

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA TEKNOSTRES DÜZEYİNİN
BELİRLENMESİ**

Aydan GÜLMEZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Zülkif YALÇIN

TUNCELİ-2022

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA TEKNOSTRES
DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ

Aydan GÜLMEZ
(21001117)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Zülkif YALÇIN

TUNCELİ-2022

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA TEKNOSTRES
DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ

Aydan GÜLMEZ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Bu tez 23/05/2022 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından **oybirliği** ile kabul edilmiştir.

İmza	İmza	İmza
Doç. Dr. Şule Yüksel YİĞİTER (Munzur Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Zülkif YALÇIN (Munzur Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Birgül Bozkurt YAZAR (Munzur Üniversitesi)
BAŞKAN	DANIŞMAN	ÜYE

Bu tez, Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı'nda hazırlanmıştır.

Doç. Dr. Murat KORUNUR
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı “Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu”ndaki hükümlere tabidir.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

İmza
Aydan GÜLMEZ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Zülkif YALÇIN

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sırasında kıymetli bilgi ve tecrübeleri ile bana yol gösterici ve destek olan hoşgörölü, değerli danışman hocam sayın Dr. Öğr. Üyesi Zülkif YALÇIN'a, ilgisini, iyi niyetini ve önerilerini göstermekten kaçınmayan İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı sayın Prof. Dr. Arzu KARACA'ya ve diğer kıymetli hocalarıma, sonsuz teşekkürlerimi belirtirim.

Son olarak bu günlere gelmemi sağlayan anne ve babama, ayrıca manevi desteğini hiçbir zaman benden esirgemeyen ve her anımda yanımda olan sevgili eşime teşekkür ederim.

Aydan GÜLMEZ
TUNCELİ-2022

İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	I
TEŞEKKÜR.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	V
TABLolar LİSTESİ.....	VI
KISALTMALAR LİSTESİ.....	VII
ÖZET	VIII
ABSTRACT.....	IX
1. GİRİŞ.....	1
2. STRES VE STRES YÖNETİMİ	3
2.1. Stres Kavramı	3
2.2. Stres Belirtileri	3
2.2.1. Bireysel stres belirtileri	3
2.2.1.1. Fiziksel belirtiler	4
2.2.1.2. Davranışsal belirtiler	4
2.2.1.3. Psikolojik Belirtiler	4
2.2.2. Örgütsel stres belirtileri	5
2.3. Stres Kaynakları.....	5
2.3.1. Bireysel stres kaynakları	5
2.3.1.1. A kişilik tipinin özellikleri	6
2.3.1.2. B kişilik tipinin özellikleri	7
2.3.1.3. Karma kişilik tipinin özellikleri	7
2.3.2. Örgütsel stres kaynakları	8
2.3.3. Çevresel stres kaynakları.....	8
2.4. Stresin Sonuçları	8
2.4.1. Stresin bireysel sonuçları	8
2.4.1.1. Fiziksel sonuçları	9
2.4.1.2. Davranışsal sonuçları	9
2.4.1.3. Psikolojik sonuçları	9
2.4.2. Stresin örgütsel sonuçları	10
2.5. Stres Yönetimi	10
2.5.1. Stres yönetim teknikleri	11
3. TEKNOSTRES	13
3.1. Kavram Olarak Teknostres	13
3.2. Teknostres Modelleri ve Boyutları	14
3.3. Teknostresin Temel Faktörleri.....	21
3.4. Teknostrese Nedenleri	22
3.5. Teknostresin Etkileri ve Belirtileri	24
3.6. Teknostresi Azaltıcı Durumlar	27
4. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ STRES YÖNETİMİ.....	32
4.1. Muhasebe Mesleği	32
4.1.1. Muhasebe Mesleğinin Tanımı	32
4.1.2. Muhasebe meslek mensubu olabilmenin şartları	33
4.1.2.1. Muhasebe meslek mensubu olabilmenin genel şartları	33
4.1.2.2. SMMM olabilmenin özel şartları.....	34
4.1.2.3. YMM olabilmenin özel şartları	35

4.2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları	37
5.1. Araştırmanın Modeli.....	44
5.2. Evren ve Örneklem	44
5.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları	45
5.3.1. Verilerin toplanması	45
5.3.2. Veri toplama araçları	45
5.3.3. Verilerin Analizi.....	48
5.3.4. Bulgular	48
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	69
7. KAYNAKLAR	71
EKLER	



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Transaction Kuramı Temelli Stres Modeli	17
Şekil 3.2: Teknostres Modeli	19
Şekil 3.3: Teknostres Boyutları	21
Şekil 3.4. Transaction Stres Kuramı ve Mücadele	30



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 5.1. Örgütsel Stres Teorileri.....	34
Tablo 5.1. Güvenirlilik istatistik sonucu	34
Tablo 5.2. Alt boyutlara ait güvenirlilik katsayı tablosu	35
Tablo 5.3. KMO ve Bartlett's test istatistik sonuçları	44
Tablo 5.4. Cinsiyet değişkenine ait frekans dağılımları.....	45
Tablo 5.5. Yaş değişkenine ait frekans dağılımları.....	45
Tablo 5.6. Unvan durumlarına göre frekans dağılımları.....	47
Tablo 5.7. Meslekte faaliyet gösterilen süreler ait göre frekans dağılımları	47
Tablo 5.8. Bilgisayar kullanım yıllarına göre frekans dağılımları	47
Tablo 5.9. Günlük bilgisayar kullanım saatine göre frekans dağılımları	48
Tablo 5.10. Muhasebe meslek mensuplarının bir işverene bağlı olarak çalışıp çalışmadıklarını gösteren frekans dağılımı	48
Tablo 5.11. Muhasebe meslek mensuplarının ölçek sorularına vermiş oldukları cevaplara ilişkin frekans dağılımı	49
Tablo 5.12. Anket alt boyut ortalamaları tablosu.....	49
Tablo 5.13. Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre t testi tablosu	50
Tablo 5.14. Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının unvana göre t testi tablosu	
Tablo 5.15. Ankete katılanların kıdemlerine göre ANOVA tablosu	55
Tablo 5.16. Teknostres ölçeğinde kıdem verilerinin Homojenlik testi tablosu	58
Tablo 5.17. Ankete katılanların günlük bilgisayar kullanım saatlerine göre ANOVA tablosu.....	60
Tablo 5.18. Teknostres ölçeğinde günlük bilgisayar kullanım verilerinin Homojenlik testi tablosu.....	60
Tablo 5.19. Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının mesleklerini yürütme şekline göre t testi tablosu.....	62
Tablo 5.20. Pearson korelasyon matrisi	63
Tablo 5.21. Regresyon analizi tablosu	64
Tablo 5.22. Hipotez sonuçları tablosu	

KISALTMALAR LİSTESİ

İK	: İnsan Kaynakları
TESMER	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Temel Eğitim ve Staj Merkezi
TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odası Birliği
SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler
YMM	: Yeminli Mali Müşavirler
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu



ÖZET

Bireylerin çevreden gelen baskı ve olumsuz uyarılara vermiş olduğu tepkiye stres adı verilmektedir. Stresin bir alt türü olan teknostres, teknolojinin hayatın her alanında yaygın kullanılması nedeniyle günümüzde sıkça bahsedilir bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilgi-iletişim teknolojileri ve dijital dünyanın ortaya çıkardığı teknostres kavramı çoğunlukla; kişinin hızla değişen teknolojiye ayak uyduramama, teknolojik araçları kullanamama nedeniyle ortaya çıkan stres türü olarak tanımlanmaktadır. Finansal işlemlerin çoğunun bilgi teknolojileri sayesinde yapıldığı günümüzde, işletmelerin mevcut ve gerekli finansal bilgilerini ortaya çıkaran ve kayıt altında tutan muhasebe meslek mensuplarının teknostrese maruz kalması kaçınılmaz bir durumdur. Söz konusu finansal bilgilerin elde edilmesi, kayıt altına alınması ve raporlanması gibi birçok faaliyette bulunan muhasebe meslek mensuplarının, işletmeler açısından büyük önem taşıyan bu finansal bilgilerin ortaya çıkarılması sürecinde bilgi teknolojilerini kullanmaması düşünülemez. Bilgiye ulaşmanın yanı sıra elde edilen bilgilerin güvenli şekilde saklanması da aynı zorlukta faaliyet gerektirdiği günümüzde, işletmeler için hayati önem taşıyan finansal bilgilerin depolanması ve saklanması durumu, muhasebe meslek mensuplarının mevcut teknolojik bilgilerinin sürekli olarak güncel tutması zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Çalışmanın amacı mesleki sorumluluklar gereği bilgi ve iletişim teknolojileriyle sürekli olarak etkileşim içerisinde bulunan muhasebe meslek mensuplarının, bu etkileşim sonucunda ortaya çıkan teknostres düzeylerinin belirlenmesidir. Yapılan çalışmada muhasebe meslek mensuplarının iş hayatında maruz kaldığı teknostres düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, Türkiye genelinde faaliyette bulunan Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) ve Yeminli Mali Müşavirler 'in teknostres düzeyleri incelenmiştir. Yapılan çalışma S.P.S.S. paket programında analiz edilmiş olup, çoktan seçmeli soruları içermektedir. Hazırlanan anket soruları online ortam aracılığı ile Türkiye genelinde faaliyet gösteren 398 muhasebe meslek mensubuna ulaştırılarak cevaplanması istenmiştir. Çalışma sonucunda muhasebe meslek mensuplarının teknostres düzeylerinin yoğun teknolojik etkileşime rağmen orta seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın daha önce Türkiye genelinde muhasebe meslek mensuplarına yapılmamış olması nedeniyle bilimsel çalışmalara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Stres, teknostres yönetimi, muhasebe mesleği.

ABSTRACT

Determination Technostress Level in Professional Accountants

Stress is given to the response to negative stimuli from the environment. Technostress, which is a sub-type of stress, is a concept that is mentioned by name. About information-communication technologies and the concept of technostress turning into the digital world; Useful tools as the type of stress that arises because of the inability to keep up with technology for the person. Benefiting from more than just the right to technostress of professional accountants on record who take advantage of existing and unsuitable conditions, where financial information can be exploited. It can be mentioned that the members of the profession, who are engaged in activities such as gains that can be taken into the evaluation, planning and planning the preparations, use information technologies that benefit from this evaluation, which gives great importance. Information can be reviewed as well as an important point of interest as a great candidate is here. Responsibilities for the purposes of the study are important and professionals consisting of technostres related to communication technologies will benefit from this issue. In this study, the technostress visual of the Independent Accountant and Financial Advisor (SMMM) in Turkey in the technostress exhibition tour of the professionals at the workplace activities. Our work S.P.S.S. It has been analyzed in the package program and includes multiple choice questions. The prepared survey questions were answered by sending them to 398 accounting professionals operating throughout Turkey via the online environment. As a result of the study, it was concluded that the technostress levels of accounting professionals are at a moderate level despite intense technological interaction. It is aimed to contribute to scientific studies by drawing attention to the fact that this study has not been done to accountancy professionals in Turkey before.

Keywords: Stress, technostress, accounting profession.

1. GİRİŞ

Bilgi çağı olarak adlandırılan günümüzde, giderek artan ihtiyaçlara aynı hızda cevap verebilmek ve sıkı rekabet ortamında ayakta kalmak amacıyla gerek işletmeler gerekse çalışanlar baskı altında kalmaktadır. Bu durum bireylerde istenmeyen fiziksel ve psikolojik olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Çevreden gelen olumsuz uyaranlara ve baskılara, birey bazen fiziksel bazen de psikolojik tepkiler vermektedir. Verilen bu tepkilere stres adı verilmektedir. Ortaya çıkan stres, çalışanların performansı ve verimi üzerinde olumsuz etkiler bırakmakta, bu durum bireyin kendisinden başlayarak işletme faaliyetlerine de yansımaktadır. Günümüz koşullarında teknolojinin vazgeçilmez bir unsur olduğu düşünüldüğünde, çalışanların hızla gelişen teknolojilere ayak uydurabilmeleri için maruz kaldıkları etkenler, strese yeni bir bakış açısı getiren “Teknostres” olarak adlandırılmaktadır.

İşletmelerin her geçen gün daha da artan rekabet koşullarında hayatlarını sürdürebilmeleri için günümüzde fiziksel sermayenin yanında bilgi sermayesine de sahip olmaları gerekmektedir. Bilişim teknolojileri gerekli olan bilgilere daha kolay ulaşmanın yanında var olan bilgilerin istenilen zaman, yer ve kişilere ulaştırılmasında vazgeçilmez bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu bu teknolojiler sektörde ve rekabette işletmeleri ön plana çıkarmakta, aynı zamanda bazı sektörlerde belirleyici rol oynamaktadır. Bu teknolojileri güncel tutan işletmeler rakiplerine göre avantajlı konuma geçeceklerdir. Ayrıca teknolojinin verimliliğe olan katkısı da göz önünde bulundurulmalıdır.

Söz konusu bu etkenler düşünüldüğünde teknolojinin iş hayatının vazgeçilmez bir parçası olması, insanları bu teknolojileri takip etmeye zorlamaktadır. Hızla değişen teknolojilere adapte olma problemi beraberinde teknostres kavramını ortaya çıkarmaktadır. *“Teknoloji kullanım seviyesine hızla adapte olabilen, insanlar olduğu gibi teknolojiyi kullanamayan veya kullanımından rahatsız olan insanlar da bulunabilmektedir”* (Kumar ve ark., 2017). Teknolojinin getirdiği yenilikler sayesinde iş verimi artmakla beraber yapılan iş sayısı da artmaktadır. Aynı zamanda kullanılan teknolojilerin öğrenilmesi ve güvenli bir şekilde kullanılması için gerekli bilgi birikiminin olmaması, gerek yazılımları gerekse teknolojik aletlerin sürekli değişmesi, bireyleri bu hızlı değişimi takip etmeye zorlaması, internet teknolojisi sayesinde meslek faaliyetlerinin zaman ve mekan sınırından çıkarak bireyleri her yerde ve her anda çalışmaya maruz bırakması, son olarak kişinin

Çalışma ortamında kendisinden daha fazla teknolojik bilgiye sahip çalışanların bulunması nedeniyle mevcut mesleki konumunun tehdit edildiği dūřuncesi teknostres nedenleri arasında sayılabilir.

Muhasebe mesleği, birincil amacı kar elde etmek olan işletmelerin bunu sağlamak amacıyla atacakları finansal adımların öncesinde ve sonrasında yol gösterici olması nedeniyle önemi yadsınamayacak bir meslektir. İşletmelerde ortaya çıkan finansal bilgileri sınıflayan, kaydeden, raporlayan ve yorumlayan bir meslek olmasının yanında gerek st yönetim gerekse mükelleflerin talep ettikleri bilgileri zamanında işleyerek ve raporlayarak sunmaları gerektiğinden teknolojiyle i ie olan bir meslektir. Bunun yanında E-Defter, E-İrsaliye, E-Fatura gibi dijital ortamlarda yapılan faaliyetler dūřnldđnde muhasebe meslek mensuplarının teknostrese maruz kalmaları kaçınılmazdır. Yapılan bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının teknostres düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

 bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde stres kavramı açıklanmıştır. Ayrıca bireysel ve örgütsel stres belirtileri ile strese neden olan bireysel, örgütsel ve çevresel nedenler üzerinde durulmuştur. Stresin ortaya çıkardığı fiziksel ve davranışsal ve psikolojik sonuçlar değerlendirilmiş, aynı zamanda stres yönetimi hakkında bilgiler verilmiştir.

İkinci bölümde teknostres kavramı incelenerek, teknostres boyutları ve modelleri üzerinde durulmuştur. Teknostrese neden olan durumlar ve teknostresin etkileri ve belirtileri açıklanmıştır. Son olarak teknostresi azaltıcı durumlar değerlendirilmiştir.

Son bölümde ise Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği tarafından yetkilendirilen SMMM ve YMMM odalarına bağlı 398 muhasebe meslek mensubu ile iletişime geçilerek yapılan ‘‘Teknostres leği’’ anketinin analiz sonuçları açıklanmış ve buna bağlı olarak önerilerde bulunulmuştur.

2. STRES VE STRES YÖNETİMİ

Bu başlık altında, stres kavramı açıklanarak stres belirtileri ve stres kaynakları hakkında bilgi verilecektir.

2.1. Stres Kavramı

Literatürde stres ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Bütün tanımlarda strese neden olan bir uyarıcının olduğu kabul edilmektedir. Bu uyarıcı, fiziksel veya psikolojik olabilir. Kişi bu uyarıcıya çeşitli şekilde reaksiyon göstermektedir. Bu kapsamda stres “*bir kişinin, üzerinde belirli bir uyarıcının neden olduğu aşırı psikolojik ve fiziksel taleplere uyum gösterme sırasında verdiği yanıt*” şeklinde tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle stres, canlıların bireysel ve çevresel denge durumlarını değiştirmeye çalışan etkenlere karşı verdiği psikolojik ve biyolojik tepkilerin toplamıdır. Stres sürecinde strese neden olan uyarıcıların yanı sıra bireyin bu uyarıcıya yüklediği anlam ve baş etme mekanizmaları da önemlidir (Işıkhani, 2017).

2.2. Stres Belirtileri

Stres tek başına var olan bir durum değildir. Bu konuda yapılan çalışmaların çoğunda stres ile ilişkili olan birçok kavramın olduğu ortaya çıkmıştır. Çağımızda insan, yaşamını devam ettirmeye çalışırken hayatın her alanında çeşitli zorluklara maruz kalmaktadır. Bu zorlamalar bireyin dengesini bozmakta, çeşitli hastalıklara sebep olmakta ve kişiyi çeşitli semptomların örüntüsü olan tükenmişliğe itmektedir. Birey stresle karşılaştığında adaptasyon sağlamada başarılı ise denge korunur. Ancak başarılı olmaz ise çeşitli rahatsızlıklar ortaya çıkar (Bayık ve ark., 2006).

2.2.1. Bireysel stres belirtileri

Stres tepkisi veya adaptasyon süreci, kısa ve uzun dönemde bireyi tehdit ederek çeşitli zararlar verir. Strese verilen tepkiler uzun bir dönemi kapsadığında çeşitli hastalıklar ortaya çıkar. Bu rahatsızlıklar baş ağrısı, kalp rahatsızlığı, yüksek tansiyon gibi bedensel olabildiği gibi psikolojik veya zihinsel olabilir (Aksoy ve Kutluca, 2005).

2.2.1.1. Fiziksel belirtiler

Her bireyin bünyesi strese farklı şekilde tepki verebilir. Fiziksel belirtilerin yoğunluğu ve çeşitliliği bireylerde farklılık gösterir. Genel olarak bu belirtiler yorgunluk, uykusuzluk, sıklaşan başa ağrıları, nedeni saptanamayan kilo kayıpları, mide problemleri ve deride döküntü şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ancak yüksek kan basıncı, ciddi kalp rahatsızlıkları, nefes darlığı gibi daha ciddi olabilecek durumlarda ortaya çıkabilir. Bu durumlarda acil ve uzun süreli tıbbi müdahaleler gerekebilir (Buluş, 1999).

2.2.1.2. Davranışsal belirtiler

Stresin neden olduğu davranışsal belirtiler ani duygusal dalgalanmalar, hayal kırıklıklarına karşı tolerans kaybı, yüksek seviyede öfke ve kontrol yetersizliği, insanlarla iletişimde yetersizlik, çaresizlik duyguları, şüphecilik, meslekle ilgili yüksek düzeyde risk almak şeklinde sıralanabilir (Cardinell, 1980'den akt., Buluş, 1999).

2.2.1.3. Psikolojik Belirtiler

Yapılan literatür taramasında stresin psikolojik sonuçları arasında en belirgin durumun depresyon olduğu görülmektedir. Depresyon ilk defa 20.yüzyılın başlarında psikoanalitik kuram bağlamında incelenmiştir. Freud'a göre stres ve depresyonun belirti ve bulguları şu şekildedir (Tuğrul ve Sayılğan, 1994'ten akt., Işıkhani, 2017).

- *Derin bir acı, elem ve yas duygusu,
- *Dış çevre ile iletişimin kesilmesi,
- *İlgi ve sevginin yitirilmesi,
- * Etkinlikte azalma,
- * Öz saygının azalması veya tümüyle kaybolması,
- *Suçlanma ve cezayı bekleyen düşünce içeriği.

Psikiyatrist Aaron Beck ise bilişsel kuramında dört temel öğeden bahseder:

- 1.Kendini, dünyayı ve geleceği olumsuz algılama,
- 2.Otomatik olarak ortaya çıkan olumsuz düşünceler,
3. Bilgi işlemede ve algıda sistematik hataların olması,

4.Temel fonksiyonel olmayan varsayımların ortaya çıkması (Savaşır, I. ve Yıldız, S.'den akt., Işıkhah, 2017).

Bu tarz bilişsel durumlar birçok insanda bulunmaktadır. Ancak psikolojik anlamda yoğun stres yaşayan bir başka deyişle depresyonda olan hastalar, bu hataları çok sık ve yoğun olarak yaşarlar. Bu durumu değiştirecek gücü kendilerinde bulamazlar (Işıkhah, 2017).

2.2.2. Örgütsel stres belirtileri

Herhangi bir iş yerinde çalışan kişinin yerine getirdiğı görevlerin niteliğinden ileri gelen bununla birlikte iş çevresinden ve organizasyon içerisinde bulunan ast-üst ilişkisinden vb. kaynaklanan stres durumu, kişinin işletme içerisindeki verimliliğini ve performansı olumsuz etkileyecektir. Oluşan bu olumsuz durum nihayetinde işletme verimliliğine negatif olarak yansıyacaktır. Örgüt içerisinde stresli olan birey, bunu davranış ve tutumlarıyla belli edebilir. Aksoy ve Kutluca (2005) yaptıkları çalışmada gerginlik, yersiz telaş, geçimsiz olma, iş birliğinden kaçma durumlarını örgütsel stres belirtileri olarak açıklamıştır.

2.3. Stres Kaynakları

- Yapılan bir çalışmada iş yaşamında stres kaynakları şu şekilde sıralanmıştır.
- Işık, gürültü gibi dikkati etkileyen fiziksel eksiklikler,
- Temel ihtiyaçları giderememe durumundan kaynaklı gerginlik (uykusuzluk, yetersiz beslenme),
- İş ile ilgili faktörler (Sınav, denetleme, iş ortamının sıkıcı olması),
- Sosyal faktörler (Ayrımcılık, toplumla ilgili sorunlar, şahsi problemler),
- Diğer stres faktörleri (Kararsızlık, gelecekle ilgili belirsizlikler) (Lorenzen, 2002'den akt., Aksoy ve Kutluca, 2005).

