

Research Article | Araştırma Makalesi

Teknostresin ekip çalışması tutumları üzerindeki etkisinde çalışan öz yeterliliğinin rolü

Erhan Öztürk | Yüksek Lisans Öğrencisi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, erhanozturk2635@gmail.com,  [0000-0002-0821-149X](https://orcid.org/0000-0002-0821-149X)
Hilal Baran | Dr. Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, hilal.durmus@dpu.edu.tr,  [0000-0002-4254-9566](https://orcid.org/0000-0002-4254-9566)

Corresponding author/Sorumlu yazar: Hilal Baran

Öz

Bireyin belirli bir başarıyı elde etmek için gereken performansı sergileyebileceğine olan inancını ifade eden öz yeterlilik, birey için yaşamın her alanında hayati bir beceri olarak görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, çalışanlarda teknolojinin yoğun kullanımından kaynaklanan teknostres düzeyinin ekip çalışması tutumları üzerindeki etkisini inceleyerek çalışanların öz yeterliliğinin bu etkileşimdeki rolünü hastanelerde görev yapan hemşireler üzerinde araştırmaktır. Çalışma kapsamında Türkiye’de hastanelerde görev yapan 262 hemşireden elde edilen veri seti üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda teknostresin ekip çalışması tutumlarından liderlik ve durum izlemi boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve öz yeterliliğin teknostres ile ekip çalışması tutumları (ekip yapısı, liderlik, durum izlemi ve iletişim) arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öz Yeterlilik, Teknostres, Ekip Çalışması **JEL Kodları:** M10, M12, M15

The role of employee self-efficacy in the effect of technostress on teamwork attitudes**Abstract**

Self-efficacy, which expresses the belief that an individual can perform the performance required to achieve a certain success, is seen as a vital skill for individuals in all areas of life. The aim of this study is to examine the effect of techno-stress level caused by intensive use of technology on teamwork attitudes and to investigate the role of employees' self-efficacy in this interaction among nurses. It is thought that employee self-efficacy has a significantly greater role in this equation in the effect of techno-stress on teamwork attitudes. Within the scope of the study, the data set obtained from 262 nurses working in hospitals in Turkey was analyzed. As a result of the analyses, it was determined that technostress had a significant effect on leadership and situation monitoring dimensions of teamwork attitudes, and self-efficacy played a mediating role in the relationship between technostress and teamwork attitudes (team structure, leadership, situation monitoring, and communication).

Keywords: Self-Efficacy, Technostress, Teamwork **JEL Codes:** M10, M12, M15

Extended Summary

Our study on “The Role of Employee Self-Efficacy in the Effect of Technostress on Teamwork Attitudes” focuses on the vast opportunities offered by the information age as well as the negativities towards the employee and the organization. At the same time, it offers a basic perspective that aims organizational success by putting people at the center and aims comprehensive changes in working life with the results it reveals.

Today, the integration of technology into business life has created new sources of stress on employees, leading to a phenomenon called “Technostress”. This can have negative effects on employees' productivity, motivation and especially teamwork attitudes. This article will shed light on an important problem of today's working life in the information age by examining in depth the effects of technostress on teamwork and the role of employees' self-efficacy levels in this effect.

Although technology accelerates and facilitates business processes, it also brings some challenges. Factors such as the necessity to stay constantly connected, information overload, and the pressure to keep up with rapid changes can lead to significant health

How to cite this article / Bu makaleye atıf vermek için:

Öztürk, E., & Baran, H. (2025). Teknostresin ekip çalışması tutumları üzerindeki etkisinde çalışan öz yeterliliğinin rolü. *KOCATEPEİİBFD*, 27(2), 310-327.
<https://doi.org/10.33707/akuiibfd.1640382>

problems such as stress, anxiety and burnout in employees. This phenomenon, called “technostress”, can negatively affect not only the individual performance of employees, but also their interaction and cooperation within the team.

Self-efficacy is an individual's belief that he/she can successfully fulfill a specific task. Self-efficacy is thought to play an important role in employees' ability to adapt to technology and cope with technostress. Employees with high self-efficacy can adapt to technological innovations more easily, cope with the negative effects of technostress more effectively and make more positive contributions to teamwork.

Many studies have shown that teamwork is critical for success in today's business life. Overcoming complex projects is possible when individuals with different skills and experiences come together to create synergy.

The aim of this study is to examine the effect of technostress level that develops due to intensive use of information processing technologies on teamwork attitudes and to investigate the role of employees' self-efficacy in this interaction on nurses working in hospitals. In the study, which was carried out using quantitative research method, data were collected using the questionnaire method. In the study, which has a causal research type, cross-sectional research was conducted because the interactions between variables were tried to be determined on the data obtained in a certain period of time. In order to test the hypotheses formed within the scope of the research, nurses working in hospitals affiliated to the Ministry of Health were determined as the research population and analyzes were carried out on the answers of 262 participants obtained by convenience sampling method.

In order to apply parametric tests to the research data, skewness and kurtosis values were examined to determine whether the data showed normal distribution and it was determined that they were in accordance with the threshold values specified in the literature. Then, confirmatory factor analysis was performed for the research variables and their validity was proved.

In this study, it was concluded that technostress has a positive effect on leadership and situation monitoring dimensions of teamwork attitudes, while it has no direct significant effect on team structure and communication dimensions. Another important finding of the study is that technostress affects teamwork attitudes (team structure, leadership, situation monitoring and communication dimensions) through self-efficacy. In fact, team structure and communication variables, which are not found to have a significant interaction with techno-stress, interact through self-efficacy. This finding showed that the technostress to which the nurses in the sample of the study were exposed decreased their self-efficacy levels and negatively affected their team structure, leadership, situation monitoring and communication attitudes. When the related literature was examined, no study was found that directly examined the sequential relationship between technostress, self-efficacy and teamwork attitudes.

The most important limitation in our study is the sample size and methodology. It is considered that the study will provide more generalizable results if the sample size is kept larger. In order to obtain generalizable results, it is recommended to test the research model on nurses working in different provinces, especially to prefer sampling methods that will enable the results to be generalized. In addition, future research can be shaped by adding different variables that mediate the relationship between technostress and teamwork attitudes and individual or organizational factors that may regulate this relationship.

Giriş

İnsan, organizasyonlar için üretimin ve hizmetin merkezinde yer alan en değerli kaynaktır. Baş döndürücü bir hızla değişen dünyada bilişim, iletişim ve ulaşım alanındaki değişimin rüzgârıyla devrim kazanan teknoloji ile onu yaratan ve kullanan insan giderek büyüyen bir etkileşim halindedir. Sürekli gelişen ve değişen yeni teknolojinin iş hayatına entegrasyonu işletmeler için kar marjlarında çarpan etkisi yaratsa da çalışanların üzerinde oldukça önemli olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Bu olumsuz etki, çalışanların iş performansını düşürüp motivasyonlarını azaltarak stres seviyelerini artırmaktadır. Teknoloji, üretim araçlarını ve üretim şeklini, uzmanlaşma biçimlerini ve üretim yöntemlerini tamamiyle değiştirmiş olup bugünkü kullanımı ile özgür ve doğal gelişimi engellemektedir (Feuerlicht, 1978, s. 18). Çalışanlar, eserleriyle kendileri arasındaki “sanal engel”ler sebebiyle, emeklerinin gözle görülüp elle tutulamayan (sanal) ürününe dokunamamanın hissettirdiği, “eksik haz duygusu”yla oluşan ve bilgi toplumuna özgü olan “sanal yabancılaşma” yaşamaktadır (Tutar, 2007, s. 123). Yabancılaşmaya sebep olan asıl faktör ise, işlerin ve toplumsal süreçlerin, insanın kendi doğal düzeninden giderek uzaklaşmasıdır (Feuerlicht, 1978, s.18). Fromm’a göre bugünün iş görme şekilleri ve işleri mekanik mahiyettedir ve çalışanların iş süreçlerine katılmasına olanak vermemektedir. Bu yeni çalışma biçimi, insanın temel doğasını göz ardı etmekte ve bireysel bağımsızlık, yaratıcılık, merak duygusu ve eleştirel düşünme yeteneği gibi önemli unsurları engellemektedir. Otomasyona dayalı iş modellerinde, geniş çapta bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılmasıyla birlikte, insanın yerini makineler almaktadır. Bu da benzer işleri monoton bir şekilde yerine getiren çalışanların doğal ritimlerinden uzaklaşmalarına neden olmakta ve bu çalışanlar, kendi doğal ritimlerinden uzaklaşarak, makinenin ritmine uyum sağlamak zorunda kalmaktadır (Ericson, 1986, s. 5). Optimizasyonun sağlanmasında çalışanların teknoloji stresiyle baş etmeleri ve etkili bir şekilde ekip çalışması yapabilmeleri, işletmeler için kritik bir konudur.

Çalışan öz yeterliliği, bireyin kendine olan güveni ve işini başarma konusundaki inancıyla ilgilidir. Sosyal Öğrenme Kuramına göre,

bir çalışanın işi başarıyla yerine getirebilmesi için sadece gerekli potansiyel yetkinliklere sahip olması yeterli değildir aynı zamanda bu yetkinlikleri etkili bir şekilde kullanabilmesi de gerekmektedir. İş başarısının temelinde, çalışanın sahip olduğu yeteneklerin yanı sıra bu yetenekleri etkin bir şekilde uygulayabilme becerisi önemli bir rol oynamaktadır (Bandura, 1994, s. 71). Çalışanların kendi yeteneklerine olan güveni, potansiyel zorluklarla karşılaştıklarında bu zorlukları aşabileceklerine dair duygu ve düşüncelerinden kaynaklanan önemli bir motivasyon kaynağıdır (Akkoyunlu vd., 2005, s. 1-8). Bu bağlamda, güçlü bir öz yeterlik inancına sahip olan çalışanlar, hem mücadeleci bir kişilik sergileme eğilimindedirler hem de kendilerini başkalarına yardım etmeye teşvik eden özgeci davranışlar sergileme motivasyonunu artırmaktadırlar. Ahearne'in (2000) araştırması, çalışanların öz yeterlik algılarının yardımseverlik davranışlarını etkilediğini göstermektedir (Avcı, 2023, s. 2415).

Bu doğrultuda öz yeterlik duygusunun ekip çalışması tutumları üzerinde zorlukları aşma, yeteneklerine ve kendine güvenme ve yardımlaşmayı teşvik eden özgeci özelliği ile ekip çalışması tutumlarını destekleyici mahiyette bir kişilik özelliği olduğu ve aynı zamanda aşırı yoğunluk, baskı, zorlanma ve teknolojinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini absorbe edici etkileşimi değerlendirilmektedir. Bu araştırma, bilgi toplumunun yeni hastalığı olarak kabul edilen teknostresin yönetilmesi ve bunun ülkelere ve örgütlere getirdiği yüksek maliyetin (Cartwright ve Cooper, 1997, s. 2) azaltılması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca, örgütsel performans ve kaliteyi artırmada kritik bir unsur olan ekip çalışması ile teknostres arasındaki etkileşim ve bu iki faktör üzerinde çalışanların özyeterlilik düzeylerinin etkisi, örgütler açısından incelenmesi gereken önemli bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. Literatürde, ekip çalışması, teknostres ve öz yeterlik gibi konularla ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Ancak, işletmelerin bilgi çağında faaliyet gösterdikleri ve rekabetin oldukça yoğun olduğu bugünün dinamik iş dünyasında, bu önemli üç unsurun bir arada bir modelde ele alındığı detaylı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda, işletmelerin bu unsurlar arasındaki etkileşimleri nasıl yönetebileceği ve işletmelere getirileri ile maliyetlerinin nasıl optimize edilebileceği konularının incelenmesi önem arz etmektedir.

