

Teknostres, Değişim Yorgunluğu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi

Fatma ÇİFTÇİ KIRAÇ¹, Seda UYAR²

ÖZ

Amaç: Bu çalışmada sağlık çalışanlarında değişim yorgunluğu, teknostres ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Gereç ve Yöntemler: Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış, veriler anket tekniğiyle elde edilmiştir. Çalışmada kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Erzurum'da faaliyet gösteren bir kamu hastanesindeki 400 sağlık çalışanları oluşturmaktadır.

Bulgular: Araştırma elde edilen bulgular doğrultusunda sağlık çalışanlarının hastanedeki pozisyonuna göre teknostres ölçek puanında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0,002$). Bu sonuca göre hemşire ve ebelerin teknostres düzeyi idari personel ve diğer sağlık çalışanlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma yılı ile değişim yorgunluğu ölçek puanında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0,006$). Bu bulguya göre 1-5 yıl arasında çalışanların 11 yıl ve üzeri çalışanlara göre değişim yorgunluğu daha yüksek tespit edilmiştir. Değişim yorgunluğu ölçeği ile teknostres ölçeği arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur ($r=0,257$, $p<0,001$). Değişim yorgunluğu ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,404$, $p<0,001$).

Sonuç: Araştırma sonuçlarına göre bireylerde örgüte zoraki bağlılık arttıkça teknostres de artmaktadır. Çalışanlarda bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmaya bağlı olarak hızlı ve uzun süreli çalışma, sürekli ulaşılabilir olma durumu, teknolojik araçlara sürekli uyum sağlamaya çalışma durumu arttıkça değişim yorgunluğu da artmaktadır. Değişim yorgunluğu yaşayan çalışanlar, yeni teknolojilere uyum sağlama yeteneklerini kaybedebilmekte bu durum da teknostresin artmasına neden olabilmektedir. Değişim süreçleri, daha fazla katılım, özerklik veya kariyer gelişimi gibi unsurlarla desteklendiğinde, çalışanlar değişimi daha olumlu bir şekilde deneyimlemiş olur. Bu durum da çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini artırabilir.

Anahtar Kelimeler: Teknostres; değişim yorgunluğu; örgütsel bağlılık; sağlık çalışanı.

Examining the Relationship between Technostress, Change Fatigue, and Organizational Commitment

ABSTRACT

Aim: This study aims to examine the relationship between change fatigue, technostress, and organizational commitment among healthcare workers.

Material and methods: Quantitative research method was used in the research and the data was obtained by survey technique. Easy sampling method was used in the study. The sample of the research consists of 400 health workers in a public hospital operating in Erzurum.

Results: In line with the findings of the research, a significant difference was found in the technostress scale score according to the position of the healthcare professionals in the hospital ($p=0.002$). According to this result, the technostress level of nurses and midwives was found to be higher than that of administrative staff and other health workers. A significant difference was found between the years of employment in the institution and the change fatigue scale score ($p=0.006$). According to this finding, change fatigue was found to be higher in those who worked between 1-5 years compared to those who worked for 11 years or more. A weak positive correlation was found between the change fatigue scale and the technostress scale ($r=0.257$ $p<0.001$). A weak positive correlation was found between change fatigue scale and organizational commitment scale ($r=0.404$ $p<0.001$).

Conclusion: According to the results of the research, as the forced commitment to the organization increases, technostress also increases. Change fatigue increases as employees work fast and for a long time due to using information and communication technologies, being constantly accessible, and constantly trying to adapt to technological tools. Employees experiencing change fatigue may lose their ability to adapt to new technologies, which can lead to increased technostress. Employees experience change more positively when change processes are supported by factors such as greater participation, autonomy or career advancement. This situation can increase the level of organizational commitment of employees.

1 Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Kahramanmaraş, Türkiye
2 Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye

Sorumlu Yazar / Corresponding Author Seda UYAR, e-mail: seda.uyar@medeniyet.edu.tr
Geliş Tarihi / Received: 29.08.2023, Kabul Tarihi / Accepted: 06.09.2023

Keywords: Technostress; change fatigue; organizational commitment; health employee.