2.3.1. Bireysel stres kaynakları

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından 12 Ekim 1990 tarihinde gerçekleştirilen bir konferansta yaşam biçimi haline gelen rahatsızlıklardan bahsedilmiştir. Özellikle

sanayileşme faaliyetlerinin fazla olduğu ülkelerde erken ölümlerin %70-80 'inin yanlış yaşam biçiminden kaynaklandığı ifade edilmiştir. Günümüzde, çevre ve yaşam biçimleri çok fazla değişim göstermektedir. Değişimlerin birçoğu iyi yönde olmasına rağmen olumsuz sonuçlar da doğurabilmektedir. Bu yan etkilerin birey bazındaki sonucu ise stres olarak karşımıza çıkmaktadır (Tarhan, 2016). Yapılan bir başka çalışmada ise kişisel stres kaynakları; üstlenilen rolün özellikleri, kişilik tipleri, yaşam ve kariyer değişimleri, iş gerekleri ve kişilik uyumsuzluğu ve rol belirsizliği şeklinde sıralanmıştır (Aksoy ve Kutluca, 2005). Stresin ortaya çıkış nedenleri arasında bireyin taşıdığı kişilik özellikleri de önemli rol oynamaktadır. Bu özellikler A tipi kişilik, B tipi kişilik ve Karma kişilik şeklinde aşağıda incelenmiştir.

2.3.1.1. A kişilik tipinin özellikleri

A tipi insan (%50) aceleci, sabırsız, rekabetçi ve saldırgandır. Kalp krizi geçirme ihtimalleri diğer kişilik tiplerine göre fazladır. A tipi kişilik özelliğinde olan bireyler telaşlı bir yapıya sahiptirler. Dikkatleri çabuk dağılır. Yaptıkları işe kendini kaptırır, hızlı karar alma yetisine sahiptir. Yaptıkları işi son dakikaya bırakmayı severler. Herhangi bir günlük planları yoktur. Dinlemeyi sevmezler, insanları yönetirken çok fazla düşünme gereği duymadan haksız taleplerde bulunurlar. Heyecanlı ve vurgulu konuşurlar. Randevu saatlerine uyarlar. Birçok işi birden yapmaya çalışırlar. Rekabeti severler ve kazanmak pahasına en yakınlarını feda etmekten çekinmezler. Dini kurallara bağlı yaşamayı severler. Duygularını tanımlamakta ve ifade etmekte zorlanırlar. Hayal kurmaktan kaçınırlar, az düşünürler. Kalıplaşmış düşünceleri konusunda oldukça katıdırlar. İlgilendikleri şeyler genellikle şahsına yönelik fayda sağlar. Başka bireylerin sorunlarıyla ilgilenmeyi zaman kaybı olarak değerlendirirler. Her zaman sevilme ve saygı duyulmayı beklerler. Grup çalışmalarında sorun çıkaran tiplerdir, kendileri ile geçinmek zordur. Bencil düşünürler, farklılıklara açık değildirler. Odak noktası olmaktan haz duyarlar. Bulundukları konuma dair şikayetçidirler ve sürekli yükselme arzusundadırlar. Mükemmeliyetçi bir yapıya sahiptirler. Hızlı yemek yer, tehlikeli araba kullanırlar. Şiddetli rekabet duygusu ve tutkulu oluşları nedeniyle bakış açıları daralır, hatalı karar verme riskleri artar. Seyahat ve tatil dönemlerinde bile iş vb. takıntılarından kurtulamazlar (Tarhan, 2016).

2.3.1.2. B kişilik tipinin özellikleri

B tipi (%40) insan arada bir yeredir. İşlerini yaparken belli bir plana sadık kalmayı tercih eder. Karar verirken aceleci davranmaz. Konsantrasyon dengesi kolay bozulmaz ancak derin ayrıntılara takılır. Özgüveni az olduğu için iyi etki bırakması zorlaşır. Bencil değildir, başkalarına zaman ayırır. Kalite standartlarına önem verir. Ailesi ile sağlıklı ilişki kurabilme yetisine sahiptir. Yavaş ve sakin araba kullanırlar. Düşünerek ve sakince konuşurlar. Dar zamanlarda ve baskı altında bile aceleci davranmazlar. Randevuya yetişme konusunda aceleci davranmazlar. Tek bir iş ile ilgilenirler, başka işleri erteleyebilirler. Dini değerlerin sağladığı huzuru önemserler. Hırs ve kazanma arzularını dizginleyebilirler. İyi bir dinleyici özelliği taşırlar. Duygularını ve düşüncelerini ifade ederken zorlanmazlar. Hayal dünyaları geniştir. Kalıp yargılardan uzaktırlar. Farklı alanlara ilgi duyarlar. Bulundukları konumdan ve yaptıkları işten hoşnutturlar. Ufak şeylerden bile mutlu olmayı bilirler. Sınırlarını ve sorumluluk düzeylerini bilirler. Mükemmeliyetçi bir yapıları yoktur. İnsanlara yardım ederken zevk alırlar. İnsanlarla karşı özverili ve uyumlu tavır sergilerler. Soğukkanlı karar verdikleri için hata yapma riskleri düşüktür. Geç ve seyrek öfkelenirler. Zihinlerini kolaylıkla başka işlere yönlendirebilirler (Tarhan, 2016).

2.3.1.3. Karma kişilik tipinin özellikleri

Organizasyon içerisinde bulunan A ve B tipi kişiliklerin belli başlı özelliklerini bünyesinde toplayan kişilik özellikleri de bulunur. Bu insanlara karma tip insanlar adı verilmektedir. Bu iki tipin özelliklerini taşıyan kişilerde önemli olan durum, kişinin hangi kişilik tipine daha yakın olduğu ve hangi tipin davranışlarını daha çok sergilediğidir. Ancak hangi tipin özelliğini almış olursa olsun, asıl amaç kişilerin kendilerine ve çalışma ortamındaki diğer kişilere zarar vermeden işiyle barışık şekilde faaliyet göstermesini sağlamaktır (Aydın, 2016). A ve B tipinin öne çıktığı bazı durumlar olabilir. Ancak karma tip günümüz koşullarında bazı ihtiyaçları karşılayacak kişilik tipi olabilir. Nihayetinde her iki tipin olumlu özelliklerini bünyesinde bulunduran kişiler daha iyi işler yapabilirler (Güney, 2011)

2.3.2. Örgütsel stres kaynakları

Örgütsel stres kaynaklarına yönelik yapılan bir araştırmada iş arkadaşlarıyla geçimsizlik, üstler ve astlarla anlaşmazlık, personel değerlendirmedeki adaletsizlik, görev ve sorumlulukların net bir şekilde belirtilmemesi, iş yükünün ağır olması, yapılacak işlerle ilgili alınacak kararlara doğrudan katılamama, çalışma ortamının kalabalık ve gürültülü olması, çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersiz olması iş yerindeki fiziki şartların elverişsiz olması gibi nedenlerin strese neden olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Aksoy ve Kutluca, 2005).

2.3.3. Çevresel stres kaynakları

Günlük hayatta yaşanan olaylar ve karşılaşılan kişilerin her biri stres kaynağı olabilir. Stres durumu ile evde, işyerinde, sokakta, randevuda, toplantıda, otobüste ya da hiç beklenmeyen bir anda karşılaşabiliriz. Stresin nerede, ne zaman, nasıl karşımıza çıkacağını tahmin etmek çok güçtür. Bu belirsizlik stresin doğal yapısından kaynaklanmaktadır. Ayrıca tehlikenin boyutunu da genişletmektedir (Durna, 2004).

2.4. Stresin Sonuçları

Modern hayatta stres konusu üzerinde çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Söz konusu araştırmalar ile stres konusu popülerlik kazanmış ve farkındalık artmıştır. Bu farkındalık ile birlikte stresin olumsuz sonuçları mevcuttur. Özellikle son iki yıldır yaşanan Covid-19 pandemisi ile birlikte yaşanan olumsuz sonuçlar neredeyse zirveye çıkmıştır. Her ne kadar bu olumsuz sonuçlara tedbirler getirse de yine de olumsuz sonuçların kişilerin hem bireysel hem örgütsel hayatlarını etkilemektedir.

2.4.1. Stresin bireysel sonuçları

Stresin insanlar üzerindeki etkilerine bakıldığında daha çok ruhsal olarak ele alındığı görülmektedir. Ancak bu yaklaşım yetersiz kalınmaktadır. Stres kişinin fiziksel durumu, psikolojisi ve davranışsal yaşamı üzerinde çeşitli sorunlara neden olmaktadır. Bu sorunlar bazen hafif bazen de ağır seyretmektedir.

Aşağıda stresin insanın sağlığı üzerindeki fiziksel, psikolojik ve davranışsal anlamda çeşitli sonuçları ele almıştır.

2.4.1.1. Fiziksel sonuçları

Beden sağlığının ruh sağlığını tamamlayan bir faktör olduğu düşünüldüğünde ruh ve beden sağlığının birbirini tamamlayan bir bütünün parçaları olduğu gün geçtikçe kabul edilir bir yargı olmuştur. Stres seviyesinin kontrol dışında artması bireyin yaşamındaki fiziksel süreçleri olumsuz şekilde etkileyebilir. Stres nedeniyle ortaya çıkan bazı fiziksel problemler şu şekildedir; tansiyon yükselmesi, sindirim sistem, bozukluğu, aşırı terleme, nefes darlığı, baş ve boyunda ağrı, mide bulantısı, depresyon, uyku bozuklukları, kalp rahatsızlıkları ve kanser gibi kronik rahatsızlıklara neden olmaktadır (Yılmaz, 2012).

2.4.1.2. Davranışsal sonuçları

Tükenmişlik, bireyin yaşadığı stres sonucunda oluşan ve davranışa yansıyan tükenme duygusudur. Çünkü birey uzun süre boyunca bireysel hayatı üzerinde sürekli baskı hissettiğinde ve bununla beraber yaşanan tatminsizlik kendisini tükenme noktasına ulaştırmaktadır. Bu nedenle birey yaşadığı strese karşı baş etme potansiyelini kaybetmektedir. Tükenmişlik durumunun ilk başlarında bireyin, birçok şeyi başarmak için baş vurduğu tüm çaba ve gayretlere rağmen örgüt içinde bu gayretlerini gerçekleştirmesine izin verilmemesi, bireysel yaşamı üzerinde uzun ve yıpratıcı bir stres durumu yaşamasına neden olmaktadır. Dolayısıyla bu durum sadece tükenme duygusuyla kalmamakta davranış bozukluklarına da neden olmaktadır. Hatta davranış bozukluklarının yaşanmasıyla birlikte bireysel hayatı yaşanmaz bir duruma getirmektedir (Yılmaz, 2012).

2.4.1.3. Psikolojik sonuçları

Birey iş yaşamında çok stres yaşadığında iş tatminsizlikleri baş göstermekte ve endişe ve kaygılar yaşanmaktadır. Bireyin endişe ve kaygıya kapılması kendini tetikte durmak zorunda hissetmesi, can sıkıntısı gibi psikolojik sorunlar yaşanmasına sebebiyet vermektedir (Ergeneli, 2006). Stres yaşayan insanlar genelde daha çok sinirlenir öfke kontrolünü sağlamada zorluk çekerler. Bununla birlikte bu insanların uyku düzeni bozulur,

daha çok alkol ve sigara bağımlılığı olur. Kendilerini daha yorgun ve huzursuz hisseder. Hayattan çok fazla zevk alamazlar, içe kapanırlar ve kendilerini yetersiz hissederler. Genel olarak çoğu şeye kuşku ile bakarlar. Gerginlik yaşadıkları için hafızaları olumsuz etkilenip konsantrasyonlarını kaybederler. Bu olumsuz sonuçlarla birlikte yüksek tansiyondan dolayı oluşan baş ağrıları, hazımsızlık, uyuşukluk ve kolit gibi psikosomatik rahatsızlıklar ortaya çıkar (Yılmaz, 2012).

2.4.2. Stresin örgütsel sonuçları

Yaşanan stres olayları kişiyle sınırlı kalmamaktadır. Stres hem sözel hem de fiziksel olarak başkalarının davranışları üzerinde kötü sonuçlara neden olmaktadır. Bireyin yaşadığı stres sadece bireysel hayatını değil, aile hayatı, iş hayatı ve çevresi de olumsuz bir şekilde etkilenmektedir (Pehlivan, 2000). Bundan dolayı stres yaşayan insanların performans kayıpları, iş görenler arası performans kayıpları, personel değişim oranındaki artış, motivasyonel kaynaklı işe devamsızlık ve iş kazaları gibi olumsuz durum ve sonuçlar da yaşanmaktadır. (Yılmaz, 2012)

2.5. Stres Yönetimi

Stres yönetimi, stresin ortaya çıkardığı olumsuz durumları kontrol altında tutabilmek şeklinde tanımlanabilir. Bar-On'a (2006) göre stres yönetimi, stres karşısında bireylerin duygularını etkili ve yapıcı bir şekilde yönetmesi ve kontrol edebilmesidir. Bunun için bireylerin stresi tolere edebilmesi ve dürtü kontrolünü sağlaması gereklidir (Bar-On, 2006). Güçlü (2001)'e göre "stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini artırmak amacıyla, durumu ya da duruma verilen tepkileri değiştirmeye stres yönetimi denir". Stres yönetimi, bir açıdan hayatı stressiz bir hale getirmek ve stressiz yaşamak için zihinsel yapı değişimini kapsamakta bir açıdan yaşam tarzındaki değişikliği içermektedir. Stres yönetiminde ruh ve beden sağlığının korunması, verimli ve üretken bir hayat sürdürebilmek için bazı tekniklere ve uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Stres yönetiminde amaç stresten tamamen kaçınmak yerine, verimi arttıracak enerjiye yönelik olumlu güç oluşturabilmektir. En uygun stres düzeyinin korunması amaçlanmaktadır (Özer, 2012).

Hayatın her alanında stresten kaçınmak mümkün olamamaktadır. Çalışma hayatında da stresin var olduğu bir gerçektir ve bu stresin etkilerinin ortadan kaldırılması oldukça zordur. Bu durumda yapılması gerekli olan şey, iş ortamında çalışanların dengesini bozan, sağlıklarını olumsuz olarak etkileyen stres düzeyini en aza indirmeye çalışmaktır. Bu bağlamda, stres faktörlerinin birey üzerindeki bütün olumsuz sonuçlarını en aza indirmek ve bu gerilim kaynakları ile rasyonel bir şekilde başa çıkmak için gösterilen çabaların tümüne stres yönetimi denilmektedir (Işıkhan, 1999).

Stresin kişiyle çevresi arasındaki ilişkilerin bir sonucu ortaya çıktığı varsayıldığında olumsuz etkilerinin önlenmesi bir anlamda çevrenin kontrol edilmesidir. Stresin yönetimi anlamına da gelen bu durum çevredeki değişimlerin sürekli olarak izlenmesi, bilinçli olarak denetlenmesini kapsamaktadır. Stresin yönetilmesi temel olarak üç amaca hizmet etmektedir (Özkalp, 1989):

- Stres kaynaklarını ortadan kaldırmak ya da kontrol altına almak,
- Stresin olası etkilerini yönetmek,
- Kişileri streslere karşı daha güçlü hale getirerek, dirençlerinin artmasını sağlamak.

2.5.1. Stres yönetim teknikleri

Stresli durumlarla karşılaşıldığında sergilenen davranışların, stresten kaçmak yerine stresle başa çıkmaya dönük davranışlar içermesi çok önemlidir. Bireylerde stres durumunun uzun zaman devam etmesi hem beden hem de ruh sağlığı üzerinde olumsuz sonuçlar doğurması söz konusu olacağından, stresle başa çıkmayla ilgili yöntemlerin ve tekniklerin öğrenilmesi ve uygulanması büyük önem taşımaktadır. Stres yönetim teknikleriyle stresin olası olumsuz etkilerinin azaltılması ya da ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır (Balcı, 2014). Stresin yönetiminde bireysel ya da örgütsel tedbirler tek başlarına yeterli olmadıkları için stres yönetimi bireysel ve örgütsel stres yönetimi olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır (Işıkhan, 1999; Kırel, 2013; Çirik, 2018).

Bireysel stres yönetiminde dikkat edilmesi gereken en önemli husus, stresin varlığının kabullenilerek hayatın bir parçası olduğunun düşünülmesi, yaşam stiline gözden geçirilmesi, dengeli ve sağlıklı beslenme, kararlı olmak, düzenli uyku, düzenli fiziksel aktiviteler ve egzersizlerin yapılmasıdır. Günümüz dünyasında stressiz bir hayat ya da işin olmadığı düşüncesinin kabulüyle birlikte, stresin kişiler tarafından içselleştirilmesi de stresle bireysel mücadeleyi zorunlu kılmaktadır (Çelik ve Şimşek, 2013; Yüksel, 2014).

Örgütsel stres yönetimi; yöneticilerin bedenlen rahatlamalarına ve kendilerini yönetme becerilerini geliştirmelerine yardımcı olurken, yaşam şeklinin gözden geçirilip, hangi faaliyet dengesinin uygun olduğuna karar verilmesini de sağlamaktadır. Çalışanlar açınsındansa işler üzerinde özgürce daha fazla özdenetim kurma, stres oluşturan baskılarla baş edebilme yeteneği sağlamaktadır. Stresi azaltma ya da kabul edilebilir bir düzeye indirmek için ekip çalışması çok faydalıdır (Çelik ve Şimşek, 2018). Stresle mücadelede; rollerin açıkça belirtilmesi, sosyal destek sağlanması, kararlara katılım ve etkili iletişim sağlanması örgütsel stresle başa çıkmada kullanılan teknikler arasında yer almaktadır (Balaban, 2000). Işıkhana'a göre örgütsel düzeyde stresle başa çıkmak için aşağıdaki yöntemler kullanılabilir (Işıkhana, 2003):

- Destekleyici özelliğe sahip örgüt iklimi oluşturmak,
- İş düzenlemek ve zenginleştirmek,
- Çatışmaları azaltarak, örgüt içi rolleri açık hâle getirmek,
- Kariyer planlamasına önem vermek,
- Çalışanlarının fiziksel koşullarını iyileştirmek,
- Ekip çalışması uygulamalarını yaygınlaştırmak,
- Çalışanlarda motivasyonu ve iş tatminini arttırmak,
- Stres altında olan çalışana yardım sağlamak ve stres danışmanlığı vermek.

3. TEKNOSTRES

Bu başlık altında teknostres kavramı ile ilgili açıklamalara yer verilecektir. Ayrıca literatürde yer alan teknostres modelleri ve bu modellere ilişkin teknostres boyutlarına değinilecektir. Teknostrese neden olan durumlar, teknostresin etkileri ve belirtileri ile birlikte teknostresi azaltıcı durumlardan bahsedilecektir.

3.1. Kavram Olarak Teknostres

Günümüzde insan hayatının hemen hemen her alanında ve anında insanla beraber olan dijital dünya ve bilgisayar teknolojileri, sağladıkları fayda ve yararların yanında günlük yaşama yön vermesi açısından ön plana çıkmaktadır. İş hayatında teknolojinin yeri yadsınamaz bir hal almıştır. Bilgi ve iletişim teknolojileri, insanların çalışma alışkanlıklarını değiştirmiş ve işletmelerde mevcut bulunan çalışma kültürünü derinden etkilemiştir. Ayrıca işletmelerin gelecekle ilgili planlarının yönlendiricisi konumuna gelmiştir. Teknoloji gerek verimlilik gerekse üretkenlik açısından daha fazla çıktıya ulaşmayı sağlamanın yanında, gelişmiş iletişim ve mobilite imkânı sunmaktadır. Ancak teknoloji sunduğu bu avantajlarının yanında önemi yadsınamayacak bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir (Boyer ve Davis, 2018). Mevcut faaliyetleri bilgisayar teknolojileriyle dijital ortamlarda yürütmek hem maliyet hem de zaman bakımından daha avantajlı bir konuma gelmesine rağmen, hızla ilerleyen teknoloji kişileri bu ilerlemeyi takip etmek zorunda bırakmaktadır. Ayrıca teknolojinin iş hayatına entegre olmadığı zamanlardaki iş yükü, teknolojinin getirdiği zaman avantajıyla birlikte artmış, artık daha kısa sürelerde daha fazla iş yapılmasını birlikte getirmiştir.

Tüm bunlar düşünüldüğünde teknoloji sağladığı yararların yanında, bireyler üzerinde olumsuz etkilerde bıraktığı görülmektedir. Bu etkiler birçok araştırmaya konu olmuş, bilgisayar teknolojileri ile sürekli etkileşim halinde bulunan kişilerin göstermiş olduğu tepkilere teknostres adı verilmiştir. İlerleyen zamanlarda teknostres kavramı ilk tanımlarını da içine alarak daha kapsamlı olarak tanımlanmıştır (Doğrular, 2019).

1984 yılında ilk kez Dr. Craig Brod tarafından terim olarak kullanılan teknostres, kullanılan yeni teknolojilere uyum sorunu nedeniyle ortaya çıkan, modern bir adaptasyon hastalığı olarak tanımlanmıştır. Brod teknostresi bir hastalık olarak tanımlamasına karşın

diğer araştırmacılar tarafından teknostres bir hastalıktan ziyade gelişen teknolojilere uyumsuzluk olarak nitelendirilmiştir (Doğrular, 2019).

Teknostresi daha çok psikolojik bir durum olarak ifade eden Arnetz ve Wilhom (1997), teknostresi iş hayatında yoğun olarak bilgi teknolojilerine bağımlı olarak çalışan kişilerin fizyolojik ve zihinsel olarak uyarılması olarak tanımlamıştır. Teknostresi bireyin teknolojik araçlara, teknolojik yeniliklere ve bilgisayar sistemlerine adaptasyon sağlayamama durumu olarak değerlendiren Davis- Millis (1998) ile beraber Clark ve Kalin (1996), değişime direnç " şeklinde tanımladıkları teknostresin doğal bir stres olduğunu, ayrıca teknolojinin suçlu değil bir araç olduğunu savunmuşlardır. Onlara göre ortaya çıkan stres bireylerin teknolojiye vermiş oldukları doğal bir tepkidir. Buna göre teknostresi yönetmek için, teknolojiden ziyade değişimin kendisinin yönetilmesi gerekir.

Tarafdar ve ark. (2007) tarafından ise teknostres bilgi ve iletişim teknolojisini kullanmak için yeterli bilgiye sahip olmayan kişilerin adaptasyon sorunu olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte Şahin ve Çoklar (2009) teknostresi, yüksek teknolojik değişim hızından dolayı bilişim teknolojilerinin kullanımından kaynaklanan özel bir stres olarak tanımlamışlardır. Weil ve Rosen'un (1997) tanımına göre ise teknostresi, genel bir endişe hissi ve teknoloji ile başa çıkması düşünülen bireyin, bu sorumluluğu yerine getirirken düşüncelerinde, davranış ve tutumlarında ve fiziksel durumunda ortaya çıkan olumsuzluklar olarak tanımlamaktadırlar.

