Acil servis	55	3,18	,56842	0,953	,433
	Yoğun bakım ve ameliyathane	67	3,13	,53648		
	Servis	124	3,09	,68867		
	Poliklinik	101	3,25	,63660		
	Diğer birimler	124	3,15	,65820		
Meslek	Doktor	83	3,18	,68935	0,463	,804
	Hemşire	129	3,20	,56567		
	Tıbbi sekreter	92	3,18	,69976		
	İdari personel	38	3,15	,49464		
	Teknik personel	50	3,07	,60991		
	Diğer sağlık personeli	79	3,11	,69272		
Teknoloji Kullanım Yeterlilik Derecesi	Yeterli değil	86	3,09	,52417	1,785	,169
	Kısmen yeterli	169	3,12	,63724		
	Yeterli	216	3,22	,67210		
Çalışma Süresi	0-3 yıl	131	3,21	,59343	0,768	,465
	4-7 yıl	180	3,16	,66129		
	8 yıl ve üzeri	160	3,11	,64161		
Teknoloji Kullanım Sıklığı	Sık Sık Kullanırım	325	3,19	,60266	1,198	,303
	Nadiren Kullanırım	98	3,09	,65587		
	Pek Fazla Kullanmam	48	3,10	,79578		

Tablo 15’te verilen tek yönlü ANOVA analizi bulguları incelendiğinde katılımcıların yaşına göre iş tatmini düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$). Bonferroni testi bulgularına göre gruplar arasındaki farklılığın 28-36 yaş ile 37-58 yaş arasında olduğu belirlenmiştir. Farklılığa göre 28-36 yaş arasında olanların iş tatmini düzeyinin, 37-58 yaş arasında olanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. H6a hipotezi desteklenmektedir. Katılımcıların gelir durumuna göre iş tatmini düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H6c reddedilmiştir.

Katılımcıların çalışılan birime göre iş tatmini düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bonferroni testi bulgularına göre *servis* ve *poliklinik* birimindeki çalışanlar arasında istatistiksel olarak farklılık görülmüştür ($p<0,05$). Farklılığa göre *poliklinik* çalışanlarının iş tatmini düzeyinin, *servis* çalışanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. H6f hipotezi desteklenmektedir. Katılımcıların mesleğe göre iş tatmini düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H6g hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların teknoloji kullanım yeterlilik derecesine göre iş tatmini düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bonferroni testi bulgularına göre *yeterli değil* ile *kısmen yeterli*, *yeterli değil* ile *yeterli* ve *kısmen yeterli* ile *yeterli değil* grupları arasında farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Farklılığa göre *kısmen yeterli* cevabını veren katılımcıların iş tatmini düzeyi *yeterli değil* cevabını veren katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde *yeterli* cevabını veren katılımcıların iş tatmini düzeyi *yeterli değil* ve *kısmen yeterli* cevabını veren kişilerden daha yüksektir. H6ı hipotezi desteklenmektedir.

Katılımcıların çalışma süresine göre iş tatmini düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bonferroni testi bulgularına göre iş tatmini düzeyinde, *4-7 yıl* ile *8 yıl ve üzeri* çalışma süresine sahip olan katılımcılar arasında farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılığa göre *8 yıl ve üzeri* çalışma süresine sahip katılımcıların iş tatmini düzeyi, *4-7 yıl* çalışma süresine sahip katılımcılardan daha yüksektir. H6h hipotezi desteklenmektedir.

Katılımcıların teknoloji kullanım sıklığına göre iş tatmini düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H6i hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 15. Bazı Değişkenlerin İş Tatmini Ölçeğine Göre Tek Yönlü ANOVA Analizi

Değişkenler	Gruplar	N	Ort.	SS	ANOVA Test		
					F	p	Fark
Yaş	19-27 yaş(1)	168	3,61	,68351	3,516	,030	2>3
	28-36 yaş(2)	187	3,62	,72157			
	37-58 yaş(3)	116	3,41	,76286			
Gelir Durumu	14.000₺ ve altı(1)	59	3,62	,60922	,224	,800	
	14.001₺-16.000₺(2)	223	3,55	,73028			
	16.001₺ ve üzeri(3)	189	3,57	,74829			
Çalışılan Birim	Acil servis(1)	55	3,69	,74523	3,315	,011	4>3
	Yoğun bakım ve ameliyathane(2)	67	3,46	,77319			
	Servis(3)	124	3,45	,71675			
	Poliklinik(4)	101	3,75	,68083			
	Diğer birimler(5)	124	3,54	,69636			
Meslek	Doktor(1)	83	3,76	,66145	1,980	,080	
	Hemşire(2)	129	3,52	,72638			
	Tıbbi sekreter(3)	92	3,62	,63347			
	İdari personel(4)	38	3,55	,60118			
	Teknik personel(5)	50	3,46	,76712			
	Diğer sağlık personeli(6)	79	3,45	,86360			
Teknoloji Kullanım Yeterlilik Derecesi	Yeterli değil(1)	86	3,22	,76882	16,106	,000	2>1 3>1,2
	Kısmen yeterli(2)	169	3,54	,72540			
	Yeterli(3)	216	3,72	,65049			
Çalışma Süresi	0-3 yıl(1)	131	3,57	,67533	7,495	,001	3>2
	4-7 yıl(2)	180	3,71	,72504			
	8 yıl ve üzeri(3)	160	3,41	,72866			
Teknoloji Kullanım Sıklığı	Sık sık kullanım(1)	325	3,58	,66467	1,211	,299	
	Nadiren Kullanım(2)	98	3,59	,80510			
	Pek Fazla Kullanmam(3)	48	3,41	,90091			

3.5. Korelasyon Analizi

Psikolojik sağlamlık, iş tatmini, tekno-stres ve alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. +1 ile -1 arasında değer alan katsayısının büyüklüğü, korelasyon katsayısının büyüklüğü, ilişkinin gücünü ifade etmek için kullanılan bir ölçüdür. Korelasyon katsayısı büyüklüğünün ifade edilişi biçimleri aşağıdaki şekildedir (Gülbüz ve Şahin, 2018: 262):

- Zayıf: $0,3 \leq r < 0$
- Orta: $0,7 \leq r < 0,3$

- Kuvvetli: $1 \leq r < 0,7$

Bu ifadeler, iki değişken arasındaki korelasyonun büyüklüğüne bağlı olarak ilişkinin ne kadar güçlü veya zayıf olduğunu anlamak için kullanılmaktadır. Aynı zamanda korelasyon katsayısının işareti de ilişkinin yönünü belirtir, yani pozitif veya negatif bir ilişkiyi ifade eder. Pozitif bir korelasyon, iki değişkenin birlikte arttığını gösterirken negatif bir korelasyon ise bir değişkenin arttığında diğersinin azaldığını göstermektedir.

Tablo 16’da ölçekler ve alt boyutlar arasındaki ilişki incelendiğinde psikolojik sağlamlık ve iş tatmini ($r=,199$; $p<0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki ortaya çıkmıştır. Tekno-stres ile psikolojik sağlamlık ($r=-,211$; $p<0,01$) ve iş tatmini ($r=-,220$; $p<0,01$) arasında ise istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Tekno-iş yükü alt boyutu ile psikolojik sağlamlık ($r=-,197$; $p<0,01$) ve iş tatmini ($r=-,250$; $p<0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Tekno-karmaşıklık alt boyutu ile psikolojik sağlamlık ($r=-,179$; $p<0,01$) ve iş tatmini ($r=-,239$; $p<0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Tekno-belirsizlik alt boyutu ile psikolojik sağlamlık ($r=-,072$; $p>0,05$) ve iş tatmini ($r=,034$; $p>0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. H7, H8 ve H9 hipotezleri desteklenmektedir.

Tablo 16. Psikolojik Sağlamlık, İş Tatmini, Tekno-Stres ve Alt Boyutlarına Ait Puanlar Arasında Korelasyon Analizi

	Psikolojik Sağlamlık	İş Tatmini	Tekno-Stres	Tekno-İş Yükü Boyutu	Tekno-Karmaşıklık Boyutu	Tekno-Belirsizlik Boyutu
Psikolojik Sağlamlık	1					
İş Tatmini	,199*	1				
Tekno-stres	-,211*	-,220*	1			
Tekno-İş Yükü Boyutu	-,197*	-,250*	,806*	1		
Tekno-Karmaşıklık	-,179*	-,239*	,830*	,556*	1	
Tekno-Belirsizlik	-,072	,034	,545*	,061	,290*	1

* Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

3.6. Regresyon Analizi

Basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri, bağımlı değişken ile bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki matematiksel ilişkiyi incelemek için kullanılmaktadır. Bu analizin uygulanacağı veri setlerinde değişkenlerin ve hata terimleri varyansının normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Bu tür koşulların yerine getirilememesi durumunda, basit veya çoklu doğrusal regresyon analizi güvenilir sonuçlar üretmeyebilir veya kullanılamaz hale gelebilmektedir (Özdamar, 2015: 379-382). Değişkenler arasında çoklu doğrusallığın tespit edilmediği ($VIF < 10$) ve oto korelasyonun olmadığı ($DB = 1,494$) görülmüştür. Oto korelasyonun olmaması için Durbin Watson değerinin ikiye yakın olması gerekir (Field, 2013: 337). Dolayısıyla gerekli şartların karşılandığı görüldüğünden analiz sonucu değerlendirilmiştir.

Tablo 17’de verilen regresyon analizi sonucuna göre anlamlı bir regresyon modeli oluşmuştur ($F = 19,595$; $p < 0,001$). Bağımlı değişkendeki varyansın %7,3’ünün ($R^2_{adjusted} = ,073$) bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı bulunmuştur. Buna göre iş tatmini ($t = -4,081$; $p < 0,001$) ve psikolojik sağlamlık ($t = -3,837$; $p < 0,001$) bağımsız değişkenleri, tekno-stres bağımlı değişkenini istatistiksel açıdan anlamlı olarak yordamaktadır. İş tatmini düzeyindeki 1 birimlik artış, tekno-stres üzerinde 0,159 oranında ($B = -0,159$); psikolojik sağlamlık düzeyindeki 1 birimlik artış ise tekno-stres üzerinde 0,170 oranında ($B = -0,170$) azalışa neden olmaktadır. H_{10} hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 17. İş Tatmini ve Psikolojik Sağlamlık ile Tekno-Stres Arasındaki İlişkide Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişkenle r	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardi ze Edilmiş Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	Tolerans	VIF	Durbin - Watson
	B	Standart Hata	Beta					
Sabit	3,939	,179		22,064	,000			
İş Tatmini	-,159	,039	-,185	-4,081	,000	,960	1,041	
Psikolojik Sağlamlık	-,170	,044	-,174	-3,837	,000	,960	1,041	1,494
Bağımlı Değişken: Tekno-stres								
Model R= ,278; $R^2 = ,077$; Düzeltilmiş $R^2 = ,073$; $F = 19,595$; $p = ,000$								

Tablo 18’de hipotez sonuçlarına ait bilgiler yer almaktadır.

