



**T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI**

**TEKNO-STRES VE İŞE YABANCILAŞMA DAVRANIŞI
ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖMER MERMER

**DANIŞMAN
PROF. DR. ZELİHA SEÇKİN**

AKSARAY 2022

**T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI**

**TEKNO-STRES VE İŞE YABANCILAŞMA DAVRANIŞI
ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖMER MERMER

**DANIŞMAN
PROF. DR. ZELİHA SEÇKİN**

AKSARAY 2022

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren (6) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı: Ömer

Soyadı: MERMER

Bölümü: Yönetim Bilişim Sistemleri

İmza:

Teslim tarihi:

TEZİN

Türkçe Adı: Tekno-Stres ve İşe Yabancılaşma Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma

İngilizce Adı: A Research On The Relationship Between Techno-Stress and Work Alienation Behavior

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Ömer Mermer

İmza:

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

Ömer Mermer tarafından hazırlanan Tekno-Stres ve İşe Yabancılaşma Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Aksaray Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Zeliha Seçkin

İmza

Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı, Aksaray Üniversitesi

.....

Üye: Doç. Dr. Özge Kocakula

Yönetim ve Organizasyon A.B.D./Aydın Adnan Menderes Üniversitesi

.....

Üye: Doç. Dr. Mehmet Faruk Özçınar

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi A.B.D. / Aksaray Üniversitesi

.....

Tez Savunma Tarihi: 22/06/2022

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nuntarih ve
.....sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü
Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU

İmza

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın her anında benimle tecrübe ve bilgilerini paylaşan kıymetli hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Zeliha Seçkin'e teşekkür etmeyi borç bilirim. Çalışmamda desteğini esirgemeyen Prof. Dr. Ziya Avşar ve Onur Doğan hocama teşekkürlerimi sunarım. Hayatımın her anında beni destekleyen annem Pervin Mermer'e, babam Gürsel Mermer'e, ablalarım Pınar Özmen ve Sevil Kaplana teşekkürü bir borç bilirim. Bu yoğun dönemimin her anında bana desteğini esirgemeyen ve bana bu tez çalışmamın son günlerinde iki oğul veren sevgili eşim Neslihan Mermer'e teşekkür ediyorum. Ayrıca bana verdikleri mutluluk ve motivasyon için kızım Pervin Mermer ile Oğullarım Gürsel Efe Mermer ve Gürel Mete Mermer'e çok teşekkür ediyorum.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEKNO-STRES VE İŞE YABANCILAŞMA DAVRANIŞI
ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

(Yüksek Lisans Tezi)

Ömer Mermer, Aksaray 2022

ÖZET

Örgütsel yaşamın her alanına giren teknolojinin, iş yapma usullerinden çalışanların duygularına kadar geniş bir alanı etkilediği söylenebilir. Hızla dijitalleşen iş hayatı, çalışanların işlerini daha hızlı bir şekilde yapmalarına yardımcı olurken, teknolojinin karanlık yüzünden kaynaklı çeşitli problemlerle yüz yüze gelmeleri de söz konusudur. Tekno-stres, 20. yüzyılın sonlarında fark edilmiş v teknolojik gelişmelere paralel şekilde çalışma yaşamında etkilerini sürdürmeye devam etmektedir. Tekno-stres, örgütün fayda sağlamak amacıyla edindiği teknolojilere çalışanların uyum sağlarken yaşadıkları yüksek düzeyli stres olarak ifade edilebilir. Bulunduğu örgütteki teknolojilere uyum sağlamada güçlük çeken çalışanların yapmakta olduğu işe yabancılaşması söz konusu olabilmektedir. Bu araştırma; Kırşehir Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin tekno-stres düzeyi ve işe yabancılaşma davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelinde nicel bir çalışmadır. Bu kapsamda, araştırmanın veri seti örnekleme dâhil olan 349 öğretmenden elde edilen cevaplardan oluşturulmuştur. Araştırmada Çoklar, Efilti ve Şahin (2017)'e ait “Tekno-Stres Ölçeği” ve Elma (2003)'ya ait “Öğretmenlerde İşe Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Ayrıca, bu ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Veri setinden elde edilen bulgular, tekno-stres ile işe yabancılaşma arasında pozitif ve orta düzey bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir. En yüksek ilişkinin tekno-stresin sosyal odaklı boyutu ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu arasında olduğu belirlenmiştir. En düşük ilişkinin ise tekno-stresin teknik konu odaklı boyutu ile işe yabancılaşmanın yalıtılmışlık boyutu arasında olduğu görülmektedir.

Bilim Kodu: 112614, 118707, 10205, 92404, 111510

Anahtar kelimeler: Teknolojik gelişme, tekno-stres, stres, işe yabancılaşma, eğitim örgütleri.

Sayfa Adedi: 136

Danışman: Prof. Dr. Zeliha SEÇKİN



**AKSARAY UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN
TECHNO-STRESS AND WORK ALIENATION BEHAVIOR**

M.A. Thesis

Ömer Mermer, Aksaray 2022

ABSTRACT

It can be said that technology, which enters all areas of organisational life, affects a wide area from the way of working to the emotions of the employees. While the rapidly digitising business life helps employees do their jobs faster, it is also possible that they face various problems caused by the dark side of technology. Techno-stress, which is noticed in the late 20th century continues effects business life. Techno-stress is defined as high-level stress employees have while they are adapting to technologies obtained by organisation to benefit. Becoming estranged from their jobs is possible for employees those having difficulty adapting to technologies. This research is a quantitative study in the relational screening model that aims to determine the correlation between the techno-stress level and work alienation behaviour of teachers working in schools affiliated with Kırşehir National Education Directorate. In this scope, a data set was created with the answers received from 349 teachers included in the sample. The "Techno-Stress Scale" by Çoklar, Efilti, and Şahin (2017) and the "Teachers Alienation Scale" by Elma (2003) were used in the research. In addition, validity and reliability analyzes of these scales were made. The validity and reliability of scales used in the research have been analysed. Findings from the data set showed that there is a positive and intermediate correlation between techno-stress and work alienation. The highest correlation is between the socially focused dimension of techno-stress and the powerlessness dimension of work alienation. It is seen that the lowest correlation is in the technical subject-oriented dimension of techno-stress and the isolation dimension of work alienation.

Science Code: 112614, 118707, 10205, 92404, 111510

Key words: Technological development, techno-stress, stress, work alienation, educational organisations.

Page Number: 136

Supervisor: Prof. Dr. Zeliha SEÇKİN



İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar.....	xiv
ŞEKİLLER.....	xvi
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	5
TEKNO-STRES.....	5
1.1. Stres Kavramı	5
1.2. Tekno-Stres: Kavram ve Tanımı	6
1.2.1. Tekno-Stresin Gelişim Süreci	7
1.2.2. Teknolojinin Çalışma Hayatına Etkileri.....	11
1.2.3. Tekno-Stresin Nedenleri.....	14
1.2.3.1. Brod’a Göre Tekno-Stresin Nedenleri.....	16
1.2.3.2. Champion’a Göre Tekno-Stresin Nedenleri	16
1.2.3.2.1. Çevresel Faktörler	16
1.2.3.2.2. Sosyal Faktörler	16
1.2.3.3. Harper’a Göre Tekno-Stresin Nedenleri.....	17
1.2.3.4. Ennis’e Göre Tekno-Stresin Nedenleri.....	17
1.2.3.5. Maier’e Göre Tekno-Stresin Nedenleri	17
1.2.4. Tekno-Stresin Boyutları	18
1.2.4.1. Tekno-Aşırı Yük Boyutu.....	19
1.2.4.2. Tekno-İstila Boyutu	19
1.2.4.3. Tekno-Karmaşıklık Boyutu	20
1.2.4.4. Tekno-Güvensizlik Boyutu	20
1.2.4.5. Tekno-Belirsizlik Boyutu	21
1.2.5. Tekno-Stresle Başa Çıkma Yöntemleri.....	22
1.2.5.1. Marta’ya Göre Tekno-Stresle Başa Çıkma Yöntemleri	22

1.2.5.2.	Ragu-Nathan, Ragu-Nathan, Tarafdar ve Tu'ya Göre Tekno-Stresle Başa Çıkma Yöntemleri.....	22
1.2.5.3.	Harper'a Göre Tekno-Stresle Başa Çıkma Yöntemleri	23
1.2.5.3.1.	Çalışanın Sorumluluğu	23
1.2.5.3.2.	Yönetimin Sorumluluğu	23
1.2.5.3.3.	Teknoloji Yönetimi.....	23
1.2.5.3.4.	İş ve Organizasyon Yapısını Yeniden Tasarlamak	24
1.2.5.3.5.	Tamamlayıcı Tıp ve Ergonomi	24
1.2.5.3.6.	Teknoloji Tabanlı Eğitim.....	24
1.2.5.4.	Prabhakaran ve Mishra'ya Göre Tekno-stresle Başa Çıkma Yöntemleri	25
1.2.5.5.	Milis'e Göre Tekno-stresle Başa Çıkma Yöntemleri	25
1.2.6.	Tekno-Stresin Bireysel Sonuçları	26
1.2.6.1.	Prabhakaran ve Mishra'ya Göre Tekno-Stresin Bireysel Sonuçları	26
1.2.6.1.1.	Davranışsal Problemler	26
1.2.6.1.2.	Fiziksel Problemler	26
1.2.6.1.3.	Psikolojik Problemler	27
1.2.6.2.	Ayagari, Grover ve Purvis'e Göre Tekno-Stresin Bireysel Sonuçları	27
1.2.6.3.	Salanova, Ventura ve Gumbau'ya Göre Tekno-Stresin Bireysel Sonuçları	27
1.2.7.	Tekno-Stresin Örgütsel Sonuçları	28
1.2.7.1.	Ayagari, Grover ve Purvis'e Göre Tekno-Stresin Örgütsel Sonuçları	28
1.2.7.2.	Yener'e Göre Tekno-Stresin Örgütsel Sonuçları	28
1.2.7.3.	Okebaram ve Moses'e Göre Tekno-Stresin Örgütsel Sonuçları	29
1.2.7.4.	Salanova, Liorens ve Cifre'ye Göre Tekno-Stresin Örgütsel Sonuçları	29
2.	BÖLÜM	30
	İŞE YABANCILAŞMA.....	30
2.1.	Yabancılaşma Kavramı	30
2.2.	İşe Yabancılaşma: Kavram ve Tanımı	31
2.3.	İşe Yabancılaşmanın Gelişim Süreci	32
2.4.	İşe Yabancılaşmanın Boyutları	34
2.4.1.	Güçsüzlük	35
2.4.2.	Anlamsızlık	36
2.4.3.	Normsuzluk (Kuralsızlık).....	36

2.4.4.	Yalıtılmışlık	37
2.4.5.	Kendine Yabancılaşma.....	37
2.5.	İşe Yabancılaşmanın Nedenleri.....	38
2.5.1.	İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Nedenleri	39
2.5.1.1.	Yönetim Biçimi	40
2.5.1.2.	Örgüt Geçmişinden Kaynaklı Nedenler	40
2.5.1.3.	Örgüt Büyüklüğü.....	41
2.5.1.4.	Bilginin Akış Yönü ve Hızı.....	41
2.5.1.5.	Grubun Yapısal Özellikleri.....	41
2.5.1.6.	Örgütsel İlişkiler	41
2.5.1.7.	Üretim Süreci Kaynaklı	42
2.5.1.8.	Uzmanlaşmaya Dayalı İş Bölümü	42
2.5.1.9.	Örgüt İçi Çalışma Şartları.....	42
2.5.1.10.	Çalışanların İnanç ve Tutumları	42
2.5.2.	İşe Yabancılaşmanın Çevresel Nedenleri.....	43
2.5.2.1.	Ekonomik Yapı	43
2.5.2.2.	Teknolojik Yapı	44
2.5.2.3.	Toplumsal ve Kültürel Yapı	44
2.5.2.4.	Sanayileşme	44
2.5.2.5.	Politik Yapı.....	44
2.5.2.6.	Sendikal Örgütlenme.....	45
2.5.2.7.	Kitle İletişim Araçları	45
2.6.	İşe Yabancılaşmanın Sonuçları.....	45
2.6.1.	İşe Yabancılaşmanın Bireysel Sonuçları	46
2.6.1.1.	Yaratıcı Düşünce Sisteminin Kaybı.....	46
2.6.1.2.	Bilişsel Bozukluklar	47
2.6.1.3.	Sosyal Bozukluklar.....	47
2.6.1.4.	Depresyon, Bağımlılık ve İntihar Riski	47
2.6.1.5.	Düzensiz Yaşam Biçimi.....	47
2.6.1.6.	Soyutlanma	48
2.6.1.7.	Ben Merkeziyetçilik.....	48
2.6.2.	İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Sonuçları.....	48
2.6.2.1.	İş Tatmininin Azalması.....	49
2.6.2.2.	Örgütsel Bağlılığın Azalması.....	49
2.6.2.3.	Örgütsel Sessizlik.....	50
2.6.2.4.	Örgütsel Adaletsizlik.....	50
2.6.2.5.	İş Performansının Azalması	51

2.6.2.6.	İş Kazaları.....	51
2.6.2.7.	Verimsiz Eğitim ve Öğretim Süreci.....	51
2.6.2.8.	Örgüt Karlılığının Azalması.....	51
2.7.	İşe Yabancılaşmanın Yönetimi.....	52
2.7.1.	İş Genişletme.....	53
2.7.2.	İş Değiştirme.....	54
2.7.3.	İş Zenginleştirme.....	54
2.7.4.	İşin Yeniden Tasarlanması.....	54
2.7.5.	Etkin İnsan Kaynakları Yönetimi.....	55
2.7.6.	Stres Yönetimi.....	55
2.7.7.	Katılımcılık ilkesi.....	56
3.	BÖLÜM.....	57
	Tekno-stres ve İşe Yabancılaşma Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma.....	57
3.1.	Araştırmanın Yöntemi.....	57
3.1.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	57
3.1.2.	Araştırmanın Sınırlılıkları.....	58
3.1.3.	Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli.....	58
3.1.4.	Araştırma Evreni ve Örneklem.....	59
3.1.5.	Veri Toplama Aracı ve Süreci.....	59
3.1.5.1.	Tekno Stres Ölçeği.....	59
3.1.5.2.	İşe Yabancılaşma Ölçeği.....	62
3.1.6.	Verilerin Analizi.....	64
3.1.7.	Araştırmaya İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri.....	65
3.1.7.1.	Araştırmanın Geçerlik Analizi.....	66
3.2.	Bulgular.....	70
3.2.1.	Demografik Değişkenlere Göre Tekno-Stres ve İşe Yabancılaşma Puanlarının t Testi ve ANOVA Testi Bulguları.....	73
3.2.2.	Cinsiyet Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarına Ait Puanların t Testi Bulguları.....	73
3.2.3.	Cinsiyet Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarına Ait Puanların t Testi Bulguları.....	74
3.2.4.	Yaş Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında ANOVA Testi Sonuçları.....	74
3.2.5.	Yaş Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında ANOVA Testi Sonuçları.....	76
3.2.6.	Çalışılan Okul Düzeyi Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında ANOVA Testi Sonuçları.....	78
3.2.7.	Çalışılan Okul Düzeyi Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında ANOVA Testi Sonuçları.....	80