Teknostrese en fazla maruz kalan, ekip çalışmasının etkili örneklerini sergileyen ve stabil olmayan hasta ve yaralıların sağlık durumlarının yönetilmesi konusunda bireysel öz yeterlik düşüncesinin başarılı uygulamalarını gösteren hemşireler üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmanın, söz konusu üç olgunun anlaşılması ve yönetilmesine ilişkin önemli veriler sağlayacağı öngörülmektedir. Bu araştırmanın bulgularının, bilgi çağının dinamikleri doğrultusunda şekillenen yeni iş yapma biçimlerine ve çalışma koşullarının organizasyonlar üzerindeki etkilerine ışık tutacağı düşünülmektedir. Özellikle farklı amaçlarla oluşturulan ekiplerin yönetimi, teknoloji kullanımına bağlı olarak ortaya çıkan çalışan sağlığı sorunları ve çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin anlaşılması açısından önemli ipuçları sunmaktadır. Bu bağlamda elde edilen sonuçların, hem personel düzeyinde bireysel performansın artırılmasına hem de kurumsal düzeyde organizasyonel verimliliğin geliştirilmesine yönelik stratejilerin oluşturulmasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Teknostres

Stres kavramı, Latince sıkıntı çekmek anlamına gelen "Stringere" kelimesinden türemiştir. Kavram, 1600'lü yıllarda dert, tasa, bela, elem, keder anlamlarıyla zorlukları veya sıkıntıları tanımlamak için kullanılırken 1700'lü yılların sonlarında kuvvet, baskı ve gerginlik gibi anlamlarda objelere, organa, kişiye ve ruhsal yapısına yönelik bir tehdit yaklaşımıyla ele alınmaya başlanmıştır (Cartwright ve Cooper, 1997, ss. 3-4). Teknolojinin hızla değişmesi ve gelişmesi, insanların sürekli olarak kendilerini güncellemeleri ve teknolojiye ayak uydurmaları gerekliliği de insan üzerinde teknolojinin yarattığı başka bir çeşit stres türü olarak ortaya çıkmıştır. Bu stres türü ilk kez 1984 yılında, Birleşik Devletlerde teknoloji ve finans sektörlerinde deneyime sahip iş adamı ve girişimci olan klinik psikolog Craig B. Brod (1984) tarafından "yeni bilgisayar teknolojilerine uyumsuzluk sonucu ortaya çıkan adaptasyon hastalığı" olarak ifade edilmiştir. Brod (1984) teknostresi, "teknoloji kaynaklı psikolojik ve fizyolojik olumsuz etkiler" olarak tanımlamıştır (Çiçek ve Kılınç, 2020, s. 556). Yine Laspinas (2015, s. 205), teknostresi yeni teknolojilerle sağlıklı bir biçimde baş edememenin yarattığı modern bir adaptasyon hastalığı olarak tanımlamıştır. Tekno-stresin çalışanlar aracılığıyla örgütlere de olumsuz etkileri vardır. Çalışanın yaşadığı stres, endişe, hoşnutsuzluk, iş kaybetme korkusu, moral düşüklüğü, tükenmişlik, odaklanma problemleri örgüte bağlılığının ve iş tatmininin azalmasına, hata oranlarının ve devamsızlıkların artarak örgütsel verimliliğin düşmesine neden olmaktadır (Çetin ve Bülbül, 2017, s. 1243).

E-posta, elektronik planlama, video konferans, esnek çalışma programları, sanal ekipler ve uzaktan çalışma iş hayatına olumlu yönde kolaylaştırıcı etkiler yapsa da çoklu görev, uzaktan denetim, sosyal ilişkilerden uzaklaşma ve işin soyutlanması gibi olumsuzluklar artan olanaklarla birlikte gelir. Dahası geleneksel iş yapma şekli ortadan kaldırılarak birçok organizasyonel görevin yerine getirilmesi için zaman ve mesafe önemsiz hale getirilmiştir. Belirtilen bu özellikler çalışanın organizasyonla etkileşiminin doğasının temelden değişimi anlamına gelmektedir. Mevcut çalışma alışkanlıklarının ve rutinlerinin sürekli olarak yeniden düzenlenmesi ve güncellenmesi çalışanları ve yöneticileri teknostrese maruz bırakmaktadır (Ragu-Nathan vd., s. 418). Örgütsel bağlamda stres, işte tatminsizlik işe katılım eksikliği ve düşük iş performansı gibi sonuçlara yol açmaktadır (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal, 1964, s. 128).

Örgütsel strese dair mevcut teoriler, teknolojinin stres üzerinde sahip olabileceği etkiyi kabul etmesine, teknostresin algılanan aşırı iş yüküne, moral bozukluğuna ve hüsrana uğramış kullanıcılara, bilgi yoğunluğuna, motivasyon kaybına ve işte tatminsizliğe yol açtığına dair uygulayıcı kanıtları olmasına rağmen (Weil ve Rosen 1997; Brod 1984) organizasyonel süreç ve sonuçlarına etkisinin ampirik düzeyde yeterince araştırılmaması Ragu-Nathan ve arkadaşlarını (2008)'te ampirik bir araştırmaya itmiştir. Yapılan çalışma ile stresin iş dünyasındaki bu yaygın yönüne ilişkin kavramsal ve ampirik bir anlayış sağlamaya çalışılmıştır. Bu kapsamda Ragu-Nathan ve diğerleri (2008), teknolojinin karanlık yüzüne odaklanarak, teknoloji kullanıcılarının maruz kaldığı stres faktörlerini ve bu stresin nasıl psikolojik ve davranışsal gerginliklere yol açtığını detaylı bir şekilde incelemiştir. Çalışmalarında, bilgi teknolojileri kullanılırken neden zorlandığını anlamak için kavramsal bir araç geliştirilmiş ve bu aracı ampirik olarak doğrulamışlardır. Bu çalışma sonucunda beş teknostres faktörü belirlenmiştir. Bu faktörler;

Teknolojik Aşırı Yükleme (Techno-Overload): Bağlantılı Bilgi İşlem Teknolojilerinin (Mobil bilgi işlem cihazları, sosyal ağ ve uygulamaları) bütünleşmiş bir şekilde her zaman ve her yerde kullanılması çalışanın daha atik ve daha uzun süreli iş yapmaya teşvik edilmesine ve çalışmada aşırı bilgi yüküne neden olmaktadır. Bu durum, eş zamanlı bir şekilde farklı görevler ve uygulamalar üzerinde iş yaparak, daha fazla işi birlikte yürütmeye çalışan bireylerde kaygı ve gerginliğe ve bu kaygı durumu da çalışanlarda iş yorgunluğu ve diğer sağlık sorunlarına sebep olmaktadır. Ayrıca, kötü iş tasarımı ve diğer ergonomik tehditler birikimli travma bozukluklarına neden olmakta ve bu durum, teknolojik aşırı yüklemeye neden olmaktadır (Christian, Purwanto ve Wibowo, 2020, s. 2800).

Teknolojik İşgal (Techno-Invasion): Teknolojinin sağladığı erişilebilirlik avantajı, iş dünyasında ve sosyal hayatta iletişimi kolaylaştırmış, bilgiye daha hızlı erişim sağlamış ve iş yapma biçimlerini değiştirmiştir. Ancak, bu erişilebilirlik ve sürekli bağlantı halinde olma durumu ve hayatın bu kadar içerisine giren teknoloji, örgütlerin ve çalışanların zamanlarının önemli bir kısmını istila ederek, örgütlere ve çalışanlara stres yaşatmaktadır (Tarafdar vd., 2011, s. 116).

Teknolojik Karmaşıklık (Techno-Complexity): Bilgi işlem teknolojilerinin (BİT) karmaşıklığı kullanıcıların iş zorluğunu artırmakta, sürekli değişen, yenilenen ve değişme eğiliminde olan teknolojileri kullanmak, öğrenmek ve anlamak için zaman ve çaba harcamaları nedeniyle stres ve gerginlik hissetmeleridir (Christian vd., 2020, s. 2801).

Teknolojik Güvensizlik (Techno-Insecurity): Çalışanların BİT 'in varlığı konusunda kendilerini güvensiz hissetmeleridir. BİT'lerin standart çalışma kalıplarını bozması ve yeni beceriler gerektirmesi çalışmada işini ve rolünü kaybetmeye yönelik tehdit duygusu yaratarak kaygı ve strese sebep olmaktadır (Christian vd., 2020, s. 2801).

Teknolojik Belirsizlik (Techno-Uncertainty): BİT'lerin işe entegrasyonu neticesinde yeni nitelik gereksinimlerinin doğması çalışanın iş beklentilerinde belirsizlik oluşturmaktadır (Christian vd., 2020, s. 2801).

Teknostresin yukarıda belirtilen beş öncü boyutunun yanı sıra bunlara ek olarak bilgi teknolojisi tabanlı izleme, teknolojik güvensizlik ve siber zorbalık olmak üzere üç boyut daha tanımlanmıştır (Fischer vd., 2019, ss. 1826-1827).

1.2. Ekip Çalışması Tutumları

Grup yaklaşımlarıyla ilgili olarak yürütülen tüm çalışmaların esin kaynağı ve temeli Kurt Lewin'in geliştirdiği "Alan Kuramı"dır. Lewin Alan Kuramı ile grup dinamiği kavramını ilk defa ortaya atarak tanıtan biri olarak bu alandaki çalışmalara temel teşkil etmiştir. Lewin'in grup dinamiği ve gerilimi, değer kavramları, güç, çatışma ve diğer alan kuramı önerileri, birçok farklı grup yaklaşımı tarafından kabul görmüş ve yaratıcı düşünceler için ilham kaynağı olmuştur. Kuramın dinamik yapısı, psikanalitik kuramlar da dâhil olmak üzere günümüzde gruplarda uygulanan birçok danışma kuramlarıyla benzerlikler taşımaktadır (Öner ve Gümüş, 2000, s. 1). Yine bu dönemde W.R. Bion (1961) gibi sosyal psikologlar grup etkileşimiyle ilgili deneysel araştırmalarına hız vermiştir. W.R. Bion askeri bir psiyatrik nevroz hastanesinin rehabilitasyon kanadında yaptığı deneylerle grupların yapısını ve gruplar içerisindeki güç etkileşimini incelemiştir. Bion; Grubun minimum büyüklüğünü 3 olarak belirterek iki kişinin etkileşimini kişisel ilişki olarak belirterek ikiden çok kişi olduğunda nitelik değişikliği olduğunu ve bu etkileşimi kişiler arası ilişki olarak belirtmiştir ve yaptığı çalışma sonuçlarıyla "İyi Grup Ruhunu" tanımlamıştır (Bion, 1961, ss. 25-26).

Ekip, ortak bir amaç doğrultusunda aktiviteleri birbirini etkileyen ve birbirine bağımlı olan, bireysel uzmanlıklarını birbirleriyle paylaşarak bir sinerji oluşturmak üzere bir araya gelmiş, her biri birbirini tamamlayan bilgi ve beceriye sahip üyelerden oluşan bir çalışma grubudur. Ekibin oluşturulabilmesi için; iki veya daha fazla kişiden teşkil edilmiş olması, ekip üyelerinin birbirlerine bağımlı olması ve birlikte hareket etmesi, devamlı olarak karşılıklı etkileşim halinde olması gerekir (Öğüt ve Kaya, 2011, s. 87). Ekip çalışması ise, çalışanların ve yöneticilerin bir araya gelerek iş süreçlerini ve yöntemlerini sürekli iyileştirmek, örgütsel faaliyetleri ve hedefleri belirlemek için birlikte çalıştıkları bir yönetim yaklaşımıdır. Ekip çalışmalarında ben kavramından ziyade biz kavramı vardır. Ekip üyelerinin güçlü yönleri anlamlı hedeflere ortak bir yönde uygulanır. Ekip çalışması, örgütlerdeki etkinlik, verimlilik ve başarıyı artırmak için önemli bir yönetim stratejisi olarak kabul edilmektedir. Ayrıca, çalışanların motivasyonunu ve iş doyumunu artırarak bireysel gelişimlerine katkıda bulunmasıyla birlikte, bilgi paylaşımı ve iletişimi teşvik ederek örgütlerde sinerji oluşturarak yenilik ve yaratıcılığı desteklemektedir. Bu sayede, örgütlerdeki sorunların daha etkili bir şekilde çözülmesine ve en uygun stratejilerin

belirlenmesine yardımcı olmaktadır (Çelik ve Karaca, 2017, s. 255).

Sağlık hizmetlerinde ekip; hastaya en etkin ve kaliteli sağlık hizmetinin sunulmasını hedefleyerek, hastaların sağlık hizmet taleplerini maksimum seviyede karşılamayı amaçlayan ve bu amaç doğrultusunda, farklı yetenek ve uzmanlıkları ile bilgi ve tecrübelerini paylaşmak üzere teşkil edilmiş, ekip üyelerinden oluşan bir birliktir. Ekipte her birey kendi görevlerini yerine getirirken aynı zamanda bilgi ve deneyimlerini sürekli paylaşmasıyla ortak kararlar alınır ve birlikte uygulanır. Bu sayede, ekip üyeleri ortak hedefler doğrultusunda iş birliği yapar ve hastaların sağlık ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılamayı hedeflemektedir (Öğüt ve Kaya, 2011, s. 87). Sağlık kurum ve kuruluşları günümüzde, teknolojik ve yapısal açıdan çok karmaşık ve yüksek uzmanlaşmaya dayanan organizasyonlardır. Ekip çalışması, yüksek klinik uzmanlık performansı gerektirse de ekiplerin organizasyonda optimal performans ve güvenliği sağlamak için, her bir üyenin tamamlayıcı uzmanlıklarını birleştirmesi gerekmektedir. Bir ekibin görev etkinliği, işbirliği yapabilme gücüne ve ekip çalışmasına katkı vermesine bağlıdır (Schmutz vd., 2019, s. 1).