GİRİŞ

Teknolojinin günümüz toplumunun ayrılmaz bir parçası haline geldiği yadsınamaz bir gerçektir (1). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) hızlı gelişimi hem işletmeler hem de çalışanlar için birtakım avantajların yanında dezavantajları da beraberinde getirmektedir. Teknolojinin hızlı değişimi çalışanların etkinlik ve verimliliğine katkı sağlarken, aynı zamanda onların teknostres ile karşı karşıya kalmasına yol açmıştır. Teknostres kavramı, 1984 yılında Amerikalı klinik psikolog Craig Brod tarafından "yeni bilgisayar teknolojileriyle sağlıklı bir şekilde başa çıkamamanın neden olduğu modern bir uyum hastalığı" olarak tanımlanmıştır (2). Weil ve Rosen teknostresi doğrudan veya dolaylı olarak teknolojinin tutumlar, düşünceler, davranışlar veya beden psikolojisi üzerinde neden olduğu herhangi bir olumsuz etki, Wulansari ve ark. teknostresi teknoloji ile etkileşimin neden olduğu fiziksel ve psikolojik bir rahatsızlık durumu olarak tanımlamaktadırlar (3,4). Temel olarak teknostres, çalışanın teknolojiyle baş edememesi veya teknolojiye alışamaması nedeniyle yeni teknolojiye uyum sağlamada yaşanan bir sorun olarak tanımlanabilir (5). Araştırmacılar tarafından başlangıçta teknofobi, siberfobi, bilgisayar korkusu, bilgisayar kaygısı, bilgisayar stresi, olumsuz bilgisayar tutumları ve bilgisayardan kaçınma gibi çeşitli terimlerle tanımlanan teknostres kavramı günümüzde BİT tarafından üretilen organizasyon değişikliklerini benimseme yetersizliği olarak da görülmektedir (6,7). Bilgisayar teknolojileri her alanda ve her kurumda artık hayatın bir parçası haline gelmiştir. Özellikle sağlık kuruluşlarında teknoloji güncelliğini her zaman korumaktadır ve koruyacaktır. Salgın hastalıklar, karantinalar ve uzak bölgelerde yaşayan halkın sağlık talepleri gibi faktörler sağlık hizmetlerinde teletıp, e-sağlık, mobil sağlık gibi dijitalleşme süreçlerini zorunlu kılmaktadır. Bu kurumlarda çalışan sağlık personelleri ise sürekli gelişen teknolojik yeniliklere adapte olmak zorundadır. Bu nedenle dijitalleşme, sağlık profesyonelleri için yeni görevler yaratmakta ve onları değişen yeniliklere adapte olmaya yönlendirmektedir. Bu noktada bu kurumlarda çalışan personeller teknostres ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu teknolojik yeniliklere adapte olmayan çalışanlar teknostres nedeniyle baş ağrısı, kabuslar, depresyon, uykusuzluk, teknolojik ret ve teknolojik direnç gibi semptomları içeren kaygıdan muzdarip olabilirler (8). Bunlara ek olarak örgütlerde üretkenlikte düşüş, iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın azalmasına da sebep olmaktadır (5). Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların örgüte olan ilgi ve bağlılıklarının miktarını ve örgütte kalma isteklerini gösteren bir tutum türüdür (9). Mohammadian ve Amirkabiri, örgütsel bağlılığın, çalışanların örgütsel hedeflere ulaşmak için ekstra çaba sarf etme arzusu ve istekliliği olduğunu belirtmişlerdir (10). Örgütsel bağlılık, kuruluşların daha karmaşık ve değişen çevreyle yüzleşmedeki başarısını etkileyebilecek sağlık kuruluşları için özel bir öneme sahiptir (11). Kumar ve ark. yaptığı araştırmada teknostresin örgütsel bağlılığı azaltıcı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır (1). Ahmad ve ark., genel olarak örgütlerde var olan stresin örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediğini bulmuşlardır (12).

Teknoloji bireyleri sürekli bir değişim ve dönüşüm olgusunun içine çekmektedir. Değişim döneminde çalışanlar, duygularını etkileyebilecek ve örgüte bağlılıklarını etkileyebilecek belirsizlikler ve güvensizlikler gibi karmaşıklıklarla karşı karşıya kalabilirler (13). Dahası bireylerde değişim yorgunluğuna da sebep olabilir. Değişim yorgunluğu, iş yerindeki hızlı ve sürekli değişimle ilişkili ezici stres, bitkinlik ve tükenmişlik hissidir (14). Değişim yorgunluğuyla, personel ilgisiz ve kayıtsız hale gelebilir, genellikle güçsüz, tükenmiş, hayal kırıklığına uğramış ve getirilen değişiklikler konusunda pasif hissedebilir (15). Literatürde değişim yorgunluğu hem organizasyon hem de birey için farklı etkileri olan sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Kuruluşlarla ilgili; örgütsel bağlılığı ve etkinliği azaltırken, işten ayrılma niyetindeki artışlarla ilişkili olduğu görülmektedir (16). Bireysel olarak yorgunluk, hastalık süresinin artmasına, iş göremezliğe, üretkenlik kaybına, bitkinliğe neden olmaktadır (17). Görüldüğü üzere teknolojik dönüşüm iyi yönetilemediği takdirde teknostres kavramının oluşumuna yol açmaktadır. Teknostres ise iş tatmininde, örgütsel bağlılıkta, verimde azalmaya nihayetinde değişime direnç, değişim yorgunluğunun oluşumuna da sebep olabilecek etkiye sahiptir. Bu araştırmada sağlık çalışanlarında teknostres, değişim yorgunluğu ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

GEREÇ VE YÖNTEMLER

Araştırmanın tipi

Bu çalışmada nicel araştırma deseni ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Teknostres, Değişim Yorgunluğu ve Örgütsel Bağlılık ölçekleri kullanılmıştır. Anket yöntemi ile bireylere yöneltilen sorular çerçevesinde elde edilen verilerin ölçümü SPSS paket programı ile analiz edilip yorumlanmıştır.