3.2.8. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında ANOVA Testi Sonuçları.....	81
3.2.9. Çalışma Süresi Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında ANOVA Testi Sonuçları.....	83
3.2.10. Bilişim Teknolojileri Günlük Kullanım Süresi Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında ANOVA Testi Sonuçları.....	84
3.2.11. Bilişim Teknolojileri Günlük Kullanım Süresi Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında ANOVA Testi Sonuçları	87
3.2.12. Tekno-Stres ve İşe Yabancılaşma İlişkisi	88
4. BÖLÜM	89
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	89
4.1. Sonuç ve Tartışma	89
KAYNAKÇA.....	93
EK 1: ANKET FORMU	112
EK 2: ETİK UYGUNLUK FORMU	116
Aksaray Üniversitesi Tez Değerlendirme Formu.....	117

TABLÖLAR

Tablo 1. Yıllara Göre Tekno-stres Kavramına İlişkin Tanımlar	7
Tablo 2. Büyük Dergilerdeki Tekno-stres araştırmalarının literatür taraması.	9
Tablo 3. A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları	15
Tablo 4. Yıllara Göre Kronolojik olarak İşe Yabancılaşma.....	32
Tablo 5. Tekno-Stres Düzeylerini Tanımlama Ölçeği Boyut ve Maddelere Ait Değerler .	60
Tablo 6. Tekno-Stres Ölçeği Değerlendirme Kriterleri	61
Tablo 7. İşe Yabancılaşma Ölçeği Değerleri	62
Tablo 8. Verilerin Analizi	63
Tablo 9. Korelasyon Katsayısı Değerlendirme Ölçütleri	64
Tablo 10. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere ait Güvenirlilik Katsayıları	65
Tablo 11. Uyum İndeksi Sınırlılıkları	66
Tablo 12. Doğrulamalı Faktör Analizi	66
Tablo 13. Demografik Değişkenler Tablosu	69
Tablo 14. Tekno-Stres ve İşe yabancılaşmanın demografik değişkenlere göre ortalama puanları	70
Tablo 15. İşe Yabancılaşma Ölçeği Değerlendirme Kriterleri.....	71
Tablo 16. Cinsiyet değişkenine göre Tekno-Stres ve Boyutlarına ait Puanlar.....	72
Tablo 17. Cinsiyet Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarına Ait Puanlar.....	73
Tablo 18. Yaş Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında ANOVA testi Sonuçları..	74
Tablo 19. Yaş Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında Hochberg'in GT2 Testi Karşılaştırılma Sonuçları.	75
Tablo 20. Yaş Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında ANOVA testi Sonuçları	76
Tablo 21. Yaş Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında Hochberg'in GT2 Testi Karşılaştırılma Sonuçları.	77
Tablo 22. Okul Düzeyi Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında ANOVA testi Sonuçları	78
Tablo 23. Okul Düzeyi Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında Hochberg'in GT2 Testi Karşılaştırılma Sonuçları.	79
Tablo 24. Okul Düzeyi Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında ANOVA testi Sonuçları	80
Tablo 25. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında ANOVA testi Sonuçları	81
Tablo 26. Çalışma Süresi Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında ANOVA testi Sonuçları.....	82
Tablo 27. Çalışma Süresi Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarında Hochberg'in GT2 Testi Karşılaştırılma Sonuçları.....	83
Tablo 28. BT Günlük Kullanım Süresi Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında ANOVA testi Sonuçları	84
Tablo 29. BT Günlük Kullanım Süresi Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında Hochberg'in GT2 Testi Karşılaştırılma Sonuçları.....	85

Tablo 30. BT Günlük Kullanım Süresi Süresi Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında ANOVA testi Sonuçları	86
Tablo 31. Tekno-Stres ve İşe yabancılaşmanın Ayrıntılı Pearson Korelasyon Analizi.....	87



ŞEKİLLER

Şekil 1. Teknoloji Kullanım Bağlam Küpü	8
Şekil 2. İşe Yabancılaşma Boyutları.....	35
Şekil 3. İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Nedenleri	40
Şekil 4. İşe Yabancılaşmanın Çevresel Nedenleri.....	43
Şekil 5. İşe Yabancılaşmanın Bireysel Sonuçları	46
Şekil 6. İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Sonuçları.....	49
Şekil 7. İşe Yabancılaşmanın Yönetimi.....	52
Şekil 8. Araştırma Modeli.....	58
Şekil 9. TSÖ Path Diyagramı	67
Şekil 10. İYÖ Path Diyagramı.....	68

GİRİŞ

Dijitalleşme ile uzun zamandır etkileşim halindeyiz. Bu etkileşim iş ve özel hayatımıza benzeri görülmemiş bir hızla nüfuz ederek yaşam ve çalışma tarzımızı farklı bir boyuta taşımıştır (Hoffmann ve Suchy, 2016). Teknolojinin bize sunduğu en cazip fırsatlardan biri de hayatımızı kolaylaştırmasıdır. (Salanova, Liorens ve Cifre, 2013). Maier (2014) ise bilgi teknolojisini (BT), avantajlar ve zorluklar yaratan iki tarafı da keskin bir kılıca benzetmiştir.

İşletmeler, hayatta kalabilmek, rekabet üstünlüğünü kaybetmemek ya da performanslarını artırmak gibi hayati fonksiyonlarını yerine getirebilmek için teknolojiye ayak uydurmaya çalışmaktadırlar (Salanova, Liorens ve Cifre, 2013). Örgütlerde BT, örgütsel ilerlemeyi ve sosyal dönüşümleri hızlandırma gücüne sahiptir (Arebey, Hannan, Basri ve Begum, 2010). BT'nin örgütler üzerinde itici güce sahip (Davis-Millis, 1998) olması atık yönetimi ve tarım gibi şu anda BT'yi hiç kullanmayan ya da çok az kullanan alanlarda bile avantajlar sağlamaya başlamıştır. BT kullanan örgütler hiç kullanmayanlara karşı oldukça ezici bir üstünlük sağlamakta ve muazzam avantajlara sahip olmaktadır (Arebey, Hannan, Basri ve Begum, 2010). BT, bu muazzam avantajların yanı sıra bazı tehditleri de içinde barındırmaktadır (Ayyagari, Purvis ve Grover, 2011). Bu bağlamda teknoloji, bir taraftan işletmeleri güçlendirmek için kullanılırken bir yandan da teknolojik gelişmelerde yaşanan hızlı değişim temelli zorunluluklardan dolayı bazı çalışanlar kendilerini baskı altında hissedebilirler. Bu değişimin getirdiği baskı ve adaptasyon sorunlarının çalışan üzerinde olumsuz etkiler bırakması muhtemeldir (Salanova, Liorens ve Cifre, 2013). İş yaşamında hızlı bir şekilde gelişmekte olan teknolojiye uyum sağlanması gerekliliği, çalışanların yoğun stres yaşamasına sebep olmaktadır. Çalışanların teknoloji bağlamında yaşadığı bu stres tipi tekno-stres olarak adlandırılmaktadır (Özbozkurt, 2019).

Tekno-stres, çoğunlukla teknolojik değişimin yüksek hızından kaynaklanan Bilgi İşlem Teknolojileri (BİT) kullanımıyla ilgili stres tipidir (Şahin ve Çoklar, 2009). Tekno-stres Okebaram ve Moses (2013)'e göre, yeni teknolojilerle gerektiği şekilde başa çıkamama nedeniyle ortaya çıkan modern bir adaptasyon hastalığıdır. Tekno-stres terimini literatüre kazandıran ve tanımlayan Brod (1982) ise tekno-stresi, bilgisayar teknolojisiyle özdeşleşememe sorunu olarak ifade etmektedir. Bir başka ifade ile Brod, tekno-stresin çalışanın teknoloji kullanım yeterliliğinin olmamasına bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Fine (1985) yeni bir yaklaşım ile tekno-stresi bilgisayar kullanıcılarının (çalışanların) yeni öğrenilen bir teknolojiye karşı gösterdikleri fobinin klinik semptomları olarak tanımlamıştır. Brod (1982) ve Fine'in (1985) yaptığı tanımlar incelendiğinde; Brod, tekno-stres'i başa çıkılamaz bir durum olarak ifade ederken; Fine, bu duruma örgütlerde teknolojiye sağlıksız adaptasyon sorunu olarak yaklaşmış ve başa çıkılabileceğini vurgulamıştır.

Kullandığımız tüm dijital araçlar gelişmekte ve hayatımızı kolaylaştırmaktadır. Hızla dijitalleşen araçlar küçülen boyutlarıyla kullanıcılarına daha çok alan sağlamakta ve işlerini daha hızlı bir şekilde yapmalarına yardımcı olmaktadır. Hayatın her alanına giren dijital araç-gereçlerin duyguları da, korkuları da dijitalleştirdiğı söylenebilir. Tekno-stres de bu dijitalleşmenin önemli bir parçasıdır (Gimpel, 2019). Yeni nesil örgütlerde çalışanlar, teknolojiyi iş ve yaşam süreçlerinde yaşanan dönüşümden kaynaklı daha fazla kullanmak zorunda kalmışlardır. Örgütlerde yürütülen hemen hemen her işin ana unsuru haline gelen teknolojinin örgütsel transferi ve çalışanların teknolojiye uyumu çok daha önemli hale gelmiştir. Örgütlerin zorlu rekabet şartlarında avantaj sağlamaları, teknolojik yenilikleri sürekli takip etmelerini gerektirmektedir. Bu süreçte örgütler, yapılarını çevikleştirmek, yeni teknolojilere uyum sağlamak, iş süreçlerine yeni uygulamaları dahil etmek ve çalışanlarını bu değişime ayak uydurmaları için eğitmek zorundadırlar (Yener, 2018). Bu dijital dönüşümden kaynaklı sağlıksız durumu engellemek adına bazı devletler hibe destekli kurslar vermekte ve şirketler çalışanlarını bu konuda desteklemeye çalışmaktadırlar. Bu duruma örnek olarak Avusturya'nın Oberösterreich eyaletinde bulunan işletmelere, FH Oberösterreich tarafından seminerler verilmekte ve Avusturya devleti şirket başına 1500 € değerinde seminer hibesi vermektedir. Seminerler aracılığı ile çalışanların yaşadığı tekno-stres düzeyini

minimize ederek dijital dönüşüme uyum sağlamaları amaçlanmaktadır (Gimpel, 2019).

Yabancılaşma, insanoğlunun varoluşundan bugüne dek toplumun her alanında varlığını devam ettiren ve çağımızda çeşitli sosyolojik problemlerle ilişkilendirilen bir kavramdır (Avcı, 2012). Birçok zaman diliminde yabancılaşma kavramı için farklı tanımlamalar yapılmıştır. Sanayi devrimine kadar din ve felsefenin konusu olarak kabul edilen yabancılaşma, sanayi devriminin ardından sosyoloji ve psikolojinin konusu haline gelmiştir (Canpolat, 2020). Geçmişten bugüne birçok alan tarafından incelenen yabancılaşma kavramının ilk olarak Hegel tarafından ele alındığı ve Marx tarafından kavramsallaştırıldığı düşünülmektedir (Kartal M. , 2019).

Yabancılaşma kelimesi, Türkçeye Farsça yaban kelimesinden evrilerek gelmiştir. Türkçede yaban kelimesine denk gelen kelimeler ise “il ve el” kelimeleridir (Kiraz, 2011). Türk Dil Kurumu sözlüğünde yabancılaşma kavramı; “Belli tarihsel şartlarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin, bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen olan ögelerin değişik biçimde kavranması.” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2021). Yabancılaşma kavramı, çalışılacak olan disipline göre farklılıklar göstermektedir (Karabaş, 2019). Bu sebeple yabancılaşma kavramını net olarak tanımlamak oldukça zordur (Köse, 2019). Yabancılaşma, zaman, ideoloji ve teorilere göre farklı şekillerde kavramsallaştırılmıştır (Tekin ve Gök, 2015). Yüksel (2014), anlamı itibarıyla insanın daha önce bilmediği, insana uzak olarak tanımlanan yabancılaşmayı, insanın benliği ile varlığı arasındaki çatışma sonucunda meydana gelen diyalektik süreç olarak tanımlamıştır. Yabancılaşma kavramını Marx, işçi, emek ve ürün ilişkisine bağlı olarak tanımlarken, Durkheim iş bölümü teorisine bağlı olarak tanımlamıştır. Simmel ise yabancılaşma kavramını metropol yaşamı teorisine göre açıklarken, Weber rasyonelleşme ve bürokrasi teorisini temel alarak açıklamıştır (Tekin ve Gök, 2015).

İşe yabancılaşma günümüzde örgütlerin başlıca ve en önemli problemlerinden biridir. Örgütlerin işleyişi açısından kritik öneme sahip olan işe yabancılaşma kavramı, yabancılaşma kavramına göre daha belirgin bir tanıma sahiptir (Elma, 2003). İşe yabancılaşma, bireyin örgütteki pozisyonu ile ilgili yaşadığı hayal kırıklığının ortaya çıkardığı yabancılaşma durumudur (Hoy,

Blazovsky ve Newland, 1983). İŖe yabancılaşmanın birey ve örgüt üzerindeki etkileri azımsanmayacak ölçüdedir. Örgütlerde bu etkileri minimize etmek ve bu duyguya sebep olan unsurları tespit etmek için bir çok araştırma yapılmaktadır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013).

