

ÇALIŞANLARIN TEKNO-STRES ALGILARI İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ALGISININ ARACILIK ROLÜ: BİR KAMU HASTANESİ ÖRNEĞİ

Sinan TARSUSLU*
Gökhan COŞKUN**

ÖZ

Bu araştırma Erzincan ilinde bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının tekno-stres algıları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki dolaylı ilişkide dönüşümcü liderlik davranışlarının aracılık rolünü tespit etmek amacıyla gerçekleştirildi. Araştırma amacı doğrultusunda literatürdeki tekno-stres (bağımsız değişken), mesleki tükenmişlik (bağımlı değişken) ve dönüşümcü liderlik (aracı değişken) ölçekleri kullanıldı. Hastanede doktor, hemşire, diğer sağlık personeli, idari personel ve destek personeli olarak görev yapan 1462 çalışandan basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak 341 kişiye ulaşılarak araştırma gerçekleştirildi. Araştırma amacı doğrultusunda belirlenen hipotezlerin sınanabilmesi için AMOS22, SPSS 27 ve process macro eklentisi kullanılarak geçerlilik ve güvenirlik analizleri, korelasyon analizi ve aracılık rolünün tespiti için de process macro model 4 uygulandı. Araştırma sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının tekno-stres düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve yüksek düzeyde pozitif bir ilişki tespit edildi. Ayrıca sağlık çalışanlarının tekno-stres düzeyleri ve mesleki tükenmişlikleri ile dönüşümcü liderlik davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve yüksek düzeyde negatif bir ilişki bulgusu elde edildi. Sağlık çalışanlarının tekno-stres algıları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki dolaylı ilişkide dönüşümcü liderlik davranışlarının kısmi aracılık rolüne sahip olduğu da belirlendi. Sonuç olarak yapılan araştırma ve bulgular değerlendirildiğinde ayrıca ilgili alan yazını incelendiğinde özellikle yerli literatürde tekno-stres ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkide dönüşümcü liderliğin aracı rolünün irdelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan bu çalışmanın ilgili literatüre önemli bir değer sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Tekno-stres, mesleki tükenmişlik, dönüşümcü liderlik

MAKALE HAKKINDA

* Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, sinan.tarsuslu@erzincan.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-0018-1430>

** Dr. Öğr. Gör, Amasya Üniversitesi, Sabuncuoğlu Şerafettin Sağlık Hizmetleri MYO, coskun.gokhan@amasya.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-5181-0498>

Gönderim Tarihi: 23.10.2023

Kabul Tarihi: 22.07.2024

Atıfta Bulunmak İçin:

Tarsuslu, S. & Coşkun, G. (2024). Çalışanların tekno-stres algıları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide dönüşümcü liderlik algısının aracılık rolü: Bir kamu hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 27(3), 513-534. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1380361>

THE MEDIATING ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP PERCEPTION IN THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEES' TECHNO-STRESS PERCEPTIONS AND OCCUPATIONAL BURNOUT LEVELS: THE CASE OF A PUBLIC HOSPITAL

Sinan TARSUSLU *
Gökhan COŞKUN **

ABSTRACT

This study was conducted to determine the mediating role of transformational leadership behaviours in the indirect relationship between techno-stress perceptions and occupational burnout of healthcare professionals working in a training and research hospital in Erzincan province. For the purpose of the study, the techno-stress (independent variable), occupational burnout (dependent variable) and transformational leadership (mediating variable) scales in the literature were used. The research was carried out by reaching 341 people using simple random sampling method among 1462 employees working as doctors, nurses, other health personnel, administrative staff and support staff in the hospital. In order to test the hypotheses determined in line with the research purpose, validity and reliability analyses, correlation analysis and process macro model 4 were applied to determine the mediating role by using AMOS22, SPSS 27 and process macro plug-in. According to the results of the study, a statistically significant and highly positive relationship was found between the techno-stress levels of healthcare professionals and their occupational burnout. In addition, a statistically significant and high level negative relationship was found between transformational leadership behaviours and techno-stress levels and professional burnout of health care workers. It was also determined that transformational leadership behaviours had a partial mediating role in the indirect relationship between health care workers' perceptions of techno-stress and occupational burnout. In conclusion, when the research and findings were evaluated and the related literature was analysed, there was no study that examined the mediating role of transformational leadership in the relationship between techno-stress and occupational burnout, especially in the domestic literature. It is thought that this study will provide an important value to the related literature.

Keywords: Techno-stress, occupational burnout, transformational leadership

ARTICLE INFO

* Assist. Prof., Erzincan Binali Yıldırım University, Health Services Vocational School, sinan.tarsuslu@erzincan.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-0018-1430>

**Dr. Lecturer, Amasya University, Sabuncuoğlu Şerafettin Health Services Vocational School, coskun.gokhan@amasya.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-5181-0498>

Received: 23.10.2023

Accepted: 22.07.2024

Cite This Paper:

Tarsuslu, S. & Coşkun, G. (2024). Çalışanların tekno-stres algıları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide dönüşümcü liderlik algısının aracılık rolü: Bir kamu hastanesi örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 27(3), 513-534. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1380361>

I. GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin hızla ilerlemesiyle birlikte, çalışanların işyerindeki teknolojik alet ve uygulamalara uyum sağlaması gittikçe zorlaşmaktadır. Özellikle sağlık sektöründe dijital bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla gelişmesi ve giderek artan oranda kullanılması (Wu vd., 2009) çalışanları strese maruz bırakmaktadır. Son zamanlarda sağlık sektöründe görülen tele tıp uygulamaları, kişiselleştirilmiş tıp, sağlık bilgi teknolojilerinin hızla gelişmesi, sağlıkta dijitalleşme, giyilebilir tıbbi cihazlar vb. teknolojik alet ve uygulamalar (Sensemeier, 2011) çalışanların tekno-stres algılarını artırmakta ve buna bağlı olarak tükenmişlik halinin ortaya çıkmasına sebebiyet verebilmektedir. Özellikle sağlık sektöründe faaliyet gösteren bireylerin yoğun iş yükü, zaman baskısı ve sürekli değişen teknoloji gibi faktörlerin etkisiyle tekno-strese daha yatkın oldukları da ifade edilebilir. Buna ek olarak sağlık çalışanlarının karşılaştığı zorluklar tekno-stres ile birleşince tükenmişlik sendromu gibi birtakım problemlerin ortaya çıkmasına da neden olabilir. Tükenmişlik, çalışanların iş motivasyonlarını kaybettikleri, duygusal ve fiziksel yönden kendilerini tükenmiş hissettikleri psikolojik bir olgudur. Mesleki tükenmişlik bu açıdan çalışanların iş performanslarının olumsuz yönde etkilenmesine ve verimliliklerinin düşmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle mesleki tükenmişlikle mücadele etmek ve çalışanların motivasyonlarını artırmak için örgüt liderlerine önemli roller düşmektedir. İşte bu noktada dönüşümcü liderlik tarzının devreye girmesiyle birlikte çalışanların güçlendirilmesi, desteklenmesi ve motive edilmesi sağlanabilir. Ayrıca stres ve tükenmişlik gibi olumsuz deneyimler yaşamasının da önüne geçilebilir. Özellikle günümüz organizasyonlarında liderler, işletmelerindeki çalışanları motive etmek, güçlendirmek ve performanslarını artırabilmek için birtakım çalışmalar yürütebilmektedir.

Dönüşümcü liderler takipçileriyle karşılıklı etkileşimler yoluyla moral ve motivasyon düzeylerini arttırıp onları işletme amaçları ve hedefleri doğrultusunda yönlendirmeye çalışır. Bu açıdan dönüşümcü liderler, kendileri için her zaman birtakım hedefler belirler, astlarını güçlendirir ve onların en iyi çalışan olmaları yolunda takipçilerine ilham kaynağı olur (Salem, 2015). Dönüşümcü liderin belirlediği örgütsel hedef ve amaçların başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için de çalışanların liderin hedeflerini anlaması, özümsemesi ve organizasyonda yaşanacak değişimleri ayrıca kabullenmesi gerekir (Northouse, 2021). Bu açıdan araştırma sorumuz da tam olarak bu noktada devreye girmektedir. Sağlık çalışanlarının tekno-stres algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki anlamlı ilişkide dönüşümcü liderlik davranışının aracılık rolü var mıdır varsa bu etkinin düzeyini tespit etmek hedeflenmektedir. Bir diğer ifadeyle, dönüşümcü liderlik, tekno-strese maruz kalan sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyini azaltmada bir rol oynayabilir mi? İşte bu amacı gerçekleştirmek için tasarlanan bu çalışmada öncelikle değişkenlerle ilgili literatür taramasına yer verildi daha sonra araştırma yöntemi ile birlikte sağlık çalışanlarından toplanan veriler ışığında araştırma hipotezleri sınanıp sağlık organizasyonlarında görev alan liderlere birtakım öneriler sunulmaktadır.

II. LİTERATÜR ÖZETİ

2.1. Tekno-Stres

Son zamanlarda özellikle bilişim teknolojilerinde yaşanan büyük değişimlerin ve teknolojik gelişimlerin örgütlere nüfuz etmesi ve Covid-19 pandemisi ile birlikte işletmelerin artan oranda çalışmalarını bilişim teknolojileri ile sürdürmeleri, örgütlerde tekno-stres olgusunun daha fazla ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ayrıca günümüz örgütlerinin nihai amaçlarını gerçekleştirebilmesi ve daha etkili ve verimli bir şekilde faaliyetlerini sürdürebilmeleri için çalışanlarını teknolojik gelişimlere açık ve uyumlu bir hale getirmek zorundadır. Tabii bu uyumlaştırma süreci yoğun teknoloji kullanımı ile birlikte yeni düzenlemeleri ve köklü iş değişikliklerini de beraberinde getirmektedir. Bu düzenlemeler ve değişiklikler bir yandan örgütlerin iş yapış şekillerini kolaylaştırırken diğer yandan işleri yerine getiren çalışanlarda baskı unsuru oluşturabilmektedir. Sürekli değişen ve gelişen teknolojik yenilikler sebebiyle bu değişimlere ayak uydurmak zorunda kalan çalışanlar bu yeni teknolojileri anlamaya, onu anlamlandırmaya ve alışmaya çalışmakta, ortaya çıkan yeni sorunları ve belirsizlikleri çözmeye, yeni teknolojilerin ortaya çıkardığı güvensiz ortamları da aşmaya çalışmaktadır. Bu sürecin ortaya çıkardığı belirsiz, anlaşılmasız ve güvenilmez iş ortamlarından dolayı çalışanlar da yoğun derecede stres

yaşayabilmektedir. Bu açıdan örgütler çalışanlarından teknolojik gelişmelere karşı mecburi bir uyum beklerken bu uyumun sonucunda da ortaya çıkan stres türü alan yazınında tekno-stres olarak adlandırılmaktadır (Azizoğlu ve Kaya, 2023).