Araştırmanın evren ve örnekleme

Araştırma evreni Erzurum ilinde bulunan Atatürk Üniversitesi Eğitim ve Araştırma hastanesinde görev yapan sağlık personellerinden oluşmaktadır. Söz konusu hastanede 2788 sağlık personeli görev yapmaktadır. Bu evren büyüklüğüne göre örneklem büyüklüğü formülü kullanılarak örneklem sayısı 338 olarak belirlenmiş olup araştırmayı gönüllü olarak katılmayı kabul eden ve anket formunu eksiksiz bir şekilde dolduran 400 sağlık çalışanı araştırmaya dahil edilmiştir.

Araştırma etiği

Araştırma öncesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 30.01.2023 tarihli 2404 sayılı izin alınmıştır.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma verileri 2023 yılı şubat ayı içerisinde yüz yüze anket tekniği uygulanarak elde edilmiştir. Araştırmanın verileri toplanırken ilk olarak sağlık çalışanlarının demografik özelliklerini ölçen bilgi formundan yararlanılmıştır. Sonrasında Teknostres Ölçeği, Değişim Yorgunluğu Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği sorularına yer verilmiştir. Anket hakkındaki ön bilgiler için aydınlatılmış onam formu hazırlanmıştır.

Teknostres Ölçeği; Tarafdar ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Ilgaz ve diğerleri (2016) tarafından yapılmıştır (8,18). Ölçek 5 boyut (tekno-aşırı yüklenme, tekno-istila, tekno-karmaşa, tekno-güvensizlik, tekno-belirsizlik) ve 23 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipi puanlamaya sahiptir. Cronbach Alpha katsayısı tekno-aşırı yüklenme boyutu için 0,70, tekno-istila ve tekno-güvensizlik boyutu için 0,81 tekno-karmaşa ve tekno-belirsizlik boyutu için 0,90'dır.

Değişim Yorgunluğu Ölçeği; Bernerth ve diğerleri (2011) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Ekingen ve Yıldız (2021) tarafından yapılmıştır (17,19). Bu ölçek 6 maddeden oluşmakta ve 7'li Likert tipi (1 kesinlikle katılmıyorum -7 kesinlikle katılıyorum)'ne sahip bir ölçektir. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,90'dır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği; Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması Ergün ve Çelik (2019) tarafından yapılmıştır (20,21). Ölçek 3 boyut (zoraki bağlılık, çıkarıcı bağlılık, ahlaki bağlılık) ve 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipi puanlamaya sahiptir. Cronbach Alpha katsayısı ahlaki bağlılık için 0,94, çıkarıcı bağlılık için 0,93 ve zoraki bağlılık için de 0,92'dir.

İstatistiksel Analiz

Verileri analiz etmek için IBM SPSS 23 paket programı kullanılmıştır. Öncelikle verilerin normal dağılıma uyum sağlayıp sağlamadığını test etmek için kolmogorov smirnov normallik testi yapılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda veriler üzerinde ikili değişkenler için bağımsız gruplarda t testi yapılmıştır. Üç veya daha fazla olan değişkenler için bağımsız gruplarda tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş ve farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu test etmek için post-hoc testlerinden scheffe testi uygulanmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkiler pearson korelasyon analizi ile yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Araştırmadan elde edilen bulgular ile bu bulgulara dayalı olarak yapılan yorumlar aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 1'de görüldüğü üzere araştırmaya dahil olan sağlık çalışanlarının %50'si erkek, %65,5'i 20-30 yaş aralığındadır. %58,3'ü bekar, %37,5'i lisans mezunudur. Katılımcıların %67,3'ünün çocuğu yok, %72,3'ünün eşi çalışmamaktadır. %252'i hekim, %25'i hemşire-ebe ve %27,3'ünün gelir durumu 75001-9500 aralığındadır. Sağlık çalışanlarının %59'u gündüz çalışmakta, %54,3'ünün mesleğindeki çalışma süresi 1-5 yıl aralığında, %65,1'inin bulunduğu kurumda çalışma süresi de 1-5 yıl aralığındadır.

Tablo 1. Araştırmaya dâhil olan katılımcılara ait demografik bulgular

Cinsiyet	Sayı (n)	Yüzde (%)
Erkek	200	50,0
Kadın	200	50,0
Yaş	Sayı (n)	Yüzde (%)
20-30	262	65,5
31-40	72	18,0
41 ve üzeri	66	16,5
Medeni Durum	Sayı (n)	Yüzde (%)
Evli	167	41,8
Bekar	233	58,3
Öğrenim Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Lise	62	15,5
Önlisans	107	26,8
Lisans	150	37,5
Lisansüstü	81	20,3
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Var	131	32,7
Yok	269	67,3
Eşin Çalışma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Var	111	27,8
Yok	289	72,3
Hastanedeki Pozisyon	Sayı (n)	Yüzde (%)
Hekim	100	25,0
Heşire-Ebe	100	25,0
İdari Personel	100	25,0
Diğer	100	25,0
Gelir Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
5501-7500	23	5,8
7501-9500	109	27,3
9501-11500	64	16,0
11501 ve üzeri	204	51,0
Çalışma Şekli	Sayı (n)	Yüzde (%)
Gündüz	236	59,0
Gece	11	2,8
Gece-Gündüz	153	38,3
Meslekte Çalışma Süresi	Sayı (n)	Yüzde (%)
1-5	217	54,3
6-10	74	18,5
11 ve üzeri	109	27,3
Kurumda Çalışma Yılı	Sayı (n)	Yüzde (%)
1-5	246	61,5
6-10	63	15,8
11 ve üzeri	91	22,8
Toplam	400	100