Stres konusunda kapsamlı literatür incelendiğinde stresli durumların olumsuz yanlarının yanında olumlu yanlarının da olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle olumlu stres olarak adlandırılan stresli durumun olumlu algılanması durumu ve olumsuz stres olarak adlandırılan stresli durumun olumsuz algılanması durumu da ifade edilmektedir.

3.2. Teknostres Modelleri ve Boyutları

Literatür incelendiğinde yapılmış birçok araştırmada, kişilerde oluşan stresin kaynağının bilgi teknolojilerinin doğrudan veya dolaylı kullanımı olduğu görülmektedir. Stres sonuçlarına odaklanan bir model olan Koeske ve Koeske'nin (1993) 'Stressor-Strain-Outcome' modeli ile, Lazarus'un 'Transactional Theory of Stress' modeli, teknolojik stresi en iyi açıklayan modeller (Ragu-Nathan ve ark. 2008) ve teoriler (Tarafdar ve ark. 2015) olarak görülmektedir.

Stres-gerilim yaklaşımlarından olan Lazarus'un Transactional Teori'si (1984), stresin durumsal faktörlere dayandığını açıklamaktadır. Strese sebep olan durumlar kontrol edilebilirse stres azaltılabilir tezini savunmaktadır. Lazarus ve Folkman bilişsel-ilişkisel stres teorisi altında stresi değerlendirme ve stresle baş etme faktörlerini de açıklamışlardır. Bu teoriye göre stres, değerlendirme ve başa çıkma mekanizmalarıyla azaltılabilen çok değişkenli bir süreç olarak tanımlanmaktadır.

Koeske ve Koeske'nin (1993) 'Stressor-Strain-Outcome' modeli ise çalışma hayatında oluşan stres faktörleri ile bunların sonuçlarını ilişkilendirir ve gerginlikleri aracılık eden bir faktör olarak kavramsallaştırır.

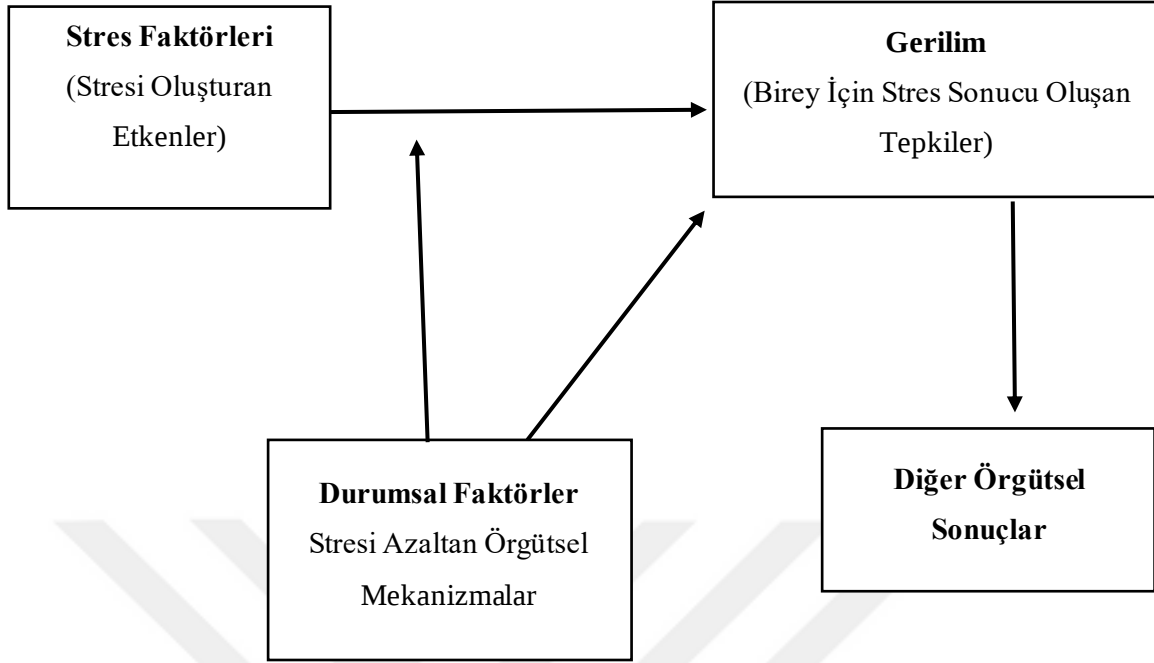
Bu modele göre, stres etkeni, çalışanlar tarafından sorunlu veya yıkıcı olarak algılanan çevreye duyarlı bir uyarıcıyı ifade eder. Yaygın iş stresleri arasında aşırı iş yükü, destek eksikliği ve rol çatışması bulunmaktadır. Bu çevresel etkenler sonucu oluşan gerginlik durumu kişinin iş konsantrasyonunda, duygularında, işinde ve etkileşimlerde yıkıcı zararlar oluşturabilir (Cheung ve Cheung, 2013). Teknostres araştırmalarında kullanılan örgütsel stres teorileri ele alındığında ise Tablo 3.1'de stres teorilerinin kullanıldığı görülmektedir.

Transaction based kuramında, stres olgusu uyarıcı bir durumun kombinasyonu ve bireyin buna cevabı şeklinde ifade edilmiştir. Aşağıda işlem tabanlı yaklaşımın dört ana bileşeni gösterilmektedir. Stres oluşturunucular, stres yaratan faktörler olarak iş / organizasyon ortamındaki bireylerin karşılaştıkları olaylar, talepler, uyaranlar veya koşullar olarak belirtilmiştir.

Tablo 3.1: Örgütsel Stres Teorileri

Örgütsel Stres Teorileri	Tanımları
Transactional Model of Stress And Coping (Ragu-Nathan, Tarafdar, Ragu-Nathan ve Tu, 2008; Tarafdar, Pullins ve Ragu-Nathan, 2015)	Lazarus tarafından ortaya konan bu model, kişi ve çevre etkenleri arasındaki stresi konu eder. Birey kişisel değerlendirme sonucu konu olan durumun zararlı etkilerini belirler ve buna karşı ikincil değerlendirme yoluyla başa çıkma davranışını seçer.
McGrath's Stres Döngüsü (Fischer ve Riedl, 2015)	McGrath'ın stres döngüsü, temelini Lazarus'un teorisine dayandırmış ve dört aşamalı bir stres döngüsü önermiştir. Nesnel durum, nesnel durumun algılanması, bir tepkinin seçilmesi, kişinin davranışı. Bunun yanında muhtemel stres kaynakları için altı kategori belirlenmiştir: görev, rol, davranış belirleme, fiziksel çevre, sosyal çevre ve insan
Kişi-Çevre Uyumu Modeli (Fischer ve Riedl, 2015)	Kişi-Çevre uyum yaklaşımı, kişinin karakteristik özellikleri (yetenek ve ihtiyaçları) ile bulunduğu çevrenin (arz ve talep) uyumsuzluğu sonucu stresin oluştuğunu belirtir. Bu ilişkinin kişisel veya çevresel tarafının yanlış anlaşılması stresin ana nedenidir.
Karasek'in İş Gerilimi Modeli (Fischer ve Riedl, 2015)	Karasek'in bu modeli, çevresel etkenlerin, özellikle de iş tasarımının kişi üzerindeki etkisine odaklanmaktadır. Kişiden üst düzey iş taleplerinde bulunulması ve kişinin düşük profili bu gerginliğin oluşmasına yol açar (kişide oluşan stres negatif etkilere yol açar).

Kaynak: (Yıldırım, 2021)



Şekil 3.1: Transaction Kuramı Temelli Stres Modeli

Kaynak: (Ragu-Nathan, ve ark. 2008)

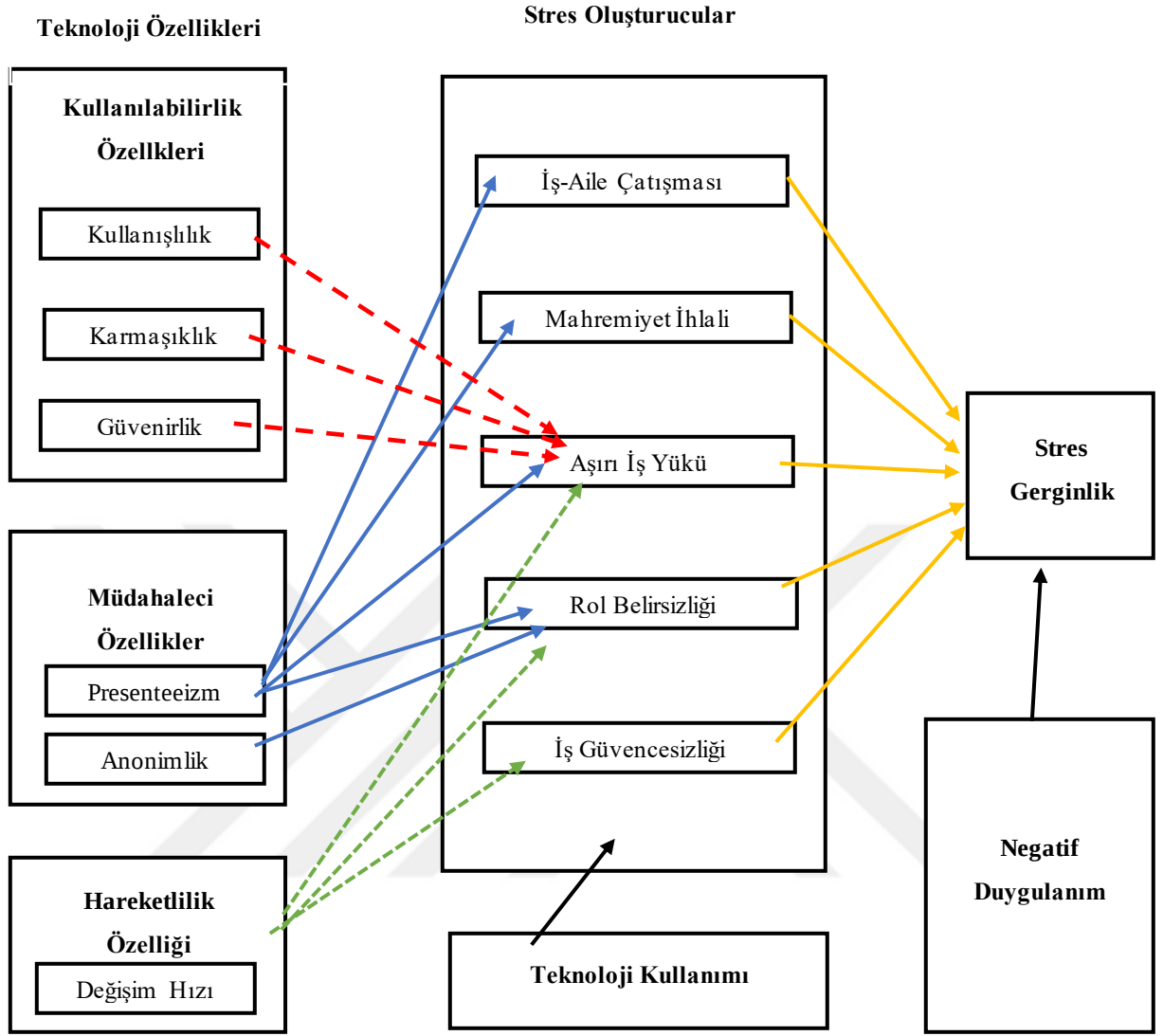
Tarafdar ve ark. (2007) çalışmasındaki teknostres modeli ve boyutlarında ise, teknostresin bireylerin bulundukları iş çevresinde içindeki bilgi ve iletişim teknolojilerine uyum sağlayamaması nedeniyle oluştuğunu düşünmektedirler. Bunun yanında Tarafdar ve arkadaşları teknostresin beş boyutu olduğunu iddia etmektedirler. Bu boyutlar ise (Tarafdar ve ark., 2007)

- Tekno Aşırı Yük: Bilişim ve iletişim teknolojilerini kullananlar için daha çabuk, daha uzun çalışma süresi ve daha yoğun iş yükü beklentisini ifade eder.
- Tekno İstila: Teknoloji yoğun bilim ve iletişim teknolojisi kullanan kişilerin sürekli online ve ulaşılabilir olma durumu kişinin iş ve yaşam dengesindeki ayrımı zorlaştırmaktadır.
- Tekno Karmaşıklık: Bilişim, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin karmaşıklaşması sonucu çalışanların bu teknolojilere uyum sağlayacak öz yeterliliğe sahip olmadığını düşünmesi ise diğer bir teknostres etkenidir. Bu nedenle bireylerin karmaşık ve yoğun teknolojilerde vazife ve sorumluluklarını yerine getirmek için daha fazla çaba ve öğrenme ihtiyacı hissetmesi, işine daha fazla zaman ayırmasını beraberinde getirmektedir.

- Tekno Güvensizlik: Tekno güvensizlik çalışanların sürekli değişen ve gelişen bilişim ve iletişim teknolojileri nedeniyle işlerini kaybetmekten korkması ve birbirlerine karşı olan güvensizliği ifade etmektedir.

- Tekno Belirsizlik: Sürekli değişim gösteren ve geleceği konusunda netlik olmayan teknolojinin ve değişen güncellemelerin çalışanda oluşturduğu görev belirsizliğidir (Yener, 2018).

Bu boyutlardan ‘*teknolojik istila*’ gelişen teknolojiler nedeniyle çalışma hayatıyla ilgili görevlerin ve iş/iş dışı çevrede yeni teknolojilere harcanan zamanın, aile ve sosyal hayatı istila etmesi oluşumu ile ilişkilidir. Bu durum aslında gelişen teknolojinin çalışma hayatına direk olan etkilerinden ziyade aile ve sosyal hayata olan etkileriyle ilgilenmektedir. Çalışma çevresindeki yeni ve gelişen teknolojilerin çalışan üzerinde oluşturduğu olumsuz etkiler ile doğrudan ilişkili değildir. Diğer yandan ‘teknolojik güvensizlik’ boyutu ise çalışma arkadaşları ile ilişkilerin ve çevresel dinamiklerin yeni teknolojilerin oluşturduğu işleyiş ile ne denli bir etkileşim içinde olduğunu ve bu ilişkilerin nasıl yeni davranış şekilleri meydana getirdiğini ölçmeye yönelik bir boyuttur. Tekno güvensizlik yeni ve gelişen teknolojinin sadece kişiler üzerinde değil, örgüt içerisinde oluşan kültür ve iklimi üzerinde de bıraktığı etkileri içermektedir (Türen ve ark., 2015).



Şekil 3.2: Teknostres Modeli

Kaynak: (Ayyagari ve ark., 2011) ve (Kaymaz, 2019)

Ayyagari, Grover ve Purvis (2011) ise detaylı bir teknostres modeli ortaya koymuşlardır ve boyutları Şekil 3.2’de verilmiştir. Ayyagari’nin (2011) modelinde, stres etkenlerinden aşırı iş yükünün öncülleri ele alınmıştır. Teknolojinin değişim hızı, işte var olma durumu, kullanılabilir olma, güvenilir olma ve teknolojinin karmaşıklığı bu öncülleri oluşturmaktadır. Bilişim ve yapay zekâ teknolojilerinin gereği olan sürekli online durumda olabilme, işin devamlılığını ve verimlilik beklentilerini yükselterek mevcut iş yükünü arttırmaktadır. Bilişim teknolojilerindeki değişim hızı sürekli yeni bilgiler öğrenme nedeniyle iş yükünü artırmaktadır. Teknolojinin işte var olma durumu ve değişim hızı ise rol belirsizliğinin öncülleri olarak stres oluşturmaların içinde yer alır. Bununla birlikte

teknolojinin işte var olma durumu, iş-aile çatışmasına sebep olmaktadır. Stres oluşturunclardan olan özel hayatın ihlal edilmesi ise teknolojinin var olma ve anonim olma özelliklerinden etkilenmektedir. Stres oluşturan etkenlerden önemli biri olan iş güvencesizliği de teknolojinin değişim hızından etkilenmektedir. (Kaymaz, 2019).

Havacılık özelindeki teknostres kavramı ve boyutları incelendiği zaman ise aşağıdaki faktörler ayrılmıştır (Ufuk ve ark., 2015);

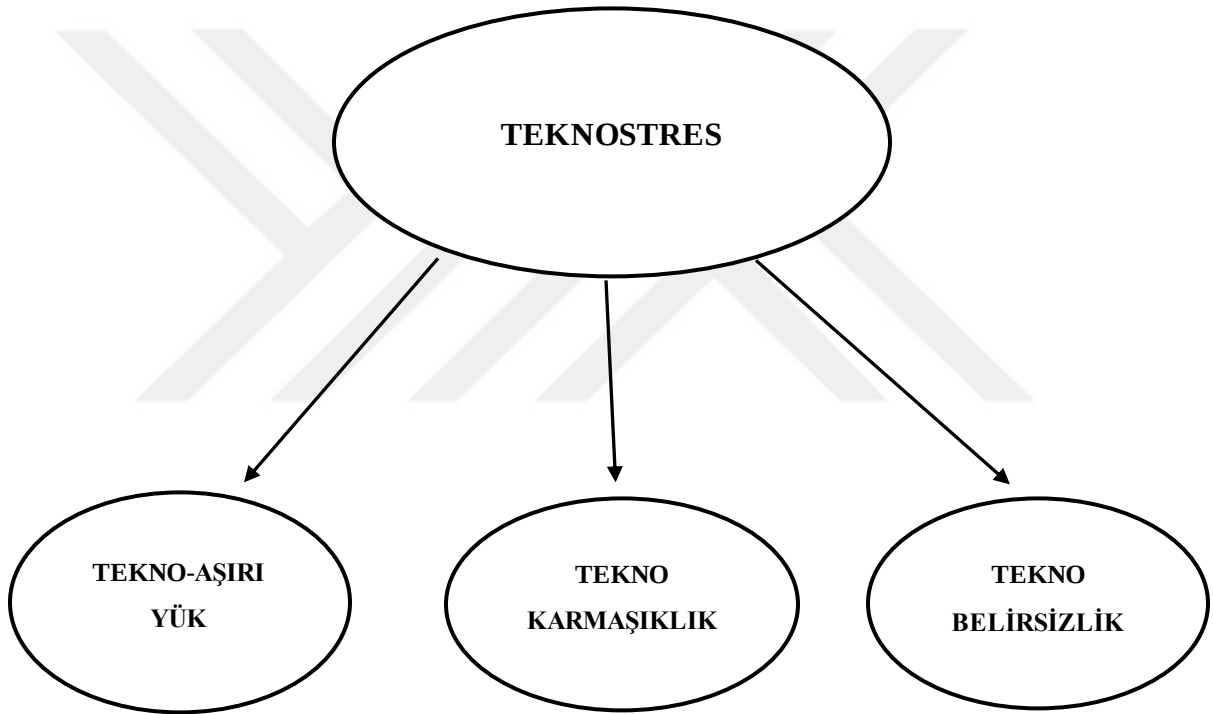
Tekno Aşırı Yük: Çeşitli teknolojik sistemlerin farklı araçlar ve yapay zeka içeren modüler sistemler ile kullanıcılara aktardığı çözümlenmiş verileri anlayabilme ve bu verileri son kullanıcıların algılayabilip yeni mekanizmalarda kullanabilmek için sarf ettiği emek ve düşüncenin artması ve bu artışın çalışanı rahatsız edecek kadar ve aşırı yükleyecek kadar fazla olması durumudur. Özellikle çalışan hem zihinsel hem de fiziksel olarak birçok yeni bilgi ve veriyi analiz etmeye çalışırken farklı bilgi ve iletişim mekanizmalarından gelen rastgele çağrı ve veriler, beynin anatomik anlayış yapısını bozmakta ve dikkatin dağılmasına neden olabilmektedir. Çalışan davranışı beyninin kapasitesine bakmaksızın verilen görevleri ve yapması gerekli analizleri yerine getirmek için çaba sarf eder. Fakat aynı anda yedi farklı kavramdan fazlasını bir arada tutabilmesi hemen hemen imkânsız olan beyin, gelen karmaşık bilgiyi gruplayarak veya tasnifleyerek karmaşıklığı ve iş yükünü yönetmeye gayret göstermektedir.

- **Tekno Karmaşıklık:** Standart operasyonların içindeki görev listeleri uzadıkça birtakım işler için gerekmeyen basamaklar ayrı ayrı yapılmaya başlanır (Taraftar ve ark., 2007). Bilişim sistemleri ve teknolojinin de etkisiyle değişen iş yapma yöntemleri görevlerde, sorumluluklarda ve yeteneklerdeki değişimi de zorunlu kılmakta, bu durumun bir sonucu olarak çalışma ortamının karmaşıklığı artmaktadır. Bu karmaşıklık hem çalışma esnasında daha fazla bilişsel kaynak harcamakta hem de yeni teknolojik sistemlerin kullanılmasını öğrenmek için zaman, işgücü ve bilişsel kaynak tüketimine sebep olmaktadır. Bu durum hem kişisel hem de örgütsel çabaların artmasına ve karmaşıklığın bir stres etkeni olmasına neden olmaktadır. Özellikle sürekli yeni teknolojilerin çalışma sistemine dahil edildiği iş ortamlarında kişilerin üzerindeki stres düzeyinin artabileceği düşünülmektedir.

- **Tekno Belirsizlik:** Yoğun teknolojilerin etkili olduğu çalışma ortamlarında değişimin oluşturduğu belirsizlik, iş görenler üzerinde yetersizlik ve yenilmişlik algıları oluşturabilmekte hatta yeni geliştirilmiş teknolojileri öğrenme ve kullanma konusunda çaresizlik hissi yaşanabilmektedir. Genel olarak risk ve belirsizlikten kaçınma eğilimi

içinde olan ve temas ettiği dış çevrede varlık ve sistemleri organize etmeye çaba harcayarak bilişsel konforunu arttıran insan bilişsel yapısının, sürekli değişimden kaynaklanan ileri düzeyde belirsizlik ortamında akılcı ve normal davranması beklenemez. Bu ortamların çalışanlardaki stres seviyesini yükseltebileceği düşünülmektedir.

Havacılık sektöründe yapılan çalışmalarda (Alam, 2016) ise literatür incelendiği zaman bazı boyutların diğerlerini kapsadığı görülmüştür. Muhammed Aftab Alam (2016) havacılık sektöründeki araştırmasında teknostresin Tekno-AşırıYük, Tekno-Karmaşıklık ve Tekno-Belirsizlik boyutlarının havacılık dinamiklerine daha uygun olduğunu belirtmiştir.