Tekno-stres kavramı ilk olarak 1984 yılında psikolog Dr. Craig Brog tarafından kaleme alınan “Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution” adlı çalışmasıyla literatürde yerini almış ve yazara göre “bireylerin yeni teknolojilere karşı sağlıklı bir şekilde başa çıkamamanın sonucunda ortaya çıkan modern bir adaptasyon hastalığı” olarak tanımlanmıştır. Brod bu sorunu birbirinden farklı fakat birbirleriyle ilişkili olan iki olgu ile açıklamaktadır. Brod’a göre birey kendi içerisinde bilişim teknolojilerini kabul etme mücadelesi verirken aynı zamanda bilişim teknolojileriyle de aşırı özdeşleşebilmektedir. Bu açıdan Brod’a göre tekno-stres psikomatik bir hastalık olarak kabul edilmektedir (Chen, 2015; Azizoğlu ve Kaya, 2023).

İş dünyasında yeni bir kavram olarak kendine yer bulan tekno-stres olgusu tanımlanırken öncelikle genel stres kavramının açıklanması ilgili çalışma açısından da faydalı olacaktır. Stres; bireyin çevresel baskı ve isteklere karşı fiziksel veya zihinsel olarak gösterdiği reaksiyon olarak ifade edilebilir (Kurnaz, 2022). Stres, kişinin fiziksel veya sosyal çevresinde ortaya çıkan uyumsuz koşullar sebebiyle bedensel, psikolojik veya sosyal sınırlarının ötesinde gayret gösterirken yaşadığı olumsuz durumlardır (Cüceloğlu, 1994). Selye’ye (1956) göre stres, bireyin herhangi zamanda veya koşulda vücudunda ortaya çıkan bütün farklı uyumların (Örn: kasların gerilmesi, çeşitli vücut salgıları vs.) toplamı olarak da tanımlanmıştır (Dyce vd., 1973). Tekno-stres ise bireyin yeni teknolojilere karşı sağlıklı bir şekilde adaptasyon sağlayamaması sebebiyle oluşan bir çeşit hastalık veya tepkiler bütünü olarak adlandırılmaktadır (Kurnaz, 2022). Anderson (1985) ise tekno-stresi, bireyin gün boyu devamlı ekrana bakmasının sonucunda ortaya çıkan gerginlik, bilgisayar teknolojilerinin dikte ettiği tempoda çalışmaktan kaynaklanan sınırlılık ve yeni teknolojileri ve ekipmanları öğrenmeme sonucunda çalışanlarda beliren eksik benlik saygısı durumu olarak tarif etmiştir. Tekno-stres örgütsel bağlamda, çalışanın organizasyonel görevlerini yerine getirirken modern bilişim teknolojilerinin kullanımı nedeniyle ortaya çıkan ve bireyi fiziksel ve davranışsal olarak etkileyen stres fenomeni şeklinde açıklanmaktadır (Ayyagari vd., 2011). Tarafdar vd. (2007) tekno-stresi, bilgisayar teknolojilerinin kullanımıyla birlikte ortaya çıkan ve örgütsel süreçlerin sonucunda çalışanları olumsuz yönde etkileyen ve çalışanların düşük iş performansına, verimsizliğine, aşırı yorulmalarına ve refahlarının düşmesine yol açan modern bir stres türü olarak adlandırmaktadır.

Alan yazını incelendiğinde tekno-strese sebebiyet veren ve tekno-stres yaratıcıları olarak bilinen faktörler birçok araştırmacıya göre farklı şekillerde sınıflandırılabilir. Örneğin Tarafdar vd. (2007)’e göre tekno-stres; tekno aşırı yüklenme, tekno karmaşıklık, tekno saldırganlık, tekno belirsizlik ve tekno güvensizlik gibi nedenlerden ortaya çıkmaktadır. Chiapetta (2017)’ya göre ise tekno-stres; akıllı telefonların sosyal alanlarda ve sosyal toplantılarda bile sürekli kullanılması, hareket halindeyken bile mesaj yazma isteği, bireyin özel alanlarda (sinema, kütüphane vs.) arama içgüdüsünün uyarılması, akıllı telefonların asla kapatılmaması, sosyal medya veya platformlara bağlanma amacıyla çok sık gece uykularının bölünmesi ve televizyonu öncelikle cep telefonu veya tablette kullanma isteği bireyde tekno-stres fenomeninin ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir.

Sonuç olarak tekno-stres hem örgütlerin hem de çalışanların performans ve verimliliklerinin düşmesine neden olan ve işletmelerde ciddi maddi kayıplara da yol açabilecek önemli bir problemdir. Bu bağlamda tekno-stres; iş gücü devir oranlarının artmasından, mal ve hizmet kalitelerinin düşmesine, iş kazalarının artmasından (Yılmaz ve Ekici, 2003) verimlilik ve performans kayıplarına (Tiwari, 2021; Boonjing ve Chanvarasuth, 2017) kadar çok geniş ölçekli problemlere de neden olabilmektedir.

2.2. Mesleki Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı ilk olarak Herbert Freudenberger tarafından 1974 yılında ortaya atılmıştır. Tükenmişlik kavramı o dönemlerde öğretmenlik, hekimlik, avukatlık veya hemşirelik gibi insanlarla sıklıkla yüz yüze ilişki içerisinde bulunan meslek dallarında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakmayla sonuçlanan bir sendrom olarak ifade edilmiştir (Polatçı, 2020). Bu açıdan Freudenberger’de

tükenmişliği “bireyin başarısız olma, yıpranma, enerjinin azalması ve karşılanamayan istek ve beklentilerden dolayı kişinin iç dünyasında yaşadığı tükenme hali” olarak belirtmiştir (Freudenberger, 1974). Diğer bir tanıma göre tükenmişlik, bireyin iş hayatında stresli durumlarla başa çıkmada başarısız olmasıdır (Farber, 1984). Tükenmişlik, çalışanın iş ve sosyal hayatında diğer bireylerle olan ilişkilerinde problemlere yol açan, kronik yorgunluk, çaresizlik, umutsuzluk ve öz-saygı kaybı gibi olumsuz durumların gelişimiyle birlikte kişide beraber seyreden fiziksel, duygusal ve mental tükenmeyle açıklanan sendromdur (Kılıç ve Seymen, 2011). Kısaca tanımlamak gerekirse tükenmişlik, bireyin beklentiler, tutumlar, duygular ve güdüler barındıran ve genellikle bireysel düzeyde ortaya çıkan olumsuz psikolojik durumlarıdır (Pines ve Aranson, 1988).

Mesleki tükenmişlik kavramı tanımlanırken özellikle bazı teorilerden yola çıkarak açıklama yapmanın daha doğru olacağı düşünülmektedir. Bu açıdan mesleki tükenmişlik olgusunu en iyi tanımlayan yaklaşım ise Maslach ve Jackson Modeli olarak bilinen ve mesleki tükenmişliği üç boyutta ele alan yaklaşımdır (Çam ve Öğülmüş, 2019). Bu yaklaşıma göre bireyde, kendini duygusal tükenme ile gösteren daha sonra duyarsızlaşma ile devam eden ve en nihayetinde düşük kişisel başarı ile sonuçlanan bir psikolojik durum olarak tanımlanan tükenmişlik sırasıyla üç farklı süreçte ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda tükenmenin ilk aşaması olan duygusal tükenme, bireyin sürekli olarak yorgun ve bitkin halde olması, enerjisinin azalmış ve işiyle ilgili duygusal tepkilerin ve empati yeteneğinin giderek ortadan kalktığı ümitsizlik ve köşeye sıkışmışlık halidir. Duyarsızlaşma evresi ise bireyin davranışlarında, hal ve hareketlerinde olumsuz değişimlerin yaşanmaya başladığı, işine karşı duygusal olarak uzaklaşma ve kişisel ilişkilerin azalması ile birlikte çalışma arkadaşlarına karşı soğuk ve mesafeli bir tutum sergileme söz konusudur. Son evre olan düşük kişisel başarı sürecinde birey, kendisini yetersiz ve niteliksiz olarak görebilmektedir. Bu aşamada iş gören, iş ve sosyal ilişkileri konusunda yetersizlik duygusu yaşayabilmekte ve işini yapma ya da müşterilere hizmet sunma konusunda kendini yetersiz görebilmektedir. Bu süreç sonucunda bireyde motivasyon eksikliği, verimsizlik ve iş memnuniyetsizliği ortaya çıkabilmektedir (Karakale, 2017; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Sonuç olarak mesleki tükenmişlik, bireyin örgütsel hedefler doğrultusunda kendisine büyük hedefler koyup istediği noktalara ulaşamamasının sonucunda hayal kırıklığına uğrayarak enerjisinin tükenmesi ve yorulduğunu hissetmesi halidir (Ersoy vd., 2001). Bu tükenmişlik halini önlemek ve onunla baş edebilmek için bireysel ve örgütsel düzeyde uygulanabilecek birtakım yöntemler bulunmaktadır. Bireysel anlamda baş edebilmek için; bireylerin ulaşılması mümkün olan gerçekçi hedefleri belirlemeleri gerekir. Ayrıca zaman yönetimi konusunda uygun planlar yapmak, kişinin kendini ve çevresini tanıyarak ihtiyaç analizi gerçekleştirmek, kişisel gelişime önem vermek ve işe yeri geldiğinde ara vermek veya işten ayrılmak gibi önlemler tükenmişlik haliyle ilgili önemli bireysel yöntemler olarak ifade edilebilir (Maslach ve Zimbardo, 1982; Izgar, 2001). Örgütsel yöntemler olarak örgütlerin iş yükünü çalışanlar arasında eşit şekilde dağıtması, örgütsel kararlara katılım ve serbest karar verme olanaklarının artırılması, demokratik ve paylaşımcı yönetim tarzlarının benimsenmesi ve son olarak örgütün gelişim imkânları göz önünde bulundurularak yeterli miktarda ve gereksinim duyulan özellikte çalışan yetiştirmek örgütsel tükenmişliğin ortaya çıkmasını engelleyebilir (Kaçmaz, 2005; Izgar, 2001; Roger, 1984).