Tablo 18. Hipotez Kabul/Red Tablosu

Hipotezler	Sonuçları
Katılımcıların tekno-stres düzeyi sosyodemografik değişkenlere (H1a. Yaşa, H1b. Cinsiyete, H1c. Gelir düzeyine, H1d. Medeni durumuna H1e. Eğitim durumuna, H1f. Çalışılan birime, H1g. Mesleğe, H1h. Çalışma süresine, H1i. Teknoloji kullanım yeterlilik derecesine, H1i. Teknoloji kullanım sıklığı) göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir.	H1a hipotezi desteklenmektedir. H1b hipotezi reddedilmiştir. H1c hipotezi desteklenmektedir. H1d hipotezi desteklenmektedir. H1e hipotezi desteklenmektedir. H1f hipotezi desteklenmektedir. H1g hipotezi reddedilmiştir. H1h hipotezi desteklenmektedir. H1i hipotezi desteklenmektedir. H1i hipotezi reddedilmiştir.
Katılımcıların tekno-iş yükü alt boyutu düzeyi sosyodemografik değişkenlere (H2a. Yaşa, H2b. Cinsiyete, H2c. Gelir düzeyine, H2d. Medeni durumuna H2e. Eğitim durumuna, H2f. Çalışılan birime, H2g. Mesleğe, H2h. Çalışma süresine, H2i. Teknoloji kullanım yeterlilik derecesine, H2i. Teknoloji kullanım sıklığı) göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir.	H2a hipotezi reddedilmiştir. H2b hipotezi reddedilmiştir. H2c hipotezi desteklenmektedir. H2d hipotezi reddedilmiştir. H2e hipotezi reddedilmiştir. H2f hipotezi reddedilmiştir. H2g hipotezi reddedilmiştir. H2h hipotezi reddedilmiştir. H2i hipotezi desteklenmektedir. H2i hipotezi reddedilmiştir.
Katılımcıların tekno-karmaşıklık alt boyutu düzeyi sosyodemografik değişkenlere (H3a. Yaşa, H3b. Cinsiyete, H3c. Gelir düzeyine, H3d. Medeni durumuna H3e. Eğitim durumuna, H3f. Çalışılan birime, H3g. Mesleğe, H3h. Çalışma süresine, H3i. Teknoloji kullanım yeterlilik derecesine, H3i. Teknoloji kullanım sıklığı) göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir.	H3a hipotezi desteklenmektedir. H3b hipotezi reddedilmiştir. H3c hipotezi desteklenmektedir. H3d hipotezi reddedilmiştir. H3e hipotezi desteklenmektedir. H3f hipotezi reddedilmiştir. H3g hipotezi reddedilmiştir. H3h hipotezi desteklenmektedir. H3i hipotezi desteklenmektedir. H3i hipotezi desteklenmektedir.
Katılımcıların tekno-belirsizlik alt boyutu düzeyi sosyodemografik değişkenlere (H4a. Yaşa, H4b. Cinsiyete, H4c. Gelir düzeyine, H4d. Medeni durumuna H4e. Eğitim durumuna, H4f. Çalışılan birime, H4g. Mesleğe, H4h. Çalışma süresine, H4i. Teknoloji kullanım yeterlilik derecesine, H4i. Teknoloji kullanım sıklığına) göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir.	H4a hipotezi reddedilmiştir. H4b hipotezi reddedilmiştir. H4c hipotezi desteklenmektedir. H4d hipotezi desteklenmektedir. H4e hipotezi reddedilmiştir. H4f hipotezi desteklenmektedir. H4g hipotezi reddedilmiştir. H4h hipotezi desteklenmektedir. H4i hipotezi desteklenmektedir. H4i hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeyi sosyodemografik değişkenlere (H5a. Yaşa, H5b. Cinsiyete, H5c. Gelir düzeyine, H5d. Medeni durumuna H5e. Eğitim durumuna, H5f. Çalışılan birime, H5g. Mesleğe, H5h. Çalışma süresine, H5ı. Teknoloji kullanım yeterlilik derecesine, H5i. Teknoloji kullanım sıklığına) göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir.	H5a hipotezi reddedilmiştir. H5b hipotezi reddedilmiştir. H5c hipotezi reddedilmiştir. H5d hipotezi reddedilmiştir. H5e hipotezi reddedilmiştir. H5f hipotezi reddedilmiştir. H5g hipotezi reddedilmiştir. H5h hipotezi reddedilmiştir. H5ı hipotezi reddedilmiştir. H5i hipotezi reddedilmiştir.
Katılımcıların iş tatmini düzeyi sosyodemografik değişkenlere (H6a. Yaşa, H6b. Cinsiyete, H6c. Gelir düzeyine, H6d. Medeni durumuna H6e. Eğitim durumuna, H6f. Çalışılan birime, H6g. Mesleğe, H6h. Çalışma süresine, H6ı. Teknoloji kullanım yeterlilik derecesine, H6i. Teknoloji kullanım sıklığına) göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir.	H6a hipotezi desteklenmektedir. H6b hipotezi reddedilmiştir. H6c hipotezi reddedilmiştir. H6d hipotezi desteklenmektedir. H6e hipotezi desteklenmektedir. H6f hipotezi desteklenmektedir. H6g hipotezi reddedilmiştir. H6h hipotezi desteklenmektedir. H6ı hipotezi desteklenmektedir. H6i hipotezi reddedilmiştir.
Katılımcıların iş tatmini ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	H7 Hipotezi desteklenmektedir.
Katılımcıların iş tatmini ile tekno-stres düzeyleri arasında ilişki vardır.	H8 Hipotezi desteklenmektedir.
Katılımcıların psikolojik sağlamlık ile tekno-stres düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	H9 Hipotezi desteklenmektedir.
İş tatmini ve psikolojik sağlamlık, tekno-stresi etkilemektedir.	H10 hipotezi desteklenmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TARTIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan tekno-stres, psikolojik sağlamlık ve iş tatmini ölçeklerine ait bulgular, literatürdeki diğer araştırma bulguları ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

4.1. Tekno-Stres Puan Ortalamalarına Ait Bulguların Değerlendirilmesi

Katılımcıların tekno-stres ölçeğine verdiği cevapların ortalaması $2,83 \pm 0,62$ olarak bulunmuştur. Literatürde sağlık çalışanları üzerinde yapılan diğer çalışmalar ile uyumlu olarak katılımcıların tekno-stres düzeylerinin orta seviyede olduğu söylenebilmektedir (Çoban, 2019: 112; Kopuz ve Aydın, 2020: 202). Araştırmanın yapıldığı hastanede çalışan katılımcıların teknolojiye yönelik bir strese sahip oldukları ve bununla baş etmek zorunda kaldıkları ifade edilebilir. Kopuz ve Aydın (2020: 202) tarafından yapılan çalışmada tekno-stres 2,52 bulunmuşken; Çoban (2019: 112) tarafından yapılan çalışmada 3,01 olarak tespit edilmiştir.

Tekno-stres ölçeğine dair alt boyutların ortalamaları incelendiğinde; tekno-iş yükü $2,92 \pm 0,96$; tekno-karmaşıklık $2,79 \pm 0,70$; tekno-belirsizlik $2,78 \pm 0,85$ tir. Dolayısıyla katılımcıların tekno-stres alt boyutlarının da literatürle uyumlu olarak orta seviyede olduğu görülmektedir. Çoban (2019: 112)'ın sağlık çalışanlarına yönelik yaptığı araştırmada tekno-iş yükü alt boyutu ortalaması 2,99; tekno-karmaşıklık alt boyutu ortalaması 3,22; tekno-belirsizlik alt boyutu ortalaması 2,77 olarak bulunmuştur. Kopuz ve Aydın (2020: 202)'ın özel hastanede görev alan sağlık çalışanlarının tekno-stres düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada; tekno-iş yükü alt boyutu ortalaması 2,54; tekno-karmaşıklık alt boyutu ortalaması 2,23; tekno-belirsizlik alt boyutu ortalaması 2,83 olarak bulunmuştur. Sağlık kurumları hem teknolojinin yoğun olduğu hem de sürekli değişen ve gelişen teknolojiden etkilenen kurumlardır. Yeni teknolojilerin hızlı benimsenmesi ve kullanılması, çalışanların uyumunu zorlaştırabilir ve tekno-stres yaşamalarına sebep olabilir. Aynı zamanda sağlık çalışanlarının işleri gereği kesintisiz hizmet vermek için yoğun teknoloji kullanımına maruz kalmaları ve yeni bilgileri yakalamaya çalışmaları; iş ve aile dengesini kurmada zorluk çekmelerine ve kişisel yaşamlarına yeterince zaman ayıramamalarına yol açabilmektedir.

Bu araştırmada katılımcıların yaş değişkenine göre tekno-stres düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığa göre *37-58 yaş arasında olanların tekno-stres düzeyinin, 19-27 yaş arasında olanlara göre daha yüksek olduğu* ortaya çıkmıştır. Gençlerde teknolojiye yatkın olma ve teknolojiyi öğrenme merakının fazla olması nedeniyle tekno-stres düzeylerinin daha düşük çıkmış olabileceği düşünülmektedir. Bu araştırmadaki ile uyumlu olarak literatürde de gençlerin tekno-stres düzeylerinin düşük olduğuna dair çalışma bulguları mevcuttur (oklar ve şahin, 2011: 173; Yener vd., 2021: 1910). Diğer taraftan zbozkurt (2019: 68) tarafından yapılan çalışmada 20-35 yaş aralığındaki katılımcıların tekno-stres algısının diğerlerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çiftçi-Kıraç ve Uyar (2023: 476) ve oban (2019: 113) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik yapılan araştırmalarda ise yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Yaş değişkeni açısından alt boyutlar değerlendirildiğinde katılımcıların tekno-karmaşıklık düzeylerinde farklılık bulunmuştur. Farklılığa göre *37-58 yaş arasında olanların tekno-karmaşıklık düzeyinin, 19-27 yaş arasında ve 28-36 yaş arasında olanlara göre daha yüksek olduğu* ortaya çıkmıştır. Bu durum tekno-stres düzeyleriyle bağlantılı olarak teknolojiye karşı önyargılara sahip olma ve direnç ile ilişkilendirilebilir. akır (2023: 27) tarafından hemşire ve doktorların tekno-stres düzeyleri ile değişime karşı tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan araştırmada, katılımcıların tekno-karmaşıklık düzeyleri 31 yaş ve üzeri bireylerde daha yüksek bulunmuştur.

Bu araştırmada literatür ile benzer şekilde katılımcıların tekno-stres düzeylerinde cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Altıntaş, 2020: 17; alışkan ve oklar, 2022: 347; etin ve Bülbül, 2017: 1246; Efe-Tekin, 2023: 68; Eren ve ieklioğlu, 2020: 2937). oban (2019: 116) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada da cinsiyete göre tekno-stres ve alt boyutlarında farklılık bulunamamıştır. Araştırma bulgularının aksine literatürde tekno-stres ve alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaştığı araştırmalar da mevcuttur (Akgün, 2019: 48; oklar ve şahin, 2011: 178; Doğrular, 2019: 125; Kaymaz ve Erbi, 2018: 106; Ragu-Nathan vd., 2008: 430; Sever ve Harbigil-Sever, 2017: 42; Tren vd., 2015: 13). Bu araştırmada istatistiksel

olarak anlamlı farklılık göstermese de erkeklerin tekno-stres ortalamaları kadınlara oranla daha yüksektir. Doğrular (2019: 125) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada da erkeklerin tekno-stres düzeyi kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların tekno-stres düzeylerinde, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu çalışmada literatürle uyumlu olarak evli bireylerin tekno-stres düzeyleri bekarlara göre daha yüksek bulunmuştur (Gökaslan, 2022: 370). İşyerindeki sorumluluklar ve teknoloji kullanımının getirdiği stres, ailesi ile ilgili evdeki sorumluluklarıyla birleşince evli çalışanların yükünün artmasına ve tekno-stres yaşamasına sebep olmuş olabilir. Bu araştırma bulgularının aksine farklılığın bulunmadığı çalışmalar da mevcuttur (Can, 2022: 66; Çitçi-Kıraç ve Uyar, 2022: 477; Çoban, 2019: 113; Küçükdersun vd., 2022: 27; Özbozkurt, 2019: 68). Doğrular (2019: 119) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada medeni duruma göre tekno-stres düzeyinde farklılık tespit edilmemiştir. Altıntaş (2020: 18) tarafından havacılık sektöründe yapılan çalışmada ise bekar katılımcıların tekno-stres düzeyinin evlilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde de katılımcıların tekno-karmaşıklık ve tekno-belirsizlik alt boyutu düzeylerinde, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığa göre evli katılımcıların tekno-karmaşıklık ve tekno-belirsizlik düzeyleri, bekar katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. Teknolojik cihazların kullanımına dair bilgi karmaşıklığının ve dijitalleşmenin getirdiği belirsizliklerin evliler üzerinde bekarlara göre daha karamsar bir hava oluşturduğu söylenebilir.

Bu çalışmada literatürdeki çalışmalara benzer şekilde tekno-stres düzeylerinin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Can, 2022: 68; Düşün, 2022: 106; Ragu-nathan vd., 2008: 428; Türen vd., 2015: 13). Elde edilen farklılığa göre ön lisans ve altı eğitim durumuna sahip kişilerin tekno-stres düzeyleri, diğerlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Eğitim seviyesi azaldıkça tekno-stres düzeyinin arttığı söylenebilir. Bu durumun eğitilmiş kişilerde teknolojiye uyumun daha rahat olmasından ve karmaşa yaşamamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Benzer

şekilde Düşün (2022: 106) tarafından üniversite personeline yönelik yapılan araştırmada lise mezunlarının tekno-stres düzeyleri, üniversite mezunlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Diğer yandan Can (2022: 68) tarafından bankacılık sektöründe yapılan araştırmada ise lisansüstü mezunlarının tekno-stres seviyesi, üniversite mezunlarından daha yüksek düzeyde çıkmıştır. Literatürde bu araştırma bulgularının aksine farklılığın bulunmadığı çalışmalar da mevcuttur (Aydın, 2022: 75; Çoban, 2019:114; Doğrular, 2019: 62; Küçükdursun vd., 2022: 28; Özbozkurt, 2019: 69).

Tekno-karmaşıklık alt boyutunda ise tekno-stres ile benzer olarak ön lisans ve altı eğitim durumuna sahip katılımcıların, lisans ve üzeri eğitim durumuna sahip katılımcılara göre daha yüksek oranlara sahip olduğu çıkmıştır. Eğitim düzeyi düşük olan bireyler daha az teknoloji kullanımı ve deneyimine bağlı olarak sınırlı teknolojik bilgi ve beceriye sahip olduğundan, tekno-karmaşıklık düzeyleri yüksek çıkmış olabilir. Kopuz ve Aydın (2020: 258) tarafından hastane çalışanlarına yönelik yaptığı araştırmada lise mezunlarının tekno-belirsizlik alt boyut puan ortalaması, üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahip kişilerden daha düşük çıkmıştır. Can (2022: 68) tarafından bankacılık sektörüne yönelik yapılan çalışmada tekno-karmaşıklık alt boyutunda eğitim durumuna göre farklılık tespit edilmemiştir.