Şekil 3.3: Teknostres Boyutları

Kaynak: (Alam, 2016)

3.3. Teknostresin Temel Faktörleri

Teknostresin temel faktörleri; çevresel faktörler, sosyal faktörler ve mesleki faktörler olmak üzere üçe ayrılmaktadır;

Çevresel faktörler:

- Uygunsuz çalışma koşulları ve çalışma ortamındaki yetersiz koşullar (yetersiz aydınlatma, gürültü kirliliği, yetersiz çalışma alanı gibi)
- Güvenlik önlemleri ile yetersiz ekipman, uyumluluk sorunları, gürültülü ekipman, iş göremez durumda olan ekipman
- Yazılım sınırlamaları, finansal sorunlar
- Elektrik sorunları, veri kaybı riski,
- Cihaz bakım bilgisinin yeteri kadar olmaması
- Kıdemli personel sayısının az olmasından kaynaklanan sorunlar teknostrese neden olan çevresel faktörler arasında sayılmaktadır.

Sosyal faktörler:

- Teknoloji kullanımı oranı
- Güç mücadeleleri,
- İş ve rol değişiklikleri,
- İstihdam kaybı endişesi,
- İş / istihdam parçalanması ve hiyerarşik değişiklikler insanların teknolojiyle ilgili strese maruz kalmasına neden olabilir (Çoklar ve Şahin, 2009).

Meslekî faktörler:

- Teknoloji eğitimi
 - Hizmet içi eğitim
 - Uzmanlaşmadaki zorluklar
 - Eğitim dönemi programlarının olmaması
 - Mesleki uyum süreci
 - Mesleki hata ve başarısızlıklardaki cezalandırma
- gibi eksiklikler teknostresi yaratmaktadır (Akınoğlu, 1993).

3.4. Teknostrese Nedenleri

Stresin modern bir alt türü olan teknostres, sürekli olarak teknoloji ile etkileşim halinde olan bireylerin gerek teknolojiyi kullanmadaki eksiklikleri gerekse teknolojinin getirdiği diğer sorumlulukları yerine getirirken vermiş oldukları fiziksel ve zihinsel tepkiler olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknolojideki değişim hızı gün geçtikçe artmakta, bu da

rekabette ön sıralarda olmak isteyen işletmeleri bu yeni teknolojileri kullanmaya itmektedir. Bu durum örgüt içerisindeki çalışanlara değişen teknolojileri öğrenmesi ve kullanması adına yeni sorumluluklar yükleyecektir. Teknostrese neden olan etkenler bulunan sektörde kullanılan teknolojinin yoğunluğu ve kişilerin bilgi düzeylerine göre değişiklik gösterebilir.

Tarafdar ve ark. (2011) teknostresin nedenleri olarak; teknolojinin getirdiği aşırı iş yükü, özel hayata olan etkileri, teknolojiyi kullanmadaki güçlükler, teknolojiye olan güvensizlik ve teknolojik değişiklikler olarak beş etken belirlemişlerdir.

Tekno-Aşırı Yük: Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanan çalışanların daha hızlı ve daha fazla çalışmaları gerektiği durumları tanımlamaktadır.

Tekno-İstila: Çalışanların sürekli ve her yerde ulaşılabilir ve bağlantıda olmalarının özel hayata olan etkileri anlamına gelmektedir.

Tekno-Karmaşıklık: Hızla değişen teknoloji karşısında çalışanların değişen bu teknolojilerin getirdiği yeni uygulamalar ve yazılımlara uyum sağlayabilmeleri için daha fazla zaman ve çaba harcamaları gerektiğini ifade eder.

Tekno-Güvensizlik: Teknolojik araçları ve uygulamaları daha iyi kullanan ve bu konuda daha bilgili olan kişilere karşı bireyin mevcut konumunu kaybetme endişesi anlamına gelmektedir.

Tekno-Belirsizlik: Kullanılan bilgi teknolojilerindeki hızlı ve karmaşık değişime ayak uyduramadığını düşünerek tedirgin olma durumu.

Teknostresin nedenlerini teknolojiye hızlı değişim, eksik standardizasyon, eksik teknolojik eğitim, teknolojik güvenilirlik, fazlaşan iş yükü, rollerdeki değişim olarak açıklayan Ennis (2005) aynı zamanda yaptığı çalışmada standardizasyonun ve teknolojiye hızlı değişim hızının diğer nedenlere nazaran daha öne çıktığını gözlemlemiştir.

Teknostresin oluşmasında ana nedenin aşırı bilgi yüklemek olduğunu ileri süren Gorman (2001) ve Kupersmith (2003) ile Akhtari ve ark. (2013) teknostres nedenlerini: teknolojiye hızlı değişimler, yeterli eğitimin verilmemesi ve iş baskısındaki artışlar olarak üç grupta toplamıştır.

Briner ve Hockey (1988) ise bilgi teknolojilerinden ileri gelen stresi sınırlayıcı faktörler, işle ilgili özellikler, kurumsal kararlar ve kişisel özellikler şeklinde dört gruba ayırmışlardır (Akınoğlu, 1993).

3.5. Teknostresin Etkileri ve Belirtileri

Yoğun teknoloji çağında işletmeler sürdürülebilir rekabet avantajını elde edebilmek ve uzun vadede yapılarını koruyabilmek için yüksek teknoloji ve bilgi insanının katma değerini en iyi şekilde kullanmak durumundadır. Teknoloji ise, bilgi insanının amaçlarına uygun olarak kullandığı önemli bir vasıttır. Bu nedenle, yeni ve yüksek teknolojilerdeki hızlı değişim ve iş görenlerin bu yeni teknolojilere uyum sağlaması işletmelerin birincil stratejilerinden biri haline gelmiştir. Teknolojiye yatırım yaparak dinamik bir denge oluşturabilme ve rekabet üstünlüğü elde etme amacı ile işletmeler, bilgi teknolojisinin araç ve donanımlarından daha etkin ve verimli şekilde faydalanmayı hedeflemektedirler (Celep ve Fındıklı, 2018).

Stresin psikolojik ve davranışsal etkilerinin sonuçları düşük verimlilik, işten duyulan memnuniyetsizlik, işe olan ilginin kaybolması ve kötü iş performansı gibi sonuçları bulunmaktadır. Stresten dolayı çalışanlarda ortaya çıkan olumsuzluklar ve negatif tutumlar dolaylı veya doğrudan, onun çalıştığı örgüte de etki etmektedir. Özellikle stres sahibi çalışanların sağlık ve moral durumları iyi olmayınca verimlilikleri ve üretkenlikleri de düşmektedir. Araştırmalara göre stres sahibi bu tür çalışanların iş güvencesizliği algıları da yüksek olmaktadır. Performanslarının yeterli olmamasından dolayı işlerini kaybetme tehlikesi de vardır. Yüksek stres etkenine sahip çalışanları olan işletmeler şiddetli rekabetin hüküm sürdüğü çevrelerde başarısız olma ihtimali ile karşı karşıyadırlar. Bu durum kişiye ve işletmeye olduğu kadar dolaylı şekilde ekonomilere ve maliyetlere de etki etmektedir. (Palmer, ve ark., 2004).

Stres altında çalışanların motivasyonları bozulmakta, üretkenlikleri azalmakta, kendi ve iş arkadaşlarının güvenlikleri tehlikeye girebilmektedir. Bu duruma sebebiyet veren faktörlerin başında zayıf organizasyon yapılanması, yanlış personel seçimi veya personelin yanlış alanlarda çalıştırılması (yanlış İK politikası ve yönetimi), çalışanın bilgi ve donanımının yetersizliği, gerekli eğitimlerin verilmemesi vb. durumlar yer alır. Bu açıdan bakılınca teknolojik stresin sadece bireyin sağlığını bozucu bir etken olmadığı ayrıca örgütün işleyişini de etkileyen bir durum olduğu ortaya çıkar. Stresin psikolojik ve davranışsal etkilerinin sonucu, düşük verimlilik, işten memnuniyetsizlik, işe olan ilginin kaybolması, işle ilgili kararların sağlıklı verilememesi ve kötü iş performansı gibi davranışlar ortaya çıkabilir (Özmen ve Günay, 2019; Çınar, 2010).

Çalışan üzerindeki stresin etkilerine bakıldığında zaman özellikle iş çevresi ile alakalı işi beğenmeme veya iş tatmininde azalma şeklinde etkileri görülebilir. İşletmelerin hedefsel etkinliklerini ve üretimsel verimliliklerini azaltan, yüksek derecede maddi kayıplara neden olabilen stres unsuru, örgüt ikliminin değişmesinden işgücü devir sayısının artmasına, üretilen mal ve sunulan hizmetin kalitesinin düşmesinden iş kazalarının ve olası sabotajların artmasına kadar çok değişkenli örgütsel sonuçlara yol açabilmesi olasıdır (Çınar, 2010).

Günümüz koşullarında bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı değişimlere paralel olarak artan iş yükü, piyasadaki rekabetin şiddeti, alınan yanlış politik kararlar ve istikrarsızlık, istihdamdaki düşüş gibi durumlar birçok belirsizliği ortaya çıkarmaktadır. Tüm çalışanları etkileyen bu durum kurumsallaşmamış ve örgüt kültürü henüz oturmamış organizasyonlarda kaosa ve karmaşaya neden olmakla beraber, söz konusu problemlerin çözülmemesi yeni sorunlar ve maliyetleri beraberinde getirmektedir (Özmen ve Günay, 2019).

Örgütlerde yaşanan teknolojik devrim ve gelişmeler sadece çalışanların verimliliğini artırmakla kalmamıştır ayrıca iş yerindeki tekdüze çalışma şartlarını da değiştirmiştir. Teknolojinin getirdiği yenilikler ve aynı zamanda zorluklar nedeniyle çalışma ortamındaki etkileşimlerde daha karmaşık hale gelmektedir.

Yaşanan hızlı değişim ve yeni teknoloji kullanımı işletmeleri, devletleri ve endüstri çalışanlarını daha rasyonelleşmeye ve yeniden organize etmeye itmiştir. Çalışma ortamında sürekli yenilenen bir teknoloji arzı olması, çalışanlar için teknolojik stres denilen bir değer oluşmasına da neden olmaktadır. Bu değişimler, yeni bilgi patlaması, yeni bilgilerin üretilmesi ve uygulanması gibi çalışanlar için yorucu ve stresli bir hal almaktadır (Laspinas, 2015).

İşletmelerin hayatlarını sürdürebilmesi ve piyasada rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi gelişen teknolojiye ayak uydurabilmelerinin yanında, en az bunun kadar değerli bir kaynak olan insan sermayesini iyi kullanmalarını gerektirir. Yapılacak iş ile ilgili pozisyona doğru kişinin yerleştirilmesi, eğitimi ve tutundurulması, yeni teknolojilere uyarlanması, yeni teknolojilerin eğitimlerinin verilmesi ve çalışanların hızla değişen teknolojiye karşı davranışlarının izlenmesi ve ölçülmesi işletmeler için önemli bir kriter olmuştur.

Bilgisayar ve bilişim teknolojileri karmaşıklığı göz önüne alındığında insanda beceriksizlik, cahillik ve yeni teknoloji kullanım kaygısı ve birçok farklı hastalık türü

oluşturabildiği görülmektedir. Bununda ötesinde çalışanların yeni teknolojilere çok fazla güvenmesini veya hiç güvenmemesini de tetikleyebilir. Bu açıdan bakıldığında teknostresin sebeplerini üç kategoride sınıflandırılmaktadır. (Akhtari ve ark., 2013).

- Teknolojideki Hızlı Değişimler
- Yeterli Teknolojik Eğitimin Verilmemesi
- Çalışma hayatındaki ve İşin Niteliğindeki Baskının Artması

İşletmelerdeki ileri düzeyde ve yenilikçi BT özellikli teknolojilerle çalışma hayatları kolaylaştırılan çalışanlar, daha dinamik ve karmaşık kurumsal çalışma ortamları ile karşılaşmaktadırlar. Bu durum da çalışanların hem sosyal hem çalışma ortamlarında gittikçe artan ilişkisel karmaşıklığa yol açmaktadır (Wang ve ark., 2017).

Teknostresin çalışan üzerindeki etkileri dört ana bölümde incelenebilir; (Ragu-Nathan ve ark., 2008).

- **Fiziksel Etkiler:** Teknolojik stres çalışanlarda göz yorgunluğu, baş ağrısı, sırt ağrısı, ağız kuruluğu, kas gerginliği, hızlı kalp atışları, bağırsak sendromları, nefes almada güçlük vb. gibi sonuçlara yol açabilir.

- **Duygusal Etkiler:** Özellikle sinirlilik, öfke kontrol kaybı, yeni teknoloji ile karşılaşmada yüksek kaygı durumu, kayıtsızlık hissi, hayal kırıklığı, depresyon, suçluluk, paranoya vb.

- **Davranışsal Etkiler:** Bilgisayar ve bilgi teknolojilerine aşırı zaman harcama, uykusuzluk, iş birliği yapmama, sigara içme, aşırı efor sarf etme vb.

- **Psikolojik Etkiler:** Aşırı bilgi yükü altında kalma ve bu bilgi ve teknolojileri analiz etmede güçlük yaşama, sıradan işler dışında gelişen çalışma şeklindeki değişim ile başa çıkamama, bilgisayar ve otomasyon, yapay zekâ teknolojilerinin çalışanın işini alabilme korkusu, teknoloji ile işin zamanının artması ve azalması sonucu düşülen boşluk vb.

Fiziksel etkilerde öne çıkanlar ise; iş görenlerde yoğun baş ağrısı, ruhsal yorgunluk, sinirlenme kaynaklı tansiyon artışı, kötü beslenme, rahatlamak isteği ile alkol, uyanık kalmak için sigara, tütün vb. uyarıcıları kullanma ihtiyacı oluşabilmektedir. Bununla birlikte, çalışma hayatında giderek artan teknolojik gelişmelere uyum sağlama zorunluluğu, çalışma saatlerinin normal mesai sürelerinin dışına çıkarak belirginliğini kaybetmesi ve vardiya sistemi, yoğunlaşan ve biriken elektronik mesajları cevaplama zorunluluğu ve sadece işletme çevresi ile değil tüm küresel dünya ile rekabet etme çabası

Çalışanlarda normal üstü bir stres oluşturmaktadır. alışan kendisine ve aile hayatına zaman ayıramamakta, cinsel arzuları bile azalmakta, gitgide sosyal hayattan kopmakta ve uzaklaşmaktadır. (Yurdakul, 2015). Teknostresin işletmeye olan etkilerinin ise; işletmede moral bozulması, ürün ve hizmetlerin kalitesinin düşmesi, i iletişimin zayıflaması, işyerinde çatışmalara yol aması, pazar payında azalmalar, işletme itibarında düşüş, işletmedeki istihdam yanlışlarına yol aması, personel yönetiminde eksiklikler ve işletme kar ve değerinde kayıplar olduğu görülmektedir (Boyer ve Davis, 2018).

İşyerindeki stres üzerine yapılan araştırmalar ise farklı yönlere odaklanmakta ve stres olgusunu kapsamaktadır. Bunlar işyerindeki rol yükü ve rol karmaşıklığı gibi stres oluşturucuları ve işteki bozucu davranış tatminsizlikleri, işte ilerlemenin olmaması ve düşük iş performansı gibi gerilim sebeplerini kapsamaktadır. Çalışanların stres durumlarını ele almak için bazı örgütsel mekanizmalar geliştirilmiştir ki bunlar stres etkenlerinin etkisini azaltabilecek iş kontrolü ve sosyal destek gibi faktörlerdir.

Dünya çapında faaliyet gösteren işletmelerden oluşan günümüz iş dünyasında teknostres her geçen gün daha da çok artış göstermektedir. in, Hindistan, Malezya ve Endonezya gibi hızlı büyüyen bazı ekonomilerdeki çalışanlar için yüksek teknolojik stres durumu rapor edilmektedir (Chen, 2015). Gelişmekte olan bu ülkelerdeki çalışanların artan teknolojik stres durumları iş ortamlarına yansıması da doğal kabul edilebilir. Bu nedenle teknostres, işletme fonksiyonlarında, örgütsel seviyelerinde her birinde çalışanlar arasından görülebilecek küresel ve evrensel bir olgudur. Giderek daha hızlı bir ivme kazanan teknolojik gelişmelere aynı hızda adapte olamayan çalışanlarda teknostres kaçınılmaz olarak ortaya çıkan bir gerçektir. Ortaya çıkan bu olumsuz durum çalışan kişiyle birlikte işletmeyi de olumsuz etkileyecektir. Bu durumun ortadan kaldırılması için işletmelerin kullanılan teknolojiler ile ilgili çalışanlarına eğitimler vermesi ve bu konuda çaba göstermesi gerekmektedir. Son dönemlerde talep edilen kurum içi eğitimlerin doğası değişmekte, geleneksel anlayış terk edilerek teknoloji odaklı eğitime geçilmektedir.

3.6. Teknostresi Azaltıcı Durumlar

Bilgi ve teknoloji toplumunun beraberinde getirdiği yüksek teknolojik uygulamalara uyum gösterme sürecinde bireyin davranış ve psikolojisinin ne şekilde etkileneceği de ayrı bir inceleme konusudur. Bilgi teknolojileri ve içerdiği yeni uygulamalarla yeni alışkanlıklara geçiş sürecindeki davranışlar ise kabullenme/ kabul

etme, reddetme davranışı, direniş, uyumlama, destek olma ve kabullenme şeklinde belli bir ölçüm modeli üzerinde kendini gösterir (Rodoplu, 2008).

- **Reddetme:** Çalışanların bilgi teknolojileri ile karşılaştıkları veya bu tip yoğun teknoloji ile çalışmaya başladıkları zaman işleri ve iş yapış tarzları ile kendilerine yakın bulmamaları, kendilerini adaptememeleri ve odaklanmamaları ayrıca işi ele alış şekillerini güncellememeleri belirli bir düzeyde başarısızlığa neden olabilmektedir. Bilgi teknolojileri uygulamaları uzun dönemde ele alındığında yapısal işlemleri hızlandırıcı, verimlilik artırıcı ve güven sağlayıcı gibi gözükse de kısa dönemde yeni teknolojik sistemin çalışanların kendileri tarafında oluşturulması gerekmektedir (Uslu ve ark., 2012).

- **Direniş:** Direnç kavramı üç bölümde incelenebilir. Bunlar; fizyolojik, bilişsel (çalışanın mental kabiliyeti ve kapasitesi) ve ruhsaldır. Bu bölümlendirme bilişim teknolojilerinin tasarımını ve performansını doğrudan etkileyebilecek özelliklerdir. Fiziki faktörler, bilgi teknolojileriyle beraber oluşan ve donanım kullanmanın getirdiği etkiler ve bunların ergonomik şekilde kullanımıyla ilişkilendirilebilmektedir. Fizyolojik faktörler ise mukavemet, esneklik, kararlılık veya psiko-motor özellikler denilen el ve kol, bakış kontrolü ve bireyin davranışsal tepkileri ile ilgilidir. Akabinde, bilgi yönetim teknolojilerinin uygulanmasında çalışanın entelektüel düşünce tarzıyla karar verme ve bilgi işlem süreçlerindeki davranışlarını belirleyen zihinsel özellikler olarak ciddi önem arz etmektedir. Buna karşın yeni teknolojiler ile oluşacak projelere karşı çalışan tarafından oluşacak direnme güdüsü onun yeniliğe karşı olmasından kaynaklanabilir. Alışık olduğu haliyle, daha az zorlanacağı ve çalışma şeklinin değişime uğramadan eskisi gibi olabileceğini savunur. Bundan dolayı da yeni teknolojik sistemin kullanışsız ve ergonomik olmadığı yönünde duygulara kapılır ve sistemi kullanmaktan kaçınır. İşlemsel süreçleri ve maliyetleri azalttığına, güvenilirliğine inanmama yönünde tavır koyar. (Uslu ve ark., 2012).

- **Uyum:** Bilgi teknoloji uygulamalarının hızına etki eden en nemli faktörler işleyişleri eldeki verilerle ilişkilendirebilmek ve süreçler arasında neden sonuç ilişkisi kurabilmektir. Çalışanın bu teknolojik süreçleri fark etmesi, bilgi teknoloji uygulamaları sonucunda nelerin değiştiğini ve bu durumdan kendisinin ne şekilde etkileneceğini anladığı bir süreç başlar. Buna karşın çalışan tam olarak ikna olmamıştır ve halen işleyişi mevcut geleneksel yapılarla ilişkilendirmeye çalışmaktadır. Bu noktada yeni sistemin istenilen bilgiyi tam olarak ifade edip etmediği, veri setinin verimli bir şekilde paylaşılmasını sağlayıp sağlamadığı, bir diğer sürecin eksiklerini tamamlayıp tamamlamadığı, iş akış

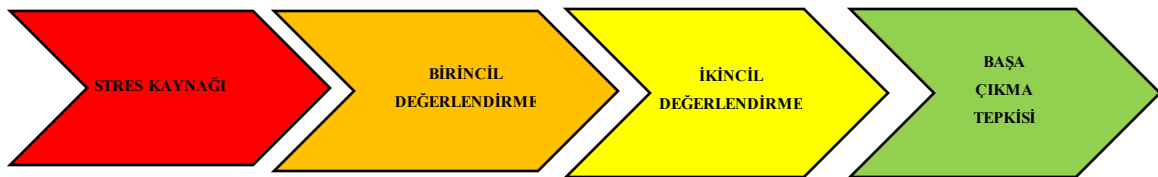
süreçlerini gerektiği kadar destekleyip desteklemediği, karşılaşılan sorunları azaltıp azaltmadığı ve kendisinin aktif kullanım için yeterli eğitime sahip olup olmadığı konusunda bazı şüpheleri vardır (Uslu ve ark., 2012).

- **Kabul Etme:** Hem iş hayatında hem de sosyal hayatta yeni teknolojileri ve değişimi benimseyebilme herkeste farklı düzeyde görülür. Bireydeki etkilenme, değişim hızına ne kadar yakınsa o oranda kişi uyum sağlamış ve üretken hale gelmiştir. Bu aşama, bireyin kendi çalışmalarıyla bilişim uygulamalarına katılma sürecidir. Oluşan yeni sistemi kabul etme; online ve aktif kullanım durumuna geçme, farklı birimlerle entegre olma, güncel bilgi akışını bilgisayar ağlarında ve sanal ortamlarda gerçekleştirme, bilgi ve verilerdeki değişimi bilgi teknolojileri üzerinden takip etmeyi alışkanlık haline getirme şeklinde kendini gösterir (Uslu ve ark., 2012).

- **Destekleme:** Bilişim, teknoloji ve yönetim projeleri ve uygulamalarıyla başlayan yeni süreç, bireyin uygulamalardaki yeni pozisyonları ve eksiklikleri geliştirmesi için yollar araması şeklinde ifade edilir. Daha çok teknik ve teknolojik boyutta verilen destek ile kişi yeterli bir düzeyde sistemin gelişmesine katkıda bulunur ve proaktif bir rol üstlenir (Uslu ve ark., 2012).