2.3. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü liderlik olgusu, 1970'lerle birlikte özellikle geleneksel liderlik yaklaşımlarının yerini almaya başlayan etkileşimci, dönüşümcü ve serbest bırakıcı liderlikten oluşan modern liderlik yaklaşımları sayesinde literatürde yer almaya başlamıştır (Bayam ve Özer, 2023). Dönüşümcü liderlik (Transformational Leaders) 1973'de Downton'un kaleme aldığı “İsyan Liderliği” adlı çalışmada ilk olarak kullanılmıştır (Aydoğmuş, 2011). Daha sonra 1978 yılında James McGregor Burns dönüşümsel liderlik olgusunu kavramsallaştırmış ve Bernard Bass da yaygınlaştırmıştır. Bernard Bass'a göre liderlik olgusu, lider ve takipçilerin karşılıklı etkileşimler yoluyla birbirlerinin moral ve motivasyonlarını en üst düzeye çıkarma süreci olarak tanımlanmıştır. Buradan hareketle dönüşümcü liderler adalet, özgürlük, insancıl olma, eşitlik gibi moral ve motivasyon seviyelerini yükseltecek değerleri çekici kılarak

takipçilerini yönlendirmeye çalışır (Yukl, 1994). Dönüşümcü liderler örgüt çalışanlarına telkin yoluyla motivasyon aşular, entelektüel uyarım ile birlikte takipçilerinde enerji yaratır. Dönüşümcü liderler ekipte bir vizyon ve misyon bilinci oluşturarak örgüt çalışanlarının örgütsel amaç ve hedeflere yönelik ilgilerinin artmasını sağlar. Bu sayede çalışanlar kendi ilgi ve çıkarlarının da ötesine geçerek örgütün çıkarlarına öncelik verir (Bass, 1990). Bennis (1985) dönüşümcü liderliği, örgütün vizyonunu gerçekleştirebilmek için takipçilerini yetkilendiren, onları güçlendiren ve dağıttığı yetkiyi veya gücü eylem birliğine dönüştürebilme yeteneğine sahip olan kişi olarak ifade etmiştir. Dönüşümcü liderlerin vizyonu, iletişim yetenekleri, örgütsel bağlılıkları, yetkilendirme ve güçlendirme olanakları ile örgütsel öğrenme imkânları da bu açıdan yüksektir (Erçetin, 2000).

Dönüşümcü liderler, örgütte sadece düşünen, tasarlayan, sorgulayan ve risk alan bireyler değil aynı zamanda hal ve hareketleriyle takipçilerine belli başlı düşünceleri aşıl原因an kişilerdir. Dönüşümcü liderler, yüksek bir çalışma enerjisiyle birlikte geleneksel bürokrasinin aksine örgütte girişimciliğe ve çalışanların kendilerini geliştirmelerine imkân sağlayan uygun örgütsel iklimleri yaratır (Çelik, 1998). Bu açıdan dönüşümcü liderler çevrelerini değiştirebilen yani çevresel durumlara tepki göstermeden aynı anda yeni çevresel durumlar yaratabilen kişidir (Kirby ve Paradise, 1992). Dönüşümcü liderler, çalışanları başlangıçta amaçladıklarından ve hatta çoğu zaman mümkün olduğunu düşündüklerinden daha fazlasını yapmaları için motive eder. Bu nedenle dönüşümcü liderler daha zorlu beklentiler belirler ve genellikle daha yüksek performans elde etmek için takipçilerini harekete geçirir. Dönüşümcü liderler aynı zamanda örgüt içerisinde daha bağlı ve motivasyonu yüksek takipçilere sahip olma eğilimindedir. Ayrıca dönüşümcü liderler takipçilerini güçlendirir, onların bireysel ihtiyaçlarına ve kişisel gelişimlerine önem verir ve takipçilerinin kendi liderlik potansiyellerini geliştirmelerine de yardımcı olur (Bass ve Riggio, 2006). En kısa tabiriyle dönüşümcü liderlik, değişime ve yeniliğe yol açan ve bu yönüyle özel bir yeteneğe sahip olan lider profilidir (Daft, 2008). Dönüşümcü liderler, ikna kabiliyetlerini kullanarak takipçilerinin belli kural ve kaidelere uyum sağlamaları için gerekli örgütsel ortamı yaratır. Bu liderler, yönlendirdikleri takipçilerinden doğal bir gelişim süreci içerisinde kendilerine saygı ve bağlılık göstermelerini isterler ve ayrıca takipçilerine yönelik büyük bir dikkat ve ilgi de gösterirler (Norris vd., 1996).

Dönüşümcü liderlik kavramsallaştırmalarından yola çıkarak Bass (1997) bu liderlik türünün bileşenlerini dört boyutta açıklamıştır. Özellikle çalışmamızda da kullanılan ve Bass ve Avolio (2004) tarafından geliştirilen çok faktörlü liderlik ölçeğinin de boyutlarını oluşturan bu bileşenler ise entelektüel uyarım, bireysel ilgi, ilham verme (esinlenmiş motivasyon) ve idealleştirilmiş etkiden (atfedilen ve davranışsal etki) oluşmaktadır. Özet olarak idealleştirilmiş etkide takipçiler lidere karşı hayranlık duyar, saygı ve güven besler. Bu süreçte takipçiler kendilerini liderleriyle özdeşleştirir, lider kendine güvenir, istekli, kararlı ve risk almaktan çekinmeyen bir kişilik sergiler. İlham verme sürecinde ise lider, takipçileri için basit dil ve semboller kullanır. Ayrıca takipçilerinde iyimser bir hava oluşturarak heyecan uyandırır ve bu sayede takipçilerde yüksek beklenti ile çekicilik yaratır. Entelektüel uyarım sürecinde lider takipçilerinin yaratıcı düşünme süreçlerine katkı sunar ve onları cesaretlendirir. Örgüt içerisinde oluşan eski problemlere karşı yeni bakış açılarıyla çözümler üretilir. Son olarak bireysel ilgi boyutunda ise, lider her takipçisinin neredeyse her bireysel ihtiyacına karşı duyarlıdır. Bu süreçte lider takipçileri için yeni öğrenme ve gelişim fırsatları yaratır. Sürecin sonunda çift yönlü iletişim kanalları cesaretlendirilerek lider ile takipçi arasındaki iletişim imkânları da geliştirilir (Bass ve Riggio, 2006; Altun, 2003; Bass, 1997).

III. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Araştırmanın bu bölümünde; çalışma amacından yola çıkılarak geliştirilen hipotezler, hipotezlerle ilgili alan yazınında yapılan çalışmalar ve değişkenle ilgili tasarlanan araştırma modeli (Şekil 1) verilmiştir.

3.1. Tekno-Stres ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki

Tekno-stres, bireylerin yoğun teknolojik cihaz kullanımı ile birlikte dijital platform ve uygulamaların iş ve sosyal hayatta aşırı derecede kullanılmasının sonucunda ortaya çıkan bir stres türüdür. Özellikle

bu cihaz ve platformlara sürekli olarak bağlı kalma, aşırı sosyal medya kullanımı, artan oranda gelişen bilgi akışı ve iş gereksinimleri gibi faktörler tekno-stresin daha fazla ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu açıdan modern iş teknolojilerinin ve profesyonel çalışma ortamlarının varlığı bireyler için tekno-stres kaynağı yaratabilir (Kot, 2022). Özellikle bireylerin modern teknolojileri kullanmaya ve uyum sağlamaya mecbur edilmesi bireyler üzerinde bazı istenmeyen olumsuz baskılara da neden olabilmektedir (Ragu-Nathan vd., 2008). En çok bilinen ve araştırılan bu olumsuz durumlardan biride mesleki tükenmişliktir (Yener, 2018; Srivastava vd., 2015). Bu nedenle tekno-stresin olumsuz bir sonucu olarak mesleki tükenmişlik olgusu birçok araştırmacı tarafından da inceleme konusu olmuştur. Örneğin Mahapatra ve Pati (2018) Hindistan bağlamında gerçekleştirdikleri ve çalışma alanları benzer olan bireylerden topladıkları verilere göre çalışanların tekno-stres düzeyleri ile tükenmişlikleri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Aynı şekilde Srivastava vd. 2015 yüksek tekno-stresin yöneticilerin iş tükenmişliği yaşama olasılığını arttırdığını bulgulamışlardır. Benzer şekilde teknolojik alet ve uygulamalara bağlı olarak gelişen tekno-stresin mesleki tükenmişliğe neden olduğunu gösteren çalışmalar ilgili literatürde mevcuttur (Gökbulut ve Dindaş, 2022; Gül, 2022; Chen vd., 2009). Sonuç olarak bu kavramsal açıklamalardan ve ilgili literatürdeki araştırmalardan yola çıkarak belirlenen ilk hipotez;

H_1 : Sağlık çalışanlarının tekno-stres algıları mesleki tükenmişliklerini anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

3.2. Tekno-Stres ile Dönüşümcü Liderlik Algısı Arasındaki İlişki

Teknolojik gelişmelerde yaşanan hızlı değişimler ve dönüşümler tekno-stres olgusunu ortaya çıkartırken aynı zamanda günümüz liderlerini de yeni tür zorluklarla karşı karşıya bırakmaktadır. Modern liderlik yaklaşımlarından biri olan dönüşümcü liderlik, genel olarak liderin takım üyeleri veya takipçileri üzerinde dönüşüme yol açabilecek imkân ve kabiliyeti olan ve takipçilerini destekleyerek onları motive eden bir liderlik yaklaşımı olarak ifade edilebilir. Bu iki kavram arasındaki ilişki incelendiğinde ise dönüşümcü liderliğin tekno-stresi yönetme ve çalışanların tekno-stresle başa çıkma becerilerinin gelişiminde önemli rol oynayacağı düşünülmektedir. İlgili alan yazını incelendiğinde bu görüşü destekleyen birçok araştırma sonucunun mevcut olduğu gözlemlenmiştir. Çiçek ve Kılınc'ın (2021) demiryolu çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında tekno-stresin bazı boyutlarının dönüşümcü liderliği etkilediği tespit edilmiştir. Yine Çiçek ve Kılınc'ın (2021) lojistik sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında da dönüşümcü liderlik davranışının tekno-stres algısını negatif yönde etkilediği yani diğer bir ifadeyle dönüşümcü liderler tarafından yönetilen örgütlerde tekno-stres gözlenme oranının daha düşük olacağı bulgulanmıştır. Mende ve Küenzlen'in (2022) hızlı tüketim ürünleri üreten bir işletmede gerçekleştirdikleri çalışmalarında da dönüşümcü liderlik davranışının bazı boyutları ile tekno-stresin bazı boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Htathet ve Johansson'a (2023) göre tekno-stresle baş edebilmek için dönüşümcü liderlik davranışlarının etkili bir yöntem olarak kullanılabilirliği gerçekleştirdikleri çalışmayla bulgulanmıştır. Benzer şekilde tekno-stresle baş edebilmek için dönüşümcü liderlik davranışlarının etkili bir yöntem olduğunu bulgularan bazı çalışmalar ilgili literatürde de yer almaktadır (Boyer-Davis, 2018; Fieseler vd., 2014). Sonuç olarak ilgili literatür çerçevesinde yapılan araştırmalar ve kavramsallaştırmalardan yola çıkılarak tasarlanan ikinci hipotez;

H_2 : Sağlık çalışanlarının tekno-stres düzeyleri dönüşümcü liderlik algılarını anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

3.3. Dönüşümcü Liderlik ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Dönüşümcü liderlik, takipçilerinin kişisel gelişimine katkı sunarak onların motivasyonlarını arttırıp işlerine anlam katmalarını sağlayan ve takipçilerini yönlendiren bir liderlik paradigmasıdır. Liderin dönüşümcü bir yapıya sahip olması çalışanlarda ortaya çıkabilecek tükenmişlik belirtilerinin minimize edilebilmesi için etkili bir yöntem olarak kullanılabilir. Dönüşümcü liderlerin astlarına karşı daha adil bir yaklaşım sergilemesi ve örgüt genelinde demokratik değerlere önem vermesi sayesinde bireysel ve

