T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEKNOSTRESİN ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİNE ETKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hilal Can AVŞAR YILDIZ

2501181846

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Ebru DOĞAN

İSTANBUL – 2022

ÖZ

TEKNOSTRESİN ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİNE ETKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hilal Can Avşar Yıldız

Teknoloji değişimin kaynaklarından biri olarak tanımlanmaktadır. Son zamanlarda teknoloji iş hayatını daha fazla etkilemeye başlamıştır. Teknolojik değişimlere ve yeniliklere uyum sağlayamama, yeniliklerin uygulanmasındaki zorluklar ve belirsizlik ortamının olması teknostrese yol açmıştır. İyi oluş ise kişilerin hayatlarını algılayış ve değerlendirme şekli, hayatlarından duydukları memnun olma düzeyi olarak tanımlanmaktadır. İyi oluş hali birçok dış faktörden, kişilerin müdahale edemediği hızlı değişimlerden etkilenmektedir. Teknostres de iyi oluş halini etkileyen faktörlerden biridir. Kaynakların Korunması Teorisi kapsamında teknostresin çalışanların iyi oluş halini olumsuz etkileyeceği öngürülmektedir. Bu çalışmanın amacı teknostresin akademisyenlerin iyi oluş hali üzerine etkisini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini, devlet veya vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler oluşturmuştur. Araştırmanın yapılabilmesi için gerekli etik izinler alınmıştır. Araştırmanın verileri anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22.0 programında katılımcıların demografik özellikleri, güvenilirlik analizleri, tanımlayıcı istatistikler, regresyon analizi yapılarak incelenmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre teknostresin çalışan iyi oluş hali üzerinde negatif yönlü etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: öznel iyi oluş; çalışan iyi oluş; teknostres; teknolojik yükleme; teknolojik belirsizlik; teknolojik karmaşıklık

ABSTRACT

THE EFFECT OF TECHNOSTRESS ON EMPLOYEE WELL BEING: A RESEARCH ON ACADEMIC STAFF

Hilal Can Avşar Yıldız

Well-being, the way individuals percept and evaluate their lives, described as the level of being satisfied with their lives. Well-being state gets affected by the outside factors, rapid changes individuals cannot control. As for technology, described as one of the sources of many changes. Recently technology has started take more space than it used to. Specifically in the workplaces these technological changes, inability to orientating innovations, inability to adapt, the environment of complexities and uncertainties in the installation of innovations caused negative results like technostress. Within Conservation of Resources (COR) Theory, it is foreseen that technostress will affect the well-being state of academics negatively. This research was conducted in order to determine the effect of technostress over the well-being state of academics. Sample of the research is formed by academics working in private or public universities via using snowball sampling method. Necessary ethical permissions are obtained for research to be done. The data of the research collected with survey method. The data abtained were analyzed by performing demographic characteristics, reliability analyzes, descriptive statistics, regression analysis and in the SPSS 22.0 program. Normal distribution of data is examined using Skewness and Kurtosis, in the analysis of the data percentage, median, average statistics were used. According to the results of the analysis, it has been identified that technostress has a negative effect on employee well-being.

Keywords: subjective well-being; employee well-being; technostress; technological installation; technological uncertainty; technological complexity

ÖNSÖZ

Bu çalışmada, akademisyenlerin çalışma ortamlarında verimli ve mutlu olmalarını etkileyen iyi oluş hali ve teknostres kavramlarından söz edilmektedir. Tez danışmanım, saygıdeğer hocam Doç. Dr. Ebru Doğan'a süreç boyunca, sabır ve anlayış ile yanımda olarak destek olduğu ve güvendiği için çok teşekkür ediyorum. Tez sürecinin her aşamasında yanımda olan ablam ve hocam Dr. Öğr. Üyesi Fatma Avşar'a ve kardeşim Fehime Feyza Avşar'a desteklerini hiç esirgemedikleri, bilgi birikimlerini benimle paylaştıkları ve beni cesaretlendirdikleri için ayrıca çok teşekkür ediyorum. Zorlu geçen bu çalışma döneminde beni destekleyen, bana güvenen, her durumda yanımda olan öncelikle canım evladım Eflatun Mete, değerli eşim Yunus Emre Yıldız ve canım ailem Gülümser Avşar, Metin Avşar ve Emine Yıldız'a teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Hilal Can AVŞAR YILDIZ

İÇİNDEKİLER

ÖZ……ii
ABSTRACT……..……..iii
ÖNSÖZ……..…iv
TABLOLAR LİSTESİ……..……....viii
ŞEKİLLER LİSTESİ……..……ix
GİRİŞ ……..1

BİRİNCİ BÖLÜM
TEKNOSTRES

1.1. TEKNOSTRES:TANIMI VE KAPSAMI……..……..4
1.2. TEKNOSTRESİN BOYUTLARI……..……..9
1.2.1. TEKNOLOJİK YÜKLEME……10
1.2.2. TEKNOLOJİK BELİRSİZLİK……..……12
1.2.3. TEKNOLOJİK GÜVENSİZLİK……..……..13
1.2.4. TEKNOLOJİK İSTİLA……..……13
1.2.5. TEKNOLOJİK KARMAŞIKLIK……14
1.3. TEKNOSTRES TEORİLERİ……15
1.3.1. İŞLEMSEL TEORİ……..……16
1.3.2. KİŞİ- ÇEVRE UYUM TEORİSİ……..……..17
1.3.3. KAYNAKLARIN KORUNMASI TEORİSİ (COR)……..18
1.4. TEKNOSTRESEYOL AÇAN FAKTÖRLER……..19
1.5. TEKNOSTRESİN SONUÇLARI……..22
1.6. TEKNOSTRES İLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ……..…25
1.7. TEKNOSTRES İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR……..27

İKİNCİ BÖLÜM
ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ

2.1.ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ: TANIMI VE KAPSAMI……..32
2.2. ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİNİN BOYUTLARI……...36
2.2.1. ÖZNEL İYİ OLUŞ.....……36

2.2.2. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ.....38
2.3. ÖZNEL İYİ OLUŞUN BOYUTLARI……..……..39
2.3.1. POZİTİF DUYGULANIM……...40
2.3.2. NEGATİF DUYGULANIM……..…41
2.3.3. YAŞAM DOYUMU……..…42
2.4. ÖZNEL İYİ OLUŞ KURAMLARI……43
2.4.1.AŞAĞIDAN YUKARI / YUKARIDAN AŞAĞI KURAMI.....43
2.4.2. YARGI KURAMI……44
2.4.3. ÇOK YÖNLÜ UYUŞMAZLIK KURAMI……..……44
2.4.4. MUTLULUĞU ANLAMLANDIRMA YAKLAŞIMI……..45
2.4.5. UYUM KURAMI……46
2.5. ÖZNEL İYİ OLUŞ İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR……..…..47
2.6. TEKNOSTRES İLE ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİ İLİŞKİSİ……50

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TEKNOSTRESİN ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER……...…52
3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ ……53
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI……53
3.4. VARSAYIMLAR VE SINIRLILIKLAR……..54
3.5. VERİLERİN ANALİZİ……54
3.6. ARAŞTIRMANIN ETİK SÜRECİ……55
3.7. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME……..……55
3.7.1. ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ……55
3.7.2. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ……..……..56
3.7.3. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER SONUÇLARI...……..57
3.7.4. NORMAL DAĞILIM ANALİZİ……...59
3.7.5. FAKTÖR ANALİZİ……....60
3.7.6. KORELASYON ANALİZİ……..…64
3.7.7. REGRESYON ANALİZİ……...67
3.7.8. ARAŞTIRMA SONUÇLARI……..69

SONUÇ ……..……..…..71
KAYNAKÇA……..….74
EKLER…….. 99

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1: Demografik Özellikler……....55

Tablo 3.2: Ölçeklerin Güvenirlikleri……..…….....57

Tablo 3.3: Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları -Çalışan İyi oluş ……..….57

Tablo 3.4: Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları – Teknostres……....58

Tablo 3.5: Çarpıklık ve Basıklık değerleri……...…….59

Tablo 3.6: Teknostres ölçeğine İlişkin Faktör Analizi**….**……..……61

Tablo 3.7: Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi …..……..63

Tablo 3.8: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları……..……..…66

Tablo 3.9: Teknostresin Çalışan İyi Oluş Hali Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi ……..…….....…..67

Tablo 3.10: Teknotres Boyutlarının Çalışan İyi Oluş Hali Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi……..….68

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: İşlemsel Stres Modeli……..16

Şekil 1.2: Kişi-Teknoloji Uyumsuzluğu Modeli……18

Şekil 3.1: Araştırma Modeli……52

GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler günümüzde örgütlerde birçok değişikliği de beraberinde getirmiştir. Teknolojik gelişmeler sonucunda örgüt yapıları değişmekte, hatta yeniden şekil almaktadır. Teknolojinin kelime anlamı; yapmak, beceri kazanmaktır. Buna ek olarak insanların üretim sürecinde kullandıkları araçlar, yöntemler ve sistemler olarak da ifade edilebilir. Yani insanların ve örgütlerin ihtiyaçlarını karşılamak için bilginin kullanılmasıdır (Özmen ve Günay, 2019:1508). Teknolojik gelişmeler örgütlerde çalışanların yeteneklerini geliştirmek ve verimlilik düzeyini artırmakla birlikte ortaya çıkan problemlerin çözümünü de kolaylaştırmıştır (Yıldırım, 2021:8). Fakat bu durum beraberinde yoğun teknolojiye maruz kalmayı da beraberinde getirmekte ve ortaya çıkan teknolojik baskı sonucu bir stres oluşturmaktadır. Ortaya çıkan bu stres 'teknostres' kavramı olarak nitelendirilmiş ve ele alınmıştır. Değişime adapte olmak konusunda teknolojiyle doğrudan ilişkili olan teknostres kavramı literatürde çokça yer almaktadır (Ayyagari, 2012:18).

İşlerin daha verimli ve hızlı yapılmasına katkı sağlamasına rağmen çoğu çalışan teknolojik yeniliklere uyum sağlayamama, yeniliklerin uygulanmasındaki zorluklar, hızlı değişime adapte olamama ve oluşan belirsizlik ortamı gibi ortaya çıkan olumsuz sonuçlar, 'teknostres' yaşanmasına neden olmuştur (Akgün, 2019:43). Teknolojik gelişmeler gün geçtikçe daha önemli ve her alanda olmakta hatta iş tanımını, işlerin yapılış şeklini ve yöneticilerin çalışanlardan beklentilerini de değiştirmektedir. Gelişmiş teknoloji ortamında organizasyonlar örgüt yapısını değişen ve gelişen şartlara adapte olacak şekilde düzenlemeli, teknolojiye uygun cihazlarla ve sistemlerle bu sürece dahil olmalıdır. Çalışanların da en az örgütler kadar teknolojik değişim ve gelişimlere ayak uydurarak bu değişimleri benimsemeleri önem arz etmektedir. Yaşanan bu hızlı ve sürekli değişim çalışanlarda yetersizlik, karmaşa, belirsizlik, bilgi eksikliği, bilginin aşırı yüklenmesi gibi sebeplerle kaygı, endişe, baskı ve stres yaratabilir (Altıntaş, 2020:1).

Çalışmada akademisyenlerin teknolojiye çokça maruz kalması sonucunda, teknostres yaşayıp yaşamadıkları ve bu durumun çalışan iyi oluş haline etkisi araştırılmıştır. Son zamanlarda online ders verilmesi, yeni uzaktan öğrenme sistemlerinin oluşturulması ve geliştirilmesi, teknolojik cihazların kullanım sıklığının artması, bilgi teknolojisinin sürekli ve hızlı değişimi akademisyenler üzerinde büyük bir baskı yaratmıştır (Yıldırım, 2021:9). Teknolojinin akademisyenler üzerinde ortaya çıkardığı stresin ölçülmesi; kaliteli ve verimli bir eğitim için öğretim elemanlarında bilgi

ve iletişim teknolojilerinin ne ölçüde kabul gördüğü ve teknostres algısının belirlenmesi önemli bir ihtiyaç olmuştur. Öğretim üyelerinin teknolojik adaptasyonu ve teknolojiye bakış açılarının ortaya konulması öğrencilerin başarısı için oldukça önemlidir (Özbozkurt, 2019:61). Teknostresin teknolojik iş yükü, teknolojik belirsizlik, teknolojik güvensizlik, teknolojik istila ve teknolojik karmaşıklık olmak üzere beş boyutu vardır. Çalışmada teknolojik yüklenme, teknolojik karmaşıklık ve teknolojik belirsizlik boyutları ele alınmıştır.

'Çalışan iyi oluş hali' kavramı kişilerin çevresi ile pozitif ilişki kurması, hayatının bir amacının olması, olduğu gibi kendini kabul etmesi gibi durumlarla ifade edilir. Kişilerin yaşadıkları olumlu ve pozitif durumlar, olumsuz ve negatif durumlardan fazla ise iyi oluş halinin daha yüksek olduğu savunulmuştur İki boyutta incelenmektedir; öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş (Tunç, 2019:4).

Öznel iyi oluş hali kavramı kişilerin hayatlarını algılayış şekli ve değerlendirme şekli, hayatlarından duydukları memnun olma düzeyi olarak ele alınabilir. Bu kavram tatmin olma duygusu, mutlu hissetme, hayattan haz alma, memnuniyet gibi ifadelerle ilişkilendirilir. Hayatı sorgulamak, değerlendirmek sonucunda ortaya çıkan mutluluk, iyilik yaşam doyumu olarak da değerlendirilebilir. Öznel iyi oluş üç boyuttan oluşmaktadır. Pozitif duygulanım, negatif duygulanım ve yaşam doyumu.(Kangal, 2013:217). Kaynakların korunması teorisine göre çalışanların performansını etkileyen kaynaklar (maddi kaynaklar, kıdem gibi örneklendirilebilecek iş koşulları, strese karşı dayanıklılık özelliği, zaman, bilgi, para) mevcuttur (Yürür, 2011:110). Kişiler, performanslarını etkileyen bu kaynakların durumunu korumak eğilimi göstermekte ve artırmak için çalışmaktadır. Kaynakların sağladığı koşullar iylleştikçe çalışan kendini daha başarılı ve amacına ulaşmış hissetmektedir (Yürür, 2011:109). Kaynakların tükenmesi tehdidi ile karşılaşılması halinde ise kişiler savunmaya geçerek strese gitmektedir (Hobfoll, 1989:513). Bu durumun ortaya çıkardığı sonuçlardan biri de teknostres olarak ortaya çıkmakta dolayısıla öznel iyi oluş halini olumsuz etkileyeceği öngürülmektedir (Yener, 2018:94).

Tezin birinci bölümünde teknostres kavramının tanımı ve kapsamına yer verilerek teknostresin boyutları detaylı olarak ele alınarak teknostres teorileri incelenmiş; teknostrese yol açan faktörler, teknostresin sonuçları ve başa çıkma yöntemleri ele alınmıştır. Birinci bölümün son kısmında ise teknostres ile ilgili yapılmış olan çalışmalara yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde çalışan iyi oluş halinin tanımı ve kapsamı ile birlikte boyutlarına yer verilmiştir. Çalışan iyi oluş halinin boyutları, çalışan iyi oluş haline ilişkin teoriler ele alınarak, yapılmış çalışmalar incelenmiştir. İkinci bölümün son kısmında ise teknostres ile çalışan iyi oluş hali arasındaki ilişki irdelenmiştir.

Üçüncü bölümde teknostresin çalışan iyi oluş hali üzerindeki etkisini ölçmek için yapılan araştırmanın yöntemi, hipotezler ve yapılan analizler ele alınmıştır. Bu araştırmanın örneklemini devlet ve vakıf üniversitelerinde görev alan akademisyenler oluşturmuştur. Elde edilen veriler analiz edilerek bulgular değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEKNOSTRES

Bu bölümde 'teknostres' kavramının tanımı ve kapsamı, boyutları ve ilgili teoriler ele alınmıştır. Teknostresin nedenleri, belirtileri, sonuçları ve teknostresi önlemek için alınacak önlemlere yer verilmiştir.

1.1. TEKNOSTRES: TANIMI VE KAPSAMI

Stres kavramının ilk tanımı 1926'da Selye'nin çalışmasında yer almıştır. Bu tanıma göre stres; yaşanan bir baskı neticesinde insan vücudunun verdiği tepkidir (Selye, 1976:53). Stres dinamik bir haldir ve kişinin karşılaştığı bir fırsat veya tehdite karşı isteğinin ne olduğuna dair belirsizlik yaşaması durumudur (Dar vd., 2011:1).

Stres, iş ortamından veya kişinin çevresinden kaynaklı olarak yaşanan olay yada durumun tehlike olarak algılandığında ortaya çıkan fiziksel ve psikolojik gerilim olarak ifade edilir (Şimşek vd., 2014:265). Stres kavramı birçok disiplin tarafından ele alınmıştır. Örgütsel anlamda stres kavramı ele alındığında ise, iş stresi kavramı öne çıkmaktadır. İş stresi, iş verenlerin talepleri ve beklentileri ile çalışanların becerileri ve kapasiteleri arasındaki uyumsuzluk, çalışma ortamının belirsizliği, çatışmaların yaşanması, çalışanlara aşırı iş yükü verilmesi durumunda ortaya çıkan bir durumdur ve fiziksel ve ruhsal belirtiler gösterir (Gharib vd., 2016: 23). Bir diğer ifade ile iş stresi, çalışanlara yüklenen aşırı iş, iş veren ve yöneticilerin olumsuz tutum sergilemeleri, iş arkadaşları ortamında yaşanan olumsuzluklar, iş çevreleri ile yaşanabilen baskı sonucunda ortaya çıkan bir durumdur (Merdan, 2021:6).

Bilgisayar ve iletişim teknolojisinin oldukça hızlı gelişim göstermesi, taleplere hızla cevap verebilme ihtiyacının ortaya çıkması ve son yıllarda yaşanan küresel Covid-19 salgını, hem bireyleri hem de organizasyonları teknolojiye daha fazla maruz bırakmış, işlerin yapılış yöntemleri kısa zamanda değişmiş ve teknolojinin yoğun kullanımını gerektirmiştir (Türen vd., 2015: 2). Yoğun teknoloji kullanma zorunluluğu sonucunda kendini gösteren stres, çalışanların vereceği hizmet ve ortaya koyacakları performansı etkiler ve yavaşlamalara, aksamalara sebep olacaktır (Merdan, 2021:11). Teknolojinin sürekli gelişimi ve değişimi hem bireyler için hem de örgütler için her geçen gün daha önemli olmakta ve hayati önem kazanmakta, işleri ve yaşantıyı kolaylaştırmakla birlikte bazı problemleri de beraberinde getirmektedir. Teknolojik

gelişmelerin hızı karşısında uyum sağlayabilmek zorunda kalan çalışanlar, maruz kaldıkları yoğunluk sebebiyle aşırı stres yaşamaktadır. Bu durum literatürde 'teknostres' olarak ele alınmaktadır. Günlük yaşam ve iş hayatı gibi her alandan yer alan teknolojik sistem ve cihazlar ile daha fazla iş yapma zorunluluğu sonucunda yaşanan teknostresin, temel olarak teknolojiye alışık olmamak, kullanımında çıkan sorunlar, belirsizlikler ve tam anlamıyla sisteme güvenilememesinden kaynaklandığı düşünülmektedir (Tarafdar vd., 2007:304). Teknolojik değişimlere adapte olamamak, ortaya çıkan karmaşık durumla başedememek, aşırı bilgi/yetki/ sorumluluk altında kalarak sınırı belirleyememek, işlerin özel hayatın içinde dahi devam edebiliyor olması gibi durumlarda teknostres ortaya çıkmaktadır (Ranjna, 2015: 533).

Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin gelişimi ve yapıca karmaşık olmasından kaynaklı olarak iş dünyasında, iş yapılış şekilleri ve yöntemleri kalıcı olarak değişmekte ve hızla yeniden şekillenmektedir (Yıldırım, 2021:8). Bu durum organizasyonlara üretkenlik, verimlilik, mobilitenin gelişmesi gibi katkılar sunmakla birlikte çalışanların teknoloji kullanımına adapte olma bakımından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Boyer-Davis, 2018:48-49). Çalışanların teknolojiye uyum sürecinde kendinden beklenen performansı gösterememesi ve artan iş yükü sebebiyle daha fazla çalışmak durumunda kalması teknostres yaşanmasına sebep olmaktadır (Çetin ve Bülbül, 2017:1242).

Teknolojide yaşanan hızlı değişim insan yaşamında değişim ve gelişmelere sebep olmakta, hayatı ve işleri kolaylaştırmasının yanısıra teknostrese neden olmaktadır (Yu vd., 2009:418). Bilgisayar fobisi, siberfobi, teknofobi, bilgisayar kaygısı, bilgisayar isteksizliği gibi kavramlarla da ifade edilmektedir (Wang vd. 2005: 754). Teknostres kavramı ilk kez 1984 yılında psikolog Dr. Craig Brod tarafından 'çağımızın modern bir hastalığı olarak yeni bilgisayar teknolojileri ile başa çıkmada yetersizlik ve yeni teknolojilere adaptasyonda başarısızlık' olarak ortaya koyulmuştur (Brod, 1984:16).

Weil ve Rosen teknostresin teknolojinin bir sonucu olduğunu, kişi davranışlarını hatta psikolojisini doğrudan etkileyerek bireyleri stres altına aldığını ve sonuç olarak tedirginlik, öfke, endişe iş kaybetme korkusu, yetersizlik ve tükenmişlik gibi sonuçlara yol açtığını genel olarak yaşanan endişe hissi olabileceğini belirtmiştir (Weil ve Rosen, 1997:5). Teknostresin teknolojinin doğrudan bir sonucu olduğu bu tanımdan da anlaşılmaktadır (İlseven, 2019:27). Arnetz ve Wiholm teknostresi;

teknolojinin yapılmakta olan işi direkt etkilediği zaman bazı iş görenlerde karşılaşılan fiziksel ve zihinsel olumsuzluklar olarak tanımlamaktadır (Arnetz ve Wiholm, 1997: 35). Hudiburg ise, teknostresin yeni teknolojik sistemlerin ve ekipmanların kullanımında meydana gelen uyum sorunları ve bu sorunların neden olduğu bir modern hastalık olduğunu ifade etmiştir (Hudiburd, 1989:1390). Kişilerin içinde bulunduğu örgütlerde yaşanan değişen teknolojiye uyum sağlayamaması, bunun sonucu olarak yanlış yapmaktan endişe ederek teknolojiye önyargılı olması teknostresin ortaya çıkma süreci olduğu söylenebilir (Altıntaş, 2020:3). En yalın ifadeyle teknostres; çalışanların teknolojik sistemleri kullanmaları sonucunda yaşanan strestir (Tarafdar, 2011:3).

Hızla gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri karşısında duyulan korku ve endişe durumu teknostres kavramı ile açıklanmaktadır (Akgün, 2019:43). Chiappetta çalışmasında teknostresi bilginin çok çabuk yayıldığı çağımızda, kullanıcılara fazla bilgi yüklenmesi ile açığa çıkan stres türü olarak ele almıştır (Chiappetta, 2017:359). Teknostres, günden güne bilgi ve iletişim teknolojisine bağlılığın arttığı organizasyonlarda karşılaşılan teknolojik karmaşa ve teknolojik değişime kullanıcıların psikolojik, fiziksel ve davranışsal uyum gösterememesidir (Özbozkurt, 2019:61). Bireylerin düşünce, davranış, tutum ve ruh hallerinde meydana gelen negatif durum olan teknostres, doğrudan veya dolaylı şekilde teknolojiyi kullanmak zorunda kalmanın bir sonucudur (Çoban ve Aydoğdu, 2020:2445). Şahin ve Çoklar'ın teknostres tanım ise teknolojiye maruz kalmanın sonucunda kullanıcılarda görülen negatif etkilerin tümüdür (Şahin ve Çoklar, 2009:1438). Bilgisayar ve iletişim teknolojileri bireylerin ve kurumların işlerini kolaylaştırır ve avantajlar sunar bununla birlikte çalışanlarda baskı unsurudur ve strese neden olur. Teknostres olarak ifade edilen bu durum giderek artmakta ve bir meslek hastalığı olarak literatürde yerini almaktadır (Chiappetta, 2017:360).

Tarafdar ve arkadaşları teknostres kavramını bilgisayar ve iletişim teknolojilerini meydana getirdiği bir stres olarak tanımlarken "sosyo-teknik sistem teorisi"nden yararlanmaktadırlar. Sosyo-teknik sistem teorisine göre örgütler sosyo-teknik oluşumlardır ve iki boyuttan oluşur. İlki sosyal boyuttur; çalışanların yetenek, değer, tutum, roller ve otorite yapısıyla ilgilidir. Diğer boyut ise çalışanlar tarafından gerçekleştirilecek görevin kendisi veya ilişkili teknolojilerle ilgili teknik yönelimli boyuttur. (Tarafdar vd., 2007:308). Bu sistemler dinamiktir ve zamanla farklı

sebeplerle değişimler gösterir. Sosyal sistemler örgüt içinde ve dışında çalışanlara yönelik politikalar ve uygulamalardan yani insana dair ilişkilerden kaynaklanan değişimler gösterir. Teknik sistemler ise teknolojinin hızlı değişimi ve gelişiminden etkilenerek genelde aniden ve hızlı şekilde yeteneklere ve görevlere göre değişim gösterir. Bilişim teknolojisindeki hızlı değişimden kaynaklanan bu sistem değişiklikleri fark dildiğinde, örgüt yapıları da değişmekte beraberinde işin yapılış şeklinde ve çalışan rollerinde de değişiklikleri beraberinde getirmektedir. Teknostres tüm bunların bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Türen vd., 2015:4).

Tarafdar ve arkadaşları 2008'de yaptıkları çalışmada teknostres kavramını, gelişen bilgi ve iletişim teknojisinin kullanımında ortaya çıkan stres ve gelişmelerin sürekliliği ile baş edememe durumu olarak tanımlamış ve teknolojinin kullanıldığı çalışma ortamının üç karakteristik özelliği olduğuna değinmiştir (Tarafdar, 2008: 418). Bunların; ilki yöneticilerin bilgisayar ve iletişim teknolojilerine bağımlılığının artmasıdır, ikincisi; giderek artan karmaşıklıklar nedeniyle çalışanlar ve yöneticiler arasındaki bilgi seviyesinin farklılaşması, üçüncüsü ise gelişen teknolojinin çalışma ortamını örgütün iklim ve kültürünü değiştirmesidir. Bu ortamlar çalışanlarda teknostresin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Yıldırım, 2021:10). Yine Tarafdar ve arkadaşları teknostresi; iş yerlerinde görevleri yerine getirmek için bilgi ve iletişim teknolojisini kullanabilme çabası, sürekli olarak teknolojiye ulaşmak veya bağlanmak, sistemlerin sık olarak güncellenmesi, güncellemelerin beraberinde getirdiği belirsizlik, yeniden öğrenme sürecinin sürekli olması, bu duruma bağlı olarak iş ile ilgili güvensizlik ortamının oluşması, örgütsel ve teknik sorunlarla ilgili çalışanlarda oluşan stres olarak tanımlamışlardır (Tarafdar vd., 2011:304).

Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi toplumsal yapıyla birlikte örgüt yapılarını da etkilemiş ve teknolojiye uyum sağlama aşamalarında farkların oluşmasına sebep olmuştur (Ahmad vd., 2009:103). Örgütsel açıdan teknostres, çalışanların organizasyon görevlerinde bilgisayar ve iletişim teknolojileri sistemlerini kullanmada yaşadıkları sorunlar sonucunda açığa çıkan stres türü olarak ifade edilir (Ayyagari, 2011:832). Artık teknoloji hayatın bir parçasıdır ve gün geçtikçe yoğunlaşarak var olmaya devam etmektedir. Hatta günün her saatinde teknolojiye maruz kalınmaktadır (Özmen ve Günay, 2019:1508). Süreç teknolojik gelişimlere uyum sağlama, modern çağın gereksinimleri karşısında çalışanlardan beklenen adaptasyon şeklinde ilerlemektedir (Eren ve Çiçeklioğlu, 2020:2928).

Modern çağda kişiler ve kurumlar için teknoloji vazgeçilmez hale gelmiş ve teknolojik gelişmelerin takip edilmesi ve uygulanması rekabet gücünün sağlanabilmesi için kurumlar üzerinde baskıya sebep olmuş, teknolojinin kullanımını zorunlu kılmıştır (Çetin, 2017:26). Teknolojik gelişmelerle birlikte bireyler ihtiyaçlarını karşılamada daha kısa zamanlar harcayarak daha etkin bir üretim sistemi elde etmişlerdir (Ragu-Nathan vd., 2008:417). Bireylerin ve örgütlerin gelecek beklentilerinde teknolojik uyumun daha fazla ihtiyaç olacağı, internetin teknolojik sistem ve uygulamalarınm iş sürecine daha çok dahil olacağı iddia edilmektedir (Shu vd., 2011:923). Örgütlerin sistem ve uygulamalarında, teknolojik ihtiyaçlar arttıkça çalışanlardan etkin performans beklenmekte ve verimin mümkün olduğu kadar yüksek olması sağlanmaya çalışılmakta, teknostres ile baş edebilmek için çalışanların devamlı olarak kendilerini geliştirmeleri beklenmektedir (Srivastava vd., 2015:355). İş yapılış şekillerinin değişmesi çalışanların halihazırdaki deneyim ve bilgileri, beklenen seviyede işi yapmasını imkansız hale getirdiğinden dolayı örgütlerin bu süreci iyi yöneterek değişime adapte olmayı sağlamaları gerekir. Çalışanların iş ortamında yaşadıkları zorluklar arasında teknolojiye adapte olma, öğrenme ve uygulamaya yönelik ortaya çıkan stres önemli bir konudur ve karşımıza teknostres olarak çıkmaktadır (Eren ve Çiçeklioğlu, 2020:2928). Bilgisayar ve iletişim sistemlerini örgütler tarafından edinilmesi ve hem soyut hem de somut değişimlere adapte olmanın finansal maliyetleri olmaktadır (Türen vd., 2015:2). Teknostresin negatif etkilerini ortadan kaldırmakta etkin süreç yönetimi yapamayan örgütlerde devamsızlık yüksek düzeylerde olmakta ve yüksek personel devir hızı görülmektedir (Yıldırım, 2021:13).