Tablo 2. Teknostres, değişim yorgunluğu ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin alt boyutlarının psikometrik özellikleri

		İfade Sayısı	Min	Max	Cronbach Alpha	Ort	SS	Normallik Testi	
								Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Aşırı Yük	Teknostres	5	1	5	0,810	2,9610	0,91245	-,0009	-,185
İstila		4	1	5	0,649	2,8179	0,86683	0,48	-,310
Karmaşıklık		5	1	5	0,701	2,6330	1,00740	1,506	1,850
Güvensizlik		5	1	5	0,748	2,4216	0,88260	,544	,353
Belirsizlik		4	1	5	0,801	2,9531	0,89054	-,169	-,375
Değişim Yorgunluğu		6	1	7	0,871	3,6425	1,42250	,293	-,578
Zoraki Bağlılık	Örgütsel Bağlılık	5	1	5	0,823	2,8825	1,07722	,163	-,736
Çıkarıcı Bağlılık		5	1	5	0,641	3,6330	0,80195	-,487	,105
Ahlaki Bağlılık		5	1	5	0,657	3,1800	0,82759	-,120	,017

Ort: Ortalama, SS: Standart sapma

Tablo 2'ye göre teknostresin alt boyutlarından alan aşırı yük boyutu 5 ifadeden oluşmakta olup Cronbach Alpha değeri 0,810 olarak bulunmuş, istila boyutu 4 ifadeden oluşmakta Cronbach Alpha değeri 0,649 olarak tespit edilmiştir. Karmaşıklık boyutu 5 ifadeden oluşmakta Cronbach Alpha değeri 0,701 olarak bulunmuş, güvensizlik boyutu 5 ifadeden oluşmakta ve Cronbach Alpha değeri 0,748 olarak tespit edilmiştir. Teknostres ölçeğinin belirsizlik boyutunda 4 ifade mevcuttur ve Cronbach Alpha değeri 0,801 olarak bulunmuştur. Değişim yorgunluğu ölçeğinde 6 ifade mevcut ve Cronbach Alpha değeri 0,871 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından olan zoraki bağlılık boyutunun 5 maddesi mevcut ve Cronbach Alpha değeri 0,823 olarak bulunmuştur. Çıkarıcı bağlılık boyutu 5 ifadeden oluşmakta Cronbach Alpha değeri 0,641 olarak bulunmuş, ahlaki bağlılık boyutu 5 maddeden oluşmakta ve Cronbach Alpha değeri 0,657 olarak tespit edilmiştir. Tablo 3'e göre araştırmaya dâhil olan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre teknostres ölçeği, değişim yorgunluğu ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ortalama puanlar arasındaki farkların tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi ve bağımsız gruplarda tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Yapılan analizlere göre katılımcıların cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre teknostres (p=0,896), değişim yorgunluğu (p=0,815) ve örgütsel bağlılık (p=0,515) ölçek ortalamalarında anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>0,05). Katılımcıların medeni durumlarına göre teknostres (p=0,245), değişim yorgunluğu (p=0,471) ve örgütsel bağlılık (p=0,923) ölçek ortalamalarında anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>0,05). Katılımcıların yaşlarına göre değişim yorgunluğu (p=0,003) ve örgütsel bağlılık (p=0,005) ölçek puanlarında anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0,05). Bu bulguya göre 20-30 yaş aralığındaki

katılımcıların 41 yaş ve üzeri katılımcılara göre değişim yorgunluğu daha yüksek bulunmuştur. Dahası 20-30 yaş aralığındaki katılımcıların 31-40 yaş aralığındaki katılımcılara göre örgütsel bağlılığı daha yüksek tespit edilmiştir. Katılımcıların yaşlarına, meslekte ve kurumda çalışma yılına göre teknostres (p=0,827, p=0,435, p=0,499) ölçek puanında anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>0,05). Sağlık çalışanlarının hastanedeki pozisyonuna göre teknostres (p=0,002) ölçek puanında anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0,05). Bu sonuca göre hemşire ve ebelerin teknostres düzeyi idari personel ve diğer sağlık çalışanlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Hastanedeki pozisyonuna göre değişim yorgunluğu (p=0,179) ve örgütsel bağlılık (p=0,110) ölçek puanlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>0,05). Katılımcıların kurumda ve meslekte çalışma yılına göre örgütsel bağlılık (p=0,150, p=0,105) ölçek puanlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>0,05). Kurumda çalışma yılı ile değişim yorgunluğu (p=0,006) ölçek puanında anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0,05). Bu sonuca göre 1-5 yıl arasında çalışanların 11 yıl ve üzeri çalışanlara göre değişim yorgunluğu düzeyi daha yüksek tespit edilmiştir. Meslekte çalışma yılı ile değişim yorgunluğu (p=0,019) ölçek puanında anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p<0,05). Bu sonuca göre 1-5 yıl arasında çalışanların 11 yıl ve üzeri çalışanlara göre değişim yorgunluğu yüksek tespit edilmiştir. Dahası 6-10 yıl arasında çalışanların 11 yıl ve üzeri çalışanlara göre değişim yorgunluğu yüksek tespit edilmiştir.

