

**SPOR SEVK VE İDARESİNDE GÖREV ALAN PERSONELLERİN
BİLİŞİM LİDERLİĞİ ALGI VE TEKNOSTRES DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ**

**INVESTIGATION OF THE INFORMATICS LEADERSHIP
PERCEPTION AND TECHNOSTRESS LEVELS OF PERSONNEL
WORKING IN SPORTS MANAGEMENT AND ADMINISTRATION**

Gönderilen Tarih: 23/07/2024
Kabul Edilen Tarih: 13/08/2024

Ata KIRMIZIER

Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin, Türkiye

Orcid: 0000-0002-3549-4384

Yunus YILDIRIM

Mersin Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Mersin, Türkiye

Orcid: 0000-0002-0889-4892

* Sorumlu Yazar: Ata KIRMIZIER, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, E-mail: ata.kirmizier@gmail.com

** Bu çalışma, Ata KIRMIZIER'in Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nce kabul edilen "Spor Sevk ve İdaresinde Görev Alan Personellerin Bilişim Liderliği ve Teknostres Düzeylerinin İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Spor Sevk ve İdaresinde Görev Alan Personellerin Bilişim Liderliği Algı ve Teknostres Düzeylerinin İncelenmesi

ÖZ

Bu çalışmada, spor sevk ve idaresinde çeşitli kademelerde görev alan personellerin bilişim liderliği algı ve teknostres düzeyleri incelenmiştir. Araştırmaya gönüllü katılım esasıyla Mersin ilindeki Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri'nde aktif olarak görev yapan 191 erkek, 196 kadın toplam 387 personel katılmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla "Bilişim Liderliği Ölçeği", "Teknostres Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesi aşamasında istatistiksel yöntem olarak betimsel istatistikler (aritmetik ortalama, frekans, standart sapma) kullanılmıştır. Yapılan normalite testi sonucunda verilerin normal dağılımının görülmesiyle bilişim liderliği algıları ve teknostres düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Bilişim liderliği algıları ve teknostres düzeyleri ile cinsiyet kategorik değişkeni arasında fark olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla da bağımsız gruplar t testi kullanılmıştır. Bilişim liderliği algıları ve teknostres düzeyleri ile üç veya daha fazla grup içeren kıdem yılı kategorik değişkeni arasında fark olup olmadığının saptanması amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda; katılımcıların teknostres ve bilişim liderliği algı düzeylerinin orta seviyede olduğu bulunmuştur. Katılımcıların teknostres düzeyleri ile bilişim liderliği algı düzeyleri arasında çok düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Erkek katılımcıların teknostres düzeylerinin yalnızca "Tekno-Karmaşıklık" ve "Tekno-Güvensizlik" alt boyutlarında, kadın katılımcılarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. "Tekno-İşgal" alt boyutunda, 12 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip katılımcıların teknostres düzeyinin, diğer kıdem yılı gruplarındaki katılımcılardan anlamlı olarak yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilişim liderliği, teknostres, spor yönetimi

Investigation of the Informatics Leadership Perception and Technostress Levels of Personnel Working in Sports Management and Administration

ABSTRACT

In this study, IT leadership perception and technostress levels of personnel working at various levels in sports management and management were examined. A total of 387 personnel, 191 men and 196 women, actively working in the Provincial and District Directorates of Youth and Sports in Mersin province, participated in the research on a voluntary basis. "Information Leadership Scale", "Technostress Scale" and "Personal Information Form" were used to collect data in the research. Descriptive statistics (arithmetic mean, frequency, standard deviation) were used as statistical methods in the analysis of the data. As a result of the normality test, it was seen that the data was normally distributed; Pearson correlation analysis was applied to determine whether there is a relationship between IT leadership perceptions and technostress levels. Independent groups t test was used to determine whether there was a difference between IT leadership perceptions and technostress levels and the gender categorical variable. One-way analysis of variance (ANOVA) was used to determine whether there was a difference between IT leadership perceptions and technostress levels and the categorical variable of seniority year, which included three or more groups. As a result of the variance analysis, the Tukey test, one of the multiple comparison tests, was used to determine which group caused the difference. As a result of the research; It was found that the participants' technostress and IT leadership perception levels were at medium levels. A very low, positive and statistically significant relationship was found between the participants' technostress levels and their IT leadership perception levels. It was found that male participants' technostress levels were significantly higher than female participants only in the "Techno-Complexity" and "Techno-Insecurity" subscales. In the "Techno-Invasion" sub-dimension, it was determined that the technostress level of participants with 12 years or more of seniority was significantly higher than the participants in other seniority groups.

Keywords: IT leadership, technostress, sports management

GİRİŞ

Liderlik; bireyin, bir grubu ortak bir hedefe ulaştırmak için etkilediği bir süreç olarak tanımlanmaktadır¹. Bir grup insanı, belirli hedefler doğrultusunda çevresinde toplayabilme ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için onları harekete geçirebilme yetisi olarak da tanımlanmaktadır². Uğurluoğlu ve Çelik, (2009)³ geçmişten günümüze grupların ve örgütlerin içsel ve dışsal çevrelerinin dinamiklerini anlayan, değişime ayak uydurabilecek ve bu değişimlerle alakalı yeni stratejiler geliştirebilecek, etik değerlere karşı duyarlı, yönetsel yeteneklerini sürekli kullanan ve geliştirmeye odaklı liderlere ihtiyaç duyulduğunu ve bu özelliklerin bir liderde bulunması gerektiğinin önem arz ettiğini ifade etmektedir. Örgütlerde liderlik özelliğine sahip olan yöneticiler daha başarılı olmakta, liderlik özelliğine sahip olmayan yöneticiler ise daha başarısız olmaktadır. Liderler örgütlerini bu şekilde daha ileriye veya geriye taşıyabilmekte, örgütteki bireyleri belirli amaçlar doğrultusunda harekete geçirebilecek yeterliliğe sahiptirler⁴.