Bilgisayar teknolojileri çağın bir gereği olarak birçok işlemde ve toplumsal yaşamda sıkça kullanılmaktadır. Bu durum bilgi ve iletişim teknolojilerinde ortaya çıkan yenilikleri kaçınılmaz hale getirmiştir. Gerçekleşen bu yeniliklerle birlikte teknoloji kullanıcıları bu değişime adapte olmada güçlük çekerek endişe, kaygı yaşayabilmektedir. Örgütlerin her geçen gün bilgi ve iletişim teknolojilerine daha bağımlı olması nedeniyle teknolojik karmaşa ve hızlı teknolojik değişim kullanıcılarda teknostres oluşturarak davranışsal, psikolojik ve hatta fiziksel zorlanmalara neden olmaktadır. (Özbozkurt, 2019:61).

Modern iş dünyasında teknolojik gelişmelere bağlı yeni örgütsel kavramların etkisi gittikçe artmakta ve büyük öneme sahip olmaktadır (Chen, 2015:65). Bireyler

bilgi ve iletişim sistemlerinin kullanımının sonucu olarak ortaya çıkan stresin örgütsel anlamda tanımının da yapılması gerekmektedir (Tarafdar vd., 2011:3). Teknolojik gelişmelerin iş ortamına girmesi iş kavramının tanımını, sürecini yapılış şeklini yani yapısını (sistemini) değişikliğe uğratmaktadır. Bu sürece ayak uydurmak verimi ve etkinliği sağlamasıyla birlikte iş yükünün artması, teknolojik bağımlılık, iş verenler tarafından üretkenlik beklentisi, sürekli güncellenen sistemlere uyum sağlayabilme ihtiyacı gibi nedenlerin oluşturduğu baskı strese sebep olmaktadır (Srivastava vd., 2015:356). Gelişen iletişim ve bilgisayar teknolojisinin örgütlerde yoğun kullanılmaya başlanması ile ortaya çıkan teknostresin görülen sonuçlar; çalışanlar üzerinde yaratmış olduğu stres, baskı, endişe, korku, hayal kırıklığı, memnuniyetsizlik tükenmişliktir (Odoh vd., 2013:102). Bilgisayar ve iletişim teknolojisinin kullanımının yaygınlaşması işletmeler için önemli bir rekabet gücü unsuru olmuş, her geçen gün daha önemli hale gelmekle birlikte bireylerin de bulundukları her yerde karşılaşmakta hayatın önemli bir parçası haline gelmiştir (Erdem ve Köseoğlu, 2014:52). Bu koşullar teknolojik değişimi ve işletmelerin bu sürece adapte olma sürecini hızlandırmıştır. Teknolojinin bu değişim hızına ve gelişimine örgütlerin ve çalışanların adaptasyon süreci stresli olmakta ve teknostres bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır (İlseven, 2019:32).

Davis-Milis 1998'de yapmış olduğu çalışmada teknostresin bir problem olduğu gerçeğinden yola çıkarak, fiziksel problemlerle bağdaştırmanın eksik kalacağını; sorunun temel neden veya nedenlerini irdelemek gerektiğini savunarak çalışanların yeni bir teknolojik cihaza yada sisteme adapte olmada ki uyumsuzluk problemi olarak ele almıştır (Davis- Milis, 1998:2).

1.2. TEKNOSTRESİN BOYUTLARI

Stres düzeyinin, çalışanların motivasyonunu olumsuz etkilemeyecek düzeyde olması durumunda çalışanlara katkısının olacağı fakat yüksek düzeylerde yaşandığında çalışan performansını ve verimliliğini azaltır (Eren ve Çiçeklioğlu, 2020:2930). Bu sonuca ulaşılması, teknostres kavramının daha detaylı incelenmesi gereğini ortaya çıkarmakta ve sadece teknostres düzeyinin ölçülmesi değil boyutları üzerine de çalışmalar yapılması gerekliliğini ortaya koymuştur (Ayyagari vd. 2011:8). Teknostresin nedenlerini oluşturan kaynaklar teknostresin boyutlarını oluşturur. Teknostresin boyutları ile ilgili literatürde farklı araştırmalar yer almaktadır.

Brillhart teknostresi dört boyutta ele almıştır. Bunlar; veri sisi, görev çılgınlığı, bilgisayar sorunları ve tükenmişlik sendromudur (Brillhart, 2004:305) . Veri sisi, kullanıcıların bilgi yoğunluğundan dolayı ortaya çıkan iş yükü; görev çılgınlığı, bilgisayar ve iletişim teknolojisinin birden çok görevi aynı anda yapmaya imkan sağlaması karşısında insan kapasitesinin zorlanması sonucu ortaya çıkan çatışma; bilgisayar sorunları, sistemin çökme ihtimali, virüs bulaşma durumu, performansın her zaman aynı kapasitede yüksek olamaması; tükenmişlik sendromu ise kullanıcıların bilgisayarlı ortama çok fazla maruz kalmasından ötürü yaşanan duygusal çökme, tükenme durumunu ifade etmektedir (Çoban ve Aydoğdu, 2020:2445).

Ennis tarafından ise teknostres, altı boyutta ele alınmış ve değişim hızı, teknolojik iş yükü, teknolojik bilgi eksikliği, standardizasyon eksikliği, iş yerinde mevcut roller ve teknolojik eksiklik olarak ifade edilmiştir (Ennis, 2005:10-12).

Tarafdar ve arkadaşları teknostresin beş boyutunu; teknolojik iş yükü, teknolojik istila, teknolojik belirsizlik, teknolojik karmaşıklık ve teknolojik güvensizlik olarak ortaya koymuşlardır (Tarafdar vd., 2007:310). Teknolojik istila boyutu, daha çok kişinin özel hayatı ile ilgili bir durumdur. İş ile alakalı teknoloji kullanımının kişisel hayatı istila etmesidir. Daha çok özel hayat ile ilgili olarak ele alındığından dolayı çalışma dışı bırakılmıştır. Teknolojik güvensizlik boyutu ise teknolojinin, kişinin iş arkadaşları ile olan ilişkisini nasıl etkilediği ile alakalı bir boyuttur. Kurum kültürü ile alakalı olan bu boyut da çalışma dışı bırakılmıştır. Teknostres ölçeğinin Türkçeye uyalmasına teknostresin üç boyutu dahil edilmiştir. BU boyutlar; teknolojik yükleme, teknolojik karmaşıklık ve teknolojik belirsizliktir (Türen, 2015:5). Teknostresin tanımlanıp ve bu stresin düzeyinin ölçülerek tespit edilebilme imkanının olması, bu durumun yönetilerek ideal seviyede tutulabilmesine imkan sağlayacak ve tedbirlerin alınmasını kolaylaştıracaktır (Eren ve Çiçeklioğlu, 2020:2940).

1.2.1. Teknolojik Yükleme

Teknolojik yükleme; organizasyon çalışanlarına uygulama yapılırken birden daha fazla işin, görevin ve teknik problemlerle ilgili bilginin yüklenmesidir (Tarafdar vd., 2015:109). Teknolojik iş yükü olarak de ele alınan bu boyut, çalışanların eskisinden daha fazla ve eskisinden daha hızlı çalışması olarak tanımlanmaktadır (Ioannou, 2018:19-20). Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı koşulları nedeniyle baskı hissetmesi ve olumsuzluklar yaşamasıyla iş arkadaşlarına göre daha

uzun ve hızlı çalışmak zorunda hissetmesi sonucunda ortaya teknolojik iş yükü ortaya çıkar (Odoh vd., 2013:103).

Modern iş dünyasında teknolojinin yoğun kullanılması beraberinde çalışanları daha hızlı olmaya ve birim zamanda yapılması beklenen iş miktarını artırmaktadır. Bu durumda çalışan performansı önem kazanmakta ve hata yapma oranının artmasından dolayı stres ortaya çıkmaktadır (Türen, 2015:5). İlseven çalışmasında teknoloiik iş yükünü; çalışma ortamında teknolojik cihazları kullanan çalışanların normalden daha hızlı ve daha fazla iş yaptıkları, teknolojinin aynı anda birden fazla iş yapabilme imkanının sağlamasında ötürü çalışanlardan verim beklentisinin arttığı, bunun sonucu olarak çalışanlarda bir baskı unsuru oluştuğu; çalışanların bu durumla baş edebilmek için daha çok çalışmak ve daha hızlı olmak durumunda kalması olarak tanımlar (İlseven, 2019:33). Teknolojik iş yükü hisseden çalışanlar; daha fazla işi daha hızlı şekilde yapmak zorunda kalmışlardır. Bilgi işlem için kullanılan araçların sosyal ağlarla uyumlulaştırılması çalışanlarda aynı anda birden çok işi yapmayı gerekli kılmaktadır ve bu durum bilginin aşırı olmasına sonucunda ise iş kaybetme korkusu, endişe, gergin olma, işte sürekliliği sağlayamam, motive almama gibi sorunlara neden olur (Erer, 2021:82). Çalışanların iş görme kapasitesini artırmak için gerekli olan ve örgütlerce kullanılan yeni bilgisayar ve iletişim teknolojisi fazla bilgi akışına ve aşırı bilgi yüküne sebep olur ve bu durum çalışanlarda iş yükü stresi oluşturur (Altıntaş, 2020:5). Teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı işlerde, çalışanların uzun saatler ve normalden daha hızlı çalışması gerekirken beraberinde hata yapma ihtimali de artmakta bu da çalışanlarda strese sebep olmakta ve kaygı düzeyini artırmaktadır. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen yeni gelişmiş sistemlerin koordine edilebilmesi, hızlı şekilde ve iki yönlü olarak bilgi akışının sağlanması çalışanlarda aşırı yüklemeye ve fazla bilgiye maruz kalmaya sebep olabilmektedir. Aşırı ve hızlı bilgi girdisi ile karşılaşan bireylerde dikkat dağınıklığı meydana gelmektedir (Türen vd., 2015:6).

Teknoloji bireylere ve örgütlere hem özel hayatta hem iş hayatında zaman kazandırmak, işlerini daha kısa zamanlarda yapma imkanı sunmak için tasarlanmış olsa da teknolojiyle birlikte bireyler baskı altına girmiştir, hata yapmak kaçınılmaz olmuştur (Sunstein ve Thaler, 2008:16).

1.2.2. Teknolojik Belirsizlik

Kullanılmakta olunan teknolojik sistemin sık olarak güncellenmesi sonucu ortaya çıkan belirsizlik 'teknolojik belirsizlik' olarak adlandırılmaktadır (Tarafdar vd., 2015:109). Ioannou, teknolojik belirsizliği, çalışanların iş yerinde kullanılan teknolojinin sürekli değişmesi ve bir üst seviyeye çıkartılması ile oluşan rahatsızlık hissi olarak tanımlamıştır (Ioannou, 2018:19-20). Hızlı şekilde ve sürekli olarak gelişen ve değişen teknoloji nedeniyle çalışanların içinde bulunduğu belirsizlik ortamı tedirginlik hissi oluşturarak teknolojik belirsizliğe neden olmaktadır (Park ve Cho, 2016:67). Teknolojik belirsizlik; sürekli gelişen teknolojiye çalışanların ayak uyduramaması, eğitim eksikliği ve geri kalma durumları sonucunda oluşan belirsizlik ve bunun sonucunda yaşanan tedirginlik olarak ifade edilebilir (Tarafdar vd., 2007:311).

Teknolojik gelişmelerin hızı çalışanların bir sistemi tam olarak öğrenip uzmanlaşmasına fırsat vermeyebilir. Henüz yeni gelmiş bir sistem yenisi ile değişince öğrenilmiş olunan bilgi eski kalmakta ve bu durum kullanıcılarda öğrenmeye istekli olsalar bile strese girmelerine sebep olmaktadır (İlseven, 2019:34). İş hayatında kullanılmakta olan teknolojik cihazların sürekli güncellenmesi ve sistemlerin hızla yenilenmesi karşısında iş görenler kendilerini yetersiz, tedirgin hatta rahatsız hissetmeleri sonucunda hayat kırıklığı ve endişe olarak ortaya çıkan teknolojik belirsizlik hissi ortaya çıkar (Erer, 2021:82). Günümüzde gelişmiş teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı sektör alanı oldukça genişlemiştir ve bu sektörlerde meydana gelen değişim özellikle ilk zamanlarında birçok belirsizliği de beraberinde getirmektedir. Bu belirsizlik durumu çalışanlarda yeterli olamama hissini açığa çıkarır. Hatta yeni gelişmeyi anlamak, öğrenmek ve uygulamak konusunda çaresiz hissedebilirler (Türen vd., 2015:7). Teknoloji, iş yaşamını kolaylaştırıcı olanaklar sunmasının yanı sıra beraberinde birtakım belirsizlikler ve beklenilmeyen durumları da getirir. Ortaya çıkan belirsizlik durumunu ortadan kaldırmak için çalışan bireyler teknolojik değişim ve gelişimlerin hızına adapte olabilmek için kendini geliştirmek ve eğitim almak zorundadır. Teknolojinin yoğun kullanıldığı örgüt yapılarında değişimin oluşturduğu belirsizlik, çalışanlarda kaybetmiş olma duygusu, yetersizlik hissine neden olmakla birlikte bu belirsizlik karşısında çaresizlik yaşayabilirler. İş yaşamında ve özel yaşamında belirsizlik yaşamaktan kaçınan çalışanların, hızlı ve kesintisiz değişimden kaynaklı olarak ortaya çıkan belirsizlik durumunda rahat olması beklenen bir durum

değildir. Hatta bu gibi ortamlar çalışanların stres düzeyini yükselteceği düşünülmektedir. Teknostresin çalışanları ve örgüt yapısını negatif etkilemesi gözlemlenirken bu stresin düzeyinin ölçülmesi her geçen gün daha da önem arz etmektedir (Türen vd., 2015:7).

Bireyler genel olarak riskin olduğu ve belirsizliklerin yaşandığı ortamlardan kaçma eğilimi gösterirler, sürekli değişim nedeniyle ileri seviyede yaşanan belirsizlik durumunda çalışanlardan normal ve akılcı davranması beklenemez hatta stres düzeyinin yükseleceği düşünülmektedir (Yıldırım, 2021:20).

1.2.3. Teknolojik Güvensizlik

Gelişen teknolojiye ve kullanılan cihazlarda meydana gelen güncellemelere çabuk adapte olabilen çalışanların tercih edilir olması, bu sürece uyumda zorluk yaşayanlarda tedirginliğe, iş kaybetme korkusuna sebep olabilmekte ve sonuç olarak stres yaşamaktadırlar (Odoh vd., 2013:103). Ortaya çıkan bu durum teknolojik güvensizlik olarak ifade edilmektedir (Erer, 2021:82). Teknolojik gelişmelere adapte olmak konusunda herkes aynı düzeyde zorluk yaşamamakta, bu sürece daha kolay uyum sağlayanların olması, bu konuda zorlananlarda statü veya iş kaybetme korkusuna sebep olmakta ve bu durum teknolojik güvensizlik oluşturmaktadır (İlseven, 2019:34). Çalışanların mesai arkadaşlarıyla olan ilişkileri ve yeni teknolojinin meydana getirdiği çalışma ortamı işleyişi nasıl bir etkileşim içinde ve nasıl bir davranış şekli oluşturduğunu görmek için incelenen boyuttur (Yıldırım, 2021:18). Çalışanlar iş yerinde kullanılan teknolojik sistemleri, kendilerinden daha iyi anlayan diğer çalışanlara bırakmak zorunda kaldıkları bir durumda işlerini kaybetme korkusu yaşarlar ve bu durum teknolojik güvensizlik olarak ifade edilir (Chen, 2015: 68-69). Teknolojinin gelişim sürecine ve hızına adapte olmakta güçlük çekmeyen, bu konuda eğitimli, nispeten daha genç, yetenekli ve teknolojik gelişmeleri takip eden kişilerin işverenlerce tercih edilecek olması sebebiyle halihazırda çalışmakta olan kişi yetkilerini, bilinirliğini hatta işini kaybetme korkusuna, iş ortamında güvensiz hissetmeye sebep olmaktadır (Park ve Cho, 2016: 67).

1.2.4. Teknolojik İstila

Teknolojik gerekliliklerden dolayı iş hayatının gereğinden fazla düzeyde aile hayatını etkilemesi sonucu ortaya çıkan çatışmaya teknolojik istila denir (Chen, 2015:68). İşletmelerin çalışanlarına sağladığı teknolojik olanaklar onlara her daim

ulaşılabilir olabilir olma imkanı vermiş ve bunun sonucu olarak çalışanların özel hayatını da çalışma hayatına dahil etmiştir. Hayatının her anında dahi ulaşılabilir ve iş yapabilir konumda olmak özel hayatı işgal etmiş ve stres yatarmıştır (İlseven, 2019:33). Çalışanların tatillerinde dahi ulaşılabilir olması, iş ve özel hayatın dengesinin kurulamamasına, çalışma saatlerinin kişisel hayatın içine girmesi iş zamanı ve özel yaşam zamanı dengesinin kurulamamasına sebep olmakta bu durum strese ve gerginliğe sebep olmaktadır. Yaşanan bu stres türü teknolojik istila olarak adlandırılır (Erer, 2021:82).

Teknolojik istila teknolojik gelişmelerin iş ile ilgili alana olan etkisinde daha çok çalışanların aile ve özel hayatına etki etmesinden kaynaklanmakta ve bu olumsuz etki çalışanlarda mesai kavramını yok ederek hayatını işin etkisi altına aldığını hissetmesi durumu olarak ele alınmaktadır (Yıldırım, 2021:18). İş saatleri dışında, tatilde, sosyal hayatta dahi iş ilgili bir konuda ulaşılabilir olma ve iş yapıyor olmak, çalışanlarda iş hayatı ve aile hayatı ayrımı yapmasını engellemektedir. Bu durum kişinin hem kendini hem de aile hayatını olumsuz yönde etkilerek endişe verici boyutlara taşıyabilmektedir. Kişinin sürekli erişim halinde olması, teknolojiye her daim bağlı kalmasını gerektirmekte böylece teknoloji özel hayata izinsiz ve zaman fark etmeksizin girmiş olmaktadır. Çalışanlar hayatlarının teknoloji tarafında istila edildiğini düşünmekte ve stres yaşamaktadırlar (Tarafdar vd., 2011:116). Başka bir ifadeyle gelişen teknolojik yeniliklerin çalışanların hayatına girmesi ile kişiler hem kendilerini hem de ailelerini zaman zaman ihmal etmesine sebep olmakta, ailesine ayıracağı zamandan feragat etmesine neden olmaktadır. Yaşanan teknolojik istila sonucunda aile ve iş arasında kalan çalışanlarda iş ve aile çatışması yaşanmaktadır (Wang, 2005: 755).

1.2.5. Teknolojik Karmaşıklık

Tekno karmaşıklık, hızla gelişen teknolojik uygulamaları sürekli olarak yeniden öğrenme ve uygulamanın oluşturduğu teknik sorunlardır (Tarafdar vd., 2015:109). Organizasyonlarda kullanılmakta olan teknolojik sistemin karmaşık yapısı ile çalışanların teknolojik kabiliyetlerinin yetersiz oldu kanısına varmasıdır (Ioannou, 2018:19-20). Çalışanların yeni teknolojiye, teknolojik gelişmelere adapte olabilmek için yeni gelişmeleri öğrenme, anlama adına zaman harcaması ve çaba sarf etmesi ile ortaya psikolojik bir süreç çıkar, buna teknolojik karmaşıklık denir (Park ve Cho, 2016:67). İş görenler, teknolojik gelişmelerin yeni güncellemelerini öğrenmek,

anlamak ve kullanmak için çaba sarf ederler ve çalışanların bahsedilen durumlar karşısında yaşadığı yetersizlik hissi teknolojik karmaşıklık olarak tanımlanır zorlanırlar (Tarafdar vd., 2007:311).

Teknoloji kesintisiz bir şekilde sürekli ve hızlı şekilde gelişmeye devam ederken örgütlerde birçok yeni yazılım, sistem, uygulama ve hatta donanım kullanılmaya başlanmaktadır. Çalışanların bu gelişimleri anlaması, öğrenmesi ve adapte olarak uygulayabilmesi için normalden daha fazla efor sarf etmeyi gerektirmekte bunun bir zorunluluk olduğunu hissetmektedirler. Algılama ve uygulama sürecinin uzun olması kullanıcılarda karmaşıklığa sonuç olarak de strese sebep olmaktadır (İlseven, 2019:34). İş yerlerinde kullanılan teknolojik cihazlarda hızla gelişen ve güncellenen sistemlere adapte olmakta, teknik özelliklerde ve teknolojik dilde karmaşıklıklar ortaya çıkması durumunda çalışanların kendini yetersiz hissederler. Yeni terminolojinin öğrenilmesi ve uygulanması uzun zaman alması çalışanların gözünü korkutabilir, stresli hissedebilirler, literatürde bu durum teknolojik karmaşıklık olarak yer almaktadır (Erer, 2021:82). Bilgisayar ve iletişim sistemleri ile işlerin yapılış yöntemleri, görevler, roller, sorumluluklar ve yetenekler de değişmek zorunda kalarak çalışma ortamında karmaşıklığın artmasına neden olmaktadır. Bu karmaşıklığın artması durumunda ise çalışanların ve örgütlerin çabaları gözlenmekte özellikle çok çabuk yeni teknolojinin mevcut sisteme dahil edilmesi örgütlerde çalışanlar üzerinde stres düzeyini artıracağı öngörülmektedir (Türen vd., 2015:6)

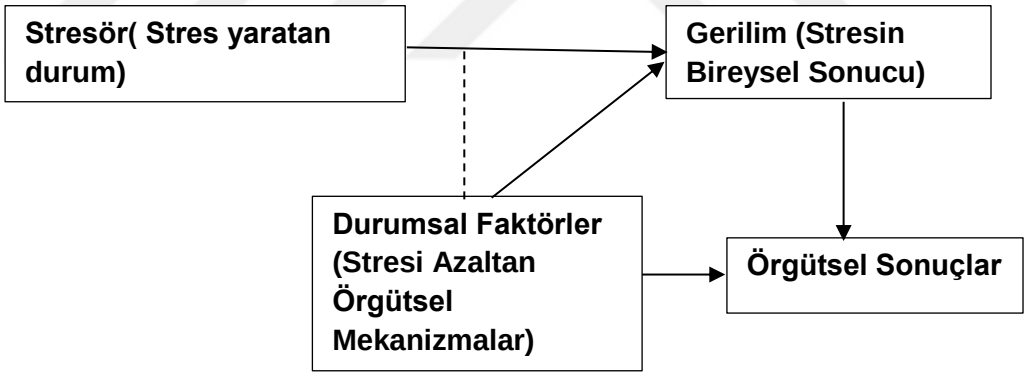
Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin hızlı gelişmesi, örgütlerde işlerin yapılış yöntemlerinde, çalışanların sorumluluklarında, yeteneklerinde, rollerinde değişiklikleri zorunlu kılmış, sonuç olarak çalışma ortamında karışıklıklar çıkmasına neden olmuştur. Ortaya çıkan bu karmaşadan kurtulmak için yeni sistemlerin öğrenilmesi çalışanların stres düzeyini artıracağı öngörülmektedir (Yıldırım, 2021:19).

1.3. TEKNOSTRES TEORİLERİ

Teknostres kavramını açıklayan teoriler bulunmaktadır (Kim ve Park, 2018:8302). Bunlar işlemsel teori ve kişi-çevre uyum teorisi (Ragu-Nathan vd., 2008:419) ve kaynakların korunması teorisidir (Purisiol, 2019:7).

1.3.1. İşlemsel Teori

Çalışanların teknostresten nasıl etkilendiğini açıklayan teoridir. Lazarus ve çalışma arkadaşı Folkman tarafından ileri sürülmüştür (Chandra, 2015:4). İşlemsel teori, teknostresi açıklarken dört temel faktörü ele almaktadır; stres oluşturucu faktörler, durumsal faktörler, gerilim ve örgütsel sonuçlar. Durumsal faktörler; stresi azaltıcı örgütsel mekanizmalar olarak açıklanabilir. Gerilim; stresin bireysel sonuçlarıdır. Örgütsel sonuç ise yaşanan bu durumun örgütsel anlamda nasıl bir şey ile sonuçlandığıdır (Hung, 2011:4). Teknolojik sebeplerden kaynaklı olarak yaşanan stres bireysel anlamda gerilime sebep olur, gerilim yaşanması ise iş verimliliğinin düşmesine, iş tatmininin azalmasına sonucunda ise devamsızlığa ve işten ayrılmalara neden olmaktadır. Durumsal faktörler stres oluşturucular ve gerilim faktörleri arasındaki ilişkiyi etkiler ve stresi azaltmaya yönelik yapılmış olan iş tasarımı, stres yönetimi eğitimi veya sosyal destek gibi mekanizmalardır (Ragu- Nathan vd., 2008:419). Şekil 1.1.'de İşlemsel Teorinin dört unsuru gösterilmektedir (Ragu-Nathan vd., 2008: 419; Hung, 2011: 4).



Şekil 1.1. İşlemsel Stres Modeli

Modelde yer alan stresörler, teknostresi ortaya çıkaran durumlar; durumsal faktörler ise stres önleyiciler olarak ele alınmakdır. Modele göre çalışanlarda yaşanan stresin sebebiyle ortaya çıkan gerilim iş stresini artırır ve sonuç olarak çalışanların verimliliği düşer (Hung, 2011: 4).

Çalışma ortamında stres oluşturan ve gerilimi artıran tüm koşullar, durumlar, olaylar, stresörleri oluşturmaktadır. Durumsal faktörler, stresörlerin etkisini azaltmak için yapılan iş tasarımları, stres yönetimi eğitimi, teknolojik cihazlara sistemlere uyum eğitimi, sosyal destek gibi örgüt tarafından organize edilen mekanizmalardır. Gerilim, çalışma ortamlarında bilgi ve iletişim teknolojisi kullanan işgörenlerde gözlenen iş

tatminsizliği, motivasyon düşüklüğü, devamsızlık yapma isteği gibi tepkisel davranışlar olarak ifade edilebilir (Ragu-Nathan vd., 2008:419). Gerilim çalışanların performansının azalmasına, etkinlik ve verimliliğinin düşmesine yol açar. Bu durumda durumsal faktörlerden olan örgütsel mekanizmaların devreye girerek stresi azaltması önemlidir (Merdan, 2021:13).

1.3.2. Kişi- Çevre Uyum Teorisi

Bu teoriye göre stresin kaynağı kişi ve çevre arasındaki uyumsuzluktur (Edwards, 1998:3). Kişi- çevre arasındaki uyumun veya uyumsuzluğun kişi tarafından nasıl algılandığı ve nasıl değerlendirildiği vurgulanır. Bu teoriye göre bireyin çevre ile uyumu veya uyumsuzluğu bireysel değerlendirilmelidir (Ayyagari vd., 2011:833). Stresin sadece çevreden veya sadece insandan değil, tam tersine kişi ve çevre arasındaki uyum probleminden dolayı ortaya çıktığı ileri sürülür (Wang ve Li, 2019:2). İşlemsel teorinin aksine kişi- çevere uyum teorisine göre teknolojinin karmaşık yapısı kullanıcılar tarafından kabul edilmektedir. Stres sadece kişinini kendisinden ya da sadece çevresel etkenlerden kaynaklanmaz, kişinin ve çevresinin etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Ortaya stres çıkıyorsa bu kişi ve çevrenin uyumsuzluğundan kaynaklanmaktadır (Wang ve Li, 2019:2).

Kişi-çevre uyum teorisi iki başlık altında incelenmektedir. İlki çevresel arzlar ve kişisel güdü/ hedef/ değerler arasındaki uyum, ikincisi ise çevresel talepler ve kişisel beceriler/yetenekler arasındaki uyumdur (Eward vd., 1990:295). Değişen ve gelişen teknolojik gelişmelerin kullanımında çalışanların becerileri ve çevresel beklentilerin uyumsuzluğunun artması teknostresi açıklamaktadır. Teknolojik ve yazılım anlamında yaşanan gelişmeler çalışanları daha fazla teknolojiye maruz bırakmakta, çalışanlarda bilgisayar hızına yetişme baskısı oluşturmakta, hatta işverenlerin talepleri çalışanların yeteneklerini aşabilmektedir. Bunun sonucu stres, gerginlik, iş kaybetme endişesi olarak ortaya çıkmaktadır (Okolo ve Kamarudin, 2018:514). Kişi- çevre uyum teorisi çoklu boyutlar halinde ele alınmaktadır. Bunlar kişi- örgüt uyumu, kişi-teknoloji uyumu, kişi-kişi uyumu şeklindedir. Kişinin çevrenin çoklu boyutlarıyla arasındaki uyumsuzluk sonucunda teknostresin çerçevesi ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede teknostres, kişi-teknoloji uyumsuzluğunun yaşanması durumunda ortaya çıkmaktadır. Teknolojik gelişmeler ve özellikler ile çalışan arasında ki uyumsuzluk teknostres faktörlerinin ortaya çıkmasına sebep olur (Yan vd., 2013:286). Kişi-çevre uyum modeli Şekil 1.2'de gösterilmektedir (Yan vd., 2013: 286).