Tablo 4'e göre teknostres ölçeğinin alt boyutlarından olan aşırı yük (r=0,224, r=0,205), istila (r=0,187, 0,140), karmaşıklık (r=0,130, r=0,100), güvensizlik (r=0,181, r=0,129) ve belirsizlik (r=0,201, r=0,131) ile değişim yorgunluğu ve örgütsel bağlılık ölçekleri arasında pozitif yönlü ilişki vardır. Değişim yorgunluğu ölçeği ile

teknostres ölçeği arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur ($r=0,257$ $p<0,001$). Değişim yorgunluğu ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur ($r=0,404$ $p<0,000$). Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından olan zoraki bağlılık

($r=0,375$), çıkarıcı bağlılık ($r=0,114$) ve ahlaki bağlılık ($r=0,114$) ile değişim yorgunluğu ölçeği arasında pozitif yönlü ilişki mevcuttur. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından olan zoraki bağlılık ile teknostres ölçeği arasında pozitif yönlü ilişki mevcuttur ($r=0,211$).

Tablo 3. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile teknostres, değişim yorgunluğu ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin ortalamalarının değerlendirilmesi

Bağımsız Değişken	n	Teknostres (Ort±SS.)	DeğişimYorgunluğu (Ort±SS.)	Örgütsel Bağlılık (Ort±SS.)
Cinsiyet				
Erkek	200	2,75±0,62	3,62±1,37	3,20±0,82
Kadın	200	2,74±0,67	3,65±1,46	3,15±0,83
t		0,131	-0,234	0,652
p		0,896	0,815	0,515
Yaş				
20-30 ^a	262	2,75±0,62	3,76±1,43	3,30±0,58
31-40 ^b	72	2,70±0,76	3,68±1,47	3,10±0,67
41-+ ^c	66	2,73±0,60	3,09±1,19	3,08±0,60
F		0,190	6,038	5,279
p		0,827	0,003	0,005
Fark (scheffe)			a>c	a>b
Medeni Durum				
Evli	167	2,79±0,68	3,58±1,43	3,22±0,59
Bekâr	233	2,71±0,62	3,68±1,42	3,23±0,62
t		1,164	-0,722	-0,96
p		0,245	0,471	0,923
Hastanedeki Pozisyonu				
Hekim ^a	100	2,84±0,59	3,55±1,39	3,17±0,61
Hemşire –Ebe ^b	100	2,89±0,65	3,89±1,35	3,30±0,48
İdari Personel ^c	100	2,63±0,62	3,47±1,47	3,14±0,69
Diğer Sağlık Çalışanları ^d	100	2,61±0,68	3,64±1,45	3,30±0,63
F		5,081	1,642	2,023
p		0,002*	0,179	0,110
Fark (scheffe)		b>c,d		
Meslekte Çalışma Yılı				
1-5 ^a	217	2,71±0,61	3,75±1,45	3,29±0,61
6-10 ^b	74	2,81±0,70	3,79±1,41	3,17±0,63
11 ve üzeri ^c	109	2,76±0,64	3,31±1,42	3,15±0,58
F		0,835	3,980	2,268
p		0,435	0,019*	0,105
Fark (scheffe)			a>c	
Kurumda Çalışma Yılı				
1-5 ^a	246	2,71±0,62	3,74±1,47	3,27±0,62
6-10 ^b	63	2,81±0,70	3,82±1,36	3,14±0,60
11 ve üzeri ^c	91	2,77±0,67	3,23±1,24	3,16±0,58
F		0,697	5,112	1,905
p		0,499	0,006*	0,150
Fark (scheffe)			a>c, b>c	

Tablo 4. Teknostres ölçeği ve alt boyutları, değişim yorgunluğu ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ortalamaları arasındaki korelasyonlar

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1-Aşırıyük	r										
	p										
2-İstila	r	,498**									
	p	0,000									
3-Karmaşıklık	r	,389**	,388**								
	p	0,000	0,000								
4-Güvensizlik	r	,343**	,374**	,509**							
	p	0,000	0,000	0,000							
5-Belirsizlik	r	,206**	,253**	,337**	,392**						
	p	0,000	0,000	0,000	0,000						
6-Değişim Yorgunluğu	r	,224**	,187**	,130**	,181**	,201**					
	p	0,000	0,000	0,009	0,000	0,000					
7-Zorali Bağlılık	r	,244**	,182**	,156**	,134**	,007	,375**				
	p	0,000	0,000	0,002	0,007	0,884	0,000				
8-Çıkarıcı Bağlılık	r	,040*	,023	,012	,086	,212**	,114**,*	-,037**			
	p	0,424	0,649	0,808	0,084	0,000	0,023	0,457	0,000		
9- Ahlaki Bağlılık	r	0,040	0,023	0,012	0,086	0,212**	0,114*	0,037	0,335**		
	p	0,424	0,649	0,808	0,084	0,000	0,023	0,457	0,000		
10-Teknostres	r	,703**	,686**	,778**	,753**	,590**	,257**	,211**	,071	0,098	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,159	0,051	
11-Örgütsel Bağlılık	r	,205**	,140**	,100*	,129**	,131**	,404**	,699**	,574**	0,574**	,198**
	p	0,000	0,005	0,047	0,010	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