Liderlerin hedefleri geçmişte olduğu gibi günümüzde de pek değişmemiştir, fakat bu hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için farklı bir ortam ortaya çıkmıştır. Bu yeni ortam günümüz dünyasında bilgisayar aracılıdır. Liderler ve takipçileri arasındaki bu ana iletişim ortamının bilgisayarlar tarafından desteklenen elektronik bir kanal olduğu ortadadır⁵. Gelişen dijital teknolojiyle birlikte nesnelerin interneti, bulut bilişim, dijital 3D baskı, akıllı cihazlar gibi çeşitli kavram ve teknolojiler hayatımıza iyice girmiştir. Bu kavram ve teknolojilerin hayatımıza girmesiyle birlikte kurum ve kuruluşlarda dijital dönüşüm gitgide gerçekleşmektedir⁶. Dijital dönüşümde liderler, dijital liderler olarak tanımlanabilir. Bu dijital liderler örgütün dijital olgunluk seviyesini yükseltir, iş yapış şekillerini dönüşüme tabi tutar, çalışanların yetkinliklerini geliştirir. Aynı zamanda da bilgi teknolojilerinin kullanımının neticesinde potansiyel olarak ortaya çıkabilecek riskleri de yönetebilmesi gereklidir⁷.

Bireylerde ortaya çıkabilecek potansiyel risklerden biri olan stresin çeşitli tanımları bulunmaktadır. Selye, (1956)⁸ insanın bir isteğe karşı kendi bünyesinin gösterdiği açık, belirgin olmayan bir tepki olarak stresi tanımlamaktadır. Cüceloğlu, (1994)⁹ ise stresi kişinin sosyal ve fiziksel çevresindeki olumsuz koşullardan kaynaklanan psikolojik ve bedensel sınırlarının da ötesinde harcadığı çaba olarak tanımlamaktadır. Stresin, bireylerde tükenmişliğe neden olduğu ve hatta tükenmişliğin önemli bir faktörü olduğu ifade edilmektedir¹⁰. Bireyin kontrol altına alamayacağı nitelikte olan stres faktörleri yüzünden birey, çalıştığı ortama uyum ve özveri göstermekte de zorlanabilir. Bundan dolayı stresle verimli bir şekilde başa çıkılması gereklidir. Bu konuda da stres yönetimi çok önemli bir olgudur¹¹. Stres yönetiminde, stresin bireyler üzerindeki negatif etkilerini azaltma hususunda kullanılacak olan teknikler bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Ancak ikisi de gerçek anlamda stresi önleme konusunda tek başına yeterli değildir, bireysel ve örgütsel stres önleme yöntemlerinin paralel olarak yürütülmesi gereklidir¹². Stresin negatif etkilerine karşıt görüş olarak; stresin kısa süreli ve az yoğunluklu olması halinde, dikkati ve zihinsel performansı yükselttiği, hafızayı daha güçlü hale getirdiği görüşleri de bulunmaktadır¹³.

Günümüz bilgi çağında teknolojik aygıtların çalıştığımız yerlerde hayatımıza iyice girmesiyle beraber bu aygıtların kullanımının neticesinde de; kullanan kişi üzerinde stres faktörlü fiziksel, davranışsal ve psikolojik olarak çeşitli etkiler görülebilmektedir¹⁴. Kişinin üzerindeki bu etkiler kardiyovasküler rahatsızlıklar, uyku problemleri, bitkinlik, baş ağrısı, aşırı terleme, yüksek nabız, depresyon, sinirlilik hali olarak söylenebilir¹⁵.

Brod, (1984)¹⁶ bireyin teknoloji ile baş edememesinden dolayı yaşadığı sıkıntıyı ortaya atmış ve bunu teknostres olarak adlandırmıştır.

Teknostres; teknolojik gelişmelerin getirdiği adaptasyon problemi, artan bilgi yükünden dolayı sorunların yaşanması, sürekli iletişim halinde bulunma durumu, öğrenim sürecindeki karmaşıklık gibi nedenlerden dolayı kişinin stres durumu yaşaması olarak tanımlanmaktadır¹⁷. Teknostres örgütsel bağlılığı ve iş tatminini düşürmektedir¹⁸. Aynı zamanda da organizasyonun verimliliğini düşürdüğü de ifade edilmektedir¹⁹. Çalışan kesimin iş hayatı üzerinde zihinsel ve fiziksel olarak olumsuz yanları gün geçtikçe artmaktadır ve bunun bir meslek hastalığı olduğu kabul edilmiştir²⁰.

Bilişim liderliği ve teknostres kavramlarının spor yönetimi alanında incelenmesinin literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle bilişim liderliği kavramının artık bir liderlik çeşidi olarak algılanmasının ve benimsenmesinin kurumlara katkı sağlayacağı öngörüsünden yola çıkarak ve aynı zamanda da teknostres olgusunun spor sevk ve idaresinde çeşitli kademelerde görev alan personellerin üzerinde var olabileceğinin ve bunun bilincinde davranmak gerektiği düşüncesiyle bu araştırmada, bilişim liderliği algı ve teknostres düzeyleri incelenmiş, aralarındaki ilişki durumu ele alınmış, çeşitli değişkenlere göre farklılaşmış farklılaşmadığı ortaya konulmuştur.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada, Mersin ili Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri'nde, spor sevk ve idaresinde çeşitli kademelerde görev alan personellerin bilişim liderliği algı ve teknostres düzeyleri incelenmiştir.