1.3. Teknostres ve Ekip Çalışması Tutumları İlişkisi

Ekip çalışması halen üzerinde çalışılan ve farklı disiplinler tarafından incelenen karmaşık ve dinamik bir konudur. Günümüzde de oldukça önemli farklı teoriler üzerinde durulmaktadır. Konumuz olan ekip çalışması tutumlarına yönelik en etkili çalışma ve teorilerden bazıları şunlardır; John Turner ve Henri Tajfel'in geliştirdiği Sosyal Kimlik Teorisi, farklı gruplar arasındaki temasları analiz eden bir sosyal psikoloji teorisi olup bir gruba dâhil olmayı ve aidiyeti mercek altına almaktadır (Mete, 2023, s. 473). Bu teori, bireylerin bir gruba ait olma duygusunun grup normlarına uymalarına ve grup hedeflerini desteklemelerine yol açacağını öne sürmektedir. Bu yönüyle ekip kuralları ve ekip çalışması tutumuyla ilgili önemli bir alt yapı oluşturmaktadır.

Blau (1964) tarafından geliştirilen Sosyal Değişim Teorisi, bireylerin davranışlarının diğerlerinin davranışlarından etkilenecek değişebileceğini yani kişinin kendisine iyi davranan birisine aynı şekilde davranma yükümlülüğü duyduğunu ifade etmektedir (Demir, 2009, s. 198). Bu yönüyle bu teori ekip çalışması tutumlarını ele almıştır. Sosyal değişim teorisiyle, bireylerin davranışlarının diğerlerinin davranışlarından etkilenecek değişebileceğini bu bağlamda ekip üyelerinin olumlu ekip çalışması tutumları sergilemesinin diğer ekip üyelerini de aynı şekilde davranmaya teşvik edebileceğini öne sürmektedir.

Günümüz çalışma dünyası, karmaşık problemleri çözmek ve yenilikçi çözümler üretmek için ekip çalışmasına giderek daha da fazla önem vermektedir. Çoklu becerilerin, deneyimlerin ve yargıların gerçek zamanlı birleşimini gerektiren herhangi bir durumda sınırlı iş rolleri ve sorumlulukları dâhilinde faaliyette bulunmak üzere teşkil edilmiş bir ekip bireyden kaçınılmaz olarak daha iyi sonuçlar alır. Bu şekilde kalıcı yapıları ve süreçleri bozmak yerine onları geliştirecek şekilde ekipler teşkil edilerek ekip ve performansın rakipsiz olan kombinasyonundan yararlanılmış olunacaktır (Katzenbach ve Smith, 1993, s. 12).

Ekip çalışması tutumları ve teknostres arasında karmaşık bir ilişki mevcuttur ve bu iki kavram günümüz çalışma dünyası için çok önemli ve kritik önemdeki kavramlardır. Teknolojinin aşırı kullanımı, yanlış kullanımı veya yetersizlik ekip üyelerinde stres olgusuna yol açabilmektedir. Bilgisayar teknolojisi kullanımının bireysel etkilerinden fiziksel sorunları incelendiğinde, gözlerde rahatsızlıklara, kardiyovasküler problemlere (yüksek tansiyon, kalp hastalıkları vb.), sindirim sistemi sorunlarına, uykusuzluğa ve uyku düzeni bozukluklarına, baş ağrılarına, sürekli yorgunluğa, aşırı terlemeye, kadınlarda hormonal dengesizliklere, stres kaynaklı cilt problemlerine neden olmaktadır. Ayrıca asabiyet, çabuk öfkelenme gibi davranışsal rahatsızlıklar, ağlama nöbetleri, depresyon, ilgisizlik, soğukluk vb. gibi mental sorunlara neden olmaktadır (Chiappetta, 2017, ss. 359-360).

Teknostresin kişisel ve organizasyonel etkileriyle ilgili literatürde yapılan birçok çalışma mevcut olup yapılmış olan çalışma sonuçlarından bazıları incelendiğinde; iş tatminini düşürerek örgütsel ve devam bağlılığının azalmasına neden olduğu Ragu-Nathan ve arkadaşları (2008) tarafından ortaya konulmuştur. Bu örgütsel etki sonuçları yapılan farklı çalışma bulgularıyla da desteklenerek tekno-stresin örgütsel düşük üretkenliğe de sebep olduğu (Tarafdar vd., 2007; Ayyagari vd., 2011), çalışanlarda iş verimliliğini düşürdüğü ve çalışanların zihinsel sağlığını bozduğu (Tu vd., 2005, s. 77), organizasyonel roller ve yapılar ile iş verimliliğini olumsuz (Tarafdar vd., 2007, s. 302), örgütsel verimliliği negatif yönde (Özbozkurt, 2019, s. 65) ve bizim de odak noktamız olan sağlık sektörü çalışanları üzerinde yapılan araştırmada özel hayatı, işgücü ve organizasyonel verimliliği olumsuz etkilediği (Doğrular, 2019) ortaya konulmuştur.

Teknostresin belirtilen ve araştırma sonuçlarıyla ortaya konulan çalışanlardaki fiziksel ve zihinsel sorunların yanı sıra çalışanların ve organizasyonlardaki olumsuz etkilerinden ekiplerin de olumsuz şekilde etkileneceği rasyonel bir çıkarımdır. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1a: Çalışanların teknostres düzeyi, ekip çalışması tutumlarından ekip yapısı boyutunu olumsuz yönde etkilemektedir.

H1b: Çalışanların teknostres düzeyi, ekip çalışması tutumlarından liderlik boyutunu olumsuz yönde etkilemektedir.

H1c: Çalışanların teknostres düzeyi, ekip çalışması tutumlarından iletişim boyutunu olumsuz yönde etkilemektedir.

H1d: Çalışanların teknostres düzeyi, ekip çalışması tutumlarından durum izlemi boyutunu olumsuz yönde etkilemektedir.

H1e: Çalışanların teknostres düzeyi, ekip çalışması tutumlarından karşılıklı destek boyutunu olumsuz yönde etkilemektedir.

1.4. Öz Yeterlilik

Sosyal Öğrenme Kuramının anahtar kavramı olarak öz yeterlilik, ilk olarak Albert Bandura tarafından 1977 yılında ortaya atılmıştır. Bandura öz yeterliliği; kişinin herhangi bir konuda başarılı olabilmesi ve bu başarının daha uzun süre devamlılığı için, gereken davranışı başarılı bir şekilde yerine getirebileceğine olan inancı şeklinde tanımlamıştır (Bandura, 1977a, s. 193). Bandura'ya (1977a) göre kişinin yeterlilik, inanç ve hissiyatı, başarı için ne kadar çaba harcadıklarını, engeller ve olumsuzluklar karşısında ne kadar süre dayanacaklarını belirlemektedir. Yani öz yeterlilik, kavram olarak bir yetenek değil, bireylerin belirli bir konuda belirli durumsal amaçlara ulaşmak için kendilerine olan güven, bilişsel kaynak ve inançlarını vurgulamaktadır. Öz yeterliliğin yüksek olması, bireylerin hedeflerine ulaşma konusunda daha fazla motivasyona sahip olmalarını sağlamaktadır. Öz yeterlilik inancı bireyi motive eden ve davranışlarının altında yatan temel güdü olmasının yanı sıra bireyin hayatını değiştirebilecek faaliyetleri de etkilemektedir. Öz yeterliliği yüksek olan bireyler, genellikle daha iddialı hedefler belirleme, daha zorlu görevlere katılma ve bu hedeflerine ulaşmak için yoğun bir çaba sarf etme eğilimindedirler. Bu bireyler, olası negatif sonuçlara takılmak yerine olumlu sonuçlara odaklanma eğilimindedirler. Zihinsel altyapının önemli bir fonksiyonu olarak görülen düşünce, insanlara olayların gelişme olasılığını önceden tahmin etme ve günlük yaşantılarında karşılaşılabilecekleri durumları kontrol edebilme yeteneği sağlamaktadır. Bu nedenle, öz yeterliliğin anahtar bir bileşeni olarak kabul edilmektedir. Albert Bandura'nın (1977a) öz yeterlilik kavramı sonraki yıllarda birçok araştırmacıya ilham olmuş daha da derinlemesine incelenerek, farklı alanlarda uygulamaları ve etkileri araştırılmıştır. Bu araştırmalara, Anderson ve Betz (2001)'in bireylerin sosyal ilişkilerle ilgili görevleri yerine getirebilme becerileriyle ilgili güven duyguları olarak tanımladıkları sosyal öz yeterlilik araştırmaları, Barlow, Wright ve Cullen (2002)'nin mesleki öz yeterlik araştırmaları, Mayall (2008)'un internet öz yeterliliği ve teknoloji öz yeterliliği araştırması örnek olarak verilebilir. Ayrıca araştırma konumuz açısından Chen, Casper ve Cortina (2001)'nin performans üzerine araştırmaları, Baggerly ve Osborn'un (2006) iş tatmini üzerine araştırmaları, Bandura (2001) ile Bandura ve Benight (2004)'nin stres ve öz yeterlik algısı üzerine araştırması kayda değer önemli çalışmalardır. Bandura (1977a) stres üzerine yaptığı bu araştırmalarında, bireylerin stresle başa çıkma becerilerinin sosyal öğrenme yoluyla geliştirilebileceğini ve olumlu düşünme, problem çözme ve duygusal düzenleme gibi stresle başa çıkma stratejilerinin öğrenilip uygulanabileceği bulgusuna ulaşmıştır. Bu çalışmalar, stres yönetimi ve psikolojik iyilik hali konularında önemli bir etkileşimci yaklaşım sunmuştur. Bu da bireylerin stresle başa çıkma becerilerini artırarak daha sağlıklı bir yaşam sürmelerine yardımcı olabileceğini göstermektedir.

Belirtilen bilimsel çalışmalar, araştırma bulguları ve yaklaşımlar doğrultusunda güçlü bir öz yeterliliğe sahip çalışanların, genellikle teknostresi azaltabilen, stresle başa çıkabilen ve etkilerini hafifletebilme becerileri ve işbirliği odaklı bir ortam yaratabilen bireyler olduğu ayrıca bu yetkinliklerin ekip çalışması tutumlarını da pozitif yönde etkileyebileceği değerlendirilmektedir.

1.5. Teknostres ve Ekip Çalışması Tutumları Arasındaki İlişkinde Öz Yeterliliğin Aracılık Rolü

Sosyal öğrenme kuramı ilk kez 1947 yılında Julian Rotter tarafından ortaya atılmıştır (Bayrakçı, 2007, s. 200). Sosyal Bilişsel Kuram (Sosyal Öğrenme Teorisi) ile ilgili en etkin kuramsal çerçeveyi ise Albert Bandura (1977b) çizmiştir. Bandura'nın Sosyal Bilişsel Davranış Sürecinin özünü dikkat etme, hafızaya alma, taklit etme ve güdülenme oluşturmaktadır (Bandura, 1977b, ss. 17-22). Sosyal Bilişsel Teoriye göre sosyo-yapısal faktörler, benlik sisteminin psikolojik mekanizmaları aracılığıyla davranışsal etkiler üretmek ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, ekonomik koşullar, sosyoekonomik statü, eğitim ve aile yapıları bireyin davranışını doğrudan değil, büyük ölçüde bireyin istekleri, yeterlilik duygusu, bireysel standartları ve duygu durumları gibi faktörler üzerinden etkileyerek ortaya çıkmaktadır (Bandura, 2001, s. 15). Bandura (1977b), sosyal bilişsel davranış kuramında öğrenmenin dolaylı bir süreç olduğunu ve bu süreçte dolaylı güdülemenin bireyin gözlemlediği davranışı yapma isteğini duyması ve başarabileceğine inanması, güdülenmesi olarak vurgulamıştır (Bandura, 1977b, ss. 17-22).

Bu noktada Bandura'nın (1977b) öz-yeterlik kavramı önem kazanmaktadır. Bandura, model alma ve yılan fobisini hafifletme süreçlerini incelediği bir araştırmasında, bireyin kendi kendine yetebilme inancının davranışlarında ve korkularında değişikliklere yol açabileceğini keşfetmiştir. 1970 yılından itibaren de araştırmalarında öz yeterlik inancının insan davranışlarındaki rolüne ağırlık vermiştir. Bandura 'ya göre (1977a) öz yeterlik kavramı, kişinin kendine olan inancıyla yapabileceği işleri planlayabilme ve uygulayabilme potansiyeline denk gelmektedir. Bu, bireyin *çevresel etkilerle baş edebilme yeteneğine* yönelik kendi yargısını ifade etmektedir (Nabavi, 2012, s. 16). Teknostres de bireye yönelen çevresel bir etkidir. Teknostresin belirleyicilerine bakıldığında BİT kullanımından kaynaklanan kaygı, yorgunluk, şüphecilik, *düşük öz yeterlilik algısının* olduğu görülmektedir (Salonova vd., 2013, s. 427). Sosyal bilişsel teori bireylerin kendi yeteneklerine ve becerilerine dair inançlarının davranışlarını ve tutumlarını nasıl etkilediğini açıklamaktadır.