**p<0,001, *p<0,05 n=400

TARTIŞMA

Teknolojik gelişmelerin hızlı bir şekilde sağlık sektörüne entegre olması, sağlık çalışanlarını yeni teknolojilere ve sistemlere uyum sağlamaya zorlamaktadır. Bu durum, teknolojik gereksinimleri karşılamak, dijital platformları kullanmak ve bilgi teknolojisi araçlarını etkili bir şekilde kullanmak için birtakım beceriler gerektirmektedir. Teknostres, yeni teknolojilere uyum sağlama zorluğu, artan iş yükü, değişen iş gereksinimleri ve baskı nedeniyle ortaya çıkabilir. Teknostresi yönetmek, çalışanların teknolojiye daha etkili bir şekilde adapte olmalarını ve iş verimliliğini artırmalarını sağlamak açısından önemlidir. Sağlık sektöründe sıkça yaşanan değişiklikler, çalışanlarda zamanla değişim yorgunluğuna neden olabilir. Sürekli yeni protokoller, prosedürler veya teknolojilerle başa çıkmak, çalışanların enerjilerini ve motivasyonlarını tüketebilir. Değişim yorgunluğu, iş performansını düşürebilir, iş tatminini azaltabilir ve işten ayrılma isteğini artırabilir. Değişimin daha yumuşak geçişlerle gerçekleşmesi değişimden kaynaklanacak yorgunluğu ve etkilerini azaltabilir. Ancak sağlık çalışanlarının teknoloji ve değişim süreçleri ile daha iyi başa çıkmaları ve bu konularda desteklenmeleri, örgütsel bağlılığı artırabilir. Bu nedenlerle, teknostres, değişim yorgunluğu ve örgütsel bağlılık, sağlık sektöründe hem çalışanların kişisel refahı

hem de sağlık hizmetlerinin kalitesi ve verimliliği açısından büyük öneme sahip konulardır.

Bu çalışmada da sağlık çalışanlarında teknostres, değişim yorgunluğu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda teknostresin alt boyutları aşırı yük, istila, karmaşıklık, güvensizlik ve belirsizlik ile örgütsel bağlılık arasında ve örgütsel bağlılığın alt boyutu zoraki bağlılık ile teknostres arasında pozitif yönde ilişkiye ulaşılmıştır. Bu sonuca göre bireylerde örgüte zoraki bağlılık arttıkça teknostres de artmaktadır. Literatür incelendiğinde de teknostresin aşırı yük ve belirsizlik alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir (12). Aslında belirli bir miktar teknostres ve benzeri olumlu zorlukların organizasyona yönelik bağlılık düzeyinin artırılmasında esas olabileceğine inanılmaktadır (22,23). Buna karşın Ahmad ve ark. tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre teknostres çalışma yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılığın azalmasına neden olmaktadır (24). Ayrıca Ragu-Nathan ve ark. bilgi ve iletişim teknolojisi son kullanıcıları arasında da teknostresin yaşanmasının kaçınılmaz olduğunu ve bunun da dolaylı olarak örgütsel bağlılığı azalttığını öne sürmektedir (25). Kumar ve ark. da teknostres ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ilişkiye rastlamışlardır (1). Bununla birlikte Umar ve ark., Nijerya'daki küçük ölçekli

işletmelerde çalışanlar arasında örgütsel bağlılık, stres etkenleri ve teknostres arasındaki ilişkiyi incelemeye çalıştıkları fakat anlamlı bir ilişki bulamadıkları görülmektedir (26). Yazarlar bu sonucun örneklem büyüklüğünün küçük olmasına bağlamaktadır.