Mersin ili Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri'nde gerçekleştirilen bu araştırmada, personelin bilişim liderliği algı ve teknostres düzeyleri incelenmiştir. Organizasyonların her geçen gün değişen ve farklılaşan koşullara adapte olabilmeleri, yüksek motivasyonlu çalışanlar istihdam edilebilmesi, verimli kararlar alarak eldeki kaynaklarını çoğaltıp becerilerini daha üst düzeylere taşıyabilmeleri için bilgi kaynaklarından yararlanmaları ve bunları paylaşabilmeleri yani bilgi yönetimi günümüz dünyasında çok önemlidir. Bu bağlamda da bu bilgi yönetimini gerçekleştirebilecek yöneticilere ve özellikle de liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Buradaki liderler bu süreç içerisinde organizasyondaki bilgi akışını ve paylaşımını sağlayacak ortamı yaratabilmekte ve bu bilgileri yönetsel karar verme süreçlerine dahil edebilmektedirler²¹. Bu bilginin yönetilmesinde de bilişim liderliği kavramı günümüzde uluslararası alanda önemli bir konuma erişmiştir ve hayatın her alanına girmiş olan bilişim kavramının yeni bir liderlik türünü ortaya çıkarttığı tespit edilmiştir²².

Günümüz bilgi toplumunda bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun olarak kullanılması ve her geçen gün teknolojinin ilerlemesi nedeniyle çalışılan yerde teknolojik yapılar ile gelişmelere hakim olma beklentisi kendini göstermiştir ki bundan dolayı da gün geçtikçe çalışılan yerdeki görevlerin veya işlerin giderek daha karmaşık bir yapıya bürünmesine ve bu değişimi zorunlu olarak yaşayan kullanıcılarda endişe, korkuya neden olabilmektedir²³. Bunun sonucunda da yeni teknolojik gelişmelere adapte olamama, öğrenim zorluğu, karmaşıklık gibi nedenlerden dolayı insanlarda bir stres durumu ortaya çıkmıştır ve bu da teknostres olarak adlandırılmıştır^{24,25}. Teknostresin çalışanların ve organizasyonun üretkenliği, bağlılığı, performansı ve iş tatmini üzerinde

negatif yönde etkisi olduğu belirtilmektedir. Teknostres nedeniyle işlerini bırakma eğilimleri de gösterdiği belirtilmektedir²⁶²⁷²⁸.

Yukarıda da ifade edildiği üzere; bilişim liderliği ve teknostres kavramlarının yönetsel açıdan aslında ne kadar değerli kavramlar olduğu önem teşkil etmektedir. Spor teşkilatlanmasındaki sevk ve idarede ise bilişim liderliği kavramının tanınması, saptanması ve bunun bilincinde hareket edilmesi; teknostresin spor sevk ve idaresindeki varlığının tespiti ve teknostresin etkilerinin azaltılmasına yönelik eylemlerin önemli olduğu düşünülmektedir. Bilişim liderliğinin teknostresle nasıl bir ilişkiye sahip olduğunun, spor sevk ve idaresinde görev alan personellerin üzerinde incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Türkiye’de spor bilimleri alanında bilişim liderliği ve teknostres kavramlarının incelendiği çalışmalara rastlanılmamıştır. Bu yönüyle de özgün bir çalışma olduğu öngörülmüştür.

MATERYAL VE METOT

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini, Mersin ili Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri’nde spor sevk ve idaresinde görev alan 1108 personel oluşturmaktadır. Örneklem grubunu ise kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle gönüllü olarak seçilen 191’i erkek ve 196’sı kadın olmak üzere 387 personel oluşturmuştur. Araştırmanın verileri yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Görüşme öncesi katılımcılara gerekli ön bilgilendirmeler verilmiştir. Araştırma Mersin Üniversitesi Spor Bilimleri Etik Kurulu tarafından onay alınmıştır. Gençlik ve Spor Bakanlığı’ndan ise gerekli izin alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan spor sevk ve idaresinde görev alan personellerin; bilişim liderliği algı düzeylerini ölçmek için “Bilişim Liderliği Ölçeği”, teknostres düzeylerini ölçmek için “Teknostres Ölçeği” ve araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu, spor sevk ve idaresinde görev alan personellerin demografik verilerine ulaşmak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Kişisel Bilgi Formu’nda personellerin; cinsiyet ve eğitim durumlarına ilişkin sorular yer almıştır.

Bilişim Liderliği Ölçeği

Spor sevk ve idaresinde görev alan personellerin bilişim liderliği algısını belirlemek için Bilişim Liderliği Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 18 madde ve “Yönlendirme”, “İletişim”, “Bilgi” olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ulutaş ve Arslan (2017)²⁹ tarafından 5’li likert (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Kısmen katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5= Tamamen katılıyorum) tipinde geliştirilen ölçek, 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki puan ortalaması yükseldikçe bilişim liderliği algısının yükseldiği şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık (Cronbach Alpha) katsayısı 0.97’dir. Bu çalışma için yönlendirme alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.93, iletişim alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.95, bilgi alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.96 olarak tespit edilmiştir. Ayrıcı ölçeğin tüm ifadelerine ilişkin iç tutarlılık katsayısı 0.98 olarak belirlenmiştir.

Teknostres Ölçeği

Tarafdar ve ark. (2007)³⁰ tarafından geliştirilmiş olan ve Ilgaz ve ark. (2016)³¹ tarafından ise Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin Türkçe versiyonu 23 maddeden ve "Tekno-Aşırı Yükleme (1-5. maddeler)", "Tekno-İşgal (6-9. maddeler)", "Tekno-Karmaşıklık (10-14. maddeler)", "Tekno-Güvensizlik (15-19. maddeler)", "Tekno-Belirsizlik (20-23. maddeler)" olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) tipinde hazırlanmıştır. Ölçekten elde edilecek minimum ve maksimum puanlar 1-5 arasındadır. Elde edilecek yüksek puanlar teknostres düzeyinin yüksek, düşük puanlar ise düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Tarafdar ve ark. (2007)³² tarafından geliştirilen ölçekte alt boyutların ve ölçeğin iç tutarlılık (Cronbach Alpha) katsayılarının tamamının 0.8'den büyük olduğu belirtilmiştir. Ilgaz ve ark. (2016)³³ tarafından ise tekno-aşırı yükleme alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.70, tekno-işgal alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.81, tekno-karmaşıklık alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.81, tekno-güvensizlik alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.70, tekno-belirsizlik alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.90 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışma için tekno-aşırı yükleme alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.81, tekno-işgal alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.86, tekno-karmaşıklık alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.84, tekno-güvensizlik alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.77, tekno-belirsizlik alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.93 olarak belirlenmiştir. Ayrıca ölçeğin tüm ifadelerine ilişkin iç tutarlılık katsayısı 0.92 olarak tespit edilmiştir.