Çalışanların meslektaşları ile işbirliği içinde olması, fikir ve bilgi alışverişinde bulunması ekipleri güçlendiren ve farklı becerileri ortaya koyarak faaliyetlerin üstesinden gelmeyi sağlayan stratejilerdir. Ekip çalışanları arasındaki bu olumlu etkileşimin teknostrese engel olabileceği düşünülmektedir. Ekip çalışması, işbirliği ve bilgi alışverişi ile birleştiğinde özellikle teknolojik bir yenilik uygulanırken çalışanlar bu durumun üstesinden gelebilecek ve teknostresle baş edebileceklerdir (Feng ve Bourazzouq, 2021, s.3).

Diğer taraftan ekiplerin etkinliğinin ekip üyelerinin öz yeterliliği ile de doğrudan ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Ekip çalışmasının başarısı ekip üyelerinin amaçları başarma arzuları, çabaları ve yeteneklerine bağlıdır. Bu bağlamda bireyin yeteneklerine olan inancını ifade eden öz yeterliliğin ise ekip çalışmasının ve etkinliğinin önemli bir belirleyicisi olduğu söylenebilmektedir (Phillips, 2001, s. 127). Öz yeterliliği yüksek bireyler görevleri tamamlayabileceklerine dair daha fazla inanç sahibi oldukları için, zorlu görevleri üstlenme ve ekip arkadaşlarıyla işbirliği yapma konusunda daha istekli olma eğilimindedirler. Kendilerini ekipte değerli ve ekip amaç ve sinerjisine katkıda bulunabilecek kapasitede hissederler. Bu da ekip hedeflerine ulaşmaya daha istekli olmalarına, daha fazla sorumluluk almalarına ve ekip arkadaşlarıyla daha iyi işbirliği yapmalarına yol açar.

Teknostresin öz yeterlik arasındaki ilişkiyi açıklayan çalışmalara baktığımızda öz yeterliliğin teknolojik inovasyonun kabulünde önemli bir rol oynadığı, teknolojinin benimsenmesi ve kullanımıyla öz yeterliliğin doğrudan ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Elstad ve Christophersen, 2017). Öz yeterliliği güçlü olan bireyler çevrelerini şekillendirme konusunda daha yetenekli olduklarına inanmaktadırlar. Dolayısıyla yüksek öz yeterliliğe sahip bireylerin teknolojiyi benimsemeye ve kullanmaya daha açık oldukları söylenebilmektedir (Wolverton vd., 2020). Görevlerini başarma konusunda kendine bir hareket tarzı belirleyen birey ustalaştığı yeteneklerine duyduğu güvenle öz yeterlilik inançlarını geliştirmektedirler. Ancak görev başarısızlıkları, teknolojiyi benimseme ve uygulama konusunda yaşadıkları zorluklar nedeniyle ortaya çıkan teknostres öz yeterliliklerini azaltmaktadır (Zhang, 2023).

Sonuç olarak, teknostres birey için çevresel bir etki olarak değerlendirildiğinde teknostresin öz yeterliliği etkilediği ve ayrıca öz yeterliliğin ekip çalışması tutumları üzerinde pozitif olarak önemli bir etkisi olduğu teorik ve ampirik (Zhang, 2023; Nabavi, 2012) çalışma sonuçlarıyla desteklenmektedir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H2a: Teknostres ile ekip çalışması tutumlarından ekip yapısı boyutu arasındaki ilişkiye öz yeterlilik aracılık etmektedir.

H2b: Teknostres ile ekip çalışması tutumlarından liderlik boyutu arasındaki ilişkiye öz yeterlilik aracılık etmektedir

H2c: Teknostres ile ekip çalışması tutumlarından iletişim boyutu arasındaki ilişkiye öz yeterlilik aracılık etmektedir

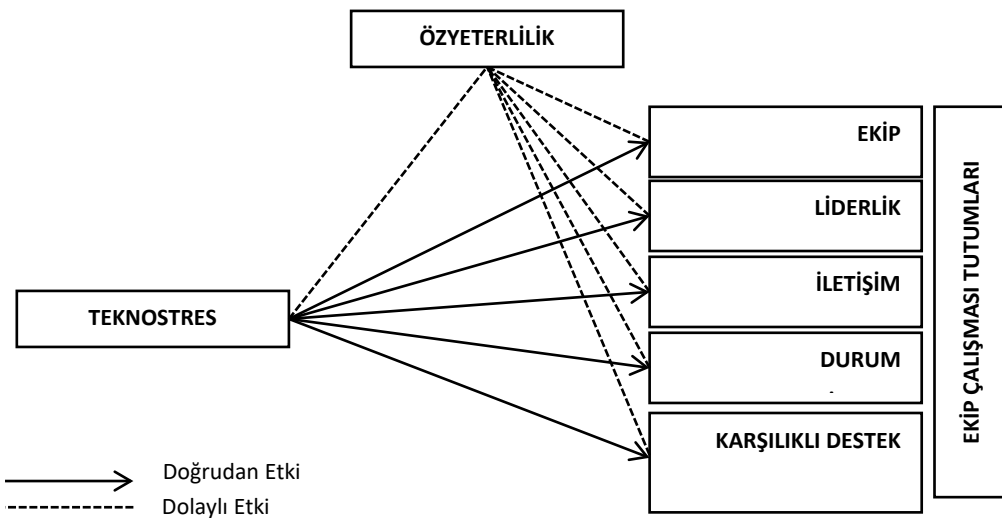
H2d: Teknostres ile ekip çalışması tutumlarından durum izlemi boyutu arasındaki ilişkiye öz yeterlilik aracılık etmektedir

H2e: Teknostres ile ekip çalışması tutumlarından karşılıklı destek boyutu arasındaki ilişkiye öz yeterlilik aracılık etmektedir

2. Kavramsal Model

Bu çalışmanın amacı, çalışanlarda BİT'lerin yoğun kullanımına bağlı gelişen teknostres düzeyinin ekip çalışması tutumları üzerindeki etkisini inceleyerek çalışanların öz yeterliliğinin bu etkileşimdeki rolünü hastanelerde görev yapan hemşireler üzerinde araştırmaktır. Literatür taraması sonucunda araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir. Araştırma modeli, bilimsel araştırmalar ve teori çerçevesinde geliştirilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3. Yöntem

Bu çalışma, nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiş olup, anket yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. Nedensel bir araştırma türüne sahip olan çalışmada değişkenler arasındaki etkileşimler belirli bir zaman diliminde elde edilen veriler üzerinde tespit edilmeye çalışıldığı için kesitsel araştırma gerçekleştirilmiştir.

3.1. Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezleri test etmek için sağlık bakanlığına bağlı hastanelerde görevli hemşireler araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Sağlık Bakanlığı'nın 2023 verilerine göre Türkiye'de hastahanelerde çalışan hemşire sayısı 158,721 olarak tespit edilmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2023). Bu araştırma için Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Etik Kurulunun 29.04.2024 tarihli 2024/04 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Olasılıklı olmayan örneklem yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak çevrimiçi anket yoluyla veriler toplanmıştır. Sağlık çalışanlarının yoğun ve stresli çalışma şartlarına sahip olmaları ve çalışma ortamlarının herkese açık olmaması yüz yüze iletişim kurmayı zorlaştırdığı için bu yöntem tercih edilmiştir. Bu doğrultuda düzenlenen online anket linki katılımcılara e-posta ve sosyal medya (hemşirelerden oluşan sosyal medya grupları) üzerinden gönderilmiş ve araştırmaya katılmayı kabul eden kişiler tarafından anket doldurulmuştur. Veri toplama süreci 10.05.2024-01.07.2024 tarihleri aralığında tamamlanmıştır. Bu süreçte toplam 273 yanıt elde edilmiş olup 11 katılımcının dikkat filtreleme sorusuna ("lütfen bu soruyu kesinlikle katılıyorum olarak işaretleyiniz") yanlış cevap verdikleri tespit edilerek değerlendirmeye alınmamıştır. Kalan 262 katılımcının cevapları kullanılarak araştırmanın analizleri yapılmıştır. Araştırma hipotezlerinin testinde bootstrapping yöntemi kullanılacağından (Tolstoy, Nordman ve Vu, 2022) ve G*Power 3.1.9.4 yazılımı aracılığıyla yapılan güç analizi yöntemiyle ulaşılması gereken örneklem sayısının 107 olduğu belirlenmiştir (Etki büyüklüğü: 0.15, Hata payı(α): 0.05, Güç değeri ($1-\beta$ err prob): 0.95, Bağımsız değişken sayısı: 2). Bu doğrultuda ulaşılan katılımcı sayısının yeterli olduğu görülmektedir.

Araştırmanın örnekleme ait demografik özellikler Tablo 1'de ayrıntılı olarak sunulmuştur. Bu çerçevede katılımcılara ilişkin bulgular incelendiğinde %88,9'u kadın, %34,9'u 42-49 yaş aralığında, %69,8'i lisans mezunu, %64,1'inin evli, %95'inin kamuya ait sağlık sektöründe çalıştığı, %35,1'inin 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olduğu ve %27,1'inin ise günlük 2-4 saat aralığında teknoloji kullandığı görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellik	Örneklem = n (%)	Özellik	Örneklem = n (%)
Cinsiyet		Çalıştığı Kurum	
Kadın	233 (88,9%)	Kamu Sektörü	249 (95%)
Erkek	29 (11,1%)	Özel Sektör	13 (5%)
Yaş		Sektörde Çalışma Süresi	
18-25	33 (12,6%)	5 ve altı	65 (24,8%)
26-33	68 (26%)	6-10	34 (13%)
34-41	51 (19,5%)	11-15	32 (12,2%)
42-49	90 (34,4%)	16-20	39 (14,9%)
50 ve üstü	20 (7,6%)	21 ve üzeri	92 (35,1%)
Eğitim		Günlük Teknoloji Kullanım Süresi	
Lise	15 (5,7%)	0-2 saat	65 (24,8%)
Ön lisans	35 (13,4%)	2-4 saat	71 (27,1%)
Lisans	183 (69,8%)	4-6 saat	63 (24%)
Lisansüstü	29 (11,1%)	6-8 saat	37 (14,1%)
Medeni Durum		8 saat ve üstü	26 (9,9%)
Evli	233 (64,1%)		
Bekar	29 (35,9%)		

3.2. Ölçekler

Araştırma kapsamında online olarak dağıtılan ve anket tekniği kullanılarak elde edilen veriler için iki bölümden oluşan anket formu hazırlanmıştır. İlk bölümde araştırma değişkenlerini ölçmek amacıyla teknostres, öz yeterlilik ve ekip çalışması tutumları ölçeklerine yer verilmiştir. Araştırma anketinde kullanılan ölçeklere ait tüm maddeler 5'li Likert ölçeği (1 = kesinlikle katılmıyorum; 5 = kesinlikle katılıyorum) ile ölçülmüştür. İkinci bölümde ise katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durumu, çalıştığı kurum, çalışma süresi ve günlük teknoloji kullanım süresi sorularak demografik bilgileri elde edilmeye çalışılmıştır.

Teknostres Ölçeği: Bağımsız değişkenimiz olan teknostres değişkenine ilişkin ölçümlerde Tarafdar ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilmiş olan Türen, Erdem ve Kalkın, (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan 14 maddeli Teknostres Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek teknolojik iş yükü (5 madde), teknolojik belirsizlik (4 madde) ve teknolojik karmaşıklık (5 madde) olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğe ilişkin örnek bir madde "Çalıştığım yerde sürekli yeni teknolojileri kullanırız." ifadesidir.

Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği (EÇTÖ): Amerika'da Sağlık Hizmetlerinin Kalitesi Komitesi, Tıp Enstitüsü'nün 1999 yılında yayımlamış olduğu 'İnsan hatadır' adlı raporu sonrasında hasta güvenliğini sağlamak için birçok kurumda araştırmalar başlatılmıştır. 2006 yılında Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ) ve Birleşik Devletler Savunma Bakanlığı (U.S. Department of Defense-DoD) tarafından sağlık bakımında ekip eğitimi için ulusal standartlar yayınlanmışlardır. Bu kapsamda bireylerin ekip çalışması konusundaki tutumlarını belirlemek üzere Baker ve arkadaşları tarafından 2008 yılında geliştirilen (Baker, Krokos ve

Amodeo 2008), Yardımcı ve arkadaşları tarafından da 2012 yılında Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte ekip yapısı boyutu 6 madde, liderlik boyutu 6 madde, durumu izleme boyutu 6 madde, karşılıklı destek boyutu 5 madde, iletişim boyutu 5 madde olmak üzere toplam 5 alt boyut ve 28 madde yer almaktadır. Ölçeğe ilişkin örnek bir madde "Başarılı ekip üyeleri, diğer ekip üyelerinin ihtiyaçlarını önceden tahmin edebilir." ifadesidir.

Öz Yeterlilik Ölçeği: Araştırmada Öz Yeterlilik değişkenine ait ölçümlerde kullanılacak son ölçek ise Jerusalem ve Schwarzer tarafından 1981 yılında geliştirilen Genel Öz Yeterlilik Ölçeğidir. Orijinali Almanca olan ölçek Yeşilay, Schwarzer ve Jerusalem (1996) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekte on madde yer almakta ve bu maddeler tek faktör altında toplanmaktadır. Ölçeğe ilişkin örnek bir madde "Beklenmedik durumlarda ne yapmam gerektiğini her zaman bilirim." ifadesidir.

3.3. Analiz ve Bulgular

3.3.1. Verilerin Analize Hazırlanması

Verilerin ileri analizler için uygunluğunu ortaya koymak amacıyla ilk olarak z skorları hesaplanarak uç değer analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda verilere ilişkin z skorlarının -3,13-2,65 aralığında olduğu ve literatürde öngörülen ± 3.29 aralığı (Tabachnick ve Fidell, 2007) içerisinde olan bu skorlar normal değer kabul edilerek, verilerde uç değer bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerde ters ifade bulunmadığı için yeniden kodlama işlemi yapılmamış ve kayıp veriye rastlanmamıştır. Araştırma verilerine parametrik testler uygulayabilmek için verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Analiz sonucunda çarpıklık ve basıklık değerlerinin literatürde belirtilen eşik değerlere (Kline, 2019) uygunluğu tespit edilmiştir. Elde edilen değerler Tablo 2' de gösterilmektedir.

Tablo 2. Normal Dağılıma Uygunluk Değerleri

Değişkenler (N=262)	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Ekip Çalışması Tutumları	4,1511	,42817	-,463	1,927
Teknostres	2,9119	,60240	,114	-,567
Öz Yeterlilik	3,7388	,54170	-,486	1,120

3.3.2. Araştırma Değişkenlerine Ait Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Değişkenlere ait ölçüm araçlarının gücünü ortaya koyabilmek ve araştırma kapsamında elde edilen veri seti üzerindeki yapı geçerliliğini kanıtlamak amacıyla Doğrulamalı Faktör analizleri (DFA) yapılmıştır. Araştırma modeline uygun olarak EÇTÖ için birinci düzey çok faktörlü yapı oluşturulurken öz yeterlilik için tek faktörlü yapı oluşturulmuştur. Teknostres ölçeği için ise ikinci düzey çok faktörlü yapı oluşturularak test edilmiştir. Elde edilen yapıların geçerliliğine ilişkin değerlendirmeler yapılırken ise Tablo 3'te belirtilen uyum iyilik değerleri referans alınmıştır.

Tablo 3. Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İyilik Değerleri

Referans Uyum İndeksleri	χ^2 uyum testi	χ^2/df	IFI	TLI	CFI	GFI	RMSEA
İyi Uyum Değerleri	$p > 0,05$	≤ 3	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	$\leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	-	$\leq 4-5$	0,90-0,94	0,90-0,94	0,90-0,94	0,85-0,89	0,06-0,08

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011, s. 37

Üç boyuttan oluşan teknostres ölçeğinin yapı geçerliliğini kanıtlamak üzere veri seti üzerinden ikinci düzey çok faktörlü DFA yapılmıştır. Doğrulamalı faktör analizi sonucunda düşük faktör yükü nedeniyle teknostres ölçeğinden teknolojik karmaşıklık boyutunun 5. maddesi çıkarıldıktan sonra ulaşılan sonuçlar ölçüm modelinin araştırma verisiyle iyi uyum gösterdiğini ortaya koymuştur ($\chi^2 = 108,985$; $df = 62$; $\chi^2/df = 1,758$ ($p = 0,00$); IFI= 0,967; TLI = 0,958; CFI = 0,966; GFI = 0,939; RMSEA = 0,054) (Byrne, 2010). Teknostres ölçeğinin çıkarılan bir maddesi hariç bütün faktör yükleri 0,40'dan (Lingard ve Rowlinson, 2006, s. 11) yüksek olmakla birlikte t değerlerinin de oldukça yüksek olduğu görülmüştür ($t \geq 7,463$) (Anderson ve Gerbing, 1988). Tablo 2'te teknostres ölçeğine ait standardize faktör yükleri ve t değerleri sunulmuştur.

Tablo 4. Teknostres Ölçeği DFA Sonuçları

Teknostres Ölçeği	Faktör yükü	t Değeri
Teknolojik İş Yükü Boyutu		
TİY 1	0,791	
TİY 2	0,837	14,517
TİY 3	0,837	14,513
TİY 4	0,764	13,011
TİY 5	0,666	11,048
Teknolojik Belirsizlik Boyutu		
TB 1	0,711	
TB 2	0,741	10,086
TB 3	0,814	10,446
TB 4	0,524	7,463
Teknolojik Karmaşıklık Boyutu		
TK 1	0,747	
TK 2	0,582	8,546
TK 3	0,802	11,223
TK 4	0,714	10,372

Uyum İyilik Değerleri: $\chi^2 = 108,985$; $df = 62$; $\chi^2/df = 1,758$ ($p = 0,00$); $IFI = 0,967$; $TLI = 0,958$; $CFI = 0,966$; $GFI = 0,939$; $RMSEA = 0,054$

Beş boyuttan oluşan ekip çalışması tutumları ölçeğinin yapı geçerliliğini kanıtlamak üzere veri seti üzerinden birinci düzey çok faktörlü DFA yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda düşük faktör yükü nedeniyle ekip yapısı boyutundan 2 madde, liderlik boyutundan 1 madde, karşılıklı destek boyutundan 5 madde sırasıyla çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. Modelin uyum iyiliği değerlerini kabul edilebilir seviyeye gelmesi için liderlik boyutunun 1. ve 2. gözlenen değişkenlerinin hata varyanslarını ilişkilendirerek bir adet modifikasyon işlemi yapılmıştır. Karşılıklı destek boyutunun düşük faktör yükleri nedeniyle tüm ifadeleri çıkarılmak zorunda kalındığı için ekip çalışması tutumları ölçeği ileri analizlerde 4 boyutlu olarak kullanılmıştır. Ekip çalışması tutumları ölçeğinden çıkarılan toplam 8 madde ve yapılan 1 modifikasyon sonucunda ulaşılan sonuçlar ölçek modelinin araştırma verisiyle iyi uyum gösterdiğini ortaya koymuştur ($\chi^2 = 362,280$; $df = 163$; $\chi^2/df = 2,223$ ($p = 0,00$); $IFI = 0,925$; $TLI = 0,912$; $CFI = 0,924$; $GFI = 0,875$; $RMSEA = 0,068$). Ölçekler başlığı altında EÇTÖ hakkında verilen bilgiler incelendiğinde farklı bir kültür ve örgüt yapısına sahip olan ABD için geliştirilen bir ölçek olduğu görülmektedir. Çeviri ölçeklerde kültür, dil ve algı farklılıkları gibi nedenlerle ölçeğin maddeleri hedef dilde beklenen yapıya tam olarak uymayabilmektedir (Beaton vd., 2000). Bu nedenle DFA sonucunda psikometrik geçerliliğin sağlanması için bu tür maddelerin çıkarılması gerekmektedir (Worthington ve Whittaker, 2006). Dolayısıyla Türk toplumundaki ekip çalışması, liderlik ve örgüt kültüründeki farklılıklar göz önüne alındığında Türkiye'deki katılımcıların iş ve ekip çalışması algısına tam olarak uygun olmadığı için 8 maddenin analiz dışı kaldığı düşünülmektedir. EÇTÖ'de çıkarılan maddeler hariç bütün faktör yükleri 0,40'dan (Lingard ve Rowlinson, 2006: 11) yüksek olmakla birlikte t değerlerinin de oldukça yüksek olduğu görülmüştür ($t \geq 7,667$) (Anderson ve Gerbing, 1988). Tablo 5'te ekip çalışması tutumları ölçeğine ait standardize faktör yükleri ve t değerleri sunulmuştur.

Tablo 5. Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği DFA Sonuçları

Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği	Faktör Yükü	t Değeri
EY 1	0,664	
EY 2	0,732	9,652
EY 3	0,735	9,680
EY 5	0,578	7,973
Liderlik		
EL 1	0,679	
EL 2	0,834	15,529
EL 4	0,670	9,913
EL 5	0,882	12,577
EL 6	0,847	12,179
Durum İzlemi		
EDİ 1	0,764	
EDİ 2	0,852	14,309
EDİ 3	0,635	10,285
EDİ 4	0,702	11,485
EDİ 5	0,551	8,803
EDİ 6	0,559	8,953

Tablo 5. Devam.

İletişim		
Eİ 1	0,681	
Eİ 2	0,544	7,608
Eİ 3	0,651	8,90
Eİ 4	0,623	8,573
Eİ 5	0,687	9,302

Uyum İyilik Değerleri: $\chi^2 = 362,280$; $df = 163$; $\chi^2/df = 2,223$ ($p = 0,00$); $IFI = 0,925$; $TLI = 0,912$; $CFI = 0,924$; $GFI = 0,875$; $RMSEA = 0,068$

Tek boyuttan oluşan öz yeterlilik ölçeğinin yapı geçerliliğini kanıtlamak üzere veri seti üzerinden birinci düzey tek faktörlü DFA yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda düşük faktör yükü nedeniyle öz yeterlilik ölçeğinden 1 madde çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. Modelin uyum iyilik değerlerinden RMSEA değerinin kabul edilebilir seviyeye gelmesi için 4. ve 5. gözlenen değişkenlerinin hata varyanslarını ilişkilendirerek bir adet modifikasyon işlemi yapılmıştır. Öz yeterliğinde ölçeğinden çıkarılan 1 madde ve yapılan 1 modifikasyon sonucunda ulaşılan sonuçlar ölçek modelinin araştırma verisiyle iyi uyum gösterdiğini ortaya koymuştur ($\chi^2 = 52,675$; $df = 26$; $\chi^2/df = 2,026$ ($p = 0,00$); $IFI = 0,974$; $TLI = 0,964$; $CFI = 0,974$; $GFI = 0,958$; $RMSEA = 0,063$). Öz yeterlilik ölçeğinde çıkarılan madde hariç bütün faktör yükleri 0,40'dan (Lingard ve Rowlinson, 2006: 11) yüksek olmakla birlikte t değerlerinin de oldukça yüksek olduğu görülmüştür ($t \geq 8,764$) (Anderson ve Gerbing, 1988). Tablo 6'da öz yeterlilik ölçeğine ait standardize faktör yükleri ve t değerleri sunulmuştur.

Tablo 6. Öz Yeterlilik Ölçeği DFA Sonuçları

Öz Yeterlilik Ölçeği	Faktör Yüğü	t Değeri
ÖY 1	0,581	8,764
ÖY 3	0,613	9,238
ÖY 4	0,713	10,650
ÖY 5	0,640	9,591
ÖY 6	0,602	9,078
ÖY 7	0,752	11,227
ÖY 8	0,803	11,913
ÖY 9	0,784	11,661
ÖY 10	0,702	

Uyum İyilik Değerleri: $\chi^2 = 52,675$; $df = 26$; $\chi^2/df = 2,026$ ($p = 0,00$); $IFI = 0,974$; $TLI = 0,964$; $CFI = 0,974$; $GFI = 0,958$; $RMSEA = 0,063$

Araştırma değişkenlerine ilişkin kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini tespit etmek için Cronbach alfa katsayıları (α) hesaplanmıştır. İç tutarlılığın sağlanabilmesi için Cronbach alfa katsayısının 0,70 değerinden büyük olması gerekmektedir (Kline, 2019). Ölçeklere ve alt boyutlarına ait hesaplanan değerler Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Araştırma Değişkenleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Boyutlar (Madde Sayısı)	(α)
Teknostres ölçeğinin 13 maddesine ilişkin		0,813
EÇTÖ Boyutları (4 Boyutlu)	Ekip Yapısı (4 madde)	0,772
	Liderlik (5 madde)	0,890
	Durum İzlemi (6 madde)	0,834
	İletişim (5 madde)	0,772
Ekip Çalışması Tutumları Ölçeğinin 20 maddesine ilişkin		0,927
Öz Yeterlilik (Tek Boyutlu)	Tek boyut (9 madde)	0,889

Tablo 7 incelendiğinde araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeylerinin ($\alpha > 0,70$) yüksek olduğu görülmektedir. Sonuç olarak yapılan DFA ve güvenilirlik analizleri neticesinde teknostres ölçeğinin 13 madde ve 3 boyutla, EÇTÖ'nün 20 madde ve 4 boyutla, öz yeterlilik ölçeğinin ise 9 madde ve tek boyutla geçerliliği kanıtlanmıştır.