örgütsel bağlamda tükenmişliğin önüne geçilebilmesine olanak sağlar (Zengin vd., 2021). İlgili alan yazını incelendiğinde bu görüşün doğrulandığı yapılan birçok araştırmayla da desteklenmektedir. Güzel'in (2011) orta düzey yöneticiler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında dönüşümcü liderliğin bazı boyutları ile tükenmişliğin boyutları arasında negatif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir. Diğer bir deyişle dönüşümcü liderlik davranışlarının mesleki tükenmişliği azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bir sonuç Bakan vd. (2015) çalışmalarında da gözlemlenmiştir. Salem ve Kattara'nın (2015) otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında da dönüşümcü liderlik ile mesleki tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre otel yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları sergilemeleri halinde örgütte ortaya çıkabilecek mesleki tükenmişliğin azaltılabileceği belirtilmiştir. Literatürde benzer sonuçlara sahip ve farklı sektörlerde yapılan birçok çalışma yer almaktadır (Rittschof ve Fortunato, 2016; Cinnioğlu vd., 2019). Sonuç olarak incelenen alan yazını doğrultusunda tasarlanan üçüncü hipotez;

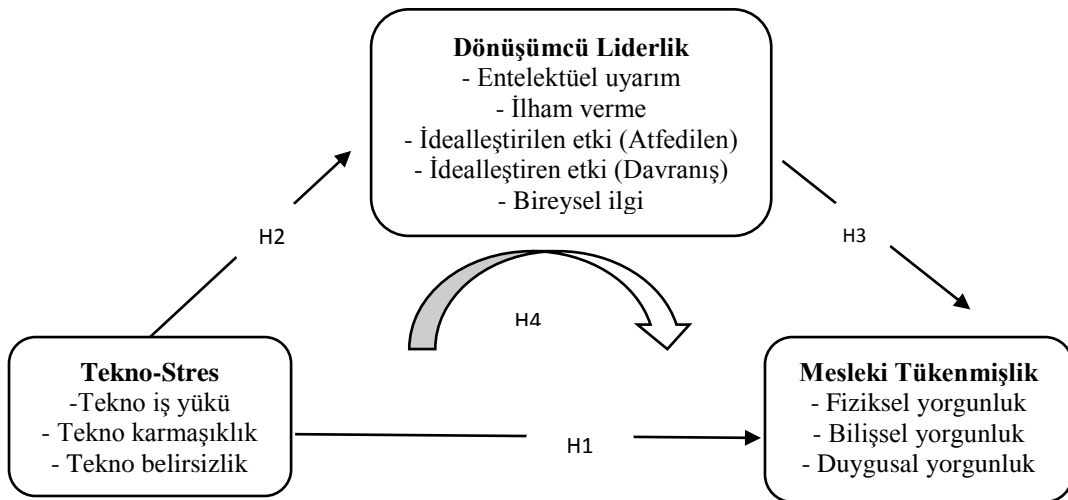
H_3 : Sağlık çalışanlarının dönüşümcü liderlik algıları mesleki tükenmişliklerini anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

3.4. Dönüşümcü Liderliğin Aracılık Rolü

Günümüz iş dünyasında ve çalışma alanlarında yoğun bir şekilde kullanılmaya başlanan dijitalleşme olgusu sebebiyle iş görenlerde ortaya çıkabilecek tekno-stresin ve bu stres türüne bağlı olarak gelişebilecek mesleki tükenmişliğin önlenmesi amacıyla liderlerin birtakım önlemler alması gerekir. Özellikle dijitalleşmeyle birlikte ortaya çıkan değişim sürecinde liderin takipçilerini hazırlayabilmesi için dönüşümü ve değişimi destekleyen bir örgütsel iklim oluşturabilmesi gerekmektedir (Larjovuori vd., 2016). Bu açıdan dönüşümcü liderlik, çalışanların tekno-stres algıları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide olumlu bir etkiye sahip olabilir. Dönüşümcü liderler vizyoner kişilikleri, ilham verici yapıları ve destekleyici liderlik özellikleri sayesinde takipçilerini motive eder ve çalışma alanında dönüşümü ve değişimi teşvik eder. Bu liderlik vasıfları sayesinde, çalışanların tekno-stresleriyle başa çıkmalarına yardımcı olacak plan ve programların hazırlanmasını sağlar. Çalışanların iş yüklerini dengeleyerek destekleyici bir ortam oluşturabilir. Bu sayede çalışanların stres seviyeleri azaltılıp mesleki tükenmişlik yaşamalarının önüne geçilebilir. Sonuç olarak incelenen alan yazını doğrultusunda tasarlanan dördüncü hipotez;

H_4 : Sağlık çalışanlarının tekno-stres algıları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki anlamlı ilişkide dönüşümcü liderlik aracı role sahiptir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



IV. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Tekno-stres, çalışanın bilişim teknolojilerini yoğun kullanmasının sonucunda yaşadığı stres durumunu ifade ederken, tükenmişlik ise çalışanda aşırı çalışma, stres veya işe olan bağlılık gibi faktörlerin bir sonucu olarak ortaya çıkan duygusal, mental ve fiziksel yorgunluk halidir. Örgütlerde teknoloji kullanımının artmasına bağlı olarak yaşanan tekno-stres çalışanlarda tükenmişlik riskini arttırabilir. Liderin takipçileri üzerinde olumlu bir etki yaratması ve astlarının büyüme, gelişme, motivasyon ve tatmin düzeylerinin arttırılması prensibine dayalı olan dönüşümcü liderlik de bu ilişkide astların teknoloji kullanımına bağlı olarak ortaya çıkan stres düzeylerini yönetmelerine yardımcı olabilirken aynı zamanda tükenmişlik hissi yaşamalarının da önüne geçebilir. Değişkenler arası bu ilişkilerden yola çıkarak tasarlanan ve özellikle dönüşümcü liderlik algısının aracılık rolüne vurgu yapan bu çalışmanın yerli alan yazına önemli katkılar sunabileceği ve alanda yer alan boşluğu doldurabileceği düşünülmektedir. Bu açıklamalardan hareketle araştırma amacı; sağlık çalışanlarının tekno-stres düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkide dönüşümcü liderlik algısının aracılık rolünü araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda ayrıca sağlık çalışanlarının tekno-stres düzeyleri ile mesleki tükenmişlik, tekno-stres düzeyleri ile dönüşümcü liderlik algısı ve dönüşümcü liderlik algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri ve ilişki yönünü tespit etmek araştırmanın ikincil amaçları olarak belirlendi.

4.2. Araştırma Yöntemi

Nicel-ilişki arayıcı yöntemle gerçekleştirilen bu çalışma ilişkisel tarama modeliyle tasarlandı. Bu yöntem iki veya daha fazla değişken arasında mevcut olan değişimin varlığını veya derecesini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır (Karasar, 2014).

4.3. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Çalışma evrenini, Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde faaliyetlerini sürdüren doktor, hemşire, diğer sağlık personeli, idari personel ve destek personeli olarak görev yapan 1462 çalışan oluşturmaktadır. Örneklem seçim yöntemi olarak basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün belirlenebilmesi için %95 güven düzeyinde ve %5 hata oranı temel alınarak 305 sağlık çalışanından veri toplanmasının yeterli olduğu tespit edilmiştir. Araştırma süreci, 1 Ağustos- 30 Eylül 2023 tarihleri arasında eğitim ve araştırma hastanesinde yer alan birimlerde görev yapan sağlık çalışanlarına rastgele olarak 400 anket formu dağıtılarak başlatılmıştır. Veriler analiz edilmeden önce dağıtılan anketler tasnif edildi ve yanlış veya eksik kodlamalar sebebiyle 59 anket ayıklandı. Dağıtılan ölçekleri hatasız bir şekilde dolduran 341 çalışanın anketi analize tabi tutulmuştur.

4.4. Araştırmanın Etik Yönü ve İzinleri

Araştırma kapsamında veri toplama aşamasına geçilmeden önce Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik kurulundan etik onay alındı (Toplantı protokol tarih/no: 22/09/2023-08/05). Ayrıca etik izin başvurusu kabul edildikten sonra hastane başhekimliğinden yazılı ve sözlü onam alındı. Son olarak ölçme araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yapan araştırmacılardan da ayrıca ölçme araçlarının kullanım izinleri alındı.

4.5. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının demografik özelliklerini tespit etmek için “Kişisel Bilgi Formu”, tekno-stres algılarını ölçmek için “İş Yerinde Tekno-Stres Ölçeği”, mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek için “Shirom- Melamed Tükenmişlik Ölçeği” ve son olarak dönüşümcü liderlik algılarını ölçmek için “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği” kullanıldı. Bu kapsamda araştırmanın bağımsız değişkenini tekno-stres algısı, bağımlı değişkenini mesleki tükenmişlik ve aracı değişkenini ise dönüşümcü liderlik algısı oluşturmaktadır.

Tekno-stres ölçeği: Çalışanların tekno-stres algısını ölçmek amacıyla, Tarafdar vd. (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlama çalışması Türen, Erdem ve Kalkın (2015) tarafından yapılan "İş Yerinde Tekno-Stres" ölçeği kullanıldı. Ölçek on dört maddeden ve üç boyuttan oluşmaktadır. Beşli Likert tipi şeklinde tasarlanan ölçekte "1- kesinlikle katılmıyorum ile 5- kesinlikle katılıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin uyarlama çalışmasında geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonrası iç tutarlılık (Cronbach alpha) katsayısı 0,84 olarak tespit edilirken orijinal formunun iç tutarlılık katsayısı 0,80 olarak belirlenmiştir.

Tükenmişlik ölçeği: Çalışanların tükenmişlik düzeyini ölçmek amacıyla, Shirom ve Melamed tarafından geliştirilen ve Ülbeği ve İplik (2017) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan "Shirom- Melamed Tükenmişlik Ölçeği" kullanıldı. Ölçek on dört maddeden ve üç boyuttan oluşmaktadır. Beşli Likert tipi şeklinde derecelendirilen ölçek "1-hiçbir zaman ile 5-her zaman" arasında değişen seçenekler üzerinden cevaplanmaktadır. Ölçeğin uyarlama çalışmasında geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonrası iç tutarlılık (Cronbach alpha) katsayısı 0,94 olarak tespit edilmiştir.

Dönüşümcü liderlik ölçeği: Dönüşümcü liderlik düzeyini ölçmek amacıyla, Bass ve Avolio (2004) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlama çalışması Bolat (2008) tarafından yapılan "Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)" ölçeğinin dönüşümcü liderlikle ilgili olan bölümü kullanıldı. Ölçek yirmi maddeden ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Beşli Likert tipi şeklinde tasarlanan ölçek "1-tamamen katılmıyorum ile 5- tamamen katılıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin uyarlama çalışmasında geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonrası iç tutarlılık (Cronbach alpha) katsayısı 0,962 olarak tespit edilmiştir.