İstatiksel Analiz

Araştırma kapsamında, "Kişisel Bilgi Formu", "Bilişim Liderliği Ölçeği" ve "Teknostres Ölçeği" 'den elde edilen veriler neticesinde uygulanan analizler IBM SPSS 23.0 istatistik paket programı aracılığıyla yapılmıştır. Araştırmada verilerin normal dağılıp dağılmadığını kontrol etmek amacıyla verilerin normallik incelemesi yapılmıştır. Skewness (Basıklık) ve Kurtosis (Çarpıklık) değerlerine bakılmıştır. Verilerin Skewness (Basıklık) ve Kurtosis (Çarpıklık) değerleri verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Skewness (Basıklık) ve Kurtosis (Çarpıklık) değerlerinin -1.5 ve +1.5 aralığında olması, verilerin normal dağılım için yeterli olduğu anlamına gelmektedir³⁴. Verilerin değerlendirilme aşamasında istatistiksel yöntem olarak; betimsel istatistikler (aritmetik ortalama, frekans, standart sapma), bilişim liderliği algıları ve teknostres düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla veriler normal dağılım gösterdiği için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Bilişim liderliği algıları ve teknostres düzeyleri ile üç veya daha fazla grup içeren kıdem yılı kategorik değişkeni arasında fark olup olmadığının saptanması amacıyla veriler normal dağılım gösterdiği için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Bilişim liderliği algıları ve teknostres düzeyleri ile cinsiyet kategorik değişkeni arasında fark olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla ise veriler normal dağılım gösterdiği için bağımsız gruplar t testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Teknostres Ölçeğinden Aldığı Puanlara İlişkin Bilgiler

Ölçekler	(Ort±SS (min-maks))
Teknostres	2,61 ± 0,74 (1 - 4,61)
Tekno-Aşırı Yükleme	2,65 ± 0,93 (1 - 4,80)
Tekno-İşgal	2,86 ± 1,14 (1 - 5)
Tekno-Karmaşıklık	2,39 ± 0,90 (1 - 4,60)
Tekno-Güvensizlik	2,20 ± 0,81 (1 - 5)
Tekno-Belirsizlik	3,09 ± 1,09 (1 - 5)

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların teknostres ölçeği ortalama ve standart sapma değerleri $2,61 \pm 0,74$ olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, teknostres düzeylerinin orta seviyede olduğu bulunmuştur.

Teknostres ölçeğinin; “Tekno-Aşırı Yükleme”, “Tekno-İşgal”, “Tekno-Karmaşıklık”, “Tekno-Güvensizlik” ve “Tekno-Belirsizlik” alt boyutlarının ortalama ve standart sapma değerleri ise sırasıyla $2,65 \pm 0,93$; $2,86 \pm 1,14$; $2,39 \pm 0,90$; $2,20 \pm 0,81$; $3,09 \pm 1,09$ olarak saptanmıştır. “Tekno-Aşırı Yükleme”, “Tekno-İşgal” ve “Tekno-Belirsizlik” alt boyutlarının düzeylerinin orta seviyelerde olduğu görülmektedir. “Tekno-Karmaşıklık” ve “Tekno-Güvensizlik” alt boyutlarının düzeylerinin ise düşük seviyelerde olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Bilişim Liderliği Ölçeğinden Aldığı Puanlara İlişkin Bilgiler

Ölçekler	(Ort±SS(min-maks))
Bilişim Liderliği	3,20 ± 1,11 (1 - 5)
Yönlendirme	3,18 ± 1,08 (1 - 5)
İletişim	3,19 ± 1,14 (1 - 5)
Bilgi	3,24 ± 1,17 (1 - 5)

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların bilişim liderliği ölçeği ortalama ve standart sapma değerleri $3,20 \pm 1,11$ olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, katılımcıların bilişim liderliği algı düzeylerinin orta seviyede olduğu bulunmuştur.

Bilişim liderliği ölçeğinin; “Yönlendirme”, “İletişim” ve “Bilgi” alt boyutlarının ortalama ve standart sapma değerleri ise sırasıyla $3,18 \pm 1,08$; $3,19 \pm 1,14$; $3,24 \pm 1,17$ olarak saptanmıştır. “Yönlendirme”, “İletişim” ve “Bilgi” alt boyutlarının düzeylerinin orta seviyelerde olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Ölçeklerden Elde Edilen Puanlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ölçekler	Teknostres	Bilişim Liderliği
Teknostres	r	1
	p	,136**
	n	,007
Bilişim Liderliği	r	1
	p	,136**
	n	,007

**p<0,01;

Tablo 3'e bakıldığında; teknostres ölçeği ile bilişim liderliği ölçeği arasında çok düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($r=0,136$; $p<0,01$).

Tablo 4. Teknostres ve Bilişim Liderliği Ölçek Alt Boyutlarının İlişkilerinin İncelenmesi

Ölçekler	Tekno-Aşırı Yükleme		Tekno-İşgal		Tekno-Karmaşıklık		Tekno-Güvensizlik		Tekno-Belirsizlik	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
Yönlendirme	,016	,761	,021	,679	-,030	,557	-,108*	,034	,441**	,000
	n	387	387	387	387	387	387	387	387	387
	r	,091	,064	,047	-,008	,472**	,000			
İletişim	,075	,208	,356	,871	,000					
	n	387	387	387	387	387	387	387	387	
	r	,062	,046	,003	-,059	,453**	,000			
Bilgi	,227	,368	,959	,248	,000					
	n	387	387	387	387	387	387	387	387	

**p<0,01, *p<0,05

Teknostres ölçeği alt boyutları ile bilişim liderliği ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiler Tablo 4’de verilmiştir. Buna göre “Tekno-Aşırı Yükleme” ile “Yönlendirme”, “İletişim” ve “Bilgi” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). “Tekno-İşgal” ile “Yönlendirme”, “İletişim” ve “Bilgi” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0,05$). “Tekno-Karmaşıklık” ile “Yönlendirme”, “İletişim” ve “Bilgi” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). “Tekno-Güvensizlik” ile “Yönlendirme” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve çok düşük bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=-0,108$; $p<0,05$). “Tekno-Güvensizlik” ile “İletişim” ve “Bilgi” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0,05$). “Tekno-Belirsizlik” ile “Yönlendirme” arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzey bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,441$; $p<0,01$). “Tekno-Belirsizlik” ile “İletişim” arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzey bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,472$; $p<0,01$). “Tekno-Belirsizlik” ile “Bilgi” arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzey bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,453$; $p<0,01$).