Şekil 1.2. Kişi-Teknoloji Uyumsuzluğu Modeli

Bu modelde teknolojinin özellikleri üç gruba ayrılır; kullanılabilirlik, dinamik olma ve müdahaleciliktir. Belirtilen teknolojik özellikler kişiye uymadığında teknoloji ve kişi uyumsuzluğu ortaya çıkar. Bunun sonucunda teknostres faktörleri etkilenerek gerilim oluşur. Kısaca kişi-teknoloji modeli, teknolojinin özellikleri ve teknostres arasında meydana gelen mantıksal temeli açıklamaktadır (Yan vd. 2013:287).

1.3.3. Kaynakların Korunması Teorisi

Stresin doğasını açıklayan temel stres teorilerinden biridir (Goetz ve Boehm, 2020:11). Kaynakların Korunması Teorisini (Conservation of Resources (COR) theory) 1989 yılında Dr. Stevan Hobfoll koymuştur. İnsanlar, değerli olarak kabul ettikleri kaynakları elde etmek, artırmak ve muhafaza etmek için aktif olarak çaba sarfederler (Hobfoll ve Freedy, 1993:117). Bu kaynaklar kişilerin değer verdiği öğeler olabileceği gibi hedefe ulaşmak için yardımcı olacak nesneler, durumlar yada koşullardır. Kişisel gelişimi teşvik etmekle birlikte iş hedeflerinin gerçekleştirilmesine yardımcı olduğu gibi iş ile stres düzeyinin azalmasına da katkı sağlamaktadır. Kaynaklara sahip çalışanlar karşılaştıkları durumlar için kendini hazır hissetmektedir (Harris vd., 2015: 415)

Kaynakların elde edilmesini ve sürdürülmesini çalışma ortamındaki koşulları engelleyebilmektedir (Hobfoll ve Freedy, 1993:117). Çalışanlar kaynaklarının varlığını sürdürebilmek için kendine yatırım yapmak zorundadır. Bilgisayar ve iletişim teknolojileri iş ortamında kullanılırken sık sık kesilen internet sorunu için teknolojik cihazlara hizmetleri iyileştirmek için yatırım yapılması gerekliliği buna örnek verilebilir. Kaynakların elde edilememesi veya elde edilen kaynakların korunamaması çalışanlarda enerji, zaman ve itibar kaybı gibi sonuçları olacaktır. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerine karşı yaşananacak bu kaynak sorunu çalışanlarda teknostrese sebep olarak, performans düşüklüğü ile birlikte verimi ve etkinliği azaltacaktır (Harris vd., 2015) Ortaya çıkan teknolojik sorunlar, arıza yada bağlantı sorunu gibi problemlerin çözümünün uzun zaman alması normal iş akışını bozarak moral bozukluğu, hayal kırıklığı ve teknostrese sebep olmaktadır.

Kaynakların Korunması teorisine göre, belirtilen kaynakaların korunması ve muhafaza edilmesi genellikle zor olmaktadır. Fakat elde edilmiş olan kaynakların kaybedilmesinin etkileri yeni kaynak kazanımına kıyasla daha fazla olmaktadır. Kaynakların kaybedilmesi söz konusu olduğunda çalışanlar işlerine odaklanmak yerine kaynakları koruma çabası gösterirler ve bu durum çalışanları strese sokar. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin yoğun kullanımı ile bu tip sorunların fazla yaşandığı iş ortamlarında kaynakaların korunması teknostresin önüne geçilmesi için ve çalışan performansı için oldukça önemli bir konu olmaktadır (Hobfoll ve Freedy, 1993: 118). Kaynak bakımından donanımlı olmak çalışanların iş ile başaçıkmasını kolaylaştıracağından, stres yaşama olasılıklarını düşük olmasını sağlar (Salanova vd., 2013:425). Aynı şekilde teknolojik kaynakların yeterli olması teknostresin olumsuz etkilerini hafifletebilir.

Teknostres dört bileşen ile analiz edilir. Bunlar endişe, tükenmişlik, şüphecilik ve yetersizlik hissidir (Salanova vd., 2013:430). Bu teoriye göre teknostres çalışanların refahını ve performansını azaltır (Suharti ve Susanto, 2014:1). Kaynakların yönetimi çalışanların iş yükünü haffletmede yardımcı olacağı için teknostres düzeyinde iyileşme olacak ve çalışanların iyi oluş haline olumlu katkısı olacaktır (Daniels vd., 2013:210) . Kaynakların korunması teorisi, teknostresin çalışanları iyi oluş halini ve performansını nasıl ve neden olumsuz etkilediğine dair teorik bir açıklama sağlar (Salanova vd., 2013:426). Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin nasıl olduğunu açıklamaya yardımcı olan bu teori kaynaklarını tüketen iş taleplerine müdahaele ederek iyi oluş hali ve performans üzerinde olumsuz sonuçlarını açıklar (Løvgren, 2016:137).

1.4. TEKNOSTRESE YOL AÇAN FAKTÖRLER

Teknostresin ilk olarak tanımlayan teknostrese neden olan faktörleri dört grupta ele almıştır (Brod, 1984:16). Bunlar; yaş, teknoloji kullanılırken denetimin oluşturduğu baskı, deneyim ve örgütsel iklimdir (Çoklar ve Şahin, 2011:173). Champion ise teknostresin nedenlerini çevresel faktörler ve sosyal faktörler olmak üzere iki başlık altında ifade etmiştir (Champion, 1988:50). Çevresel faktörler; çalışma koşullarının uygun olmaması, aydınlatma sistemlerinin yetersiz olması, donanım eksikliği, güvenlik problemleri, ekipmanda yaşanan sorunlar, finansal sıkıntılar, elektrik aksaklıkları, verilerin kaybolması riski, kaydetmeme olasılıkları, bilgi eksiklikleridir. Sosyal faktörler; teknolojik adaptasyona ayak uydurabilme veya

uyduramama durumunda rol değişikliklerinin yaşanması, çatışmaların çıkması, hiyerarşide yaşanan değişiklikler, istihdam zorluğu ve iş kaybetme korkusudur (İlseven, 2019:40).

Teknostrese yol açan birçok faktör bulunmaktadır. Çalışanların örgüt içindeki kullanılmakta olunan veya değişen bilgisayar ve iletişim teknolojilerine uyum sağlayamayıp yabancı kalması, bunun sonucu olarak hata yapmaktan korkmasıyla birlikte endişe, kaygı, stres, tedirginlik gibi hislere bu teknolojik gelişmelere ön yargı oluşturması bu nedenleri oluşturmaktadır (Altıntaş, 2020:3). Teknoloji kullanıcıları ile ileri düzey teknolojik gelişmeler arasında sağlanamayan uyum nedeniyle ortaya çıkan olumsuz psikolojik, fiziksel durum olarak tanımlanan teknostresin kaynağı teknolojinin değişim hızı, iş görenlere gerekli eğitimin verilmemesi, iş yükünün artması, teknolojik gelişim ve değişimlerin standardizasyonunun tam olarak sağlanamaması, yazılıma ve donanıma olan güvensizlik gibi unsurlardır (Shahrabi vd., 2015:518). Khan 2013'de yaptığı çalışmasında teknostresin bireyler ve teknolojik gelişmeler arasında uyum sağlanamaması sonucu ortaya çıktığını belirtmiştir (Khan vd., 2013:10). Teknolojik gelişmelere ayak uydurmak organizasyonlar için büyük bir önem taşımakta ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin en iyi seviyeye çıkarılmak istenmesi bu organizasyon çalışanlarında teknostres yaratabilir (Özbozkurt, 2019:62).

Tarafdar ve arkadaşları kişilerin yer aldığı çevrede bilgi ve iletişim teknolojisine uyum ve adaptasyon sağlanamamışsa teknostresin ortaya çıkacağını belirtmiştir (Tarafdar vd., 2007:305). Tacy ise teknostresin yeni teknolojik gelişmelere yoğun şekilde maruz kalınmasından kaynaklandığını ifade etmiştir. (Tacy, 2015:7). Teknostres, eğitim sisteminde eğitimcilerin teknoloji kullanımı ve teknolojik entegrasyonunu sağlama sürecinde yaşanan karmaşıklık, teknolojik belirsizlik, yüksek beklenti, kullanışlı olmama, teknolojik yüklemenin aşırı olması gibi nedenlerden etkilenmektedir (Göksün, 2016:192).

İş hayatında yaşanan hızlı değişim ve gelişim, teknolojinin yarattığı karmaşa, teknolojik değişimlere adaptasyon süreci, eğitimin yetersiz kalması, iş yükünün çoğalması, çalışanların işteki rollerinin değişmesi, deneyim, yönetimin oluşturduğu baskı ve çevrenin örgüt yapısı teknostres düzeyini etkiler (Şahin ve Çoklar, 2009:1438). Modern iş dünyasında bilgisayar teknolojisi giderek daha yaygın olmakta ve işler online olarak yapılmaktadır. Çalışanların teknolojinin bu kadar yoğun olduğu ortamda çalışması diğer faktörlere göre daha çok strese neden olmaktadır (Çoban ve

Aydoğdu, 2020:2446). Teknolojiden kaynaklı stresin nedenlerinde; klavye kullanımından kaynaklı hataların yapılması, bilgisayar ortamında oluşturulan bir işin kaydedilmemesi, bilgisayar arızaları ve kayıpları, bilgisayar ekranında görüntülenen güncelleme uyarıları, çalışmaların birbirileri ile bağlantı kurmalarının online ortamda çok kolay ve sürekli mümkün olması, mesai sonrasına işlerin sarkması, çalışanların geleneksel olan çalışma anlayışının dışında kalması sayılabilir (Mahboob ve Khan , 2016:30). Kurumlarda teknostrese neden olan durumları Tarafdar vd. 2011'de yaptıkları çalışmada; kullanıcıların her an bağlantılı ve iletişim halinde olmaları, sık sık yaşanan güncellemeler ve bu nedenle ortaya çıkan belirsizlik hali, sürekli olarak öğrenme durumunda olmak, işe karşı ortaya çıkan güven sorunları olarak ifade etmişlerdir (Tarafdar vd., 2011:3). Teknolojinin gelişmiş imkanları iş görenlerin eş zamanlı olarak birden fazla işi aynı anda yapmalarına imkanı sunar (Tarafdar vd., 2007:309). Bu durum çalışanlarda teknolojik iş yükünü meydana getirmektedir (Çoban ve Aydoğdu, 2020:2448).

Teknolojik gelişmelerin hızı karşısında bireylerin ve ekonomilerin yeterli düzeye ulaşarak gelişmelere ayak uydurması, bilgiyi yönetebilmesi, doğru veri üretebilme beklentisi ülkeleri ve organizasyonları baskı altına sokmaktadır. Bu baskı, olumsuz duygu durumlarına ve sonuç olarak teknostrese neden olmaktadır (Çetin, 2017:2). Çoban ve Aydoğdu 2020'de yaptıkları çalışmada teknolojinin sağladığı imkanların modern hayatın her alanını etkilemesi, özel hayatı baskılaması ve kişilerin çevre ile her daim bağlantılı olmak için zorlaması teknostres algısını artırmaktadır sonucuna ulaşmışlardır (Çoban ve Aydoğdu, 2020:2445).

Çoklar ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmada teknostrese yol açan faktörleri; bireysel nedenler, teknik nedenler, eğitim odaklı nedenler, sağlık sorunlarında kaynaklanan nedenler, zaman kısıtının sebep olduğu nedenler ve teknik nedenler olarak sınıflandırmışlardır. Bireysel nedenleri; eğitim eksikliği, teknolojik cihazları ve sistemleri kullanamama, yabancı dil yetersizliği, ekonomik yetersizlik, teknolojiyi merak etmemek ve takip etmemek oluşturmaktadır. Eğitimden kaynaklanan nedenler; sürekli olarak öğretimde meydana gelen değişiklikler ve teknolojik değişim hızına cihaz ve sistem teminin yetersiz kalmasıdır. Sağlık sorunlarından kaynaklanan nedenler arasında göz, baş ve bel ağrıları, bağımlılık gibi rahatsızlıklar sıralanabilir. Zaman kaybının yaşanması da zaman kısıtının sebep olduğu nedendir. Teknik nedenler ise; ortaya çıkan bağlantı sorunları, teknolojiye

güven sorunu, sürekli yapılması gereken güncellemeler, yazılım desteğinin sağlanamaması, elektiri kullanımı, kalitesi düşük cihzların kullanımı ve bu cihazların yavaşlığı, ortaya çıkan gürültü kirliliği ve yetersiz teknik destekdir. Belirtilmekte olan bu tepkilere bireyler ve örgütler farklı tepkiler vermekte kişiden kişe, örgütten örgüte değişiklik göstermektedir (Çoklar, 2016:80-81). Kişilerin ve örgtütlerin verdikleri bu teplikerin doğal olarak birtakım sonuçları da doğmaktadır.

1.5. TEKNOSTRESİN SONUÇLARI

Teknostres yaşayanlar sürekli teknolojik sistemler ile çalışmaları nedeniyle yaşadıkları problemler karşısında diğer insanlara göre daha farklı tepkiler göstererek; hızlı, duygusal anlamda yetersiz, otomatikleşmiş tepkiler vermektedirler (Salanova vd., 2012:429). Bu kullanıcıların insanlarla olan iletişimlerinde geç cevap almaları karşısında sinirlilik, öfke, sabır gösterememe, yorgunluk gibi tepkiler verdikleri gözlenmektedir (İlseven, 2019:45-46). Yaşanan teknostres durumunda teknolojik cihazlar ve sistemler karşısında panikleme, fiziksel ve zihinsel yorgunluk, teknolojik gelişmelere direnç göstermek gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Tacy, 2015:7-8).

Yener 2018'de yaptığı çalışmada yaşanan teknostres durumunda ortaya çıkan belirtileri fiziksel belirtiler, duygusal belirtiler ve psikolojik belirtiler olmak üzere üç başlık altında ele almıştır. Fiziksel belirtiler kan basıncının artmasıyla baş ağrısı, yüksek tansiyon, boyun ve sırt ağrısı, migren, göğüs ağrısı; duygusal belirtiler bilgisayarlı ortamda fazla vakit geçirilmesinden kaynaklı olarak ortaya çıkan öfke, stres, endişe, çalışma arkadaşlarından uzaklaşma; psikolojik belirtiler ise bilgi yükünün fazla olması durumunun bağımlılık yapması, motivasyon bozukluğu, dikkat dağınıklığı, hayatı sürekli olumsuz değerlendirme, kararsızlık gibi belirtiler örnek verilmiştir (Yener, 2018:88). Erer 2021'de yaptığı çalışmanın sonucunda iş yerindeki teknolojik cihazların kullanımı kaynaklı oluşan teknostres, yaşam kalitesini ve sağlık durumunu olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Erer, 2021:87). Teknostres, deneyime açık olma, uyumlu olma, dışadönük olma ve rahat etkileşime girme gibi çalışan özelliklerini önemli düzeyde olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Srivastava vd., 2015:355). Tarafdar ve arkadaşlarının yaptığı çalışmalarda teknostresin çalışanların iş performansını olumsuz yönde etkilediği ortaya koyulmaktadır (Tarafdar vd., 2007:301; Tarafdar vd. 2011:303; Tarafdar vd.,2015:103). Buna ek olarak teknostresin çalışanların üretkenliğini de olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir. Teknostres, çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkiler ve çalışanların işe

isteyerek gelmeme, iş verimine azalmaya sebep olarak çalışma arkadaşlarından ve işinden uzaklaşmasına, tükenmişlik ve motivasyon düşüklüğü yaşanmasına sebep olur (Özbozkurt, 2019:61).

Teknostresin , bilgi ve iletişim teknolojisine karşı şüphe duygusu oluşturması teknostresin en önemli sonuçlarından biridir. Kullanıcılarının iş yaparken karşılaştıkları olumsuz durumlarda teknolojik cihazlara ve sistemlere olan güveni azalır ve şüphe duymaya başlarlar. (Salanova vd., 2012:430). Yener yaptığı çalışmada teknoloji kullanımı, teknolojik etkileşim arttığı sürece çalışanları iş yükü artacağından çalışanlarda güvensizlik ve şüphe duygusunun artacağının öngörüldüğünü belirtmiştir (Yener, 2018:89). Chiappetta da çalışmasında teknostres sonucunda kişilerde görülen belirtileri fiziksel belirtiler ve zihinsel belirtiler olmak üzere iki grupta ele almıştır. Fiziksel belirtilerde, diğer çalışmalara benzer şekilde kalp atış hızında artış yaşanması, koroner kalp hastalığı, reflü ve gastrit gibi mide rahatsızlıkları, huzursuz bacak sendromu gibi kas rahatsızlıkları, kronik yorgunluk, uykusuzluk, terleme, strese bağlı deri ve cilt hastalıkları gibi belirtiler çoğaltılabilir. İkinci grupta ele alınan zihinsel yani davranışsal ve bilişsel belirtiler ise işe karşı isteksizlik, sinirlilik, ağlamak, ilgisizlik, depresyon sayılabilir (Chiappetta, 2017:359-360). Ciddi boyutlarda yaşanan bu fiziksel ve zihinsel sorunlar kişilerin sağlık durumlarını önemli ölçüde etkilemekte hayat kalitesinin düşmesine sebep olmakta ve gün geçtikçe bu problemler artmaktadır. Kişilerin sadece iş hayatında değil günlük hayatlarında da sağlık sorunlarıyla bu denli uğraşmaları ve hastalık yaşamaları teknoloji sebebiyle olmakta ve kişiden kişiye değişiklik göstermektedir (Çoklar ve Şahin, 2011: 173).

Teknostres ile karşı karşıya kalan çalışanlarda değişime karşı direnç görülmektedir (Çetin ve Bülbül, 2017:1243). Teknostres çalışma hayatında önemli ve büyük bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknoloji sayesinde bilgi seviyesinin artmasından kaynaklı olarak çalışan mahremiyeti korunamamış, çalışma arkadaşlarının birbirleri ile olan yüz yüze iletişimi en az seviyelere gerilemiş, meydana gelen değişimlerin hızı neticesinde sürekli öğrenme davranışı içinde bulunulması, özel hayatından dahi iş için feragat etmek zorunda kalmıştır. Bu kadar efor sarf etmeye rağmen hala yeterli bilgiye sahip olamamak, terfi edememek hatta işi dahi kaybetme tehlikesi yaşanmaktadır (Ken vd., 2016: 2).

Yaşanmakta olan bu durum karşısında çalışanlarda teknolojik gelişmelerden uzaklaşarak sorumluluktan uzaklaşma ve çekingenlik görülmektedir. Öğrenmede yetersizlik yaşanması sonucunda teknostres giderek artış göstermektedir (Merdan, 2021:20). Eldeki bilginin doğru bir şekilde kullanılamaması ve etkin şekilde işleme yeteneğinin yetersiz kalması, gelen talepleri yanıtlama süresinin bilgisayara göre daha yavaş olması yetersizlik hissine sebep olmak gibi durumlar da teknostres sonucunda ortaya çıkmaktadır (Sankar ve Natale, 1990:94). Devamlı olarak bilgisayar karşısında çalışıyor olmak sonucunda olaylara karşı verilen tepkiler de değişime uğramıştır. Bilgisayar sistemi ile sürekli muhatap olan kişilerin normal hayattaki tepkileri de duygudan yoksun, hızlı, sinirli şekilde olmaktadır. Çevresinde de bilgisayardan aldığı gibi hızlı tepkiler almayı beklemektedir. Beklediği hızda tepki alamayan kişilerde kızgın ve agresif davranışlar gözlenmektedir (Kalay, 2009:95). Teknostres sonucunda bu kişilerin yaşanan aksama ve gecikmelere karşı tahammülsüz ve sabırsız olmaktadırlar (Merdan, 2021:20).

Tagurum ise teknostresin sonuçlarını; fiziksel sonuçlar, duygusal sonuçlar, davranışsal sonuçlar, psikolojik sonuçlar olarak dört gruba ayırmıştır. Fiziksel sonuçları arasında diğer çalışmalarda olduğu gibi göz, sırt, baş, omuz, bel, göğüs ağrısı, kan basıncında yükselme yer almaktadır. Duygusal sonuçlarda; sinirli olma, öfkeli olma, endişe hali, hayal kırıklığı sayılabilir. Davranışsal sonuçlarda ise, teknolojik sistemler ve cihazlar karşısında gereğinden fazla zaman harcama, ortak çalışmalarda işbirliği yapamama, teknolojik terimlerin günlük hayatta kullanılması, bağımlılık yapan maddelerin (akol, sigara gibi) kullanılmaya başlanması olarak ele alınmıştır. Psikolojik sonuçlar arasında da iş kaybetme korkusunun oluşması, kıskançlık, aşırı bilgi yükleme, motivasyon düşüklüğü ve iş hayatındaki belirsizlikler olarak ifade edilmiştir (Tagurum vd.,2017:313).

Yener'in yapmış olduğu çalışmada teknostresin çalışanların iş performansını düşürdüğü, iş tatminin azalttığı ve tükenmişlik sendromuna sebep olduğu sonucuna varılmıştır (Yener, 2018:98). Aynı zamanda teknostres çalışan verimliliğini azalttığı gibi bireysel olarak çalışanların iş yükünü de artırmıştır (Tarafdar vd., 2007:302). Ahmed ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada teknostresin örgütsel bağlılığı azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Ahmad vd., 2009:103). Teknostres çalışanlarda tükenmişlik hissine neden olurken (Srivastava vd., 2015:362) işten ayrılma niyetini de tetiklemektedir (Ragu-Nathan vd.,2008:423). Aynı zamanda teknostresin iş tatmin

düzeyini de azalttığı çalışmalara konu olmuştur (Ragu-Nathan vd., 2008:417). Teknostres ile ilgili yapılan çalışmalarda örgütsel sonuçlar bu şekilde sıralanırken, bireylerin fiziksel olarak da teknostresten etkilendiğini inceleyen çalışmalar yapılmıştır (Eren ve Çiçeklioğlu, 2020:2929). Uykusuzluk, sırt, baş ve boyun ağrısı, mide problemleri, bağırsak sorunları, sinirlilik gibi fiziksel etkilerin de görülmesinin teknostres ile bağlantılı olduğu düşünülmektedir (Chen, 2015:65).

Bilgi ve iletişim teknolojisinin kullanımının yoğunlaşması ile ortaya çıkan teknostres algısı arasındaki ilişkinin anlamlı düzeyde yüksek çıktığı çalışmalarda ortaya koyulmuştur (Salanova vd., 2012:2). Teknolojik gelişmelerin takibinde zorlanılmasında kaynaklı olarak ortaya çıkan teknostresin iş ortamını negatif yönde etkilediği, çalışanların ve örgütlerin finansal açıdan da kayıplar yaşadığı, bu sebeple yöneticilerin teknolojik değişim ve gelişim sürecini yönetmede hassas ve dikkatli olması gerektiği anlaşılmaktadır (Eren ve Çiçeklioğlu, 2020:2930). Tanımlama, neden ve sonuçları ile ilgili bilgiler bir arada değerlendirildiğinde teknoloji kaynaklı olarak yaşanan stresin iş ortamını olumsuz etkileyeceği ortaya çıkmaktadır. Harper'a göre algılanan teknostres bireylerin ve işletmelerin finansal kayıplar yaşamasına da neden olabilmektedir (Harper, 2000:18).

Teknostres organizasyon ortamını olumsuz yönde etkilemekte, iş görenlerde özgüven eksikliğine neden olurmakta, işten memnun olma durumunu olumsuz etkilemekte, fiziksel bazı hastalıklara sebebiyet vermektedir (Odoh vd., 2013:102).

1.6. TEKNOSTRES İLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ

Teknostres, kullanıcıların teknolojik gelişimlere adaptasyonunun sağlanmasıyla önlenebilir (Khan vd., 2013:10). Dünya Sağlık Örgütü teknostresin birçok iş kolunda görülebileceğini, fakat çalışanların yöneticilerden ve çalışma arkadaşlarından destek alamadıklarında daha olumsuz sonuçların ortaya çıkacağını ifade etmektedir (Yıldırım, 2021:11).

Chiappetta teknostres yaşayan bireylerin bu durumla baş edebilmek için bazı yöntemler olduğunu, teknostresi önlemek için birtakım stratejilerin uygulanması gerektiğini belirtmektedir. Bu yöntemler; sinir dili programlama veya odaklanma çalışmaları gibi zihinsel teknikler, meditasyon, yoga, akupunktur gibi bütünsel teknikler, yürüyüş gibi spor teknikleri, bitkisel ilaç, doğal beslenme gibi canlandırıcı teknikler, hobi edinmek, belirli süre internet kullanmama çalışma ortamının

düzenlenmesi, iş yükünü gerekli zaman dilimlerine ayırmak, gerekli teknolojik eğitimlerle destek sağlamak gibi yöntemler sayılabilir (Chiappetta, 2017:361). Teknostres ile baş edebilmek için teknolojiden uzaklaşmak değil, gelişim sürecini etkin yönetebilmek önemlidir (Yıldırım, 2021:9-10).

Bilgisayar ve iletişim teknolojilerini kullananların kendilerini teknolojik gelişmeler karşısında yeterli hissetmesi yaşanan stresi azaltan bir faktör olduğu bulgularda yer almaktadır (Shu vd., 2011:923). Çalışanların teknolojik sistemlere adaptasyon sağlaması yaşadıkları stres düzeyini azaltan bir etki gösterdiği anlaşılmıştır (Eren ve Çiçeklioğlu, 2020:2929). Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle ortaya çıkan yeniliklere ve değişimlere karşı organizasyonlar tedbir almış olsa dahi çalışanlar kişisel olarak bu süreçten farklı şekillerde ve düzeylerde etkilenirler, ortaya çıkan karmaşa, aşırı ve yoğun bilgi ve belirsizlik durumundan kaynaklı olarak çalışanlarda olumsuz etkilerin ortaya çıktığı bilinir (Türen vd., 2015:2). Teknostresin yoğun yaşanmaya başlandığı son yıllarda, yaşam kalitesini olumsuz etkilenmesi, sağlık problemler ortaya çıkması teknostresin önlemesi ihtiyacı bilim insanlarını bu konuda araştırma yapmaya yöneltmiştir (Tacy, 2015:7-8). Eren ve Çiçekoğlu 2020'de yaptıkları çalışmada yöneticilerin teknolojinin gelişim sürecine adapte olabilecek bir eylem planı yapmaları gerektiğini, özellikle teknolojik okur yazarlık olmak üzere çalışanlar eğitilmeli ve güçlendirilmelidir gibi öneriler sunmuşlardır (Eren ve Çiçeklioğlu, 2020:2942). Çalışanların yaşadıkları baskı karşısında ortaya çıkan stres bir tepki ve geçiş süreci olarak görülmekte ve stresle uyumu, baş edebilme stratejilerini belirler. Rodoplu 2008'de yaptığı çalışmada bu stratejik yolların; kabullenme, reddetme, direnç gösterme, uyum sağlama, destek olma şeklinde ele almıştır (Yıldırım, 2021:20-21). Teknostresin neden kaynaklandığının araştırılması, etkilerinin belirlenmesi, teknostresi önlemek veya etkilerini azaltmak için alınacak önlemlerin belirlenmesi çalışma ortamı, çalışanlar ve organizasyonlar için oldukça önemlidir (Erer, 2021:81). Teknostres, teknoloji ile doğrudan ilişkilidir ve teknolojik gelişmelerin sürekliliği ve hızı sayesinde şu an da gelecekte de örgütler ve organizasyonlar için giderek daha da önemli bir konu olacağı varsayılmaktadır. Önemi de hızı gibi giderek ve şiddetlenerek artacak olan bu kavram teknolojik gelişimlere uyum sağlanması ve ortaya çıkan stresin azaltılması için teknostres sürecinin doğru ve etkin şekilde yönetilebilmesi organizasyonlar için çok fazla öneme sahiptir (Altıntaş, 2020:23). Teknostres ile baş edebilmek için geliştirilen stratejiler; kullanımı basit ve öğrenimi kolay yazılımların seçilmesi, çalışanlar ve yeni

teknolojik uygulamanın uyumunu sağlamak için gerekli ortamın sağlanması ve bu ortamın kararlı ve güvenli olması, çalışanlara gerekli eğitimlerin zamanında verilmesi olarak sıralanabilir (Yıldırım, 2021:22-23).

Teknolojinin kullanımına yönelik sürekli eğitim almak, öğrenme hali içinde olmak ve kendini sık aralıklarla geliştirmek zorunda kalmak teknostresi yüksek düzeylerde yaşanmasına sebep olmaktadır. Örgütlerin ve yöneticilerin teknostresi en aza indirerek çalışan sağlığını ve verimliliğini korumak için gereken önlemleri ve tedbirleri almaları gerekir (Hung vd., 2015:145). Tarafdar da dahil olmak üzere birçok araştırmacı teknostres ile başaçıkma yöntemleri üç başlık altında incelemektedirler (Tarafdar vd., 2011:116). Bunlar, teknolojik okuryazarlığın öğretilmesi, teknik ve sistem ile alakalı desteğin sağlanması, çalışanların iş dahil olmasının kolaylaştırılmasıdır. Teknolojik okuryazarlığın geliştirilmesi çalışanların teknolojik cihazların ve sistemlerin kullanımını anlamasına ve öğrenmelerine olanak sağlamaktadır. Sonuç olarak bilgi paylaşımı artmakta, ekip çalışması yapabilmek kolaylaşmış ve teknolojik kılavuzların kullanabiliyor olması teknostres düzeyini düşmesine katkı sağlayan bir durumdur. Örgüt tarafından teknolojik teknik destek sağlanması, teknolojik sistemlerde yaşanan problemlerin çözümünü kolaylaştırmakta hatta teknolojik karmaşıklık ve belirsizlik gibi sorunların azaltılmaı için çalışanlara sunulan bir hizmet olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda çalışanlara sunulan bu hizmet teknostres yaşanmamasına yada daha az düzeylere getirilmesine katkı sağlamaktadır (Nathan, 2008: 427). İşe katılımın kolaylaştırılması ise teknostres ile başa çıkamın bir diğer yöntemidir. İşe katılımın kolaylaştırılması ile çalışanların yeni sistemler ve cihazlar hakkında bilgilendirilmesine, yeni unsurların kullanılmasına ve denenmesşne teşvik eder. Çalışanların yeni teknolojik sistemleri benimsemesini sağlayarak, cihazların kullanımın kolaylaştırarak teknostresin etkisinin azalmasına katkı sağlayacaktır (Atanasoff ve Venable, 2017: 328).