3.3.3. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Bulguları

Analizlere geçmeden önce değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını tespit etmek amacıyla Tolerans ve VIF değerleri hesaplanmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde Tolerans değerlerinin 0,10'dan büyük (en düşük değer: 0,35; en yüksek değer: 0,92), VIF değerlerinin ise 10'dan küçük (en düşük değer: 1,07; en yüksek değer: 2,83) olduğu tespit edilmiştir (Hair vd., 2010). Bu veriler değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir. Araştırma bulguları %5 hata payı ve %95 güven aralığında değerlendirilmiştir.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla hipotez testlerine geçmeden önce korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon değerleri 0 ile .3 arasında ise düşük düzeyde ilişki, .3 ile .7 arasında ise orta düzeyde ilişki, .7 ile 1 aralığında ise yüksek düzeyde ilişki varlığını ifade etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Elde edilen sonuçlar ve tanımlayıcı istatistikler tablo 8'de

sunulmuştur. Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde teknostresle ekip çalışması tutumlarından liderlik ($r=-,158$; $p<0,01$) ve durum izlemi ($r=-,142$; $p<0,01$) boyutları ile düşük düzeyde negatif ilişki içerisindeyken ekip yapısı ($r=-,106$; $p>0,05$) ve iletişim ($r=,015$; $p<0,01$) boyutları ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı görülmektedir. Öz yeterliliğin diğer değişkenler ile ilişkisi incelendiğinde ekip çalışması tutumlarının her biri ile (ekip yapısı: $r=,394$; $p>0,01$; liderlik: $r=,303$; $p>0,01$; durum izlemi: $r=,304$; $p>0,01$; iletişim: $r=,225$; $p>0,01$) pozitif ve orta düzede ilişki içerisindeyken teknostresle ($r=-,194$; $p>0,01$) negatif ve düşük düzeyde ilişkili olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Tanımlayıcı istatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1.Ekip yapısı	1					
2.Liderlik	,616**	1				
3.Durum izlemi	,605**	,763**	1			
4.İletişim	,480**	,604**	,597**	1		
5.Teknostres	-,106	-,158*	-,142*	,015	1	
6.Öz Yeterlilik	,394**	,303**	,304**	,225**	-,194**	1
Ortalama	4,10	4,23	4,10	4,14	2,91	3,73
S.H.	0,53	0,54	0,46	0,48	0,60	0,54
AVE	0,47	0,62	0,47	0,41	0,55	0,48
CR	0,78	0,89	0,84	0,78	0,94	0,90

Not: * $p<0,05$; ** $p<0,01$; S.H.: Standart Hata; AVE (Average Variance Extracted): Çıkarılan Ortalama Varyans; CR (Composite Reliability) Birleşik Güvenirlilik.

Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen yaklaşımdan yararlanılarak ölçeklerin yakınsak geçerliliğinin kanıtlamak amacıyla hesaplanan AVE ve CR değerleri, ayrışım geçerliliğini kanıtlamak amacıyla ise hesaplanan AVE Karekök değerleri Tablo 8’ de raporlanmıştır. Tablo 8’ de görüldüğü gibi ekip çalışması tutumları ölçeğinden liderlik boyutu ve teknostres için yakınsak geçerlilik göstergesi olarak hesaplanan AVE değerleri 0,50’den, CR değerleri ise 0,70’den büyük çıkarak Hair ve arkadaşları (2010) tarafından belirlenen eşik değere uymaktadır. Ancak ekip çalışması tutumları ölçeğinden ekip yapısı, durum izlemi ve iletişim boyutları ile öz yeterlilik değişkeni için AVE değerleri (sırasıyla; 0,47; 0,47; 0,41 ve 0,48) 0,40’ın üzerinde hesaplanmıştır. AVE’nin 0,40’ın üzerinde olması literatürde kabul edilebilir bir değer olarak ifade edilmektedir (Huang vd., 2013, s. 219). CR değerlerine bakıldığında ise tüm değişkenler için önerilen 0,70 değerinden büyük olduğu görülmektedir. Ayrıca CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olması (Yaşlıoğlu, 2017, s. 82) da yakınsak geçerliliği kanıtlayan bir diğer bulgudur.

3.3.4. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırma modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin test edilmesinde çağdaş yaklaşımlardan Zhao ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen aracılık tipolojisi temel alınmıştır. Baron ve Kenny’nin (1986) önerdiği “tam aracılık”, kısmi aracılık” ve “aracılık yoktur” üçlü yaklaşımına eleştiri getirerek, yaklaşımın işlevsel ve kuramsal derinliğini artırmak için Zhao ve arkadaşları (2010) aracılık ilişkilerini beş farklı kategoride değerlendirmektedir. Bu tipolojide doğrudan (c) ve dolaylı etkilerin (axb) varlığı ve yönü dikkate alınarak; tamlayıcı aracılık (doğrudan ve dolaylı etkinin anlamlı ve aynı yönde olması), rekabetçi aracılık (doğrudan ve dolaylı etkinin anlamlı fakat zıt yönde olması), sadece dolaylı aracılık (sadece dolaylı etkinin anlamlı olması), sadece doğrudan etki (sadece doğrudan etkinin anlamlı olması), anlamsız etki (doğrudan ve dolaylı etkinin anlamlı olmaması) olmak üzere beş farklı yapı tanımlanmıştır. Bu kategorilerden tamlayıcı aracılık, Baron ve Kenny’nin kısmi aracılığına; sadece dolaylı aracılık ise tam aracılığa karşılık gelmektedir. Diğer üç kategori (rekabetçi aracılık, sadece doğrudan etki ve anlamsız etki) Baron ve Kenny’nin yaklaşımına göre aracılığın bulunmadığı durumlar olarak kabul edilmektedir. Aynı zamanda Zhao ve arkadaşları dolaylı etkinin varlığının aracılığı göstermek için yeterli olduğunu belirtmekte ve güçlü sonuçlar için Bootstrap tekniğini önermektedirler.

Araştırma hipotezleri SPSS programına eklenti olarak çalışan Hayes’in (2013) Process Macro uygulaması (Model 4) kullanılarak test edilmiştir. Analizlerde 5000 yeniden örnekleme yapılarak Bootstrap tekniğinden faydalanılmıştır. Bootstrap tekniği sonucunda elde edilen alt ve üst güven aralığı değerlerine bakılarak sıfır değerini kapsamayan sonuçlar %95 güven aralığında anlamlı kabul edilmiştir (Gürbüz, 2019). Hipotezler test edilirken bağımlı değişken ile ilişki içerisinde olacağı öngörülen (Lee ve Lim, 2023) demografik değişkenlerden yaş, cinsiyet ve çalışma süresi kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır. Ancak, anlamlı bir etkiye sahip olmayan bu değişkenler bağımsızlık derecesini maksimize edebilmek (Becker, 2005) için analizden çıkarılarak elde edilen sonuçlar raporlanmıştır.

H1a ve H2a hipotezlerinin testine ilişkin yapılan analiz sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur. Tablo 9 incelendiğinde, teknostresin ekip çalışması tutumlarından ekip yapısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı (H1a: $b=-,093$, %95CI [-.2008, .0141], $t=-1.7109$, $p>0,05$) görülmektedir. Bununla birlikte, Tablo 9’da aracılık rolünü ortaya koyan bulgulara bakıldığında teknostresin ekip yapısı üzerinde öz yeterlilik aracılığıyla anlamlı bir dolaylı etkiye (H2a: $b=-,066$, %95 BCA CI [-.1362, -.0134]) sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla öz yeterliliğin teknostres ve ekip yapısı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği (tam aracılık) ve bu ilişkinin öz yeterlilik algısında meydana gelen değişime bağlı olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle araştırmanın katılımcıları olan hemşirelerin yaşadıkları teknolojik

stres öz yeterliliklerini düşürmekte ve bu durum ekip yapısına ilişkin tutumlarını negatif yönde etkilemektedir. Bu bulgular doğrultusunda H1a hipotezi desteklenmezken H2a hipotezinin desteklendiği söylenebilmektedir.

Tablo 9. Ekip Çalışması Tutumlarından Ekip Yapısı Üzerindeki Temel Etkilere İlişkin Bulgular (N: 262)

Bağımlı Değişkenler									
	Y (Ekip Yapısı)			M (Öz Yeterlilik)			Y (Ekip Yapısı)		
Bağımsız Değişkenleri	b	S.H.	p	b	S.H.	p	b	S.H.	P
X (Teknostres)	-.093	.054	.088	-.174	.054	.001	-.026	.051	.605
M (Öz Yeterlilik)	-	-	-	-	-	-	.382	.057	.000
Sabit	4.378	.162	.000	4.247	.162	.000	2.755	.285	.000
Dolaylı Etki	R ² =.105			R ² =.037			R ² =.156		
	F(1;260)= 2,9273; p>.05			F(1;260)=10,1916; p<.001			F(2;259)= 23,9848; p<.001		
	b= -.066; S.H.: .031; %95 BCA CI [-.1362, -.0134]								

Not: S.H: Standart Hata, b: Standardize edilmemiş beta katsayıları.

H1b ve H2b hipotezlerinin testine ilişkin yapılan analiz sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur. Tablo 10 incelendiğinde, teknostresin ekip çalışması tutumlarından liderlik üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu (H1b: $b=-.141$, %95CI [-.2503,-.0333], $t=-1.5732$, $p<0.05$) görülmektedir. Bununla birlikte, Tablo 9'da aracılık rolünü ortaya koyan bulgulara bakıldığında teknostresin liderlik üzerinde öz yeterlilik aracılığıyla anlamlı bir dolaylı etkiye (H2b: $b=-.049$, %95 BCA CI [-.1147,-.0070]) sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla öz yeterliliğin teknostres ve ekip çalışması tutumlarından liderlik arasındaki ilişkiye aracılık ettiği (kısmi aracılık) ve bu ilişkinin öz yeterlilik algısında meydana gelen değişime bağlı olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle araştırmanın katılımcıları olan hemşirelerin yaşadıkları teknolojik stres öz yeterliliklerini düşürmekte ve bu durum liderliğe ilişkin tutumlarını negatif yönde etkilemektedir. Bu bulgular doğrultusunda H1b ve H2b hipotezlerinin desteklendiği söylenebilmektedir.

Tablo 10. Ekip Çalışması Tutumlarından Liderlik Üzerindeki Temel Etkilere İlişkin Bulgular (N:262)

Bağımlı Değişkenler									
	Y (Liderlik)			M (Öz Yeterlilik)			Y (Liderlik)		
Bağımsız Değişkenleri	b	S.H.	p	b	S.H.	p	b	S.H.	P
X (Teknostres)	-.141	.055	.010	-.174	.054	.001	-.092	.054	.088
M (Öz Yeterlilik)	-	-	-	-	-	-	.283	.060	.000
Sabit	4.648	.163	.000	4.247	.162	.000	3.446	.299	.000
Dolaylı Etki	R²=.024			R²=.037			R²=.101		
	F(1;260)= 6,6213; p<.05			F(1;260)= 10,1916; p<.001			F(2;259)= 14,6836; p<.001		
	b= -.049; S.H.: .028; %95 BCA CI [-.1147, -.0070]								

Not: S.H: Standart Hata, b: Standardize edilmemiş beta katsayıları, H: Standart Hata, b: Standardize edilmemiş beta katsayıları.