Tablo 5. Cinsiyete Göre Ölçeklerden Elde Edilen Puanlarının Karşılaştırılması

	Cinsiyet		t	p
	Erkek Ort±SS	Kadın Ort±SS		
Teknostres	2,67 ± 0,79	2,55 ± 0,68	1,675	0,095
Tekno-Aşırı Yükleme	2,74 ± 0,94	2,56 ± 0,93	1,904	0,058
Tekno-İşgal	2,84 ± 1,18	2,87 ± 1,09	-0,253	0,800
Tekno-Karmaşıklık	2,54 ± 1,01	2,23 ± 0,76	3,363	0,001*
Tekno-Güvensizlik	2,31 ± 0,85	2,10 ± 0,76	2,630	0,009*
Tekno-Belirsizlik	3,03 ± 1,10	3,16 ± 1,09	-1,122	0,262
Bilişim Liderliği	3,26 ± 1,03	3,15 ± 1,17	0,976	0,330
Yönlendirme	3,25 ± 0,99	3,11 ± 1,17	1,231	0,219
İletişim	3,21 ± 1,13	3,17 ± 1,15	0,383	0,702
Bilgi	3,32 ± 1,09	3,17 ± 1,25	1,257	0,210

*p<0,05

Ölçeklerden elde edilen toplam puanların cinsiyete göre karşılaştırılması Tablo 5’de verilmiştir. Buna göre teknostres ölçeği puanlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Teknostres ölçeğinin alt boyutları olan “Tekno-Aşırı Yükleme”, “Tekno-İşgal”, “Tekno-Belirsizlik” alt boyutlarının puanları incelendiğinde cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı

tespit edilmiştir ($p>0,05$). “Tekno-Karmaşıklık” ve “Tekno-Güvensizlik” alt boyutlarının puanlarına bakıldığında ise cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Erkek katılımcıların “Tekno-Karmaşıklık” ve “Tekno-Güvensizlik” alt boyutları puan ortalamalarının, kadın katılımcıların puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bilişim liderliği ölçeği skorunun cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bilişim liderliği ölçeğinin alt boyutları olan “Yönlendirme”, “İletişim” ve “Bilgi” alt boyutlarının puanlarına bakıldığında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 6. Kıdem Yılına Göre Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Karşılaştırılması

	Kıdem Yılı			F	p
	1-5 yıl arası	6-11 yıl arası	12 yıl ve üzeri		
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS		
Teknostres	2,60 ± 0,79	2,57 ± 0,73	2,65 ± 0,67	0,357	0,230
Tekno-Aşırı Yükleme	2,69 ± 0,90	2,52 ± 0,98	2,72 ± 0,94	1,553	0,213
Tekno-İşgal	2,73 ± 1,20 ^b	2,72 ± 0,97 ^b	3,19 ± 1,14 ^a	6,768	0,001*
Tekno-Karmaşıklık	2,45 ± 0,95	2,43 ± 0,87	2,25 ± 0,85	1,812	0,165
Tekno-Güvensizlik	2,18 ± 0,77	2,30 ± 0,98	2,14 ± 0,67	1,213	0,357
Tekno-Belirsizlik	3,09 ± 1,09	3,01 ± 1,11	3,19 ± 1,08	0,737	0,479
Bilişim Liderliği	3,27 ± 1,24	3,13 ± 1,03	3,19 ± 0,97	0,514	0,615
Yönlendirme	3,30 ± 1,22	3,10 ± 0,96	3,09 ± 0,98	1,598	0,204
İletişim	3,21 ± 1,31	3,16 ± 1,06	3,18 ± 0,95	0,054	0,951
Bilgi	3,30 ± 1,25	3,13 ± 1,15	3,29 ± 1,09	0,795	0,452

* $p<0,05$; Varyans analizi; a,b: Farklı harfler gruplar arasındaki farklılığı temsil etmektedir.

Ölçeklerden elde edilen puanların çalışma süresine göre karşılaştırılması Tablo 8’de verilmiştir. Buna göre teknostres ölçeği ve alt boyutları olan “Tekno-Aşırı Yükleme”, “Tekno-Karmaşıklık”, “Tekno-Güvensizlik”, “Tekno-Belirsizlik” ile bilişim liderliği ölçeği ve “Yönlendirme”, “İletişim”, “Bilgi” alt boyutlarında kıdem yılına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmezken ($p>0,05$); “Tekno-İşgal” alt boyutu puanına baktığımız zaman ise kıdem yılına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). 12 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip katılımcılarda “Tekno-İşgal” alt boyutunun puan ortalamasının diğer kıdem yılı kategorik değişkenlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

TARTIŞMA

Bu çalışmada Mersin ilindeki Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri’nde aktif olarak spor sevk ve idaresinde görev alan personellerin belirli demografik bilgileri ile bilişim liderliği algı ve teknostres düzeyleri arasındaki anlam ilişkisinin yönü çeşitli ölçme araçları aracılığıyla elde edilen sonuçlar doğrultusunda yorumlanmıştır. Çalışma süreci boyunca hedeflenen bilimsel amaçlar kaynak taramasında ayrıntılı ve tarafsız bir şekilde değerlendirilmiştir. Çalışmanın benzer araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılacağı bu bölümde, bilimselliğe katkı sağlamak ve desteklemek amaçlanmıştır.