1.7. TEKNOSTRES İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Teknostresi konu alan yazında birçok çalışma yapılmış ve sonuçlar ortaya koyulmuştur.

Harper'in yaptığı çalışmada teknolojik gelişmelerin çalışanlarda stresi artırdığı sonucu elde edilmiştir (Harper, 2000:18).

Tarafdar ve arkadaşları teknostres ve üretkenlik arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yaptıkları çalışmada değişkenler arasında negatif yönde ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Tarafdar vd.,2007:301).

Wang ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmada örgütsel olarak farklılık arz eden sektörlerde stres düzeylerinin ölçülmesi hakkında bir çalışma yapmışlar. Sonuç olarak yenilikçi anlayışa sahip örgütlerdeki çalışanların teknostres düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir(Wang, 2008:3003).

Ragu- Nathan ve arkadaşları teknostresin iş tatmini üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Ragu-Nathan vd, 2008:417).

Tarafdar ve Ragu-Nathan teknostresin teknoloji kullanıcılarının üzerindeki etkisini incelemiş ve olumsuz etkilendiğini bulunmuşlardır (Tarafdar ve Ragu-Nathan, 2010: 303).

Ayyagari yapmış olduğu çalışmada teknostres kavramını teknolojik özellikler, aracı özellikler ve teknostresin sonuçları olarak üç grupta incelemiş, teknolojik özellikleri; kullanışlılık, karmaşıklık ve güvenilirlik olarak ele almıştır. Teknostresin sonuçlarını ise; aile içi çatışma, gizliliğin olmaması, iş yükü, rol çatışması, iş güvensizliliği, tükenmişlik ve olumsuz etkilenme olarak ele almıştır (Ayyagari, 2011:837-838).

Tarafdar ve arkadaşları teknostres konusunda yaptıkları çalışmada teknolojik deneyimin etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmaya göre tecrübesi fazla olanlar daha az teknostres yaşarken, karşılaştıkları teknostres ile baş edebilirler. İş tecrübesi daha fazla olan yaşça büyük çalışanların stresi yönetebilme ve çözme yeteneği daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Tarafdar vd., 2011:119).

Shu vd. ele aldıkları çalışmada öz yeterlilik ve teknolojik bağımlılığın teknostres üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Teknolojik öz yeterliliğe sahip olan çalışanların teknostres düzeylerinin düşük seviyede, teknolojik bağımlılığı yüksek olan çalışanlar da ise teknostres düzeyinin yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Shu vd., 2011:924).

Agbu ve arkadaşları bir uzaktan eğitim kurumunun idari personelleri ve akademik personelleri arasındaki teknostres seviyesini, cinsiyet ve yaşın teknostrese etkisini tespit etmek amacıyla çalışma yapmışlardır. Çalışmanın sonucuna göre idari

personellerin akademik personellere göre, yaşlıların gençlere göre daha yüksek seviyede teknostres yaşadıkları ortaya koyulmuştur. Cinsiyete göre ise anlamlı düzeyde bir farklılık tespit edilmemiştir (Agbu vd., 2011:1656).

Ayyagari'nin yaptığı çalışmada ise teknolojik gelişmeler sonucunda artan iş yükünün çalışanların performansını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Ayyagari, 2012:18).

Popoola ve arkadaşları iş tükenmişliği ile iş değeri, başarı motivasyonu ve teknostres arasında ilişkiyi ele almış, çalışmanın sonucunda iş değeri ve başarı motivasyonunun iş tükenmişliği ile arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu, teknostres ve iş tükenmişliğinin ise pozitif yönlü ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Popoola vd., 2013:2).

Salanova ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmada teknolojiyi yoğun olarak kullanan kişilerin algıladıkları teknostresin yüksek olduğu sonucu ulaşmışlardır (Salanova vd. 2013:422).

Raisiene ve Jonusauskas teknostresin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmada katılımcıların çoğunun teknostres yaşadıkları ve birçoğunun ise teknostres nedeniyle iş-yaşam dengesinin bozulduğu sonucuna ulaşmışlardır (Raisiene ve Jonusauskas, 2013: 108).

Suharti ve Susanto, çalışanların teknostres algıları üzerinde iş yükü ve teknolojik yeterliliğin etkisini araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda, iş yükü ve teknolojik yeterlilik boyutlarının teknostresi etkilediği sonucunu elde etmişlerdir (Suharti ve Susanto, 2014:1).

Jena, akademisyenler üzerine yaptığı çalışmasında teknostresin iş tatmini üzerinde ki etkisini incelemiş ve teknostresin iş tatminini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Jena, 2015: 118).

Hung ve arkadaşları çalışmalarında, çalışan verimliği üzerinde teknostres üzerinde proaktif kişiliğin etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Analiz sonucunda teknolojik yüklenmenin bireylerin verimliliğini artırdığı, teknolojik yüklenmenin ise verimliliği azalttığı belirlenmiştir (Hung, 2015:144).

Chapman, akıllı telefon kullanımının teknostres üzerinde etkisini incelemiş ve sonuç olarak akıllı telefon kullanımının teknolojik yükleme ve teknolojik istila boyutları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır (Chapman, 2016:1).

Çoklar ve arkadaşları teknoloji entegrasyon sürecindeki öğretmenlerin teknostres düzeylerinin tespit edilmesi için teknostres ölçeğini uygulamışlardır. Öğretmenlerin teknostres düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 2016'da öğretmenlerin teknostres yaşama nedenlerini belirlemek için bir çalışma ortaya koymuşlardır. Teknostrese neden olan faktörleri kişisel, teknik, eğitim eksikliğinden kaynaklanan problemler, sağlık problemleri ve zaman kısıtı olarak ifade etmişlerdir (Çoklar vd., 2016: 72)

Kumar ve çalışma arkadaşları bilgiasyar teknolojileri uzmanları ile yapmış olduğu çalışmada teknostresin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğuna ulaşmışlardır (Kumar vd., 2017:404).

Çetin akademisyenlerin teknostresi nasıl algıladıklarını araştırmış ve akademisyenlerin teknostres algılarının düşük olduğunu , teknolojik istila algısının yüksek olduğunu sonucunu ortaya koymuştur (Çetin, 2017:89).

Salo ve arkadaşları tarafından teknostres düzeyinin düşürülmesi için nitel bir çalışma yapılmış ve çalışmanın sonucunda teknostresi azaltmak için stresör azaltma, stresör toleransı ve gerilimden kurtulma olarak üç farklı teknostres azaltma türü belirlenmiştir (Salo vd., 2018: 2).

Özbozkurt teknostres ile çalışan verimliliği arasında ilişkiyi incelemiş ve araştırma sonucunda anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya koyulmuştur (Özbozkurt, 2019:62).

Akgün akademisyenler üzerine yapmış olduğu çalışmada akademisyenlerin teknolojik yenilikleri kabulleri ile teknostresi nasıl algıladıkları arasındaki ilişkiyi farklı değişkenler ile ele almıştır. Akademisyenlerin, teknostres algılarının ise orta düzeyde olduğu, teknoloji kabullerinin ise yüksek olduğu ortaya koyulmuştur (Akgün,2019:41).

Teknik özelliklerde yer alan güvenilirlik ve kullanışlılığın örgütsel süreçlere katkıda bulunacağı öngörülürken, karmaşıklığın çalışanlarda direnç göstermeye sebep olacağı düşünülmektedir (Eren ve Çiçeklioğlu, 2020:2931).

Teknostres ile işten ayrılma niyeti, iş performansı, verimlilik, örgütsel bağlılık gibi kavramlar ile ilişkisini inceleyen mevcut çalışmalar bulunmaktadır. Yener, teknostresin iş performansı üzerindeki etkisini ele aldığı çalışmasında ofis çalışanlarında, teknostresin tükenmişliğe sebep olarak iş performansını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Yener, 2018:99). İlseven ise beyaz yaka üzerine yapmış olduğu çalışmasında teknostresin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkisini ele almış ve teknostrsin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır (İlseven, 2019:76). Doğrular'ın teknostresin verimlilik üzerine etkisi konusunda sağlık çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışmada teknostresi olumsuz olduğu kadar olumlu etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmış, olumsuz sonuçların etkin bir yönetim azaltılabileceğini öngörmüştür (Doğrular, 2019:127).

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ

Bu bölümde 'çalışan iyi oluş hali' kavramının tanımı, kapsamı, boyutları ve ilgili teoriler ele alınmıştır. Son kısımda, iyi oluş ve teknostres arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ: TANIMI VE KAPSAMI

"Çalışan iyi oluş hali' tanımlanması zor bir kavram olmasından dolayı tek ve ortak bir tanımı yoktur. Günlük hayatta sık kullanılan "iyilik" hali insanlığın var oluşundan itibaren anlaşılmaya ve açıklanmaya çalışılmıştır. Psikoloji, felsefe ve sosyal bilimler gibi çeşitli disiplinlerce incelenmiş ve değişik bakış açılarıyla yorumlanmıştır. İyi oluş hali, yapılan araştırmalar ve çalışmalar sonucunda ikiye ayrılmıştır. "Öznel iyi oluş" ve "psikolojik iyi oluş" olarak ifade edilmiştir (Tunç, 2019:4). Türkçe literatürde iyi oluş hali olarak yer alan bu kavram İngilizce literatürde employee well-being olarak adlandırılmaktadır. World Health Organization tarafından 1996'da 'mutluluk' olarak ele alınmıştır (World Health Organization, 1996 akt. Özçelik Bozkurt,2018:5). Çalışan iyi oluş hali kavramı hem iş hayatında hem de kişisel hayatta ele alınarak inceleme konusu olmuş önemli konulardan biridir (Küçük, 2019:5). Birçok disiplin tarafından üzerine fazlaca araştırma yapılmış olan 'iyi oluş hali' kavramı insanın hayatını nasıl tanımladığı, günlük yaşamda edinilen deneyimlerle şekillenen bir durumdur (Özçelik Bozkurt, 2018:4). İyi olma hali, sosyal ve doğal çevresinde var olabilmesi için zihin olarak, fiziksel olarak ve ruhsal olarak iyi olması ve bunu sağlarken de kişinin iyi olma halini belirlemede etkin olmasıdır. Kişinin kendi ile ilgili olumlu tutum ve değerlendirmeye sahip olarak, yetenek, beceri ve potansiyelinin farkında olması olarak değerlendirmesidir (Güneş Aydemir, 2018:40).

Genel olarak iyi oluş hali, kişinin hayatında bir amacının olup olmadığı, yaşama amacı ile yaptıkları arasında tutarlı davranışlar içinde olup olmadığı ile ilgilidir (Ryff ve Keyes, 1995:720). İyi oluş hali; olumlu duyguların yaşanarak olumsuz duyguların olmadığı yaşam doyumu veya iş tatmini olarak ifade edilir ve kişinin her açıdan iyi hissetmesidir (Panaccio ve Vandenberghe, 2009:226). İyi oluş hali, hazcılık ve psikolojik işlevsellik düşüncelerine dayanmaktadır (Erkaya, 2021:49). Haz alma duygusuna göre değerlendirildiğinde olumsuz duyguların olması olarak tanımlanır ve

öznel iyi oluş hali olarak karşımıza çıkar. Psikolojik işlevsellik açısından bakıldığında ise mevcut durumu olduğu gibi kabullenip, hayattan doyum alarak yaşamak olarak değerlendirilir, bu ise psikolojik iyi oluş hali ifadesiyle yer alır (Sevimli, 2015:30)

Bentham'a göre iyi yaşamın kaynağı haz ve acı arasındaki dengededir. Hazzın var olması ve acının ortadan kalkması durumunda iyi bir yaşam mümkündür (Collard, 2006:332). İyi oluş kavramı hakkında literatürde hedonik ve eudaimonik olarak ifade edilen iki ekol yer almaktadır (Ryff, 1989:1070). Hedonik açıdan öznel iyi oluş, kişinin yaşamına dair genel olarak bir değerlendirme yapmasıdır ve mutluluk duygusu ile ifade edilmektedir. Temelinde duygular yer alır ve eudaimonik açıdan psikolojik iyi oluş olarak açıklanır (Küçük, 2019:5). Öznel iyi oluş ile doğrudan ilişkili olmakla birlikte, kişinin potansiyeli ile varoluşsal çabası ile alakalıdır. Temelinde işlevsellik yer alır (Küçük, 2019:5). İyi olma durumunun genel bir açıklaması yapılacak olursa bunu bir kişinin yaşamında ki halinin açıklaması şeklinde ele alınabilmektedir (Mc Gillivray, 2007: 3).

İyi olma hali, erdemlik olarak görülür (Diener, 1984). Bir diğer tanım kişilerin hayatlarını olumlu değerlendirmesine sebep olan şeylere daha fazla önem vererek, yaşamdan doyum sağlamasını ve yaşamı bir bütün olarak değerlendirmesini kapsar. Kişinin olumlu ve olumsuz duygulara yol açan olayları deneyimleyerek iyi olma hali sonucuna varmasıdır (Okun, 2017:35).

İyi oluş hali kültürel ve sosyo-ekonomik gibi birçok durumdan etkilenmektedir. (Güneş Aydemir, 2018:44). Kültür bireycilik ve toplulukçuluk olmak üzere iki boyutta tartışılmakta ve farklı alanlarda iyi olma halini etkilemektedir. Bireyci kültürlerde haz ve kişisel olarak elde edilmiş deneyimler ön plana alınırken, toplulukçu kültürlerde sosyal olarak verilmiş olan görevlerin yerine getirilmesi ve bu görevlere uyum sağlanması vurgulanır (Diener, 2004). Bireyci kültürde yaşayanlar, kendi arzu ve isteklerini yaşamlarında daha fazla hissedebilmekte ve iyi oluş hali daha fazla olduğu aktarılmaktadır (Sarı ve Çakır, 2016:224). İyi oluş halini etkileyen bir diğer etken olan kişilik, olayları değerlendirme ve yorumlamada ön plana çıkmaktadır. Kişiler olayları ve durumları kişilikleri doğrultusunda değerlendirip bir sonuca ulaşırlar (Ağdemir, 2016:36). Diener'ın yaptığı çalışmada sosyo-ekonomik düzeyin iyi olma halini pozitif yönlü olarak etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Timur, 2008:55). Kişilerin yaşamı boyunca sosyo-ekonomik olarak iyileşme göstermesi, iyi oluş halini olumlu yönde artış göstererek etkilemektedir (Ağdemir, 2008:33).

Örgütler tarafından değeri anlaşılmaya başlanan bu konu, çalışan memnuniyeti ve iş verimliliği için üzerinde durulması gereken bir kavramdır (Dursun ve İştar, 2014:129).

Çalışan iyi oluş hali, çalışanların sağlık durumunu ve iş ortamında yaşadığı tatmin duygusunu içermektedir. İş ortamı bireylerin iyi oluş haline etki eden önemli bir yaşam alanıdır. (Schulte ve Vainio, 2010:422). Literatürde; çalışan iyi oluş hali/ employee well-being, iş ile alakalı iyi oluş / work related well-being, iş iyi oluşu/ occupational well-being iş yerinde iyi oluş/well-being at work gibi ifadelerle yer almaktadır.

Birey içinde bulunduğu ortamdan etkilenir aynı zamanda içinde bulunduğu ortamı etkiler. Bu insanın sosyal bir varlık olmasının gereğidir. Etkileşime girdiği tüm insanların olumlu veya olumsuz olarak iyi oluş haline katkısı olur. Çalışma ortamları da insanların en fazla etkileşime girdikleri ve iletişim halinde oldukları ortamalar olduğu için, çalışan iyi oluş hali her grup üyesinden etkilenmektedir(Turgut, 2010:32). Mutlu olarak çalışan iş görenler, mutsuz olarak çalışan iş görenlere göre daha yüksek verim sağlamakta ve performans olarak daha etkili olmaktadırlar (Güneş Aydemir, 2018:43). Mutlu çalışanlarda iş tatmini yüksek ve tükenmişliğin daha az olduğundan dolayı çalışan iyi oluş hali olumlu yönde etkilenmektedir (Diener, 1984). Çalışan iyi oluş halinin yüksek olduğunun göstergesi işe bağlılık, iş tatmini ve işkolikliktir (Mäkikangas vd., 2016:60). Çalışan iyi oluş halinde meydana gelen herhangi bir iyileşmenin hem bireyin normal hayatına hem de iş hayatına önemli ölçüde pozitif katkıları olacaktır (Wilks ve Neto,2013:880).

Bireyin bir işinin olması hatta kendini iyi hissettiği, gelişimine katkı sağlayabileceği, beceri ve yeteneklerini ortaya koyabileceği, sağladığı katkıyı ve gösterdiği emekten tatmin olması gibi aktiviteler iş ortamının kişiye sağlayacağı en önemli katkılardır. Bununla birlikte bir işe sahip olmak istenilen hayatın yaşanabilme için gerekli olan gelirin kazanılması ve kaliteli yaşam koşullarını elde etmek için olanak sağlamaktadır. Bu sebeplerden dolayı bir işte çalışmak, vazgeçilmesi zor hatta imkansız olan bir durumdur. Kişilerin iş ile ilgili değişik beklentilerine farklı yollarla cevap verebilen iş ortamları olumlu katkılarının yanında olumsuz duygu ve olayları da beraberinde ortaya çıkarabilmektedir. Bunlar arasında, işten memnun olmama, iş ile ilgli tatmin düzeyinin düşük olması, emeğinin maddi olarak karşılığının alınamıyor olması, yorucu mesai saatleri sayılabilmektedir. Bu durumlar çalışanlarda olumsuz

duyguların oluşmasına sebep olacak sonuç olarak da kişilerin çalışan iyi oluş halinin olumsuz etkilenmesine neden olacaktır. Bu konunun ele alındığı çalışmalar yapılmış ve araştırma sonuçlarına göre iş tatminin düşük olduğu çalışanların normal hayatlarında ki tatmin düzeylerinin de düşük olduğu ortaya koyulmuştur (Harter, Schmidt ve Keyes, 2002). Aile hayatı, arkadaşlar ile olan ilişkiler, boş zamanlarda gerçekleştirilen aktiviteler gibi günlük yaşamdan daha farklı kurallar barındırmaktadır. Gürüldüğü gibi çalışan iyi oluş halinin düşük olması sadece iş ile ilgili olmaktan çıkıp bireyin içinde bulunduğu tüm ortamları etkisi altına almaktadır.

Örgütlerin çalışanlarının, çalışan iyi oluş halini yüksek seviyelerde tutabilmesi için birtakım önlemler alması ve bununla ilgili bazı uygulamalar, destek eğitimleri ve politikalar belirleyerek uygulaması gerekmektedir. Çalışan veriminin ve etkinliğinin yüksek olması, çalışanların tam performans ile çalışmasıyla mümkün olmaktadır, bundan dolayı çalışan iyi oluş halinin yüksek tutulması verimi doğrudan etkileyeceğinden dolayı işletmeler için oldukça önemli bir konu olmaktadır. İş ortamının ve çalışan koşullarının iyileştirilmesi, çalışanın kendini işveren için değerli olduğunu hissetmesi, ortamından memnun olması çalışan iyi oluş halinin yüksek olmasına katkı sağlayacaktır (Tunç, 2019:15). İş ile alakalı tatmin düzeyi yüksek tutulmuş olan çalışanların mutluluk seviyeleri de yüksek olmakta, düşük olan çalışanların mutluluk seviyeleri daha düşük olmaktadır. Mutluluk düzeyi yüksek olan çalışanlar, çalışma arkadaşlarına karşı daha anlayışlı, daha yardım sever, iş birliği ve ortak çalışmaya daha uyumlu, zaman yönetimi daha verimli, işi bırakma eğiliminin daha düşük olduğu, örgüte bağlılığının daha kuvvetli olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte daha anlayışlı ve tutarlı olumlu duygular içinde oldukları için örgüt için daha verimli ve liderlerinden taktir aldıkları tespit edilmiştir (Harter, Schmidt ve Keyes, 2002). Page ve Vella Brodrick tarafından oluşturulan çalışan iyi oluş modeline göre çalışan iyi oluş üç boyut altında incelenmekte ve bunlar öznel iyi oluş hali, psikolojik iyi oluş hali ve iş yeri iyi oluş halidir. Öznel iyi oluş; pozitif duygulanım, negatif duygulanım ve yaşam doyumu olarak üç başlığa ayrılırken iş yeri iyi oluş hali; iş tatmini ve işe yönelik duygusal iyi oluş olarak iki başlık altında modelde yer alır (Küçük, 2019:8). Öznel iyi oluş boyutu ile psikolojik iyi oluş boyutları zaman zaman birbirlerinin yerine kullanılsalar da birçok çalışmada iki kavramın farklılaştığı görülmüştür (Garcia vd., 2017:8).

Çalışanların iş ortamında mutlu veya mutsuz olması, işinden duyduğu tatmin düzeyinin yüksek veya düşük olması, işin kişiyi iyi veya kötü hissettiriyor olması önce kişinin kendi psikolojik ve fiziksel sağlığını sonra da örgütü doğrudan olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. İş yerinde yaşanabilecek stresli bir durum, çalışan verimliliğini, performansını, işe devam etme isteğini, iş ile ilgili tatmin düzeyini de olumsuz olarak etkileyecek, dolayısıyla çalışan iyi oluş halini olumsuz yönde etkileyecektir. Sonucunda ise işinden memnun olmayan, iş ortamında gerginlik çıkaran çalışan davranışları görülecektir. Aşırı iş yükünden kaynaklı olarak kendisine ve ailesine zaman ayıramayan çalışanlar, sosyal hayatlarında mutsuz olacak, iş aile çatışmaları dahi yaşanacaktır. Bu durumun geri dönüşü yine örgütler için olumsuz olacak, negatif ruh haline sahip çalışanlardan yeterli performans alınamayınca örgütlerin de verimi olumsuz etkilenecektir (Dursun ve İştar, 2014:130).

Rekabet koşullarının arttığı, globalleşmenin önem kazandığı dünyada örgütsel yapıların öne geçmek için, motivasyonu yüksek, işe bağlılığı yüksek olan, mutlu çalışanlara ihtiyaç artmaktadır (Akduman ve Duran, 2017). Çalışanlar iş ortamlarında ne kadar mutlu ve iyi oluş halleri ne kadar yüksekse, işletmelerin başarısı da bir o kadar yüksek olmaktadır (Gavin ve Mason,2004). İş ortamında mutlu olan çalışanlar fiziksel olarak daha sağlıklı, iş yapma ve çalışma motivasyonları daha yüksek, insan ilişkilerinde ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerinde daha iyi olacağı belirtilmiştir (Jones, 2010).

Çalışanların iş yerinde mutlu olmasını etkileyen faktörler vardır. Her çalışan aynı düzeyde bu faktörlerden etkilenmese de genel olarak ifade edilen; gelir, çalışma saatleri ve ortamı, iş arkadaşı ilişkileri, yönetici ile çalışan ilişkileri gibi faktörlerin değerlendirilmelidir (Akduman, 2015). Önemi anlaşılan bu konuda insan kaynakları projeleri geliştirilerek yeni departmanlar dahi oluşturulmaktadır (Aygül, 2013). Çalışan iyi oluş halinin artırılabilmesi için işletmelerin mutluluk danışmanlığı aldığı bilinmekte, mutluluk departmanları oluşturularak bu departmanda politikalar geliştirilmektedir (Akduman ve Duran, 2017:21).

2.2. ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ BOYUTLARI

2.2.1. Öznel İyi Oluş

Öznel İyi oluş kavramının temeli faydacılık geleneğinin önemli aktörlerinden biri olan Jeremy Bentham'a kadar dayanmaktadır (Küçük, 2019:8). 'Entelektüel Tarih'

ile birlikte ‘iyi yaşam nasıl olmalı?’ sorusu beraberinde iyi oluş kavramının ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Ryan vd., 2001:142).

Öznel iyi oluş ile ilgili çalışmalar son zamanlarda artış göstermekle birlikte bu kavramın temeli oldukça eskiye dayanmaktadır. Zamanla toplumların yaşadığı değişim ve sosyal olarak meydana gelen gelişimle birlikte 1950’lerde öznel iyi oluş konusu bilimsel çalışmalarda yer almaya başlamıştır (Keyes vd., 2002:1018). 1969 yılında Bradburn yaptığı tanımda öznel iyi oluş, kişilerin yaşantısı boyunca karşılaştığı olumlu veya olumsuz tüm duyguları hakkında yaptığı bir değerlendirmedir (Bradburn, 1969:13). Diener 1984’de yaptığı çalışmasında öznel iyi oluş kavramını, insanın yaşam doyumuna ve pozitif/negatif duygu durumuna göre genel anlamda bir değerlendirme olarak ifade ederek öznel iyi oluşun üç temel özelliğine yer vermiştir (Diener, 1984:545). İyi oluşun ilk özelliği sübjektif olmasıdır çünkü kişisel değerlendirmelerden kaynaklanır (Malkoç, 2011:22). İnsanlar aynı olayları ve durumları kendi tutum, algı, kültürel özelliklerine göre yorumlarlar. Öznel iyi oluşun ikinci özelliği, negatif duygulanımları en aza indirirken, pozitif duygulanımları artırmayı barındırır. Üçüncü özelliği ise kişinin öznel iyi oluş kavramını geçmiş deneyimleri ile değerlendirmesi sonucu ortaya çıkar (Küçük, 2019:9).

Diener 2000’de yapmış olduğu tanımda iyi oluş halini; kişilerin hayata dair duygu durumları ve bilişsel olarak değerlendirme şekli olarak ifade etmiştir (Diener, 2000:34). Öznel iyi oluş seviyesi yüksek olanlar tatmini sağlayan pozitif duyguları sıklıkla yaşamaktayken, memnuniyetsizlik, hoşnutsuzluk gibi negatif duyguları daha az sıklıkta yaşamakta böylece hayattan aldıkları doyum seviyesi yüksek olmaktadır (Doğan ve Eryılmaz, 2013:108). Öznel iyi oluş, bireyin kendi hayatıyla ilgili tüm değerlendirmelerini kapsayan bir kavram olarak karşımıza çıkar (Diener vd., 2016:4). Değerlendirme, farklı olaylar karşısında bireylerin verdiği tepkiler, duygu durumları, hayatından aldığı doyuma dair fikirleri, iş ortamı, arkadaşlık ilişkileri gibi çeşitli ortamlardaki doyumudur. Yani öznel iyi oluş kavramı, kişilerin hayatına dair subjektif yargılarına ve duygu durumlarına vurgu yapar (Yurcu, 2014:94). Öznel iyi oluş kavramı hedonik açıdan incelendiğinde bireyin ailesi, sağlığı, işi gibi daha birçok konuyu dikkate alarak yaşamını değerlendirmesidir (Diener ve Chan, 2011:26). Yani öznel olarak kişinin hayatını yargılamasıdır (Zambianchi, 2015:5) ve kişisel deneyimlere dayanır (Özçelik Bozkurt,2018:6). Kişilerin iyi oluş halini tanımlamasında

hayata dair amacı, hayattan beklentileri, tecrübe, inanç ve değerler oldukça önemlidir (Kuzucu vd., 2020:20).

2.2.2. Psikolojik İyi Oluş

İyi oluş halinin diğer boyutu olan psikolojik iyi oluş ile ilgili akademik çalışmalara 1960'larda başlanmıştır. Bu kavram, ilk defa 1960'da Bradburn ortaya koyduğu öznel iyi oluş hali kavramına yakındır. (Bradburn, 1969:242). Temelinde klinik ve yetişkin gelişim psikolojisi teorileri vardır (Keyes vd., 2002:1017). Psikolojik iyi oluş kavramı hayatta karşılaşılan sorunlara çözüm yolu bulma ve var olan potansiyeli kullanabilme yeteneğidir (Özçelik Bozkurt, 2018:7). Varoluşsal mücadeleye dayanır (Küçük,2019:6). Örgütsel açıdan bakıldığında ise çalışanların psikolojik iyi oluş halinin düşük seviyelerde olmasının işletmeye maliyet unsuru olmasına sebep olmaktadır (Wright, 2015:200). Bu sebepten dolayı araştırılması ve incelenmesi gereken bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. Jung, ortaya koyduğu 'bireyselleşme formülasyonu' ile psikolojik iyi oluş halini açıklamıştır. Allport'a göre ise, psikolojik iyi oluş halinin tanımı 'olgunlaşma konsepti'ne dayanmaktadır. Erickson'un ortaya koyduğu psikolojik gelişim, psikolojik iyi oluş halinin temelini oluşturan tanımlardan biridir. Buhler'in ortaya koyduğu 'temel yaşam eğilimleri' ve Neugarten'in 'olgunluk ve yaşlılıkta kişilik değişimi' gibi kuramlar psikoljik iyi oluş halinin temelini oluşturmaktadır. Maslow, psikolojik iyi olma halini kişinin kendini gerçekleştirmesi olara ele almıştır. Rogers ise psikolojik iyi olma halini insanın potansiyelini tamamen kullanmanası olarak ifade etmiştir. (Tunç, 2019:7).