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde; tekno-stres kavramı ve kapsamı, tekno-stres'in nedenleri, boyutları ve tekno-stres ile ilgili araştırma sonuçları literatür taraması çerçevesinde ele alınmıştır. İkinci bölümde; işe yabancılaşma kavramı ve kapsamı, işe yabancılaşmanın nedenleri, boyutları ve işe yabancılaşma ilgili literatür taraması çerçevesinde ele alınmıştır. Üçüncü bölümde; “araştırmanın yöntemi”, “bulgular” ve “yorum” başlıkları, alt başlıkları ile ele alınmıştır. Son olarak dördüncü bölümde ise konu hakkındaki “sonuç”, “tartışma” ve “öneriler” başlıkları bulunmaktadır.

1. BÖLÜM

TEKNO-STRES

Hızla gelişen teknoloji, çalışanların iş ve sosyal yaşantısını hem olumlu hem de olumsuz şekilde etkilemektedir. İnsanlığa birçok konuda yarar sağlayan teknolojiyi çalışanlar, eşit bir oranda kavrayamamaktadırlar. Bu durum, örgüt ve bireylerde, adaptasyon sorununa neden olabilmekte ve çeşitli sıkıntılar yaratabilmektedir. Tekno-stres ise hızlı değişimin ardından ortaya çıkan adaptasyon sorunlarına paralel olarak evrilen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde; tekno-stres kavramı ile ilgili kuram ve yaklaşımlar ve bu kavramın ele alındığı çalışmalar yer almaktadır. Bu bölümde “Tekno-Stres: Kavram ve Tanımı”, “Tekno-Stresin Gelişim Süreci”, “Teknolojinin Çalışma Hayatına Etkileri”, “Tekno-Stresin Nedenleri”, “Tekno-Stresin Boyutları”, “Tekno-Stresle Başa Çıkma Yöntemleri”, “Tekno-Stresin Bireysel Sonuçları”, “Tekno-Stresin Örgütsel Sonuçları” başlıkları, alt başlıklarıyla birlikte ele alınmaktadır.

1.1. Stres Kavramı

Stres, Latince ‘estrica’ ve eski Fransızca ‘estrece’ kelimelerinden gelmektedir. Stres 17. yüzyılın sonlarına kadar dert, keder anlamında kullanılırken 18. ve 19. yüzyıllarda baskı ve zorluk anlamları ile kişinin ruhsal yapısına yönelik olarak kullanılmıştır (Aydın, 2016). 20. ve 21. yüzyılda ise stres kavramı, elem, kaygı, üzülmeye, gerginlikten çok (Greenberg, 2009), yaşanan bir olay karşısında kişinin kendi kaynaklarını aşması sonucu duygu ve düşüncelerinde oluşan gerilime (Davis, 1988) gösterdikleri tepki olarak tanımlanmıştır (Yener, 2018). Lazarus ve Folkman’a göre (1984) çalışanlar her daim çevre ile bir ilişki halindedirler. Bu ilişki sürecinde bazı beklenti ve gereksinimlerin çalışanların kapasitesini aşması kuvvetle muhtemeldir. Stres, sorumluluk gerektiren görevlere yönelik beklenti ve gereksinimlerin bireyin kaynaklarını aşması durumunda iyi olma durumunu olumsuz etkileyen psikolojik tepkidir.

Stres, sadece gerçekleşen olay ile ilgili değil, birey veya örgütün olaya nasıl tepki verdiğiyle ilgili olarak da ortaya çıkabilir. Stres durumunun ortaya çıkması için sadece olay belirleyici değil, esas belirleyici kişi ve olay arasındaki etkileşimdir (Lazarus ve Folkman,

1984). Stres, örgüt çalışanları üzerinde son derece ciddi ve olumsuz etkiler yaratabilir. Bireysel olarak kişinin ruhsal ve fiziksel dengesini bozan stres, örgütlerde de sistemin işleyişini bozabilir (Atasoy, 2021). Ancak, çok yüksek düzeyde olmayan stres olumlu sonuçlar verebilir. Bu stres tipine östres (eustress) adı verilmektedir. Smith (1991)'e göre östres, çalışanın yaşadığı stresi kendisine verilmiş bir görev doğrultusunda motivasyon aracı olarak kullanması durumudur. Ayrıca Smith (1991)'e göre östres, çalışanın, yaşam doyumu ve umutlarıyla pozitif bir ilişkisinin var olduğunu savunmaktadır.

1.2. Tekno-Stres: Kavram ve Tanımı

Yaşadığımız teknoloji çağında bilişim teknolojileri çalışma hayatını tamamen etkisi altına almıştır. Bu durum örgütlerin yapılarında köklü değişimlere sebep olmuştur (Türen, Erdem ve Kalkın, 2015). Bilim insanları sadece teknolojinin faydalarını değil olumsuz sonuçlarını da araştırmaya başlamışlardır. Teknolojinin beraberinde getirdiği olumsuz yönlerden biri de tekno-stresdir (Maier, Laumer ve Weinert, 2015). Tekno-stresin en kapsamlı ve çarpıcı tanımı, Brod (1982)'un kitabına verdiği “Tekno-stres: Bilgisayar Devriminin İnsani Maliyeti” başlığında karşılık bulmuştur. Tarafdar ve diğerlerine (2007) göre tekno-stres kavramı, sosyo-teknik teorisine dayanmaktadır. Sosyo-teknik teori ilk kez İkinci Dünya Savaşı sırasında Heller (1997) tarafından kavramsallaştırılmıştır. Araştırmacı, tüm örgütleri birer sosyo-teknik sistem olarak tanımlarken; Türe, Erdem ve Kalkın (2015) bu sistemin, insanların sosyal yapıları ile teknik boyutları arasındaki ilişkiye dayandığını ifade etmişlerdir.

Tekno-stres, çalışanın yeni teknolojiyi sağlıklı bir şekilde kullanamamasından kaynaklanan streştir (Brod, 1982). Bir başka ifade ile yoğunlukla teknolojik değişimin yüksek hızından kaynaklanan Bilgi İşlem Teknolojileri (BİT) kullanımıyla ilgili stres tipidir (Şahin ve Çoklar, 2009). Türe ve diğerlerine (2015) göre, tekno-stres, yeni teknolojilerin çalışana yansıttığı baskı ve stres durumudur. Okebaram ve Sunday (2013)'e göre de tekno-stres; yeni teknolojilerle sağlıklı bir şekilde başa çıkamama nedeniyle ortaya çıkan modern bir uyum hastalığıdır. Bu stres türünün tekno-stres olarak adlandırılmasının en büyük sebebinin teknolojiye yaşanan hızlı değişim olduğu söylenebilir (Türe, Erdem ve Kalkın, 2015). Bu bağlamda stres, anksiyete-gerginlik, duygusal-psikolojik reaksiyonlarla sonuçlanan bir olgudur. Bununla birlikte, işle ilgili stres, iş talepleri ile kaynakları ve çalışanın talepleri karşılama yetenek ve becerileri arasında bir uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkabilir (Blaug, Kenyon ve Lekhi, 2007). Tekno-stresin teknoloji kullanımının olumsuz

psiko-sosyal etkileri deneyimlendiğinde ve çalışmada BİT kullanımıyla ilişkili yetersizlik duygusu oluştuğunda ortaya çıktığı söylenebilir (Carlotto, Wendt ve Jones, 2017).

1.2.1. Tekno-Stresin Gelişim Süreci

Tekno-stres kavramı ilk kez 1982 yılında Brod tarafından literatüre kazandırılmıştır (Gimpel, Lanzi, Manner-Romberg ve Nüske, 2018). 1982 yılında başlayan bu çalışmalar 2013'e kadar kavramsal bağlamda ele alınmış olup tekno-stresin örgütsel açıdan önemine dikkat çekmeye yönelik olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, tekno-stres ile ilgili tanımlardan bazıları Maier (2014)'in çalışmasından uyarlanarak kronolojik olarak Tablo 1'de gösterilmiştir.

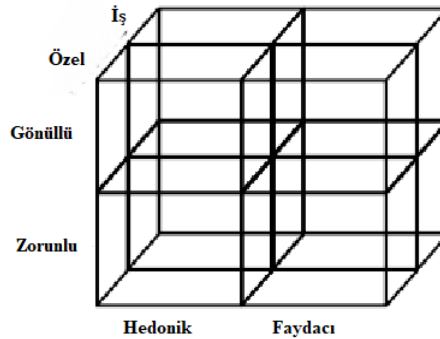
Tablo 1. Yıllara Göre Tekno-stres Kavramına İlişkin Tanımlar.

(Brod, 1982)	Tekno-stres, bireyin yeni teknolojiyi sağlıklı bir şekilde kullanamamasından kaynaklanan streştir.
(Fine, 1985)	Tekno-stres bilgisayar kullanıcılarının yeni öğrenilen bir teknolojiye karşı gösterdikleri fobinin klinik semptomları olan bir adaptasyon sorunudur.
(Champion, 1988)	Hızla değişen teknolojinin gelecek üzerinde olumsuz bir etkisidir.
(Clark ve Kalin, 1996)	Değişime gösterilen dirençtir.
(Arnetz ve Wiholm, 1997)	Ağırlıklı olarak, bilgisayar ile entegreli olarak çalışan bireylerde ortaya çıkan bir uyarılma durumudur.
(Weil ve Rosen, 1997)	Teknoloji kullanıcılarında ortaya çıkan doğrudan ya da dolaylı olarak kullanıcının davranışlarını ve/veya psikolojilerini etkileyen olumsuz etkidir.
(Davis-Millis, 1998)	Bireyin donanım, destek veya teknolojik olarak yetersiz kaldığı durumlarda ve bir teknolojiye adapte olmak zorunda ise olması gereken bir “koşul”dur.
(Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan, 2007)	Bilgi ve bilgisayar teknolojilerinin yarattığı streştir.
(Wang, Shu ve Tu, 2008)	Tekno-stres, bilgisayar teknolojisini kullanmayı engelleyen kişinin uyumsuzluğunun, korkusunun, gerginlik kaygısının yansıması sonucu ortaya çıkan psikolojik ve duygusal tepkidir.
(Sami ve Iffat, 2010)	Tekno-stres, insanlar ve yeni teknolojilerin tanıtımı arasındaki olumsuz psikolojik bağlantıdır.
(Odoh, Ben ve Onwumere, 2013)	Tekno-stres bireylerin değişen BİT'e karşı gösterdikleri endişe, direnç, korku, memnuniyetsizlik ve hayal kırıklığı sonucu ortaya çıkan fiziksel ve psikolojik etkilerdir.

Araştırma modellerinde ve teorilerde görüleceği üzere, çalışanların herhangi bir teknoloji kullanıp kullanmadığını, kullanıyorlar ise neden kullandıklarını anlamak için çok sayıda araştırma yapılmıştır. Geleneksel olarak, araştırmacılar özellikle iş amacıyla zorunlu olarak kullanılan faydacı teknolojinin kabulü ve sürekliliği üzerine vurgu yapmışlardır (Maier, 2014).

Bununla birlikte, teknoloji kullanım araştırmalarının genel kapsamı üç farklı boyut içermektedir: Birinci boyut; BT kullanım alanı ile ilgilidir ve iş amaçları için veya özel amaçlar için kullanımı söz konusudur (Campbell ve Frei, 2010). İkinci boyut; gönüllülük derecesidir, yani BT'nin ya zorunlu ya da gönüllü olarak kullanılması durumudur (Venkatesh, Brown ve Bala, 2013). Kurumsal Kaynak Planlama Sistemi, zorunlu teknoloji kullanımı için örnek verilebilir (Venkatesh, Brown ve Bala, 2013) ve gönüllü BT kullanımı konusunda da verilebilecek örnek kişisel Facebook hesabıdır (Maier, 2014). Son olarak, üçüncü boyut; BT'nin amacıdır (Maier, 2014). Burada, model, virüsten koruma yazılımı gibi faydacı BT ile çevrimiçi bilgisayar oyunlarının hedonik (keyfi) olarak BT kullanımı arasında ayırım yapmaktadır. Teknoloji kullanımı alanındaki araştırmalar bu üç boyut tarafından karakterize edilmektedir. Şekil 1, teknoloji kullanım bağlam küpünde bu boyutlar özetlenmekte ve gösterilmektedir. Bu üç bağlamsal boyutta, teknoloji kabulü ve devam araştırmalarını farklılaştırmak BT'yi kullanım davranışlarını sınıflandırmaya yardımcı olabilir (Maier, 2014).

Şekil 1. Teknoloji Kullanım Bağlam Küpü

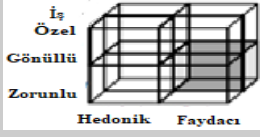


Kaynak: (Maier, 2014)

Bu küp, teknoloji kabulü ve devamlılığının çalışılabileceği gibi önceki teknoloji araştırmasını sınıflandırmak için, araştırma sonuçlarını ve katkıları özetlemek için kullanılabilecek olası bağlamları göstermektedir. Teknoloji bağlam küpü kullanılarak önceki tekno-stres araştırmaları hakkında ayrıntılı bir genel bakış Tablo 2’de verilmiştir. Bu tablo incelendiğinde, bu araştırma makalelerinin bir sonucu olarak, daha önce yapılan araştırmaların, teknolojiyi sadece bireylerin işleriyle ilgili görevleri için değil gerektiğinde BT'ni kullanmaları gerektiğinde örgütsel açıdan incelediği sonucuna varılabilir (Maier, 2014).

Tablo 2. Büyük Dergilerdeki Tekno-stres araştırmalarının literatür taraması.