İnsanların stres ile nasıl başa çıkmayı öğrendiklerini anlamak için, öncelikle stresin farklı bakış açılarına göre yansımalarını bilmek ve stresle başa çıkma araştırmalarının, strese özgü farklı yaklaşımlarla birlikte nasıl ortaya çıktığını anlamak gereklidir. Stres genel olarak bir tepki, bir uyarıcı ve bir geçiş süreci olarak görülmüştür. Bireyin stresi nasıl kavramsallaştırdığı, onun tepkisini, uyumunu veya başa çıkma stratejilerini belirler (Walinga, 2014).

Teknolojik stres konu olduğunda ise bu durumu en iyi açıklayan yaklaşım ‘stress as a transaction’ kuramıdır. Araştırmacılar, ‘transaction’ stres modeline birden fazla değişken getirerek, stres etkeni yaşayan karmaşık sistemleri hesaba katan çeşitli faktörleri genişletip kategorize etmişlerdir. Dolayısı ile teknolojik stres bu bağlamda hem çoklu sebepler olması hem de karmaşık başa çıkma stratejileri olması nedeniyle bu teoride yer almaktadır.



Şekil 3.4. Transaction Stres Kuramı ve Mücadele

Kaynak: (Walinga, 2014)

Teknostres ile baş etme stratejilerine bakıldığı zaman ise;

- Basit kullanımı olan uygun bir yazılım seçilmesi
- Çalışanlar ve yeni teknolojiler arasında bağlantıların kurulabilmesi için uygun ortamın oluşturulması

- Kararlı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması
- Yeni teknolojiler için çalışanlara gerekli eğitimin verilmesi

Teknolojik stresi azaltma veya tamamen giderme yöntemleri ise (Ragu-Nathan ve ark., 2008);

- Teknostresin etkilerini azaltmak için stres yönetimi sürecini başlatmak,
- Rahatlama teknikleri yoga vs. kullanmak,
- Kas gevşetme hareketleri uygulamaları
- Yemek düzeni ve yemek seçimi
- İş yerinde belirli aralıklarla molalar vermek
- Müzik dinlemek ve sakin kalmak
- Meditasyon ve zaman yönetimini hayatına uygulamak
- İş rotasyonları
- Takım çalışması ve teknolojisiz zaman geçirmek
- Teknostresin farkında olmak
- Dengeli bir iş-çalışma ortamı kurmak

Teknostres ile baş etme stratejileri ise (Ragu-Nathan ve ark., 2008);

- İşletmeler çalışanları için kullanıcı dostu yazılımlar oluşturmalı,
- Çalışma ortamındaki kişilerle daha iyi iletişimde bulunmak,
- Çalışma ortamında güven ve istikrar oluşturmak,
- Yeni ve eski teknolojiler ile bunların geçişleri ile ilgili eğitimler düzenlemek,
- Yeni teknolojilerin işletme içinde kullanımı ile ilgili bilgileri artırmak,
- İşletmede kullanılacak yeni teknolojilerin açıklanması için yardım masası kurmak,
- Çalışanları bilgilerini paylaşma konusunda teşvik etmektir.

4. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ STRES YÖNETİMİ

Bu başlık altında muhasebe mesleği ile ilgili bilgilere yer verilerek, SMMM ve YMM olabilmenin genel ve özel şartlarından bahsedilecektir. Ayrıca muhasebe meslek elemanlarının faaliyetlerini sürdürürken karşılaşmış olduğu sorunlar üzerinde durulacaktır.

4.1. Muhasebe Mesleği

Türk Dil Kurumuna ait sözlükte meslek tanımı şu şekildedir; “*Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş*” ile “*Bir kimsenin geçimini sağlamak için sürekli yaptığı; bilgi, eğitim veya yaratıcı güç gerektiren etkinlik.*” Muhasebeciliği de bu tanımdan yola çıkarak bir meslek olduğunu belirtmek gerekmektedir. Muhasebeciler öncelikle kişisel çıkarlarını gözeterek, kendisiyle ilişkili olanlara karşı sorumluluğu olan kişilerdir. Farklı bir açıdan bakıldığında muhasebecinin devlete, topluma, meslek örgütlerine, hizmet sunduklarına, kendi çalışanlarına ve bilhassa kendine has belirli sorumlukları mevcuttur (Akay, 2002).

Çalışmanın bu bölümü, Türkiye’de muhasebe mesleğinin tarihçesine ve gelişimine dair kronolojik bilgilerin verildiği aynı zamanda muhasebe meslek mensuplarının sınıflandırılmasının, mesleğe başlama şartlarının, yetkililerinin ve meslek konularının literatür açısından incelendiği ve değerlendirildiği bölümdür.

4.1.1. Muhasebe Mesleğinin Tanımı

İşletmeler herhangi bir ekonomik dönemde işletme faaliyetlerine ve yaşamlarına devam etmeyi ve dolayısıyla bu çerçevede dahilinde faaliyetlerini sürdürmeyi amaçlamaktadır. Fakat günümüze ait küresel ekonomik koşullar dikkate alındığında, işletmelerin birçok ekonomik problemle yüz yüze geldiği görülmektedir. İşletmelerin bu ekonomik problemlerin üstesinden gelip işletme ana amaçları doğrultusunda çalışmaya devam edebilmeleri için, işletmedeki yöneticilerin aynı işletmenin ana amaçları ile aynı doğrultuda çalışması, gerçek ve kesintisiz bilgi akışına sahip olmaları gerekir. Muhasebe birimi ise işletmelerde yöneticilerin gereksinim duyduğu tüm mali bilgilerin saklandığı yer olup, aynı zamanda yöneticilere bilgi akışını gerçekleştiren birimdir (Ömürbek ve

Türkoğlu, 2013). Dünyada meydana gelen teknolojik ve ekonomik gelişmeler muhasebe mesleğinin üretmiş olduğu çıktılarında daha kaliteli ve kapsamlı bir şekilde ilerlemesini beraberinde getirmiştir. Toplum içerisinde muhasebe mesleğinin icra edenlerden beklenti, gerçekleştirecekleri faaliyetleri mevzuat ve genel kabul gören muhasebe kuralları çerçevesinde yapmaları, topluma ait değer yargılarına önem vermesi ve dürüstlük, şeffaflık, güven ilkelerini gözeterek topluma doğru bilgi sunup uygun davranışlarda bulunmalarıdır (Yıldız, 2010). Nitelikli bilgi birikimi, yeterli tecrübenin yanında sır saklama ve mesleğin getirmiş olduğu sorumluluk duygusu, muhasebe mesleğinin bünyesinde bulunan özellikleridir.

Muhasebe mesleği işletmelerin finansal hareketlerini izlemekte ve bu hareketleri belirli tarih sırasına göre parasal karşılıklarıyla kaydetmektedir. Dolayısıyla oluşabilecek yanlış bir hesap ya da tüm sürecin sonunda ortaya çıkacak olan tablolara ve raporlara yansıtacağından işletme hem maddi hem de zaman anlamında zarara uğrayacaktır. Bu yüzden muhasebe mesleği yanlış yapmayı ve ilgisiz çalışmayı kabul etmemektedir. İşletmelerde yönetim ve denetim aracı olan hesap işlemleri bazı finansal ve sosyal nedenleri de içinde barındırarak ilgili mevzuat gereği düzenlenerek işletmelere Vergi mükellefiyeti ve sorumluluğu getirmiştir. Muhasebeci üzerine düşen sorumlulukları yerine getirirken ve hesaplarla ilgili işlemleri ve bu işlemler sonucu alınacak kararlara rehber olacak faaliyet raporlarını hazırlarken ilgili mevzuatları göz önünde bulundurarak üzerine düşen mali sorumlulukları yerine getirmelidir (Korkmaz, 2013).

4.1.2. Muhasebe meslek mensubu olabilmenin şartları

SMMM ve YMM olarak muhasebe meslek mensuplarının bu unvanlara sahip olmaları için kanunlarda belirtilen şartları taşımaları gerekmektedir. Bu başlık altında SMMM ve YMM olabilmek için kanunlarda belirtilen genel ve özel şartlara değinilmiştir.

4.1.2.1. Muhasebe meslek mensubu olabilmenin genel şartları

Muhasebe meslek mensuplarının topluma karşı sorumlulukları büyüktür. Çünkü toplumun gelişebilmesinde rol oynayan etkenler muhasebe profesyonellerinin görev ve sorumlulukları arasındadır. Bir muhasebe meslek mensubu da bu sorumlulukların farkında

olarak, etik ilkeler çerçevesinde görevlerini yerine getirmeli, problemleri zamanında çözümlemeli ve değerlendirebilmelidir (Aydın, 2002).

Muhasebe meslek mensubu olmak isteyenler için hem genel hem de özel şartlar aranmaktadır. Şartlar SMMM ve YMM'ler içinde farklılık göstermektedir. İlk olarak SMMM ve YMM olmanın genel şartları açıklanacaktır. Adaylarda bulunması gereken genel şartlar birbiri ile aynı paralelliktedir.

Genel şartlar şu şekilde sıralanmıştır (URL-1, 1989);

- T.C. Vatandaşı olmak,
- Medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olmak,
- Kamu haklarından mahrum olmamak,
- Kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, ihaleye fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak (URL-1 1989).

- Ceza veya disiplin soruşturması sonrasında meslekten çıkarılmış olmamak,
- Meslek şeref ve haysiyetine aykırı durumlarda bulunmamaktır.

Yukarıda belirtilmiş olan genel şartların ilk maddesinde Yabancı Serbest Muhasebeci Malî Müşavirlerden de bahsedilmektedir. Yabancı uyruğa sahip kişilerin, T.C. uyruğuna sahip olan kişilerde aranan özellikleri taşımak şartıyla ve Hazine ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Cumhurbaşkanının onayı ile izin verilebilecektir (DEHA, 2020).

4.1.2.2. SMMM olabilmenin özel şartları

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin çalışmalarına ilişkin Kanun'un 2.Maddesinde yer alan bilgilerde muhasebecilik mesleği ile ilgili detaylar verilmiştir. Buna göre muhasebe meslek mensupları: mevzuatlar gereğince muhasebe ile ilgili defterlerin takibini yapmak, bilanço, gelir tablosu ve beyanname düzenleme işlemlerini yapmak, muhasebe işlemlerinin sorunsuz devam edebilmesi için aktif çalışan muhasebe sistemi kurmak ve işletmenin finans, mali mevzuat vb. işlemlerini düzenlemek ve danışmanlığını yapmak, üst kısımda belirtilen işlemleri yaparken her işlemi bir belgeyle

kanıtlamak, gerektiğinde yapılan, işlem denetlemelerini yapmak, oluşturulan mali tabloları yorumlamak ve rapor düzenlemek, bilirkişilik ve benzeri işleri düzenlemek ve yapmak

3568 sayılı kanun kapsamında 2. Madde A bendine göre yukarıda açıklanan maddeler neticesinde; “Bir çalışma yerine ait olmadan bu işi icra edenlere serbest muhasebeci mali müşavir” denir (URL-1, 1989).

3568 sayılı Meslek Yasasının 5. Maddesinin A fıkrasında Serbest Muhasebeci Mali Müşavir olmanın kriterleri belirlenmiştir. Meslek Yasasının ilgili maddesine göre Serbest Muhasebeci Mali Müşavir olabilmek için; hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren kurumlardan en az lisans seviyesinde mezun olmakla birlikte, burada belirtilen bilim dallarından lisansüstü seviyesinde diploma almış olmak, üç yıl stajını serbest muhasebeci mali müşavir veya yeminli mali müşavir yanında yapmış olmak, serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olmak, serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatını almış olmak gereklidir.

3568 Sayılı Meslek Yasasına göre serbest muhasebeci mali müşavir bir işyerine bağlı olmaksızın, gerçek ve tüzel kişiliğe sahip işletmelerde, genel kabul görmüş olan muhasebe prensipleri ile ilgili mevzuatta belirtilen hükümlere göre defter tutan, bilanço, kar zarar tablosu ile beyannameleri ve ilgili belgeleri düzenleyen, benzeyen işleri gerçekleştiren, muhasebe sistemlerini kuran, sistemi geliştiren, işletmeye işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat konularında mali müşavirlik yapan kişidir. Aynı zamanda ilgili konularda, belgelere dayanarak, inceleme, tahlil, denetim yapma, mali tablo ve beyannamelerle alakalı hususlarda yazılı şekilde görüş verme, raporları ve benzerlerini düzenleme, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapma görevlerini de üstlenen kişi serbest muhasebeci mali müşavirlerdir. 3568 Sayılı Meslek Yasasına göre serbest muhasebeci mali müşavirler, iadelerle ilgili düzenledikleri raporların doğru olması ile sorumlu tutulmaktadırlar. Düzenlenen raporların doğru olmaması durumunda, raporun kapsamı ile sınırlı kalmak kaydıyla, ziyana uğratılan vergiler ile kesilecek olan cezalardan mükellefle beraber müştereken ve müteselsilen sorumlu olmaktadır (URL-1, 1989).

4.1.2.3. YMM olabilmenin özel şartları

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir Çalışma alanları Hakkında Yönetmelik’in 12.maddesi uyarınca YMM’nin çalışma alanları; gerçek ve tüzel kişiliğe sahip işletmelerin mali tablolarının kanun hükümlerine, muhasebe standartlarına

uygun olup olmadığına bakar, hesapların standartlar çerçevesinde tutulup tutulmadığı incelemesini yapar ve tasdikler, yeminli mali müşavirler tasdik işlemlerini yaparken tasdik ettikleri belgeleri esaslarına uygun olup olmadığına, kendi iş kolu çerçevesinde geçerliliği olup olmadığına ve Maliye Bakanlığı'nın çıkartmış olduğu yönetmeliklere uygunluğunu inceler, yeminli mali müşavirinin tasdik ettiği belgeler resmî belge hükmündedir. Resmî belge hükmünde olmasından dolayı belge doğruluğu sorumluluğundadır, ilgili mevzuat hükümlerinin kabul gördüğü çalışmalar ile resmi makamlarca uygun görülen çalışmaları yapmak şartları aranmaktadır.

3568 sayılı Meslek Yasası ile 5786 sayılı Kanun çerçevesinde yapılan değişikliklerle Yeminli Mali Müşavir olma şartları belirlenmiştir. İlgili mevzuata göre Yeminli Mali Müşavir olabilmek için en az 10 yıl serbest muhasebeci malî müşavirlik yapmış olmak, yeminli malî müşavirlik sınavını vermiş olmak, yeminli malî müşavir ruhsatını almış olmak, şartları aranır (URL-1, 1989).

Meslek yasasında serbest muhasebeci mali müşavir olarak çalışma sürelerini de açıklamıştır. İlgili kanunlar uyarınca vergi inceleme yetkisi alarak, almış oldukları yetki tarihinden itibaren kamu kurum ve kuruluşlarında verdikleri hizmet süreleri ile hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında öğretim üyeliği veya görevliliği yapmış olanların vermiş oldukları bu hizmetlerinde geçirdikleri süreler serbest muhasebeci malî müşavirlikte geçmiş süre olarak kabul edilmektedir (URL-1, 1989).

Lisansüstü mezunu olmak kaydıyla ilgili kanunlar uyarınca vergi inceleme yetkisi almış ve yeterlik sınavı vermiş olanlar ile hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında profesör unvanı almış olanlar yeminli mali müşavir olmaya hak kazanırlar (URL-1, 1989).

Yeminli mali müşavirlik, 3568 sayılı Meslek Yasasında belirtilen hususlardan yola çıkılarak tanımlanabilir. Meslek Yasasına göre Yeminli Mali Müşavir, şahıslara ya da kuruluşlara ait işletmelerde muhasebe sistemini kurarak geliştiren, işletmecilik, muhasebe, finans konularında ilgili işlemleri düzenleyen ya da mali müşavirlik yapan, muhasebe, finans ve mali (para ile ilgili) konularda, belgelere dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapan, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş veren, rapor ve benzerlerini düzenleyen, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapan kişidir. Meslek Yasasına göre yeminli mali müşavirler muhasebe ile ilgili defter tutamamakla birlikte muhasebe bürosu açamayacaklar ve muhasebe bürolarına ortak olamayacaklardır. Meslek

mensupları ile ortak Yeminli Mali Müşavirlik bürosu açabilirler ya da özel işletmelerde çalışabilmektedirler (URL-1, 1989).

3568 Sayılı Meslek Yasası incelendiğinde Yeminli Mali Müşavirleri Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerden ayıran görevlerinden birinin tasdik işlemlerini yapmak olduğu görülmektedir. Meslek elemanlarının Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin yaptığı görevlerin dışında asıl işlevleri tasdik işlemlerini yapmaktır. Tasdik işlemi 3568 Sayılı Meslek Yasasının 12. Maddesinde şu şekilde belirtilmektedir; “Yeminli mali müşavirler gerçek ve tüzelkişilerin veya bunların teşebbüs ve işletmelerinin mali tablolarının ve beyannamelerinin mevzuat hükümleri, muhasebe prensipleri ile muhasebe standartlarına uygunluğunu ve hesapların denetim standartlarına göre incelediğini tasdik ederler. Aynı zamanda Meslek Yasasının 12. Maddesinde şu ibare geçmektedir; “Yeminli mali müşavirlerin tasdik edecekleri belgeler, tasdik konuları ile tasdike ilişkin usul ve esaslar; gerçek ve tüzelkişilerin mükellefiyet şekilleri, iş kolları ve ciroları, döviz kazandırıcı işlemleri, ithalat ve ihracatları, yatırımın miktarları ve nevileri ile belgelerin ibraz edileceği merciler esas alınmak suretiyle Maliye Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.” Yine Meslek Yasasının 12. Maddesi Yeminli Mali Müşavirlerin yapmış oldukları tasdik doğruluğunun teyidinden sorumlu olduklarını belirtmektedir. Yapmış oldukları tasdik doğru olmadığı takdirde, tasdik kapsamının sınırlı olması kaydıyla, zarara uğratılmış olan vergilerden ve kesilmesi muhtemel cezalardan mükellefleri ile beraber müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaklarını belirtmektedir (URL-1, 1989).

4.2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları

Literatüre göz atıldığında muhasebe mesleğini yürüten meslek mensuplarının faaliyetlerini yürütürken birçok sorunla yüz yüze kaldığı görülmektedir. Mesleki faaliyetler gereği muhasebe meslek mensupları mükelleflerle, vergi daireleriyle, SGK ve birçok devlet kurumuyla ilişki içerisinde olmasının yanında bu çevresel koşullardan ileri gelen sorunların yanında faaliyetlerini yürüttüğü fiziksel ortam ve psikolojik koşullar gibi bir çok sorunla karşı karşıya kalmaktadır.

Mesleğin gerektirdiği iş yükünün fazlalığı ve bu iş yükünün genellikle kanun ve mevzuatlar çerçevesinde yürütülmesi muhasebe meslek elemanlarına ayrıca ek sorumluluklar yüklemektedir. Bu kanun ve mevzuatların sürekli güncellenerek değişmesi,

bunları takip etmeyi gerektirmekte ve yapılan hatalar ortaya ekstra yük ve maliyet çıkarmaktadır. Ayrıca devlet dairelerinde mevcut bürokratik işlemlerin karmaşıklığı ve uzunluğu zaman kaybına yol açmaktadır. Muhasebe mesleğini yerine getirirken oluşan rekabet ortamı nedeniyle bazı meslek mensupları mükelleflerini arttırmak için belirlenmiş ücretlerden daha düşük tutarlara faaliyet yürütebilirler. Bu durum standart ücret tarifesiyile faaliyetlerini yürüten diğer meslek mensuplarını zor duruma sokmaktadır. Bazı durumlarda mükelleflerin yürüttüğü faaliyetler sonucunda elde ettikleri kazançlardan ortaya çıkan vergi tutarı, bazı mükellefler tarafından kabul edilmemekte ve meslek mensuplarının bu tutarları düşürmesi ve daha az vergi hesaplanması yönünde baskıya maruz kalmaktadır. Tüm bu faaliyetler sonucunda muhasebe meslek mensuplarının elde ettiği gelir çoğu zaman yetersiz kalmaktadır. Bazı dönemlerde (kurumlar vergisi, gelir vergisi beyanname hazırlanan dönemlerde) özellikle de yıl sonu dönem kapanma ve yılbaşı dönem başlangıç dönelerinde muhasebe mesleğinde iş yoğunluğu diğer zamanlara göre çok daha fazla olmaktadır. Bu durum mevcut işleri zamanında yerine getirmek için meslek mensuplarının daha fazla mesai yapmasını gerektirmekte ve bu durum özel hayat için gereken zamandan çalınmaktadır. Gerek bu yoğun dönemlerde gerekse diğer dönemlerde faaliyetlerin yerine getirilmesi için mükelleflerden istenen belge ve evrakların zamanında getirilmemesi veya eksik getirilmesi ayrı bir yük ve stres kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca ödenmesi gereken vergi ve diğer yükümlülüklerin daha az olmasını isteyen bazı mükellefler hem devleti hem de meslek mensuplarını yanıltıcı evraklar sunabilmektedir. Yine mükellefler muhasebe ücretlerini ödenmesi zamanlarında genellikle sorun çıkarmakta ve isteksiz davranmaktadır. Buna karşılık alınan ücretlerin faaliyetlerin yürütüldüğü büro giderlerini ve çalışanların ücretlerini karşılamakta genellikle yetersiz kalmaktadır. Finansal işlemlerini takip ettikleri mükelleflerin bu sorumlulukların yanında ayrıca kendi özel işlerini de takip edilmesi isteği muhasebe meslek mensuplarının bir diğer sorunu olarak ortaya çıkmaktadır (Çeltikli, 2019).

Kurum bünyesinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları, çalıştıkları kurumların bazı dönemlerde muhasebe denetimine girmesi durumunda fazladan stres ve yüke maruz kalmaktadır. Bu denetim faaliyetleri bazı durumlarda çok sık ve yoğun şekilde yaşanmaktadır. Bununla beraber gerek kurum denetçileri gerekse büroları denetleyen kişilerin bazı durumlarda sergiledikleri olumsuz tavırlar mesleki diğer problemler içerisinde sayılabilir.

5. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ TEKNOSTRES DÜZEYİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu başlık altında Türkiye genelinde faaliyet gösteren TÜRMOB'a kayıtlı SMMM (Serbest Muhasebeci Mali Müşavir) ve YMM'ler (Yeminli Mali Müşavir) ile Teknostres düzeylerinin belirlenmesi amacıyla durumlar incelenmiştir. Bu bağlamda teknostres ölçeği içerisinde bulunan anket sorularına verilen cevaplar çerçevesinde oluşturulan 14 hipotez incelenmiş ve ortaya çıkan sonuçlara yer verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Modeli

Yapılan bu araştırma tanımlayıcı araştırma modeline uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı araştırma, geçmiş veya mevcut olaylarla ilgili kavramları, ilişkileri açıklamaya çalışan bir modeldir. Bu amaçla Türkiye genelinde faaliyet gösteren SMMM (Serbest Muhasebeci Mali Müşavir) ve YMM'ler (Yeminli Mali Müşavir) ile Teknostres düzeylerinin belirlenmesi amacıyla durumlar incelenmiştir.

5.2.Evren ve Örneklem

Çalışma, Türkiye genelinde faaliyet gösteren SMMM (Serbest Muhasebeci Mali Müşavir) ve YMM'ler (Yeminli Mali Müşavir) ile Google Form ortamına aktarılan anket aracılığı ile sanal ortamda gerçekleştirilmiştir. Türkiye genelinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının tamamına ulaşmanın zor olması sebebiyle basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. TÜRMOB'dan (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği) alınan verilere göre 2022 Mayıs ayı itibari ile Türkiye genelinde 77 SMMM odasına kayıtlı ve faaliyette olan SMMM (Serbest Muhasebeci Mali Müşavir) sayısı 118.013, yine Türkiye genelinde 8 YMM odasına kayıtlı olarak faaliyette bulunan YMM (Yeminli Mali Müşavir) sayısı ise 4.889'dur. Dolayısıyla araştırmanın evrenini oluşturan TÜRMOB'a kayıtlı muhasebe meslek mensubu sayısının toplamda 122.902 olduğu bilgisine ulaşılmıştır. %95 güven aralığında ve %5 örneklem hatası ile hesaplandığında 383 kişiyle görüşülmesinin uygun olduğu saptanmış olup, çalışma kapsamında 398 meslek mensubuna ulaşılarak ölçek uygulanmıştır.

Örneklem sayısının hesaplamasına ilişkin detaylar ve birinci ve ikinci aşamada tabakalara göre örneklem sayısı aşağıdaki gibidir;

Örneklem sayısı; N: Çalışma Evrenindeki kişi sayısı

n: Örneklem alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örneklem hatasıdır.

$$n = \frac{N * t^2 * p * q}{(N - 1) + t^2 * p * q} \quad n = \frac{122.902 * (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}{(122.902 - 1) + (0,05)^2 * 0,5 * 0,5} = 383$$

5.3.Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları

5.3.1. Verilerin toplanması

Hazırlanan anket soruları 2022 yılı mayıs ayı itibari ile Türkiye genelinde faaliyet gösteren SMMM (Serbest Muhasebeci Mali Müşavir) ve YMM'lere (Yeminli Mali Müşavir) uygulanmıştır. Araştırma aşağıdaki teknikler kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

5.3.2. Veri toplama araçları

Çalışma kapsamında muhasebe meslek mensuplarının teknostres düzeyinin belirlenmesi amacıyla hazırlanan teknostres ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden kişiler, araştırma ve diğer konular hakkında bilgilendirilmiştir. Veri toplama aracı olarak kullanılan anketin ilk bölümünde muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerini belirleyen cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, mesleği yürütme şekli gibi kişisel özelliklerin bulunduğu 7 soru bulunmaktadır.

Anket formunun ikinci kısmında ise toplam 23 soru bulunmaktadır. İlk 5 soru içerisinde meslek mensuplarının Tekno İş Yükünü saptamaya yönelik maddeler yer almaktadır. Geriye kalan 28 soru ise Tekno Karmaşıklık (5 soru), Tekno Belirsizlik (4 soru), Tekno İstila (5 soru), Tekno Güvensizlik (4 soru) olmak üzere toplam 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Anket formunun ikinci bölümünü 5'li Likert ölçeğine göre; (1: Kesinlikle

Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) düzenlenmiştir.

Anket formu hazırlanırken, internet üzerinden satış yapan personellerin teknostres düzeyinin belirlenmesinde kullanılan ve Tarafdar vd, (2007) geliştirdiği ve Türen vd., (2015) tarafından hazırlanan beş boyuttan oluşan Teknostres Ölçeğinden yararlanılmıştır.

Anket tekniği kullanılarak yapılan çalışmalarda, anket soru maddelerinin anlaşılır, iç tutarlı ve güvenilir olup olmadığına, Cronbach's Alpha (α) güvenilirlik katsayısına bakılarak karar verilmektedir. Tablo 5.1’de, çalışmaya ait anket soru maddelerine ait “ α ” güvenilirlik katsayı değeri ve soru madde sayısı yer almaktadır.

Likert türü ölçeklerin güvenilirliğinin hesaplanmasında Alfa katsayısı sıklıkla kullanılmaktadır. Ölçekte bulunan maddelerin iç tutarlılığının ölçüsü olarak kabul edilen Alfa katsayısı, bir ölçekte ne kadar yüksek olursa “*bu ölçekte bulunan maddelerin o ölçüde birbirleriyle tutarlı ve aynı özelliğin öğelerini yoklayan maddelerden oluştuğu ya da tüm maddelerin o ölçüde birlikte çalıştığı*” yorumu yapılır. Sonuç olarak, alfa katsayısı yüksekse yanıtlayıcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar birbirleri ile o derece tutarlı olmakta ve ölçek ilgili kavramsal yapıdan ayrılmayan maddelerden oluşmaktadır. Alfa katsayısı aşağıdaki gibi nitelendirilmektedir (Kılıç, 2016):

0,80 - 1,00 Ölçek yüksek güvenilirliğe sahiptir,

0,60 - 0,79 Ölçek oldukça güvenilirdir,

0,40 - 0,59 Ölçeğin güvenilirliği düşüktür, ufu

0,00 - 0,39 Ölçek güvenilir değildir.

Tablo 5.1. Güvenirlik istatistik sonucu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı	Madde Sayısı
.869	23

Tablo 5.1’de, çalışmaya katılanların anket soru maddelerine vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak 23 madde için oluşan Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı 0,869 olarak elde edilmiştir.

Tablo 5.2. Alt boyutlara ait güvenilirlik katsayı tablosu

Alt Boyutlar	Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı
Tekno İş Yüğü	.828
Tekno Karmaşıklık	.772
Tekno Belirsizlik	.772
Tekno İstila	.676
Tekno Güvensizlik	.718

Tablo 5.2 incelendiğinde, “tekno iş yüğü”, “tekno karmaşıklık”, “tekno belirsizlik”, “tekno istila”, “tekno güvensizlik” alt boyut ölçekleri Cronbach Alfa değerlerinin 0,67 – 0,82 arasında değıştiğı ve ölçeklerin oldukça güvenilir ve yüksek güvenilirlik arasında olduğu görölmektedir.

Anket soru maddelerinden elde edilen veri setinin faktör analizi için yeterli olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olup olmadığı ise Bartlett's Küresellik testi ile test edilir. Bu testlere ait istatistiksel test sonuçları Tablo 5.3’te verilmiştir.

Tablo 5.3. KMO ve bartlett's test istatistik sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Testi		0,847
Bartlett's Küresellik Testi	Chi-Square	4212,995
	Serbestlik derecesi	253
	P	0,000

Tablo 5.3’e göre, KMO değerinin $0,847 > 0.60$ olması veri setinin faktör analizi için oldukça yeterli olduğuna işaret etmektedir. Bartlett's Küresellik testine ait olasılık değeri $0,00 < 0,05$ olması değışkenler arası ilişkilerin oluşturduğu korelasyon matrisinin de faktör analizi için anlamlı olduğu anlamına gelmektedir.

5.3.3. Verilerin Analizi

5.3.4. Bulgular

Çalışma kapsamında elde edilen verilerin genel dağılımları bulgular başlığı altında burada ele alınmaktadır. Çalışmaya katılan 398 kişinin demografik özellikleri ve teknostres ile ilgili dağılımları açıklanarak ortaya konmuştur. Tablo 5.4'te katılımcıların cinsiyet değişkenine göre frekans dağılımları yer almaktadır.

Tablo 5.4. Cinsiyet değişkenine ait frekans dağılımları

CİNSİYET		N	%
	Kadın	204	51.3
	Erkek	194	48.7
	TOPLAM	398	100.0

Tablo 5.4.'e göre araştırmaya katılanları cinsiyet dağılımları incelendiğinde %51,3 oranında kadın ve %48,7 oranında ise erkek katılımcının olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5.5'te yaş değişkenine ait frekans dağılımları yer almaktadır.

Tablo 5.5. Yaş değişkenine ait frekans dağılımları

YAŞ		N	%
	30-35	148	37.2
	36-40	104	26.1
	41-45	57	14.3
	46-50	36	9.0
	50 üzeri	53	13.3
	TOPLAM	398	100.0

Tablo 5.5'te araştırmaya katılanların yaş dağılımları incelendiğinde %37,2'si 30-35 yaş grubunda, %26,1'i 36-40 yaş grubunda, %14,3'ü 41-45 yaş grubunda, %9'u 46-50 yaş grubunda, %13,3'ü 50 ve üzeri yaş grubunda yer aldığı görülmektedir.

Aşağıdaki Tablo 5.6’da ankete katılanların unvanlarına ait frekans dağılımları yer almaktadır.

Tablo 5.6. Unvan durumlarına göre frekans dağılımları

UNVAN	N	%
SMMM	366	92
YMM	32	8
TOTAL	398	100.0

Tablo 5.6’ya göre, araştırmaya katılanların unvanlarına göre dağılımları incelendiğinde %92’si SMMM, %8’i YMM olduğu anlaşılmaktadır.

Ankete katılanların meslekte faaliyet gösterilen sürelerle ait bilgiler Tablo 5.7’de verilmiştir.

Tablo 5.7. Meslekte faaliyet gösterilen sürelerle ait göre frekans dağılımları

MESLEKTEKİ YIL	N	%
1-3	59	14.8
4-7	54	13.6
8-11	113	28.4
12-15	39	9.8
15 üzeri	133	33.4
TOPLAM	398	100.0

Tablo 5.7’de, çalışmaya katılanların meslekte kıdem sürelerine göre %14,8’nin 1-3 yıl arasında tecrübeye sahip olduğu görülürken, %13,6’sının 4-7 yıl arasında, %28,4’ünün 8-11 yıl, %9,8’sinin 12-15 yıl ve %33,4’ünün 15 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5.8’de muhasebe meslek mensuplarının bilgisayar kullanım yılına ait bilgiler yer almaktadır.

Tablo 5.8. Bilgisayar kullanım yıllarına göre frekans dağılımları

BİLG KULLANIM YILI		N	%
	0-2	5	1.3
	3-5	14	3.5
	6-8	37	9.3
	9-10	30	7.5
	10 üzeri	312	78.4
	TOPLAM	398	100.0

Tablo 5.8’de yer alan bilgilere göre ankete katılan muhasebe meslek mensubu çalışanlarından bilgisayar kullanım sürelerine göre %1,3’nün 0-2 yıl arasında olduğu görülürken, %3,5’nin 3-5 yıl %9,3’nün 6-8 yıl %7,5’nin 9-10 yıl ve %78,4’ünün ise 10 ve üzeri olduğu görülmektedir.

Aşağıdaki tablo 5.9’da ankete katılanların günlük bilgisayar kullanım saatlerinin gösteren frekans dağılımları yer almaktadır.

Tablo 5.9. Günlük bilgisayar kullanım saatine göre frekans dağılımları

GÜNLÜK BİLG KULLANIM SAATİ		N	%
	1 saatten az	5	1.3
	1-2	12	3
	2-3	23	5.8
	3-5	46	11,6
	5 üzeri	312	78.4
	TOPLAM	398	100.0

Tablo 5.10. muhasebe meslek mensuplarının bir işverene bağlı olarak çalışıp çalışmadıklarını gösteren frekans dağılımı

MESLEĞİ YÜRÜTME ŞEKLİ		N	%
	Bağımlı	185	46.5
	Bağımsız	213	53.5
	TOPLAM	398	100.0

Tablo 5.10'a göre, katılımcıların %46,5'ine bağımlı çalışan iken, %53,5 ise bağımsız çalışan olduğu görülmektedir.



Tablo 5.11. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplara ilişkin frekans dağılımı

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		$\bar{x}$
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Tekno İş Yüğü											
İŞYK1	60	15,1	206	51,8	36	9	72	18,1	24	6	2,48
İŞYK2	64	16,1	190	47,7	28	7	87	21,8	29	7,3	2,57
İŞYK3	96	24,1	130	32,7	50	12,6	87	21,9	35	8,8	2,59
İŞYK4	52	13,1	140	35,2	41	10,3	132	33,2	33	8,3	2,88
İŞYK5	47	11,8	110	27,6	42	10,6	100	25,1	99	24,9	3,24
Tekno Karmışıklık											
KRMŞ1	68	17,1	155	38,9	35	8,8	72	18,1	68	17,1	2,79
KRMŞ2	72	18,1	200	50,3	47	11,8	62	15,6	17	4,3	2,38
KRMŞ3	58	14,6	120	30,2	107	26,9	94	23,6	19	4,8	2,74
KRMŞ4	44	11,1	81	20,3	53	13,3	192	48,2	28	7	3,20
KRMŞ5	72	18,1	175	44	35	8,8	102	25,6	14	3,5	2,53
Tekno Belirsizlik											
BLRSZ1	23	5,8	74	18,6	62	15,6	197	49,4	42	10,6	3,40
BLRSZ2	18	4,5	59	14,8	51	12,8	236	59,3	34	8,5	3,53
BLRSZ3	19	4,8	67	16,8	54	13,6	234	58,8	24	6	3,44
BLRSZ4	13	3,3	47	11,8	35	8,8	255	64,1	48	12,1	3,70
Tekno İstila											
İSTLA1	32	8	71	18,3	33	8,3	127	31,9	133	33,4	3,64
İSTLA2	61	15,3	160	40,2	46	11,6	89	22,4	42	10,6	2,73
İSTLA2a	21	5,3	122	30,7	75	18,8	143	35,9	37	9,3	3,13
İSTLA2b	18	4,5	60	15,1	61	15,3	222	55,8	37	9,3	3,50
İSTLA3	39	9,8	91	22,9	37	9,3	174	43,7	57	14,3	3,30
Tekno Güvensizlik											
GVN1	50	12,6	108	27,1	65	16,3	141	35,4	34	8,5	3,00
GVN2	57	14,3	109	27,4	57	14,3	89	22,4	86	21,6	3,10
GVN3	149	37,4	149	37,4	35	8,8	43	10,8	22	5,5	2,10
GVN4	75	18,8	108	27,1	107	26,9	69	17,3	39	9,8	2,72

Tablo 5.11’de araştırma kapsamına alınan muhasebe meslek mensuplarının teknostres ölçeğinde yer alan sorulara verdikleri yanıtların dağılımı verilmiştir.

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde ankete katılan muhasebe meslek mensupları “tekno iş yükü” alt boyutu altında yer alan sorulardan en çok katıldıkları önermenin $\bar{x}=3,24$ ortalama ile “Çalıştığım yerde iş yüküm çok fazladır, çünkü kullandığım teknoloji gittikçe karmaşıklaşıyor.” önermesinin olduğu görülmektedir. Bununla beraber katılımcıların en az katıldıkları önermenin $\bar{x}=2,48$ ortalama ile “Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, beni çok daha hızlı iş yapmaya zorlaması beni strese sokuyor.” önermesidir.

Tekno karmaşıklık alt boyutu incelendiğinde bu alt boyut içerisinde muhasebe meslek mensubu çalışanlarının en çok katıldığı önermenin $\bar{x}=3,20$ ortalama ile “Çalıştığım yerde kullandığım teknoloji konusunda bana göre daha bilgili iş arkadaşlarım vardır.” önermesinin olduğu görülmektedir. Katılımcıların bu alt boyut içerisinde en az katıldıkları önerme $\bar{x}=2,38$ ile “Yeni bir teknolojiyi öğrenmek ve kullanmak için çok uzun zamana ihtiyacım olur.” önermesidir.

Tekno belirsizlik alt boyutunda bulunan önermelerden ortalaması $\bar{x}=3,70$ olan “Kullandığımız teknolojik cihazlara sıklıkla güncellemeler yapılır.” önermesi, ankete katılanların en çok katıldığı önermedir. Bu alt boyutta katılımcıların en az katıldığı önerme $\bar{x}=3,40$ ortalama ile “Çalıştığım yerde sürekli yeni teknolojileri kullanırsınız.” önermesidir.

Tekno istila alt boyutu incelendiğinde ankete katılan muhasebe meslek mensubu çalışanlarının en çok katıldığı önermenin $\bar{x}=3,64$ ortalama ile “İşle ilgili mobil cihazlar nedeniyle tatilim sırasında bile işimle iletişimde olmalıyım.” önermesinin olduğu görülmektedir. Bununla beraber katılanların en az katıldığı önerme $\bar{x}=2,73$ ortalama ile “Güncel kalmak için tatilimi hafta sonu feda etmeliyim” önermesidir.

Bir diğer alt boyut olan tekno güvensizlik alt boyutunda katılımcıların en çok katıldığı önermelerin, $\bar{x}=3,10$ ortalama ile “Yerime başkasının geleceği korkusuyla yeteneklerimi sürekli güncellemem gerektiğini hissediyorum” önermelerinin olduğu görülmektedir. Bununla birlikte muhasebe meslek mensubu çalışanlarının bu alt boyutta en az katıldığı önerme $\bar{x}=2,10$ ortalama ile “Mevcut teknoloji hakkında daha iyi bilgi gösteren iş arkadaşlar tarafından tehdit ediliyorum.” önermesidir.

Tablo 5.12. Anket alt boyut ortalamaları tablosu

	N	ORT	Ss	Min	Max
Tekno İş Yüğü	398	2,7508	,96633	1.00	5.00
Tekno Karmaşıklık	398	2,7261	,85708	1,00	5.00
Tekno Belirsizlik	398	3,5182	,77477	1.00	5.00
Tekno İstila	398	3,2608	,78796	1.00	5.00
Tekno Güvensizlik	398	3,7286	,92433	1.00	5.00

Teknostres ölçeğinde bulunan alt boyutların ortalamaları incelendiğinde tekno iş yükü alt boyutunun $2,7508 \pm 0,96633$ değere, tekno karmaşıklık alt boyutunun $2,7261 \pm 0,85708$ değere, tekno belirsizlik alt boyutunun $3,5182 \pm 0,77477$ değere, tekno istila alt boyutunun $3,2608 \pm 0,78796$ değere, tekno güvensizlik alt boyutunu $3,7286 \pm 0,92433$ değere sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5.13. Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre t testi tablosu

	Cinsiyet	N	ORT	Ss	t	P
Tekno İşyükü	Kadın	204	2,7637	,88516	,273	0,785
	Erkek	194	2,7371	1,04706		
Tekno Karmaşıklık	Kadın	204	2,9578	,86440	5,750	0,001
	Erkek	194	2,4825	,78020		
Tekno Belirsizlik	Kadın	204	3,5233	,77349	,134	0,894
	Erkek	194	3,5129	,77808		
Tekno İstila	Kadın	204	3,2284	,77024	-.840	0,401
	Erkek	194	3,2948	,80676		
Tekno Güvensizlik	Kadın	204	2,8995	,93262	3,847	0,001
	Erkek	194	2,5490	,88279		
Teknostres Genel	Kadın	204	3,0627	,63073	2,629	0,009
	Erkek	194	2,9052	,55976		

Tablo 5.13'te ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının cinsiyet değişkenine göre teknostres ölçeğinde oluşan değerlerinin karşılaştırılmasına ilişkin yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları yer almaktadır.

H1₀: Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensupları arasında teknostres açısından cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H1₁: Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensupları arasında teknostres açısından cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo incelendiğinde tekno iş yükü alt boyutunun puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda cinsiyet ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t=-0,273$, $p=0,785>0,05$). Kadınların tekno iş yükü önermelerine aldığı puanlar ($x=2,7637$) ankete katılan erkeklerin almış olduğu puanlardan ($x=2,7371$) daha yüksektir. Ankete katılan kadın muhasebe meslek mensupları, erkek muhasebe meslek mensuplarına göre tekno iş yükü alt boyutunda bulunan önermelere daha fazla katılmaktadır.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının tekno karmaşıklık alt boyutunun puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda cinsiyet ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=5,750$, $p=0,001<0,05$). Kadınların tekno karmaşıklık önermelerine aldığı puanlar ($x=2,9578$) ankete katılan erkeklerin almış olduğu puanlardan ($x=2,4825$) daha yüksektir. Ankete katılan kadın muhasebe meslek mensupları, erkek muhasebe meslek mensuplarına göre tekno karmaşıklık alt boyutunda bulunan önermelere daha fazla katılmaktadır.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının tekno belirsizlik alt boyutunun puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda cinsiyet ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t=-0,134$, $p=0,894>0,05$). Kadınların tekno belirsizlik önermelerinden aldığı puanlar ($x=3,5233$) erkeklerin almış olduğu puanlardan ($x=3,5129$) daha yüksektir. Ankete katılan kadın muhasebe meslek mensupları, erkek muhasebe meslek mensuplarına göre tekno belirsizlik alt boyutunda bulunan önermelere daha fazla katılmaktadır.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının tekno istila alt boyutunun puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda cinsiyet ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t=-0,840$, $p=0,401>0,05$). Kadınların tekno istila önermelerinden aldığı puanlar ($x=3,2284$) erkeklerin almış olduğu puanlardan ($x=3,2948$) daha düşüktür. Ankete katılan erkek muhasebe meslek mensupları, kadın meslek mensuplarına göre tekno istila alt boyutunda bulunan önermelere daha fazla katılmaktadır.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının tekno güvensizlik alt boyutunun puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda cinsiyet ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=-3,847$, $p=0,001<0,05$). Kadınların tekno güvensizlik önermelerinden aldığı puanlar ($x=2,8995$) erkeklerin almış olduğu puanlardan ($x=2,5490$) daha yüksektir. Ankete katılan erkek muhasebe meslek mensupları, kadın meslek mensuplarına göre tekno güvensizlik alt boyutunda bulunan önermelere daha fazla katılmaktadır.

Teknostres ölçeğinin geneli için yapılan t testi sonucunda cinsiyet ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna varılmıştır ($t=398=2,629$, $p=0,009<0,05$). Bu nedenle **H1₀** hipotezi kabul edilir.