Ryff psikolojik iyi oluş halinin tanımını yaparak çok boyutlu olarak ele almıştır. Psikolojik iyi oluş halinin tanımını hayattan kazanımları, kendine ve çevresine olan katkısı, kişinin başka kişilerle olan ilişkisi kısaca kendini gerçekleştirmesi olarak yapmış ve 'çok boyutu psikolojik iyi olma hali modeli'ni ortaya koymuştur (Ryff, 1989). Bu modele göre psikolojik iyi oluşun altı temel boyutu mevcuttur. Bunlar; kendini bulma, diğerleriyle olumlu ilişkiler, özerklik, çevresel hakimiyet, yaşam amacı, kişisel gelişimdir. Kendini bulma boyutu; bireyin kendisini olumlu duygularla değerlendirmesidir. Yapılan öz değerlendirme ile hareketlerini, olaylara verdiği tepkileri, yaşadığı duyguları doğru algılayarak güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varıp bunları kabullenmesidir. Psikolojik iyi oluş halinin temelinde olan bu boyut, bireyin kendi ve hayatı hakkında olumlu değerlendirmelerde bulunup bulunmaması ile alakalıdır. Diğerleriyle olumlu ilişkiler boyutu; bireyin diğer insanlarla pozitif ilişki

kurabilme kabiliyetidir. Sağlıklı, samimi ve güvenilir ilişki kurabilmek empati, arkadaşlık, sevgi ve saygı, karşıyı anlayabilme gibi çalışma hayatını doğrudan etkileyen durumların temelini oluşturmaktadır. Özerklik boyutu; bireyin benliğiyle alakalı tutumları ve davranışlarını başkalarının onayına gereksinim duymadan bireysel standartlarına uygun olarak belirlemesidir. Otonomi olarak da yer alan bu boyut, toplum baskısına karşı gösterdiği direnç olarak ele alınır. Çevresel hakimiyet/kontrol boyutu; çevreye aktif olarak katılım sağlayarak hakim olmak olarak ifade edilir. Kişinin ihtiyaçlarına ve kabiliyetlerine uygun olarak çevrenin imkan ve fırsatlarından yararlanmayı içerir. Yaşam amacı boyutu; bireyin hayatında gerçekleştirmek için belirlediği hedef ve isteklerine sapma göstermeksizin bütünlük duygusuyla yönelmesidir. Hayata anlam ve bütünlük kazandırır. Kişisel gelişim boyutu ise; bireyin gelişmeye, büyümeye ve ilerlemeye kapalı olmaması, hayatının her anında buna devam edebilmesi, deneyimlemeye açık olmasıdır (Ryff, 1989).

Psikolojik iyi olma hali bireylerde süreklilik göstermektedir ve bugün hissedilen durum gelecekte ki duygu durumunu da etkilemektedir. Yine de çevresel olaylardan ve düzenlemelerden etkilenmektedir (Wright ve Cropanzano, 2004: 341). Öznel iyi oluştan en önemli farkı bireyin iyi oluşunu olumlu etkileyecek olan tüm şartları yerine getirse de her zaman kendini iyi hissedemeyecek olmasıdır. Sonuçlar ne kadar bireyi tatmin edecek düzeyde olsa da iyi oluş haline etki etmeyebilir (Türkdoğan ve Duru, 2012: 2430). Psikolojik iyi oluş halinin daha farklı değişkenlerle de ilişkili olduğunu belirten ve ortaya koyan çalışmalar da vardır (Cenkseven ve Akbaş, 2007). Kişilik, dışa dönüklük, içe dönüklük ile psikolojik iyi oluş hali arasında ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişilik kavramı bireyin psikolojik iyi oluş halini önemli düzeyde etkileyen bir faktördür. Dışa dönük kişilerin hayata, olaylara ve diğer kişilere daha olumlu baktıkları için psikolojik iyi oluş hali, içe dönük kişilere göre daha yüksek olduğunun tespit edildiği çalışmalar literatürde yer almaktadır (Kuzucu, 2020:21). Psikolojik iyi oluş halini bireyin karakteri doğrudan etkilemektedir (Headey ve Wearing, 1989:731). Bireyin dışında gerçekleşen olaylara ve durumlara bakış açısı, algılama şekli, ne kadar önem verdiği ve bunların sonucunda oluşan pozitif veya negatif duygular psikolojik iyi oluş halini etkileyen önemli faktörlerdir (Tunç, 2019:8).

2.3. ÖZNEL İYİ OLUŞ BOYUTLARI

Öznel iyi oluş kavramı 1976'da Andrews ve Whitney; 1984'de Diener tarafından pozitif duygulanım negatif duygulanım ve yaşam doyumu olarak üç boyut

halinde incelenmiştir (Diener, 1984:560). Diener ve arkadaşlarının 2009'da yaptıkları çalışmaya göre duygulanım; kişilerin karşılaştıkları olayları değerlendirirken içinde bulundukları duygu durumlarını ifade etmektedirler ve ortaya koydukları hiyerarşik modelde öznel iyi oluş boyutları ele alınmıştır (Diener vd., 2009:106). Duygulanım, kişilerin günlük hayatta karşılaştıkları olaylar ile edindikleri tutum ve değerlendirmelerini yaparken yaşadıkları duygularıdır (Yurcu, 2014:94).Kişinin kendini konumlandırdığı hayatı olumlu değerlendirmesi ve pozitif duyguların negatif duygulardan daha baskın yaşaması, öznel iyi oluşunun yüksek olduğunu gösterdiği düşünülmektedir (Küçük, 2019:10). Yaşam doyumu, öznel iyi oluşun bilişsel boyutuyken, pozitif duygulanım ve negatif duygulanım duygusal boyutlarıdır (Timur, 2008:21). Bu çalışmada analize öznel iyi oluş hali dahil edilmiştir. Psikolojik iyi oluş hali kişinin benliği ile alakalı iken öznel iyi oluş halinin günlük yaşamda ki olaylardan ve karşılaşılan durumlardan edinilen tecrübeler ile alakalıdır. Örgütsel anlamda ve çalışanların örgüt içindeki konumu ve yeri gereği öznel iyi oluş kavramı ele alınmıştır.

Kişinin kendini mutlu hissetmesi ve öznel iyi oluş halinin yüksek seviyelerde olması için olumlu duygularının olumsuz duygularına göre daha fazla olması gerektiği yönünde yorumlar yapılmıştır. Fakat insanlar hem olumlu hem de olumsuz duyguları aynı zaman diliminde hissedebilir. Bu durum hızlı şekilde şekil değiştirebilir, yani olumlu duygu varken olumsuz bir duygunun yaşanmaması söz konusu değildir. Birbirinden bağımsız duygulardır. Önemli olan kişinin pozitif ve negatif duyguları yaşadıkları sıklık ve yoğunluktur ve öznel iyi oluş halini değerlendirmede oldukça etkilidir (Fredrickson, 2001:218).

2.3.1. Pozitif Duygulanım

Öznel iyi oluşun duygusal bileşeni olan pozitif duygulanım boyutu; istekli, memnun, hoşnut, kararlı, enerjik, gururlu, enerjik gibi duygu durumlarını ifade eder (Oktan, 2012:121). Olumlu duygulanım olarak da ifade edilen bu duygulanım türü, yaşanmakta olan olaya/duruma karşı beslenen hoşnutluk durumudur ve öznel iyi oluş haline pozitif etkisi bulunur (Diener ve Emmons, 1984:10). Pozitif duygulanım yaşayan bireyler yüksek konsantrasyona, güçlü odaklanmaya sahiptirler, bu ise başarıyı beraberinde getirir (Watson vd.1988:1063). Ortaya çıkan başarının kişi tarafından algılanabilmesi için gerekli olan özelliklere sahip olunması, çevre ile kuvvetli etkileşim içinde olunması ile birlikte pozitif duyguların yaşanmasına ve ilerlemesine neden olur (Okun, 2017:36). Duygusal bileşenlerden biri ola bu pozitif

duygulanım türünde, olumlu duyguların ne sıklıkla yaşandığı ve kişinin hayatının ne kadarlık alanında olumlu duyguların yer aldığı önemli bir noktadır. Pozitif duyguları yoğun ve sık periyotlarla yaşayan kişilerin çevresi ile daha uyumlu, diğerlerine karşı sevecen, iletişime daha açık, iyi iletişim kurabilen ve bu ilişkilere önem veren yapıda oldukları söylenmektedir. Daha yaratıcı, çözüm odaklı karakteristik özelliklere sahip oldukları ve sonucunda güven veren bir hayat duruşuna sahip oldukları görülmektedir. (Tunç, 2019:11). Pozitif duygulanım sayesinde kişiler daha mutlu olurlar ve yaşamdan zevk alırlar (Weiss vd.,1996: 24).

Pozitif duygulanımın kişiye katkısı sadece mutlu olmak ve hayattan zevk almak değil aynı zamanda karşılaşılan güçlüklerle mücadele edebilme gücü vermesidir. Karşılaşılan olaylara daha sağduyulu, iyimser, olumlu bakabilen insanların pozitif duygular taşımaktadır. Başa gelen olumsuz durumlardan olumlu sonuçlar çıkarabilme kabiliyeti vermektedir. Bunu başarabilen pozitif duygulanım yaşayan bireyler hem şu an mutluluğu yaşayabilecek, o andaki uğraşlarında performansını yükseltecek hem de gelecekteki duyularına ve tepkilerine olumlu yönde katkısı bulunacaktır (Özçelik, Bozkurt, 2018:23). Pozitif duygulanımı yüksek olan çalışanlar daha dışadönük, insan ilişkilerinde daha uyumlu ve iletişime açık, çevreleriyle daha güvenli ilişkiler kuran ve arkadaşlık, görev paylaşımı, güven gibi konulara daha fazla önem veren kişiler olduğu görülmektedir. Yeniliklere açık, yaratıcı olan bu kişiler karşılatıkları olayları daha olumlu yorumlayarak çözüm odaklı bie anlayışa sahiptirler. Özgüvenleri daha yüksektir ve hem iş hayatında hem özel hayatlarında daha mutlu oldukları belirtilmiştir (Myers ve Diener, 1995).

2.3.2. Negatif Duygulanım

Öznel iyi oluşun bir diğer duygusal bileşeni olan negatif duygulanım boyutu; olumsuz duyguları yani memnuniyetsizlik, üzüntü, tükenmişlik, öfke, kaygı, endişe, suçluluk ve özgüven eksikliği gibi duyguları içerir (Oktan, 2012:121 ; Küçük, 2019:10). Olumsuz duygulanım olarak da ifade edilen bu duygulanım türü yaşanmakta olan olaya/duruma karşı beslene hoşnutsuzluk durumudur (Diener ve Emmons, 1984:10). Başarının kişi tarafından algılanabilmesi için gerekli olan özelliklere sahip olunmaması, çevre ile kuvvetli etkileşim içinde olunamaması ile birlikte negatif duyguların ortaya çıkmasına ve ilerlemesi olarak da ifade edilebilir (Okun, 2017:36). Olumsuz duyguların daha sık ve yoğun yaşanması durumunda kişinin yaşadığı ve karşısına çıkan olaylara verdiği tepkiler de olumsuz olmaktadır. Çevrelerine karşı

daha az sağduyu gösteren bu kişiler genel olarak gergin ve mutsuz hissetmektedirler. Daha içe kapanık, iletişime girmekten çekinene ve dolayısıyla hayata karşı mutsuz bakan bir yapıda oldukları görülmektedir (Tunç,2019:11). Kişi olumsuz durumları ve duyguları yoğun yaşadığında bu duygulara alışkanlık göstermekte ve sonraki duyguları da bu davranış şeklinden etkilenmektedir. Hayata dair öznel iyi oluş hali de negatif yönde etkilenerek düşük seviyelerde yaşanmaktadır (Robbins vd.,2013: 103). Pozitif duygulanım durumunda önemsenmeyecek olan bir konu, negatif duygulanım yaşanması durumunda daha yoğun hissedilebilmektedir (Özçelik Bozkurt, 2018 :24). Fakat olumsuz duygu durumu sürekli aynı seviyede yaşanamaz, belirli bir süre geçtikten sonra birey bu olumsuz duygu seviyesini kontrol altına alabilecektir. Bu sürenin uzaması ve mutsuzluk halinin hayatının önemli bir kısmını alması durumunda ortaya stres durumu hatta kesin olmasa da depresyon ortaya çıkabilmektedir (Anas vd., 2013: 62). Olumsuz duyguları daha fazla yaşayan, negatif duygulanıma sahip çalışanlar olayları yorumlarken de olumsuz olarak yorumlarlar.

Bu insanlar çoğu durumda ve karşılaştıkları olayları değerlendirirken gergin, baskı altında ve mutsuz hissetme eğilimindedirler. Çevreleriyle kurdukları ilişkileri de daha çekimser, içine kapanık olabilmektedirler. Yaşamdan memnun değildirler .Özgüvenleri daha düşüktür ve hem iş hayatında hem özel hayatlarında daha mutsuz oldukları belirtilmiştir (Myers ve Diener, 1995).

2.3.3. Yaşam Doyumu

Öznel iyi oluş kavramının bilişsel boyutu olan yaşam doyumu boyutu, kişinin kendi seçimleri doğrultusunda oluşturduğu hayatına dair genel bir değerlendirmesidir (Oktan, 2012:121). Yani bireyin tüm yaşanı (geçmiş ve şimdiki yaşamı) aile, iş, arkadaşlık, sağlık vb. konularda doyum açısından ele almasıdır (Malkoç, 2011:24). Yaşam doyumu, kişinin yaşadığı olayları değerlendirmesini ve bir tutum benimsemesini içerir. Bu değerlendirme kişinin o an içinde bulunduğu durumdan ve diğer çevresel faktörlerden etkilenmektedir (Schwarz ve Strack, 1999:61-62). Beklentiler ve hedeflerin ne ölçüde gerçekleşip gerçekleşmediği kıyaslaması yapılarak bireyin mutlu olup olmadığına dair bir tutum edinmesidir (Tunç, 2019:10). Yaşam doyumu boyutunda bireylerin; mevcut koşullarını değiştirmek istemek, bulundukları durumla birlikte geçmiş ve geleceğe dair tatmin olma duygusu, çevresindeki kişilerin yaşamı hakkındaki düşüncelerinin önemli olması gibi durumlar mevcuttur (Özçelik Bozkurt, 2018:22). Yaşam doyumu boyutunun bir parçası olan

doyum teoremine göre göre ihtiyaçlar belirlenir, ihtiyaçlara yönelik beklentiler ve bu ihtiyaçların karşılanması söz konusudur (Avşaroğlu vd., 2005:118). Yani kişinin tercihleri ve seçimleri ölçüsünde yaşam kalitesini belirlemesi ve bu konuda bir genelleme yaparak değerlendirmede bulunmasıdır. Yakın geçmiş ve şu an değerlendirilir ve karakteristik özellikler bu değerlendirmede daha çok etkilidir (Özçelik Bozkurt, 2018:24). İyi olma hali, doyum kavramı ile açıklandığında çalışanların istekleri ve ihtiyaçları, memnuniyet düzeyi, hayal kırıklığı ile ilgilidir. Yaşam doyumu boyutu kişinin içsel olarak belirlenen arzuların gerçekleşebilmesine bağlıdır.

Yaşam doyumu bireyin yaşamakta olduğu hayat koşullarından ne derecede tatmin olduğuna yönelik değerlendirmesidir (Diener vd.,1999). Yaşam koşullarını ve çalışma ortamını bütün şekilde ele alarak olumlu yönde algılayan ve değerlendiren aynı zamanda pozitif duygu ve düşüncelerin negatif duygu ve düşüncelere göre daha fazla deneyimleme eğiliminde olan bireylerin öznel iyi oluş halinin daha yüksek olduğu ifade edilebilir (Schwarz ve Strack, 1999).

2.4. ÖZNEL İYİ OLUŞ KURAMLARI

Öznel iyi oluşu açıklayan kuramlar şunlardır: aşağıdan yukarı kuramı (top down), yukarıdan aşağı kuramı (bottom up), yargı kuramları, çok yönlü uyuşmazlık kuramı, haz ve acı kuramı, mutluluğu anlamlandırma kuramı, uyum (adaptation) kuramı, erek (telik) kuramı, etkinlik kuramı, bağ (association) kuramı, denge (equlibrium) kuramı. Literatürde diğelerine göre daha fazla yer alan beş teori detaylı olarak ele alınmıştır.

2.4.1. Aşağıdan Yukarı Ve Yukarıdan Aşağı Kuramı

Öznel iyi oluş halini açıklayan birden fazla teori bulunmaktadır. Bunlardan birincisi Diener'in 1984 yılında ele aldığı çalışmasında aşağıdan yukarı ve yukarıdan aşağı teorileri olarak yer alır. Aşağıdan yukarı teorisinin temeli aklın boş bir levha (tabular rasa) olduğuna dayanır. Duyular ve deneyimlerle şekillenen dış dünyanın objektif yansımaları bu boş levhayı yanı aklı oluşturur. İyi oluş hali mutluluk olarak de ele alınan teoride kişinin mutluluğu objektif yaşam koşullarındaki alışkanlıklara dayanır. Kişinin yaşama dair tutumları mutluluk olarak nitelendirilen iyi oluş halinin odağını oluşturur (Diener, 1984 akt., Yurcu, 2014:98) ve zevk alınan etkinlikler ne kadar çoksa kişinin mutluluğunun da o oranda artması beklenmektedir. Buna ek olarak sosyo- ekonomik durum, eğitim durumu, yaş, cinsiyet gibi demografik özellikler

ve yaşam şartları mutluluğu yani iyi oluş halini önemli derecede etkilemektedir (Malkoç, 2011:33).

Mutluluğun kaynağı genetik faktörlerin de etkisiyle hayat boyunca şekillenmiş olan kişilik özelliklerinin ürünü olduğu düşünülmektedir (Diener, 1984 akt., Yurcu, 2014:99). Lykken ve Tellegen'in 1996'da genetik faktörlerin öznel iyi oluş hali üzerinde oldukça etkili olduğunu ileri sürmüşlerdir (Lykken, 1996:187). Kişilik özelliklerinin yukarıdan aşağı teorisine göre kişilik özellikleri öznel iyi oluşun bir sebebidir (Yurcu, 2014:99). Başka bir çalışmada ise kişinin yaşadığı olayları değerlendirmesini ve yorumlamasını etkileyen önemli faktörlerden birinin kişilik özellikleri olduğu belirtilmektedir (Malkoç, 2011:34).

2.4.2. Yargı Kuramı

Yargı Kuramını ele alan Diener 1984'de ele aldığı yayınladığı kitabında, gerçek yaşam koşulları belirlenmiş olan standartların üstündeyse mutluluk yargısının ortaya çıkacağı ifade edilmiştir. Gerçekte olması gerek durum ile yaşanmakta olan mevcut hal arasında kıyaslandığında elde edilmiş olan, olması gerekenden daha fazlaysa kişi mutlu olacaktır. Mutluluk, iyi oluş halini pozitif yönde etkileyeceğinden dolayı iyi oluş hali mutluluk kavramı ile açıklanabilmektedir (Diener, 1984:565-567, 570). Duygular ele alındığı için, duyguların kontrol edilebilmesi daha zor olduğu bilinçsizce gerçekleşmektedir. Bu kurama göre hangi durumların olumlu ya da hangi durumların olumlu sonuçlar doğuracağı önceden belirlenemez, yalnızca meydana gelecek olan duygunun şiddeti tahmin edilebilir. Bu da koşulları ve içinde bulunulan durumun karşılaştırılması ile yapılabilir. Yargı kuramı ile birçok model oluşturulmuş, alanları farklı olsa da hepsinin temeli karşılaştırma yaparak bir yargıya varılmasına dayanmaktadır (Yurcu, 2014:100). Bu kurama göre duyguların ölçülerek tahmin edilmesi söz konusudur (Nur Şahin, 2011:26).

2.4.3. Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı

Michalos tarafından geliştirilen Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramına göre kişinin mutluluğu, farklı ölçütlere göre diğer şeylerle karşılaştırma yapmaya bağlıdır (Miclahos, 2017:291). İnsanlar, kendi içinde bulundukları durumu; istekleri, ihtiyaçları, amaçları, geçmişi ve diğer insanların mevcut durumlarına göre kıyaslamaktadırlar. Kişinin kendi koşulları ile belirtilen koşullar arasında ki fark fazlaysa düşük doyum, bu fark az ise yüksek doyum yaşanmaktadır (Malkoç, 2011:37). Birden fazla çok yönlü

uyuşmazlık kuramı vardır ve bunlardan en önemli kabul edilenlerinden biri "Sosyal Karşılaştırma Kuramı"dır ve ilk çalışmalar Festinger'e aittir. Bu kuram, kişinin kendi görüşlerini, duygularını, değerlerini veya yeteneklerini değerlendirmesine dayanmaktadır (Dumludağ, 2011:51). Kişinin içinde bulunduğu sosyal çevrede diğer kişilere göre kendini karşılaştırmasına ve elde ettiği doyum sonucu mutluluğunu değerlendirmesine dayanmaktadır. Diğer insanlara göre kendini daha iyi görürse doyumu dolayısıyla mutluluğu artmakta, kendini diğerlerinden daha kötü görürse doyum azalacak ve mutsuzluk ortaya çıkacaktır (Diener vd., 1999:282-283). İnsanın iki temel eğiliminden söz edilir birincisi; diğer kişilerle kurulan ilişkilerde onlara benzemeye, mümkünse daha üstün olmaya veya daha aşağı düzeyde kalmamaya gayret etmek, ikincisi ise diğerlerinden farklılaşmaya yani aynı olmamaya çabalamaktır. Bu eğilim, kişilerin kendi kanaati için diğer insanlarla kendilerini kıyasladıklarını gösterir. Yani kişiler kendi durumları hakkında durum değerlendiresi yapmak ve sonuç olarak bir fikre ulaşmak için diğerleri ile kendi durumlarını karşılaştırırlar (Dumludağ, 2011:50). Kurama göre karşılaştırma yapmanın üç farklı yönü mevcuttur. Kişi karşılaştırmayı kendi durumundan daha düşük düzeyde olan kişilerle yaparsa aşağı doğru kıyaslama, kendi durumundan daha yüksek düzeyde olan kişilerle yaparsa yukarı doğru kıyaslama, kendi durumu ile aynı düzeyde olan kişilerle yaptığında yatay kıyaslama olmaktadır (Yurcu, 2014:101, Dumludağ, 2011:51).

2.4.4. Mutluluğu Anlamlandırma Yaklaşımı

Bu yaklaşım 2001'de Lyubomirsky tarafından mutluluğu açıklamak için ortaya atılmıştır. Yukarından aşağı yaklaşımını temel dayanak alarak, aşağıdan yukarı ve yukarıdan aşağı yaklaşımlarını bütünleştiren bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim düzeyi, cinsiyet, yaş, gelir seviyesi gibi koşulların ifade edildiği objektif yaşam koşulları öznel iyi oluş üzerinde etkilidir ve yaşamın nasıl tanımlandığı, algılandığı, başka durum ve kişilerle kıyaslandığı ve yorumlandığına bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Yani kişinin içinde bulunduğu durumu nasıl algılayıp yorumladığı, mutluluk tanımı için önemli koşuldur (Lyubomirsky, 2001:241). Mutluluk öznel olarak deneyimlenen bir durumdur. Kişi kendi standartlarına göre, kendi hayat kalitesini ve duygu durumunu belirleyerek bir değerlendirmede bulunmaktadır (Diener vd. 2002). Her türlü genel koşulda, kişiler içinde bulundukları duruma pozitif bakış açısıyla iyimser olarak baktıklarında daha mutlu olmaktadırlar. Bu da öznel iyi oluş

durumunu doğrudan etkilemektedir. Yani kişi içinde bulunduğu durumu ne kadar olumlu/olumsuz değerlendirirse, hayattan aldığı doyum o kadar yüksek/düşük olacak ve öznel iyi oluş hali de doğrusal olarak pozitif/negatif olacaktır. Mutlu olan kişiler ile mutlu olmayan kişilerin karşılaştıkları olaylara verdiği tepkiler ve elde ettikleri sonuçlar birbirinden farklı olmaktadır (Malkoç, 2011:37). Bu kurama göre mutluluğun kaynağı, ihtiyaçların giderilerek amaçlara ulaşılmasıdır. Diener'e göre mutluluğa ulaşmak için gidilen bu yolda acının ve hazzın arasında bağ vardır. Kişinin amaçlarına ulaştıkça hayattan daha çok haz alacağı, acı ile haz arasında bir bağlantı olduğu ve hazın acıyı takip ettiği varsayımı bulunmaktadır (Diener, 1984:570). Bu yaklaşıma göre pozitif duyguların var olması ve negatif duyguların yok olması durumunda haz ortaya çıkar (Deci ve Ryan, 2001:145). Kişi hayatında eksik olduğunu düşündüğü şeylere ihtiyaç duyar, bu eksikliğin düşünüldüğü konuda amaca ulaşılması durumunda daha hazla haz elde edilir. Fakat kişinin ihtiyaçları karşılanmış ve eksiklik düşünmezse bu denli bir haz alamaz ve mutluluğa ulaşma şiddeti daha düşük seviyede kalacaktır (Diener, 1984).

2.4.5. Uyum Kuramı

Öznel iyi oluş kavramını açıklamak için ortaya atılmış olan kuramlardan bir diğeri olan uyum kuramının temeli kişilerin karşılaştıkları yeni bir duruma gösterdikleri uyuma dayanmaktadır. Kişilerin hayatta karşılaştıkları önemli olaylar (ölüm, hastalık, sakatlık, doğal afet, boşanma, iş bulamama gibi) öznel iyi oluş durumunda olumsuz yönde değişiklik oluşturmaktadır. Kişilerin hayatta kalabilmek ve yaşamı devam ettirebilmek için karşılaşılan bu olaylara uyum sağlayıp adapte olması gerekmektedir Bu noktada uyum kuramı, kişilerin karşılaştığı olaya verdiği ilk tepkinin güçlü etkisini zamanla uyuma bıraktığını belirtmektedir (Makoç, 2011:39). Kişi yaşadığı olumlu veya olumsuz olay ile başa edebildiğinde duruma uyum sağlamış ve duygu yoğunluğu da buna oranla şiddetini azatmış olacaktır ve yaşama devam edebilmek için bunun doğal olarak yaşanması beklenmektedir (Yurcu, 2014:102). Öznel iyi oluşa bağlı olarak mutluk da değişkenlik gösterir ve yaşanan olaya uyum göstermek mecburi olmaktadır (Lucas, 2007:75). Diener'in uyum kuramı görüşü, kişilerin hayatlarını önemli ölçüde etkileyecek bir olay yaşadıkları anda ortaya koydukları ilk tepkinin zamanla azaldığı ve başa gelen olaya uyum göstermeyle sonuçlandığı yönündedir. Verilen ilk tepki zamanla azalmakta ve şiddetini kaybetmektedir. Kişi olay ile karşılaştığı ilk durumda kendini mutlu veya mutsuz olarak konumlandırırken zaman

geçtikçe duruma uyum sağlamakta ve alışma süreci başmaktadır (Diener,1984:571). Verilen ilk tepki, kişinin yaşanan olay ile nasıl başa çıkacağını bilememesinden ve uyum sağlaması ise artık olay ile baş edebilmeyi öğrenmesinden kaynaklanmaktadır. Çünkü yaşam devam etmektedir (Dumludağ, 2011:54). Uyum kuramında kısa vadeli koşullar ve olaylar önemli olmaktadır (Gencer, 2018: 2627). İnsan yapısının bir sonucu olarak eski seviyesine geri dönmekte, bu süre zarfında kişilerin hedef, amaç yada beklentileri değişiklik göstermektedir. Buna rağmen insan tüm koşullara uyum sağlayabildiği söylenebilmektedir (Diener, 2000: 38). Öznel iyi oluş teori0lerinde ilk aşamada 'uyum' yani adaptasyn oldukça önemlidir. Hayatta karşılaşılan olaylara hemen o an duygual tepki vermek doğal bir sonuçtur, kişi zamanla yaşadığı olaya yada duruma uyum sağlayarak ilk anda verdiği tepkiden uzaklaşmaktadır (Myers ve Diener, 1995: 16). İnsanların başına gelen olumsuz olaylar onların adaptasyonu ve alışkanlıkların değişmesi için önemi bir uyum sağlama süreci yaşarlar ve edinilen deneyim kalıcı olmaktadır. Fakat insanlar başlarına gelen olumlu olaylara daha çabuk tepki verip, olay karşısındaki heyecanı çabucak tüketirler (Gilovich vd., 2015: 153).

2.5. ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Öznel iyi oluş kavramı uzun zamandır araştırmalara konu olmuştur (Diener, Suh ve Oishi, 1997). Bu konuda ilk doktora çalışmasını 1967 yılında yapan Wilson, sağlıklı, genç, iyi eğitim almış, gelir düzeyi yüksek olan, iyimser, olayları pozitif yorumlayan,dışadönük, özgüveni yüksek, evli, inançlı, kaygıdan uzak, yaşama dair amacı olan ve entellektüel özelliklerini taşıdığı sonucuna ulaşmıştır (Diener vd., 1999).

Bradburn yapmış olduğu çalışmada bireylerin yaşadığı pozitif duygularının negatif duygulardan fazla olması sonucunda öznel iyi oluşunun yüksek olacağı ifade edilmektedir. Bradburn 1969'da ele almış olduğu bir diğer çalışmada bireylerin yaşadığı pozitif ve negatif duyguların birbiriyle ters yönlü ilişki içinde olduğu fakat birbirinden bağımsız durumlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bradburn, 1969;242).

Isen kişilerin pozitif duygular deneyimlemesinin olaylar karşısında daha rahat, esnek, kapsamlıi detaylı, bütüncül, kapsamlı ve yaratıcı düşünmeye olanak sağladığını ortaya koymuşlardır. Öznel iyi oluş hali yüksek bireylerin yeni bilgi öğrenmeye daha istekli ve açık oldukları belirtilmektedir (Isen, 1987: 204).