Araştırma sonucunda teknostres ve alt boyutları aşırı yük, istila, karmaşıklık, güvensizlik, belirsizlik ile değişim yorgunluğu arasında pozitif yönde ilişkiye ulaşılmıştır. Bu sonuca göre çalışanlarda bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmaya bağlı olarak hızlı ve uzun süreli çalışma, sürekli ulaşılabilir olma durumu, teknolojik araçlara sürekli uyum sağlamaya çalışma, değişime uyum sağlayamama sonucunda işini kayıp etme korkusu ve belirsizlik durumu arttıkça değişim yorgunluğu da artmaktadır. Califf ve ark.'nın teknostresin olumlu ve olumsuz etkilerini ortaya koymak üzere örneklemin hemşirelerden oluştuğu araştırmalarında teknostresin olumlu sonuçlara neden olabileceği kadar olumsuz çıktılarının da yordayıcısı olduğu görülmektedir (27). Ragu Nathan ve ark. tarafından yapılan çalışmada ise teknostresin iş yükünün artması, daha kısa zamanda hızlı ve çok çalışma beklentisi gibi olumsuz etkiler oluşturduğunu belirtmişlerdir (25). Özellikle tanı ve tedaviye yönelik uygulamalarda daha yoğun hissedilen teknolojik gelişmeler sürece uyum sağlayamayan sağlık çalışanlarının değişime yönelik motivasyonlarının olumsuz yönde etkileyerek stres yaşamalarına neden olmaktadır (28). Yeni teknolojilerin hızlı bir şekilde uygulanması veya iş akışının dijitalleştirilmesi, sağlık çalışanlarını yeni sistemlere hızla uyum sağlamak zorunda bırakabilir. Bu, iş süreçlerinde hızlı ve sürekli değişiklikleri beraberinde getirebilir. Teknolojik değişikliklerin sık ve ani olması, sağlık çalışanlarında değişim yorgunluğuna neden olabilir. Yeni sistemlere ve teknolojilere uyum sağlamak, çalışanların enerjisini tüketebilir ve iş tatminini düşürebilir. Sürekli değişim ve yeniliklerle başa çıkmak zorunda kalmak, sağlık çalışanlarının teknolojiye uyum sağlama kapasitesini zorlayabilir. Değişim yorgunluğu yaşayan çalışanlar, yeni teknolojilere uyum sağlama yeteneklerini kaybedebilirler. Bu durum, teknostresin artmasına neden olabilir. Değişim süreçlerinin getirdiği yük ve stres, teknoloji kullanımını daha zor hale getirebilir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ve alt boyutları zoraki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık ile değişim yorgunluğu arasında pozitif yönde ilişkiye ulaşılmıştır. Bu sonuca göre çalışanların örgütte belli zorunluluklardan dolayı ve çıkarları devam ettiği sürece çalışmaya devam etmesi değişim yorgunluğunu artmaktadır. Literatür incelendiğinde iki değişken arasında negatif yönde ilişkiye ulaşıldığı görülmektedir. Lyle tarafından yapılan araştırmada değişim yorgunluğunun motivasyon ve örgütsel bağlılıkta azalmaya neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır (29). Baumann ve ark. hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada iş değişikliği yaşayanların örgüte bağlılıklarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (30). Kapping'in klinik hemşirelerin değişim yorgunluğu, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerini incelediği araştırmada değişim yorgunluğu ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ilişkiye ulaşılmıştır (31). Bir diğer araştırmada da değişim yorgunluğu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide tükenmişlik değişkeninin aracı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (32). Bu çalışmada pozitif yönde bir ilişkinin

bulunması sebebi olarak kullanılan ölçekteki iki boyutun (zoraki bağlılık ve çıkarıcı bağlılık) içeriğinin negatif olması gösterilebilir. Nitekim zoraki bağlılık boyutunda birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına karşın belli zorunluluklardan dolayı işinde devam ederken, çıkarıcı bağlılıkta örgütte çıkarları devam ettiği sürece çalışanın örgütte kaldığını belirtmektedir (21).

Literatür incelendiğinde değişim yorgunluğu ile örgütsel bağlılık arasında ters bir ilişki olduğu görülse de, belirli durumlar ve koşullar altında değişim yorgunluğu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olabileceği de düşünülebilir. Bu, duruma ve çalışma koşullarına bağlı olarak değişebilir. Değişim süreçleri, çalışanların daha fazla katılım, özerklik veya kariyer gelişimi gibi unsurlarla desteklendiğinde, çalışanlar değişimi daha olumlu bir şekilde deneyimleyebilirler. Bu tür değişimler, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini artırabilir çünkü çalışanlar, organizasyonun kendilerinin ihtiyaçlarına değer verdiğini ve bunları önemseydiğini hissedebilirler. Ayrıca değişim süreçleri, kısa vadeli zorluklarla birlikte uzun vadeli faydalar getirebilir. Örneğin, başlangıçta zorlu olan bir değişim süreci sonucunda iş akışı daha verimli hale gelebilir veya çalışanların iş yükü azalabilir. Bu gibi durumlarda çalışanlar, değişim yorgunluğunu aşarak daha iyi bir iş ortamına kavuşmanın verdiği memnuniyetle örgütsel bağlılıklarını artırabilirler. Değişim sürecinin başarıyla yürütülebilmesi için çalışanların motive edilmesi büyük önem arz etmektedir. Bunu sağlayabilmek için de öncelikle çalışanlara değişim programı hakkında bilgi verilmesi, sonrasında ise edindikleri bilgileri uygulama konusunda desteklenmeleri gerekmektedir (33).

Yazarların Katkıları: Fikir/Kavram: S.U, F.Ç.K.; Tasarım: S.U, F.Ç.K.; Veri Toplama ve/veya İşleme: S.U, F.Ç.K.; Analiz ve/veya Yorum: S.U, F.Ç.K.; Literatür Taraması: S.U, F.Ç.K.; Makale Yazımı: S.U, F.Ç.K.; Eleştirel İnceleme: S.U, F.Ç.K.