Araştırmacılar	Araştırma Konusu	Geçmişi	Tekno-stresörler (Tetikleyici)	Psikolojik ve Davranışsal Sıkıntılar	Kontrol
Tu ve diğerleri 2005	İş Özel Gönüllü Zorunlu Hedonik Faydacı		Aşırı yük, istila, karmaşıklık, güvensizlik, belirsizlik	Verimlilik	Yaş, bilgisayar okuryazarlığı, görev karmaşıklığı, ödül
Tarafdar ve diğerleri 2007	İş Özel Gönüllü Zorunlu Hedonik Faydacı		Aşırı yük, istila, karmaşıklık, güvensizlik, belirsizlik	Verimlilik, rol stresi (rol çatışması, aşırı rol yüklenmesi)	
Ragu-Nathan ve diğerleri 2007	İş Özel Gönüllü Zorunlu Hedonik Faydacı	Bireysel özellikler (Yaş, cinsiyet, eğitim, bilgisayar güveni)	Aşırı yük, istila, karmaşıklık, güvensizlik, belirsizlik	İş tatmini, örgütsel bağlılık, devam taahhüdü	Engelleme mekanizmaları
Wang ve diğerleri 2008	İş Özel Gönüllü Zorunlu Hedonik Faydacı	Bireysel özellikler (Yaş, cinsiyet, eğitim), organizasyon özellikleri (Merkezleşme, yenilik)	Aşırı yük, istila, karmaşıklık, güvensizlik, belirsizlik		
Tarafdar ve diğerleri 2010	İş Özel Gönüllü Zorunlu Hedonik Faydacı	Organizasyonel özellikler (Yenilik desteği, katılımı kolaylaştırma)	Aşırı yük, istila, karmaşıklık, güvensizlik, belirsizlik	Son kullanıcı memnuniyeti, son kullanıcı performansı	
Ayyagari ve diğerleri 2011	İş Özel Gönüllü Zorunlu Hedonik Faydacı	Teknoloji özellikleri (kullanılabilirlik özellikleri, dinamik özellikler, müdahaleci özellikler)	İş-ev çatışması, mahremiyetin istilası, aşırı iş yükü, rol belirsizliği, iş güvensizliği	Mental yorgunluk	Teknoloji kullanımı, olumsuz etkililik
Tarafdar ve diğerleri 2011	İş Özel Gönüllü Zorunlu Hedonik Faydacı	Bireysel özellikler (Yaş, cinsiyet, eğitim, bilgisayar etkinliği ve güveni, bilgisayar kullanma deneyimi) Önleyici mekanizmalar (Teknik destek sağlama, teknoloji katılımı kolaylaştırma, yenilik desteği)	Aşırı yük, istila, karmaşıklık, güvensizlik, belirsizlik	İş tatmini, örgütsel bağlılık, rol çatışması, rol aşırı yükü, çalışan yeniliği, çalışan verimliliği, son kullanıcı memnuniyeti	

Shu ve diğerleri 2011		Organizasyonel özellikler (Teknoloji bağımlılığı) Bireysel özellikler (Bilgisayar öz-yeterliliği)	Aşırı yük, istila, karmaşıklık, güvensizlik, belirsizlik		Yaş, cinsiyet, eğitim
Riedl ve diğerleri 2012	Sınıflandırma mümkün değil		Sistem arızası		

Kaynak: (Maier, 2014)

Son yıllarda yapılan bu araştırmalar teknolojinin karanlık yüzünü göstermiş ve teknoloji kullanıcılarının yaşadığı stres deneyimlerini aktarmıştır. Genel bir bakış açısı ile, tekno-stres araştırmaları özellikle tekno-stres faktörlerinin hangi durumlarda, hangi psikolojik ve davranışsal gerginliğe neden olduğunu araştırmaktadır (Ragu-Nathan, Ragu-Nathan, Tarafdar ve Tu, 2008). Tekno-stres olarak adlandırılan stres durumu bireyler arasında genellikle zorlanma olarak ifade edilmektedir (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan, 2007).

Ragu-Nathan vd. (2008), çalışanların BT kullanırken neden zorlandıklarını ortaya çıkarmak için kavramsal bir araç geliştirmiş ve ampirik olarak doğrulamış ve beş tekno-stres faktörü belirlemiştir. Bunlar;

- **Tekno-aşırı yüklenme:** Çalışanların belirli bir BT kullandıkları için daha hızlı ve daha uzun süre çalışması talebini yansıtmaktadır.
- **Tekno-istila:** BT'yi iş ve özel alanlar arasındaki sınırları bulanıklaştıran bir kaynak olarak tanımlanmıştır.
- **Tekno-karmaşıklık:** Çalışanların beceri eksikliği nedeniyle BT'yi kullanamayacaklarını hissetmeleri anlamına gelmektedir.
- **Tekno-güvensizlik:** Çalışanların BT nedeniyle işlerini kaybetmekten korktukları durumları tanımlamaktadır.
- **Tekno-belirsizlik:** BT'nin organizasyonda belirsizliğe neden olan birçok değişikliğin kaynağı olduğu durumu temsil etmektedir.

Bu aracı kullanarak, bu alandaki araştırmacılar, çalışanın bu beş stres faktörünü algılayıp algılamadığını etkileyen faktörler olarak, bireysel farklılıkları belirlemişlerdir. Bu farklılıklar bağlamında, araştırmalarda erkeklerin kadınlara göre daha fazla tekno-stres yaşadıkları ve yaş, eğitim durumu değişkenine ve bilgisayar kullanım deneyimine bağlı olarak tekno-stresin azaldığı belirlenmiştir. Erkeklerin daha fazla tekno-stres yaşamalarının ana sebebi; kadınlar çözümleyemedikleri bir teknolojiyi kullanmayı daha kolay bırakmakta;

ancak, erkekler teknoloji kullanımı konusunda daha ısrarcı davranabilmektedirler (Ragu-Nathan, Ragu-Nathan, Tarafdar ve Tu, 2008). Sosyoloji üzerine yapılan çalışmalar stresörlere karşı bireysel tepkilere odaklanırken, işletme bilimi alanındaki araştırmacılar; düşük iş tatmini, zayıf örgütsel bağlılık, düşük kullanıcı tatmini, zayıf kullanıcı üretkenliği, zayıf kullanıcı yeniliği, rol çatışması ve aşırı rol yükü açısından artan rol stresi gibi konulara odaklanmışlardır (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan, 2007). Bu stres kaynaklarının yanı sıra kültür de tekno-stresin kaynaklarından biri olarak ele alınabilir. Ayrıca, yenilikçi olmayan bir coğrafyada yaşayan çalışanlar, yenilikçi bir toplumun çalışanlarına göre daha fazla tekno-strese maruz kalabilirler (Wang, Shu ve Tu, 2008).

Özetle, bu çalışmalar büyük oranda tekno-stresin nedenleri ve/veya sonuçlarını belirlemeye yöneliktir. Bu araştırmaların bazıları ise stres faktörlerinin öncüllerini ve kontrol değişkenlerinin etkisine odaklanmıştır. Özellikle, bu araştırmaların tümü, teknolojiyi iş amaçları için faydacı ve zorunlu BT kullanım odaklı olarak kurgulanmıştır (Ayyagari, 2011).

1.2.2. Teknolojinin Çalışma Hayatına Etkileri

Bilgi ve bilgiye dayalı iş yapma usulleri ile belirli bir işe uygulanması teknoloji olarak ifade edilebilir. Herhangi bir işe uygulanan bilgi ve bilgiye dayalı yöntem o işin daha az sürede yapılmasına olanak sağlıyorsa burada bir teknolojik gelişmenin varlığından bahsedilebilir. Çalışma yaşamının değişim kaynaklı yeniden düzenlenmesinde teknolojinin belirleyici olması, örgütleri yıkıcı rekabet ve küreselleşmenin getirdiği yeni üretim süreçlerine ve iş gücü piyasası gereklerine uyum sağlamaya zorlamaktadır. Bu zorlu sürecin endüstriyel ilişkilerde çatışmalara yol açmadan atlatılabilmesi tarafların iş birliğini zorunlu kılmaktadır (Yücel, 2006). Teknoloji ile bazı meslekler ortadan kalkarken bazı yeni meslekler ortaya çıkmaktadır. Bu sebepten teknolojinin bir işsizlik nedeni olmadığı düşünülmektedir (Orhan ve Savuk, 2014). Dahası, teknolojik gelişmelerin bilgi toplumuna dönüşümün merkezini oluşturduğu söylenebilir. Bu değişiklikler, çalışma hayatını da etkilemektedir. Teknolojik gelişmelerin iş hayatının yapısına etkileri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Selamoğlu, 1998);

- Esnek çalışma sistemine geçilmesi,
- İş kalitesini etkilemesi,
- İş ilişkilerinin sürekliliğini zayıflatması,
- Çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz etki yaratması,
- Teknolojik gelişmelerin çalışanların yaptığı işler arasında kutuplaşmaya yol açması,

- Çalışanlar arasında “mavi yakalı–beyaz yakalı”, “iç–dış çevre” yahut “birincil–ikincil iş gücü” gibi farklılıkların oluşmasına neden olması.

Dünya tarihinde teknoloji, üretimde önemli değişimleri beraberinde getirerek makineleşmenin artmasını sağlamış, bir devrin kapanıp yeni bir devrin başlamasına vesile olmuştur. Bilgisayarın icadı ve üretim sistemlerine dahil olması, bu değişim ve dönüşümü hızlandırmakla kalmamış, üretimin bilgisayar yazılımları ile yapılmaya başlandığı bir sürece doğru evrilmesine yol açmıştır (Aydın, 2018). Ancak, bilgisayar teknolojisi işleri kolaylaştırırken, bir taraftan da küresel rekabeti daha acımasız bir hale getirmiştir (Erdut, 1998). Örgütler, rekabet avantajını kaybetmemek adına sürekli teknolojiyi takip etmek ve bu değişimi çalışanlara yansıtmak zorundadırlar.

Bilgi ve bilgisayar teknolojilerinin kullanımının artması ve küreselleşme, örgütleri esnekliğe yöneltmiştir. Aslında, böyle bir değişim, iktisadi alanda olduğu gibi çalışanların sosyal alandaki değişimlerini de kapsamaktadır. Esneklik bazı bilim insanlarına göre, istihdamı artırıcı ve sosyal refahın yaygınlaştırılması için bir araç olarak görülürken bazılarına göre de küreselleşen kapitalizmin bir unsuru olarak görülmekte ve çalışma hayatındaki esnekliğin iş gücü piyasalarına ve örgütlenmeye hasar verici etkisinin olduğu tartışılmaktadır (Zengingönül, 2003). Bilgisayar teknolojisi, çalışma hayatında değişikliklere sebep olmuştur ve olmaya da devam edecektir. Teknolojik gelişmeler örgütlerde mesai saatleri algısının değişmesine öncülük etmektedir. Çalışanların gün içerisinde e-postalarını düzenli şekilde kontrol etmeleri ve acil aramalara hazır olmaları gerekliliğinin yanı sıra mesai saatleri dışında da işlerini takip edebilmelerinin önü açılmıştır. Ayrıca, çalışanlar için tek bir cihaz ile çalışmak yetersiz bir hale gelmeye başlamıştır. İş hayatının verdiği bu yıkıcı yoğunluğu yönetmek isteyen örgütlerin homeoffice (ev-ofis) uygulamasına geçme eğiliminde oldukları gözlenmektedir. “Ev-ofis uygulaması örgütler için beklenen sonucu verecek mi?” sorusu araştırmacılar tarafından araştırılmaktadır. Bazı elde edilen sonuçlara göre, çalışanların %40’ı evde çalışanların daha verimli olduğuna inanmaktadırlar. Özel hayat ile iş hayatı gitgide daha bulanık bir hale gelmektedir. Yine yapılan bir araştırmaya göre, çalışanların %83’ü mesai saatinden sonra en azından bir kez maillerini kontrol etme gereği duymaktadır (Çetinsaraç, 2020). 2019 yılının mart ayının ortalarında ortaya çıkan COVID-19 salgını, iş ve çalışma hayatında değişimlere yol açmıştır. Dijital süreçleri örgüt kültürü içerisine uyarlayan işletmeler ile tam olarak uyarlayamayan işletmeler arasında önemli rekabet farkı olduğu gözlemlenmiştir. Yükselen dijital eşitsizlik işletmeleri teknolojik değişimlere ve daha hızlı teknoloji adaptasyonuna zorlamaktadır. Bu

durumun iş hayatında adaptasyon, dayanıklılık ve esnekliği daha önemli bir hale getirdiği düşünülmektedir. Gallup araştırmalarına göre çalışanların %60'ı uzaktan çalışmayı desteklemektedir. Yine Gallup araştırmasına göre çalışanların %70'i dijital eşitsizlikten korkmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yaptığı başka bir araştırmada; işletmelerin %27'si COVID-19 salgını sonrası tamamen uzaktan çalışma prensibiyle faaliyetlerini devam ettireceğini dile getirmişlerdir. Gallup araştırmasındaki önemli başka bir detay ise teknolojinin tek başına insanlığı tatmin etmekte yetersiz kalmasıdır. İnsan ve teknoloji etkileşiminin daha uzun süre eğitim ve iş hayatı başta olmak üzere devam edeceği öngörülmektedir (Yurdakul, 2020).

İş ve çalışma şartlarının esnekleştirilmesi, esnek çalışma düzeninin önemli bir parçasıdır. İşin esnekleştirilmesinde yeni stratejiler uygulanmaktadır. Bir işin koordinasyon ve yönetiminde yatay modellemeler tercih edilerek, özellikle ana çalışanların örgütsel kararlara doğrudan veya dolaylı bir şekilde katılmaları teşvik edilmektedir. Teknolojik gelişmelere paralel olarak eski dikey yapıların zamanla çözülmeye başladığı ve örgüt içerisindeki iletişim kanallarının birer ağ haline geldiği görülmektedir. Çalışanın esneklik kazanması ise fonksiyonel esneklik kapasitesi ile özdeş olarak değerlendirilebilir. Örgüt çalışanlarının Fordist üretim yönetiminde olduğu gibi sadece tek bir işte uzmanlaşmaları değil, rekabetin zorlaması ile gerekli durumlarda esas işlerinin yanında yatay ya da dikey iş bantlarında da iş görebilmeleri istenmektedir (Şahin, Aydın ve Güler, 2000).

Teknolojinin çalışma hayatına etkilerinden biri de ücret esnekliğidir. Ücret esnekliği, esnek çalışma düzeni içerisinde değerlendirilebilir. Liberalist yaklaşım, katı kurumsal yapının yaratacağı sorunların sadece ücret esnekliği ile aşılabileceğini savunmaktadır. Ücretlerin esnekleştirilmesi, çoğunlukla bir otoriteden ortaya çıkan ücret politikalarının eleştirilmesine sebebiyet vermektedir. Bu yaklaşımın ileri sürdüğü ücret esnekliği, işsizlikle mücadele olarak tanımlanmakta ve istihdam için bir mecburiyet olarak kabul edilmektedir (Tunçcan, 2004).

Gelişen teknoloji örgütlerde takım çalışmasını da etkilemiştir. Bir zamanlar aynı ortamda çalışmak zorunda kalan takımlar artık çevrimiçi bir ortamda çalışma kabiliyetine sahip olmaktadır. İş yükümlülükleri doğru bir şekilde tanımlanmış görevlerde başarı oranının daha yüksek olduğu düşünülmektedir (Erdut, 1998).