Hintikka Finlandiya'da öznel iyi oluş halinin yaşam doyumu boyutunun cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini ele aldığı çalışmanın sonucunda kadın ve erkek katılımcıların yaşam doyumu düzeylerinin bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir (Hintikka, 2001:159).

Bir diğer çalışmada yaşam doyumunun kişilerin öznel iyi oluş halini belirleyen bir bileşen olduğu ortaya koyulmuştur (Diener, Scollon ve Lucas, 2003).

Fredrickson ve arkadaşları pozitif duygular yaşayan, öznel iyi oluş hali yüksek kişilerin olayları ve durumları daha geniş perspektifle değerlendirdiklerini ve yaşanılan olayın bütününü ele alarak değerlendirdiklerini tespit etmişlerdir. Fredrickson ve Joiner 2002'de, yüksek öznel iyi oluş hali içinde olmanın ve olayları geniş açılardan değerlendirebilme davranışının birbirlerini etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmanın sonucunda, pozitif duygular yaşayan kişilerin başına gelen olumsuz olaylardan çıkardıkları sonuçların olumlu olma eğiliminde olduğunu ifade etmişlerdir. Karşılaşılan olayları daha iyimser ele aldıkları tespit edilmiştir. Yine Fredrickson 2003'de yapmış olduğu çalışmada kişilerin düşünce ve fikirlerine şekil vererek olayları farklı taraflarından değerlendirilmesini ve daha dayanıklı olunması için kendi kaynaklarını oluşturması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Fredrickson ve arkadaşları 2003'de ise öznel iyi oluş halinin yüksek olduğu durumda olumlu duyguların ortaya çıkardığı etkileri belirlemek için üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma yapmışlardır. Araştırmaya katılan kişilere her gün olumlu duyguların ne gibi kazanımlar sağladığını paylaşmaları istenmiştir. Çalışma sonucunda araştırmaya katılanlarda öznel iyi oluş ve dayanıklılıkları daha yüksek seviyelerde çıkmış ve psikolojik dayanıklılıkları artmıştır (Fredrickson, 2003).

Kahraman arkadaşları çalışmasında genç yetişkinlerin, yalnızlık düzeyleri ile öznel iyi oluş ve yaşam doyumu arasında ilişkiyi araştırmıştır. Yalnızlık düzeyleri arttıkça yaşam doyumu ve öznel iyi oluş seviyelerinin azaldığı görülmüştür (Kahraman vd.2005: 116).

Seligman olumlu duyguların hissedilmesinin ve pozitif olayların, daha sık yaşanması mı yoksa daha yoğun şekilde yaşanması mı öznel iyi oluş halini daha fazla etkileyeceğini araştırdığı çalışmasında, olumlu duyguların daha sık yaşanmasının öznel iyi oluş halini artırmada daha etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır (Seligman,2007:267).

Tuzgöl Dost üniversite öğrencileri üzerine yaptığı araştırma sonucunda öznel iyi oluş halinin yaşam doyumu boyutunun cinsiyet, başarı, ekonomik durum, hayattan beklenti, dini inanç ve yalnızlık gibi değişkenlere göre farklılık gösterdiği fakat kişilik özelliklerinin ve kültürün yaşam doyumu seviyesini ifade etmede diğer değişkenlere göre daha fazla etkisi olduğunu saptamıştır (Tuzgöl Dost, 2007:133).

Donaghue dış görünüşün öznel iyi oluş haline etkisinin olup olmadığını incelediği çalışmasında, dış görünüşünden memnun olmak ile öznel iyi oluş hali arasında anlamlı bir ilişki olduğunu sonucuna varılmıştır (Donaghue, 2009: 4).

Doğan ve Eryılmaz öznel iyi oluşu etkileyen faktörlerin neler olduğunun belirlenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada, yaşam şartları, genetik faktörler, demografik değişkenler öznel iyi oluş halinin % 10' unu, başarılı olma, sosyal ilişkiler kurma, yaşam amaçları oluşturma, yaşama farklı anlamlar yükleme öznel iyi oluş halinin % 40'ını, genetik özellikler ve kişiliğin ise öznel iyi oluş halinin % 50' lik bölümünü açıkladığını tespit edilmiştir (Doğan ve Eryılmaz, 2013:116).

Yurcu turizm sektörü çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışını ele alarak, sektör çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini ve öznel iyi oluş hali arasında nasıl bir ilişki olduğunun belirlenmesi amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın sonucunda, bu değişkenlerin birbirleri ile ilişki içinde oldukları ve birbirlerini etkiledikleri ortaya koyulmuştur. İş doyumu öznel iyi oluş halini pozitif yönde etkiler (Yurcu, 2014: 167).

Küçük işyeri kabalığının, öznel iyi oluş hali ve çalışan performansı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla ele aldığı çalışmasının sonucunda İşyeri kabalığının öznel iyi oluş halini ve çalışanların performansını olumsuz etkilediği belirlenmiştir (Küçük, 2017:95).

Oluk örgütsel desteğin öznel iyi oluş hali üzerindeki etkisini incelemiş ve çalışanların algıaldıkları örgütsel desteğin öznel iyi oluş hali üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir (Oluk, 2018: 96).

Giovanni ve Catania, kişisel ve örgütsel farklılıkları dikkate alarak teknostresin çalışan öznel iyi oluş üzerinde ki etkisi incelenmiştir. Teknostres ve çalışan öznel iyi oluş arasında belirli yönlerden ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Giovanni vd., 2018:213).

2.6. TEKNOSTES İLE ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİ İLİŞKİ

Yaşanan teknolojik gelişmeler iş yerlerinde buna uyum sağlama ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojileri birçok kolaylığı sağlasa da sonuç, olarak çalışanlar teknostres yaşamaya başlamaktadırlar. Teknostres ile çalışan iyi oluş hali arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalar daha çok yabancı yazında yer almaktadır. Purisiol tarafından teknostresin iyi oluş haline etkisinde örgütsel desteğin rolü ele alınmıştır. Kaynakların korunması teorisini temel alarak yapılmış olan bu çalışma teknostresin iyi oluş üzerine etkisinde örgütsel desteğin rolü araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda teknostresin iyi oluş üzerinde olumsuz etkisinin olduğu, düşük işe bağlılığa sebep olduğu, duygusal tükenmişliğe neden olduğu, verim bakımından ise düşük performansa sebep olduğu ortaya koyulmuştur. Bu çalışmada teknostresin etkilerinin ortaya koyulabilmesinin Kaynakların korunması teorisi (Cor Theory) ile mümkün olacağı ifade edilmiştir. Teoriye göre, stresle karşı karşıya kalan birey kaynak kaybını en aza indirmeye çalışarak tepki gösterir. Diğer stres teorilerinin değinmediği bir duruma da açıklık getirmektedir (Yürür, 2011:110).

Daniels'in yapmış olduğu çalışmada, teknostresin çalışanların iyi oluş hali üzerindeki olumsuz etkisi ele alınmıştır (Daniels ve vd, 2013). Çalışanların teknolojik değişimlere daha iyi adapte olabilmelerine yardımcı olmak ve teknostresin etkisini azaltmak için sosyal desteğin önemli olduğu ifade edilmiştir.

Giovanni ve Catania tarafından teknostresin öznel iyi oluş hali üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Birey ve grup farklılıklarını dikkate alarak, teknostresin insan yaşamındaki etkisi çalışma konusu olmuştur. Teknoloji kullanımı sonucunda oluşan teknostres ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Kadınlarda teknostresin daha fazla hissedildiği ve iyi oluş üzerinde negatif etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Giovanni ve Catania, 2018:220).

Andrulli, Covid-19 salgını döneminde teknostresin iyi oluş hali üzerindeki etkisini araştırmıştır. Teknostresin iyi oluş hali üzerinde negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda teknostresin iyi oluş üzerinde doğrudan negatif etkisi bulunmaktır. Covid-19 salgını nedeniyle kişisel amaçlar (alışveriş gibi) için kullanılan teknoloji iyi oluş halini etkilemezken, iş ile ilgili teknoloji kullanımı teknostresi etkilemektedir. Bununla birlikte yaş, cinsiyet ve eğitim gibi faktörler teknostresin iyi oluş üzerindeki negatif etkisinin derecesini belirlemede etkilidir (Andrulli, 2020:27).

Özellikle covid-19 salgını döneminde iyi oluş halini daha etkin bir şekilde artırmak için teknostres ile mücadele etmek giderek önem kazanan bir konu olmaktadır.(Andrulli, 2020:31).

Pfaffinger ve arkadaşları teknostresin iyi oluş hali üzerinde etkisini araştırılmışlardır (Pfaffinger vd., 2020:1). Analiz sonuçları teknostresin iyi oluş hali üzerinde olumsuz etkisinin olduğunu desteklemektedir (Pfaffinger vd., 2020:4).

Teknostres çalışan iyi oluş halini ve çalışanların performansını olumsuz etkilemektedir. Kaynakların korunması teorisine göre çalışanların üç nedenden dolayı stres yaşamaktadırlar; birincisi, teknolojinin mevcut kaynaklar tehdit olması, ikincisi kaynakların fiili olarak kaybedilmesi, üçüncüsü ise yeterli yatırım yapılsa bile gerekli kaynağın elde edilememesidir (Hobfoll ve Freedy, 1993). Tüm bu sorunların üstesinden gelmeye çalışan iş görenler yeteri kadar etkin olamayıp, çabalarından verimli sonuç alamadıklarında teknostres yaşar ve bu da iyi oluş halini olumsuz etkilemektedir. Çalışanların teknostres deneyimlediklerinde iyi oluş halinde düşüklük yaşandığı ifade edilmektedir. (Purisiol, 2020:12). Stres belli bir noktaya kadar çalışanlar üzerinde baskı yaparak üretkenliği artırabilir fakat tolerans sınırı aşıldığında ters etki göstererek verimliliği olumsuz etkileyecektir Çalışanlar ne kadar yüksek iyi oluş haline sahipse performansları da o kadar yüksek olmaktadır. Çalışmada yapılan analiz sonucunda teknostresin iyi oluş hali ve performans üzerinde önemli derecede etkisi olduğu çalışmalarda yer almaktadır(Purisiol, 2020:11).

Türkçe yazında teknostresin öznel iyi oluş ile aralarında nasıl bir ilişki olduğunun araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TEKNOSTRESİN ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

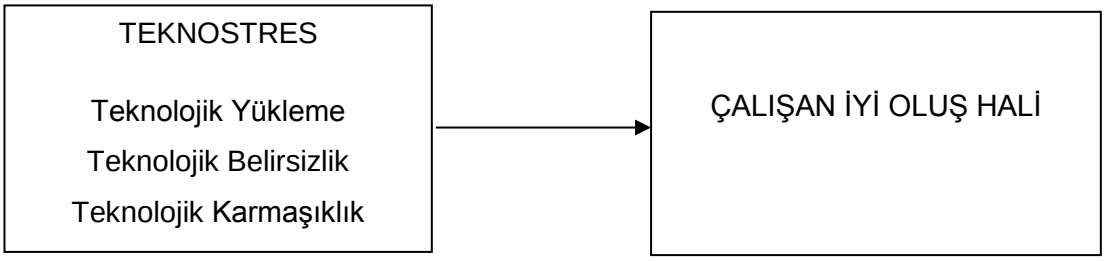
Literatürde teknostresin ve çalışan iyi oluş halinin farklı değişkenlerle birlikte incelendiği çalışmalar mevcuttur. Fakat teknostresin çalışan iyi oluş haline etkisinin incelendiği bir araştırmaya Türkçe literatürde rastlanmamıştır. Bu araştırmanın amacı literatüre bu açıdan katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Bu bölümde öncelikle araştırmanın yöntemine ve hipotezlere yer verilmiş, araştırma modeli ortaya koyulmuştur.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmanın ana amacı teknostresin çalışan iyi oluş halini üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaçlar doğrultusunda araştırma modeli aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

Şekil 3.1.: Araştırma Modeli



Araştırma modelini test etmek amacıyla belirlenen “Akademisyenlerde, teknostresin çalışan iyi oluş haline etkisi var mıdır?” sorusu, araştırma sorusu olarak ele alınmıştır.

Araştırma sorusunu cevaplamak için H1, H1a, H1b, H1c hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: “Teknostresin”, “çalışan iyi oluş” üzerinde negatif etkisi vardır.

H1a: “Teknolojik yükleme” boyutunun “çalışan iyi oluş” üzerinde negatif etkisi vardır.

H1b: “Teknolojik belirsizlik” boyutunun “çalışan iyi oluş” üzerinde negatif etkisi vardır.

H1c: “Teknolojik karmaşıklık” boyutunun “çalışan iyi oluş” üzerinde negatif etkisi vardır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

. Araştırmanın ana kütlesini Türkiye’de yer alan Devlet ve Vakıf üniversitelerinde görevli akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise farklı illerde devlet veya vakıf üniversitelerinde görev alan 216 akademisyen oluşturmaktadır. Bu çalışmada elde edilmiş olan veriler, Türkiye’de farklı üniversitelerde çalışan öğretim elemanından kartopu örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın evreni Türkiye’deki 182.657 akademisyendir (https://istatistik.yok.gov.tr/), araştırmanın örneklemini ise 216 akademisyen oluşturmaktadır. Sosyal, davranışsal ve biyomedikal bilimler için örneklem hesabının G*Power programı ile yapılması önerilmektedir (Faul vd., 2007:175). Bu araştırmanın örneklem büyüklüğü G*Power 3.1.9.7 programı ile hesaplanmıştır. Etki büyüklüğü değeri 0.24 (Andrulli, 2020: 25), hata payı (α) değeri 0.05, güç (1- β) değeri 0.95 olarak alınarak yapılan analiz sonucu çalışmaya dahil edilmesi gereken en az katılımcı sayısı 179 olarak belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, hazırlanan anket formu ile Ocak ve Şubat 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplama formu, Google formlar aracılığı ile hazırlanmış olup e-anket şeklinde internet ortamında cevaplanmak üzere gönüllü katılımcılara ulaşılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde gönüllü katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin sorular; ikinci bölümünde teknostres ve öznel iyi oluş ölçeklerinin 43 ifadesi yer almaktadır. Katılımcılardan bu sorulara ne kadar katılıp katılmadıklarına ilişkin yanıtlarını belirtmeleri istenmiştir.

Anketin ilk bölümü sosyo demografik özellikleri sorgulayan toplam 5 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, çalışma yılı, çalışma pozisyonu olarak belirlenmiştir.

Anketin ikinci bölümünde yer alan ölçekler beşli likert tiptedir. Likert tipin seçenekleri: “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Katılımcılardan düşüncelerini ifade eden yalnız bir seçeneği seçmeleri istenmiştir.

İyi oluş ölçeği katılımcıların çalışan iyi oluş düzeyini ortaya koymak amacıyla Hills ve Argyle (2002) tarafında Oxford Mutluluk Ölçeği ismiyle, 29 maddeli olarak geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlik güvenirlik çalışması Yurcu (2014) tarafından yapılmıştır. Ölçek negatif duygulanım, pozitif duygulanım ve yaşam doyumu boyutlarından oluşmaktadır. İyi Oluş ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı .90 olarak belirlenmiştir.

Teknostres Ölçeği, araştırmada katılımcıların teknostres düzeylerini ölçmek için Tarafdar (2007) tarafından geliştirilmiştir. İşyeri kaynaklı teknostres düzeyini ölçmek maksadıyla Türen ve ark. (2015) tarafından Bankacılık ve Havacılık sektörleri üzerinde yapılan bir çalışma ile Türkçe'ye adapte edilmiştir. Ölçek 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin, teknolojik iş yükü, teknolojik belirsizlik, teknolojik güvensizlik olmak üzere üç boyutu vardır. Ölçeğin Cronbach-alpha güvenirlik katsayısının .924 olduğu tespit edilmiştir.

3.4. Varsayımlar ve Sınırlılıklar

Bu araştırmaya katılan akademisyenlerin anket formunu tamamen gönüllülük esasına dayanarak, dürüst ve objektif olarak doldurdukları varsayılmıştır. Ankette yer alan ifadelerin, yapılan analizde yer alacak değişkenleri belirlemek için gerekli olan tüm özelliklerinin olduğu varsayılmıştır. Kullanılmış olan ölçeklerin, güvenilirlik, geçerlilik testleri yapılarak, katılımcıların verdikleri cevapların daha önce de test edilerek ortaya konulmuş mevcut durumu doğruladığı varsayılmıştır. Bu araştırma 2022 yılında Türkiye'de farklı üniversitelerde görev yapmakta olan 216 akademisyen ile yapılmıştır. Bundan dolayı elde edilen veriler ve ulaşılan sonuçlar bu örneklem ile sınırlıdır. Araştırmada belirli sayıda akademisyen ile anket çalışması gerçekleştirilmiş olup, tüm akademik meslek mensupları araştırma kapsamında değerlendirilmemiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri bilgisayarda SPSS 22.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı ile değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı değişkenlerin sunulmasında sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Veri dağılımının normalliğini değerlendirmek için Çarpıklık ve Basıklık (Skewness ve Kurtisos) değerleri kullanılmıştır (George ve Mallery, 2016:124). Tüm ölçeklerin normal dağılımları çarpıklık ve basıklık sonuçlarına göre değerlendirilmiştir. Ölçeklerin geçerlik özelliklerini belirlemek amacıyla yapı geçerliliği için Faktör Analizi yapılmıştır. Ölçeğin

güvenirliğinde iç tutarlılık katsayılarını belirlemek maksadıyla Cronbach Alfa güvenirlilik analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasında ilişki Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizi ile belirlenmiştir. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

3.6 . Araştırmanın Etik Süreci

Araştırmanın etik açıdan uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na başvuru yapılmıştır. Değerlendirme sonucun göre 08.11.2021 tarihli 10 sayılı toplantısında, araştırma etik açıdan uygun bulunmuştur. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayanmıştır ve bu esas anket formunda belirtilmiştir. Araştırma verileri üçüncü kişilerle paylaşılmamış ve kimsenin ulaşamayacağı araştırmacılara şifreli bilgisayar ve dosyalarda saklanacaktır.

3.7. Bulgular ve Değerlendirme

3.7.1. Çalışanların Demografik Özellikleri

Çalışmaya katılan gönüllü akademisyenlerin demografik bilgilerini elde edebilmek için katılımcılara cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, çalışma yılı, unvandan oluşan sorular yöneltilmiştir.

Tablo 3.1: Demografik Özellikler

Özellik	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	157	72.7
Erkek	59	27.3
Yaş		
21-30	61	28.2
31-40	107	49.5
41-50	37	17.1
51-60	10	4.6
61 ve üzeri	1	.5
Eğitim Düzeyi		
Lisans	23	10.6
Yüksek Lisans	58	26.9
Doktora	135	62.5
Çalışma Yılı		

1 yıldan az	18	8.3
1-5 yıl	44	20.4
6-10 yıl	65	30.1
11-15 yıl	43	19.9
16 ve üzeri	46	21.3
Unvan		
Öğretim Üyesi	77	35.6
Öğretim Görevlisi	54	25.0
Araştırma Görevlisi	85	39.4

Katılımcıların %72.7si kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %28.2'sı 21-30 yaş aralığında, %49.5'si 31-40 yaş aralığında, %17.1'i 41-50 yaş aralığında, %4.1'1 51-60 yaş aralığında, %.5'i 60 ve üzeri yaş aralığında yer almaktadır. Eğitim seviyesine göre akademisyenlerin %10.6'sı lisans mezunu, 26.9'u yüksek lisans mezunu, %62.5'i doktora mezunudur. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %8.3'ü 1 yıldan daha az deneyime, %.20.4'ü 1-5 yıl çalışma deneyimine, %30.1'i 6-10 yıl çalışma deneyimine, %19.9'si 11-15 yıl deneyime, %21.3'ü 16 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahiptir. Katılımcıların %35.6sı öğretim üyesi, %25'i öğretim görevlisi, %39.4'ü araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. Demografik göstergeler sonucunda araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğunluğunun kadın, 31-40 yaş aralığında, doktora mezunu, 6-15 yıl deneyim aralığında olan öğretim üyeleri ve araştırma görevlilerinden oluştuğu saptanmıştır.

3.7.2. Güvenirlilik Analizi

Araştırmalarda yer alan ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesi için güvenilirlik analizi yapılmaktadır. Güvenirlik analizi yapılırken ölçekte yer alan maddelerinin iç tutarlığının tespit edilmesinde Cronbach Alpha (α) katsayısı kullanılır. Cronbach Alfa Katsayısı ölçekte yer alan bir sorunun varyansları toplamının, toplam varyansa oranıdır (Kalaycı, 2010: 405). Bu katsayısı 0 ile 1 arasında değer alır. Genellikle 0.7 üzerinde olması istenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017:78). Cronbach Alpha (α) katsayısı;

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenirliği düşük,

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek güvenirliği kabul edilebilir seviyede,

0.80 ≤ α < 1.00 ise ölçek güvenirliği yüksektir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2009: 291; Yıldız ve Uzunsakal, 2018:19).

Araştırmada yer alan ölçeklerin güvenirlilik değerleri Tablo 3.2'de yer almaktadır.

Tablo 3.2: Ölçeklerin Güvenirlikleri

Ölçek	İfade Sayısı	Güvenilirlik Düzeyi (α)
Çalışan İyi oluş	23	α=.879
Teknostres	14	α=.880
Teknolojik Yükleme	5	α=.921
Teknolojik Karmaşıklık	5	α=.845
Teknolojik Belirsizlik	4	α=.869

İyi Oluş Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri .879; Teknostres Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri .880 olarak belirlenmiştir. Teknostres Ölçeği'nin Teknolojik Yükleme Boyutu için Cronbach Alpha değeri .921; Teknolojik Karmaşıklık Boyutu için .845; Teknolojik Belirsizlik Boyutu için .869 olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Tespit edilen bu değerlere göre çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu belirlenmiştir.

3.7.3. Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

Tablo 3.3'de, araştırmaya katılanların öznel oluşuna ilişkin tanımlayıcı istatistik değerlerini göstermektedir.

Tablo 3.3: Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları -Çalışan İyi oluş

İfadeler	ortalama	Std.Sp.
Çalışan İyi Oluş		
Diğer insanlarla son derece ilgiliyim	3.67	.894
Hayatın çok ödüllendirici olduğunu düşünüyorum	3.19	1.018
Neredeyse herkese karşı olumlu hislerim var	3.14	1.078
Gelecek ile ilgili iyimser değilim	2.97	1.104
Çevreme karşı ilgili ve kendini adamış biriyim	3.67	.910
Hayat güzeldir	3.88	.858

Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum	2.92	1.086
Hayatımdaki her şeyden çok memnunum	2.94	.965
Sempatik göründüğümü düşünmüyorum	3.50	1.034
Yapmak istediklerimle yaptığım şeyler arasında fark	2.81	1.108
Çok mutluyum	3.16	.956
Bazı şeylerdeki güzellikleri keşfederim	3.96	-.749
Diğer insanları neşelendiririm	3.72	.844
İstediğim her şeye uyum sağlarım.	3.80	.906
Hayatımı kontrol edemediğimi hissediyorum	3.15	1.019
Her şeyin sorumluluğunu üstlenebileceğimi düşünüyorum	3.18	1.005
Genellikle neşeli ve sevinçliyimdir.	3.60	.857
Kararlarımı kolay verememem	2.89	1.142
Hayatımın belirli bir anlam ve amacı yoktur	4.09	.920
Kendimi çok enerjik hissediyorum	3.06	.898
Genellikle olaylar üzerinde olumlu bir etkim vardır	3.69	.669
Diğer insanlarla birlikte olmaktan keyif almıyorum	3.75	.957
Geçmiş ile ilgili güzel anılara sahip değilim	3.85	.915
Toplam	3.45	.845

Bu değer, araştırmaya katılan akademisyenlerin öznel iyi oluş ölçeğini genel olarak yüksek seviyede algıladıklarını göstermektedir.

Tablo 3.4 araştırmaya katılan akademisyenlerin teknostresine ilişkin tanımlayıcı istatistik değerlerini göstermektedir.

Tablo 3.4: Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları – Teknostres

İfadeler	**Ortalama**	**Std.Sp.**
Teknostres		
Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, çok daha hızlı iş yapma konusunda zorlaması beni strese sokuyor.	2.60	1.193
Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, daha fazla iş yapmaya zorlaması beni strese sokuyor	2.66	1.233
Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, zaman çizelgelerine sıkı sıkıya bağlanmaya zorlaması beni strese sokuyor.	2.75	1.187
Çalıştığım yerde kullanılan teknolojiye ayak uydurabilmek için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek beni strese sokuyor.	2.65	1.183
Kullandığım teknoloji gittikçe karmaşıklaştığı için çalıştığım yerde iş yüküm çok fazladır.	2.63	1.150

İşimi tam olarak yapabilmek için kullandığım teknoloji hakkında yeterli bilgiye sahip değilim.	2.34	1.031
Yeni bir teknolojiyi öğrenmek ve kullanmak için çok uzun zamana ihtiyacım var.	2.45	1.060
Teknolojik bilgi seviyemi yenilemek için yeterli zamanı şimdiye kadar bulamadım.	2.58	1.097
Çalıştığım yerde kullandığım teknoloji konusunda bana göre daha bilgili iş arkadaşlarım var.	3.33	1.051
Genellikle kullandığım teknolojiyi anlamayı çok karmaşık bulurum.	2.38	0.957
Çalıştığım yerde sürekli yeni teknolojileri kullanırız	2.60	0.988
Kullandığımız teknolojik cihazların yazılımları belirli periyotlarla değiştirilir.	2.78	1.098
Kullandığımız teknolojik cihazların donanımları belirli periyotlarla değiştirilir.	2.69	1.092
Kullandığımız teknolojik cihazlara sıklıkla güncellemeler yapılır.	2.89	1.138
Toplam	2.66	.692

Bu değer, araştırmaya katılanların teknostres ölçeğini genel olarak düşük seviyede algıladıklarını göstermektedir.

3.7.4. Normal Dağılım Analizi

Çalışmada kullanılmış olan ölçekler ile elde edilmiş olan verilerin normal dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için normallik analizi yapılmıştır. Normal dağılım sağlanıp sağlanmadığının belirlenmesi çalışmanın sonraki aşamalarında kullanılacak olan analiz türlerinin belirlenmesini sağlayacaktır. Elde edilmiş olan verilerde normal dağılımın sağlanıp sağlanmadığı Skewness (çarpıklık) ve Kurtisos (basıklık) değerlerine bakılarak tespit edilmiştir. Skewness ve Kurtisos değerlerinin -1.5 ve +1.5 aralığında yer alması durumunda normal dağılımın sağlandığı kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 3.5: Çarpıklık ve basıklık değerleri

	çarpıklık	basıklık
Teknostres	.255	-.092
Teknolojik yükleme	.297	-.617

Teknolojik karmaşıklık	.534	.118
Teknolojik belirsizlik	.073	-.833
Çalışan İyi Oluş	-.469	.538

Tablo 3.5'de araştırmada kullanılmış olan İyi Oluş Ölçeği ve Teknostres Ölçeği sorularının çarpıklık ve basıklık değerleri yer almaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin teknostres düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçlarına göre Teknostres Ölçeğinin çarpıklık değeri .255, basıklık değeri ise -.092 olarak tespit edilmiştir. Bu değerlere göre akademisyenlerde, teknostres kavramının toplam çarpıklık ve basıklık değerinin -1.5 ile +1.5 aralığından olduğu ve normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Çalışan iyi oluş düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçlarına göre iyi oluş ölçeğinin ortalama puanının çarpıklık değeri -.469, basıklık değeri ise .538 olarak olarak tespit edilmiştir. Bulgulara göre, verilerin ±1.5 aralığında olduğu ve anlaşılmaktadır.

3.7.5. Faktör Analizi

Faktör analizinin yapılma amacı bütün değişkenlerin yer aldığı durumda yapının kaç boyutlu olduğunu belirlemektir. Olandan daha az sayıdaki değişkenle de tanımlanabilen yeni durumla ilgili yorum yapabilmek faktör analizinin temelidir (Aksu vd., 2017:1-2). Bağımlı değişken ve bu değişkeni açıklayan bağımsız değişkenler yer almaz. Amaç değişken sayısını azaltıp, değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkararak, değişkenleri sınıflandırmaktır (Kalaycı, 2010:321). Faktör analizinde değişkenler arası ilişkiden hareketle faktörler belirlenmektedir. Değişkenler herhangi bir veya birden fazla faktör üzerine yüklenebilir. Teorik açıdan ise daha önce belirlenen faktör yapısı eldeki veriler ile doğrulanabilir. Faktör analizi ile gizli boyutlar ortaya koyulabilmektedir (Civelek, 2018:26). Aynı zamanda hangi değişkenler hangi faktörlerle ile yüksek ölçüde ilişkili olduğunu tespit etmek maksadıyla kullanılır (Aytaç ve Öngen, 2012: 16). Bununla birlikte faktör analizi değişkenler arasındaki ana yapıyı belirlemek ve değişkenler arasındaki ilişkiyi yorumlamak için tercih edilen çok değişkenli istatistiksel analiz tekniklerinden birisidir (Çolakoğlu vd.,2014:58). Faktör analizinin, elde edilen verilere uygulanabilmesi için bir takım şartların sağlanması beklenmektedir. Bunlardan bir tanesi, değişkelerin normal dağılımın sağlanmasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2017:302).

Literatürde kabul edilmiş ve birçok kez doğrulanmış olan ölçekler kullanılsa da araştırmaya katılan katılımcıların yer, zaman, mevcut durum gibi farklılaşan durumlar nedeniyle soruları doğru anlayıp anlamadıklarının test edilmesi önem arz etmektedir. Araştırmalarda faktör analizinin yapılması ve anketi cevaplayanların algıladıkları boyutlar tespit edilmelidir (Civelek 2018:33).