Tablo 5.14. Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının unvana göre t testi tablosu

	Cinsiyet	N	ORT	Ss	t	P
Tekno İşyükü	SMMM	366	2,7907	,95247	2,814	0,005
	YMM	32	2,2938	1,02105		
Tekno Karmaşıklık	SMMM	366	2,7481	,86543	2,022	0,050
	YMM	32	2,4750	,71977		
Tekno Belirsizlik	SMMM	366	3,5096	,77719	-0,753	0,452
	YMM	32	3,6172	,75130		
Tekno İstila	SMMM	366	3,2913	,76102	2,094	0,044
	YMM	32	2,9125	,99798		
Tekno Güvensizlik	SMMM	366	2,7602	,91771	2,319	0,021
	YMM	32	2,3672	,93753		
Teknostres Genel	SMMM	366	3,0100	,59049	2,721	0,007
	YMM	32	2,7106	,66698		

Tablo 5.14'te ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının mesleki unvan değişkenine göre teknostres ölçeğinde oluşan değerlerinin karşılaştırılmasına ilişkin yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları yer almaktadır.

H2₀: Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensupları arasında teknostres açısından unvanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H2₁: Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensupları arasında teknostres açısından unvanları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo incelendiğinde tekno iş yükü alt boyutunun puan ortalamalarının unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda unvan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=2,814$, $p=0,005<0,05$). SMMM’lerin tekno iş yükü önermelerine aldığı puanlar ($x=2,7907$) ankete katılan YMM’lerin almış olduğu puanlardan ($x=2,2938$) daha yüksektir. Ankete katılan SMMM’ler, YMM’lere göre tekno iş yükü alt boyutunda bulunan önermelere daha fazla katılmaktadır.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının tekno karmaşıklık alt boyutunun puan ortalamalarının unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda unvan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t=2,022$, $p=0,05=0,05$). SMMM’lerin tekno karmaşıklık önermelerine aldığı puanlar ($x=2,7481$) ankete katılan YMM’lerin almış olduğu puanlardan ($x=2,4750$) daha yüksektir. Ankete katılan SMMM’ler, YMM’lere göre tekno karmaşıklık alt boyutunda bulunan önermelere daha fazla katılmaktadır.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının tekno belirsizlik alt boyutunun puan ortalamalarının unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda unvan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t=-0,753$, $p=0,452>0,05$). SMMM’lerin tekno belirsizlik önermelerine aldığı puanlar ($x=3,5096$) ankete katılan YMM’lerin almış olduğu puanlardan ($x=3,6172$) daha düşüktür. Ankete katılan YMM’ler SMMM’lere göre tekno iş yükü alt boyutunda bulunan önermelere daha fazla katılmaktadır.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının tekno istila alt boyutunun puan ortalamalarının unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda unvan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=2,094$, $p=0,044<0,05$). SMMM’lerin tekno istila önermelerine aldığı puanlar ($x=3,2913$) ankete katılan YMM’lerin almış olduğu puanlardan ($x=2,9125$) daha yüksektir. Ankete katılan SMMM’ler, YMM’lere göre tekno iş yükü alt boyutunda bulunan önermelere daha fazla katılmaktadır.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının tekno güvensizlik alt boyutunun puan ortalamalarının unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda unvan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=-2,319$, $p=0,021<0,05$). SMMM’lerin tekno güvensizlik önermelerine aldığı puanlar ($x=2,7602$) ankete katılan YMM’lerin almış olduğu puanlardan

($x=2,3672$) daha yüksektir. Ankete katılan SMMM'ler, YMM'lere göre tekno iş yükü alt boyutunda bulunan önermelere daha fazla katılmaktadır.

Teknostres ölçeğinin geneli için yapılan t testi sonucunda unvan ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna varılmıştır ($t=398=2,721$, $p=0,007<0,05$). Elde edilen sonuçlara göre **H2₀** hipotezi kabul edilir.

Tablo 5.15. Ankete katılanların kıdemlerine göre ANOVA tablosu

	Çalışılan Yıl	N	Ort	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Post Hoc
Teknostres	1-3	59	2,9897	,62353	G. Arası	3,303	4	0,826	2,312	0,057	
	4-7	54	2,9855	,67409	G. İçi	140,393	393	0,357			
	8-11	113	3,1050	,50713	Toplam	143,696	397				
	12-15	39	3,0167	,67802							
	15 üzeri	133	2,8741	,59979							
	Toplam	398	2,9859	,60163							

Tablo 5.15'te çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının teknostres açısından çalışılan yıla (kıdem) göre aralarında anlamlı bir farkın olup olmadığını gösteren Anova analizi sonuçları yer almaktadır.

H3₀: Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının teknostres açısından çalışılan yıla (kıdem) göre aralarında anlamlı fark vardır.

H3₁: Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının teknostres açısından çalışılan yıla (kıdem) göre aralarında anlamlı fark yoktur.

Yapılan Anova testinde ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının teknostres açısından çalışılan yıla (kıdem) göre aralarında anlamlı fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($F=2,312$, $p=0,057>0,05$). Bu durumda **H3₁** hipotezi kabul edilir.

Tablo 5.16. Teknostres ölçeğinde kıdem verilerinin Homojenlik testi tablosu

	Levene Statistic	Sd1	Sd2	p
Teknostres	1,686	4	393	0,153

Tablo 5.16'da teknostres ölçeğinde ortaya çıkan sonuçların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testinden önce ölçek

varyansların homojen olarak dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla yapılan Levene testi yapılmıştır. Tabloda yer alan bilgilere göz atıldığında teknostres ölçeği varyanslarının homojen şekilde dağıldığı görülmektedir ($p>0,05$).



Tablo 5.17. Ankete katılanların günlük bilgisayar kullanım saatlerine göre ANOVA tablosu

	Bilgisayar Kullanım Saati	N	Ort	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Post Hoc
Tekno İş Yükü	1 saatten az	5	2,6400	,87636	G. Arası	1,324	4	,331	0,352	0,842	
	1-2	12	2,8833	,90838	G. İçi	369,390	393	,940			
	2-3	23	2,9043	,75527	Toplam	370,715	397				
	3-5	46	2,8304	1,07577							
	5 üzeri	312	2,7244	,96999							
	Toplam	398	2,7508	,96633							
Tekno Karmaşıklık	1 saatten az	5	3,0800	,97570	G. Arası	3,400	4	,850	1,159	0,329	
	1-2	12	2,7167	,65204	G. İçi	288,228	393	,733			
	2-3	23	3,0435	,91245	Toplam	291,628	397				
	3-5	46	2,6348	,88474							
	5 üzeri	312	2,7109	,85284							
	Toplam	398	2,7261	,85708							
Tekno Belirsizlik	1 saatten az	5	3,1000	1,24499	G. Arası	1,602	4	,401	0,655	0,617	
	1-2	12	3,5625	,64071	G. İçi	236,703	393	,602			
	2-3	23	3,3913	,74172	Toplam	238,305	397				
	3-5	46	3,6033	,66578							
	5 üzeri	312	3,5200	,78968							
	Toplam	398	3,5182	,77477							
Tekno İstila	1 saatten az	5	3,0400	,95289	G. Arası	1,497	4	,374	0,600	0,663	
	1-2	12	3,1000	,64102	G. İçi	244,991	393	,623			
	2-3	23	3,4609	,59524	Toplam	246,489	397				
	3-5	46	3,2391	,77359							
	5 üzeri	312	3,2590	,80616							
	Toplam	398	3,2608	,78796							
Tekno Güvensizlik	1 saatten az	5	2,2000	,64711	G. Arası	8,998	4	2,250	2,677	0,032	1-3
	1-2	12	2,9375	,94222	G. İçi	330,195	393	,840			3-1
	2-3	23	3,1848	,84684	Toplam	339,193	397				3-4
	3-5	46	2,5054	,98811							3-5
	5 üzeri	312	2,7284	,91265							4-3
	Toplam	398	2,7286	,92433							5-3
Teknostres Genel	1 saatten az	5	2,8261	,57926	G. Arası	1,163	4	,291	0,802	0,524	
	1-2	12	3,0217	,48575	G. İçi	142,533	393	,363			
	2-3	23	3,1890	,55642	Toplam	143,696	397				
	3-5	46	2,9546	,63886							
	5 üzeri	312	2,9767	,60389							
	Toplam	398	2,9859	,60163							

Tablo 5.17’de çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının teknostres açısından günlük bilgisayar kullanım saatlerine göre aralarında anlamlı bir farkın olup olmadığını gösteren Anova analizi sonuçları yer almaktadır.

H4₀: Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının teknostres açısından günlük bilgisayar kullanım saatlerine göre aralarında anlamlı bir fark vardır.

H4₁: Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının teknostres açısından günlük bilgisayar kullanım saatlerine göre aralarında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 5.17 incelendiğinde muhasebe meslek mensuplarının tekno iş yükü alt boyutunda bulunan önermelere katılıp katılmamalarında günlük bilgisayar kullanım saatine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F=0,35$, $p=0,842>0,05$).

Tablodaki diğer veriler incelendiğinde muhasebe meslek mensuplarının tekno karmaşıklık alt boyutunda bulunan önermelere katılıp katılmamalarında günlük bilgisayar kullanım saatine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F=1,159$, $p=0,329>0,05$).

Benzer şekilde muhasebe meslek mensuplarının tekno belirsizlik alt boyutunda bulunan önermelere katılıp katılmamalarında günlük bilgisayar kullanım saatine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F=0,655$, $p=0,617>0,05$).

Muhasebe meslek mensuplarının tekno istila alt boyutunda da benzer şekilde bu alt boyutta bulunan önermelere katılıp katılmamalarında günlük bilgisayar kullanım saatine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F=0,600$, $p=0,663>0,05$).

Tablodaki diğer veriler incelendiğinde muhasebe meslek mensuplarının tekno güvensizlik alt boyutundaki önermelere katılıp katılmamalarında unvana göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($F=2,677$, $p=0,032<0,05$). Muhasebe meslek mensuplarının tekno güvensizlik alt boyutundaki önermelere katılıp katılmamaları günlük bilgisayar kullanım saatine göre ortaya çıkan farkın, gün içerisindeki ne kadarlık kullanım saatinde ortaya çıktığını belirlemek amacıyla yapılan Post Hoc LDS testine göre farklılığın gün içerisinde 3-5 saat bilgisayar kullanan muhasebe meslek mensuplarından ileri geldiği görülmektedir. Buna göre gün içerisinde 1 saatten az bilgisayar kullanan muhasebe meslek mensuplarının ($X=2,2000$), 3-5 saat bilgisayar kullanan muhasebe meslek mensuplarının ($X=2,5054$) ve gün içerisinde 5 saatten fazla bilgisayar kullanan muhasebe meslek mensuplarının ($X=2,7284$), tekno güvensizlik boyutunda yer alan önermelere katılma ortalamaları, günlük 2-3 saat bilgisayar kullanan muhasebe meslek mensuplarının katılma ortalamalarından daha düşüktür ($X=3,1848$). Veriler ışığında gün içerisinde 2-3 saat bilgisayar kullanan muhasebe meslek mensuplarının, 1saatten az kullanan, 1-2 saat kullanan ve 5 saatten fazla bilgisayar kullanan muhasebe meslek mensuplarına göre tekno

güvensizlik alt boyutu açısından teknostreslerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bununla birlikte 2-3 saat bilgisayar kullanan muhasebe meslek mensupları ile gün içerisinde 1-2 saat bilgisayar kullanan muhasebe meslek mensupları arasında olan farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Teknostres ölçeği tüm alt boyutlarıyla birlikte genel olarak değerlendirildiğinde, muhasebe meslek mensupları arasında gün içerisinde bilgisayar kullanım saatleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($F=0,802$, $p=0,524>0,05$). Elde edilen sonuçlar incelendiğinde **H4₁** hipotezi kabul edilir.

Tablo 5.18. Teknostres ölçeğinde günlük bilgisayar kullanım verilerinin Homojenlik testi tablosu

	Levene Statistic	Sd1	Sd2	p
Tekno İşyükü	,995	4	393	,410
Tekno Karmaşıklık	,740	4	393	,565
Tekno Belirsizlik	,788	4	393	,533
Tekno İstila	1,054	4	393	,379
Tekno Güvensizlik	,866	4	393	,484
Teknostres Genel	,778	4	393	,540

Tablo 5.18’de teknostres ölçeğinin ve ölçeğe ait alt boyutların günlük bilgisayar kullanım saatlerine göre ortaya çıkan sonuçların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testinden önce ölçek ve alt boyutlarının varyanslarının homojen olarak dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla Levene testi yapılmıştır. Tabloda yer alan bilgilere göz atıldığında teknostres ölçeği ve alt boyutlarına ait varyansların homojen şekilde dağıldığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 5.19. Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının mesleklerini yürütme şekline göre t testi tablosu

	Mesleği Yürütme	N	ORT	Ss	t	P
Tekno İş Yüğü	Bağımlı	185	2,6724	1,01668	-1,498	0,135
	Bağımsız	213	2,8188	,91735		
Tekno Karmaşıklık	Bağımlı	185	2,4930	,87103	-5,223	0,001
	Bağımsız	213	2,9286	,79276		
Tekno Belirsizlik	Bağımlı	185	3,3365	,84656	-4,392	0,001
	Bağımsız	213	3,6761	,66949		
Tekno İstila	Bağımlı	185	3,1081	,89612	-3,581	0,001
	Bağımsız	213	3,3934	,65398		
Tekno Güvensizlik	Bağımlı	185	2,6446	1,03655	-1,666	0,970
	Bağımsız	213	2,8016	,80989		
Teknostres Genel	Bağımlı	185	2,8388	,66103	-4,583	0,001
	Bağımsız	213	3,1137	,51309		

Tablo 5.19’da ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının mesleklerini yürütme şekline göre teknostres ölçeğinde oluşan değerlerinin karşılaştırılmasına ilişkin yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları yer almaktadır.

H5₀: Muhasebe mesleğini bir işverene bağlı olarak yürüten meslek mensupları ile bir işverene bağlı olmadan yürüten muhasebe meslek mensupları arasında teknostres açısından anlamlı bir fark vardır.

H5₁: Muhasebe mesleğini bir işverene bağlı olarak yürüten meslek mensupları ile bir işverene bağlı olmadan yürüten muhasebe meslek mensupları arasında teknostres açısından anlamlı bir fark yoktur.

Tablo incelendiğinde tekno iş yükü alt boyutunun puan ortalamalarının mesleği yürütme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t=-1,498$, $p=0,135>0,05$). Mesleğini bağımlı olarak yürüten muhasebe meslek mensuplarının tekno iş yükü önermelerine aldığı puanlar ($\bar{x}=2,6724$) bağımsız çalışan meslek mensuplarının almış olduğu puanlardan ($\bar{x}=2,8188$) daha düşüktür. Ankete katılan bağımlı çalışan muhasebe meslek mensupları, bağımsız çalışanlara göre tekno iş yükü alt boyutunda bulunan önermelere daha az katılmaktadır.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının tekno karmaşıklık alt boyutunun puan ortalamalarının mesleği yürütme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t=-5,223$, $p=0,01<0,05$). Buna göre mesleğini bağımlı olarak yürüten muhasebe meslek mensuplarının tekno karmaşıklık önermelerine aldığı puanlar ($x=2,4930$) bağımsız çalışan meslek mensuplarının almış olduğu puanlardan ($x=2,9286$) daha düşüktür. Ankete katılan bağımlı çalışan muhasebe meslek mensupları, bağımsız çalışanlara göre tekno karmaşıklık alt boyutunda bulunan önermelere daha az katılmaktadır.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının tekno belirsizlik alt boyutunun puan ortalamalarının mesleği yürütme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t=-4,392$, $p=0,01<0,05$). Buna göre mesleğini bağımlı olarak yürüten muhasebe meslek mensuplarının tekno belirsizlik önermelerine aldığı puanlar ($x=3,3365$) bağımsız çalışan meslek mensuplarının almış olduğu puanlardan ($x=3,6761$) daha düşüktür. Ankete katılan bağımlı çalışan muhasebe meslek mensupları, bağımsız çalışanlara göre tekno belirsizlik alt boyutunda bulunan önermelere daha az katılmaktadır.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının tekno istila alt boyutunun puan ortalamalarının mesleği yürütme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t=-3,581$, $p=0,01<0,05$). Buna göre mesleğini bağımlı olarak yürüten muhasebe meslek mensuplarının tekno istila önermelerine aldığı puanlar ($x=3,1081$) bağımsız çalışan meslek mensuplarının almış olduğu puanlardan ($x=3,3934$) daha düşüktür. Ankete katılan bağımlı çalışan muhasebe meslek mensupları, bağımsız çalışanlara göre tekno istila alt boyutunda bulunan önermelere daha az katılmaktadır.

Tablo incelendiğinde tekno güvensizlik alt boyutunun puan ortalamalarının mesleği yürütme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t=-1,666$, $p=0,970>0,05$). Mesleğini bağımlı olarak yürüten muhasebe meslek mensuplarının tekno güvensizlik önermelerine aldığı puanlar ($x=2,6446$) bağımsız çalışan meslek mensuplarının almış olduğu puanlardan ($x=2,8010$) daha düşüktür. Ankete katılan bağımlı çalışan muhasebe meslek mensupları, bağımsız çalışanlara göre tekno güvensizlik alt boyutunda bulunan önermelere daha az katılmaktadır.

Teknostres ölçeğinin geneli için yapılan t testi sonucunda mesleği yürütme ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna varılmıştır ($t=-4,583=2,721$, $p=0,001<0,05$). Bu durumda **H5₁** hipotezi kabul edilir.

Tablo 5.20. Pearson korelasyon matrisi

	Tekno İş Yüğü	Tekno Karmaşıklık	Tekno Belirsizlik	Tekno İstila	Tekno Güvensizlik
Tekno İş Yüğü	s 1				
	p				
Tekno Karmaşıklık	s ,490**	1			
	p .000				
Tekno Belirsizlik	s ,074**	,160**	1		
	p ,000	.001			
Tekno İstila	s ,430**	,323**	,323**	1	
	p .000	.000	.000		
Tekno Güvensizlik	s ,446**	,501**	,129**	,490**	1
	p .000	.000	.000	.000	

Tablo 5.20’de araştırma kapsamında ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının teknostres ölçeğinde bulunan alt boyutlardan elde ettikleri puanlar arasında bulunan korelasyonun belirlenmesi amacıyla yapılan Pearson korelasyon bulguları yer almaktadır.

H6₀: Tekno iş yükü alt boyutuyla teknostres ölçeğinde bulunan alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6₁: Tekno iş yükü alt boyutuyla teknostres ölçeğinde bulunan alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Yine literatürde farklı sınıflamalar olmakla birlikte, genelde (.00-.30) zayıf, (.31-.49) orta, (.50-.69) güçlü, (.70-.100) çok güçlü ilişki olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Tavşancıl, 2006).

Teknostres ölçeğinde bulunan alt boyutlar arasındaki korelasyon incelendiğinde, alt boyutlar arası pozitif yönde ve zayıf, orta ve güçlü korelasyonlar olduğu görülmektedir. Korelasyonun pozitif yönde olması muhasebe meslek mensuplarının bir alt boyuttan aldıkları puanların artmasına bağlı olarak diğer alt boyutlardan alınan puanlarında artacağı anlamına gelmektedir. Tabloda yer alan p değerinin 0,05'ten küçük olması alt boyutlar arasında ortaya çıkan korelasyonun anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu durumda **H6₀** hipotezi kabul edilir.

Tablo 5.21. Regresyon analizi tablosu

	B	Std. Hata	(β)	t	p
(Sabit)	,565	,226		2,501	,013
Tekno Karmaşıklık	,382	,054	,339	7,131	,000
Tekno Belirsizlik	-,111	,054	-,089	-2,050	,041
Tekno İstila	,335	,060	,274	5,560	,000
Tekno Güvensizlik	,161	,054	,154	2,980	,003

$R^2_{\text{adjusted}}=0,339$, $p<0,05$

Tablo 5.21'de teknostres ölçeğinde bulunan alt boyut değişkenlerinin tekno iş yükü puanları üzerindeki etkiyi belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları görülmektedir.

H7₀: Teknostres ölçeğinde bulunan alt boyutların Tekno İş Yükü üzerinde etkisi vardır.

H7₁: Teknostres ölçeğinde bulunan alt boyutların Tekno İş Yükü üzerinde etkisi yoktur.

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde, anlamlılık düzeyi (significance) $p < .05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan regresyon analiz sonuçlarına göre; bazı alt boyut değişkenlerinin anlamlı, bazılarının ise anlamsız olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R^2_{adjusted} değeri: 0,339 olarak hesaplanmıştır ($R^2_{\text{adjusted}} = .339$; $p<.05$). Bu bağlamda regresyon modelinde bulunan bağımsız alt boyut değişkenlerinin, tekno iş yükü bağımlı değişkeninin %33,9'unu açıkladığı görülmektedir.

Regresyon modeline dahil edilen tekno karmaşıklık, tekno belirsizlik, tekno istila ve tekno güvensizlik bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişkeni üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bu durumda **H7₀** hipotezi kabul edilir. Tabloda yer alan beta katsayıları incelendiğinde tekno karmaşıklık bağımsız değişkenindeki 1 birimlik artış bağımlı değişkende 0,382 birimlik pozitif yönlü bir değişikliğe yol açmaktadır. Etkisi negatif yönde olan tekno belirsizlik bağımsız değişkenindeki bir birimlik değişim bağımlı değişkende -0,111 birimlik negatif bir değişime yol açmaktadır. Bir diğer anlamlı etkiye sahip olan tekno istila bağımsız değişkenindeki 1 birimlik değişiklik, bağımlı değişkende 0,335 ve tekno güvensizlik bağımsız değişkenindeki 1 birimlik değişiklik, bağımlı değişkende 0,161 birimlik değişime yol açmaktadır.

Tablo 4.19. Hipotez sonuçları tablosu

Araştırma Hipotezleri	Sonuç
H1₀: Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensupları arasında teknostres açısından cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.	H1₀ hipotezi
H1₁: Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensupları arasında teknostres açısından cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur.	kabul edilir
H2₀: Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensupları arasında teknostres açısından unvanları arasında anlamlı bir fark vardır.	H2₀ hipotezi
H2₁: Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensupları arasında teknostres açısından unvanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	kabul edilir
H3₀: Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının teknostres açısından çalışılan yıla (kıdem) göre aralarında anlamlı fark vardır.	H3₁ hipotezi
H3₁: Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının teknostres açısından çalışılan yıla (kıdem) göre aralarında anlamlı fark yoktur.	kabul edilir
H4₀: Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının teknostres açısından günlük bilgisayar kullanım saatlerine göre aralarında anlamlı bir fark vardır.	H4₁ hipotezi
H4₁: Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının	kabul edilir

teknostres açısından günlük bilgisayar kullanım saatlerine göre aralarında anlamlı bir fark yoktur.

H5₀: Muhasebe mesleğini bir işverene bağlı olarak yürüten meslek mensupları ile bir işverene bağlı olmadan yürüten muhasebe meslek mensupları arasında teknostres açısından anlamlı bir fark vardır.