4.6. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizi için AMOS 22, SPSS 24 uygulamaları ve SPSS MACRO eklentisi kullanıldı. Öncelikle tanımlayıcı istatistiklerin (yüzde, ortalama, standart sapma vb.) hesaplanabilmesi amacıyla frekans analizleri yapıldı. Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizlerinin gerçekleştirilebilmesi için AMOS 22 ve iç tutarlılık katsayısının (α) hesaplanabilmesi için SPSS 24 uygulaması kullanıldı. Hipotezlerin sınanabilmesi için öncelikle SPSS 24 uygulaması aracılığıyla değişkenler arasındaki ilişkileri belirleyebilmek için korelasyon katsayıları tespit edildi. Son aşamada tekno-stresin mesleki tükenmişlik üzerindeki etkisinde dönüşümcü liderlik algısının aracılık rolünü belirleyebilmek amacıyla da SPSS MACRO Model 4 kullanılarak araştırmanın aracılık rolünün analizi yapıldı.

4.7. Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Fen, sosyal ve sağlık bilimleri alanlarında yapılacak olan araştırmaların ölçüm araçlarında bazı özelliklerin bulunması gerekir. Özellikle bu gibi araştırmalarda somut veya soyut özelliklerin ölçülebilmesi için kullanılacak olan ölçeklerin standart bir ölçüm aracı olması gözetilir. Kullanılan ölçeğin standartlaştırılabilmesi ve daha sonrasında uygun bilgiler üretme kapasitesine sahip olabilmesi için ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesi olan "güvenirlik" yeteneğine sahip olması ve ölçmeyi amaçladığı özelliği doğru ölçebilmesi için de "geçerlik" özelliğini taşıması gerekir (Ercan ve Kan, 2004). Bu nedenle araştırma verilerinin hipotezler dâhilinde incelenebilmesi için öncelikle geçerlilik (doğrulayıcı faktör analizi) daha sonra güvenilirlik (cronbach alpha) analizleri gerçekleştirildi.

4.7.1. Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ölçüm yapılan değişkene ait ölçüm aracının temel yapısını değerlendiren açıklayıcı faktör analizinin (AFA) bir uzantısıdır. Bu açıdan açıklayıcı faktör analizi bir belirleme işlevi veya kurulacak olan hipotezler hakkında bilgi edinilebilmesinin bir aracı olarak görülürken doğrulayıcı faktör analizi ise belirlenen faktörler veya boyutlar arasında yeterli düzeyde ilişkinin var olup olmadığını, hangi değişkenlerin hangi boyutlarla ilişkili olduğunu, boyutların birbirinden bağımsız olup olmadığını ve ölçek maddelerinin modeli açıklamakta yeterli olup olmadığını tespit etmek için kullanılır (Erkorkmaz vd., 2013). Bu amaçla toplanan verilerin model ile uyumunun

tespit edilebilmesi için kullanılan çeşitli istatistiki değerler bulunmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde en çok tercih edilen değerlerin RMSEA, CFI, GFI, SRMR, TLI ve CMIN (χ^2/df) değerleri olduğu gözlemlenmiştir (Aytaç ve Öngen, 2012). Bu iyi uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir aralıkta olması araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin kabul edilebilirliğini de sağlamaktadır. DFA ile ilgili yapılan bu tanımlamalardan sonra analiz sonucunda elde edilen iyi uyum iyiliği değerleri tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Ölçüm Modeli Değerleri

Modeller	CMIN 3< χ^2/df <5	RMSEA<0,08	GFI<0,90	TLI>0,90	SRMR<0,08	CFI>0,90
Ölçüm modeli	4,12	0,07	0,89	0,91	0,07	0,92
Tekno-stres	3,98	0,06	0,79	0,93	0,05	0,92
Tükenmişlik	3,91	0,04	0,84	0,96	0,07	0,97
Dönüşümcü liderlik	4,03	0,05	0,82	0,91	0,06	0,93

(n=341)** = p<0,01

Tablo 1'deki iyi uyum iyiliği değerlerine göre araştırmanın ölçüm modeli ($\chi^2/df= 4,12$; RMSEA=0,07; GFI=0,89; TLI= 0,91; SRMR=0,07; CFI= 0,92) uyum iyiliği değer aralıklarına sahip olduğu ve doğrulayıcı faktör analizine göre geçerlik özelliğini taşıdığı ifade edilebilir. Benzer sonuçlar tekno-stres ($\chi^2/df = 3,98$; RMSEA=0,06; GFI=0,79; TLI= 0,93; SRMR=0,05; CFI= 0,92), tükenmişlik ($\chi^2/df = 3,91$; RMSEA=0,04; GFI=0,84; TLI= 0,96; SRMR=0,07; CFI= 0,97) ve dönüşümcü liderlik ($\chi^2/df = 4,03$; RMSEA=0,05; GFI=0,82; TLI= 0,91; SRMR=0,06; CFI= 0,93) ölçekleri için de geçerlidir. Elde edilen iyi uyum iyiliği değer aralıklarının hem ölçüm modeli hem de her bir ölçek için iyi değer aralıklarında olduğu ve araştırma amacı doğrultusunda toplanan verilerin araştırma modelini desteklediği tespit edilmiştir.

4.7.2. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri ve ortalamaları

Güvenilirlik analizi, bir ölçme aracının ne derecede tutarlı bir ölçüm yapıp yapmadığını test etmek amacıyla kullanılır. Yani mevcut ölçüm aracının tek seferde yapılan ölçümlerle elde edilen kavramsal yapıyı tutarlı bir şekilde ölçüp ölçmediğini belirlemeye yarar (Gürbüz ve Şahin, 2018). Güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha Katsayısı olarak bilinen " α " değerinin 0 ile +1 arasında değer alması ve +1'e yakınsaması arzulanır. Bu değer +1'e ne kadar yaklaşırsa ölçülen değişkenin güvenilirliğinin o oranda arttığı da ifade edilebilir. Belirlenen " α " değerinin $0,00 \leq \alpha < 0,40$ arasında olması ölçeğin güvenilir olmadığı, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ arasında ise ölçeğin düşük güvenilir, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında ise ölçeğin oldukça güvenilir ve $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu yorumunun yapılabilmesine imkân tanımaktadır (Kalaycı, 2010).

Tablo 2. Ölçek ve Ölçek Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları ve Ortalamalar

Ölçek ve boyutlar	\bar{X}	S	α	Madde numaraları
Tekno-stres ölçeği	2,98	1,51	0,948	1-14. sorular
Tekno iş yükü	3,05	1,45	0,900	1-5. sorular
Tekno karmaşıklık	2,96	1,41	0,861	6-10. sorular
Tekno belirsizlik	2,92	1,57	0,929	11-14. sorular
Mesleki tükenmişlik ölçeği	3,02	1,61	0,939	1-14. sorular
Fiziksel yorgunluk	3,16	1,63	0,817	1-6. sorular
Bilişsel yorgunluk	2,97	1,82	0,911	7-11. sorular
Duygusal yorgunluk	2,85	1,57	0,941	12-14. sorular
Dönüşümcü liderlik ölçeği	3,03	1,43	0,877	1-20. sorular
Entelektüel uyarım	2,98	1,50	0,883	1-4. sorular
İlham verme	2,88	1,67	0,854	5-8. sorular
İdealleştirilmiş etki (Atfedilen)	3,21	1,88	0,804	9-12. sorular
İdealleştirilmiş etki (Davranış)	3,33	1,45	0,842	13-16. sorular
Bireysel ilgi	2,78	1,48	0,850	17-20. sorular

(n=341)**; α : Cronbach's Alpha; \bar{X} : Ortalama; S : Standart Sapma

Tablo 2'deki değerler incelendiğinde tekno-stres ($\alpha= 0,948$), mesleki tüklenmişlik ($\alpha= 0,939$) ve dönüşümcü liderlik ($\alpha= 0,877$) ölçeklerinin ve ölçek boyutlarının yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

V. BULGULAR

Bu bölümde araştırma amacı doğrultusunda tasarlanan hipotezlerin sınanması amacıyla korelasyon katsayılarına ve SPSS Process Macro eklentisinde yer alan Model 4 kullanılarak aracılık etki analizlerine yer verilmiştir.

5.1. Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Veriler

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri Tablo 3'deki frekans analizleri (%) ile incelenmiştir.

Tablo 3. Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri (n= 341)

Değişkenler	n	%
Cinsiyet		
Erkek	152	44,6
Kadın	189	55,4
Medeni durum		
Evli	151	44,3
Bekar	190	55,7
Yaş		
18-25 yaş arası	44	12,9
26-33 yaş arası	129	37,8
34-41 yaş arası	73	21,4
42-49 yaş arası	71	20,8
50-57 yaş arası	24	7,0
58 yaş ve üstü	-	-
Eğitim durumu		
Lise ve dengi	54	15,8
Ön lisans	89	26,1
Lisans	149	43,7
Lisansüstü	49	14,4
Meslek		
Doktor	20	5,9
Hemşire	132	38,7
Yardımcı sağlık personeli	102	29,9
İdari personel	49	14,4
Destek personeli	38	11,1
Kurumda çalışma yılı		
1-5 yıl arası	42	12,3
6-10 yıl arası	181	53,1
11-15 yıl arası	80	23,5
16 yıl ve üstü	38	11,2

Tablo 3'teki verilerden yola çıkarak araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %55,4'ünün (n=189) kadın, %55,7'sinin bekâr (n=190), %37,8'inin 26-33 yaş (n=129), %43,7'sinin lisans (n=149) düzeyinde eğitime, %38,7'sinin hemşirelik (n=132) unvanına ve %53,1'inin 6-10 yıl arası (n=181) çalışma süresine sahip olduğu tespit edildi.