Araştırmanın sonuçlarını incelediğimizde, teknostres ölçeği ortalama puanının orta seviyede olduğu “ $\bar{X}=2,61$ ”, teknostres ölçeğinin “Tekno-Aşırı Yükleme”, “Tekno-İşgal”, “Tekno-Belirsizlik” alt boyutlarının ortalama puanlarının orta seviyede, sırasıyla “ $\bar{X}=2,65$ ”, “ $\bar{X}=2,86$ ”, “ $\bar{X}=3,09$ ” olduğu tespit edilmiştir. “Tekno-Karmaşıklık” ve “Tekno-Güvensizlik” alt boyutlarının ortalama puanlarının ise düşük seviyede, sırasıyla “ $\bar{X}=2,39$ ”, “ $\bar{X}=2,20$ ” olduğu görülmektedir (Tablo 1). Alan yazını incelediğimizde

araştırmamızla büyük ölçüde paralellik gösteren çalışmalar mevcuttur. Çetin ve Bülbül, (2017)³⁵ Edirne ili merkez ve ilçelerinde yer alan Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan yapan 361 okul yöneticisinin teknostres düzeyini ölçmüştür. Ölçeğin puan ortalamasının " $\bar{X}=2,98$ " olduğu tespit edilmiş ve katılımcıların teknostres düzeyinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Gökbulut, (2021)³⁶ Zonguldak ilinde kamuya bağlı okullarda görev alan 184 öğretmen ile gerçekleştirdiği çalışmada öğretmenlerin teknostres düzeyini ölçmüştür. Ölçeğin puan ortalamasının " $\bar{X}=2,43$ " olduğu tespit edilmiş ve katılımcıların teknostres düzeyinin orta seviyede olduğu ölçülmüştür. Ancak araştırmamızla paralellik göstermeyen çalışmalar da bulunmaktadır. Eren ve Çiçeklioğlu, (2020)³⁷ tekstil sektöründe çalışan 346 kişinin üzerinde yaptıkları çalışmada, teknostres düzeyinin yüksek seviyede olduğunu tespit etmiştir. Bu durumun nedeni olarak, her topluluğun farklı yapıya, dinamiğe, iç-dış çevreye sahip olması, teknolojinin ne kadar iş yaşamlarında etkin olduğu ve teknoloji yeterliliklerinin ne düzeyde olduğu olarak açıklanabilir. Çünkü spor sevk ve idaresinde çalışan personellerin ya da ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin teknoloji ile olan ilişkisi ve yeterliliği, tekstil sektöründe çalışan kişilerle aynı ölçüde olmayabilir. Teknostres, her topluluğun özelliklerine göre farklılıklar gösterebilir.

Çalışmada katılımcıların bilişim liderliği ölçeği ortalama puanının orta seviyede olduğu " $\bar{X}=3,20$ ", bilişim liderliği ölçeğinin "Yönlendirme", "İletişim" ve "Bilgi" alt boyutlarının ortalama puanlarının ise orta seviyede ve sırasıyla " $\bar{X}=3,18$ ", " $\bar{X}=3,19$ ", " $\bar{X}=3,24$ " olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların bilişim liderliği algı düzeylerinin en yüksek "Bilgi" alt boyutunda olduğu görülmektedir. Duran, (2023)³⁸ tarafından 290 kişi üzerinde yapılan çalışmaya göre okul müdürlerinin bilişim liderliği algı düzeyinin en düşük "Bilgi" alt boyutunda olduğunu ifade etmiştir. "Bilgi" alt boyutunun teknolojik yeterlilikleri ilgilendirdiğinden hareketle bu duruma bakıldığında; spor sevk ve idaresinde görev alan personellerin teknolojik yeterliliklerinin diğer alt boyutlara göre yüksek algılandığı fakat okul müdürlerinin teknolojik yeterliliklerinin diğer alt boyutlara göre en düşük olarak algılandığı ifade edilebilir. Bilişim liderliği algılarının farklı örgütlerde, örgütün özelliklerine göre farklı yeterlilikleri daha fazla veya daha az ön plana çıkardığı gözlemlenebilmektedir.

Tablo 3'e bakıldığında; teknostres ölçeği ile bilişim liderliği ölçeği arasında çok düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($r=0,136$; $p<0,01$). Bilişim Liderliği algısının artmasıyla teknostres düzeyinin de artabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bilişim liderliği algısına daha fazla sahip yöneticilerin bilişim öz yeterliliğini kendisinde daha çok barındırmasından dolayı teknostresi, daha fazla yaşayabileceği çıkarımı yapılabilir. Yahşi ve Hopcan, (2021)³⁹ İzmir ilinde 499 okul müdürü üzerinde yaptığı bir araştırmada, teknoloji liderliği yetkinliğinin artmasının teknostres azaltacağına ilişkin çeşitli bulgular bulmuşlardır. Diğer bir taraftan ise Karadeniz, (2023)⁴⁰ tarafından İstanbul ilindeki 129 öğretmen ile yapılan çalışmada teknolojik liderlik ile teknostres arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 4 incelendiğinde ise "Tekno-Güvensizlik" ile "Yönlendirme" alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve çok düşük bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=-0,108$; $p<0,05$). "Tekno-Belirsizlik" ile "Yönlendirme" arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzey bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,441$; $p<0,01$). "Tekno-Belirsizlik" ile "İletişim" arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzey bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,472$; $p<0,01$). "Tekno-Belirsizlik" ile "Bilgi"

arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzey bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,453$; $p<0,01$). Literatürde bilişim liderliği ile teknostres ölçekleri alt boyutları arasındaki ilişkinin ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle çalışmada elde edilen bulguların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada Tablo 5'e bakıldığında; "Tekno-Karmaşıklık" ve "Tekno-Güvensizlik" alt boyutlarının puanlarına bakıldığında ise cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Erkek katılımcıların "Tekno-Karmaşıklık" ve "Tekno-Güvensizlik" alt boyutları puan ortalamalarının, kadın katılımcıların puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu duruma bakıldığı zaman erkek katılımcıların maruz kaldığı sürekli artan teknolojik gelişmeler ve yeni terminolojiler karşısında kadın katılımcılardan daha fazla stres durumu içinde olduğu söylenebilir. Aynı zamanda erkek katılımcıların; işverenlerin, değişen teknolojik gelişmelere daha hakim ve onları daha hızlı kavrayan çalışanları yerlerine tercih edebilmesi durumunun oluşturduğu kaygı halinin, kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu sonuçlara benzer olarak Ragu-Nathan ve ark. (2008)⁴¹ tarafından yapılan bir araştırmada erkek katılımcıların teknostres düzeyleri ve "Tekno-İşgal" alt boyutunun, kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Diğer bir taraftan ise Çalışkan ve Çoklar, (2022)⁴² tarafından 484 öğretmen adayı üzerinde yapılan çalışmada, teknostres düzeyinin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur. Bilişim liderliği ölçeği ve alt boyutlarının skorlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bilişim liderliği algısına sahip bir yönetici seçilirken en azından spor alanında cinsiyet değişkenini dikkate almamanın isabetli olacağı ifade edilebilir. Kırıl ve Öztaban, (2022)⁴³ öğretmenlerin teknoloji liderliğine ilişkin algılarının, öğretmenlerin cinsiyetine göre değişmemekte olduğunu tespit edilmiştir. Sincar, (2009)⁴⁴ ise teknoloji liderliğinin, ilköğretim okul yöneticilerinde cinsiyete göre farklılaştığını belirtmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde; "Tekno-İşgal" alt boyutu puanının kıdem yılına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). 12 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip katılımcılarda "Tekno-İşgal" alt boyutunun puan ortalamasının diğer kıdem yılı kategorik değişkenlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumu, diğerlerinden daha uzun süredir kurumda çalışan katılımcıların, daha uzun yıl mesai saatleri dışında çalıştığı yerle sosyal ağ ve uygulamalar üzerinden sürekli bağlantı halinde bulunabilmesi ve bunun sonucunda daha çok "Tekno-İşgal" alt boyutunda teknostresi yaşamaları olarak açıklayabiliriz. Hizmet süresi yüksek olduğunda teknolojinin baskıcı etkisinin de yüksek olduğu ifade edilebilir. Çetin ve Bülbül, (2017)⁴⁵ tarafından Edirne ilindeki 361 okul yöneticisi üzerinde yapılan araştırmada, "Tekno-İstila" alt boyutunun okul yöneticilerinin mesleki hizmet süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışmada en yüksek meslek hizmet yılı grubu olan 16-20 yıl meslek hizmet süresine sahip olan okul yöneticilerinin "Tekno-İstila" algı düzeylerinin diğer meslek hizmet yılı gruplarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Öte yandan Gökbulut, (2021)⁴⁶ öğretmenlerin teknostres düzeylerinin ve alt boyutlarının hepsinin kıdem yılına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bilişim liderliğinde ise Ulutaş, (2015)⁴⁷ akademisyenler üzerinde yaptığı araştırmada, kıdem yılına göre bilişim liderliği algısının anlamlı farklılaştığını ve kıdem yılı en fazla olan grubun algısının, tüm alt boyutlarda diğer kıdem yılı gruplarından fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmanın sonucunda; katılımcıların teknostres düzeylerinin orta seviyede olduğu bulunmuştur. “Tekno-Aşırı Yükleme”, “Tekno-İşgal”, “Tekno-Belirsizlik” alt boyutlarının orta seviyede, “Tekno-Karmaşıklık” ve “Tekno-Güvensizlik” alt boyutlarının ise düşük olduğu bulunmuştur. Katılımcıların bilişim liderliği algı düzeylerinin orta seviyede olduğu bulunmuştur. “Yönlendirme”, “İletişim” ve “Bilgi” alt boyutlarının orta seviye olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların teknostres düzeyleri artarken bilişim liderliği algı düzeyleri de artmıştır. “Tekno-Güvensizlik” ile “Yönlendirme” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve çok düşük bir ilişki olduğu belirlenmiştir. “Tekno-Belirsizlik” ile “Yönlendirme”, “İletişim” ve “Bilgi” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzey bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Erkek katılımcıların “Tekno Karmaşıklık” ve “Tekno-Güvensizlik” alt boyutlarında, kadın katılımcılarından anlamlı bir şekilde daha yüksek puanlar aldığı tespit edilmiştir. 12 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip katılımcıların “Tekno-İşgal” alt boyutunda, diğer kıdem yılı gruplarındaki katılımcılardan anlamlı bir şekilde yüksek puanlar aldığı bulunmuştur.

KAYNAKLAR

1. Northouse PG. (2004). Leadership: theory and practice. 8. Baskı. Sage Publications. https://www.homeworkforyou.com/static_media/uploadedfiles/Peter_G__Northouse_Leadership__T.pdf. [Erişim tarihi: 15.09.2023]
2. Demir C., Yılmaz MK., Çevirgen A. (2010). Liderlik yaklaşımları ve liderlik tarzlarına ilişkin bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 2(1), 129-152.
3. Uğurluoğlu Ö., Çelik Y. (2009). Örgütlerde stratejik liderlik ve özellikleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 12(2), 121-156.
4. Yukl G. (1989). Managerial leadership: a review of theory and research. *Journal of Management*. 15(2), 251-289.
5. DasGupta P. (2011). Literature review: e-leadership. *Emerging Leadership Journeys*. 1(4), 1-36.
6. Raza B. (2016). Leadership 4.0 module: management competencies 1. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Frankfurt Uygulamalı Bilimler Üniversitesi. Frankfurt.
7. Timurcanday Özmen ÖN., Eriş ED., Süral Özer P. (2020). Dijital liderlik çalışmalarına bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 25(1), 57-69.
8. Selye H. (1956). The stress of life. McGraw-Hill. <https://www.pacdeff.com/pdfs/What%20is%20Stress.pdf>. [Erişim tarihi: 22.09.2023]
9. Cüceloğlu D. (1994). İnsan ve davranışı. Remzi Kitabevi. İstanbul.
10. Yıldırım Y., Taşmektepligil MY. (2011). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki görevli akademisyen personelinin örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 9(4), 131-140.
11. Güçlü N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 21(1), 91-109.
12. Aydın Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6(3), 49-74.