H1c ve H2c hipotezlerinin testine ilişkin yapılan analiz sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur. Tablo 11 incelendiğinde, teknostresin ekip çalışması tutumlarından iletişim üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı (H1c: $b=-.011$, %95CI [-.0865, .1098], $t=.2342$, $p>0.05$) görülmektedir. Bununla birlikte, Tablo 11'de aracılık rolünü ortaya koyan bulgulara bakıldığında teknostresin iletişim üzerinde öz yeterlilik aracılığıyla anlamlı bir dolaylı etkiye (H2c: $b=-.037$, %95 BCA CI [-.0842,-.0058]) sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla öz yeterliliğin teknostres ve ekip çalışması tutumlarından iletişim arasındaki ilişkiye aracılık ettiği (tam aracılık) ve bu ilişkinin öz yeterlilik algısında meydana gelen değişime bağlı olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle araştırmanın katılımcıları olan hemşirelerin yaşadıkları teknolojik stres öz yeterliliklerini düşürmekte ve bu nedenle iletişime ilişkin tutumları negatif yönde etkilenmektedir. Bu bulgular doğrultusunda H1c hipotezi desteklenmezken H2c hipotezinin desteklendiği söylenebilmektedir.

Tablo 11. Ekip Çalışması Tutumlarından İletişim Üzerindeki Temel Etkilere İlişkin Bulgular (N:262)

Bağımlı Değişkenler									
	Y (İletişim)			M (Öz Yeterlilik)			Y (İletişim)		
Bağımsız Değişkenleri	b	S.H.	p	b	S.H.	p	b	S.H.	P
X (Teknostres)	-.011	.049	.815	-.174	.054	.001	.048	.049	.326
M (Öz Yeterlilik)	-	-	-	-	-	-	.211	.055	.000
Sabit	4.112	.148	.000	4.247	.162	.000	3.213	.274	.000
Dolaylı Etki	R ² = .0002			R ² = .037			R ² = .054		
	F(1;260)= 0,0548; p>.05			F(1;260)= 10,1916; p<.001			F(2;259)= 7,4221; p<.001		
	b= -.037 ; S.H.: .020 ; %95 BCA CI [-.0842, -.0058]								

Not: S.H: Standart Hata, b: Standardize edilmemiş beta katsayıları.

H1d ve H2d hipotezlerinin testine ilişkin yapılan analiz sonuçları Tablo 12'de sunulmuştur. Tablo 12 incelendiğinde, teknostresin ekip çalışması tutumlarından durum izlemi üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu (H1d: $b=-.110$, %95CI [-.2040,-

.0161], $t=-2.3057$, $p<0.05$) görülmektedir. Bununla birlikte, Tablo 11'de aracılık rolünü ortaya koyan bulgulara bakıldığında teknostresin durum izlemi üzerinde öz yeterlilik aracılığıyla anlamlı bir dolaylı etkiye ($H2d$: $b=-.043$, %95 BCA CI $[-.1031, -.0062]$) sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla öz yeterliliğin teknostres ve ekip çalışması tutumlarından durum izlemi arasındaki ilişkiye aracılık ettiği (kısmi aracılık) ve bu ilişkinin öz yeterlilik algısında meydana gelen değişime bağlı olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle araştırmanın katılımcıları olan hemşirelerin yaşadıkları teknolojik stres öz yeterliliklerini düşürmekte ve bu nedenle durum izlemine ilişkin tutumları negatif yönde etkilenmektedir. Bu bulgular doğrultusunda $H1d$ ve $H2d$ hipotezlerinin desteklendiği söylenebilmektedir.

Tablo 12: Ekip Çalışması Tutumlarından Durum İzlemi Üzerindeki Temel Etkilere İlişkin Bulgular (N:262)

Bağımlı Değişkenler									
	Y (Durum İzlemi)			M (Öz Yeterlilik)			Y (Durum İzlemi)		
Bağımsız Değişkenleri	b	S.H.	p	b	S.H.	p	b	S.H.	P
X (Teknostres)	-.110	.047	.021	-.174	.054	.001	-.066	.046	.154
M (Öz Yeterlilik)	-	-	-	-	-	-	.248	.052	.000
Sabit	4.429	.141	.000	4.247	.162	.000	3.446	.299	.000
Dolaylı Etki	R ² =. .020			R ² =. .037			R ² =. .099		
	F(1;260)= 5,3163; p<.05			F(1;260)= 10,1916; p<.001			F(2;259)= 14,2654; p<.001		
	b= -.043 ; S.H.: .025 ; %95 BCA CI [-.1031, -.0062]								

Not: S.H: Standart Hata, b: Standardize edilmemiş beta katsayıları.

Ekip çalışması tutumları ölçeğine yapılan DFA sonucunda karşılıklı destek boyutunun tüm ifadeleri düşük faktör yükü nedeniyle analizden çıkarılmak zorunda kalmıştır. Kuramsal çerçevede yeralan bu alt boyutun faktör yüklerinin yeterli düzeye ulaşamaması nedeniyle yapısal bütünlük sağlayamadığı görülmüştür. Literatürde, yapı geçerliliği sağlanamayan boyutların, analiz kapsamından dikate alınmasının metodolojik açıdan uygun olmadığı ifade edilmektedir (DeVellis, 2017; Tabachnick ve Fidell, 2013). Ayrıca, örneklem özelliklerine bağlı olarak ölçeklerde bazı alt boyutların farklı bağlamlarda geçerliliğini kaybedebileceği belirtilmektedir (Çokluk vd., 2010). Geçerli bir faktör yapısı oluşturmayan boyuta ilişkin kurulan hipotezlerin test edilmesi anlamlı ve güvenilir sonuçlar vermeyeceği (Clark ve Watson, 1995; Kline, 2019) için ekip çalışması tutumlarından karşılıklı destek boyutuna ilişkin kurulan $H1e$ ve $H2e$ hipotezleri test edilememiştir.

Sonuç ve Öneriler

Literatürde tekno-stresin verimlilik, performans ve işe bağlılık üzerinde olumsuz etkiler yarattığı kanıtlanmıştır. Stres özellikle performans üzerinde yapıcı ve yıkıcı stres olmak üzere iki tür etki yaratmaktadır (Pehlivan, 1995, s. 70; Schermerborn vd., 1988, s. 533). Stresin performans üzerindeki etkileri bireysel ve örgütsel olmak üzere sıralanabilir (Çetiner, 1999, s.12). Bireysel ve örgütsel performansa etkileri ortaya konulan stresin bireysel etkilerinin ekip çalışması tutumları üzerinde nasıl bir etkileşimde bulunacağı ve örgüte nasıl bir yansımalarının olacağı organizasyonlar için oldukça önemli bir konudur. Buradan hareketle bu çalışmada teknostresin ekip çalışması tutumları üzerindeki etkisi ve bu etkileşimde çalışan öz yeterliliğinin rolü incelenmiştir. Bu yönleriyle bu çalışma, özellikle teknolojiyle ilişkili stres faktörlerinin çalışanlar üzerinde nasıl etkiler yarattığını analiz ederek, teknolojinin sebep olduğu stresin yönetilmesi açısından yeni bir bakış açısı sunmaya çalışmaktadır.

Bu çalışmada teknostresin ekip çalışması tutumlarından liderlik ve durum izlemi boyutlarını olumlu yönde etkilerken ekip yapısı ve iletişim boyutları üzerinde doğrudan anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde teknostres ve ekip çalışması tutumları arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak teknostresin çalışanların psikolojik, fiziksel ve davranışsal bozukluklar yaşamasına neden olduğu yapılan ampirik araştırma sonucunda tespit edilmiştir (Chiappetta, 2017). Ayrıca yapılan araştırmalar ile teknostresin iş tatminini azalttığı (Ragu-Nathan vd., 2008), örgütün üretkenliği ve verimliliği azalttığı (Tarafdar vd., 2007; Ayyagari vd., 2011) görülmüştür. Birey ve örgüt açısından birçok olumsuz tutum ve davranışın ortaya çıkmasına neden olduğu görülen teknostresin bireyin ekip çalışması tutumları üzerinde negatif etkisinin olması teorik açıdan beklenen bir sonuçtur. Bu bağlamda elde edilen sonuçlar ampirik verilerle test edilmiş ve literatürdeki bulgular desteklenerek, değişkenler arasındaki etkileşime dair kuramsal öngörülerin güçlenmesine katkıda bulunulmuştur. Pratik açıdan sağladığı katkıya baktığımızda ise araştırmanın örneklemini oluşturan hemşirelerin teknoloji kullanımdan kaynaklanan bir strese maruz kaldıkları ve bu durumun hemşirelerin ekip çalışması tutumlarından liderlik ve durum izlemi algılarını olumsuz yönde etkilediği söylenebilmektedir. Hastane yöneticilerinin ve ekip liderlerinin hemşirelerin teknostres düzeyini azaltmak için teknoloji kullanımını kolaylaştıran gerekli eğitimleri, düzenli olarak verilmesi için gerekli plan ve stratejileri tasarlamaları önerilmektedir.

Çalışmanın ortaya çıkardığı diğer önemli bulgu ise teknostresin ekip çalışması tutumlarını (ekip yapısı, liderlik, durum izlemi ve iletişim boyutları) öz yeterlilik aracılığı ile etkilediğidir. Öyle ki tekno-stresle anlamlı etkileşimi olmadığı görülen ekip yapısı ve iletişim değişkenleri ise öz yeterlilik aracılığı ile etkileşime geçmektedir. Bu bulgu, araştırmanın örneklemini oluşturan hemşirelerin maruz kaldıkları teknostresin öz yeterlilik düzeylerini azaltarak ekip yapısı, liderlik, durum izlemi ve iletişim tutumlarını negatif

yönde etkilediğini göstermiştir. İlgili literatür incelendiğinde teknostres, öz yeterlilik ve ekip çalışması tutumları arasındaki sıralı ilişkiyi doğrudan inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak yapılan bir araştırma ile teknostresin bireylerin öz yeterliliğini azalttığını ve bunun da yeniliğe karşı direnci artırdığı tespit edilmiştir (Zhang, 2023). Bu bağlamda araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile literatüre teorik olarak katkı sağlanmıştır.

Yöneticilerin teknostres, ekip çalışması ve çalışan öz yeterliliği konularında daha bilinçli ve etkili kararlar almalarını destekleyerek yönetim stratejilerini bu doğrultuda şekillendirmelerine yardımcı olacaktır. Ayrıca, yöneticilerin günlük operasyonlarda karşılaşılabilecekleri zorluklara daha bilinçli ve stratejik yaklaşımlarını sağlayacaktır. Bu yönleriyle yönetim teorisine katkı sağladığı gibi araştırmanın bulguları, organizasyonların teknoloji stresi ve ekip çalışması tutumları gibi konuları stratejik yönetim süreçlerine entegre etme yolunda yöneticilere yol gösterici, organizasyonların rekabet gücünü artırma ve sürdürülebilir bir başarı elde etme konusunda pratik katkılar sağlamaktadır. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde hemşirelerin öz yeterliliğinin ekip çalışması tutumları üzerinde belirleyici bir unsur olduğu ve hemşirelerin teknostres düzeylerinin kendilerine ve yetkinliklerine olan inançlarını yani öz yeterlilik düzeylerini azalttığı için ekip çalışması tutumlarına yönelik negatif bir değerlendirme gerçekleştirdikleri tespit edilmiştir. Hemşirelerin ekip performansının, verimliliklerinin ve ekip çalışması tutumlarının artması için teknoloji kullanımını destekleyen eğitimler, toplantılar, görüşmeler, oryantasyon programları, bilgi yönetimi faaliyetleri gerçekleştirebilirler. Böylelikle teknostrese maruz kalmayan hemşirelerin öz yeterlilik düzeylerin düşmeyeceği ve ekip çalışmasına yönelik tutumlarının da pozitif yönde gelişeceği söylenebilmektedir.

Çalışmadaki en önemli kısıt örneklem büyüklüğü ve yöntemidir. Çalışma koşulları nedeniyle zor ulaşılabilen bir araştırma evreni olan hemşirelerden kolayda örnekleme yöntemi ile veri toplanması pratik açıdan kolaylık sağlamıştır. Dolayısıyla araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin ortaya konulması mümkün hale gelmiştir. Örneklem büyüklüğünün daha geniş tutulması ile yapılan çalışmanın daha genelleştirilebilir sonuçlar sağlayacağı hususu değerlendirilmektedir. Genellenebilir sonuçlar elde edebilmek için araştırma modelinin Türkiye'deki tüm illerde görev yapan hemşireler üzerinde de test edilmesi özellikle sonuçların genellenebilmesini sağlayacak örneklem yöntemlerinin tercih edilmesi önerilmektedir. Gelecek çalışmalarda bu araştırma modelinin diğer sektörlerde de araştırılması önerilmektedir. Çünkü sektörler arasında farklı çalışma koşulları, beklentiler ve etkileşimler bulunmaktadır. Bu sayede, genel bir bakış açısı elde edilerek kapsamlı sonuçlara ulaşılabilecektir. Farklı sektörlerde özellikle teknolojinin yoğun kullanıldığı bilişim ve bankacılık sektörlerinde yapılacak araştırmalar, bu etkileşimi daha geniş bir perspektiften değerlendirme imkânı sağlayacaktır. Ayrıca teknostres ile ekip çalışması tutumları arasındaki ilişkiyi aracılık eden farklı değişkenler ve bu ilişkiyi düzenleme ihtimali olan bireysel ya da örgütsel faktörler eklenerek gelecek araştırmalar şekillendirilebilir.