Günümüzde örgüt içerisindeki stres kaynaklı kayıp zaman ve düşük verimliliğin maliyeti oldukça yüksektir (Forester ve Perry, 1994). Bilişim teknolojilerinin hem olumlu hem de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bilişim teknolojileri bir taraftan işleri kolaylaştırıp

hızlandırırken bir taraftan da insan sağığına zarar verebilir. Pearson ve Mitter (1997), bilgisayar kullanımı ile ilgili sağıık problemlerini beş başlıkta; “stres ve yorgunluk, yeniden ortaya çıkabilen tehlikeler, kas-iskelet bozuklukları, cilt şikâyetleri, görme kapasitesinin bozulması” incelemektedir.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen değıışimler çalışanlar açısından zaman ve mekân kavramını soyut bir hale getirmiştir. Sanal dünya olarak adlandırılan bu ortam, ofis ya da diğerk çalışma ortamlarına bağıımlılığı minimize etmiştir (Koçak, 2011). “Sanal iş gücü” olarak adlandırılan yeni bir iş gücü ortaya çıkmıştır. Bu sanal iş gücüne yönelik yüksek talep, ileri düzeyde bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanabilen çalışanların hızla çoğalmasına neden olmuştur (Bozkurt, 2000). İş gücünün niteliğindeki değıışiklikler, “nitelikli-niteliksiz”, “örgütlü-örgütsüz” ayrımları dışında, örgütleri daha belirgin ayraçları kullanmaya mecbur bırakmıştır. Bu durum, örgüt hayatında kutuplaşmayı artırmış ve birçok yeni kavram ortaya çıkarmıştır (Koray, 2005). Bu kavramlardan bazıları “mavi yakalı-beyaz yakalı”, “iç çevre-dış çevre” iş gücü ve bunların sonucunda oluşan “birincil-ikincil” işgücü piyasasıdır (Şahin, Aydın ve Güler, 2000).

1.2.3. Tekno-Stresin Nedenleri

Tekno-stresin nedenlerini incelemeden önce genel anlamda stresin nedenlerini incelememiz daha uygun olacaktır. Akman (2005)’a göre stresin nedenleri; her dönemin kendi içerisindeki teknolojik gelişmeler, ekonomik sorunlar, politik ve sosyal alanda yapılan değıışimlere bağıı olarak değıışmektedir. Günümüzde de bu faktörler geçerlidir (Akman, 2005). Yaşanılan stres durumunu bireyin kişiliğinin belirlediğı söylenebilir. Bir birey için stres konusu başka bir birey için stres konusu olmayabilir (Arat, 2010). Birçok çalışmada stres kaynakları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ana başlıkta incelenmektedir (Ömeroğlu, 2015). Bireysel stres nedenleri, her kişinin bireysel stres tepki seviyesinin farklılığından dolayı iki kişilik tipinde incelenmiştir. Birinci kişilik tipi olan A Tipi kişilik stresten çok etkilenirken, B tipi kişiliğes sahip olan bireylerin stresten az etkilendiğı varsayılmıştır (Roseman, Friedman, Brand ve Scholtz, 1976). Bu iki insan tipi arasındaki farklılıklar Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri

A Tipi Kişilik Özellikleri	B Tipi Kişilik Özellikleri
Her zaman hareketlidirler.	Sabırlıdırlar.
Hızlı yürümeyi, yemeyi ve konuşmayı tercih ederler.	Oyunları kazanmaktan çok eğlenmeye odaklanırlar.
Sabırsız ve rekabetçidirler.	Çalışmalarına ara verdiklerinde suçluluk duymazlar.
Birden fazla işi bir arada yürütmeye çalışır.	Rekabetçi değildirler.
Elde edilen başarı miktarı ile ölçümler.	Anlaşma ve uzlaşmacı olma konusunda iyidirler.
Kısa sürede çok şey başarmak ister.	Kararlı yapıları vardır ve bir işe odaklanırlar.
Agresif, saldırgan ve kaygılıdırlar.	Övünmekten hoşlanmazlar.

Kaynak: Güçlü (2001) ve Balcı (2004)'dan aktaran İlseven (2019).

Tüm bu veriler ışığında A tipi kişilerin, B tipi kişilere göre strese daha eğilimli oldukları söylenebilir (Balcı, 2004). Bu bağlamda, bireylerin karakteristik özelliklerinin, verdikleri tepkime direncini değiştirebileceği ifade edilebilir.

Örgütsel stres nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (De Frank ve Ivancevich, 1998);

- İşini kaybetme korkusu,
- Yöneticiden kaynaklı problemler,
- Çalışma şartlarında meydana gelen değişimler,
- Rutin ve monoton işler,
- Başarısız olma ya da yetersiz kalma korkusu,
- Görev ile ilgili belirsizlikler,
- Rol çatışması,
- İletişim problemleri,
- Değişim,
- Yeni teknolojiler,
- Örgüt kültürü,
- Ortak noktada birleşememe problemi,

-Çalışan farklılığından kaynaklı çatışmalar.

Teknolojik değişimlerin bir sonucu olan tekno-stresin nedenleri, stres kavramının nedenleri ile yoğun benzerlik göstermektedir (Akman, 2004). Tekno-stres ve nedenleri aşağıda dört ana başlıkta incelenmiştir.

1.2.3.1. Brod’a Göre Tekno-Stresin Nedenleri

Tekno-stres kavramını ilk kez ortaya atan kişi olan Brod (1982)’a göre, tekno-stresin nedenleri aşağıdaki gibidir:

- Teknoloji kullanım deneyimi,
- Yaş,
- Kullanım süreci içerisindeki denetim baskısı,
- Çalışma ortamı.

Yukarıda verilen özelliklere bakıldığında Brod (1982) araştırmasında tekno-stresin temel nedeni olarak kullanıcıların beceri ve deneyimlerine işaret etmektedir (Ayyagari, Purvis ve Grover, 2011).

1.2.3.2. Champion’a Göre Tekno-Stresin Nedenleri

Champion (1988) tekno-stresin nedenlerini iki ana başlık halinde ele almıştır. Bu ana başlıkları da alt başlıklar halinde ayrıntılı bir şekilde ele alan Champion’a göre tekno-stresin nedenleri aşağıdaki gibidir:

1.2.3.2.1. Çevresel Faktörler

- Uygunsuz çalışma koşulları,
- Yanlış aydınlatma,
- Yetersiz güvenlik önemleri ve yetersiz ekipman,
- Uyumluluk sorunları olan ekipman,
- Gürültülü ekipman,
- Yazılım sınırlamaları,
- Finansman eksikliği,
- Elektrik sorunları,
- Yetersiz bakım bilgisi,
- Yetersiz yetişmiş personel eksikliği.

1.2.3.2.2. Sosyal Faktörler

- Teknoloji kullanımı,
- Güç mücadeleleri,
- İş ve rol değişiklikleri,

- İstihdam kaybı konusundaki kaygı,
- İş/istihdam parçalanması ve hiyerarşik değişikliklerin neden olduğu çıkar çatışmaları.

Brod'a (1982) göre çalışanın yetenekleri ile sınırlı olan tekno-stres nedenleri, Champion'un (1988) araştırması sonucunda tekno-stresin nedenlerinin sadece çalışanın yetenekleri ile sınırlı değil, çeşitli çevresel ve sosyal faktörler ile de alakalı olduğu belirtilmiştir.

1.2.3.3. Harper'a Göre Tekno-Stresin Nedenleri

Harper (2010) tekno-stresin nedenlerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Aşırı bilgi yüklenmesi,
- Az çalışma ve rutin işler,
- İş güvensizliği,
- Motivasyon eksikliği,
- İş belirsizliği.

Harper (2010) çalışmasında, çalışanların tekno-strese maruz kalmalarındaki ana nedenleri yukarıdaki gibi sıralamıştır. Bu nedenlerin oluşmasındaki ana faktörün ise teknolojideki hızlı değişim olduğunu ileri sürmektedir.

1.2.3.4. Ennis'e Göre Tekno-Stresin Nedenleri

Ennis (2005) tekno-stresin nedenlerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Hızlı değişim,
- Eğitim eksikliği,
- Artan iş yükü,
- İşte standartlaşma eksiği,
- Teknoloji güvenilirliği,
- Rol değişiklikleri.

Ennis (2005) araştırmasında, özellikle çalışanların değişime karşı olan adaptasyon eksiklikleri üzerinde yoğunlaşarak tekno-stresin nedenlerini yukarıdaki gibi açıklamıştır.

1.2.3.5. Maier'e Göre Tekno-Stresin Nedenleri

Maier (2014) tekno-stres konusunda en kapsamlı araştırmayı yapan araştırmacılardan birisidir. Maier'e (2014) göre tekno stresin nedenleri aşağıdaki gibidir:

- Değişim kaynaklı tükenmişlik duygusu,
- Memnuniyetsizlik,
- Mecburi BT kullanımı,

- Tam olarak detaylandırılmamış kullanıcı dokümanları,
- Zaman baskısı,
- Rol değişiklikleri,
- Eğitim eksikliği,
- Standartlaşma eksikliği,
- Belirsizlik,
- Karmaşıklık,

Yukarıda verilen faktörler dışında çalışanların ve örgütlerin teknolojiyi nasıl algıladıklarına ve nasıl etkileşimde bulunduklarına göre tekno-stres düzeyinde sosyo-piskolojik değişiklikler göstermesi beklenmektedir (Maier, 2014).

Tüm bu araştırmalar incelendiğinde tekno-stresin anahtar kelimesinin “*teknoloji temelli değişim*” olduğu görülmektedir (Yener, 2018). Ünlü filozof Heraklitos değişim hakkında “*Değişmeyen tek şey, değişimin kendisidir*” demiştir. Bu cümleden de anlaşılacağı gibi değişim kaçınılmaz bir süreçtir (Hauk, Göritz ve Krumm, 2018). İnsanlık yüzyıllar boyunca değişimle bütünleşik yaşamak zorunda kalmıştır (Efilti ve Çoklar, 2019). Teknolojik değişim sürecine karşı uyum eksikliği ve isteksizlik, tekno-stresin en belirgin nedenlerindendir (Arnetz ve Wiholm, 1997).

İkinci anahtar kelimenin ise baskı olduğu dikkat çekmektedir (Yener, 2018). Gerek korkuların dayattığı baskıların gerekse zaman baskısının çalışanları tekno-strese maruz bıraktığı görülmektedir (Ayyagari, Purvis ve Grover, 2011).

Üçüncü ve son anahtar kelime ise bilgidir (Yener, 2018). Çalışanların/örgütlerin gerekli bilgi birikimine ya da donanımına sahip olmamaları (Agarwal, 1993) ve çalışanlara gerekli eğitimlerin verilmemesi tekno-stresin nedenlerinden biri olarak değerlendirilebilir (Harper, 2000).

1.2.4. Tekno-Stresin Boyutları

Tekno-stresin boyutları birçok farklı araştırmada benzer özellikler göstermesine rağmen ele alınan boyutlar çeşitlilik göstermektedir. Bu araştırmalardaki boyutlar incelenerek Tarafdar vd. (2007) tarafından tespit edilen beş boyut bu çalışmada ele alınmaktadır.

1.2.4.1. Tekno-Aşırı Yük Boyutu

Bilgi ve iletişim teknolojileri her geçen gün senkronize bir şekilde değişmektedir. Çalışanların işlerini kolaylaştıran teknoloji, çalışanlara birçok işi aynı anda yapabilme avantajı da sağlamaktadır. Ancak, devamlı senkronize bir şekilde değişen bilgi akışı, bilgi yoğunluğuna sebebiyet vermektedir. Bir taraftan birçok işi yapan ve birçok bilgi akışına maruz kalan çalışan, bir taraftan da hem iş hem de bilgi yönünden aşırı yüklenmeye maruz kalmaktadır (İlseven, 2019). Meier (2014) ise tekno-aşırı yükü, çalışanların belirli bir teknolojiyi kullandıkları için daha hızlı ve daha uzun süre çalışması şeklinde açıklamıştır.

Tarafdar ve diğerleri (2007) bu boyutu, aşırı rol yükleme boyutu olarak tanımlamışlardır. Devamlı değişen teknoloji ile çalışanların sürekli olarak yeni teknolojileri öğrenmek zorunda kalması ve bu değişim sonucunda meydana gelen düzenlemeleri tekrar tekrar yapması, çalışanlara daha fazla iş yükü yaratmaktadır. Aynı zamanda yeni gelen teknolojiler çoğunlukla beklentiyi tam olarak karşılamayabilir ve çalışanların hata yapmasına sebep olabilir. Bu yüzden çalışanlar, yaptıkları işleri sürekli olarak gözden geçirmek zorunda kalabilirler. Sistemsel ince ayarlar farkında olmadan çalışanın üzerine bir yük olarak yansiyabilir. Tüm bu sebeplerin çalışanın üzerinde aşırı rol yükü yarattığı ifade edilmektedir (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan, 2007).

1.2.4.2. Tekno-İstila Boyutu

Teknolojinin insanlığa sağladığı en büyük faydalardan birinin “erişilebilirlik” olduğu söylenebilir. Çalışanların ve örgütlerin daha kolay erişebilir olması, aile/örgüt ve sosyal hayatın içine teknolojinin daha çok nüfuz ettiği bir evrilmeye yol açmıştır. Hayatın bu kadar içine giren teknolojinin, örgütlerin/çalışanların zamanlarını istila etmesi, örgütlere ve çalışanlara stres yaşatmaktadır (İlseven, 2019). Meier’e (2014) göre, tekno-istila, iş ve özel hayat arasındaki bulanık sınırların kaynağıdır.

Tarafdar ve diğerleri (2007) bu durumu teknolojinin, çalışanların iş yaşantısının doğrudan özel yaşantısına nüfuz etmesi ile ilişkilendirmişlerdir. Örgütlerin, verdikleri bilgisayar, tablet ve telefon gibi cihazlarla çalışanlara günün her saatinde erişilebilmeleri mümkün hale gelmiştir. Bu durum ise çalışanın çalışma saatini uzatmasına neden olabilir (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan, 2007). Almanya’da yapılan bir araştırmada, çalışanların büyük çoğunluğu, günde en az bir kez, mesai saatleri dışında maillerini kontrol etmektedirler (Hoffmann ve Suchy, 2016). Çalışanın mesai dışında, örneğin e-postalara yanıt vermek zorunda hissetmesi bir süre sonra rahatsız edici bir duruma gelebilir. E-postaları cevaplamayan çalışan kendini suçlu hissedebilir. Bu durum zamanla çalışanın yaşamındaki

tüm alanlara yayılabilir. Zamanla sosyal yaşamındaki diğer alanlara yeterli vakti ayıramayan çalışan tekno-strese maruz kalabilir (Taraftar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan, 2007).