5.2. Değişkenler Arası Korelasyon İlişkileri

Korelasyon analizi, iki veya daha fazla değişken arasında ortaya çıkabilecek ilişkiyi tanımlamak için kullanılır. Bu analiz gerçekleştirilirken belirlenen “r” katsayısı değişkenler arasındaki mevcut ilişkinin yönü ve kuvveti hakkında bilgi verir. İncelenen iki değişkene ait değerler aynı yönde değişim gösteriyorsa “pozitif” yani olumlu bir ilişkinin varlığından söz edilir. Değişkenlerden biri artarken diğeri azalıyorsa “negatif” yani ters yönlü olumsuz bir ilişki olduğu yönünde yorumlamalar yapılabilir. Ayrıca “r” katsayısı +1 ile -1 arasında değer alır ve bu katsayı $\pm 1 \leq r < \pm 0,7$ arasında ise kuvvetli ilişki, $\pm 0,7 \leq r < \pm 0,3$ arasında ise orta derecede ilişki ve $\pm 0,3 \leq r < 0$ arasında ise zayıf ilişki olarak yorumlanır (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Tablo 4. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

	TS	TÖ	DL	TS1	TS2	TS3	TÖ1	TÖ2	TÖ3	DL1	DL2	DL3	DL4	DL5
TS	1													
TÖ	0,980	1												
DL	-0,954	-0,967	1											
TS1	0,951	0,938	-0,903	1										
TS2	0,885	0,839	-0,926	0,827	1									
TS3	0,886	0,889	-0,769	0,814	0,589	1								
TÖ1	0,839	0,849	-0,892	0,767	0,852	0,663	1							
TÖ2	0,947	0,980	-0,902	0,925	0,723	0,923	0,781	1						
TÖ3	0,913	0,930	-0,818	0,852	0,640	0,985	0,691	0,959	1					
DL1	-0,970	-0,987	0,947	-0,955	-0,813	-0,870	-0,832	-0,981	-0,908	1				
DL2	-0,925	-0,956	0,989	-0,879	-0,879	-0,760	-0,876	-0,902	-0,803	0,937	1			
DL3	-0,695	-0,663	0,808	-0,696	-0,916	-0,293	-0,765	-0,537	-0,359	0,667	0,784	1		
DL4	-0,896	-0,939	0,928	-0,819	-0,800	-0,816	-0,821	-0,893	-0,873	0,903	0,905	0,595	1	
DL5	-0,927	-0,921	0,965	-0,840	-0,914	-0,772	-0,850	-0,842	-0,796	0,873	0,960	0,768	0,869	1

(n=341)**; TS: Tekno-stres; TÖ: Tükenmişlik ölçeği; DL: Dönüşümcü liderlik; TS1: Tekno iş yükü; TS2: Tekno karmaşıklık; TS3: Tekno belirsizlik; TÖ1: Fiziksel yorgunluk; TÖ2: Bilişsel yorgunluk; TÖ3: Duygusal yorgunluk; DL1: Entelektüel uyarım; DL2: İlham verme; DL3: İdealleştirilmiş etki (Atfedilen); DL4: İdealleştirilmiş etki (Davranış); DL5: Bireysel ilgi

Tablo 4’teki verilerden yola çıkarak sağlık çalışanlarının tekno-stres algıları ile mesleki tükenmişlikleri arasında ($r=0,980$ $p<0,05$) kuvvetli pozitif korelasyon ilişkisi bulgulanmıştır. Ayrıca çalışanların tekno-stres algıları ($r=-0,954$ $p<0,05$) ve mesleki tükenmişlik düzeyleri ($r=-0,967$ $p<0,05$) ile dönüşümcü liderlik davranışları arasında kuvvetli negatif korelasyon ilişkisi bulgulanmıştır. Yine benzer şekilde tekno-stres değişkeninin tüm boyutları ile mesleki tükenmişliğin tüm boyutları arasında kuvvetli pozitif korelasyon; tekno-stres (bir boyut hariç: tekno belirsizlik ($r=-0,293$ $p<0,05$)) ve mesleki tükenmişliğin bütün boyutları ile dönüşümcü liderlik davranışının bütün boyutları arasında kuvvetli veya orta derecede negatif korelasyon ilişkisi bulgulanmıştır.

5.3. Hipotez Testleri ve Aracılık Analizi Sonuçları

Araştırma hipotezlerinin değerlendirilebilmesi için öncelikle Tablo 5 aracılığıyla değişkenler arası regresyon analizlerine yer verildi. Daha sonra Process Makro uygulaması yoluyla Şekil 2’de dönüşümcü liderlik davranışının aracılık etkisi tespit edildi. Aracılık analizi için kullanılan Process Macro eklentisinde yer alan Model 4 tercih edilerek araştırma modeli sınandı. Son olarak Process Macro eklentisi yoluyla kullanılan Bootstrap yöntemi ile yapılan aracılık etki analizlerinin %95 güven aralığında anlamlı olabilmesi için analiz sonucunda elde edilen güven aralıklarının (LLCI ve ULCI değerlerinin) “0” değerini içermemesi de gerekmektedir (Gürbüz, 2019).

Tablo 5. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Regresyon Analizleri

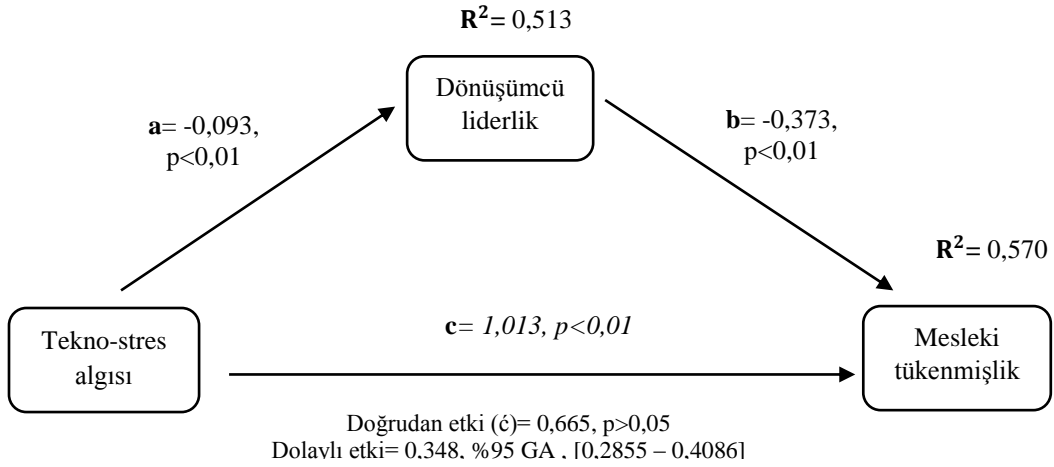
Sonuç Değişkenleri							
X (Tekno-stres)'in M (Dönüşümcü liderlik) üzerindeki etkisi							
Tahmin Değişkenleri		b	S.H	t	p	LLCI	ULCI
X (Tekno-stres)	a	-0,093	0,015	-58,550	0,000	-0,9642	-0,9015
M (Dönüşümcü liderlik)		-	-	-	-	-	-
Sabit	im	5,840	0,050	114,69	0,000	5,740	5,940
$R^2 = 0,513$; $F(1;339) = 3428,13$; $p < 0,005$							
X (Tekno-stres) ve M (Dönüşümcü liderlik)'nin Y (Mesleki tükenmişlik) üzerindeki etkisi							
X (Tekno-stres)	é	0,665	0,031	21,392	0,000	0,6044	0,7268
M (Dönüşümcü liderlik)	b	-0,373	0,318	-11,724	0,000	-,4356	-,3104
Sabit	iy	2,129	0,188	11,312	0,000	1,758	2,499
$R^2 = 0,570$; $F(2;338) = 5965,159$; $p < 0,005$							
X (Tekno-stres)'in Y (Mesleki tükenmişlik) üzerindeki toplam, doğrudan ve dolaylı etkileri							
		b	S.H	t	p	LLCI	ULCI
Toplam etki X→Y		1,013	0,011	91,697	0,000	0,9918	1,0353
Direkt etki X→Y		0,665	0,031	21,392	0,000	0,6044	0,7268
Dolaylı etki X→Y		0,348	0,032	-	-	0,2855	0,4086
Tam Standardize etki X→Y		0,336	0,031	-	-	0,2749	0,3958

*S.H: Standart hata, $p < 0,05$, **LLCI-ULCI: Güven aralığı, b: Etki

Tablo 5'teki regresyon sonuçlarına göre H1, H2 ve H3 hipotezleri sınanabilmektedir. Bu sonuçlara göre sağlık çalışanlarının tekno-stres algılarının mesleki tükenmişlikleri üzerinde etkisi olduğu yani tekno-stres durumunda yaşanacak herhangi bir değişimin çalışanların mesleki tükenmişliklerini de etkileyeceği bulgulanmıştır ($\beta = 0,665$; $p = 0,000$). Ayrıca çalışanların tekno-stres düzeyleri mesleki tükenmişliklerindeki değişimin yaklaşık %57'sini ($R^2 = 0,570$) açıklamaktadır. Elde edilen bu sonuçlar H1 hipotezini desteklemektedir. Tablo aracılığıyla elde edilen ikinci sonuç ise sağlık çalışanlarının tekno-stres düzeylerinin dönüşümcü liderlik algısı üzerinde etkisi olduğu yani dönüşümcü liderlik davranışlarında yaşanacak olan herhangi bir değişimin çalışanların tekno-stres düzeylerinde de bir değişime neden olabileceği tespit edilmiştir ($\beta = -0,093$; $p = 0,000$). Ayrıca çalışanların tekno-stres düzeyleri dönüşümcü liderlik davranışlarındaki değişimin yaklaşık %51'ini ($R^2 = 0,513$) açıklamaktadır. Elde edilen bu sonuçlar H2 hipotezini desteklemektedir. Tablo aracılığıyla elde edilen son bulgu ise sağlık çalışanlarının dönüşümcü liderlik algılarının mesleki tükenmişlikleri üzerinde etkisi olduğu yani dönüşümcü liderlik davranışlarında yaşanacak olan herhangi bir değişimin çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerinde de bir değişime neden olabileceği tespit edilmiştir ($\beta = -0,373$; $p = 0,000$). Bu sonuca göre H3 hipotezi de desteklenmektedir.

Araştırma amacı kapsamında tasarlanan model çerçevesinde (Şekil 2) incelenen aracılık etki test sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının tekno-stres algılamaları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkide dönüşümcü liderliğin kısmi aracılık etkisinin olduğu GA değerlerine göre tespit edilmiştir ($\beta = 0,348$, %95 GA, [0,2855 – 0,4086]). Bu sonuçlar ışığında dönüşümcü liderliğin tekno-stres ile mesleki tükenmişlik arasındaki dolaylı ilişkide aracı rolüne sahip olduğu bulgulanmış ve H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 2. Aracılık Etki Analizi



Son olarak şekil 2’deki veriler aracılığıyla değişkenler arasındaki standardize etki büyüklükleri yoluyla aracılık testinin kuvveti hakkında da birtakım yorumlamalar yapılabilmektedir. Standardize etki büyüklükleri tespit edilirken hesaplanan değer $K^2 = 0,01$ ’e yakın olması düşük etki, $K^2 = 0,09$ ’a yakın olması orta etki ve $K^2 = 0,25$ ’e yakın olması yüksek etki şeklinde değerlendirmelerin yapılabilmesini sağlamaktadır (Gürbüz, 2019). Tablo 5’deki sonuçlara göre tekno-stresin mesleki tükenmişlik üzerindeki tam standardize etki büyüklüğü $\beta = 0,336$ ve kısmi standardize etki büyüklüğü $\beta = 0,348$ olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan yola çıkarak tekno-stresin mesleki tükenmişlik üzerindeki dolaylı etkisinde dönüşümcü liderlik davranışının aracılık etkisi düşük değere yakın bir değer aldığı ifade edilebilir.