Katılımcıların tekno-stres düzeylerinde gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığa göre *14.001₺-16.000₺ arası* ve *16.001₺ ve üzeri* gelire sahip olanların tekno stres düzeyi, *14.000₺ ve altı* gelire sahip olan katılımcılardan daha fazladır. En düşük düzeyde tekno-strese sahip olanların *14.001₺ ve altı* gelir durumunda olduğu ortaya çıkmıştır. Bu araştırmada literatürle uyumlu olarak gelir durumu yüksek olanların tekno-stres düzeyi, gelir durumu düşük olanlara oranla daha yüksek çıkmıştır (Efe-Tekin, 2023: 68; Şakrak, 2023: 43).

Alt boyutlardaki farklılığa göre *14.001₺ ve 16.000₺ arası* gelir durumuna sahip katılımcıların tekno-iş yükü düzeyinin, *14.000₺ ve altı* ve *16.001₺ ve üzeri* gelir durumuna sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çoban (2019: 116) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada, aylık geliri *7.600₺* altında

olanların tekno-iş yükü düzeyi aylık geliri 7.600₺ ve üzerinde olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Tekno-belirsizlik alt boyutu incelendiğinde 16.001₺ ve üzeri gelir durumuna sahip katılımcıların tekno-belirsizlik düzeyinin, 14.000₺ ve altı gelir durumuna sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla düşük gelirli olanların teknolojik belirsizlikle mücadele etmesinde zorluklar olduğu görülmüştür. Kopuz ve Aydın (2020: 260) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada, katılımcıların tekno-belirsizlik düzeyinin gelir durumuna göre farklılık gösterdiği görülmüştür ve bu araştırmadaki bulguların aksine geliri düşük olanların tekno-belirsizlik düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Çoban (2019: 116) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada da aylık geliri 7.600₺ altında olanların tekno-belirsizlik düzeyi aylık geliri 7.600₺ ve üzerinde olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Tekno-karmaşıklık alt boyutundaki farklılığa göre *14.001₺-16.000₺ arası* ve *16.001₺ ve üzeri* gelire sahip olanların tekno-karmaşıklık düzeyi, *14.000₺ ve altı* gelire sahip olan katılımcılara göre daha yüksektir. Dolayısıyla en düşük tekno-karmaşıklık düzeyine sahip olan grup *14.000₺ ve altı* gelire sahip olanlardır.

Katılımcıların tekno-stres düzeylerinde çalışılan birime göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığa göre yoğun bakım ve ameliyathanede çalışan katılımcıların tekno-stres düzeylerinin, servislerde çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yoğun bakım ve ameliyathane, kullanılan teknolojik cihazlar ile yapılan işlemler bakımından ölüm riskinin fazla olduğu birimlerdir. Bu yüzden çalışanların tekno-stres ortalamalarının servis çalışanlarına göre daha yüksek çıktığı düşünülmektedir.

Benzer şekilde yoğun bakım ve ameliyathanelerde çalışan katılımcıların tekno-belirsizlik alt boyutu düzeylerinin servislerde çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yoğun bakım ve ameliyathane gibi ortamlarda karmaşık teknolojik cihaz ve elektronik aletlerle karşılaşma ihtimali fazla olduğundan ayrıca dijital sistemlere bağlı olarak bir insanın hayatını kurtarma çabası zorluklar içerdiğinden bu birimlerde çalışanların tekno-belirsizlik düzeyleri artabilmektedir.

Bu çalışmada birimlere göre tekno-iş yükü alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmezken, Çoban (2019: 114) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre tekno-iş yükü boyutunda, çalışılan birime göre farklılık görülmüştür ve farklılığın özellikli birimler (yoğun bakım, ameliyathane vb.) ve diğer birimler arasında olduğu tespit edilmiştir. Özellikli birimlerin tekno-iş yükü ortalaması diğerlerine göre daha yüksek çıkmıştır.

Katılımcıların tekno-stres ve alt boyutlarında mesleğe göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Çalışma bulgularına benzer olarak literatürde de sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen bir araştırmada mesleğe göre tekno-stres düzeylerinde anlamlı farklılık bulunamamıştır (Kopuz ve Aydın, 2020: 261). Araştırma bulgularının aksine Çiftçi-Kıraç ve Uyar (2023: 477) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik yapılan araştırmada mesleğe göre tekno-stres düzeylerinde farklılık bulunmuştur. Farklılığa göre hemşire ve ebelerin tekno-stres düzeyleri, idari personel ve diğer sağlık çalışanlarından daha yüksektir.

Katılımcıların teknoloji kullanım yeterlilik derecesine göre tekno-stres düzeylerinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığa göre teknoloji kullanım yeterliliği sorusuna *yeterli değil* cevabı veren katılımcıların tekno-stres düzeyinin; *kısmen yeterli* cevabını veren katılımcılardan daha yüksek olduğu; ayrıca *kısmen yeterli* ve *yeterli değil* cevabını veren katılımcıların tekno-stres düzeyinin de *yeterli* cevabını veren katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. En yüksek tekno-stres seviyesine sahip olanlar teknoloji kullanımında yeterli olmadığını düşünenlerdir. Bu bulguya göre teknoloji kullanımında kendisini yeterli derecede görmeyen katılımcıların, teknolojik cihazlar ile karşılaştığında stres ve panik yaşayabildiği şeklinde yorumlanabilir.

Alt boyutlar incelendiğinde tekno-iş yükü alt boyutunda teknoloji kullanım yeterliliği sorusuna *yeterli değil* cevabı veren katılımcıların tekno-iş yükü düzeyi, *kısmen yeterli* ve *yeterli* cevabını veren katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Teknolojik iş yükü açısından da kendisini yeterli görmeyenlerin daha hızlı ve daha fazla çalışmak zorunda kaldıkları hissine kapıldıkları şeklinde yorumlamak mümkündür.

Tekno-karmaşıklık alt boyutunda ise teknoloji kullanım yeterliliği sorusuna *yeterli değil* cevabı veren katılımcıların tekno-karmaşıklık düzeyinin, *kısmen yeterli* ve *yeterli* cevabını veren katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Sağlık sektöründe teknoloji kendini yenilediğinden dolayı, bu durum çalışanların teknolojiye uyumlarını zorlaştırabilmektedir. Böylece çalışanların tekno-iş yükü ve tekno-karmaşıklık düzeyleri yüksek çıkmış olabilir.

Katılımcıların çalışma süresine göre tekno-stres düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığa göre çalışma süresi *4-7 yıl* ve *8 yıl ve üzeri* olan katılımcıların tekno-stres düzeyi; çalışma süresi *0-3 yıl* olan katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. Araştırma bulgularına göre çalışma süresi fazla olan katılımcıların tekno-stres düzeyi, çalışma süresi az olan katılımcılardan daha yüksektir. Çalışma süresine bağlı olarak teknolojiyi daha uzun süre kullanmak durumunda kalan kişilerin tekno-stres düzeylerinin daha yüksek olabileceği görülmüştür. Meslek hayatına yeni başlayanların daha heyecanlı ve yenilikçi olmaları veya deneyimlerinin olmamasından kaynaklanan daha az sorumluluk duymaları, baskı hissini yoğun bir şekilde yaşamamaları tekno-stres düzeylerinin düşük çıkmasına sebep olmuş olabilir. Çoban (2019: 68) ve Çiftçi-Kıraç ve Uyar (2023: 477) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik yapılan araştırmada çalışma süresine göre tekno-stres ve alt boyutlarında farklılık tespit edilmemiştir.

Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde *8 yıl ve üzeri* çalışma süresine sahip katılımcıların tekno-karmaşıklık ve tekno-belirsizlik düzeyleri *0-3 yıl* çalışma süresine sahip katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. Aydın (2022: 77) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik yapılan bir araştırmada ise çalışma süresi artarken tekno-karmaşıklık ve tekno-iş yükü düzeyleri düşmektedir.

Son olarak katılımcıların tekno-stres düzeylerinde teknoloji kullanım sıklığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ancak tekno-karmaşıklık alt boyutunda teknolojiyi pek fazla kullanmayan katılımcılar ile sık sık kullanan katılımcılar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığa göre teknolojiyi *pek fazla kullanmayan* katılımcıların tekno-karmaşıklık düzeyi, teknolojiyi *sık sık kullanan*

katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. Teknolojiyi az kullananların, daha karmaşık bulmaları deneyim eksikliğinden kaynaklanabilir. Mermer (2022: 86) tarafından öğretmenlere yönelik yapılan çalışmada günlük bilişim teknolojileri kullanımında 1 saatten az kullananların tekno-stres düzeyi, 1-3 saat arası kullananlara göre daha yüksek bulunmuştur.

4.2. Psikolojik Sağlamlık Puan Ortalamalarına Ait Bulguların Değerlendirilmesi

Psikolojik sağlamlık ölçeği ortalaması $3,27 \pm 0,64$ olarak bulunmuştur. Katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerinin orta seviyenin üzerinde olduğu söylenebilir. Araştırma bulgularına benzer şekilde Demren (2020: 65)'in acil sağlık personeline yönelik yaptığı çalışmada da katılımcıların psikolojik sağlamlık ortalaması 3,29 olarak bulunmuştur.

Katılımcıların yaşa göre psikolojik sağlamlık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Farklılık olmamasına karşın en yüksek ortalamaya sahip grubun 28-36 yaş katılımcılardan oluştuğu görülmüştür. Benzer şekilde literatürde psikolojik sağlamlık düzeylerinde yaşa göre farklılığın tespit edilemediği çalışmalar mevcuttur (Aslan ve Uyar, 2018: 16; Kaya, 2022: 34; Ren vd., 2018: 60).

Bu araştırmada katılımcıların cinsiyete göre psikolojik sağlamlık düzeylerinde literatürle uyumlu olarak istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Bayat ve Polat-Olca, 2023: 149). Farklılık olmamasına karşın en yüksek ortalamaya sahip grubun kadın katılımcılardan oluştuğu görülmüştür. Araştırma bulgularının aksine, farklılık görülen araştırmalar da mevcuttur (Demir, 2018: 65; Karakış, 2019: 62; Kaya, 2022: 34; Özmen ve Ocakdan, 2022: 1229).

Katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerinde medeni duruma göre literatürle uyumlu olarak istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Bayat ve Polat-Olca, 2023: 149; Özmen ve Ocakdan, 2022: 1229). Farklılık olmamasına karşın en yüksek ortalamaya sahip grubun bekar katılımcılardan oluştuğu görülmüştür. Araştırma bulgularının aksine medeni duruma göre psikolojik sağlamlık düzeyinde farklılık tespit eden çalışmalar da mevcuttur (Güzeli, 2021: 34; Kaya, 2022: 34; Sánchez-Zaballos ve Mosteiro-Díaz, 2021: 928)

Katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerinde literatürdeki araştırmalara benzer şekilde eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Bayat ve Polat-Olca, 2023: 149; Deniz vd., 2020: 35; Güzeli, 2021: 34). Farklılık olmamasına karşın en yüksek ortalamaya sahip grubun lisans ve üzeri eğitim durumuna sahip katılımcılardan oluştuğu görülmüştür. Araştırma bulgularının aksine Kaya (2022: 34) ve Karakış (2019: 68) tarafından yapılan çalışmalarda farklılık görülmüştür.

Katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerinde literatürle uyumlu olarak mesleğe göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Demir, 2018: 39; Türkmen ve Doğan, 2021: 1074). Farklılık olmamasına karşın hemşirelerin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularının aksine farklılığın bulunduğu çalışmalar da mevcuttur (Deniz vd., 2020: 359; Sánchez-Zaballos ve Mosteiro-Díaz, 2021: 928)

Katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerinde teknoloji kullanım yeterlilik derecesine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Farklılık olmamasına karşın kendisini teknolojik açıdan yeterli bulanların en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür.

Katılımcıların çalışma süresine göre psikolojik sağlamlık düzeylerinde literatürle uyumlu olarak istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Bayat ve Polat-Olca, 2023: 149; Deniz vd., 2020: 359; Erdoğan vd., 2018: 9). Farklılık olmamasına karşın en yüksek ortalamaya sahip grubun 0-3 yıl çalışma süresine sahip olan katılımcılardan oluştuğu görülmüştür.

Katılımcıların teknoloji kullanım sıklığına göre psikolojik sağlamlık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Farklılık olmamasına karşın sık sık teknoloji kullanan kişilerin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür.