1.2.4.3. Tekno-Karmaşıklık Boyutu

Günümüzde her geçen gün farklı bir donanım, farklı bir yazılım ortaya çıkmaktadır. Örgütler rekabet avantajını kaybetmemek için bu değişimlere ayak uydurmakta ve personellerini bu değişimlere ayak uydurmaya zorlamaktadırlar. Çalışanların bu yazılım ve donanımların kullanımını öğrenmeleri uzun zamanlar alabilmektedir. Bu ise çalışanlar için karmaşıklık ortaya çıkarmaktadır (İlseven, 2019). Meier (2014), tekno-karmaşıklığı çalışanların beceri eksikliği nedeniyle teknolojiyi kullanamayacaklarını hissettikleri durum olarak tanımlamaktadır.

Taraftar ve diğerleri (2007) tekno-karmaşıklık boyutunu örgütlerde kullanılan teknolojileri çalışanların benimseyememesi çerçevesinde tanımlamaktadırlar. Günümüzde aynı işi yapmak için sayısız yazılım ve teknoloji bulunmaktadır. Örgütler bu yazılım ve teknolojileri kendi yapılarına uygun olarak hazırlatmakta ya da işletmektedirler. Teknoloji değiştikçe örgütler bu yazılım ve teknolojileri sıklıkla değiştirme ihtiyacı duymaktadırlar. Bu değişim çalışanlarda yeni teknolojilere uyum sağlayamama ve karmaşıklıklarla baş edememe duygusu geliştirebilir. Çalışanlar artık kontrolün kendilerinde olmadığı hissine kapılabilir ve tekno-strese maruz kalabilirler.

1.2.4.4. Tekno-Güvensizlik Boyutu

Gelişen teknolojiye herkesin aynı oranda uyum sağlaması mümkün değildir. Bazı bireylerin teknolojiyi daha kolay bir şekilde kavramaları ve kullanabilmelerine karşın bazı bireylerin kavrama ve aktif olarak kullanmada zorluk çekmeleri, bireylerin pozisyonlarını ve işlerini kaybetme korkuları tekno-güvensizlik boyutunu ifade etmektedir (İlseven, 2019). Meier'e (2014) göre ise tekno-güvensizlik, çalışanların gelişen teknolojiler nedeniyle işlerini kaybetmekten korktukları durumları açıklar.

Taraftar ve diğerleri (2007) tekno-güvensizlik boyutunu ikiye ayırmışlardır:

- **Teknolojiye olan güvensizlik:** Teknolojiye olan güvensizliği virüs tehditleri, devamlı yenilenen donanım ve programlar, bozulma ve veri kaybı riski gibi sorunlar oluşturmaktadır. Örgütlerin donanım ve yazılımların hasar görmesinden çekinmesi, teknolojiye olan güvenlerini azaltmaktadır. Çalışanın işini kolaylaştırmak amacı ile edinilmiş BT, tekno-güvensizlik boyutu devreye girdiğinde çalışanın işlerini zorlaştırabilir. BT'e güvenmeyen sistemler gerek devamlı alınan dijital yedekler

gerekse fiziksel ortamda alınan yedekler ile verilerini korumaya çalışmaktadırlar. Bu durumun örgütlere fazladan iş yükü getirdiği söylenebilir.

- **Devamlı değişen programlama dilleri ve teknoloji kullanım şekilleri:** Durmaksızın gelişen teknoloji örgütlere birçok fayda sağlarken, değişen yazılım dilleri, kullanım şekilleri gibi etkenler bazı çalışanların kavrama ve öğrenme sıkıntılarını beraberinde getirmektedir. Bir önceki teknolojiye profesyonelleşmiş bir çalışan bile yeni gelen teknoloji ile acemi bir kullanıcı haline dönüşebilir. Yeni teknolojiyi öğrenmesi zor olabilir ve öğrenme sürecinde kritik hatalara sebebiyet verebilir. Bu durum çalışanın kaygı seviyesini yükseltebilir.

BT'lerin kullanıcılarda kaygı ve gerilime neden olduğu bilinmektedir. Çalışanların BT'e yönelik eğilimine bağlı olarak, bilgisayarlarla etkileşimi sırasında sinir ve endişe gibi duyguları tetikleyebilir. Bu durum, BT'ler hakkında güvensizlik gibi psikolojik etkiler yaratabilir ve kullanım deneyimlerine bağlı olarak güveni ve genel rahatlığı azaltabilir. Bu tür koşullar, çaresizlik ve güçsüzlük duygularına yol açabilir ve bilgisayar kullanımına karşı isteksizlik ve fobi ile sonuçlanabilir (Taraftar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan, 2007).

1.2.4.5. Tekno-Belirsizlik Boyutu

Örgüt çalışanlarının kendi alanlarında uzmanlaşma süreçleri teknolojik gelişmelerdeki hızın gerisinde kalması örgütler açısından sorunlu bir alan olarak görülebilir. Aynı zamanda, sistemlerin sürekli değişmesine paralel olarak çalışanların yeni sistemler üzerinde âtil kalmaları da diğeri bir sorun olarak görülebilir. Çalışanlar, yeni sistemi her ne kadar öğrenme konusunda istekli olsalar da devamlı gelen güncellemelerden dolayı istekliliklerini yitirmenin yanı sıra kendilerini baskı ve stres altında hissetmeleri doğal bir süreçtir (İlseven, 2019). Meier'e (2014) göre ise tekno-belirsizlik, örgütte teknoloji temelli değişikliğin ortaya çıkardığı önemli bir stres kaynağıdır.

ERP programları gibi spesifikleştirilmemiş geniş çaplı yazılımların, genellikle uzun zamanlı kullanımı planlanmaktadır (Hoffmann ve Suchy, 2016). Değişen teknoloji büyük kapsamlı programları da hızlı değişir hale getirmiştir. Devamlı gelen güncellemeler kullanıcının deneyimlerini daha zor bir hale getirebilir. Çalışanlar bu hızlı değişim karşısında öğrenme isteklerini kaybedebilirler. Bu durumun başlıca sebebi ise çalışanların bir önceki versiyon ya da versiyonlarda alınan güncellemeleri öğrenmek için harcadıkları fazladan iş yüküdür. Bu yük, eğer olumlu sonuçlanmamışsa ya da yetenekler ile uyumsuzsa kullanıcıyı stres altında bırakabilir. Gelecekte gelebilecek olan güncellemeler hakkındaki belirsizlik ve

değişim durumu tekno-belirsizlik boyutunu tanımlar (Taraftdar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan, 2007).

Birçok araştırmacı yukarıda geçen bu beş boyutu kullanarak bireysel farklılıkları ve bireyin bu beş stresi nasıl algıladığını tanımlamışlardır (Maier, 2014).

1.2.5. Tekno-Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Tekno-stresin varlığı, nedenleri birçok araştırmayla kanıtlanmış ve birçok araştırmacı bu stres türü ile başa çıkma yöntemleri hakkında önerilerde bulunmuşlardır (Şahin ve Çoklar, 2009). Bu çalışmalardan bazıları aşağıda ayrıntılı olarak incelenmiştir.

1.2.5.1. Marta'ya Göre Tekno-Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Marta (2017), Di Frenna'nın önerdiği tekno-stresle başa çıkma yöntemlerini araştırmış ve onun yaptığı önerilere eklemeler yapmıştır. Di Frenna (2012)'nin tekno-stres ile başa çıkma yöntemlerine yönelik önerisi; semptomatik yükün yönetimi için önleme stratejileri, eğitim ve bazı diğer tedbirlerin uygulanması şeklindedir. Bu tedbirler zihinsel ve fiziksel rahatlamaya yöneliktir. Rahatlama tekniklerine örnek olarak zihinsel teknikler (Nörolingüistik programlama, konsantrasyon egzersizleri), bütünsel teknikler (yoga, akupunktur, meditasyon), spor teknikleri, doğa ile iç içe olma ve rejeneratif teknikler (doğal gıda, bitkisel ilaç kullanımı, homeopati, naturopati) gösterilebilir. Marta (2017)'nin yaptığı eklemeler ise; işyerindeki işlerin tekno-stres faktörünü göz önünde bulundurarak yeniden düzenlenmesi, iş yükünün çizelgelere ve ekstra çalışma alanlarına uygun olarak düzgün bir şekilde dağıtılması, çalışanların tekno-stres risk değerlendirmelerinin yapılması ve elektromanyetik alanlarla ilişkili hasarlar hakkında daha fazla eğitim verilmesi şeklindedir (Chiapetta, 2017).

1.2.5.2. Ragu-Nathan, Ragu-Nathan, Taraftdar ve Tu'ya Göre Tekno-Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Tekno-stres, kullanıcı tarafından kolayca anlaşılabilir yazılımlar edinilerek, çalışanların yeni teknoloji konusunda gerekli eğitim alt yapısını oluşturarak ve iş ortamında örgütsel bağlılığı güçlendirerek tedavi edilebilir.

Başka bir seçenek ise, teknolojinin kullanımından kaçınmak veya teknolojinin kullanımını kısıtlamaktır. Bu seçeneğe göre, tekno-stresi ortadan kaldırmaya yardımcı olabilecek yollar aşağıdaki gibidir (Ragu-Nathan, Ragu-Nathan, Taraftdar ve Tu, 2008):

- Egzersiz,
- Meditasyon,
- Kas gevşetme antrenmanları,

- Pozitif motivasyon,
- Sağlıklı kalmak ve sağlıklı beslenmek,
- BT'ye ara vermek,
- BT hakkında bir programa sahip olmak,
- Danışmanlık almak,
- Teknoloji konusunda farkındalık sahibi olmak,
- Meslektaşları ile ekip çalışması yoluyla pozitif ilişkiler kurmak.

1.2.5.3. Harper'a Göre Tekno-Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Harper (2000) tekno-stres ile başa çıkma yöntemlerini; çalışanın sorumluluğu, yönetimin sorumluluğu, teknoloji yönetimi, iş ve organizasyon yapısını yeniden tasarlamak, tamamlayıcı tıp ve ergonomi, teknolojik eğitim olmak üzere altı alt başlıkta incelemiştir. Bunlar aşağıdaki gibi açıklanabilir.

1.2.5.3.1. Çalışanın Sorumluluğu

Tekno-stres için üst yönetim çözümlerini düşünmeden önce, çalışanların teknolojik değişime karşı kendi tepkilerini yönetme sorumluluğuna sahip olmaları sorunla baş etmenin önemli bir yolu olabilir. Her şeyi bilmelerine gerek olmasa da çalışanlar, her şeyden önce kendileri yeni teknolojilere uyum sağlamalıdır. Bu yüzden, çalışanların teknolojiyi benimsemesi ve kabullenmesi önemlidir (Harper, 2000).

1.2.5.3.2. Yönetimin Sorumluluğu

Çalışanları tekno-stresin etkilerinden koruyabilmek için yöneticiler de teknolojiyi sıkı bir şekilde takip etmelidirler. Bu sayede yöneticiler çalışanlarına yeni gelen ya da gelecek teknoloji için gerekli uyarı ve planları yapabilirler. Aynı zamanda yöneticilerin çalışanları planlama aşamasında projeye dahil etmeleri önemlidir. İşe alım sürecinde adaylardan teknolojik uyum becerileri hakkında bilgi almak ve bu konuda, varsa, eğitim açıklarını tespit etmek önemlidir. Ayrıca, ekipmanı kurmak, yönetmek, sorun gidermek ve onarmak için yeterli sayıda çalışanın ve yetkin personelin bulunması, işe yeni başlayanların eğitilmesi açısından da gereklidir (Harper, 2000).

1.2.5.3.3. Teknoloji Yönetimi

Çalışanları korumak için yöneticiler, VDU (visual display unit)'ların özellikle de eski modellerin tehlikelerinin farkında olmalı ve yeni ekipman sipariş ederken çalışanların güvenliğini göz önünde bulundurmalarıdır. Birçok tedarikçi, yüksek yenileme hızı kullanan düşük radyasyonlu ekranlar üretmektedir. Bu cihazlar ek fayda olarak; ekstra düşük frekansların (ELF) beyin fonksiyonlarına müdahale etmesini önlemeye yardımcı olabilir.

Eski VDU'lar, şu anda piyasada bulunan anti-radyasyon cihazlarından herhangi biri tarafından daha güvenli hale getirilebilir. Bu arada VDU operatörlerine, EMR'lere maruz kalmalarını en aza indirmenin yolları hakkında ve kendilerini bilgisayar terminallerinden güvenli mesafelere konumlandırma gibi pratik tavsiyeler verilmelidir. Yalnızca teknolojinin yıkıcı etkilerine odaklanan yöneticiler, çalışanların refahını artırmak için yeni teknolojilerin avantajlarını göz ardı edebilirler. Tekno-stres bilgisayar teknolojisi ile iş ortamına girmiş olsa da daha ileri teknolojik gelişmelerle azaltılabilir (Harper, 2000) .

1.2.5.3.4. İş ve Organizasyon Yapısını Yeniden Tasarlamak

Yeni teknoloji ile çalışmak için giderek daha fazla zaman harcayan çalışanlar, işlerinin doğasının değiştiğini hissedebilirler. Yönetimin üzerinde durması gereken önemli bir nokta, iş rollerinin otomasyonla önemli ölçüde değiştirilip değiştirilmediğidir; eğer değiştirildiyse, yeni iş tanımları hazırlanması ve muhtemelen maaş ve ücretlerin gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Çalışanın yeni teknolojiye uyum sağlamada ciddi zorluklarla karşılaştığı durumlarda, işlerin yeniden tasarlanması için bu durum geçerli bir neden olabilir. Bir başka ifade ile daha basit ve kullanışlı sistemlere geçiş yapmak gerekebilir. Çalışan için yeterli seviyede standartlaştırılmış bilgisayar eğitimi sağlanması faydalı olabilir (Harper, 2000).