VI. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada sağlık çalışanlarının tekno-stres algıları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki dolaylı ilişkide dönüşümcü liderliğin aracılık rolü irdelenmiştir. Ayrıca bu kapsamda değişkenler arasında var olan ikili ilişkilerin (tekno-stres algısı ile mesleki tükenmişlik, tekno-stres algısı ile dönüşümcü liderlik davranışı ve dönüşümcü liderlik davranışı ile mesleki tükenmişlik) varlığı, yönü ve şiddeti hakkında da birtakım incelemelerde bulunulmuştur. Bu amaç doğrultusunda Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma hastanesinde doktor, hemşire, diğer sağlık personeli, idari personel ve destek personeli olarak görev yapan 1462 çalışandan 341 çalışana ulaşılarak anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Toplanan veriler ışığında gerçekleştirilen analizlere, bulgulara, araştırma sonuçlarına ve bu araştırma sonuçlarından yola çıkılarak sağlık çalışanları ile yöneticilere getirilen birtakım öneriler aşağıdaki gibidir.

Araştırma kapsamında tasarlanan ilk hipotez “Sağlık çalışanlarının tekno-stres algıları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” değerlendirildiğinde sağlık çalışanlarının tekno-stres algıları ile mesleki tükenmişlikleri arasında kuvvetli pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuca göre sağlık çalışanlarının tekno-stres düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasında doğrusal bir ilişki olduğu yani çalışanların tekno-stres düzeyleri arttıkça mesleki tükenmişliklerinin de artacağı, tekno stres düzeyleri azaldıkça mesleki tükenmişlik algılarının da azalacağı ifade edilebilir. Çalışanların tekno-stres düzeylerinin mesleki tükenmişlik üzerindeki etkileri ilgili alan yazınında gerçekleştirilen ve farklı sektörlerde de uygulanan birçok çalışmayla da desteklenmektedir. Örneğin; Gül’ün (2022) banka çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği bir çalışmada tekno-stresin tükenmişlik üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Benzer bir sonuç Yener’in (2018) ofis çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada da elde edilmiştir. Gökbulut ve Dindaş (2022) ise öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında öğretmenlerin tekno-stres düzeylerinin mesleki tükenmişlikleri üzerinde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu

sonucuna ulaşmıştır. Yine Maier vd. (2015) araştırmalarında bilgi teknolojilerinin yoğun kullanımının çalışan tükenmişliğini tetiklediği ve bu durumun iş tatmininde ve bağlılığında azalmaya sebebiyet verdiğini bulgulamışlardır. Araştırma sonuçları ve ilgili literatürden yola çıkarak tekno-stresin mesleki tükenmişliğe neden olduğu ifade edilebilir. Çalışanların sürekli bilgisayara bağlı olmaları, aşırı teknoloji kullanımı, sürekli teknolojik cihazlarla iletişim kurma veya bu cihazların kullanımının öğrenilmesi, yeni yazılımlar ve uygulamalar çalışanların yüksek derecede tekno-stres yaşamasına sebebiyet verebilir. Bu durum da zamanla bireylerde çalışma azminin ve enerjinin azalması, motivasyon kaybı, performans düşüklüğü gibi durumların ortaya çıkmasına ve tükenmişlik hissinin artmasına sebebiyet verebilir. Bu durumla baş edebilmek için; çalışanların teknolojinin kullanımına bağlı olarak ortaya çıkabilecek stres ve tükenmişlik olgusunu fark etmeli ve teknoloji kullanımını takip ederek ne kadar süre harcadığını bilinçli bir şekilde gözlemlemelidir. Ayrıca teknolojinin ortaya çıkartabileceği stres ve tükenmişlikle baş edebilmek için çalışanların belli aralıklarla cihaz kullanımına ara vermesi, e-posta alma, mesajlara cevap verme gibi bildirimleri en aza indirmesi ve hatta belli zaman aralıklarında bu tür bildirimleri sessize alması önerilir. Bu zaman aralıklarında çalışanın düzenli dinlenme, fiziksel aktivite veya nefes egzersizleri ile tekno-stresin ve tükenmişliğin azaltılmasına yardımcı olabilecek uygulamaları kullanması önerilir.

Araştırma kapsamında incelenen ikinci hipotez “Sağlık çalışanlarının tekno-stres düzeyleri ile dönüşümcü liderlik algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır” sınıandığında sağlık çalışanlarının tekno-stres algıları ile dönüşümcü liderlik davranışları arasında kuvvetli negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve H2 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuca göre sağlık çalışanlarının tekno-stres düzeyleri ile dönüşümcü liderlik davranışları arasında doğrusal olmayan (ters) bir ilişki olduğu yani sağlık çalışanlarının dönüşümcü liderlik davranışları arttıkça tekno-stres algılarının azaldığı veya dönüşümcü liderlik davranışları azaldıkça tekno-stres algılarının arttığı ifade edilebilir. Çalışanların tekno-stres algıları ile dönüşümcü liderlik davranışlarının incelendiği ve farklı sektör veya bireyler üzerinde gerçekleştirilen çalışmaların mevcut olduğu gözlemlenmiştir. Örneğin; Çiçek ve Kılınç’ın (2021) demir yolu çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği bir çalışmaya göre tekno stresin tekno karmaşıklık, tekno belirsizlik ve tekno iş güvencesizliği boyutları ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Mende ve Küenzlen’in (2022) hızlı tüketim ürünleri üreten bir işletmede gerçekleştirdikleri çalışmalarında da dönüşümcü liderlik davranışının bazı boyutları ile tekno-stresin bazı boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Ayrıca tekno-stres ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı ilişkiler tespit eden ve tekno-stresle baş edebilmek için dönüşümcü liderlik davranışlarının etkili bir yöntem olduğunu bulgulayan bazı çalışmalar da ilgili literatürde yer almaktadır (Boyer-Davis, 2018; Fieseler vd., 2014). Çalışanların tekno-stres ile baş edebilmeleri için dönüşümcü liderler çalışanlarının motivasyonlarını artırma, güven ortamı yaratma, iş güvencesi oluşturma, empati kurma ve çalışanlarına iş ile ilgili konularda destek olma gibi yöntemlerle tekno-stresin çalışanlarda yaratabileceği olumsuzluklar engellenebilir. Bunun yanında dönüşümcü liderlerin çalışanlara yetki veya sorumluluk vermesi, teknoloji eğitimi ile birlikte bilinçlendirme çalışmaları ve iş-yaşam dengesinin kurulması tekno-stresi ve bu strese bağlı olarak gelişebilecek olumsuz durumların azaltılabilmesine yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında incelenen üçüncü hipotez “Sağlık çalışanlarının dönüşümcü liderlik algıları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” değerlendirildiğinde sağlık çalışanlarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile dönüşümcü liderlik davranışları arasında kuvvetli negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve H3 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuca göre sağlık çalışanlarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile dönüşümcü liderlik davranışları arasında doğrusal olmayan (ters) bir ilişki olduğu yani sağlık çalışanlarının dönüşümcü liderlik davranışları arttıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin azalacağı veya dönüşümcü liderlik davranışları azaldıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin artacağı ifade edilebilir. Çalışanların mesleki tükenmişlikleri ile dönüşümcü liderlik davranışlarının incelendiği ve farklı sektörlerde gerçekleştirilen çalışmaların mevcut olduğu da gözlemlenmiştir. Örneğin; Kaya ve Onğun’un (2015) 49 farklı kurum ve kuruluştan topladıkları veriler yoluyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında dönüşümcü lidere sahip işletmelerde faaliyet yürüten çalışanların daha az mesleki tükenme yaşadıkları tespit edilmiştir. Kırs ve Okçu’nun (2016) okul yöneticileri ile öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında da bireylerin dönüşümcü liderlik

davranışları ile mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yine benzer şekilde Risambessy vd. (2012) hastane çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında da dönüşümcü liderlik davranışı ile mesleki tükenmişlik arasında yüksek düzeyde negatif bir ilişki tespit edilmiştir. İlgili literatür incelendiğinde benzer sonuçların tespit edildiği birçok çalışma gözlemlenmiştir (Eyal ve Roth, 2011; McKinney Thompson, 2015). Araştırma sonuçlarından hareketle dönüşümcü liderliğin mesleki tükenmişliğin azaltılmasında birçok yönden etkili olduğu ifade edilebilir. Dönüşümcü liderlik tarzıyla çalışanların güçlendirilmesi, motivasyonlarının artırılması ve potansiyellerinin ortaya çıkartılması sayesinde mesleki tükenmişlik azaltılabilir. Bunların yanında liderin çalışanlarına ilham kaynağı olması, etkili iletişim, ekip çalışması ve iş birliği yoluyla da çalışanların tükenmişlikleri azaltılarak daha mutlu ve memnun bir çalışma hayatına sahip olmaları sağlanabilir.

Araştırma kapsamında incelenen dördüncü hipotez “Sağlık çalışanlarının tekno-stres algıları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki anlamlı ilişkide dönüşümcü liderlik aracı role sahiptir” sınındığında sağlık çalışanlarının tekno-stres algıları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki dolaylı ilişkide dönüşümcü liderlik davranışlarının aracı role sahip olduğu tespit edilmiş ve H4 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuca göre sağlık çalışanlarının tekno-stres algılarının mesleki tükenmişlikleri üzerinde dönüşümcü liderlik davranışlarının önemli bir etkisi olduğu ifade edilebilir. Çalışanların yüksek tekno-stres durumlarıyla birlikte ortaya çıkan mesleki tükenmişliğin azaltılmasında dönüşümcü liderlik uygulamaları önemli bir rol oynayabilir. Özellikle liderin takipçilerini etkileyip onlarda bırakabileceği olumlu izlenimler sayesinde mesleki tükenmişliğin ve tekno-stresin önüne geçilebilir. Tekno-stres sebebiyle ortaya çıkan mesleki tükenmişlik sonucunda çalışanların motivasyonları, performansları ve verimlilikleri de olumsuz etkilenebilir. Bu olumsuzlukların önüne geçebilmek ve iyi uygulama örneklerini çoğaltabilmek için liderin dönüşümcü davranışlar sergilemesi ve örgütünü bu minvalde yönlendirmesi gerekir.

Sonuç olarak sağlık çalışanlarının yüksek tekno-stres düzeyleri sonucunda ortaya çıkabilecek mesleki tükenmişliğin önlenmesinde dönüşümcü liderliğin vizyon, ilham verme ve takipçilerini etkileme gibi özelliklerini kullanarak çalışanlarının potansiyellerini ortaya çıkartması ve onları desteklemesi çalışanların tekno-streslerinin ve tükenmişliklerinin azaltılmasında önemli bir rol oynayabilir.

Bu araştırmanın bir eğitim ve araştırma hastanesinde gerçekleştirilmesi sebebiyle bazı kısıtları bulunmasına rağmen çalışanların tekno-stres düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki dolaylı ilişkide dönüşümcü liderlik davranışının aracılık rolünü irdelemesi açısından literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırmanın sadece bir kurumda görev yapan çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmesi değişkenler arasında genellemeler yapılabilmesinin önündeki en büyük engellerden bir tanesidir. Bu gerekçeden yola çıkarak araştırmanın farklı sektörlerde ve farklı çalışanlar üzerinde gerçekleştirilerek genellemelerin yapılabilmesi sağlanabilir. Son olarak kesitler türde gerçekleştirilen bu çalışmanın aynı zamanda boylamsal olarak incelenerek daha objektif sonuçların ortaya çıkması da sağlanabilir.