4.3. İş Tatmini Puan Ortalamalarına Ait Bulguların Değerlendirilmesi

İş tatmini ölçeği ortalaması $3,52 \pm 0,72$ olarak bulunmuştur. Katılımcıların iş tatmini düzeylerinin orta seviyenin üzerinde olduğu söylenebilir. Araştırma bulgularına

benzer şekilde Demir (2023: 43)'in sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirdiği bir araştırmada katılımcıların iş tatmini ortalaması 3,24 olarak bulunurken; Orhaner ve Mutlu (2018: 85) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen araştırmada ise katılımcıların iş tatmini ortalaması 3,54 olarak bulunmuştur.

Katılımcıların yaşa göre iş tatmini düzeylerinde literatürle uyumlu olarak istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Dündar-Ertemiz, 2023: 100; Gülten, 2018: 69). Farklılığa göre *28-36 yaş arasında olanların* iş tatmini düzeyinin, *37-58 yaş arasında olanlara* göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Genç ve orta yaşın iş merakı ve çalışma işteğinin daha fazla olması iş tatminlerinin yüksek olmasına sebep olmuş olabilir. Araştırma sonuçlarından farklı olarak Bostancı (2022: 60) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada 46 ve üstü yaş grubunda yer alan katılımcıların iş tatmini düzeyi 18-24, 25-31 ve 32-38 yaş gruplarında yer alan katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca literatürde farklılığın bulunmadığı çalışmalar da mevcuttur (Akça-Ürtürk, 2020: 89; Edis-Keten ve Keten, 2022: 337; zifi, 2018: 147).

Katılımcıların cinsiyete göre iş tatmini düzeylerinde literatürdeki diğer çalışmalarla uyumlu olarak istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Gülten, 2018: 67; Kara, 2023: 153). Farklılık olmamasına rağmen en yüksek ortalamaya sahip grubun kadın katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Araştırma bulgularının aksine farklılığın tespit edildiği araştırmalar da mevcuttur (Akça-Ürtürk, 2020: 89; Dündar-Ertemiz, 2023: 91; Edis-Keten ve Keten, 2022: 337).

Katılımcıların iş tatmini düzeylerinde medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığa göre *bekarların* iş tatmini düzeyi literatür ile uyumlu olarak *evlilere* göre daha yüksek bulunmuştur (Edis-Keten ve Keten, 2022: 337). Bekarların aile ve ocuk gibi sorumluluklarının olmaması böylece işlerine daha çok önem vermeleri iş tatminlerini olumlu yönde etkileyebilmektedir. Araştırma bulgularından farklı olarak literatürde evlilerin iş tatmini düzeyi bekarlara göre daha yüksek bulunduğu çalışmalar yer almaktadır (Arslan ve Demir, 2017: 380; Bostancı, 2022: 62; Dündar-Ertemiz, 2023: 93). Ayrıca farklılığın bulunmadığı çalışmalar da mevcuttur (Akça-Ürtürk, 2020: 91; Gülten, 2018: 68; Karataş, 2020: 155; Nal vd., 2018: 40).

Katılımcıların iş tatmini düzeylerinde eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. *Lisans ve üzeri* eğitim durumuna sahip katılımcıların iş tatmini düzeyi, *ön lisans ve altı* eğitim durumuna sahip kişilerden daha yüksek bulunmuştur. Çalıştığı iş hakkında yeterince bilgisi olan bireylerin işlerini daha kısa sürede ve strese kapılmadan yapmaları iş tatminlerini olumlu yönde etkilemiş olabilir. Bostancı (2022: 70)'nın sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirdiği bir araştırmada doktora eğitim durumuna sahip kişilerin iş tatmini oranı üniversite mezunlarına oranla daha yüksek bulunmuştur. Bu araştırma sonucundan farklı olarak Kara (2023: 153) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen bir araştırmada ise ortaöğretim mezunlarının iş tatmini düzeyleri ön lisans mezunlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Çalışma bulgularının aksine eğitim durumuna göre iş tatmini düzeylerinde farklılığın bulunmadığı çalışmalar da mevcuttur (Dündar-Ertemiz, 2023: 103; Gülten, 2018: 70).

Katılımcıların iş tatmini düzeylerinde gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Literatürde bu araştırma sonuçları ile benzer olarak Asma (2023: 65)'nin sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirdiği çalışmada gelir durumuna göre iş tatmini ortalamalarının farklılık göstermediği bulunmuştur. Farklılık olmamasına karşın en yüksek ortalamaya sahip grubun 14.000₺ ve altı gelir durumuna sahip katılımcılardan oluştuğu görülmüştür. Bulguların aksine farklılığın tespit edildiği çalışmalar da görülmüştür (Dündar-Ertemiz, 2023: 110; Kaya ve Oğuzöncül, 2016: 253).

Katılımcıların iş tatmini düzeylerinde çalışılan birime göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. *Poliklinik* birimi çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin *servis* birimi çalışanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Servis biriminde çalışanlar yatan hastalar ile ilgilendiklerinden, nöbet usulü nedeniyle uykusuz, yoğun iş yükü ve stres altında çalıştıklarından dolayı, iş tatmin seviyelerinin düşmüş olabileceği düşünülmektedir. Çalışma bulgularının aksine çalışılan birime göre iş tatmini puan ortalamalarında farklılığın olmadığı araştırmalar da mevcuttur (Gülten, 2018: 73; Kocabıyık ve Çakıcı, 2008: 134).

Katılımcıların iş tatmini düzeylerinde mesleğe göre literatür ile uyumlu olarak istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Akça-Ürtürk, 2020: 96; Asma,

2023: 64; Edis-Keten ve Keten, 2022: 337). Farklılık olmamasına karşın iş tatmini düzeyinde en yüksek ortalamaya sahip meslek grubu doktorlar; en düşük ortalamaya sahip olanlar ise diğer sağlık çalışanlarıdır. Çalışma bulgularının aksine literatürde iş tatmini puan ortalamalarında farklılığın bulunduğu araştırmalar mevcuttur (Bostancı, 2022: 72; Karataş, 2020: 156). Katılımcıların iş tatmini düzeylerinde teknoloji kullanım yeterlilik derecesine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığa göre *kısmen yeterli* ve *yeterli* cevabını veren katılımcıların iş tatmini düzeyinin *yeterli değil* cevabını veren katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Teknoloji kullanımı konusunda yeterli bilgiye erişebilen ve beceri sahip olan kişilerin iş tatminleri de artabilmektedir.

Katılımcıların iş tatmini düzeylerinde çalışma süresine göre literatür ile uyumlu olarak istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Bostancı, 2022: 75; Dündar-Ertemiz, 2023: 105). Farklılığa göre *8 yıl ve üzeri* çalışma süresine sahip katılımcıların iş tatmini düzeyi, *4-7 yıl* çalışma süresine sahip katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. Kara (2023: 159)'nın sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirdiği araştırma ile benzer şekilde çalışma yılı fazla olanların iş tatmini düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Çalışma yılı fazla olanların mesleklerinde daha deneyimli ve uzmanlaşmış olması, aynı zamanda işlerini kolay yapmaları, iş tatminlerini arttırmış olabilir. Araştırma bulgularının aksine çalışma süresi ile iş tatmini düzeyi arasında farklılığın bulunmadığı çalışmalar da mevcuttur (Edis-Keten ve Keten, 2022: 337; Gülten, 2018: 72). Son olarak katılımcıların iş tatmini düzeylerinde teknoloji kullanım sıklığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

4.4. Korelasyon ve Regresyon Analizine Ait Bulguların Değerlendirilmesi

Bu araştırmada, iş tatmini ve psikolojik sağlamlık arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların iş tatmini düzeyi arttıkça, psikolojik sağlamlık düzeyi de artmaktadır. Bu araştırma sonuçları ile benzer olarak Pür (2019: 57) tarafından özel sektör ve kamuda çalışan 304 sağlık çalışanı ile yapılan çalışmada iş tatmini ve psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Selvi-Sarıgül ve Uğurluoğlu (2022: 600) tarafından

sağlık sektörüne yönelik gerçekleştirilen çalışmada ise iş tatmini ve psikolojik sağlamlık arasında pozitif yönlü ve çok güçlü düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Mantas-Jiménez vd. (2022: 2089) tarafından hastane dışı acil sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada iş tatmini ve psikolojik sağlamlık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Yang vd. (2017: 198) tarafından hemşirelerin iş tatmini ve psikolojik sağlamlık düzeylerini belirlemek için yapılan çalışmada iş tatmini ve psikolojik sağlamlık arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Tekno-stres ile psikolojik sağlamlık arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani katılımcıların tekno-stres düzeylerinin artması sonucu psikolojik sağlamlık düzeyleri azalmaktadır. Efilti ve Çoklar (2019: 417) da psikolojik sermaye ile tekno-stres düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Reinecke vd. (2016: 107) tarafından Almanya’da internet kullanıcılarına yönelik yapılan çalışmada tekno-stres ile tükenmişlik, depresyon ve anksiyete arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur.

Bu araştırma bulgularına göre tekno-stres ile iş tatmini arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Tekno-stresin getirdiği gerginlik iş tatminsizliğine neden olabilmektedir. Bail vd. (2023: 11) tarafından ürolojide çalışan hekimlere yönelik yapılan araştırmada iş tatmini ve tekno-stres arasında bu araştırma bulgularına benzer olarak, negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma bulgularının aksine Kumar vd. (2017: 406) tarafından bilişim teknolojileri çalışanlarına yönelik yapılan araştırmada negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Hindistan’da akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırmada, tekno-stresin iş tatmini üzerinde önemli bir olumsuz etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Jena, 2015: 1121). Çoban (2019: 123) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik yapılan araştırmada iş doyumu ve tekno-stres arasında ilişki tespit edilememiştir.

Tekno-stres alt boyutlar açısından incelendiğinde, tekno-karmaşıklık ve tekno-iş yükü alt boyutları ile psikolojik sağlamlık ve iş tatmini arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Teknolojinin getirdiği karmaşıklık ve artan iş yükü, çalışanlar üzerinde daha fazla stres ve baskı oluşturabilir. Dolayısıyla karşılaşılan

teknolojik zorluklar ve beraberinde getirdiği stres, çalışanların psikolojik sağlımlıklarını olumsuz etkileyebilir. Benzer şekilde karmaşık ve bütünleşik teknolojik sistemler ile uğraşmak ve bu sistemlerin getirdiği teknik sorunlar, çalışanların işlerine odaklanmalarını engelleyerek iş tatminsizliğine sebep olabilir. Al-Ansari ve Alshare (2019: 79) tarafından teknoloji kullanan çalışanlara yönelik yapılan araştırmada tekno-stresin alt boyutları ve iş tatmini arasında negatif yönlü zayıf düzeyde ilişki bulunmuştur. Aktan ve Toraman (2022: 10443) tarafından Covid-19 döneminde öğretmenlerin iş tatmini ve tekno-stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmada tekno-stres ölçeğinin alt boyutlarında tekno-iş yükü alt boyutunun iş tatminini olumsuz etkilediği; tekno-belirsizlik alt boyutunun ise iş tatminini olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır.