KAYNAKLAR

1. Kumar R, Lal R, Bansal Y, Sharma, SK. Technostress in relation to job satisfaction and organisational commitment among IT professionals. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 2013; 3(12): 1-3.
2. Brod C. Technostress: The human cost of the computer revolution. *Basic books*; 1984.
3. Weil MM, Rosen L. D. Technostress: Coping with technology@ work@ home@ play (Vol. 13, p. 240). *New York: J. Wiley*;1997.
4. Wulansari NA, Ranihusna D, Witastuti RS. Reduction effect of technostress with role of perceived organizational support. *IJABER*. 2015; 13(7): 5159-71.
5. Ragu-Nathan TS, Tarafdar M, Ragu-Nathan BS, Tu Q. The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*. 2008; 19(4): 417-33.
6. Laspinas ML. Technostress: trends and challenges in the 21st century knowledge management. *European Scientific Journal*. 2015; 11(2).
7. Salazar-Concha C, Ficapal-Cusí P, Boada-Grau J, Camacho LJ. Analyzing the evolution of technostress:

- A science mapping approach. *Heliyon*. 2021; 7(4): e06726.
8. Tarafdar M, Tu Q, Ragu-Nathan BS, Ragu-Nathan TS. The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal*. 2007; 24(1): 301-28.
 9. Abdelwahid AEE, Ata AA. Change fatigue, resilience and organizational commitment of nurses: the mediating effect of leader empowering behavior. *Egyptian Journal of Nursing and Health Sciences*. 2022; 3(1): 64-87.
 10. Mohammadian M, Amirkabiri A. A Study of the relation between empowerment, job satisfaction, job stress and organizational commitment: A case study of the central office of petro pars company. *Indian J. Sci. Res*. 2014; 7(1): 855-69.
 11. Rohail R, Zaman F, Ali M, Waqas M, Mukhtar M, Parveen K. Effects of work environment and engagement on nurses organizational commitment in public hospitals lahore, Pakistan. *Saudi Journal of Medical and Pharmaceutical Sciences*. *Saudi J. Med. Pharm. Sci*. 2017; 3(7A): 748-53.
 12. Ahmad UNU, Amin SM, Ismail WKW. Moderating effect of technostress inhibitors on the relationship between technostress creators and organisational commitment. *Sains Humanika*. 2014; 67(1): 51-62.
 13. Dordevic B. Employee commitment in times of radical organizational changes. *Economics and Organization*. 2004; 2 (2): 111-7.
 14. McMillan K, Perron A. Nurses amidst change: The concept of change fatigue offers an alternative perspective on organizational change. *Policy, Politics, & Nursing Practice*. 2013; 14(1): 26-32.
 15. Ead H. Change fatigue in health care professionals-an issue of workload or human factors engineering. *Journal of Perianesthesia Nursing*. 2015; 30(6): 504-15.
 16. Selvi Sarıgül S. Değişim yorgunluğu ile algılanan örgüt kültürü, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi: sağlık sektöründe bir uygulama, [Doktora Tezi]. Ankara: Hacettepe Üniversitesi; 2022
 17. Bernerth JB, Walker HJ, Harris SG. Change fatigue: Development and initial validation of a new measure. *Work and Stress*. 2011; 25(4): 321-37.
 18. Ilgaz G, Özgür H, Çuhadar C. The adaption of teknostress scale into Turkish. Abstracts of the 11 th International Balkan Education and Science Congress. Porec, Croatia. 2016.
 19. Ekingen E, Yıldız A. Değişim yorgunluğu ölçeği Türkçe versiyonunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Sağlık çalışanları örneği. *Osmangazi Tıp dergisi*. 2021; 43(6): 572-81.
 20. Penley LE ve Gould S. Etzioni's model of organizational involvement: a perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 1988; 9: 43-59.
 21. Ergün H, Çelik K. Örgütsel bağlılık ölçeği Türkçe uyarlaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Derg*. 2019; 34: 113-21.
 22. Robbins, S. P. and Judge, T. A. *Organizational behavior*. Upper saddle river, New Jersey: Pearson Education Inc. 2007.
 23. McVicar A. Workplace stress in nursing: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*. 2003; 44(6): 633-42.
 24. Ahmad UNU, Amin SM, Ismail WKW. Technostress and organisational commitment: A proposed framework. *Malaysia Management Review*. 2010; 45(1): 35-50.
 25. Ragu-Nathan TS, Tarafdar M, Ragu-Nathan BS, Tu Q. The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*. 2008; 19(4): 417-33.
 26. Umar A, Sale I, Yahaya Y. Assessing the relationship between organizational commitment, stressors and technological stress in organizations. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*. 2013; 17(4): 68-74.
 27. Califf CB, Sarker S, Sarker,S. The bright and dark sides of technostress: A mixed-methods study involving healthcare. *MIS Quarterly*. 2020; 44(2): 809-56.
 28. Schneider B, Gunnarson S. Organizational climate and culture: the psychology of the workplace. In *Applying Psychology in Business* (Jones J.W., Steffy B.D. & Bray D.W. eds). New York: Lexington Books. 1991.
 29. Lyle J. The reality of reform: teachers reflecting on curriculum reform in western Australia. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Avustralya: Edith Cowan University, 2013.
 30. Baumann A, Giovannetti P, O'Brien-Pallas L, Mallette C, Deber R, Blythe J, et al. Healthcare restructuring: the impact of job change. *CJNL*. 2001; 14(1): 14-20.
 31. Kapping M. Change fatigue, job satisfaction and organizational commitment among nurses. [PhD Thesis]. ABD: Walden University. 2021.
 32. Perel C. Examining the relationship between organizational culture and change fatigue. [Master Thesis]. ABD: Middle Tennessee State University. 2015.
 33. Crom S, Bertels T. Change leadership: the virtues of deviance. *Leadership & Organization Development Journal*. 1999; 20(3): 162-8.