Etik Kurul İzni: Araştırma, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik kurulundan toplantı protokol tarih/no: 22/09/2023-08/05 numarası ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

KAYNAKLAR

- Altun, S. A. (2003). İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderliğe verdikleri önem ve uygulama düzeyleri. *İlköğretim Online*, 2(1).
- Anderson, A. (1985). Technostress: Another Japanese discovery. *Nature*, 317(6032), 6-6.
- Avşaroğlu, S., Engin Deniz, M., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.

- Aydoğmuş, C. (2011). Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.*
- Aytaç, M., & Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı faktör analizi ile yeni çevresel paradigma ölçeğinin yapı geçerliliğinin incelenmesi. *İstatistikçiler Dergisi: İstatistik ve Aktüerya*, 5(1), 14-22.
- Ayyagari, R., Grover, V. & Purvis, R. (2011). Technostres: Technological antecedent and implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831-858.
- Azizoğlu, Ö., & Kaya, M. (2023). Tekno-Stres. İçinde E. Aydın (Ed.), *Güncel Örgütsel Davranış Yaklaşımları* (ss. 63-86). Efe Akademi Yayınları.
- Bakan, İ., Erşahan, B., Büyükbeşe, T., Dođan, İ., & İlker, K. (2015). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (14).
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bass, B. M. (1997). Personal selling and transactional/transformational leadership. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17(3), 19-28.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. *Research in organizational change and development*, 4(1), 231-272.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Bayam, B. Y., & Pınar, Ö. (2023). Dönüşümcü liderlik tarzı ve lider-üye etkileşiminin inovatif çalışma davranışına etkisi: sistematik bir derleme çalışması. *Journal of Business in The Digital Age*, 6(1), 13-32.
- Bolat T. (2008). *Dönüşümlü liderlik personeli güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Boonjing, V., & Chanvarasuth, P. (2017). Risk of overusing mobile phones: Technostress effect. *Procedia computer science*, 111, 196-202.
- Boyer-Davis, S. (2018). The relationship between technology stress and leadership style: An empirical investigation. *Journal of Business and Educational Leadership*, 8(1), 48-65.
- Chen, L. (2015). Mobile technostress. Z. Yan (Ed.), *Encyclopedia of mobile phone behavior içinde* (s. 732-744). Hershey, PA, USA: IGI Global.
- Chen, S., Westman, M. & Eden, D. (2009). Impact of enhanced resources on anticipatory stress and adjustment to new information technology: A field-experimental test of conservation of resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 219-230.
- Chiappetta, M. (2017). The Technostress: definition, symptoms and risk prevention. *Senses and Sciences*, 4(1), 358361.
- Cicek, B., & Kilinc, E. (2020). Teknostresin presentizm ve işten ayrılma niyetine etkisinde dönüşümcü liderliğin aracı rolü. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 555-570.

- Cinnioğlu, H., Lütfi, A., & Karakaş, E. (2019). Algılanan liderlik tarzının tükenmişlik düzeyine etkisi: Çanakkale otel işletmelerinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(6), 157-165.
- Cüceloğlu, D. (1994). *İnsan ve davranışı: psikolojinin temel kavramları*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çam, Z., & Öğülmüş, S. (2019). Çalışma yaşamından okula: okul tükenmişliğine yönelik kuramsal yaklaşımlar. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 11, 1.
- Çelik, V. (1998). Eğitimde dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16), 423-442.
- Çiçek, B., & Kılınç, E. (2021). Can transformational leadership eliminate the negativity of technostress? Insights from the logistic industry. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(1), 372-384.
- Daft, R. L. (2008). *Management*, 9th Edition. South-Western, Cengage Learning, USA.
- Dyce, J.M. (1973). *Stres and Decision-Making in Dental Practice*. Berlin ve Chicago: Quintessence Books.
- Ercan, İ., & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Erçetin, Ş. (2020). *Lider Sarmalında Vizyon*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223.
- Ersoy, F., Yıldırım, C. & Edirne, T. (2001, 20 Ekim). Tükenmişlik Sendromu. <http://www.ttb.org.tr/STED/sted2001/html>
- Eyal, O., & Roth, G. (2011). Principals' leadership and teachers' motivation: Self determination theory analysis. *Journal of educational administration*, 49(3), 256-275.
- Farber, B. (1984), Teacher burnout: assumptions, myths, and issues, *Teachers College Record*, 86(2), 321-338.
- Fieseler, C., Grubenmann, S., Meckel, M., & Müller, S. (2014). The leadership dimension of coping with technostress. 47th Hawaii International Conference on System Sciences, IEEE, 530-539.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Gökbulut, B., & Dindaş, S. (2022). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve teknostres düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 13(47), 42-59.
- Gül, N. (2022). Teknostresin tükenmişlik üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın aracılık rolü: banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 6(3), 2747-2762.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Güzel, T. (2011). Liderlik davranışlarının orta düzey yöneticiler üzerindeki etkisi ve yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi; Kuşadası otel işletmelerinde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 279-296.
- Htahet, H., & Johansson, E. (2023). Leaders, followers, and AI technostress: A study on how leaders can mitigate AI implementation related technostress through transformational leadership and employees' engagement. *Management Review Quarterly*.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*. 68, 29- 32.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.
- Karakale, B. (2017). *Tükenmişlik Sendromu. Çalışma Yaşamında Güncel Psikolojik Konular*. Edt: Ersin Kavi, Dora yayıncılık, Bursa, 15-29.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi* (27. Baskı). Nobel Yayınları, Ankara.
- Kaya, N. & Onğun, G. (2015) Dönüşümcü liderliğin kullandığı güç kaynakları ve organizasyonel politikalar aracılığı ile tükenmişlik üzerine etkileri. *Ekev Akademi Dergisi*, (63), 315-344.
- Kılıç, T., & Seymen, O. A. (2011). Sağlık sektöründe, tükenmişlik sendromuna etki eden faktörlerin analizi ve bir araştırma. *Journal of Management and Economics Research*, 9(16), 47-67.
- Kırs, F. & Okçu, V. (2016). Okul yöneticilerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik davranışları ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Batman ili örneği). *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 1-20.
- Kirby, P. C., Paradise, L. V., & King, M. I. (1992). Extraordinary leaders in education: Understanding transformational leadership. *The Journal of educational research*, 85(5), 303-311.
- Kot, P. (2022). "Technostress and counterproductive behaviours in an organisation". *Technium Social Sciences Journal*, 27, 481-491.
- Kurnaz, N. (2022). *Güncel İşletmecilik Araştırmaları*. Eğitim yayınevi.
- Larjovuori, R. L., Bordi, L., Mäkineniemi, J. P., & Heikkilä-Tammi, K. (2016). The role of leadership and employee well-being in organizational digitalization. *Tiziana Russo-Spenaand Cristina Mele*, 1141-1154.
- Mahapatra, M. & Pati, S. P. (2018). Technostress creators and burnout: A job demandsresources perspective. In *Proceedings of the 2018 ACM SIGMIS Conference on Computers and People Research*, 70-77.
- Maslach, C. Schaufeli, W.B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psycholog*, 52, 397-422.
- Maslach, C. & Zimbardo, P. G. (1982). *"Burnout- The cost of Caring"*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- Maier, C., Laumer, S., & Eckhardt, A. (2015). Information technology as daily stressor: pinning down the causes of burnout. *Journal of Business Economics*, 85, 349-387.

- McKinney-Thompson, C. (2015). *Teacher stress and burnout and principals' leadership styles: A relational study*. The University of Alabama.
- Mende, C. M., & Küenzlen, S. M. N. (2022). The impact of Transformational Leadership on the employees' perceived Technostress Level (Dissertation). Retrieved from <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:lnu:diva-114080>
- Necmettin, G. (2022). Tekno-stresin tükenmişlik üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın aracılık rolü: banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 6(3), 2747-2762.
- Norris, C., Barnett, B., Basom, M., & Yerkes, D. (1996). The cohort: A vehicle for building transformational leadership skills. *Planning and Changing*, 27, 145-164.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Pines, A. M. & E. Aranson (1988). *Career burnout causes and cures*. New York: The Free Press.
- Polatçı S. (2020). Kuramsal temelleriyle örgütsel davranış ölçekleri rehberi. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S. & Tu, Q. (2008). "The consequences of technostress for end users in organizations: conceptual development and empirical validation". *Information Systems Research*, 19(4), 417- 433
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A., & Astuti, E. S. (2012). The influence of transformational leadership style, motivation, burnout towards job satisfaction and employee performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9), 8833-8842.
- Rittschof, K. R. & Vincent J. F. (2016). The influence of transformational leadership and job burnout on child protective services case managers' commitment and intent to quit. *Journal Of Social Service Research*, 42(3), 372–385.
- Rogers, D. P. (1984), "Helping employees cope with burnout", *Business*, 3-7.
- Salem I. & Kattara, H. (2015). Transformational leadership: relationship to job stress and job burnout in five-star hotels. *Tourism and Hospitality Research*, 0(0), 1-14.
- Selye, H. (1956). Stress and psychiatry. *American Journal of Psychiatry*, 113(5), 423-427.
- Sensmeier, J. (2011). Transforming nursing practice through technology and informatics. *Nursing management*, 42(11), 20-23.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International journal of stress management*, 13(2), 176.
- Srivastava, S. C., Chandra, S. & Shirish, A. (2015). "Technostress creators and job outcomes: theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal*, 25(4): 355–401.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S. & Ragu-Nathan, T. S. (2007). "The Impact of technostress on role stress and productivity", *Journal of Management Information Systems*, 24 (1), 301-328.
- Tiwari, V. (2021). Countering effects of technostress on productivity: moderating role of proactive personality. *Benchmarking: An International Journal*, 28(2), 636-651.
- Türen, U., Erdem, H. & Kalkın, G. (2015). İş yerinde tekno-stres merkezi: Müşteri ve bankacılık sektöründe bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6 (1), 1-19.

- Ülbeği, İ. D., & İplik, E. (2017). Shirom-Melamed tükenmişlik ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 19-30.
- Wu, J. H., Chen, Y. C., & Greenes, R. A. (2009). Healthcare technology management competency and its impacts on IT-healthcare partnerships development. *International journal of medical informatics*, 78(2), 71-82.
- Yener, S. (2018), "Tekno-stresin iş performansındaki etkisi; tükenmişliğin aracı rolü". *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 85-101.
- Yılmaz, A., & Ekici, S. (2003). Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performansına etkileri üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 1-20.
- Yukl, G. (1994). *Leadership in organizations*. (3rd Ed.). Englewoods Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Zengin, R., Akın, M. A., & Karadaş, H. (2021). Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(3), 2677-2706.