Bu araştırmada tekno-karmaşıklık alt boyutu ile tekno-stres arasında pozitif yönlü çok güçlü düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Tekno-karmaşıklık alt boyutu ile tekno-iş yükü alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Tekno-iş yükü alt boyutu ile tekno-stres arasında pozitif yönlü çok güçlü düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Tekno-belirsizlik alt boyutu ile tekno-stres arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kopuz ve Aydın (2020: 259) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen çalışmada, bu araştırma bulgularına benzer şekilde tekno-stres ve alt boyutları arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Literatürde tekno-stres ve alt boyutları arasında pozitif yönde ilişkinin tespit edildiği farklı araştırmalar da mevcuttur (Can, 2022: 62; İlseven, 2019: 66). Çoban (2019: 124) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada tekno-stresin alt boyutları tekno-iş yükü ile tekno-karmaşıklık arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişki; tekno-iş yükü ile tekno-belirsizlik arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki; tekno-iş yükü ile tekno-stres genel toplamı arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

Araştırma bulgularına göre iş tatmini ve psikolojik sağlamlık, tekno-stres üzerindeki toplam varyansı %7,3 oranında açıklamaktadır. Bail vd. (2023: 12) tarafından ürolojide çalışan hekimlere yönelik yapılan araştırmada tekno-stresin katılımcıların iş

tatminini %7,94 oranında açıkladığı bulunmuştur. Golz vd. (2021: 5) tarafından İsviçre Psikiyatri Hastanelerinde sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen araştırmada tekno-stresin çalışanların iş tatminini etkilediği ve iş tatmini ile tekno-stres arasında negatif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur. Küçükdersun (2022: 24) tarafından tekstil sektöründeki çalışanların tekno-stres algılarının bireysel iş performansı üzerindeki etkilerinin incelendiği çalışmada, bireysel iş performansındaki %27'lik bir düşüşün teknolojik strese bağlı olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Aynı araştırmada çalışanların teknolojik stres algılarının bireysel iş performanslarını negatif olarak etkilediği bulunmuştur. Erer (2021)'in yaptığı çalışmada da teknolojik stresin iş performansını düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ

Sürekli gelişen teknoloji sağlık sektöründe mobil sağlık uygulamaları ve uzaktan sağlık uygulamaları ile tanı, tedavi ve tıbbi görüntüleme gibi birçok sağlık hizmeti sunumunu kolaylaştırmaktadır. Teknoloji, çalışanlar için hem fırsatları hem de tehditleri beraberinde getirmektedir. Sağlık kurumlarında, teknoloji kullanımının önemi gitgide artmaktadır. Sağlık sektöründe giderek geniş bir alana yayılan teknoloji kullanımı, sağlık çalışanlarını stres gibi olumsuz faktörlere maruz bırakmaktadır. Bu durum tekno-stresin artmasına yol açmaktadır. Özellikle karmaşık teknolojik sistemler ile çalışan sağlık çalışanları, işlerini yaparken teknik sorunlar ile karşılaşabilir ve böylece iş tatminleri olumsuz etkilenebilir. Ancak bu noktada da psikolojik sağlamlığın önemi vurgulanmaktadır. Psikolojik olarak sağlam kişiler stresle daha iyi başa çıkabilir ve iş tatminlerini arttırabilirler. Sağlık çalışanlarının sağlık hizmetlerini en iyi şekilde sunması için bulundukları işlerinden tatmin olmaları ve hizmet alıcıların memnuniyeti için de psikolojik sağlıklarının yüksek düzeyde olması gerekir. Bu tez sağlık çalışanlarında iş tatmini ve psikolojik sağlamlığın tekno-stres üzerindeki olumsuz etkilerini anlamak ve önlem almak adına önemli bir adım niteliği taşımaktadır.

Yapılan araştırmada sağlık çalışanlarının tekno-stres seviyelerinin orta seviyede; iş tatmini ve psikolojik sağlamlık düzeylerinin orta seviyenin üzerinde olduğu sonucuna varılmıştır. Genel anlamda çalışanların iş tatminlerinin ve psikolojik sağlamlıklarının yüksek olduğu ancak çalıştıkları ortamda tekno-strese maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır.

Elde edilen sonuçlara bakıldığında orta yaş grubunda olanların genç yaş grubunda olanlara nazaran tekno-stres düzeyleri yüksek bulunmuştur. Evli, çalışma yılı fazla olanların ve ön lisans ve altı eğitim durumuna sahip katılımcıların tekno-stres düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Yüksek gelire sahip katılımcıların tekno stres düzeyi, düşük gelire sahip olanlara nazaran daha fazladır. Yoğun bakım ve ameliyathane birimleri çalışanlarının tekno-stres düzeyleri servis birimi çalışanlarına oranla daha yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde teknoloji hakkında bilgi yetersizliğine sahip olduğunu düşünen katılımcılar tekno-stresi daha yüksek seviyede yaşamaktadır.

Öte yandan sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin yaş, medeni durum, eğitim durumu, teknoloji kullanımı yeterlilik derecesi, çalıştıkları birim ve çalışma süresi ile birlikte değiştiği görülmüştür. Orta yaş grubunda yer alanların iş tatmini düzeylerinin yaşı ilerlemiş olanlara kıyasla daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bekar, lisans ve üzeri eğitim durumuna sahip katılımcıların da iş tatmini düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Servislerde çalışanların poliklinik çalışanlarına nazaran iş tatmini düzeylerinin daha düşük olduğu anlaşılmıştır. 8 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların iş tatmini düzeyleri 4-7 yıl çalışma süresine sahip olanlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Genel olarak çalışanlarda iş tatminsizliğine yol açan sebeplerin araştırılması ve bu sebeplerin ortadan kaldırılması için yöneticiler ve ilgili birimlerin çalışanlara destek ve motivasyon sağlaması açısından bu sonuçlar önemlidir.

Araştırma sonuçları, tekno-stres ile psikolojik sağlık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Aynı şekilde, tekno-stres ile iş tatmini arasında da negatif bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Sonuç olarak sağlık çalışanları, teknolojiye bağlı stres yaşadıklarında; iş tatminlerinin azaldığı ve psikolojik sağlık düzeylerinin de düştüğü görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının fiziksel, duygusal ve psikolojik olarak zorlayıcı bir ortamda çalıştıkları düşünüldüğünde, bu faktörlerin etkisi daha da belirgin hale gelmektedir. İşinden memnun ve psikolojik olarak sağlıklı çalışanlar, hastalara daha iyi hizmet sunarlar ve böylece hasta memnuniyeti artar. Ayrıca psikolojik sağlamlığı ve iş tatmini yüksek olan çalışanlar, iş yerinde daha dikkatli ve odaklı olma eğilimindedirler. Bu da tıbbi hataları azaltır ve iş güvenliğini artırır. Öte yandan sağlık kurumlarında iş tatmini ve psikolojik sağlamlığı etkileyen birçok faktörün yanı sıra çalışanlar, değişen teknolojiye adapte olma sırasında maruz kaldıkları tekno-stres ile başa çıkmak zorunda kalabiliyorlar. Yüksek düzeyde iş tatmini ve psikolojik sağlamlık tekno-stresin olumsuz etkilerini azaltabilir. Sağlık çalışanlarının teknolojik cihaz ve sistemleri etkili bir şekilde kullanmalarını sağlamak, iş tatmini düzeylerini artırabilir ve psikolojik sağlamlıklarını destekleyebilir. Bu konuda sağlık yöneticilerine, kurumdaki eğitim ve ilgili birimlerde

Çalışanların iř tatminleri ve psikolojik sağlamlıklarının sağlanması aynı zamanda teknolojinin olumsuz etkilerinin azaltılması açısından önemli roller dūřmektedir.

5.2. ÖNERİLER

Sağlık alışanlarının iş stresini azaltmaya yönelik destekleyici önlemler alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu kısımda araştırma bulguları doğrultusunda çeşitli öneriler sunulmuştur:

1. Sağlık çalışanlarına teknoloji araçlarını etkili ve verimli bir şekilde kullanabilmeleri için dūzenli eğitim programları verilmelidir. Bu eğitim programları, personelin teknolojik yenilikler hakkında bilgi sahibi olmalarını, yeterlilik kazanmalarının sağlayacak ve sağlık hizmetlerinin sunumunda teknolojinin entegrasyonunu teşvik edecektir. Ayrıca, alışanlara teknolojiyi kullanma konusunda kılavuz hazırlanarak destek sunulabilir ve yeni teknolojik sistemlere geçiş sūrecinde rehberlik hizmetleri verilebilir. Böylece, sağlık kurumlarında teknolojinin etkin bir şekilde kullanılması sağlanarak hizmet kalitesi artırılabilir ve hasta memnuniyeti sağlanabilir.
2. Saęlık sektöründe çalıřanların psikolojik saęamlık dūzeylerini artırmak ve iř tatminlerini gūlendirmek, saęlık hizmetlerinin kalitesi ve verimlilięi açısından önemli role sahiptir. Bu baęlamda, saęlık çalıřanlarının karřılařtıkları yoęun stresle bařa çıkabilmeleri için stres yönetimi ve duygusal destek programlarının oluřturulması gerekmektedir ve uzmanlardan yardım almaları teřvik edilmelidir. Bu programların, yalnızca saęlık çalıřanlarının bireysel psikolojik saęamlıęını gūlendirmekle kalmayacaęı, aynı zamanda iř ortamında dayanıřma ve destek kūltūrünün geliřmesine de katkı saęlayacaęı dūřūnūlmektedir.
3. Sağlık yöneticileri, çalışanlarına eğitim ve kariyer gelişim fırsatları sunarak da iř tatminlerini artırabilir. Yönetim alışma ortamında teknolojinin verimli kullanımı için gerekli altyapıyı sağlamalı ve çalışanların teknolojiye uyum sūrelerini kolaylaştıracak destekleyici önlemler almalıdır. Bu tūr önlemler sayesinde çalışanların daha pratik ve verimli çalışması sağlanabilir.

4. Sağlık çalışanlarının iş stresini azaltmaya yönelik olarak, daha ergonomik ve teknoloji dostu çalışma ortamları oluşturulmalı ve bu ortamlarda düzenli mola ve dinlenme imkânları sağlanmalıdır.
5. Araştırma esnasında katılımcıların görüşleri doğrultusunda, teknolojik araçların arızalanmasının çalışanları olumsuz yönde etkilediği anlaşılmıştır. Kurumdaki teknolojik aletlerin bakım ve onarımının düzenli olarak yapılması ve kontrol edilmesinin çalışanlar açısından yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda hastane yönetimi bilgisayar kullanımı ve BT uygulamaları ile ilgili tüm teknik sorunları çözecek yetkili uzmanlar işe almalıdır.
6. Yöneticiler, iş tatminleri düşük olan gruplara (evliler, lisans altı eğitim durumuna sahip katılımcılar, yaşlılar, 4-7 yıl çalışma süresine sahip kişiler, servis biriminde çalışanlar) yönelik iş tatminini artırıcı; tekno-stres düzeyi yüksek olan gruplara (orta yaşlılar, evli, çalışma yılı fazla olanlar ve ön lisans ve altı eğitim durumuna sahip kişiler, yoğun bakım ve ameliyathane birimlerinde çalışanlar) yönelik tekno-stresi azaltıcı destek programları hazırlayabilir ve bu programların doğru sunulması için çaba harcayabilirler.
7. Çalışanlara sosyal ilişkilerini geliştireceği ortamlar sunulmalıdır. Bu tür ortamlar, çalışanların iş tatmini ve psikolojik sağlamlıklarını artırabileceği gibi çalışanları teknolojinin yarattığı stresten de uzak tutabilir.
8. İş tatmini ve psikolojik sağlamlığın artırılması için çalışan dostu ortamlar geliştirilebilir. Bu ortamlarda kişiselleştirilmiş çalışma alanları (ayarlanabilir ergonomik masa ve sandalyeler), dinlenme odaları ve çalışanların psikolojik destek alabilecekleri imkanlar sunulabilir.
9. Gelecekte bu alanda çalışmak isteyen araştırmacılara, teknolojiye uzun süre maruz kalan sağlık çalışanlarıyla ve farklı örneklem gruplarıyla daha geniş katılımlı ve kapsamlı araştırmalar yürütmeleri tavsiye edilmektedir. Özellikle teknolojik stresin etki edebileceği farklı değişkenler incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Aburn, G., Hoare, K., Adams, P. ve Gott, M. (2020). Connecting theory with practice: Time to explore social reality and rethink resilience among health professionals. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6), 1-8. e12893. doi: 10.1111/ijn.12893.
- Açıkgöz, M. (2016). *Çukurova Üniversitesi tıp fakültesi öğrencilerinin psikolojik sağlamlık ile mizah tarzları ve mutluluk düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çag Üniversitesi.
- Agaibi, C. E. ve Wilson, J. P. (2005). Trauma, PTSD and resilience: A review of the literature. *Trauma, Violence and Abuse*, 6(3), 195–216. doi: 10.1177/1524838005277438.
- Ağırkaya, K. ve Erdem, R. (2023). Psikolojik sağlamlık: Sağlık çalışanları açısından bir değerlendirme. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 656-678.
- Akça-Ürtürk, E. (2020). *Bir özel hastanede örgütsel adalet algısının iş tatmini üzerindeki etkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Akgün, F. (2019). Öğretim elemanlarının bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik kabulleri ve Tekno-stres algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 40-66.
- Aktan, O. ve Toraman, Ç. (2022). The relationship between technostress levels and job satisfaction of Teachers within the COVID-19 period. *Education and Information Technologies*. 27(7), 10429–10453. doi: 10.1007/s10639-022-11027-2.
- Alam, M. A. (2016). Technostress and productivity: Survey evidence from the aviation industry. *Journal of Air Transport Management*, 50, 62-70. doi: 10.1016/j.jairtraman.2015.10.003.
- Al-Ansari, M. A. ve Alshare, K. (2019). The impact of technostress components on the employees satisfaction and perceived performance: The case of Qatar. *Journal of Global Information Management (JGIM)*, 27(3), 65-86. doi: 10.4018/JGIM.2019070104.