13. Kirby ED., Muroy SE., Sun WG., Covarrubias D., Leong MJ., Barchas LA., Kaufer D. (2013). Acute stress enhances adult rat hippocampal neurogenesis and activation of newborn neurons via secreted astrocytic FGF2. *Elife*(2). 1-23.
14. Çetin D., Bülbül T. (2017). Okul yöneticilerinin teknostres algıları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 17(3), 1241-1264.
15. Chiappetta M. (2017). The technostress: definition, symptoms and risk prevention. *Managing Editor Senses and Sciences*. 4(1), 358-361.
16. Brod C. (1984). *Technostress: the human cost of the computer revolution*. 1. Baskı. Addison-Wesley Publishing. Boston.
17. Tarafdar M., Pullins EB., Ragu-Nathan TS. (2015). Technostress: negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*. 25(2), 103-132.
18. Ragu-Nathan TS., Tarafdar M., Ragu-Nathan BS., Tu Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*. 19(4), 417-433.
19. Türen K., Erdem H., Kalkın G. (2015). İşyerinde tekno-stres ölçeği: havacılık ve bankacılık sektöründe bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 6(1), 1-19.
20. Chiappetta M. (2017). The technostress: Definition, symptoms and risk prevention. *Managing Editor Senses and Sciences*. 4(1), 358-361.
21. Doğan S., Kılıç S. (2009). Bilgi yönetiminde liderliğin rolü üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14(2), 87-111.
22. Ulutaş M., Arslan H. (2017). Bilişim liderliği ölçeği: bir ölçek geliştirme çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 47(47), 105-124.
23. Çetin D., Bülbül T. (2017). Okul yöneticilerinin teknostres algıları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 17(3), 1241-1264.
24. Erer B. (2021). Teknolojinin karanlık yüzü: teknostres. *management and political sciences review*. 3(1), 80-90.
25. Çoklar A., Efiltili E., Şahin Y., Akçay A. (2016). Determining the reasons of technostress experienced by teachers: a qualitative study. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*. 7(2), 71-96.
26. Alam MA. (2016). Techno-stress and productivity: survey evidence from the aviation industry. *journal of air transport management*. 50, 62-70.
27. Ragu-Nathan TS., Tarafdar M., Ragu-Nathan, BS., Tu Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*. 19(4), 417-433.
28. Yener S. (2018). Teknostresin iş performansı üzerindeki etkisi; tükenmişliğin aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 20(2), 85-101.
29. Ulutaş M., Arslan H. (2017). Bilişim liderliği ölçeği: bir ölçek geliştirme çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 47(47), 105-124.
30. Tarafdar M., Tu Q., Ragu-Nathan BS., Ragu-Nathan TS. (2007), The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*. 24(1), 307-334.

31. Ilgaz G., Özgür H., Çuhadar C. (2016). The adaptation of technostress scale into turkish, Abstracts of the 11th International Balkan Education and Science Congress. Poreč. Hırvatistan
32. Tarafdar M., Tu Q., Ragu-Nathan BS., Ragu-Nathan TS. (2007), The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*. 24(1), 307-334.
33. Ilgaz G., Özgür H., Çuhadar C. (2016). The adaptation of technostress scale into turkish, Abstracts of the 11th International Balkan Education and Science Congress. Poreč. Hırvatistan
34. Büyüköztürk Ş., Çokluk Ö., Köklü N. (2020). Sosyal bilimler için istatistik. 24. Baskı. Pegem Akademi. Ankara.
35. Çetin D., Bülbül T. (2017). Okul yöneticilerinin teknostres algıları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 17(3), 1241-1264.
36. Gökbulut B. (2021). Öğretmenlerin teknostres ve teknopedagojik yeterlikleri arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 22(1), 472-496.
37. Eren AS., Çiçeklioğlu H. (2020). Örgütlerde teknostresin ölçümüne yönelik bir alan araştırması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 12(3), 2927-2943.
38. Duran N. (2023). Özel öğretim kurumları okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan teknoloji liderliği yeterlikleri ile öğretim liderliği özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi. İstanbul.*
39. Yahşi Ö., Hopcan S. (2021). Reviewing the structural relationship among the technology leadership, technostress and technology acceptance of school administrators. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 9(6), 1781-1797.
40. Karadeniz H. (2023). Okullarda teknolojik liderlik ile teknostres ilişkisi: istanbul ilinde bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul.*
41. Ragu-Nathan TS., Tarafdar M., Ragu-Nathan BS., Tu Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*. 19(4), 417-433.
42. Çalışkan M., Çoklar AN. (2022). Öğretmen adaylarının teknostres düzeylerinin belirlenmesi. *Anadolu University Journal of Education Faculty*. 6(3), 341-354.
43. Kıralk E., Öztaban A. (2022). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği rollerini yerine getirme düzeyleri. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 9(2), 559-584.
44. Sincar M. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin teknoloji liderliği rollerine ilişkin bir inceleme: gaziantep ili örneği. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi. Malatya.*
45. Çetin D., Bülbül T. (2017). Okul yöneticilerinin teknostres algıları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 17(3), 1241-1264.
46. Gökbulut B. (2021). Öğretmenlerin teknostres ve teknopedagojik yeterlikleri arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 22(1), 472-496.

47. Ulutaş M. (2015). Yükseköğretimde bilişim liderliği, öğrenen örgüt ve üniversite kültürü arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Çanakkale