H5₀ hipotezi

H5₁: Muhasebe mesleğini bir işverene bağlı olarak yürüten meslek mensupları ile bir işverene bağlı olmadan yürüten muhasebe meslek mensupları arasında teknostres açısından anlamlı bir fark vardır.

kabul edilir

H6₀: Tekno iş yükü alt boyutuyla teknostres ölçeğinde bulunan alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6₁ hipotezi

H6₁: Tekno iş yükü alt boyutuyla teknostres ölçeğinde bulunan alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

kabul edilir

H7₀: Teknostres ölçeğinde bulunan alt boyutların Tekno İş Yüğü üzerinde etkisi vardır.

H7₁ hipotezi

H7₁: Teknostres ölçeğinde bulunan alt boyutların Tekno İş Yüğü üzerinde etkisi yoktur.

kabul edilir

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada stresin modern bir alt türü olan teknostresin muhasebe meslek mensuplarında ortaya çıkma düzeyleri incelenmiştir. Teknolojiye uyum sağlayamama endişelerinden ileri gelen teknostres, her geçen gün güncellenen teknolojik yeniliklere bağlı olarak iş yükünün artması, öğrenmenin zaman aldığı karmaşık teknolojiler nedeniyle yenilenen teknolojiye uyum sağlayamama, sık sık ortaya çıkan güncellemeler nedeniyle belirsizliğin ortaya çıkması, internet nedeniyle bireylerin iş hayatı dışındaki alanları da istila etmesi ve yeni teknolojilere uyum sağlayamama nedeniyle işini ya da mevcut mevkiisini kaybetme korkusu şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşletmelerin finansal bilgilerinin oluşturulmasının, raporlanmasının ve yorumlanmasının yanında finansal diğer işlemleri de teknolojik ortamlarda gerçekleştiren muhasebe meslek mensupları, teknostrese maruz kalan başlıca meslekler arasındadır. Bu çalışma kapsamında muhasebe meslek mensuplarının teknostres düzeyinin belirlenmesi ve buna neden olan durumların azaltılması konusunda literatüre katkı sağlamak amacıyla Türkiye genelinde 398 muhasebe meslek mensubuna Teknostres ölçeği anketi uygulanmıştır.

Çalışmada elde edilen bulgular, araştırmaya katılan 398 kişilik örneklem sayısı ile sınırlıdır. Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının teknostres düzeylerinde istatistiki olarak cinsiyetler açısından anlamlı farkın olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda kadın muhasebe meslek mensuplarının, erkeklere göre daha fazla teknostres düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca SMMM ve YMM'ler açısından teknostres düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olduğu saptanmış, SMMM'lerin teknostres düzeylerinin YMM'lerden daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının faaliyette bulundukları yıllara göre aralarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bir işverene bağımlı olarak çalışan muhasebe meslek mensupları ile bağımsız olarak mesleğini icra eden muhasebe meslek mensuplarının teknostres düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre bağımlı olarak çalışan muhasebe meslek mensuplarının, bağımsız çalışanlara göre teknostres düzeyleri daha yüksektir. Teknostres ölçeğinde yer alan tekno iş yükü, tekno karmaşıklık, tekno belirsizlik, tekno istila ve tekno güvensizlik alt boyutları arasında yapılan korelasyon testi sonuçlarına göre tüm alt boyutlar arasında anlamlı bir korelasyon olduğu sonucuna varılmıştır. Tüm alt boyutlar birbirini anlamlı şekilde etkilemektedir. Çalışmada uygulanan regresyon modelinin anlamlılık düzeyi (significance) $p < .05$ olduğu için kurulan regresyon

modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan regresyon analiz sonuçlarına göre; tüm alt boyut değişkenlerinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen $R^2_{adjusted}$ değeri: 0,339 olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda regresyon modelinde bulunan bağımsız alt boyut değişkenlerinin, tekno iş yükü bağımlı değişkeninin %33,9'unu açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan çalışma ile bilgi teknolojileri ve teknolojik araçların kullanımına bağlı olarak oluşan teknostresin muhasebe meslek elemanları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Mevcut uygulamaların geliştirilmesi anlamında aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

- Muhasebe meslek mensuplarının faaliyetleriyle ilgili mevzuatları ve kanun değişikliklerini zamanında ve güncel bir şekilde almaları yönünde, Gelir İdaresi, Sosyal Güvenlik Kurumu gibi kamu kuruluşlarının meslek mensuplarıyla iletişim halinde olmalıdırlar.
- Meslek odalarınca bilgi teknolojilerinin kullanımı ve gelişimi hakkında muhasebe meslek mensuplarına bilgilendirici seminer ve toplantılar düzenlenmelidir.
- Muhasebe meslek mensupları faaliyetlerinde kullanacakları bilgi teknolojileriyle ilgili olarak, bu teknolojileri edindikleri kaynaklardan sürekli olarak destek almalıdırlar.
- Faaliyetlerde kullanılan teknolojik gereçlerin veya yazılımların, günümüz ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde güncellenmesi ve yenilenmesi, oluşabilecek teknostres düzeyini asgari duruma düşürecektir.

Yapılan bu çalışma ile mesleğin sorumluluklarını ve mükelleflerin taleplerini en doğru ve en hızlı şekilde yerine getirebilmek için bilgi teknolojileri ile sürekli etkileşim halinde bulunan muhasebe meslek mensuplarının, bu etkileşimleri sonucunda ortaya çıkan teknostres düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda muhasebe meslek mensuplarının bilgi teknolojilerini kullanım seviyelerinin yüksek, buna bağlı olarak ortaya çıkan teknostres düzeylerinin orta seviyede olduğu sonucuna varılmıştır.

Hazırlanan bu çalışma ile, çoğu araştırmaya konu olan teknostres ile ilgili olarak Türkiye genelinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları ile yapılan bir çalışma olması itibarıyla bilime katkı ve literatüre kaynak sunulması amaçlanmıştır.

7. KAYNAKLAR

- Akay, H.**, 2002. Muhasebe Mesleğinde Etik. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Hakemli Dergisi Öneri*, 5(8);77-92.
- Akhtari, P., Mohseni, M., Naderi, M., Akhtari, A.P., Torfi, A.**, 2013. The effect of organizational environment on technostress of employees. *International Journal of Conceptions on Management and Social Sciences*, 1(1):9-44.
- Aknoğlu H.F.**, 1993. Teknostres. *Türk Kütüphaneciliği*. 7(3):159-173.
- Aksoy, A., Kutluca, F.**, 2005. Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49;457-486.
- Alam, M.A.**, 2016. Techno-Stress and Productivity: Survey evidence from the aviation industry. *Journal of Air Transport Management*, 50:62-70.
- Arnetz, B. B., Wiholm, C.**, 1997. Technological stress: Psychophysiological symptoms in modern offices. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1):35-42.
- Aydemir, O.**, 2015. Muhasebe meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlar ve beklentiler. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 67:71-84.
- Aydın, Ş.**, 2002. Yönetmel mesleki ve örgütsel etik. Pegem Akademi, Ankara, 226s.
- Aydın, İ.**, 2016. İş Yaşamında Stres. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 62s.
- Ayyagari, R., Grover, V., Purvis, R.**, 2011. Technostres: Technological Antecedent and Implications. *MIS Quarterly*, 35(4):831-858.
- Balaban, J.**, 2000. Temel eğitimde öğretmenlerin stres kaynakları ve başa çıkma teknikleri, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(7):188-195.
- Balcı, A.**, 2014. Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü, *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 45s.
- Baltaş, A., Zuhall. B.**, 1998. Stres ve başa çıkma yolları. Remzi Kitapevi, İstanbul, 82s.
- Bıyık, A., Özsoy, S.A., Ardahan, M., Özkahraman, Ş., İz, F.B.**, 2006. Kadınların stres verici yaşam olaylarıyla karşılaşma durumları. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(2):1-12.

- Boyer-Davis, S.**, 2018. The relationship between technology stress and leadership style: An empirical investigation. *Journal of Business and Educational Leadership*, 8(1):48-49.
- Briner R.B., Hockey G.R.J.**, 1988. Operator stress and computer- based work. In C.L. Cooper, and R. Payne, eds. *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*. Chichester, John Wiley and Sons, 115-40.
- Buluş, M.**, 1999. Öğretmenlerde stres: belirtileri, nedenleri ve başa çıkma teknikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(5):66-70.
- Celep, M., Fındıklı, M. A.**, 2018. Elektronik insan kaynakları uygulamalarının örgütsel çıktılar üzerindeki etkileri: Türkiye'de yabancı iştirakli sigorta şirketlerinde bir araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 13(1):63-77.
- Champion S.**, 1988. Technostress: Technology's toll. *School Library Journal*, 35(3):48-51.
- Chen, L.**, 2015. Validating the technostress instrument using a Sample of Chinese Knowledge Workers. *Journal of International Technology and Information Management*, 24(1):65-81.
- Cheung, F.Y.L., Cheung, R.Y.H.**, 2013. Effect of emotional dissonance on organizational citizenship behavior: Testing the stressor-strain-outcome model. *The Journal of psychology*, 147(1):89-103.
- Clark, K., Kalin, S.**, 1996 Technostressed out? How to cope in the digital age. *Library Journal*, 121(13):30-32.
- Çelik, A., Şimşek, M.**, 2013. İşletme yönetimi. Eğitim Yayınevi, Konya, 71s.
- Çeltikli, Ö.**, 2019. Muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve beklentileri: İzmir ilinde bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa, 74s.
- Çınar, O.**, 2010. Eğitim ve sağlık alanı çalışanlarının iş stresi düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33):101-121.
- Çirik, A.**, 2018. Yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin stres faktörlerinin belirlenmesine ve stres yönetimlerine ilişkin bir araştırma, *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 42s.
- Davis-Millis N.**, 1998. Technostress and the organization: A manager's guide to survival in the information age. *Paper Presented at the 67th Annual Meeting of the Music Library Association*, 14.
- Doğrular, M.M.**, 2019. Teknostresin verimlilik üzerine etkisi. *Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 90s.

- Durna, U.,** 2004. Stres, A ve B kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1):191-206.
- Ennis, L.A.,** 2005. The evolution of technostress. *Computers in Libraries*, 25(8):10-22.
- Ergeneli, A.,** 2006. Örgüt ve insan. Hacettepe Üniversite Basımevi, Ankara, 68s.
- Fischer, T., Riedl, R.,** 2015. Theorizing Technostress in Organizations: A Cybernetic Approach. *In Wirtschaftsinformatik* 1453-1467.
- Güçlü, N.,** 2001. Stres yönetimi, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1):91-109.
- Güney, S.,** 2011. Örgütsel davranış, Nobel Dağıtım, Ankara, 77s.
- Gorman, M.,** 2001. Technostress and library values. *Library journal*, 126(7):48-50.
- Harper, S.,** 2000. Managing technostress in UK libraries : A realistic guide. *Ariadne*, 25:18-21.
- Işıkhan, V.,** 1999. Sosyal hizmet ve sağlık alanında görev yapan yöneticileri etkileyen iş stres faktörleri, *Amme İdaresi Dergisi (TODAİ)*, 32(2):43-57.
- Işıkhan, V.,** 2003. Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları. Sandal Yayınları, Ankara, 62s.
- Işıkhan, V.,** 2017. Stres yönetimi. Nika Yayınevi, Ankara, 85s.
- Kaya, E.,** 2006. Örgütsel stres kaynakları ve akademisyenler üzerine bir araştırma örneği *Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya, 25s.
- Kaymaz, O.,** 2019. Teknostres ve iş güvencesizliği ilişkisine yönelik bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Trakya Üniversitesi, Edirne, 61s.
- Kiliç, S.,** 2016. Cronbach's alpha reliability coefficient. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 6(1):47.
- Koeske, G.F., Koeske, R.D.,** 1993. A preliminary test of a Stress–Strain–Outcome model for reconceptualizing the burnout phenomenon. *Journal of Social Service Research*, 17(3/4):107-135.
- Korkmaz, S.Ş.,** 2013. Muhasebe meslek mensuplarında yabancılaşma düzeyi ve bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, 50s.
- Kumar, P.S., Saha, S.,** 2017. Influence of trust and participation in decision making on employee attitudes in indian public sector undertakings. *SAGE Open*, 7(3):1-13.
- Kupersmith, J.,** 2005. Library technostress survey results. <http://www.jkup.net/tstress-survey2003.html>, 14 Nisan 2022.

- Laspinas, M.L.**, 2015. Technostress: Trends and challenges in the 21th century knowledge managemet. *Europen Scientific Journal*, 11(2):205-217.
- Lazarus, R.S., Folkman, S.** 1984. Stress, appraisal, and coping. Springer publishing company, New York, 285s.
- Mahapatra, M., Pillai, R.**, 2018. Technostress in organizations: A review of literature. https://aisel.aisnet.org/ecis2018_rp/99/, 27 Nisan 2022.
- Okebaram, S.M.**, 2013. Minimizing the effects of technostress in today's organization. *International Journal of Emerging Technology and Advanced Engineering*, 3:649-658.
- Ömürbek, V., Türkoğlu, T.**, 2013. Muhasebe meslek mensupları arasında yaşanan haksız rekabet üzerine bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(30):115-149.
- Özdemir, E.**, 2003. Muhasebe eğitiminde karşılaşılan güçlükler ve muhasebecilik mesleğinin sorunları. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya Üniversitesi, Adapazarı, 56s.
- Özer, M.**, 2012. Çalışanlar için verimlilik anahtarı: stres yönetimi, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(1-2):45-66.
- Özkalp, E.**, 1989. Örgütlerde stres, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1):143-166.
- Özkalp, E., Varoğlu, A., Varoğlu, D., Kirel, A.Ç., Acar, P.**, 2013. Örgütsel davranış. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 151s.
- Özmen, C., Günay, Y.**, 2019. Örgütlerde yeni teknoloji kullanımının çalışanlar üzerindeki etkisi:Giresun Üniversitesinde EBSY üzerine ampirik bir araştırma. *Uluslararası Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 6(38):1505-1517.
- Palmer, S., Cooper, C., Thomas, K.**, 2004. A Model of Work Stress to Underpin The Health & Safety Executive Advice for Tackling Work-Related Stress and Stress Risk Assessments. Counseling at Work, Winter, 2004. *Center for Stress Management*, London.
- Pehlivan, İ.**, 2000. İş yaşamında stres, Pegem Yayıncılık, Ankara, 25s.
- Ragu-Nathan, T.S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B.S., ve Tu, Q.**, 2008. The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information systems research*, 19(4):417-433.
- Reuben, B.**, 2006. The Bar-On model of emotional-social intelligence. *Psicothema*, 18:13-25.

- Rodoplu, D.**, 2008. Bilgi teknolojileri uygulamalarına karşı çalışan direnci; Hastane bilgi sistemi üzerinde. *Review of Social, Economic & Business Studies*, 9(10):409-437.
- Şahin, N.**, 1994. Stres nedir? Ne değildir? Stresle başa çıkma, Ed: Nesrin H. Sahin, Türk Psikologları Derneği Yayınları, Ankara, 32s.
- Şahin, Y. L., Çoklar, A.N.**, 2009. Social networking users, views on technology and the determination of technostress level. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1:1437-1442.
- Şengel, S.**, 2010. "Sürekli Muhasebe Meslek Eğitiminin Önemi ve Bir Değerlendirme". *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 47:81-94.
- Uslu, T., Şahin, D.R., ve Çam, D.**, 2012. Yaş ve kuşak farklılıklarına göre internet ve bilgi teknolojileri kullanımının düzeyi, yarattığı tekno-politik stres ve sonuçları. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7(1):76-93.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B.S., Ragu-Nathan, T.S.**, 2007. The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of management information systems*, 24(1):301-328.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T.S., Ragu-Nathan, B.S.**, 2011. Crossing to the dark side: examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress. *Communications of the ACM*, 54(9):113-120.
- 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.
- Tarhan, N.**, 2016. Kendinizle barışık olmak. Timaş Yayınları, İstanbul, 41s.
- Tarhan, N.**, 2016. Mutluluk psikolojisi ve stresle başa çıkma. Timaş Yayınları, İstanbul, 25s.
- Türen, U., Erdem, H., Kalkın, G.**, 2015. İşyerinde tekno-stres ölçeği: Havacılık ve bankacılık sektöründe bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6(1):1-19.
- Tiemo, P.A., Ofua, J.O.**, 2010. Technostress: Causes, symptoms and coping strategies among librarians in university libraries. *Educational Research*, 1:713-720s.
- URL-1**, 1989. SMMM ve YMM Kanunu, (3568 Sayılı Kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3568.pdf>, 28.07.2020).
- Walinga, J.**, 2014. Stress and coping. <https://opentextbc.ca/introductiontopsychology/chapter/15-2-stress-and-coping/>, 17 Nisan 2022.
- Wang, A., Kakhki, M.D., Uppla, V.**, 2017. The interaction effect of technostress and non technological stress on employee's performance. *Twenty-third Americas*

Conference on Information Systems, Boston: The University of North Carolina, 10-12 Ağustos, 1-5.

Weil, M. M., Rosen, L. D., 1997. *TechnoStress: Coping with technology work home play* J. Wiley. California, 42s.

Yener, S., 2018. Teknostresin iş performansı üzerindeki etkisi: Tükenmişliğin aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2):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, 85s.

Yıldız, F., 2002. Muhasebe mesleğinde meslek ahlakı. *Der Yayınları*, İstanbul 36s.

Yıldız, G., 2010. Muhasebe mesleğinde meslek etiği ve Kayseri il merkezinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (36):155-178.

Yılmaz, V., 2012. Stresin bireysel performans üzerine etkileri, özel bir mobilya fabrikasında çalışan personel üzerinde bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Ufuk Üniversitesi. Ankara, 45s.

Yurdakul, S., 2015. Teknostres Depresyona Sokuyor. <http://www.milliyet.com.tr/pembenar/tekno-stres-depresyona-sokuyor-2019153> 12 Nisan 2022.

Yüksel, H., 2014. Çalışma yaşamı ve stres kavramı: Durumsal bir yaklaşım, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3):109-131.

EK-1

AÇIKLAMA

Sayın Muhasebe Meslek Erbabı

“Muhasebe Meslek Mensuplarında Teknostres Düzeyinin Belirlenmesi” adlı yüksek lisans tezimi tamamlayabilmem için siz değerli Muhasebecilerimizin görüşlerine ihtiyacım bulunmaktadır. Bu nedenle hazırlamış bulunduğum iki ayrı ölçekte yer alan sorulara karşılarında verilen seçeneklerden size göre en uygun olan cevabı işaretleyiniz, lütfen.

Ölçeğin birinci bölümünde **KİŞİSEL BİLGELERE** ilişkin ve ikinci bölümünde ise önce **TEKNOSTRES’in** tespitine yönelik sorular bulunmaktadır.

Katkılarınız için çok teşekkür ederim. Anketin herhangi bir yerine ad ve soyadınızı yazmayız.

Aydan GÜLMEZ
İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

1.Cinsiyetiniz?

☐Kadın ☐Erkek

2.Yaşınız?

☐ 30-35 ☐ 36-40 ☐ 41-45 ☐ 46-50 ☐ 50 üzeri

3.Mesleki Unvanınız?

☐SMMM ☐ YMM

4.Meslekte kaçınıcı yılınız?

☐ 1-3 ☐ 4-7 ☐ 8-11 ☐ 12-15 ☐ 15 üzeri

5.Yaklaşık olarak kaç yıldır bilgisayar kullanıyorsunuz?

☐ 0 – 2 Yıl ☐ 3- 5 Yıl ☐ 6 – 8 Yıl ☐ 9 -10 ☐ 10 üzeri

6.Bilgisayar başında günlük harcadığınız süre ne kadardır?

☐ 1 saatten az ☐ 1- 2 saat ☐ 2 – 3 saat ☐ 3-5 saat ☐ 5 üzeri

7.Mesleğinizi yürütme şekliniz nedir?

☐Bağımlı çalışan ☐Bağımsız çalışan

DEĞİŞKENLER	Anket Madde No	TEKNOSTRES ÖLÇEĞİ <i>Sizden istenilen belirtilen maddeleri dikkatlice okuyup, size en uygun kutucuğu işaretlemenizdir. Lütfen samimi cevaplar veriniz ve boş bırakmayınız.</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Tekno İş Yüklü	1	Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, beni çok daha hızlı iş yapmaya zorlaması beni strese sokuyor.					
	2	Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, beni daha fazla iş yapmaya zorlaması beni strese sokuyor.					
	3	Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, beni çok sıkı zaman çizelgelerine bağlaması beni strese sokuyor					
	4	Çalıştığım yerde kullanılan teknolojiye ayak uydurabilmek için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek beni strese sokuyor.					
	5	Çalıştığım yerde iş yüküm çok fazladır, çünkü kullandığım teknoloji gittikçe karmaşılaşıyor.					
Tekno Karmaşıklık	6	İşimi tam olarak yapabilmek için kullandığım teknoloji hakkında yeterli bilgiye sahip değilim.					
	7	Yeni bir teknolojiyi öğrenmek ve kullanmak için çok uzun zamana ihtiyacım olur.					
	8	Teknolojik bilgi seviyemi yenilemek için yeterli zamanı şimdiye kadar bulamadım.					
	9	Çalıştığım yerde kullandığım teknoloji konusunda bana göre daha bilgili iş arkadaşlarım vardır.					
	10	Genellikle kullandığım teknolojiyi anlamayı çok karmaşık bulurum.					
Tekno Belirsizlik	11	Çalıştığım yerde sürekli yeni teknolojileri kullanırız.					
	12	Kullandığımız teknolojik cihazların yazılımları belirli periyotlarla değiştirilir					
	13	Kullandığımız teknolojik cihazların donanımları belirli periyotlarla değiştirilir					
	14	Kullandığımız teknolojik cihazlara sıklıkla güncellemeler yapılır.					

Tablonun Devamı

Tekno İstila	15	İşle ilgili mobil cihazlar nedeniyle tatilim sırasında bile işimle iletişimde olmalıyım.					
	16	Güncel kalmak için tatilimi hafta sonu feda etmeliyim					
	16a	E-posta gibi idari işler					
	16b	İşyerinde kullanılan teknolojiyle ilgili eğitim					
	17	Kişisel hayatımın bu teknolojiler tarafından istila edildiğini hissediyorum					
Tekno Güvensizlik	18	Yeni teknolojiler nedeniyle iş güvenliğime karşı sürekli tehdit hissediyorum.					
	19	Yerime başkasının geleceği korkusuyla yeteneklerimi sürekli güncellemem gerektiğini hissediyorum.					
	20	Mevcut teknoloji hakkında daha iyi bilgi gösteren iş arkadaşlar tarafından tehdit ediliyorum.					
	21	İş arkadaşları arasında değiştirilme korkusuyla daha az bilgi paylaşımının olduğunu hissediyorum					