- Altıntaş, M., (2020). Teknostres ile değişime direnç arasındaki ilişki: Havacılık sektöründe bir araştırma. *Journal of Social Sciences & Humanities*, 4(2), 1-27.
- Armstrong, M. (2006). A Handbook of human resource management practice (1st edition). Kogan Page Publishing.
- Arslan, E. T. ve Demir, H. (2017). İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: Hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 371-389.
- Aslan, Ş. ve Uyar, S. (2018). Sağlık çalışanlarında mükemmeliyetçilik, özgüven, kendini sabotaj ve psikolojik dayanıklılığının sosyodemografik açıdan farklılıkları. *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(9), 11-24.
- Asma, H. D. (2023). *İş tatmini ve iş performansı üzerinde uyku kalitesinin etkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Toros Üniversitesi.
- Aydın, M. N. (2022). *Sağlık çalışanlarının teknostres düzeyinin algılanan verimlilikleri üzerine etkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86. doi: 136e0e77dd3387e59954df73294d3e0114a08435.
- Bail, C., Harth, V. ve Mache, S. (2023). Digitalization in urology: A multimethod study of the relationships between physicians technostress, burnout, work engagement and job satisfaction. *Healthcare*, 11(16), 1-22. doi: 10.3390/healthcare11162255B.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M.F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Bayat, D. ve Polat-Olca, S. (2023). Covid 19 pandemisinin hemşirelerin psikolojik sağlamlık anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 10(1), 146-154.
- Berberoğlu, N. (2022). *Sağlık alanında çalışan akademisyenlerde psikolojik sözleşme ihlâl algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Hacı Bayram Veli Üniversitesi.

- Bilgin, N. (1995). *Sosyal psikolojide yöntem ve pratik çalışmalar*, Sistem Yayıncılık.
- Bostancı, B. İ. (2022). *Sağlık çalışanlarında bilinçli farkındalığın (mindfulness) iş tatminine etkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Brayfield, A. ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. doi: 10.1037/H0055617.
- Brod, C. (1982). Managing technostress: Optimizing the use of computer technology. *Personnel Journal*, 61(10), 753-757.
- Brown, T. A. (2006). Confirmatory factor analysis for applied research. (2nd edition) The Guilford Press.
- Bulut, A., Şengül, H. ve Akbal, S. (2023). Sağlık profesyonelleri için teknostres yaratıcıları ölçeği Türkçe formunun psikometrik özellikleri. *Journal of Academic Research in Nursing (JAREN)*, 9(3), 223-233.
- Can, Ö. (2022). *Türk bankacılık sektöründeki dijitalleşme sonucunda çalışanlarda ortaya çıkan Tekno-stres ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Nişantaşı Üniversitesi.
- Caro, D. H. ve Sethi, A. S. (1985). Strategic management of technostress: The chaining of Prometheus. *Journal of Medical Systems*, 9, 291-304.
- Chiappetta, M. (2017). The technostress: Definition, symptoms and risk prevention. *Senses and Sciences*, 4(1), 358-361. doi: 10.14616/sands-2017-1-358361.
- Cochran, W. G. (1977). Sampling techniques. (3rd edition) John Wiley & Sons.
- Çakır, M. (2023). *Dijital hastaneye geçiş sürecinde olan bir hastanede çalışan hemşire ve doktorların Tekno-stres düzeyleri ile değişime karşı tutumları arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Çalık, A. ve Akkuş, A. (2022). İş tatmininin örgütsel performans üzerine etkisi: Erciş şeker fabrikası örneği. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(34), 246-261. doi:10.29228/TIDSAD.63955.

- Çalışkan, M. ve Çoklar, A.N. (2022). Öğretmen adaylarının Tekno-stres düzeylerinin belirlenmesi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* ,6(3), 341-354.
- Çetin, D. ve Bülbül, T. (2017). Okul yöneticilerinin Tekno-stres algıları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3),1241-1264.
- Çiftçi-Kıraç, F. ve Uyar, S. (2023). Teknostres, değişim yorgunluğu ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi. *Sağlık Bilimlerinde Değer*, 13(3), 473-480.
- Çoban, İ. (2019). *Teknolojik değişimin hastane çalışanları üzerine etkileri: Bir devlet hastanesi örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kırklareli Üniversitesi.
- Çoklar, N. ve Şahin, Y. L. (2011). Technostress levels of social network users based on ICTs in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 23(2), 171-182.
- Dalkrani, M. ve Dimitriadis, E. (2018). The effect of job satisfaction on employee commitment. *International Journal of Business & Economic Sciences Applied Research*, 11(3), 16-23. doi:10.25103/ijbesar.113.02.
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A. ve Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees implications for sustainable. *Human Resource Management Sustainability*, 12(15), 6086 doi: 10.3390/su12156086.
- Davis, K. ve Nestrom, J.W. (1985). Human behavior at work: Organizational behavior (7th edition). McGraw Hill.
- Deb, A. (2018). Psychology of resilience G. Misra (ed.), Psychosocial interventions for health and well-being içinde (s. 43-57) (1st edition). Springer.
- Demir, İ. (2023). *Sağlık kurumlarında çalışan personelin hizmet içi eğitim tutumu ile iş tatmini düzeylerinin değerlendirilmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bandırma On yedi Eylül Üniversitesi.

- Demir, T. (2018). *Sağlık çalışanlarında algılanan stres, psikolojik sağlamlık ve bilişsel duygu düzenleme stratejilerinin durumluk ve sürekli kaygı düzeyini yordama gücü*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi.
- Demren, H. H. (2020). *112 acil sağlık hizmetleri personelinde psikolojik sağlamlık ve sosyo-demografik değişkenlerin işe bağlılıkla ilişkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi.
- Deniz, S., Çimen, M. ve Yüksel, O. (2020). Psikolojik sağlamlığın iş stresine etkisi: Hastane çalışanlarına yönelik bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 8(2), 351-370.
- Dilmaç-Pınar, Ş. (2020). *Hemşirelik öğrencilerinin psikolojik sağlamlık ve öz-şefkat düzeylerinin belirlenmesi* (Yayın Nu. 28916421) [Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi].
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Doğrular, M. M. (2019). *Teknostresin verimlilik üzerine etkisi*. (Yayın Nu. 28242565) [Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi].
- Dorukbaşı, N. (2022). *Sağlık bilişim sistemlerinde teknolojiye hazır olma ve kabul modelinin teknostres üzerindeki rolü*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Karabük Üniversitesi.
- Dündar-Ertemiz, B. (2023). *İçsel pazarlama uygulamalarının örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Üsküdar Üniversitesi.
- Düşün, Ş. (2022). Örgütlerde yeni teknoloji kullanımının çalışanlar üzerindeki etkisi: Ordu Üniversitesi'nde elektronik belge yönetim sistemi (EBYS)'ye geçişin analizi. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Giresun Üniversitesi.
- Edis-Keten, E. ve Keten, M. (2022). Covid-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, iş tatmini ve yaşam doyumu . *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 24 (2), 331-342 . doi: 10.24938/kutfd.1082327.

Efe-Tekin, Ö. (2023). *Muhasebe meslek mensuplarının teknostres algısı ve demografik değişkenler bakımından etkileri*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Manisa Celal Bayar Üniversitesi.

Efiliti, E. ve Çoklar, A. N. (2019). Teachers technostress levels as an indicator of their psychological capital levels. *Universal Journal of Educational Research*, 7(2), 413-421. doi: 10.13189/ujer.2019.070214.

Elmas, B.T. (2023). *Adli destek ve mağdur hizmetleri müdürlüğünde çalışan uzmanların psikolojik sağlamlıkları, iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.

Erdal, N. (2020). *Sağlık çalışanlarında örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlığın iş tatmini üzerindeki etkilerinin incelenmesi: Bir üniversite hastanesi örneği*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Beykent Üniversitesi.

Erdoğan, T. K., Sener, A., Masat, S., Kaya, G., Palazoglu, C.A. ve Koc, Z. (2018). The factors affecting the resilience levels of the nurses working in a public hospital. *New Trends and Issues Proceedings on Advances in Pure and Applied Sciences*, 10, 1-11.

Eren, A. S. ve Çiçeklioğlu, H. (2020). Örgütlerde Tekno-stresin ölçümüne yönelik bir alan araştırması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2927-2943.

Erer, B. (2021). Teknolojinin karanlık yüzü: Teknostres. *Management and Political Sciences Review*, 3(1), 80-90.

Falcón, J. L. (2020). *Teacher job satisfaction: A qualitative case study examining the perceptions of job satisfaction of teachers at a secondary school setting* (Yayın Nu. 28622650). [Yüksek Lisans Tezi, Texas Eyalet Üniversitesi].

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Publications (4th edition). Sage Publications.

George, J. M. ve Jones, G. R. (2008). *Understanding and managing organizational behavior* (5th editon). Pearson/Prentice Hall.

- Gizir, C. A. (2007). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 3(28), 113-128.
- Golz, C., Peter, K. A., Müller, T. J., Mutschler, J., Zwakhalen, S. M. ve Hahn, S. (2021). Technostress and digital competence among health professionals in Swiss psychiatric hospitals: Cross-sectional study. *JMIR mental health*, 8(11), e31408. doi: 10.2196/31408.
- Gökaslan, M. O. (2022). Akademisyenlerin teknostres kaynaklarının ve teknostres seviyelerinin belirlenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 6(2), 354-383.
- Gülten, G. (2018). *Çalışma hayatında örgütsel bağlılık ve iş tatmini*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Güney, S. (2018). Davranış bilimleri (11. baskı). Nobel Kitabevi.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz. (5.baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Güzeli, D. (2021). *Bir üniversite hastanesinde ameliyathanede çalışan hemşirelerin çalışma ortamı ve koşullarının psikolojik sağlamlıkları üzerine etkileri*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Haliç Üniversitesi.
- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction, Harper and Brothers.
- İlseven, S. (2019). *Tekno-stresin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi*. (Yayın Nu. 28741456) [Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi].
- James, G. (2020). *Relationship between intrinsic job satisfaction, extrinsic job satisfaction, and turnover intentions in luxury hotels*. (Yayın Nu. 27739368) [Doktora Tezi, Walden Üniversitesi].
- Jena, R. K. (2015). Technostress in ICT enabled collaborative learning environment: An empirical study among Indian academicians. *Computers in Human Behavior*, 51(Bölüm 1), 1116-1123. doi: 10.1016/j.chb.2015.03.020.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34. doi: 10.1037/0021-9010.83.1.17.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. ve Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. doi:10.1037/0033-2909.127.3.376.

Kaliski, B.S. (2007). *Encyclopedia of business and finance* (2nd edition). Macmillan Reference Books.

Kantarcı, N. (2022). *Yetenek yönetimi ve iş tatmini arasındaki ilişki ve bir araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi.

Kara, B. (2023). *Kamu hastanelerinde iş tatmini ve örgütsel bağlılığın, iş hizmet kalitesi ve iş gören performansına etkisi, Niğde ili uygulaması*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi.

Karakış, S. (2019). *Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin afetlere hazır oluş durumları ve psikolojik sağlamlıkları*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Marmara Üniversitesi.

Karataş, M. (2020). *Örgütün yapısal yönleri ve iş tatmini: Sağlık sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Atatürk Üniversitesi.

Kaya, F. ve Oğuzöncül, A. F. (2016). Birinci basamak sağlık çalışanlarında iş doyumu ve etkileyen faktörler. *Dicle Tıp Dergisi*, 43(2), 248-255.

Kaya, Z. (2022). *Covid-19 pandemi döneminde sağlık çalışanlarının sağlık haberlerini algılama düzeylerinin psikolojik sağlamlık durumuna etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi.

Kaymaz, K. ve Erbi, H. (2018). Bilgi güvenliğinde stres faktörlerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Ar-Ge merkezi olan işletmeler üzerinde bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(4), 91-112. doi: 10.4026/iscguc.504190.

- Kırmanoğlu, F. (2023). *Tekno-stresin çalışan motivasyonu ve verimliliğine etkisi: ordu ili sosyal güvenlik kurumu çalışanları üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi]. Ordu Üniversitesi.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11.
- Kocabıyık, Z. O. ve Çakıcı, E. (2008). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumu. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 9(3), 132-138.
- Koçak, M. (2022). *Farklı risk grubundaki ergenlerin öznel iyi oluşlarının yordayıcısı olarak psikolojik sağlamlık koruyucu faktörleri*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi.
- Kopuz, K. ve Aydın, G. (2020). Sağlık çalışanlarında Tekno-stres: Bir özel hastane örneği. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 249-264.
- Kumar, P., Singh, P. P. ve Bhuchar, V. (2017). A study of techno stress in relation to job satisfaction, job performance and mental health among IT professionals. *International Journal of Education and Management Studies*, 7(3), 403-407.
- Küçükdersun, B., Özkan, T. S., Şahin, S., Doğan, B. ve Bozkurt, Ö. (2022). Çalışanların teknolojik stres algılarının bireysel iş performansına etkisinin incelenmesi: Düzce ili tekstil sektörü üzerine bir araştırma. *Uluslararası İşletme Bilimi ve Uygulamaları Dergisi*, 2(1), 17-34.
- La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I. ve Chiappetta, M. (2019). Definition, symptoms and risk of techno-stress: A systematic review. *Int Arch Occup Environ Health*, 92(4), 13–35. doi:10.1007/s00420-018-1352-1.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. ve Morgan, G. A. (2005). SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation (3rd. edition). Psychology Press. doi: 10.4324/9781410616739.
- Leipold, B. ve Greve, W. (2009). Resilience: A conceptual bridge between coping and development. *European Psychologist*, 14(1), 40–50. doi: 10.1027/1016-9040.14.1.40.