This research article has been licensed with Creative Commons Attribution - Non-Commercial 4.0 International License. Bu araştırma makalesi, Creative Commons Atıf - Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

Yazar Katkıları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağladıklarını beyan etmişlerdir.

Teşekkür Beyanı

Yazar(lar), çalışma için teşekkür beyanında bulunmamışlardır.

Destek Beyanı

Yazar(lar), çalışma için herhangi bir destekleyen beyanında bulunmamışlardır.

Çıkar Çatışması

Yazar(lar), çalışma için herhangi bir çıkar çatışması beyanında bulunmamışlardır.

Etik Beyanı

Yazar(lar), çalışma için Etik Kurul Onayı alındığını beyan etmişlerdir: Bu çalışma, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi'nden alınan 29.04.2024 tarihli ve 2024/04 sayılı Etik Kurul Onayı çerçevesinde hazırlanmıştır.

Kaynakça/References

- Akkoyunlu, B., Orhan, F., ve Aysun, U. (2005). Bilgisayar Öğretmenleri İçin Bilgisayar Öğretmenliği Öz Yeterlik Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 1-8.
- Anderson, J. C., ve Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411.
- Anderson, S. L., ve Betz, N. E. (2001). Sources of Social Self-Efficacy Expectations: Their Measurement and Relation to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 98-117.
- Avcı, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgecilik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İşyeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü. *Fiscaoeconomia*, 7(3), 2411-2436.

- Ayyagari, R., Grover, V., ve Purvis, R. (2011). Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MIS Quarterly*, 35, 831-858.
- Baggerly, J., ve Osborn, D. (2006). School Counselors' Career Satisfaction and Commitment: Correlates and Predictors. *Professional School Counseling*, 9, 197-205.
- Baker D. P., Krokos, K. J., ve Amodeo, A. M., (2008). TeamSTEPPS Teamwork. Attitudes Questionnaire Manual. *Rockville, MD, Agency for Healthcare Research and Quality*; October [Included in the TeamSTEPPS Instructors Guide.]
- Bandura, A. (1977a). Self- Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84,191-215.
- Bandura, A. (1977b). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior*. New York: Academic Press (4). 71-81.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Reviews Psychology*, 52(1), 1-26.
- Bandura, A., ve Benight, C. C. (2004). Social Cognitive Theory of Posttraumatic Recovery: The Role of Perceived Self-Efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 1129-1148.
- Barlow, J., Wright, C., ve Cullen, L. (2002). A Job-Seeking Self-Efficacy Scale for People with Physical Disabilities: Preliminary Development and Psychometric Testing. *British Journal of Guidance & Counseling*. 30(1). 37- 53.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations', *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 198-210.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., ve Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the Process of Cross-Cultural Adaptation of Self-Report Measures. *Spine*, 25(24), 3186–3191.
- Becker, T. E. (2005). Potential Problems in the Statistical Control of Variables in Organizational Research: A Qualitative Analysis With Recommendations. *Organizational Research Methods*, 8(3), 274-289.
- Bion, W. R. (1961). *Experiences in Groups: And Other Papers*. NewYork: Tavistock.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Brod, C. (1984). *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*. Addison- Wesley Publishing Company, Reading.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (Multivariate Applications Series) (2nd ed.) New York: Taylor ve Francis Group.
- Cartwright, S., ve Cooper, C. (1997). *Managing Workplace Stress*. London: SAGE Publications. 1-185.
- Chen, G., Casper, W. J., ve Cortina, J. M. (2001). The Roles of Self-Efficacy and Task Complexity in the Relationships Among Cognitive Ability, Conscientiousness, and Work-Related Performance: A Meta-Analytic Examination. *Human Performance*, 14(3), 209–230. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1403_1
- Chiappetta, M. (2017). The Technostress: Definition, Symptoms and Risk Prevention. *Senses Sciences*, 4(1), 358- 361. <https://doi.org/10.14616/SANDS-2017-1-358361>.
- Christian, M., Purwanto, E., ve Wibowo, S. (2020). Technostress Creators on Teaching Performance of Private Universities in Jakarta During Covid-19 Pandemic. *Technology Reports of Kansai University*, 62(6), 2799-2809.
- Clark, L. A., ve Watson, D. (1995). Constructing Validity: Basic Issues in Objective Scale Development, *Psychological Assessment*, 7(3), 309–319.
- Çelik, A., ve Karaca, A. (2017). Hemşirelerde Ekip Çalışması ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin ve Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14 (4), 254-263.
- Çetin, D., ve Bülbül, T. (2017). Okul Yöneticilerinin Teknostres Algıları ile Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1241-1264.
- Çetiner, Ö. (1999). Deprem Sonrası Stres Yönetimi. *MESS Mercek İşveren Gazetesi* (Ekim)Alıntı
- Çiçek, B., ve Kılınc, E. (2020). Teknostresin Presenteizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Dönüşümcü Liderliğin Aracı Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 555-570. doi: 10.20409/berj.2020.267.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Demir, N. (2009). Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasında ilişki ve Güvenin İlimlaştırmacı Etkisi. *Öneri*, 8(31), 197-208.

- DeVellis, R. F. (2017). *Scale Development: Theory and Applications* (4th ed.). Sage Publications.
- Doğrular, M. M. (2019). *Tekno Stresin Verimlilik Üzerine Etkisi* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul
- Elstad, E., ve Christophersen, K. A. (2017). Perceptions of Digital Competency Among Student Teachers: Contributing to The Development of Student Teachers' Instructional Self-Efficacy in Technology-Rich Classrooms. *Educ Sci.* 7(1), 27. <https://doi:10.3390/educsci7010027>.
- Ericson, R. (1986). On Work And Alienation. *American Sociological Review*, 51, 5.
- Feng, M., ve Bourazzouq, D. (2021). Fighting Technostress: A Multiple Case Study of Three French Companies. *Hal: Open Science*, 1(1). <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal03233088>
- Feuerlicht, I. (1978). *Alienation From The Past to The Future*. Greenwood Pres Wessport Com.
- Fischer, T., Pehböck, A., ve Riedl, R. (2019). Is The Technostress Creators Inventory Still an Up-To-Date Measurement Instrument? Results of a Large-Scale Interview Study. *14th International Conference on Wirtschaftsinformatik*, 1820-1831.
- Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, FelsefeYöntem-Analiz*, 5. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C. Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7 nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction To Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*. New York: Guilford Press <https://doi.org/10.5330/prsc.9.3.547188866k76qg76>
- Huang, C. C., Wang, Y. M., Wu, T. W., ve Wang, P. A. (2013). An Empirical Analysis of The Antecedents and Performance Consequences of Using The Moodle Platform. *International Journal of Information and Education Technology*, 3(2), 217-221. <https://doi: 10.7763/IJiet.2013.V3.267>.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., ve Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Oxford: John Wiley.
- Katzenbach, J. R., ve Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating The High-Performance Organization*. Boston, Massachusetts, Harward Business Review Press.
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması* (S. Şen, Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Laspinas, M. L. (2015). Technostress: Trends and Challenges in The 21st Century Knowledge Management. *European Scientific Journal*, 11(2), 205-217.
- Lee, S. H., ve Lim, S. G. E. (2023). Enhancing Teamwork in The Hospitality Industry: The Importance of Empathy. *International Journal of Hospitality Management*, 114, 103557. <https://doi: 10.1016/j.ijhm.2023.103557>.
- Lingard, H. C., ve Rowlinson, S. (2006). Sample Size in Factor Analysis: Why Size Matters. *Retrieved in Data*, 3, 1-12.
- Mayall, H. J. (2008). Differences in Gender Based Technology Self-Efficacy Across Academic Levels. *International Journal of Instructional Media*, 35(2), 145-156.
- Mete, M. (2023). Sosyal Kimlik Teorisi ve Göçmen Kimliğinin Ötekileştirilmesi Süreci: Stereotipleştirmeye Yönelik Psikopotik Bir Analiz. *Akademik İncelemler Dergisi*, 469-488.
- Meydan, C. H., ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları* (1.Basım). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Nabavi, R. T. (2012). Bandura's Social Learning Theory & Social Cognitive Learning Theory. *Theory of Developmental Psychology*, 1(1). 1-24.
- Öğüt, A., ve Kaya, D. (2011). Sağlık Kurumlarında Ekip Çalışması. *Selçuk Üniversitesi Kadınhanı Faik İçil Meslek Yüksekokulu Sosyal ve Teknik Araştırma Dergisi*, 1, 87-95.
- Öner, U., ve Gümüş, A. E. (2000). Kurt Lewin ve Alan Kuramı Lewin'in Çocuk Psikolojisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 33(1), 9-27.
- Özbozkurt, O. B. (2019). *Teknostres ve Verimlilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Geleceğin Dünyasında Bilimsel ve Mesleki Çalışmalar, 61-73. ISBN: 978605-327-989-1.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Personel Geliştirme Merkezi, Ankara: Pegem Yayınları.
- Phillips, J. M. (2001). The Role of Decision Influence and Team Performance in Member Self-Efficacy, Withdrawal, Satisfaction eith The Leader, and Willingness to Return. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 84(1) 122–147. <https://doi.org/10.1006/obhd.2000.2922>
- Öztürk ve Baran (2025).

- Ragu-Nathan T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., ve Tu, Q. (2008). The Consequences of Technostress for end Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation. *Information Systems Research*, 417-433.
- Sağlık Bakanlığı (2023). Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2023. <https://www.saglik.gov.tr/TR-107086/saglik-istatistikleri-yilligi-2023-yayinlanmistir.html/> adresinden erişildi.
- Salonova, M., Llorens, S., ve Cifre, E. (2013). The Dark Side of Technologies: Technostress Among Users of Information and Communication Technologies. *International Journal of Psychology*, 48(3), 422-436.
- Schermerborn, J. R., Hunt, J.G., ve Osborn, R. N. (1988). *Managing Organizational Behavior*. (Third Edition), New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Schmutz, J. B. , Meier, L. L., ve Manser, T. (2019). How Effective is Teamwork Really? The Relationship Between Teamwork and Performance in Healthcare Teams: A Systematic Review and Meta-Analysis. *BMJ Open*, 1-16. doi: 10.1136/bmjopen-2018-028280.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. (6th Ed.), Newyork: Pearson.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., ve Ragu-Nathan, T. S. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S., ve Ragu-Nathan, B. S. (2011). Crossing to The Dark Side: Examining Creators, Outcomes, and Inhibitors of Technostress. *Communications of the ACM*, 54(9), 113-120.
- Tolstoy, D., Nordman, E. R., ve Vu, U. (2022). The Indirect Effect of Online Marketing Capabilities on the International Performance of E-commerce SMEs. *International Business Review*, 31(3), 101946.
- Tu, Q., Wang, K. L., ve Shu, Q. (2005). Computer-related technostress in China. *Communications of the ACM*. 48(4), 77–81.
- Tutar, H. (2007). Katı Olan Her Şey Sanallaşılıyor veya İş görenin Artan Yalnızlığı Üzerine: Kuramsal Bir Yaklaşım. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(2). ISSN: 1303-2860.
- Türen, U., Erdem, H., ve Kalkın, G. (2015). İş Yerinde Tekno-Stres Ölçeği: Havacılık ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6(1), 1-19.
- Weil, M. M., ve Rosen, L. D. (1997). *TechnoStress: Coping with Technology @work @home @play*. New York: John Wiley.
- Wolverton, C. C., Hollier B. N. G., ve Lanier P. A. (2020). The impact of computer self efficacy on student engagement and group satisfaction in online business courses. *Electron J E-Learning*, 18(2), 175–188.
- Worthington, R. L., ve Whittaker, T. A. (2006). Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806–838.
- Yardımcı, F., Başbakkal, Z., Beytut, D., Muslu G., ve Ersun A. (2012). Ekip Çalışması Tutumları Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13, 131-137.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanımı. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 75-87.
- Yeşilay A, Schwarzer, R., ve Jerusalem, M. (1996, Mayıs 10) *Genelleştirilmiş Öz-yetki Beklentisi*. İnternet adresi; <http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm> adresinden erişildi.
- Zhang, H. (2023). Technostress, Academic Self-Efficacy, and Resistance to Innovation: Buffering Roles of Knowledge Sharing Culture and Constructive Deviant Behavior. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 3867–3881.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., ve Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths About Mediation Analysis, *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206.