Faktör yükü, ankette bulunan maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır (Büyüköztürk, 2002:473). Faktör analizinde 0.5'in üzerinde yer alan faktör yükünün anlamlı olduğu kabul edilir (Terzioğlu vd., 2019:17). Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) değeri; datanın faktör analizi yapılmasına uygun olup olmadığını tespit etmek için kullanılan bir katsayısıdır ve 0 ile 1 arasında değer alır (Yaşar, 2014: 66). KMO değerinin 0.60'dan büyük olmalıdır (Terzioğlu vd., 2019:17). Bu çalışmada Teknostres ve Çalışan İyi Oluş değişkenlerinin faktör analizi yapılarak yapı geçerliliği test edilmiştir.

Tablo 3.6: Teknostres ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Faktör Adı	İfade	Faktör Yükleri			Faktörün Açıklayıcılığı (%)
	Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, daha fazla iş yapmaya zorlaması beni strese sokuyor	.915			
	Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, çok daha hızlı iş yapma konusunda zorlaması beni strese sokuyor.	.888			
	Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, zaman çizelgelerine sıkı sıkıya bağlanmaya zorlaması beni strese sokuyor.	.870			
	Çalıştığım yerde kullanılan teknolojiye ayak uydurabilmek için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek beni strese sokuyor.	.795			
	Kullandığım teknoloji gittikçe karmaşıklaştığı için çalıştığım yerde iş yüküm çok fazladır.	.639			

	Genellikle kullandığım teknolojiyi anlamayı çok karmaşık bulurum.		.820		%71.95
	Yeni bir teknolojiyi öğrenmek ve kullanmak için çok uzun zamana ihtiyacım var.		.811		
	İşimi tam olarak yapabilmek için kullandığım teknoloji hakkında yeterli bilgiye sahip değilim.		.733		
	Teknolojik bilgi seviyemi yenilemek için yeterli zamanı şimdiye kadar bulamadım.		.720		
	Çalıştığım yerde kullandığım teknoloji konusunda bana göre daha bilgili iş arkadaşlarım var.		.606		
	Kullandığımız teknolojik cihazların yazılımları belirli periyotlarla değiştirilir.			.902	
	Kullandığımız teknolojik cihazların donanımları belirli periyotlarla değiştirilir.			.885	
	Kullandığımız teknolojik cihazlara sıklıkla güncellemeler yapılır.			.850	
	Çalıştığım yerde sürekli yeni teknolojileri kullanırız.			.722	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği		.880			
Bartlett's Küresellik Testi		Ki kare			1984.612
		p değeri			.000

Tablo 3.6'da, teknostres ölçeğinde yer alan sorulara verilen cevapların faktör analizi sonucu elde edilmiş olan değerler yer almaktadır. Litratürde kabul görmüş olan Kaiser'e göre, bir analizin KMO değeri 0.5'den büyük olması gereklidir (Kaiser 1974, akt. Çolakoğlu vd., 2014:60). Kullanılan ölçeklerin analizinde Teknostres Ölçeği için KMO değeri 0.880 olarak bulunmuştur.

Teknostres'in açıklanan varyansı %71.95 olarak hesaplanmıştır. Ölçeği oluşturanlar tarafından boyutlar 'teknolojik yükleme' ikinci boyut 'teknolojik

karmaşıklık' üçüncü boyut ise 'teknolojik belirsizlik' olarak belirlenmiştir (Alam, 2016). Bu çalışmada da teknostres değişkeni üç faktör olarak tesit edilmiştir.

Tablo 3.7.'de, öznel iyi oluş ölçeğinde yer alan sorulara verilen cevapların faktör analizi sonucu elde edilmiş olan değerler yer almaktadır.

Tablo 3.7: Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Faktörün Adı	İfade	Faktör Yükleri	Faktörün Açıklayıcılığı (%)
Çalışan İyi Oluş	Geçmiş ile ilgili güzel anılara sahip değilim	.767	%59.84
	Hayatımdaki her şeyden çok memnunum	.763	
	Sempatik göründüğümü düşünmüyorum	.752	
	Diğer insanlarla son derece ilgiliyim	.746	
	Her şeyin sorumluluğunu üstlenebileceğimi düşünüyorum	.741	
	Çok mutluyum	.719	
	Diğer insanlarla birlikte olmaktan keyif almıyorum	.701	
	Hayat güzeldir	.668	
	Hayatın çok ödüllendirici olduğunu düşünüyorum	.659	
	Yapmak istediklerimle yaptığım şeyler arasında fark	.653	
	Diğer insanları neşelendiririm	.650	
	Gelecek ile ilgili iyimser değilim	.630	
	Hayatımın belirli bir anlam ve amacı yoktur	.614	
	Hayatımı kontrol edemediğimi hissediyorum	.608	
	İstediğim her şeye uyum sağlarım.	.606	
	Neredeyse herkese karşı olumlu hislerim var	.586	
	Genellikle neşeli ve sevinçliyimdir.	.584	
	Çevreme karşı ilgili ve kendini adamış biriyim	.583	

	Kararlarımı kolay veremem	.553	
	Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum	.551	
	Genellikle olaylar üzerinde olumlu bir etkim vardır	.545	
	Kendimi çok enerjik hissediyorum	.543	
	Bazı şeylerdeki güzellikleri keşfederim	.514	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği			.864
Bartlett's Küresellik Testi		Ki Kare	1643.859
		p değeri	.000

Kullanılan ölçeklerin analizinde elde edilen veriler sonucunda KMO değeri İyi Oluş ölçeği için 0.864 olarak bulunmuştur. Araştırmadaki faktörlerden öznel iyi oluş boyutunun açıklanan varyansı %59.84 olarak hesaplanmıştır.

3.7.6. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkinin ne yönde olduğunu ve şiddetini belirleyebilmek adına yapılan bir istatistik yöntemidir. Veri analizinde normal dağılım sağlanmaması durumunda Spearman katsayısı kullanılır. Çalışmamızda ölçeklerin normal dağılım sağladığını tespit ettiğimiz için Spearman katsayısına bakarak değişkenler arasındaki ilişkinin yönü belirlenecektir. Analiz sonucu ortaya çıkan p değerinin yorumlanabilmesi ve bir sonuca ulaşılabilmesi için p değerinin .05'den küçük bir değerde olması gerekir. Elde edilen p değeri negatifse değişkenler arasındaki ters yönlüdür. Değişkenlerden birisi artarken, diğeri azalır. Elde edilen p değeri pozitifse değişkenler arasındaki ilişki pozitif yönlüdür. Değişkenlerden birisi artarken diğerinin de artması veya tersi durumun olması beklenir.

Tablo 3.8'de yer verilen korelasyon analizi neticesinde iyi oluş ve teknostres arasında ($r=-.259$, $p<0.01$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Teknostresin "teknolojik yükleme " boyutu ile "çalışan iyi oluş" arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen korelasyon analizi neticesinde, teknolojik yükleme ile çalışan iyi oluş arasında negatif yönlü anlamlı ($r=-.344$, $p<0.05$) bir ilişki olduğu bulunmuştur. Teknostresin "teknolojik belirsizlik " boyutu ile "çalışan iyi oluş" arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen korelasyon analizi neticesinde, teknolojik belirsizlik ile çalışan iyi oluş arasında negatif yönlü anlamlı ($r=-.096$, $p<0.05$) bir ilişki olduğu bulunmuştur. Teknostresin "teknolojik

karmaşıklık” boyutu ile “çalışan iyi oluş” arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen korelasyon analizi neticesinde, teknolojik karmaşıklık ile çalışan iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Tablo 3.8: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

	TT	TY	TK	TB	ÇİO
TT	1				
TY	.841**	1			
TK	.817**	.592**	1		
TB	.544**	.147*	.207**	1	
ÇİO	-.259**	-.344*	-.263	.096*	1

*Not: **Pearson Korelasyonu p<.01 düzeyinde anlamlıdır. *Pearson Korelasyon p<.05 düzeyinde anlamlıdır. ÇY: Çalışma Yılı, ÇİO: Çalışan İyi Oluş, TT: Toplam Teknostres, TY: Teknolojik Yükleme, TB: Teknolojik Belirsizlik, TK: Teknolojik Karmaşıklık*

3.7.7.Regresyon Analizi

İstatistiksel olarak yapılan korelasyon analizi değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığını gösterir, neden-sonuç ilişkisini göstermez. Çalışmada yer alan değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisinin olup olmadığını belirlemek adına regresyon analizinin yapılması gerekmektedir.(Gürbüz vd., 2017: 266). Araştırmada teknostresin iyi oluş üzerindeki etkisini tespit etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Hipotezlerin test edilmesi ve bağımsız değişken olan teknostresin ve alt boyutlarının bağımlı değişken olan öznel iyi oluş üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Tablo 3.9: Teknostresin Çalışan İyi Oluş Hali Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişken	**β**	**Std. Hata**	**t**	**p**	**VIF**
Teknostres	-.186	.048	-3.753	.000	1.000
R^2 =.067; F= 15.355 ; p=.000					
Durbin Watson Katsayısı: 2.360					

a. Bağımlı Değişken: Çalışan İyi Oluş
b. Bağımsız Değişken: Teknostres

Teknostresin çalışan iyi oluş üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3.9'da yer almaktadır. Teknostresin çalışan iyi oluş üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi saptanmıştır. Teknostresteki artış çalışan iyi oluş halini -0,186 birim azaltmaktadır. Çalışan iyi oluş halinin etkileyen bir çok neden bulunmaktadır. Teknostres de bunlarda sadece biri olduğu kabul edilebilmesi etki değerinin düşük olmasını açıklayabilir. Teknostresteki değişme, çalışan iyi oluş halindeki değişmenin %6,7'sını açıklamaktadır (R^2 = 0,067). F test istatistik değeri 15,355 olarak bulunmuştur. Olasılık değeri 0,05'ten küçük olduğu için model istatistiksel olarak anlamlıdır.

Analiz sonucunda elde edilen Durbin Watson değeri 1,5-2,5 aralığında yer alıyorsa, otokorelasyon olmadığı yorumu yapılmaktadır (Güriş vd., 2020: 68). Bu çalışmada Durbin Watson değeri 2,360'dır. Bu değer otokorelasyonun olmadığı sonucunu vermektedir. VIF değeri ise çoklu doğrusallık değeridir. En az iki bağımsız değişken arasında çok yüksek ilişkinin olması durumu incelenmektedir (Büyükuysal

ve Öz, 2016: 113). Analizde VIF değerleri 1,000'dir ve bu değer çoklu doğrusal bağlantının olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.10: Teknotres Boyutlarının Çalışan İyi Oluş Hali Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişken	β	Std. Hata	t	p	VIF
Teknolojik Yükleme	-.142	.038	-3.753	.000	1.542
Teknolojik Belirsizlik	-.089	.035	2.534	.012	1.576
Teknolojik Karmaşıklık	-.074	.048	-1.536	.126	1.046
R^2= .149; F= 12.399 ; p=.000					
Durbin Watson Katsayısı: 2,350					

c. Bağımlı Değişken: Çalışan İyi Oluş
d. Bağımsız Değişken: Teknolojik Yükleme Boyutu, Teknolojik Belirsizlik Boyutu, Teknolojik Karmaşıklık Boyutu

Teknostres boyutlarının çalışan iyi oluş üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3.10'da yer almaktadır. Teknostres boyutlarından Teknolojik Yükleme ve Teknolojik Belirsizliğin, Çalışan İyi Oluş üzerinde negatif yönde bir etkisi saptanmıştır.Çalışan iyi oluş üzerinde en fazla etkiye sahip olan teknostres boyutu teknolojik yüklemedir. Teknolojik yüklemedeki artış çalışan iyi oluşu -0,142 ; teknolojik belirsizlikte ki artışçalışan iyi oluşu -0,089 birim azaltmaktadır. Teknolojik yükleme ve teknolojik belirsizlik durumlarının etki değerşerinin düşük olması, akademisyenlerin kullandığı teknolojik cihazlar ve programlar karşısında yüksek düzeyde belirsizlik yaşamadıklarını göstermektedir. Teknolojik yüklemenin de etki değerinin diğer boyutlardan daha yüksek çıkması akademisyenlarin fazla iş yükünden kaynaklı olduğu olarak yorumanabilir. Teknolojik karmaşıklığın, iyi oluş haline etkisinin çıkmaması ise akademisyenlerin çok karmaşık olmayan teknolojik cihazlar kullanmasından kaynaklı olduğu çıkarımı yapılabilir. Teknostres boyutlarında ki değişme, çalışan iyi oluştaki değişmenin %14,9'unu açıklamaktadır (R^2 = 0,149). F test istatistik değeri 12,399 olarak bulunmuştur. Olasılık değeri teknolojik yükleme boyutu için 0,05'ten küçük olduğu için bu buyut için model istatistiksel olarak anlamlıdır. Analiz sonucunda Durbin Watson değeri 2,350 bulunmuş olup otokorelasyonun olmadığı sonucu görülmektedir. VIF değerleri 1,046

ile 1,576 aralığında değerler almıştır. Bu sonuca göre çoklu doğrusal bağlantının olmadığı söylenmektedir.

3.7.8. Araştırma Sonuçları

Bu çalışmasının temel amacı, teknostresin çalışan iyi oluş hali üzerindeki olup etkisini araştırmaktır. Araştırmanın anakütlesini akademisyenler oluşturmakta olup örneklem, çoğunlu doktora mezunu akademisyenlerden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri ele alındığında, yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Bununla birlikte literatür araştırması sonucunda, seçilen ölçeklerin birçok araştırmacı tarafından da tercih edildiği görülmüştür. İyi oluş halinin ölçümü için Hills ve Argyle (2002) tarafında Oxford Mutluluk Ölçeği ismiyle geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlik güvenirlik çalışması Yurcu (2014) tarafından yapılmıştır. Bu çalışma örgütsel vatandaşlık davranışı, iş doyumu ve öznel iyi oluş kavramları üzerine oluşturulmuştur. örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, iş doyumu ve öznel iyi oluşun birbirleriyle ilişkili oldukları ve birbirlerini etkiledikleri ortaya çıkmıştır (Yurcu, 2014:167). Teknostresin ölçümü için ise Tarafdar (2007) tarafından geliştirilen Türen ve ark. (2015) tarafından Türkçe'ye adapte edilmiş olan ölçek kullanılmıştır.

Çalışmanın ilk hipotezinde teknostresin çalışan iyi oluş üzerindeki etkisi incelenmiştir. Regresyon analizi sonucunda teknostresin çalışan iyi oluş hali üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Teknostresteki artış çalışan iyi oluş halini -0,186 birim azaltmaktadır. Çalışmanın ikinci hipotezinde teknostresin teknolojik yükleme boyutunun çalışan iyi oluş üzerindeki etkisi incelenmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, teknolojik yüklemenin çalışan iyi oluş üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Teknolojik yüklemedeki artış çalışan iyi oluşu halini -0,142 birim azaltmaktadır. Çalışmanın üçüncü hipotezinde teknostresin teknolojik belirsizlik boyutunun çalışan iyi oluş hali üzerindeki etkisi incelenmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, teknolojik belirsizliğin çalışan iyi oluş hali üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır. Teknolojik belirsizlikteki artış çalışan iyi oluşu halini -0,089 birim azaltmaktadır. Çalışmanın dörtüncü hipotezinde teknostresin teknolojik karmaşıklık boyutunun çalışan iyi oluş hali üzerindeki etkisi incelenmiştir. Regresyon analizi sonucunda, teknolojik karmaşıklık boyutunun çalışan iyi oluş hali üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, teknostres ile iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Daniels'in 2013'de yapmış olduğu çalışmada, teknostresin çalışanların iyi oluş hali üzerinde negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir (Daniels ve vd, 2013). Giovanni ve Catania tarafından 2018'de yapılan araştırmada, teknostresin iyi oluş üzerinde negatif etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Giovanni ve Catania, 2018:220). Andrulli, Covid-19 salgını döneminde teknostresin çalışan iyi oluş hali üzerindeki etkisini araştırmış ve teknostresin alt boyutu olan teknolojik belirsizliğin çalışan iyi oluş hali üzerinde negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Covid-19 salgını nedeniyle kişisel amaçlar (alışveriş gibi) için kullanılan teknoloji çalışan iyi oluş halini etkilemezken, iş ile ilgili teknoloji kullanımı teknostresi etkilemektedir (Andrulli, 2020:27). Söz konusu araştırma sonuçları incelendiğinde bu çalışmanın mevcut çalışmalarla benzer sonuçlar gösterdiği görülmektedir.

Bu çalışmada, Covid 19 süreci ile birlikte bilgisayar, tablet gibi teknolojik cihazlari kullanan ve online eğitim sürecini deneyimlemiş akademisyenlerde, teknostresin çalışan iyi oluş üzerindeki etkileri araştırılmış ve teknostresin çalışan iyi oluş halini negatif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Teknolojik yükleme ve teknolojik belirsizlik durumlarınun etki değerinin düşük olması, akademisyenlerin kullandığı teknolojik cihazlar ve programlar karşısında yüksek düzeyde belirsizlik yaşamadıklarını göstermektedir. Teknolojik yüklemenin boyutunun etki değerinin nispeten daha yüksek olması, Covid 19 döneminde yüzyüze eğitimden online eğitime geçişle birlikte akademisyenlarin işlerini yaparken daha fazla teknolojik ekipmana ihtiyaç duymaları ve bunun birey üzerinde baskı yaratmış olması şeklinde yorumlanabilir. Teknolojik karmaşıklığın, çalışan iyi oluş hali üzerinde anlamlı bir etkisinin olmayışı sonucu ise, akademisyenlerin karmaşıklık düzeyi düşük teknolojik cihazlar kullanmalarıyla açıklanabilir.

Söz konusu sonuçlar değerlendirildiğinde, teknolojik değişimin çok hızlı olduğu günümüz iş dünyasında çalışanların değişen teknolojiye adapte olabilmelerine yardımcı olmak, teknoloji kaynaklı stresi yönetebilmek ve teknostresin çalışan iyi oluş hali üzerindeki negatif etkisini azaltmak örgütsel çözüm yöntemlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada, eğitim ve sosyal destek önemli bir kaynak olarak görülmektedir.

SONUÇ

Çalışan iyi oluş hali, bireyin yaşama amacı ile yaptıklarının tutarlı olması ve buna uygun davranışlar gösterip göstermediğiyle ilgilidir. Çalışan iyi oluş hali; olumlu duyguların olumsuz duygulardan daha az olduğu yaşam doyumu veya iş tatmini olarak ifade edilir ve kişinin her açıdan kendini iyi hissetmesidir. Günlük yaşam ve iş hayatı gibi her alanda yer alan teknolojik değişim sonucunda yaşanan teknostresin, teknolojiye kolay adapte olamamak, kullanımında ortaya çıkan sorunlar ve belirsizlikten kaynaklandığı düşünülmektedir.

Teknostres, çalışanlarda değişime karşı direnç gösterme ve güncellemelere ve yeniliklere karşı tepki geliştirme gibi davranışlara neden olmaktadır. Yaşanmakta olan bu durum karşısında çalışanlarda teknolojik gelişmelerden uzaklaşarak sorumluluktan uzaklaşma ve yabancılaşma görülmektedir. Öğrenmede yetersizlik yaşanması sonucunda ise, teknostres düzeyinde de artış görülmektedir.

Çalışanların iş ortamında mutlu veya mutsuz olması, işinden duyduğu tatmin düzeyinin yüksek veya düşük olması, işin kişiyi iyi veya kötü hissettiriyor olması önce kişinin kendi psikolojik ve fiziksel sağlığını sonra da örgütü olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. İş yerinde yaşanan stres, çalışan verimliliğini, performansını, işe devam etme isteğini ve çalışan iyi oluş halini olumsuz yönde etkileyecektir.

Literatürde teknostresin ve çalışan iyi oluş halinin farklı değişkenlerle birlikte incelendiği çalışmalar mevcuttur. Fakat teknostresin çalışan iyi oluş haline etkisinin incelendiği bir araştırmaya Türkçe literatürde rastlanmamıştır. Bu araştırmanın amacı literatüre bu açıdan katkı sağlamaktır. Bu araştırmanın ana kütlesini Türkiye'de yer alan Devlet ve Vakıf üniversitelerinde görevli akademisyenler oluşturmaktadır. Bu çalışmada elde edilmiş olan veriler, Türkiye'de farklı üniversitelerde çalışan akademisyenlerden kartopu örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini ise 216 akademisyen oluşturmaktadır.

Araştırma modelini test etmek amacıyla belirlenen "Akademisyenlerde, teknostresin çalışan iyi oluş haline etkisi var mıdır?" sorusu, araştırma sorusu olarak ele alınmıştır. Çalışmada yer alan değişkenlerin, oluşturulan model kapsamında temellendirilmesi ve ilişkilendirilmesinde Kaynakların Korunması Teorisinden yararlanılmış ve bu doğrultuda hipotezler belirlenmiştir.

Araştırma verileri, hazırlanan anket formu ile toplanmıştır. Veri toplama formu, Google formlar aracılığı ile hazırlanmış olup e-anket şeklinde internet ortamında cevaplanmak üzere gönüllü katılımcılara ulaşılmıştır. Ölçekler beşli Likert tiptedir. İyi oluş ölçeği katılımcıların iyi oluş düzeyini ortaya koymak amacıyla Hills ve Argyle (2002) tarafında Oxford Mutluluk Ölçeği ismiyle, 29 maddeli olarak geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlik güvenirlik çalışması Yurcu (2014) tarafından yapılmıştır. Teknostres Ölçeği, araştırmada katılımcıların teknostres düzeylerini ölçmek için Tarafdar (2007) tarafından geliştirilmiş, Türen ve ark. (2015) tarafından Türkçe'ye adapte edilmiştir. Ölçek 14 maddeden oluşmaktadır.

Demografik özellikler incelendiğinde, araştırmaya katılanların %72.7'si kadın, %49.9'u 31-40 yaş arasında, %62.5'i doktora mezunu, %30.1'i 6-10 yıl deneyime sahip, %39.4'ü araştırma görevlisi ve %35.6'sı ise öğretim üyesidir.

Çalışan iyi oluş ölçeği'nin Cronbach Alfa değeri 0,88; Teknostres Ölçeği'nin Cronbach Alfa değeri 0,90 olarak belirlenmiştir. Tespit edilen bu değerler, çalışmada kullanılan ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucunda Teknostres ölçeği orijinal ölçekte olduğu gibi 3 faktörlü olarak tespit edilmiş ve açıklanan varyansı %71.95'dir. Çalışan iyi oluş ölçeği ise, orijinal ölçekte olduğu gibi tek boyutlu bir yapıdadır ve açıklanan varyansı %59.84'tür.

Teknostresin çalışan iyi oluş hali üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışmada, hipotezlerin test edilmesi için regresyon analizleri yapılmıştır. Çalışmanın ilk hipotezinde teknostresin çalışan iyi oluş hali üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen regresyon analizi neticesinde teknostresin çalışan iyi oluş hali üzerinde negfatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Teknostresteki artış çalışan iyi oluş halini -0,186 birim azaltmaktadır. H1 ("teknostresin", "çalışan iyi oluş hali" üzerinde negatif etkisi vardır.") hipotezi kabul edilmiştir. Bu etki değerinin oldukça düşük seviyede olduğu görülmektedir. İyi oluş halini etkileyen çok sayıda faktör bulunmaktadır ve teknostres de bu faktörlerden bir tanesidir.

Çalışmanın ikinci hipotezinde teknostresin teknolojik yükleme boyutunun çalışan iyi oluş hali üzerindeki etkisi incelenmiştir. Regresyon analizi sonucunda, teknolojik yüklemenin çalışan iyi oluş hali üzerinde negfatif yönde anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır. Teknolojik yüklemedeki artış çalışan iyi oluş halini -0,142 birim

azaltmaktadır. H1a (“teknolojik yükleme” boyutunun “çalışan iyi oluş hali ” üzerinde negatif etkisi vardır”) hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın üçüncü hipotezinde teknostresin teknolojik belirsizlik boyutunun çalışan iyi oluş hali üzerindeki etkisi incelenmiştir. Regresyon analizi sonucunda teknolojik belirsizliğin çalışan iyi oluş hali üzerinde negatif yönde etkisi saptanmıştır. Teknolojik belirsizlikteki artış çalışan iyi oluş halini -0,089 birim azaltmaktadır. H1b (“teknolojik belirsizlik” boyutunun “çalışan iyi oluş hali” üzerinde negatif etkisi vardır”) hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın dörtüncü hipotezinde teknostresin teknolojik karmaşıklık boyutunun çalışan iyi oluş hali üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda teknolojik karmaşıklık çalışan iyi oluş hali üzerinde negatif yönde etkisi tespit edilmiştir. Fakat bu etki anlamlı değildir. H1c (“teknolojik karmaşıklık” boyutunun “çalışan iyi oluş hali” üzerinde negatif etkisi vardır”) hipotezi kabul edilmemiştir.

Türkiye’deki üniversitelerde çalışan akademisyenlere yönelik yapılan araştırmanın sonucunda; teknostresin çalışan iyi oluş hali üzerinde negatif etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Teknostres arttıkça, çalışan iyi oluş hali azalmaktadır. Son zamanlarda teknolojik cihazlara eskisinden daha fazla ihtiyaç duyulması sonucunda ortaya çıkan teknostres ile çalışan iyi oluş hali arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sayısının arttığı görülmektedir. Türkçe literatürde bu ilişkiyi ele alan bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu doğrultuda, literatüre katkı yapacağı düşünülmektedir. Araştırmanın elde edilen sonuçları Kaynakların Korunması Teorisine göre teknostresin öznel iyi oluş halini etkilediği konusundaki bulgularla ve literatürde yer alan çalışma sonuçlarıyla benzerlikler göstermektedir.

Gelecek araştırmacılar teknostresin çalışan iyi oluş hali üzerindeki etkisini daha geniş örneklem ile farklı sektörlerde araştırarak sektörler arasındaki farklılıkları ortaya koyabilirler. Bu araştırmada sadece bağımsız değişken olan teknostresin bağımlı değişken çalışan iyi oluş hali üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada kurulan modele farklı değişkenler dahil edilerek değişkenlerin etkileri test edilebilir.

KAYNAKÇA

Ahmad, U. N., Amin, S. M., İsmail, W. (2014).	Moderating effect of technostress ınhibitors on the relationship between technostress creators and organisational commitment. Jurnal Teknologi (Social Sciences), 67(1), 51-62.
Ahmad, U. N., Amin, S. M., İsmail, W. (2009).	The impact of technostress on organisational commitment among malaysian academic librarians. Singapore Journal of Library & Information Management,103-123.
Agbu, J. F., Olubiyi, K. S. (2011).	Technostress in the age of ınformation communication technology: a case study of distance education. International Research Educational Journals, 1654-1660.
Ağdemir, N. (2016).	Meslek seçiminde yeterlilik, iyi olma hali ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
Akduman, G., Duran, N. (2017).	Organizasyonlarda çalışan mutluluğunun önemi ve insan kaynaklarında yeni bir kavram: Mutluluk departmanı. In International Social Research Congress, USAK'17,29-39, 20-22.
Akgün, F. (2019).	Öğretim elemanlarının bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik kabulleri ve teknostres algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Eğitim Bilimler Araştırmaları Dergisi, 9(2), 40-66.
Altıntaş, M. (2020).	Teknostres ile değişime direnç arasındaki ilişki: havacılık sektöründe bir araştırma. ISPEC Journal of Social Sciences & Humanities, 4(2), 1-27.

Anas M, Akhouri D. (2013). Positive and negative affect in depressed and normal adults. Journal of Indian Health Psychology, 8(1), 61-68.

Andrulli, R. (2020). The ımpact of technostress on well-being in times of covıd-19 and new ways of working: the mediating roles of the need for recovery and work engagement. Master's Thesis, Maastricht University, Holland.

Arnetz, B. B., Wiholm, C. (1997). Technological stress: psychophysiological symptoms in modern offices. Journal of psychosomatic research, 43(1), 35-42.

Atanasoff, L., Venable, M. A. (2017). Technostress: İmplications for adults in the workforce. The Career Development Quarterly, 65(4), 326-338.

Avşaroğlu S, Deniz Me, Kahraman A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**,** 115-129.

Aytaç, S. (2009). İş stresi yönetimi el kitabı iş stresi: oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi. Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi, 1-34.

Aytaç, M., Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı faktör analizi ile yeni çevresel paradigma ölçeğinin yapı geçeliliğinin incelenmesi. İstatistikçiler Dergisi: İstatistik ve Aktüerya, 5 (1), 14-22.

Ayyagari, R. (2011). Technostres: technological antecedent and ımplications. MIS Quarterly, 35(4), 831-858.

Ayyagari, R. (2012). Impact of information overload and task-technology fit on technostress. In Proceedings of the Southern Association for Information Systems Conference, 18-22.

Balcı, S., A0hi, B. (2016). Spss ile adım adım veri analizi. Anı Yayıncılık, Ankara.

Boyer-Da S, S. (2018). The relationship between technology stress and leadership style: an empirical ınvestigation. Journal of Business and Educational Leadership, 8(1), 48-65.

Bradburn, N. (1969). The structure of psychological well-being. Chicago:Adline.

Brillhart, P.E. (2004). Technostress in the workplace: managing stress in the electronic workplace. Journal of American Academy of Business, 5 (1/2), 302-307.

Brod, C. (1984). Technostres: the human cost of computer revolution. Michigan Üniversitesi: Addison-Wesley.

Büyükuysal, M. Ç., Öz, İ. İ. (2016). Çoklu doğrusal bağıntı varlığında en küçük karelere alternatif yaklaşım: ridge regresyon. Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 6(2), 110-114.