Luthar, S. S., Cicchetti, D. ve Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543–562. doi: 10.1111/1467- 8624.00164.

Mantas-Jiménez, S., Lluch-Canut, M. T., Roldán-Merino, J., Reig-Garcia, G. ve Juvinyà-Canal D. (2022). Resilience and job satisfaction among out-of-hospital emergency medical service professionals: A cross-sectional multi-centric study. *Journal of Nursing Management*, 30(6), 2084-2092. doi: 10.1111/jonm.13645.

Mermer, Ö. (2022). *Tekno-stres ve işe yabancılaşma davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Aksaray Üniversitesi.

Nal, M. ve Nal, B. (2018). Sağlık çalışanlarının iş doyumu düzeylerinin incelenmesi: Bir kamu hastanesi örneği, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 131-140.

OECD, (2024a). Computed tomography (CT) scanners (indicator). doi: 10.1787/bedece12-en (Accessed on 14 May 2024).

OECD, (2024b). Health spending (indicator). doi: 10.1787/8643de7e-en (Accessed on 24 May 2024).

OECD, (2024c). Magnetic resonance imaging (MRI) units (indicator). doi: 10.1787/1a72e7d1-en (Accessed on 14 May 2024).

OECD, (2024d). Mammography machines (indicator). doi: 10.1787/685c9c5e-en (Accessed on 14 May 2024).

OECD, (2024e). Radiotherapy equipment (indicator). doi: 10.1787/47a5492f-en (Accessed on 14 May 2024).

Orhaner, E. ve Mutlu, S. (2018). Sağlık personelinin iş tatmininin motivasyon üzerine etkisi . *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(1), 74-93 .

Öz, F. ve Bahadır-Yılmaz, E. (2009). Ruh sağlığının korunmasında önemli bir kavram: Psikolojik sağlamlık. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 16(3), 82-89.

Özbozkurt, O. B. (2019). İşletmelerde Tekno-stres ve motivasyonun bazı demografik değişkenler çerçevesinde incelenmesi üzerine nicel bir araştırma. M. Dalkılıç (Ed.), International researches in social sciences and humanities içinde (7-18). Gece Akademi.

Özçifçi, V. (2018). İçsel pazarlama uygulamalarının iş tatminine etkisi: Hastane çalışanlarına yönelik bir uygulama. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14, 147-162.

Özdamar, K. (2002). Paket programları ile istatistiksel veri analizi - 2 (Çok değişkenli analizler). Kaan Kitabevi.

Özdamar, K. (2015). SPSS ile biyoistatistik (5. baskı). Nisan Kitabevi Yayınları.

Özer, Z., Özçelik, S. K., Bahçecik, A. N. ve Uçar, S. E. (2021). Healthcare personnels' technostress and individual innovativeness levels: Digital hospital example. *Annals of Clinical and Analytical Medicine*, 12(4), 428-438. doi: 10.4328/ACAM.20623.

Özgünay, P. (2022). Çevik liderlik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisinde kararlara katılımın aracılık rolüne ilişkin bir araştırma. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.

Özkan, Z. (2022). Hemşirelik öğrencilerinde intihar riski, psikolojik acı ve psikolojik sağlamlık ilişkisinin incelenmesi. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi.

Özmen, S. ve Ocakdan, U. B. (2022). Covid-19 Pandemisinde hemşirelerin ölüm kaygısı düzeyinin psikolojik sağlamlığa etkisinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(36), 1224-1236. doi: 10.21076/vizyoner.1101610.

Özpehlivan, M (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.

Polat, D. D. (2019). Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. (Yayın Nu. 29179748) [Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi].

Polat-Kanyılmaz, E. (2022). Otomotiv sektöründe işin anlamlılığı ve iş tatmini üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 20(46), 819-848.

Pür, F. (2019). *Psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinde otantik liderliğin düzenleyici etkisi üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.

Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S. ve Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433. doi: 10.1287/isre.1070.0165.

Reinecke, L., Aufenanger, S. E. Beutel, M. E., Dreier, M., Quiring, O., Stark, B., Wölfling K. ve Müller, K. W. (2016). Digital stress over the life Span: The effects of communication load and internet multitasking on perceived stress and psychological health impairments in a German probability sample. *Media Psychology*, 20(1), 90-115 doi: 10.1080/15213269.2015.1121832.

Ren, Y., Zhou, Y., Wang, S., Luo, T., Huang, M. ve Zeng, Y. (2018). Exploratory study on resilience and its influencing factors among hospital nurses in Guangzhou, China. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(1), 57-62. doi: 10.1016/j.ijnss.2017.11.001.

Richardson, G.E., Neiger, B.L., Jensen, S. ve Kumpfer, K. L. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307–321. doi: 10.1002/jclp. 10020.

Salazar-Concha, C., Ficapal-Cusí, P., Boada-Grau, J. ve Camacho, L. J. (2021). Analyzing the evolution of technostress: A science mapping approach. *Heliyon*, 7(4), 1-15. doi: 10.1016/j.heliyon.2021.e06726.

Sánchez-Zaballos, M. ve Mosteiro-Díaz, M. P. (2021). Resilience among professional health workers in emergency services. *Journal of Emergency Nursing*, 47(6), 925-932. doi: 10.1016/j.jen.2020.07.007.

Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı*, [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.

- Selvi-Sarıg l, S. ve U urluo lu,  . (2022). Değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 25(3), 591-608.
- Sever, H. ve Harbigil-Sever, T. (2017). Ergonomi ve Tekno-stresin sivil havacılık sektöründe etkisi. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 7(1), 39-46.
- Sisto, A., Vicinanza, F., Campanozzi, L. L., Ricci, G., Tartaglini D. ve Tambone, V. (2019). Towards a transversal definition of psychological resilience: A literature review. *Medicina (Kaunas)*, 55(11), 745. doi: 10.3390/medicina55110745.
- Smeeth, D., Beck, S. ve Karam, E.G, Pluess M. (2021). The role of epigenetics in psychological resilience. *Lancet Psychiatry*, 8(7), 620-629. doi: 10.1016/S2215-0366(20)30515-0.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. ve Jennifer-Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194–200. doi: 10.1080/10705500802222972.
- Soanes, C. ve Stevenson, A. (2006). Oxford dictionary of English (2nd edition). Oxford University Press.
- S y k, S. (2018).  rg tsel adalet ve iş tatmini: Sa lık sektöründeki  nemi. *Sa lık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(3), 435-442. doi: 10.17681/hsp.452632.
- Spector, P. (1997). Job satisfaction (2nd edition). Sage Publications.
- Statt, D. (2004). The routledge dictionary of business management (3rd edition). Routledge Publishing.
- şakrak, B. (2023).  ocuk kliniklerinde çalışan hemşirelerde, hastane bilgi sistemini benimsemenin, Tekno-stres ve iş doyumları üzerine etkisi. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Medipol Üniversitesi.
- T.C. Sağlık Bakanlığı (2024), Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu, Tıbbi cihaz sektör belgesi. Ankara.

- Tanyeri, E. (2016). *23 yaş ve üzeri heteroseksüel ve homoseksüel bireylerin erken dönem uyumsuz şemalarının ilişkilerde yükleme tarzları ve psikolojik sağlamlık üzerine etkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. ve Ragu-Nathan, T. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328. doi:10.2753/mis0742-1222240109.
- Toker, E., Turan, Z. ve Seçkin, Z. (2020). Bir hastanede çalışan ebelerin mesleki örgütlenme durumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *Sağlık ve Toplum*, 30(1), 88-97.
- Toplu, A. (2017). *Şiddete maruz kalan ergen öğrencilerin psikolojik sağlamlıkları ile empati ve öz yeterlikleri arasındaki ilişkinin demografik değişkenlerle birlikte incelenmesi (Kahramanmaraş İli Örneği)*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çağ Üniversitesi.
- Tugade, M. M. ve Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *J Pers Soc Psychol*, 86(2), 320-333. doi: 10.1037/0022-3514.86.2.320.
- Turgut, A. Ş. (2018). *Türkiye'deki kurum bakımında büyümüş bireylerin psikolojik dayanıklılık (yılmazlık) düzeylerinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Türen, U., Erdem, H. ve Kalkın, G. (2015). İş yerinde Tekno-stres ölçeği: Havacılık ve bankacılık sektöründe bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6(1), 1-19.
- Türkmen, İ. ve Doğan, H. Y. (2021). Duygusal zekânın psikolojik sağlamlık üzerine etkisi: Acil sağlık hizmetleri personeli üzerine bir araştırma. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 9(3), 1066-1083.
- Ulaş, S. (2022). Hastane öncesi acil sağlık hizmetlerinde görev yapan sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler. *Hastane Öncesi Dergisi*, 7(3), 411-423. doi: 10.54409/hod.1207643.

- Uysal, M. (2019). *Üniversite öğrencilerinin kişilerarası çatışma çözme becerilerinin, psikolojik sağlamlık, öz anlayış açısından incelenmesi* (Yayın Nu. 28678212) [Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi].
- Van-Meter, F. ve Cicchetti, D. (2020). Resilience. *Handbook of Clinical Neurology*. 173(3), 67-73. doi: 10.1016/B978-0-444-64150-2.00008-3.
- Vella, S. L. C. ve Pai, N. B. (2019). A theoretical review of psychological resilience: Defining resilience and resilience research over the decades. *Archives of Medicine and Health Sciences*, 7(2), 233-239. doi:10.4103/amhs.amhs_119_19.
- Wang, Z. Y. ve Chang, W. C. (2019). The effects of poethical fit, expected pay, and corporate image on job choice decision. *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR)*, 7(1), 106-123. doi:10.30519/ahtr.525116.
- Weil, M. M. ve Rosen, L. D. (1997). *Technostress: Coping with technology @work @home @play* (1st edition), Wiley.
- Weiss, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1-74.
- Yang, J., Tang, S. ve Zhou, W. (2017). Resiliencia psicológica y satisfacción laboral de enfermeros: El efecto mediador de la afectividad positiva [Psychological resilience and job satisfaction of nurses: The mediating effect of positive affectivity.]. *Revista Argentina de clínica psicológica*, 26(2), 194-201.
- Yener, S. (2018). Teknostresin iş performansı üzerindeki etkisi; tükenmişliğin aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 85-101.
- Yener, S., Arslan, A. ve Kılınç, S. (2021). The moderating roles of technological self-efficacy and time management in the technostress and employee performance relationship through burnout. *Information Technology & People*, 34(7), 1890-1919. doi: 10.1108/ITP-09-2019-0462.

- Yıldırım, B. A. (2021). *Tekno-stresin çalışanların karar verme eğilimlerine olan etkisinde iş güvencesizliği ve duygusal zekanın düzenleyici rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Yıldırım, G. (2016). Okul öncesi öğretmenlerinin meslektan tükenmişlik ve psikolojik yılmazlık düzeyi ilişkisi. *Electronic Turkish Studies*, 11(14), 811-826.
- Yıldırım, M. (2023). Çalışanların iş becerikliliğinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Sağlık sektörü bağlamında bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (56), 185-215. doi:10.30794/pausbed.1100142.
- Yılmaz, K. (2023). *Psikolojik sağlamlığın saldırganlık üzerindeki etkileri: Hemşireler üzerinde bir araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Yorgancıoğlu Tarcan, G. ve Çelik, Y. (2016). Hastane yöneticilerinin sağlık bilgi teknolojilerine yönelik tutumlarını etkileyen bireysel faktörlerin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(1), 35-55.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293-298. doi:10.5539/ass.v9n1p293.

EKLER

Ek 1. Etik Kurul İzin Yazısı

ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi: 05.10.2022 Çarşamba
Toplantı No:2022/10
Karar No: GO 2022/883

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Yüksek lisans öğrencisi Seda KOYUNCU' nun Dr. Öğr. Üyesi Sümeyye ÖZMEN danışmanlığında yürüteceği *"Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Sağlamlık, İş Tatmini ve Tekno- Stres Düzeylerinin İncelenmesi"* başlıklı proje önerisi araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, çalışmanın fikri, hukuki ve telif hakları bakımından sorumluluğu araştırma ekibine ait olması koşulu ile etik açıdan uygun bulunmuştur.


Sümeyye ÖZMEN
Başkan


Doç. Dr. Mustafa ÖZMEN AT

Doç. Dr. Mustafa ÖZMEN AT

Prof. Dr. Sümeyye ÖZMEN

Doç. Dr. Ahmet Buğra HAMŞİOĞLU

Doç. Dr. Ahmet Cumhur AKIN
[Başkan Yrd.]