1.2.5.3.5. Tamamlayıcı Tıp ve Ergonomi

Tekno-stresi önlemek için bazı tıbbi çalışmalar bulunmaktadır. Hem yöneticilere hem de çalışanlara teknolojiyi kabul etmeleri için eğitim vermenin yanı sıra, meditasyon veya uygunsuz ergonomi ile mücadele etme konusunda tavsiyelerde bulunulabilir. Aynı zamanda sanat atölyeleri, gevşeme teknikleri, refleksoloji, aromaterapi, kinesiyojji, renk ve beslenme terapisi gibi teknikler de tedavi yöntemi olarak kullanılabilir (Harper, 2000).

1.2.5.3.6. Teknoloji Tabanlı Eğitim

Tekno-stresten muzdarip çalışanların eğitim ihtiyaçlarını belirlemek zor olabilir. Çalışanlar tekno-stresi, hangi sebeplerden dolayı, hangi alanlarda yaşadıklarını dile getirmekten utanabilir ya da çekinebilirler. Bu nedenle, işyerinde açık bir atmosfer oluşturmak önemlidir, böylece çalışan sorununu kolayca dile getirebilir. Önemli bir husus ise eğitimler asla zorunlu bir hale getirilmemelidir. Gönüllülük esasına dayanması gereken bu eğitimler, daha iyi teknolojik olanakların getirdiğı avantajları ve çalışanların iş ortamlarındaki dikkat dağıtıcı unsurlarla nasıl baş edileceğini öğretebilir (Harper, 2000).

1.2.5.4. Prabhakaran ve Mishra'ya Göre Tekno-stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Yöneticiler, yeni teknolojilere ayak uydurma sorumluluğunun yanı sıra bu değişimin çalışanlar üzerinde neden olduğu stresi ortadan kaldırma sorumluluğunu da taşımaktadırlar. Günümüzde birçok meslek yaşlanmakta ve buna paralel olarak çalışanların da genellikle orta yaşın üzerinde olduğu düşünülmektedir. Çalışanların iş dışında da birçok stres faktörü ile yüz yüze bulundukları bilinmektedir. Bunlara ek olarak tekno-stres faktörü bireyin yaşam kalitesini daha da düşürebilir. Bu durumu önlemek adına, değişimle savaşmak yerine çalışanların değişime uyum sağlaması ve yeni stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir (Prabhakaran ve Mishra, 2012).

İşverenler, çalışanlarının teknoloji eğitimi motivasyonlarını yüksek tutmalıdırlar. İşveren için ilk adım, sorunu tanımlamak olmalıdır. Ancak, çalışanlar bu sorunu dile getirmekte istekli olmayabilirler. Bunun çözümü ise işyerindeki kalıplaşmanın önüne geçmek olabilir. Örneğin, bir öğle arasında farklı bir ortamda yürüyüş yapmak, farklı bir ortamda sohbet etmek bile çalışanın hem sorununu dile getirmesine hem de motivasyonunun artmasına yardımcı olabilir (Prabhakaran ve Mishra, 2012).

Tekno-stresi azaltmanın en önemli yollarından birisi de iş hayatı ile özel hayat arasındaki dengeyi sağlamaktan geçmektedir. Çalışanların uzun ve sıkı çalışmaları takdire değer bir davranış olarak düşünülebilir. Ancak, çalışanın bu davranışını kontrol altında tutamayan ve daha uzun çalışmasını bekleyen yöneticinin, büyük bir soruna doğru yol alması kuvvetle muhtemeldir. Yönetici ve çalışan bu dengeyi kurmalıdır (Prabhakaran ve Mishra, 2012).

Çalışanın birçok işi aynı anda yapabilme kabiliyeti bunu her daim yapması gerektiği anlamına gelmemelidir. Çalışan birçok görevi aynı anda yapmaya çalışırken, yapabileceği hatalar sonucu çalışanın, tekno-strese maruz kalması kaçınılmazdır. Belirli sürede ne kadar işin yapılabilmesi iyi bir şekilde ayarlanmalı ve yönetim çalışanın kapasitesini kabullenmeyi öğrenmelidir (Prabhakaran ve Mishra, 2012).

Çalışanın hayatını devam ettirebilmesi için gereken maddi kazanımın yanı sıra kişisel hayatına ve hobilerine de zaman ayırabilmelidir. Bu zamanı ayıramayan çalışanın bir şekilde bastırılmış ihtiyaçları başka bir yönden öne çıkar ve çalışan tekno-strese maruz kalır (Prabhakaran ve Mishra, 2012).

1.2.5.5. Milis'e Göre Tekno-stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Milis (1998), yöneticilere, tekno-stresin etkilerini azaltma ve teknolojiye yönelik performanslarını yükseltmeleri için aşağıdaki konularda çağrıda bulunmaktadır:

-Çalışanları ödüllendirdiğinizden emin olun,

-Yaratıcılığı teşvik etmek istiyorsanız çalışanları, değerlendirme sürecinize ekleyin veya en azından fark edip gerçekleştiğinde iltifat edin,

-Çalışanların mola sürelerini yeniden gözden geçirin,

-Düşük öncelikli işlevleri ortadan kaldırın, eğlenceye, gülmeye, müzik hakkında konuşmaya ve hatta birlikte müzik yapmaya teşvik edin.

Yukarıda yer alan araştırmalar ve diğer birçok araştırma incelendiğinde tekno-strese herkesin maruz kalabileceği ve bu stres türleri ile nasıl başa çıkılabileceği hakkında ipuçları bulunmaktadır. Her bir çalışanın/örgütün strese karşı direnç seviyesi aynı olmadığı gibi bunlarla başa çıkma teknikleri de farklıdır. Çalışanlar/örgütler kendilerine uygun olan yöntemleri uyarlamalı ve tekno-stresin başa çıkılmaz bir durum olmadığını kavramaları gerekmektedir (Davis-Millis, 1998).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), tekno-stresin artık hem örgüt hem de çalışanlar açısından önemli bir sorun haline geldiğini bildirmiştir. Bu bildiriye ek olarak bazı araştırmacıların tekno-stresin bireysel ve örgütsel sonuçları hakkındaki görüşleri aşağıda özetlenmiştir (akt: Davis-Millis, 1998):

1.2.6. Tekno-Stresin Bireysel Sonuçları

Tekno-stresin bireysel sonuçlarına dair bazı araştırmacıların yorumları aşağıda özetlenmiştir.

1.2.6.1. Prabhakaran ve Mishra'ya Göre Tekno-Stresin Bireysel Sonuçları

Prabhakaran ve Mishra (2012), genel araştırmaları sonucu tekno-stresin bireysel sonuçlarını üç alt başlıkta toplamışlardır:

1.2.6.1.1. Davranışsal Problemler

Tekno-strese fiziksel olarak maruz kalmış olan çalışanlar, teknoloji ürünlerine karşı agresif ve tutarsız hareketler içinde bulunabilirler. Örneğin, çalıştığı sistemin yavaşlaması ya da hata alması çalışanın bir anda agresif bir tutum içerisine girmesine sebep olabilir. Başka bir örnek ise; çalışanların, çalışma ortamına yeni gelen bir teknolojiye karşı tedirgin ve ne yapacağını bilemez halde davranışlar sergilemeleridir (Prabhakaran ve Mishra, 2012).

1.2.6.1.2. Fiziksel Problemler

Fiziksel problemler, tipik olarak, özellikle boyun ve omuzlarda kas gerginliği ile kendini göstermektedir. Vücut yorgunluğu, çalışanlara aşırı baskı veya başka tür talepler olduğunda ortaya çıkabilir. Tüm çalışanlar işlerinde baskı yaşarlar, ancak aşırı baskı performansı düşürebilir ve işverenler için pahalıya mal olabilen fiziksel rahatsızlıklara yol açabilir. Tıbbi

kanıtlar bilgisayar kullanımının gözlerde kalıcı hasar ile ilişkili olmadığını göstermesine rağmen, bazı çalışanlar geçici görsel bozukluklar yaşayabilmektedirler. Çalışanlar, teknoloji aşırı yükten dolayı bilgisayar başında daha çok vakit geçirmek zorunda kalabilir bu da çalışanlarda teknoloji-strese bağlı olarak, görme performansının bozulmasına, baş ağrılarına ve gözlerin yorulup kızarmasına yol açabilir. Bu belirtiler, ekrana uzun süre konsantre olmak, bilgisayarın zayıf konumlandırılması, titreşen ekranlar, yetersiz aydınlatma, aşırı parlama, yetersiz yansıtma veya belgelerin okunurluklarının düşük olmasından kaynaklanabilir (Prabhakaran ve Mishra, 2012).

1.2.6.1.3. Psikolojik Problemler

Bilgisayar gibi teknolojik cihazların kullanımıyla ilişkili tehlikeler genellikle yavaş yavaş ortaya çıkabilir ve önemli bir rahatsızlık oluncaya kadar fark edilemeyebilir. Bazı iş görevleri, çalışanları çok fazla titreşime ve gürültüye (örneğin, ofis ortamında jeneratör setleri kullanımı), göz yorgunluğuna ve tekrarlayan harekete maruz bırakmaktadır. Bu sıkıntıların yanında teknolojinin gelişmesi sonucu; işverenler, çalışanlarından daha fazla verim beklemektedirler. Bu durum çalışanlar üzerinde aşırı baskı oluşturabilir. Aşırı baskı altında kalan çalışanlarda; psikolojik problemler, öfke kontrolsüzlüğü, içe kapanma ve özgüven kaybı görülebilir (Prabhakaran ve Mishra, 2012).

1.2.6.2. Ayagari, Grover ve Purvis'e Göre Tekno-Stresin Bireysel Sonuçları

Çalışanlar, gerginlik deneyimlerini aktarırken bulundukları durumları daha olumsuz bir şekilde yorumlamaya eğilimlidirler. Başka bir deyişle çalışanların, her şey sabitken ortaya çıkan bir olumsuzluk karşısında verdikleri tepkiler, sabit duruma göre daha yüksektir. Bu durum teknoloji-stresi birey açısından daha tehlikeli hale getirmektedir (Ayyagari, Purvis ve Grover, 2011). İşyerinde yaşanan stresin, çeşitli sağlık ve yaşam kalitesi sorunlarına sebebiyet verebileceği kabul edilmektedir. Ayagari ve diğerleri (2011) teknoloji-stresin çalışanlar açısından fiziksel, psikososyal ve ruh sağlığı üzerinde olumsuz etki oluşturma riskine dikkat çekmişlerdir.

1.2.6.3. Salanova, Ventura ve Gumbau'ya Göre Tekno-Stresin Bireysel Sonuçları

Salanova ve diğerleri (2012) araştırmalarında teknoloji-stresi psikolojik anlamda iki başlık altında sınıflandırmışlardır. Bunlardan ilki olan teknolojik gerginlik; anksiyete, yorgunluk, şüphecilik ve verimsizliği ifade ederken; ikincisi teknolojik bağımlılık (BT'yi aşırı ve kompulsif olarak endişe ve yorgunluk duygularıyla kullanma) durumlarını içermektedir. Salanova ve diğerleri (2012) araştırmaları sonucu çalışanlarda teknoloji-stresin anksiyete, yorgunluk, şüphecilik, verimsizlik, kaygı, aşırı duygular, aşırı dürtü, mobbing hissi gibi

psikolojik sorunlara sebep olurken aynı zamanda tekno-bağımlılık gibi fiziksel sorunlara sebebiyet verebileceğini iddia etmişlerdir. Bu durum, çalışanların yaşam kalitesini negatif yönde etkilemenin yanı sıra özgüvenlerini düşürebilir ve bireysel üretkenliklerini negatif yönde etkileyebilir (Salanova, Liorens ve Cifre, 2013).

1.2.7. Tekno-Stresin Örgütsel Sonuçları

Tekno-stresin örgütsel sonuçlarına dair bazı araştırmacıların yorumları aşağıda özetlenmiştir.

1.2.7.1. Ayagari, Grover ve Purvis’e Göre Tekno-Stresin Örgütsel Sonuçları

Tekno-stresi performansla ilişkilendiren araştırmalara dayanarak, yönetimin bir kuruluşun çizgisini doğrudan etkileyen iki konuya odaklanmaları teşvik edilmeye çalışılmıştır. Birincisi, tekno-strese maruz kalan çalışanların daha düşük üretkenliğe sahip olabilecekleri ve işi bırakma eğilimlerinin daha yüksek olabileceğidir. Beşerî sermayenin önemi göz önüne alındığında, insan kaynakları yöneticileri tekno-stres seviyelerini azaltmaya yönelik çalışmalar yapmalıdırlar. İkincisi, tekno-stresin birçok sağlık problemiyle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Örgütler için çalışanların sağlığı önem arz etmektedir. Dolayısıyla örgütler, çalışanların sağlık giderleri için sigortalar yapmaktadırlar. Sigortalar örgütler için uzun vadeli önleyici maliyet tedbirlerindendir. Çalışanın işini yapamayacak duruma gelmesi ya da yapması gereken işi sağlık problemlerinden dolayı yapamaması örgüte zarar verebilir (Ayyagari, Purvis ve Grover, 2011).

1.2.7.2. Yener’e Göre Tekno-Stresin Örgütsel Sonuçları

Yener 2018 yılında “Tekno-stresin İş Performansı Üzerindeki Etkisi; Tükenmişliğin Aracı Rolü” adlı çalışmasında; tekno-strese bağlı örgütsel stres sürecini dört başlıkta ele almıştır. Bu aşamalar şu şekildedir:

- Yüksek iş beklentilerinin olması aşaması,
- Tükenmişlik aşaması,
- Duyarsızlaşma aşaması,
- Umutsuzluk aşaması.

İlk iki aşamada, örgütü dolaylı olarak etkileyen bu süreç, son iki aşamada doğrudan örgüte zarar veren bir yapıya dönüşebilmektedir. Yüksek iş beklentilerinin olması aşamasında çalışan, işin kendine uymadığını düşünmeye başlayabilir. Tükenmişlik aşamasında, çalışan kronik ve duygusal tükenmişlik yaşayabilir. Üçüncü aşamada, çalışan depresif bir tutuma bürünerek iş yerindeki iç ve dış çevreye yönelik olumsuz tavırlar sergileyebilir ve performans düşüşü veya işten ayrılma isteği gösterebilir. Son aşamada ise

alışan, rgte karşı nefret, suçluluk ve yetersizlik duygularına kapılabilir (Yener, 2018). Yener (2018) tekno-stresin çalışanların iş performanslarında düşüşler yaratabileceğini ve tükenmişlik duygusu ile yaratıcılık yeteneğini kaybederek duyarsızlaşacağına dikkat çekmiştir.