Califf, C. B., Sarker, S., Sarker, S., Fitzgerald, C. (2015). The bright and dark sides of technostress: an empirical study of healthcare workers. Thirty

Sixth International Conference on Information Systems, Forth Worth, Texas, 1-13.

Cenkseven, F., Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(27), 43-65.

Champion, S. (1988). Technostress: technology'stoll. School Library Journal, 1988, 48-51.

Chandra, S., Srivastava, S. C., Shirish, A. (2015). Do technostress creators ınfluence employee ınnovation?. PACIS, 93,1-9.

Chapman, K. S. (2016). Smart mobile devices: the ımpact on ındividual technostress.Discovery, Invention&Application, 1.

Chen, L. (2015). Validating the technostress ınstrument using a sample of chinese knowledge workers. Journal of International Technology and Information Management , 24(1), 65-82.

Chiappetta, M. (2017). The technostress: definition, symptoms and risk prevention. Senses and Sciences, 4(1), 358-361.

Collard, D. (2006). Research on well-being some advice from jeremy bentham. Philosophy of The Social Sciences ,36(3), 330-354.

Craig, M. E., Hattersley, A., Donaghue, K. C. (2009). Definition, epidemiology and classification of diabetes in children and adolescents. Pediatric diabetes, 10, 3-12.

Çetin, D. (2017). Okul yöneticilerinin teknostres algıları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin

incelenmesi (edirne ili örneği). Yüksek lisans tezi. Trakya Üniversitesi, Edirne.

Çetin, D., Bülbül, T. (2017). Okul yöneticilerinin teknostres algıları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 17 (3), 1241-1264.

Çiçeklioğlu, H., Taşlıyan, M. (2019). Eğitim kurumu çalışanlarının presenteeism (işte var olamama) algılarının performanslarına olan etkisi ve sosyo-demografik özellikler açısından incelenmesi. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 14(20), 22-53.

Çoban, R., Aydoğdu, T. (2020). Havacılık sektöründe zaman baskısının teknostrese etkisi: uçak bakım teknisyenleri üzerine bir araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(3), 2442-2460.

Çoklar, A. N., Şahin, Y. L. (2011). Technostress levels of social network users based on ıcts in Turkey. European Journal of Social Sciences, 23(2), 171-182.

Çoklar, A. N., Şahin, Y.L. (2009). Social networking users' views on technology and the determination of technostress levels. Procedia Social and Behavioral Sciences 1, 1437-1442.

Çoklar, A., Efilti, E., Şahin, Y., Akçay, A. (2016). Determining the reasons of technostress experienced by teachers: a qualitative study. Turkish online journal of qualitative inquiry, *7*(2), 71-96.

Çolakoğlu, Ö. M., Büyükekşi, C. (2014). Açımlayıcı faktör analiz sürecini etkileyen unsurların değerlendirilmesi. Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi, 2(1), 56-64.

Daniels, K., Glover, J., Beesley, N., Wimalasiri, V., Cohen, L., Cheyne, A., Hislop, D. (2013). Utilizing job resources: qualitative evidence of the roles of job control and social support in problem solving. Work & Stress, 27(2), 200–221.

Dar, L., Akmal, A., Naseem, M. A., Din-Khan, K. U. (2011). Impact of stress on employees job performance in business sector of pakistan. Global Journal of Management and Business Research, 11(6), 1-4.

Davis-Milis, N. (1998). Technostress and the organization: a manager's guide to survival in the information age. 67th Annual Meeting of the Music Library Association, 1-2.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. Psychological Bulletin, 95(3), 542–575.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., Smith, H. L. (1999). Subjective weil-being: three decades of progress. Psychological Bulletin ,125(2), 276-302.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. American Psychologist, 55(1), 34–43.

Diener, E., Lucas, R. E., Scollon, C. N. (2009). Beyond the hedonic treadmill: revising the adaptation theory of well-being. In The Science of Well-being, Springer, Dordrecht, 103-118.

Diener, E., Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: subjective well-being contributes to health and longevity. Applied Psychology: Health And Well-Being, 3(1), 1-43.

Diener, E., J. Heintzelman, S., Kushlev, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes , L. D., Shigehiro, O. (2016). Findings All Psychologists Should Know From The New Science on Subjective Well-Being. Canadian Psychology , 58(2), 2-42.

Doğan, T., Eryılmaz, A. (2013). İki boyutlu benlik saygısı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33(1), 107-117.

Doğrular, M. M. (2019). Teknostresin verimlilik üzerine etkisi. Doktora tezi,Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Dost, M. T. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, *22*(22), 132-143.

Duman, N. (2015). Yöneticilerin zihinsel iş yükünün öznel iyi oluşa etkisinde boş zaman davranışlarının rolü. Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

Dumludağ, Ö. (2011). Mutluluk ve iktisadi parametreler üzerine bir inceleme. Doktora Tezi, T.C. istanbul Üniversitesi, İstanbul.

Dursun, S., İştar Işıklı, E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, *28*(3), 127-137.

Ennis, L. A. (2005). The evolution of technostress. Computers in libraries**,** 25(8), 10-12.

Erdem, E., Köseoğlu, A. (2014). Teknolojik değişim ve rekabet gücü ilişkisi: türkiye üzerine bir uygulama. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi , 9(1), 51-68.

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

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

Erkaya, D. (2021). Sosyal inovasyon ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışı ile iyi oluş halinin rolü. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, İstanbul.

Edwards, J. R., Cooper, C. L. (1990). The person-environment fit approach to stess: rescurring problems and some suggested solutions. Journal of Organizatinal Behaviour, 11, 293-307.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., Buchner, A. (2007). G* Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. Behavior Research Methods, 39(2), 175-191.

Fidell, S., Tabachnick, B., Mestre, V., Fidell, L. (2013). Aircraft noise-induced awakenings are more reasonably predicted from relative than from absolute sound exposure levels. The Journal of the Acoustical Society of America, 134(5), 3645-3653.

Fredrickson, B. L. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. Prevention & Treatment, *3*(1).

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. American Psychologist, 56(3), 218.

Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions: the emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good. American Scientist, *91*(4), 330-335.

Garcia, D., Sagone, E., De Caroli, M. E., Al Nima, A. (2017). Italian and swedish adolescents: differences and associations in subjective well-being and psychological well-being. PeerJ, *5*, e2868,1-14.

Gencer, N. (2018). Öznel iyi oluş: genel bir bakış. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(3), 2621-2638.

George, D., Mallery, P. (2016). IBM SPSS statistics 23 step by step: a simple guide and reference. New York: Routledge, 124(14), 169-176.

Gharib, M. N., Jamil, S. A., Ahmad, M., Ghouse, S. (2016). The ımpact of job stress on job performance: a case study on academic staff at dhofar university. International Journal of Economic Research (IJER), 13(1), 21-33.

Giovanni, K., Catania, G. (2018). The ımpact of technostress on personal well-being – an analysis of ındividual and group differences. Symposia Melitensia, 14, 212-223.

Goetz, T. M., Boehm, S. A (2020). Am ı outdated? the role of strengths use support and friendship opportunities for coping with technological insecurity. Computers in Human Behavior, 107, 106265, 1-14.

Göksün, D. O. (2016). Teknostresin eğitim alanına yönelik örtük moderatörleri. Instructional Technologies and Teacher Education Symposium, 189-194.

Güneş Aydemir, Z. (2018). Uygusal emeğin iyi olma hali ve iş memnuniyeti üzerine etkisi: çağrı merkezi çalışanları üzerinde bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.

Gürbüz, S., Şahin, F. (2017). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Seçkin Yayıncılık/Sosyal Bilimler, 2.Baskı.

Güriş, S., Çağlayan Akay, E., Güriş, B. (2020). R ile temel ekonometri. DER Yayınları, İstanbul.

Harper, S. (2000). Managing technostress in uk libraries: a realistic guide. Ariadne, 25, 18-20.

Harris, K. J., Harris, R. B., Carlson, J. R., Carlson, D. S. (2015). Resource loss from technology overload and its impact on work-family conflict: can leaders help?. Computers in Human Behavior**,** 50, 411-417.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., Keyes, C. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the gallup studies.

Headey, B., Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well-being: toward a dynamic equilibrium model. Journal of Personality and Social Psychology, 57(4), 731.

Hintikka, J., Koskela, T., Kontula, O., Koskela, K., Koivumaa-Honkanen, H. T., Viinamäki, H. (2001). Religious attendance and life satisfaction in the finnish general population. journal of psychology and theology, 29(2), 158-164.

Hudiburg, R. A. (1989). Psychology of computer use: xvii. the computer technology hassles scale: revision, reliability,

and some correlates. Psychological Reports, 65, 1387-1394.

Hung, W. H., Chen, K., Lin, C. P. (2015). Does the proactive personality mitigate the adverse effect of technostress on productivity in the mobile environment?. Telematics and Informatics, *32*(1), 143-157.

Hung, W. H., Chang, L. M., Lin, C. H. (2011). Managing the risk of over using mobile phones in the working environment: a study of ubiquitous technostress. Paper Presented at the Pacific Asia Conference on Information Systems, (PACIS).

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44: 513–524.

Hobfoll, S. E., Freedy, J.(1993). Conservation of resources: a general stress theory applied to burnout. Professional burnout Taylor & Francis, 115-129.

Hooper D, Coughlan J, Mullen M. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit, 6(1), :53-60.

İlseven, S. (2019). Teknostresin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. Yüksek lisans tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Ioannou, A. (2018). Examining the role of mindfulness in mitigating technostress and its negative consequence. A thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy, Department of Information Systems and Computing Brunel University.

Isen, A. M. (1987). Positive affect, cognitive processes, and social behavior. In Advances in experimental social psychology, 20, 203-253).

Jena, R. K. (2015). Impact of technostress on job satisfaction: an empirical study among ındian academician. The International Technology Management Review, 5(3), 117-124.

Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hanehalki için bazi sonuçlar. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 12(44), 214-233.

Kalay, F. (2009). Bilişim teknolojilerinin iş stresi ve iş doyumu üzerindeki etkileri: kuram ve türk bankacılık sektöründe bir uygulama. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Keyes Clm, Shmotkin D, Ryff Cd. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. Journal of Personality and Social Psychology, 82(6),1007-1022.

Ken, S. T. T., Habaradas, R., Ting, I. W. K., Kweh, Q. L. (2016). Technostress in a call center in philippines. International Journal of Business Management (IJBM), 1(2), 1-22.

Khan, A., Rehman, H., Rehman, S. (2013). An empirical analysis of correlation between technostress and job satisfaction: a case of kpk, pakistan. Pakıstan Journal Of Lıbrary And Informatıon Scıence, 9-15.

Kim, K., Park, H. (2018). The effects of technostress on ınformation technology acceptance. Journal of Theoretical and Applied Information Technology, 96 (24), 8300-8312.

Kline, Rb. (2019). Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması. Nobel Akademik Yayıncılık, 60–63. Ankara.

Kul, S.: http://www.p005.net/analiz/korelasyon-analizi

Kumar, P., Singh, P., Bhuchar, V. (2017). A Study Of Techno Stress İin Relation to Job Satisfaction, Job performance And Mental Health Among IT Professionals. International Journal of Education and Management. 7 (3), 403-407.

Kuzucu, Y., Kögercin, A. U., Yavaş, S., Çuhacı, A. (2020). Ergenlerde sosyal sorun çözme, stresle baş etme ve sosyal desteğin problemli internet kullanımıyla ilişkisi: olumsuz ve olumlu duyguların aracılık rolü. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(1), 17-34.

Küçük, E. (2019). Bilinçli farkındalık ve psikolojik sermayenin çalışanların iyi oluş hali üzerindeki rolü. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Küçük, Ö. (2017). İş yaşamında kaba davranışların öznel iyi oluş hali ve çalışan performansına etkisi. Yüksek lisans tezi, Mesin Üniversitesi, Mersin.

La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., Chiappetta, M. (2019). Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review. International Archives of Occupational and Environmental Health, 92(1), 13-35.

Lykken, D., & Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon. Psychological Science, 7, 186-189.

Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others?: the role of cognitive and motivational processes in well-being. American Psychologist, 56, 239-249.

Løvgren, M. (2016). Emotional exhaustion in day-care workers. European Early Childhood Education Research Journal, 24(1), 157-167.

Lucas, R.E. (2007). Adaptation and the set-point model of subjective well-being: does happiness change after major life events?. Current Directions İn Psychological Science, 16, 75-79.

Mahboob, A., Khan , T. (2016). Technostress and ıts management techniques: a literature review. Journal of Human Resource Management, 4(3), 28-31.

Maier, C., Laumer, S., Weinert, C., Weitzel, T. (2015). The effects of technostress and switching stress on discontinued use of social networking services: a study of facebook use. Information Systems Journal, 25(3), 275-308.

Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T., Schaufeli, W. (2016). The longitudinal development of employee well-being: a systematic review. Work and Stress, 30(1), 46-70.

Malkoç, A. (2011). Öznel iyi oluş müdahale programının üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerine etkisi. Doktora tezi**,** Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Mcgillivray, M. (2007). Human well-being: ıssues, concepts and measures. In Human well-being Palgrave Macmillan, 1-22.

Merdan, E. (2021). Teknostresin ve iş geriliminin hizmet inovasyon davranışı üzerine etkisinde esnek çalışma düzenlemelerinin aracılık rolü: çağrı merkezi örneği. Doktora tezi, Aksaray Üniversitesi, Aksaray.

Michalos, A. C. (2017). Education, happiness and wellbeing. In Connecting The Quality Of Life Theory To Health, Well-Being And Education, 277-299.

Moller, V. (1996). Life satisfaction and expectations for the future in a sample of university students: a research note. South African Journal Of Sociology, 27(1), 16-26.

Olasanmi, O. O. (2016). Technostress and performance of auditing firms in nigeria. Open Journal of Business and Management, 4, 799-819.

Oluk, P. (2018). Algılanan örgütsel destek ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkide adalet faktörünün aracılık rolü: konaklama sektöründe bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Salo, M., Pirkkalainen, H., Makkonen, M., Hekkala, R. (2018). Distress, eustress, or no stress? explaining smartphone users' different technostress responses. Thirty Ninth International Conference on Information Systems**,** San Francisco, 1-17.

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication Technologies. International journal of psychology, 48(3), 422-436.

Seligman, M. E. (2007). Coaching and positive psychology. Australian Psychologist, 42(4), 266-267.

Selye, H. (1976). Forty years of stress research: principal remaining problems and misconceptions. Canadian Medical Association Journal, 115:1, 53-56.

Sözbilir, F. (2018). İşbaşı eğitim uygulamaları, öz-yeterlilik ve yenilikçilik davranışı arasındaki ilişki. İşletme Araştırmaları Dergisi, 10(1), 119-142.

Suharti, L., Susanto, A. (2014). The impact of workload and technology competence on technostress and performance of employees. Indian Journal of Commerce and Management Studies, 5(2), 1.

Sunstein, C. R., Thaler R. H. (2008). Nudge: improving decisions about health. Wealth, and Happiness, 6, 14-38.

Nimrod, G. (2018). Technostress: measuring a new threat to well-being in later life. Aging & Mental Health, 22:8, 1086-1093.

Nur Şahin, G. (2011). Üniversite öğrencilerinin kendini açma, öznel iyi oluş ve algıladıkları sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılması. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Odoh, L., Odigbo, B., Onwumere, J. (2013). Effect of techno-stress on the performance of accountants and other managers in nigerian banking and brewery ındustries. European Journal of Business and Management, 5(14), 100-108.

Okolo, D., Kamarudin, S. (2018). An exploration of the relationship between technostress, employee engagement and job design from the nigerian banking employee's perspective. Management Dynamics in the Knowledge Economy, 6(4), 511-530.

Oktan, V. (2012). Beden imajı ve reddedilme duyarlılığının öznel iyi oluşu yormada gücü. Journal of Educational Sciences & Practices, 11(22), 119-134.

Okun, O. (2017). Psikolojik sermayenin iş gören sesliliğine etkisinde iyi olma halinin aracı rolü. Doktora tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.

Osmanoğlu, E., Kaya, H.İ. (2013). Öğretmen adaylarının yükseköğretime dair memnuniyet durumları ile öznel iyi oluş durumlarının değerlendirilmesi: kafkas üniversitesi örneği, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,12, 45-70.

Özbozkurt, O. B. (2019). Teknostres ve verimlilik arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. Geleceğin Dünyasında Bilimsel ve Mesleki Çalışmalar, 61-73.

Özçelik Bozkurt, H.(2018). Çalışanlarda öznel iyi olma halinin algılanan istihdam edilebilirlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. Doktora tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.

Özmen, C., Günay, Y. (2019). Örgütlerde yeni teknoloji kullanımının çalışanlar üzerindeki etkisi: giresun üniversitesi'nde elektronik belge yönetim sistemi (ebys) üzerine ampirik bir araştırma. Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi, 1505-1517.

Panaccıo, A., Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: a longitudinal study. Journal of Vocational Behavior, 75, 224-236.

Park, H.-J., Cho, J.-S. (2016). The influence of information security technostress on the job satisfaction of employees. Journal of Business and Retail Management Research, 11(1), 66-75.

Pfaffinger, K., Reif, J., Spieß, E. (2020). When and why telepressure and technostress creators impair employee well-being. Economic and Organisational Psychology, 10, 1-16.

Popoola, S. O., Olalude, F. O. (2013). Work values, achievement motivation and technostress as determinants of job burnout among library personnel in automated federal university libraries in nigeria. Library Philosophy and Practice, 3,(15), 1-31.

Purisiol, S. (2020). The effects of technostress on well-being and performance the role of social support. Master's Thesis, Tilburg School of Social and Behavioural Sciences, Holland.

Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, S. B. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: conceptual development and empirical validation. Information Systems Research**,** 19(4), 417-433.

Raisiene, A. G., Jonusauskas, S. (2013). Silent ıssues of ıct era: ımpact of techno-stress to the work and life balance of employees. Entrepreneurship and Sustainability Issues, 1(2), 107-115.

Ranjna, F. (2015). Techno-stress among library professionals at the workplace in ıct era: an overview. International Journal of Multidisciplinary Research and Development, 2(4), 532-536.

Riedl, R. (2012). On the biology of technostress: literature review and research agenda. The DATA BASE for Advances in Information Systems, 41(1), 18-55.

Robbins Sp, Judge Ta. (2013). Örgütsel davranış. Nobel yayınları, Ankara, Çev: İnci Erdem.

Ryan Rm, Deci El. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. Annual Review of Psychology, 52, 141–166.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology, 57(6), 1069-1081.

Ryff, C. D. (1989). In the eye of the beholder: views of psychological well-being among middle-aged and older adults. Psychology and Aging, 4(2), 195-210.

Ryff, C. D., Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. Journal of Personality and Social Psychology, 69(4), 719–727.

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. (2012). The dark side of technologies: technostress among users of information and communication technologies. International Journal of Psychology, 48(3), 422-436.

Sankar, Y., Natale, S. M. (1990). Technological change, technostress, and ındustrial humanism. Int. J. Value Based Management, 3(1), 91-103.

Sarı, T., Çakır, G.S. (2016). Mutluluk korkusu ile öznel iyi ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 5(25), 222-229.

Sevimli, H. (2015). Örgütsel bağlılık ile psikolojik iyilik hali arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Doktora tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.

Schulte, P., Vainio, H. (2010). Well-being at work – overview and perspective. Scand J Work Environ Health, 422–429.

Schwarz, N., Strack, F. (1999). Reports of subjective well-being: Judgmental processes and their methodological implications. Well-being: The foundations of hedonic psychology, 7, 61-84.

Shahrabi, A., Ghiasi, M., Limooni, S. T. (2015). The dimensions of technostress among academic librarians of universities medical sciences in mazandaran province. International Journal of Biology Pharmacy and Allied Sciences, 4(11), 518.

Shu, Q., Tu, Q., Wang, K. (2011). The impact of computer self-efficacy and technology dependence on computer-related technostress: a social cognitive theory perspective**.** International Journal of Human-Computer Interaction, 27(10), 923-939.

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.

Şimşek, M. Şerif, Çelik, A. Ve Akgemci, T. (2014).	Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. 8. Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya.
Tabachnick Bg, Fidell Ls, Ullman Jb. (2013).	Using multivariate statistics. MA: Pearson, 703-725.
Tacy, J. W. (2015).	Technostress effects on technology acceptance by nurse faculty. University of Texas at Tyler The Graduate School Nursing Theses and Dissertations.
Tagurum, Y. O, Okonoda, K. M., Miner, C. A., Bello, D. A., Tagurum, D. J. (2017).	Effect of technostress on job performance and coping strategies among academic staff of a tertiary ınstitution in north-central nigeria. International Journal of Biomedical Research, 8(06), 312-319.
Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. (2007).	The impact of technostress on role stress and productivity. Journal of Management Information Systems, 301-328.
Tarafdar, M., Ragu-Nathan, T. S., Ragu-Nathan, B. (2008).	The consequences of technostress for end users in organizations: conceptual development and empirical validation. Information Systems Research, 19(4), 417-433.
Tarafdar, M., Tu, Q., Nathan, T. R. (2011).	Impact of tecnostress on end-user satisfaction and performance. Journal of Management Information Systems, 27(3), 303-334.
Tarafdar, M., Elen, P., Nathan, T. (2011).	Examining impacts of technostress on the professional salesperson's performance. AIS Electronic Library, 1-13.

Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T., Ragu-Nathan, B. (2011). Crossing to the dark side: examining creators, outcomes, and ınhibitors of technostress. Communications of the ACM, 113-120.

Tarafdar, M., Pullins, E. B., Ragu-Nathan, T. S. (2015). Technostress: negative effect on performance and possible mitigations. Information Systems Journal, 25(2), 103-132.

Teber, D. (2021). Mükemmeliyetçilik ve işkolik olma durumunun psikolojik iyi olma haline etkisi: bir alan çalışması. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Timur, M. S. (2008). Boşanma sürecinde olan ve olmayan evli bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. Yüksek lisans tezi Ankara Üniversitesi, Ankara.

Tunç, C. (2019). İş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali ilişkisinde teknoloji kullanımının düzenleyici rolü. Yüksek lisans tezi Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Dost, M. T. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, *22*(22), 132-143.

Türen, U., Erdem, H., Kalkın, G. (2015). İşyerinde tekno-stres ölçeği: havacılık ve bankacılık sektöründe bir araştırma. Çalışma İlişkileri Dergisi, 1-19.

Türkdoğan, T., Duru, E. (2012). Üniversite öğrencilerinde öznel iyi oluşun yordanmasında temel ihtiyaçların karşılanmasının rolü. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12(4), 2429-2446.

Wang, K., Shu, Q., Tu, Q. (2005). Empirical study of coping strategies for computer related technostress of chinese employees. Tsinghua Science and Technology, 10(1), 753-760.

Wang, K., Shu, Q., Tu, Q. (2008). Technostress under different organizational environments: an empirical investigation. Computers in Human Behavior, 24(6), 3002-3013.

Wang, X., Li, B. (2019). Technostress among university teachers in higher education: a study using multidimensional person-environment misfit theory. Frontiers in Psychology, 10, 1-13.

Watson D, Clark La, Tellegen A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the panas scales. Journal of Personality and Social Psychology, 54(6), 1063-1070.

Weil, M. Ve Rosen, L. (1997). Technostress: coping withtechnology @ work @ home @ play. New York: John Wiley&Sons.

Weiss Hm, Cropanzano R. (1996). Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, cases and consequences of affective experiences at work. Research in Organizational Behavior, 18, 1-74.

Wilks, D. C., Neto, F. (2013). Workplace well-being, gender and age: examining the 'double jeopardy'effect. Social Indicators Research, 114(3), 875-890.

Wright, A. G., Calabrese, W. R., Rudick, M. M., Yam, W. H., Zelazny, K., Williams, T. F., Simms, L. J. (2015). Stability of the dsm-5 section III pathological personality traits and their longitudinal associations with psychosocial functioning in personality disordered individuals. Journal of abnormal psychology,124(1), 199-207.

Wright, T. A., Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: a fresh look at an age-old quest. Organizational Dynamics, 33(4), 338-351.

Yaşaroğlu, C., Akdağ, M. (2013). İlköğretim birinci kademe için çevreye yönelik tutum ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(13), 254-275.

Yan, Z., Guo, X., Lee, M. K. O., Vogel, D. R. (2013). A conceptual model of technology features and technostress in telemedicine communication. Information Technology & People, 26(3), 283-297.

Yener, S. (2018). Teknostresin iş performansı üzerindeki etkisi; tükenmişliğin aracı rolü. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 85-101.

Yıldırım, B. A. (2021). Teknostresin çalışanların karar verme eğilimlerine olan etkisinde iş güvencesizliği ve duygusal zekanın düzenleyici rolü: havacılık sektöründe bir araştırma. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Yu, J. C., Kuo, L. H., Chen, L. M., Yang, H. J., Yang, H. H., Hu, W. C. (2009). Assessing and Managing Mobile Technostress. Wseas Transactions on Communications, 4(8), 416-425.

Yurcu, G. (2014). Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş doyumu ve öznel iyi oluşlarına etkisi. Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Yürür, Ş., Ünlü, A. G. O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 13(2).

Yürür, Ş. (2011). Öğrenilmiş güçlülük, kıdem ve medeni durumun duygusal tükenmedeki rolü: kaynakların korunması teorisi kapsamında bir analiz. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25-1, 107-126.

Zambianchi M (2015). Time perspective and psychological well-being in old age. Department of Psychology, 3-14.

EKLER

Değerli Katılımcı,

Bu anket çalışması İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme bilim dalı tezli yüksek lisans programında yürütülmekte olan **"Teknostresin Çalışan İyi Oluş Haline Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma"** konulu yüksek lisans tezi kapsamında yapılmaktadır. Araştırma verileri sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Anket sorularını cevaplarken, işinizi yaparken kullanmakta olduğunuz teknolojik araç ve gereçleri dikkate alarak ifadelerden size en uygun olan seçeneği lütfen işaretleyiniz. Katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ankete katılımınız için çok teşekkür ederim.

Hilal Can Avşar Yıldız

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER Size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.	
CİNSİYETİNİZ	KADIN ( ) ERKEK ( )
YAŞINIZ	21-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51-60 ( ) 61 ve üzeri ( )
EĞİTİM DÜZEYİNİZ	Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora ( )
ÇALIŞMA YILINIZ	1 yıldan az ( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 ( ) 16 ve üzeri ( )
UNVANINIZ	Öğretim Üyesi ( ) Öğretim Görevlisi ( ) Araştırma Görevlisi ( )

Sizce, "teknoloji" stres yaratan bir faktör müdür? Evet ( ) Hayır ( )

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Mevcut durumumdan memnun değilim					
2.	Diğer insanlarla son derece ilgiliyim					
3.	Hayatın çok ödüllendirici olduğunu düşünüyorum					
4.	Neredeyse herkese karşı olumlu hislerim var					
5.	Nadiren dinlenmiş olarak uyanırım					
6.	Gelecek ile ilgili iyimser değilim					
7.	Hayatımdaki çoğu şeyi eğlenceli bulurum					
8.	Çevreme karşı ilgili ve kendini adamış biriyim					
9.	Hayat güzeldir					
10.	Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum					
11.	Çok gülen biriyim					
12.	Hayatımdaki her şeyden çok memnunum					
13.	Sempatik göründüğümü düşünmüyorum					
14.	Yapmak istediklerimle yaptığım şeyler arasında fark var					
15.	Çok mutluyum					
16.	Bazı şeylerdeki güzellikleri keşfederim					
17.	Diğer insanları neşelendiririm					
18.	İstediğim her şeye uyum sağlarım					
19.	Hayatımı kontrol edemediğimi hissediyorum					
20.	Her şeyin sorumluluğunu üstlenebileceğimi düşünüyorum					
21.	Zihinsel olarak kendimi dinç hissediyorum					
22.	Genellikle neşeli ve sevinçliyimdir					
23.	Kararlarımı kolay veremem					
24.	Hayatımın belirli bir anlam ve amacı yoktur					
25.	Kendimi çok enerjik hissediyorum					
26.	Genellikle olaylar üzerinde olumlu bir etkim vardır					
27.	Diğer insanlarla birlikte olmaktan keyif almıyorum					
28.	Sağlıklı hissetmiyorum					
29.	Geçmiş ile ilgili güzel anılara sahip değilim					
30.	Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, çok daha hızlı iş yapma konusunda zorlaması beni strese sokuyor.					
31.	Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, daha fazla iş yapmaya zorlaması beni strese sokuyor					
32.	Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, zaman çizelgelerine sıkı sıkıya bağlanmaya zorlaması beni strese sokuyor					
33.	Çalıştığım yerde kullanılan teknolojiye ayak uydurabilmek için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek beni strese sokuyor.					

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
34	Kullandığım teknoloji gittikçe karmaşıklaştığı için çalıştığım yerde iş yüküm çok fazladır.					
35	İşimi tam olarak yapabilmek için kullandığım teknoloji hakkında yeterli bilgiye sahip değilim					
36	Yeni bir teknolojiyi öğrenmek ve kullanmak için çok uzun zamana ihtiyacım var.					
37	Teknolojik bilgi seviyemi yenilemek için yeterli zamanı şimdiye kadar bulamadım					
38	Çalıştığım yerde kullandığım teknoloji konusunda bana göre daha bilgili iş arkadaşlarım var.					
39	Genellikle kullandığım teknolojiyi anlamayı çok karmaşık bulurum.					
40	Çalıştığım yerde sürekli yeni teknolojileri kullanırız.					
41	Kullandığımız teknolojik cihazların yazılımları belirli periyotlarla değiştirilir.					
42	Kullandığımız teknolojik cihazların donanımları belirli periyotlarla değiştirilir.					
43	Kullandığımız teknolojik cihazlara sıklıkla güncellemeler yapılır.					