Doç. Dr. İhsan GÜRBÜZ

Dr. Öğr. Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi SÜLEYMAN ERGİN
(Rapor)

Dr. Öğr. Üyesi ONAL SONGU

Dr. Öğr. Üyesi Sümeyye ÖZMEN (AÇIKMAN)

Dr. Öğr. Üyesi Sümeyye ÖZMEN ERGİN

Ek 2. Kurum İzni



AĞRI İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ KOMİSYON TOPLANTI TUTANAĞI

TOPLANTININ TARİHİ : 15/07/2023
SAYISI : 94

Müdürlüğümüzün Bilimsel Araştırma İzin Komisyonu, 15/07/2023 günü saat 10.00'da toplantı salonunda toplanarak aşağıdaki kararlar alınmıştır.

Sayı	Tez/Proje/Makale Konu	Karar
1.	Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Sağlamlık, İş Tatmini ve Tekno-stres Düzeylerinin İncelenmesi. <u>Araştırmayı Yapan Kişi:</u> Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi: Sağlık Yön. n. Seda KOYUNCU <u>Danışman:</u> Dr. Öğr. Üyesi. Sümeyye ÖZME	Onaylandı.

Oy birliği ile karar verildi.

KOMİSYON BAŞKANI

Dr. Öğr. Üyesi Coşkun DAHARLI

İl Sağlık Müdürü

15/07/2023

ÜYE

Op. Dr. Dilek IŞIK ALPTEKİN

Başkanı

ÜYE

Dr. Muht

Ömer UZUN

Sağlık Hizmetleri Başkanı

Ek 3. Anket Formu

Değerli Katılımcılar, bu araştırma Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı Doç. Dr. Sümeyye Özmen danışmanlığında Yüksek Lisans Öğrencisi Seda Koyuncu tarafından yürütülmektedir. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için ankete vereceğiniz cevaplardaki içtenliğiniz büyük önem taşımaktadır. Veriler araştırma dışında hiçbir yerde kullanılmayacaktır. Araştırmada kişisel bilgileriniz istenmemektedir. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır.

Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

Lütfen aşağıdaki görüşlere ne düzeyde katıldığınızı belirtiniz.	Hiç uygun değil	Uygun değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen uygun
1. Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim.	1	2	3	4	5
2. Stresli olayların üstesinden gelmekte güçlük çekerim.	1	2	3	4	5
3. Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz.	1	2	3	4	5
4. Kötü bir şeyler olduğunda bunu atlatmak benim için zordur.	1	2	3	4	5
5. Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlatırım.	1	2	3	4	5
6. Hayatımdaki olumsuzlukların etkisinden kurtulmam uzun zaman alır.	1	2	3	4	5

İş Tatmini Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşimi severek yaparım.	1	2	3	4	5
2. Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	1	2	3	4	5
3. Mevcut işimden memnunum.	1	2	3	4	5
4. İşimi keyifli buluyorum	1	2	3	4	5
5. İş yerinde zaman iyi geçiyor.	1	2	3	4	5

Tekno-Stres Ölçeği

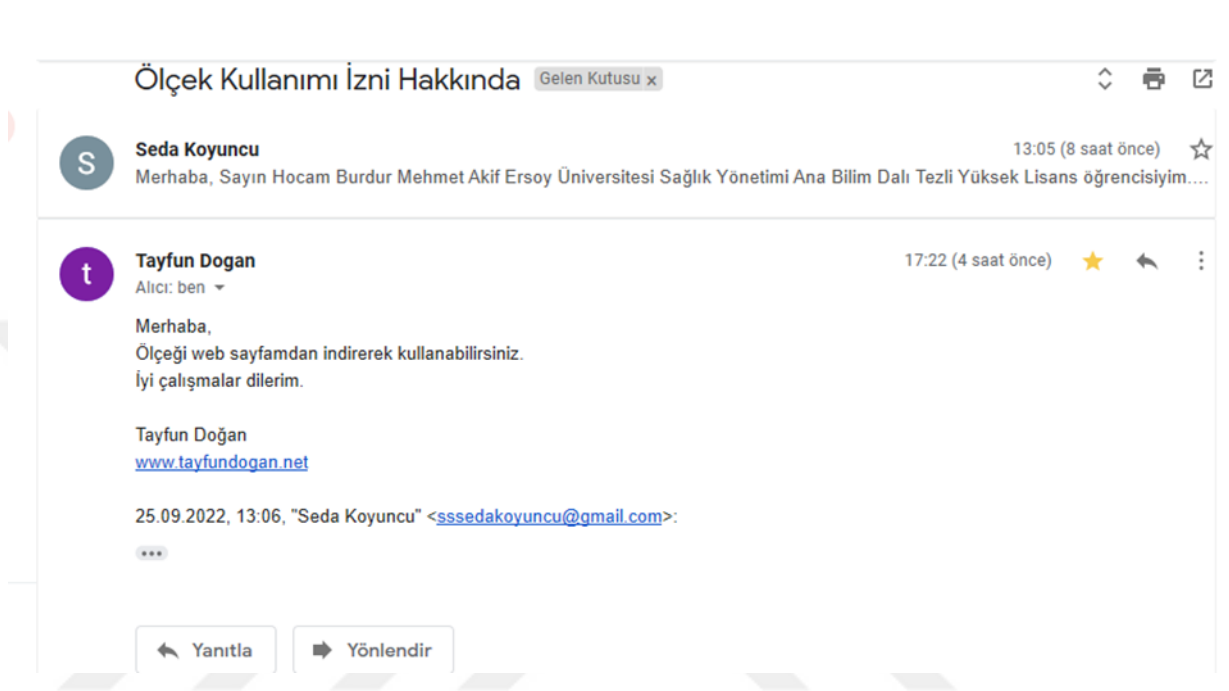
<i>Bu ölçekte kullanılan, "...teknoloji..." terimi iş yerinizde kullanmakta olduğunuz, e- posta, ofis yazılımları, veri tabanları, akıllı telefon, vb. her türlü bilgi ve iletişim tabanlı teknolojilerini ifade etmektedir.</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, beni çok daha hızlı iş yapmaya zorlaması beni strese sokuyor.	1	2	3	4	5
2.Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, beni daha fazla iş yapmaya zorlaması beni strese sokuyor.	1	2	3	4	5
3.Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, beni çok sıkı zaman çizelgelerine bağlaması beni strese sokuyor.	1	2	3	4	5
4.Çalıştığım yerde kullanılan teknolojiye ayak uydurabilmek için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek beni strese sokuyor.	1	2	3	4	5
5.Çalıştığım yerde iş yüküm çok fazladır, çünkü kullandığım teknoloji gittikçe karmaşılaşıyor.	1	2	3	4	5
6.İşimi tam olarak yapabilmek için kullandığım teknoloji hakkında yeterli bilgiye sahip değilim.	1	2	3	4	5
7.Yeni bir teknolojiyi öğrenmek ve kullanmak için çok uzun zamana ihtiyacım olur.	1	2	3	4	5
8.Teknolojik bilgi seviyemi yenilemek için yeterli zamanı şimdiye kadar bulamadım.	1	2	3	4	5
9.Çalıştığım yerde kullandığım teknoloji konusunda bana göre daha bilgili iş arkadaşlarım vardır.	1	2	3	4	5
10.Genellikle kullandığım teknolojiyi anlamayı çok karmaşık bulurum.	1	2	3	4	5
11.Çalıştığım yerde sürekli yeni teknolojileri kullanırım.	1	2	3	4	5
12.Kullandığımız teknolojik cihazların yazılımları belirli periyotlarla değiştirilir.	1	2	3	4	5
13.Kullandığımız teknolojik cihazların donanımları belirli periyotlarla değiştirilir.	1	2	3	4	5
14.Kullandığımız teknolojik cihazlara sıklıkla güncellemeler yapılır.	1	2	3	4	5

Kişisel Bilgi Formu

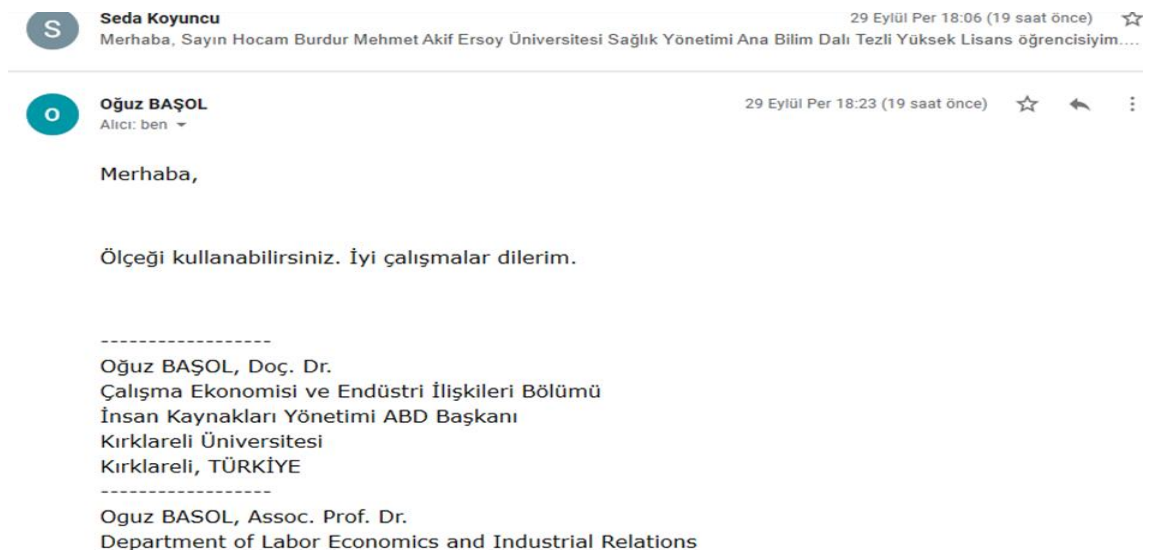
1. Yaşınız.....
2. Cinsiyetiniz () Kadın () Erkek
3. Gelir durumunuz () 12.000₺ve altı () 12001TL–14.000₺arası () 14001TL–16.000₺arası () 16.0001₺ve üzeri
4. Medeni Durumunuz () Evli () Bekar
5. Eğitim durumunuz () İlköğretim ve altı () Ortaöğretim () Ön lisans () Lisans () Lisansüstü
6. Çalıştığınız Birim () Acil servis () Yoğun bakım () Ameliyathane () Servis () Poliklinik () Diğer.....
7. Mesleğiniz () Doktor () Hemşire () Tıbbi sekreter () İdari personel () Teknik personel () Diğer
8. Kaç yıldır bu mesleği yapmaktasınız? () 0-3 yıl () 4-7 yıl () 8-11 yıl () 12 yıl ve üzeri
9. Teknolojiyi kullanımda yeterlilik derecenizi nasıl tanımlarsınız? () Yeterli değil () Kısmen yeterli () Yeterli
10. Çalıştığınız kurumda ne sıklıkla teknolojiyi kullanırsınız? () Çok sık () Sık sık () Nadiren () Sık sık kullanmam () Çok sık kullanmam

Ek 4. Ölçek Kullanım İzinleri

A. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği



B. İş Tatmini Ölçeği



C. Tekno-Stres Ölçeği

Ölçek Kullanımı İzni Hakkında Gelen Kutusu x



Seda Koyuncu

25 Eylül Paz 19:16 (1 gün önce)



Merhaba, Sayın HocamBurdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. ...



Ufuk Türen

25 Eylül Paz 20:06 (1 gün önce)



Alıcı: ben

Seda hanım,

Ölçeği kullanmanızda bir sakınca yoktur. Aşağıdaki bağlantıdan ulaşabilirsiniz. Başarılar dilerim.

Doç.Dr. Ufuk Türen

<https://toad.halileksi.net/olcek/is-yerinde-tekno-stres-olcegi>

Dr Ufuk TÜREN (Col TU Army)

Ph.D. in Engineering Management

web pages:

<http://kho-akademik.academia.edu/UfukTuren>

https://www.researchgate.net/profile/Ufuk_Turen

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı ve Soyadı : Seda KOYUNCU

Eğitim Durumu :

Lisans: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
(2016-2020)

Yüksek Lisans: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal
Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi ABD
(2021-Devam ediyor)

Yabancı Dil ve Düzeyi :

İngilizce : B1

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar :

Özmen, S. ve **Koyuncu, S.** (18-20 Şubat, 2022). Sağlık çalışanlarının şiddete karşı güvenlik ve güven düzeylerinin incelenmesi üzerine bir araştırma, 4. Uluslararası Sağlık Bilimlerinde Multidisipliner Çalışmalar Kongresi, (Sözel Bildiri). Antalya, ss. 329-336.

Özmen, S. ve **Koyuncu, S.** (2023). Dost hastane kavramı ve türleri üzerine sistematik bir derleme. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 26(3), 723-744.

Özmen, S., **Koyuncu S.** ve Ocakdan, U. B. (2023). Türk yönetim kültürü açısından hekimbaşılık müessesesi, İçinde: Türk Yönetim Kültürü, (Eds. Ramazan Erdem, Ahmet Alkan) (1.baskı) Nobel Yayınevi, ss.123-144.