1.2.7.3. Okebaram ve Moses’e Göre Tekno-Stresin rgtsel Sonuçları

Okebaram ve Moses (2013)’in yaptıkları çalışmalar sonucunda, örgüt çalışanlarının tekno-stres algılarının yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Örgütlerde tekno-stresin sağlık ve zindeliğin azaltması gibi önemli etkilerinin olabileceği gibi; bir örgütte teknolojinin uygulanması ve sürdürülmesini zorlaştırabileceğini tespit etmişlerdir. Satın alınmasına rağmen kullanılamayan teknolojiler, örgütün yapısına zarar verebileceği gibi sermayenin gereksiz kullanımına dayalı maliyet artışına neden olabilir. Çünkü bu alanda kullanılan bir sermayeden vazgeçiş söz konusudur. Ayrıca tekno-stres örgüt içerisinde zamanla güven ortamını sarsabilir, sağlık problemlerinden dolayı işe devamsızlık ve moral düşüklüğü sorunu yaratabilir, konsantrasyon düşüklüğüne neden olarak yapılan işlerde hatalar meydana gelebilir ve örgütsel bir tükenmişliğe yol açabilir (Okebaram ve Moses, 2013).

1.2.7.4. Salanova, Liorens ve Cifre’ye Göre Tekno-Stresin rgtsel Sonuçları

Örgütün bilgisayar teknolojileriyle muhatap olan çalışanların verileri kaybetme endişesi, öfke ve kızgınlık yaşaması, çalışanların diğer çalışanlara karşı düşmanca tepkiler vermesi, sabırsızlık problemi, yorgun ve asabi olmak gibi davranışların tekno-stresten kaynaklanması mümkündür. Bu stres durumunu doğru bir şekilde yönetemeyen örgütlerin bütün fonksiyonlarında sıkıntılar yaşamaları muhtemeldir (Salanova, Liorens ve Cifre, 2013).

Tüm bu araştırmalara bakıldığında en başta bireysel olan ve teknolojik değişimden dolayı ortaya çıkan tekno-stres tabanlı sıkıntıların, zamanla örgüte yansıdığı görülmektedir. Gerek Dünya Sağlık rgt açıklamaları gerekse birçok araştırmacının üstünde durduğu tekno-stres artık insan hayatının bir parçası durumundadır. Tekno-stres iyi yönetilmediği zaman hem bireysel hem de örgütsel açıdan yıkıcı sorunların temelini oluşturabilir (Salanova, Liorens ve Cifre, 2013).

2. BÖLÜM

İŞE YABANCILAŞMA

Teknolojinin, getirdiği yenilikler ile çalışanların duygu ve düşüncelerini hızla değiştirdiği görülmektedir. Çalışanların görevi yerine getirebilme şekilleri ve işi kavrayabilme kapasitelerinin değişkenlik gösterdiği birçok araştırmanın konusu haline gelmiştir. Bazı çalışanlar bir göreve daha hızlı adapte olurken bazıları uyum sorunları yaşamaktadırlar. Çalışanların yaşadıkları uyum problemleri hem fiziksel hem de psikolojik sorunlar yaratabilmektedir. Bu sorunlardan biri de işe yabancılaşmadır. İşe yabancılaşma, çalışanların iş için oluşan ilgi ve alakanın kaybedildiği zamanlarda ortaya çıkan bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde; işe yabancılaşma kavramı ile ilgili kuram ve yaklaşımlar ve bu kavramın ele alındığı çalışmalar yer almaktadır. Bu bölümde “İşe Yabancılaşma: Kavram ve Tanımı”, “İşe Yabancılaşmanın Gelişim Süreci”, “İşe Yabancılaşmanın Çalışma Hayatına Etkileri”, “İşe Yabancılaşmanın Nedenleri”, “İşe Yabancılaşmanın Boyutları”, “İşe Yabancılaşmanın Bireysel Sonuçları”, “İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Sonuçları”, “İşe Yabancılaşma ile Başa Çıkma Yöntemleri” başlıkları, alt başlıklarıyla birlikte ele alınmaktadır.

2.1. Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma, insanoğlunun varoluşundan bugüne dek toplumun her alanında varlığını devam ettiren ve çağımızda çeşitli sosyolojik problemlerle ilişkilendirilen bir kavramdır (Avcı, 2012). Birçok zaman diliminde yabancılaşma kavramı için farklı tanımlamalar yapılmıştır. Sanayi devrimine kadar din ve felsefenin konusu olarak kabul edilen yabancılaşma, sanayi devriminin ardından sosyoloji ve psikolojinin konusu haline gelmiştir (Canpolat, 2020). Tolan (1981), geçmişten bugüne birçok araştırmacı tarafından incelenen yabancılaşma kavramının, ilk olarak putlara tapma ile ilişkili olduğu varsayıldığına dikkat çekmektedir. Tolan, insanların kendi yarattıkları putlar ile kendilerinin sahip olduğu güçlere yabancılaşmasını, ilk yabancılaşma eğilimi olarak tanımlamaktadır. İlk felsefi görüş olarak ise yabancılaşmanın Hegel tarafından ele alındığı ve Marx tarafından kavramsallaştırıldığı düşünülmektedir (Kartal, 2019).

Yabancılaşma, Türkçeye Farsça “yaban” kelimesinden türeyerek gelmiştir. Yaban kelimesinin Farsça anlamı “boş, ıssız yer” olarak tabir edilmektedir (Kiraz, 2011). Yabancılaşma kelimesi ise Türkçeye Avrupa dillerindeki anlamı ile geçmiştir. Latincedeki “aliento” kelimesi ve İngilizcedeki “alienation” kelimelerindeki anlamlar Türkçedeki anlamını belirlemiştir. Latince “sahip olunandan uzaklaşma, memnuniyetsizlik ve iyi niyetli kavramlara mesafe oluşturma” gibi anlamlara tekabül ederken, İngilizcede “uzaklaşma, soğuma” anlamlarında kullanılmaktadır (Akt.: Kuzkaya, 2021). “Yabancılaşmak” kelimesi “Belli tarihsel şartlarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin, bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen olan ögelerin değişik biçimde kavranması.” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2021).

Yabancılaşma kavramını tam olarak tanımlamak oldukça zordur. Kullanıldığı alana göre anlamda kaymalar olabilir (Kiraz, 2011). Yabancılaşma, zaman, ideoloji ve teorilere göre farklı şekillerde kavramsallaştırılmıştır (Tekin ve Gök, 2015). Yüksel (2014), anlamı itibariyle insanın daha önce bilmediği, insana uzak olarak tanımlanan yabancılaşmayı, insanın benliği ile varlığı arasındaki çatışma sonucunda meydana gelen diyalektik süreç olarak tanımlamıştır. Weber ise, makinelerin iş hayatına dâhil edilmesiyle toplumsal düzeyde bir rasyonalizasyon yaşandığına dikkat çekerek bu durum kişisel ilişkileri zayıflattığı gibi bürokrasiyi de artıracaklarını ifade etmiştir. Dolayısıyla, bürokrasinin getirdiği kurallara uymaya çalışan çalışanlar özgürlüklerini yitirerek yabancılaşabilir şeklinde tanımlamıştır. Yabancılaşma kavramını Marx, işçi, emek ve ürün ilişkisine bağlı olarak tanımlarken, Durkheim iş bölümü teorisine bağlı olarak tanımlamıştır. Simmel ise yabancılaşma kavramını metropol yaşamı teorisine göre açıklarken, Weber rasyonelleşme ve bürokrasi teorisini temel alarak açıklamıştır (Tekin ve Gök, 2015).

2.2. İşe Yabancılaşma: Kavram ve Tanımı

Yabancılaşma uzun yıllar akademik araştırmaların konusu olmuştur. Yabancılaşma kavramı 19. yy. sonuna kadar din ve sağlık konusu ile ilişkilendirilip araştırılmıştır. 20. yy. başlarında sadece din ve sağlık konusu ile ilişkilendirilen yabancılaşma kavramı, Marx’la birlikte sosyal bilimlerde de incelenmeye başlanmıştır (Chiaburu, Thundiyil ve Wang, 2014). Özellikle 1960’lı yıllardan sonra hızlanan sanayileşme sonucu “işe yabancılaşma” kavramı literatüre kazandırılmıştır (Adya, 2008).

İşe yabancılaşma günümüzde örgütlerin başlıca ve en önemli problemlerinden biridir. Örgütlerin işleyişi açısından kritik öneme sahip olan işe yabancılaşma kavramı, yabancılaşma kavramına göre daha belirgin bir tanıma sahiptir (Elma, 2003). İşe

yabancılaşma, bireyin örgütteki pozisyonu ile ilgili yaşadığı hayal kırıklığının ortaya çıkardığı yabancılaşma durumudur (Hoy, Blazovsky ve Newland, 1983). İşe yabancılaşmanın birey ve örgüt üzerindeki etkileri azımsanmayacak ölçüdedir. Örgütlerde bu etkileri minimize etmek ve bu duyguya sebep olan unsurları tespit etmek için birçok araştırma yapılmaktadır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013).

Başka bir tanımda işe yabancılaşma; çalışanların bazı sebeplerden dolayı hedeflerinden uzaklaşması ve profesyonel kurallara uyum sağlayamaması durumunda olumsuz duyguların ortaya çıkması olarak tanımlanırken (Aiken ve Hage, 1966); Alkan ve Ergil (1980) ise işe yabancılaşmayı genel olarak çalışanların örgütlere yönelik beklentilerinden, örgüt değer ve ilişkilerinden kopması, uzaklaşması hali olarak tanımlamışlardır. Hirschfeld ve Field (2020) ise işe yabancılaşmayı çalışanın işe olan ilgisinin azalması ya da tamamen kaybolması olarak tanımlamışlardır.

2.3. İşe Yabancılaşmanın Gelişim Süreci

Teknoloji geliştikçe örgütlerin ihtiyaç ve değerleri farklılık göstermektedir. Örgütler hiç olmadığı kadar büyük bir rekabet ortamının içine çekilmektedir. Bu durum ise örgütte faaliyet gösteren her bir çalışanın önemini artırmaktadır (Akşit Aşık, 2018). Günümüzde varlığı birçok araştırma ile kanıtlanmış olan işe yabancılaşmanın hem yöneticiler hem de çalışanlar için büyük bir sorun haline geldiği söylenebilir (Tanrıveri ve Kılıç, 2016). 19. yy. sonlarına kadar din ve felsefenin konusu olan yabancılaşma Marx’la birlikte sosyal bilimlerin de konusu haline gelmiştir (Sarros, Teanewski, Winter, Santora ve Densten, 2002). Yabancılaşma kavramına nazaran daha belirgin bir tanıma sahip olan işe yabancılaşma kavramının araştırmacıların inceledikleri konulara göre değişiklikler gösterdiği görülmektedir. Bu bağlamda yapılan çalışmaların bazıları kronolojik olarak Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Yıllara Göre Kronolojik olarak İşe Yabancılaşma

(Hegel, 1910)	Hegel’e (1910) göre yabancılaşma, bireyin iç ve dış dünyasından kopması durumudur.
(Marx, 1844/1975)	Marx’a göre işe yabancılaşma, çalışanın işi özümsememesi, tanımlayamaması ve yaptığı işi kendinden uzak görmesi durumudur (Sarros, Teanewski, Winter, Santora ve Densten, 2002).
(Seeman, 1959)	Seeman (1959) ilk defa işe yabancılaşma kavramını 5 boyutta “güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma” olarak ele almıştır.

(Dean, 1961)	Dean (1961) işe yabancılaşma kavramını 3 boyutta “güçsüzlük, normsuzluk, çevreden uzaklaşma” olarak ele almıştır.
(Middleton, 1963)	Middleton (1963) işe yabancılaşma kavramını 6 boyutta “güçsüzlük, normsuzluk, anlamsızlık, toplumsal yabancılaşma, işten kaynaklı yabancılaşma, kültürel yabancılaşma” olarak ele almıştır.
(Blauner, 1964)	Blauner (1964) işe yabancılaşma kavramını 4 boyutta “güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma” olarak ele almıştır.
(Aiken ve Hage, 1966)	Aiken ve Hage (1966)’e göre işe yabancılaşma, sosyal ortamdaki olumsuzluklar, profesyonel iş hayatına uyum sağlayamama durumu ve kariyer hedeflerinden uzaklaşılması sonucu ortaya çıkan olumsuz duygulardır.
(Shepard, 1972)	Shepard (1972)’a göre işe yabancılaşma kavramı, çalışanın örgüt içerisinde işi özümseyememesi ve kontrol altında tutamaması durumudur.
(Kohn, 1976)	Kohn (1976) işe yabancılaşma kavramını 4 boyutta “güçsüzlük, normsuzluk, kendinden uzaklaşma, kültürel uzaklaşma” olarak ele almıştır.
(Kanungo, 1979)	Kanungo (1979)’ya göre işe yabancılaşma, işverenin çalışanın gereksinim ve taleplerini karşılayamaması sonucu, çalışanın işten psikolojik olarak kopması durumudur.
(Mottaz, 1981)	Mottaz (1981)’a göre işe yabancılaşma, iş kavramının gereksinimleri ile çalışanın yeteneklerinin uyumsuz olması sonucunda çalışanın kendi ile çatışması durumudur.
(Hoy, Blazovsky ve Newland, 1983)	Hoy, Blazovsky ve Newland (1983)’a göre işe yabancılaşma, çalışanın bulunduğu pozisyonu beğenmemesi ve bu durumdan dolayı yaşadığı hayal kırıklığının dışa yansımasıdır.
(Patrick, 1984)	Patrick (1984)’e göre işe yabancılaşma, çalışanın yaptığı iş üzerinde inisiyatifinin olmaması ya da düşündüğünden daha az olması sonucu ortaya çıkan olumsuz duygu durumudur.
(Agarwal, 1993)	Agarwal (1993)’a göre işe yabancılaşma, çalışanın işini özümsememesi, gereken enerjiyi sarf etmek istememesi ve dış ortamdan daha fazla ödül beklentisi içinde olması durumudur.
(Hirschfeld, Feild ve Bedeian, 2000)	Hirschfeld, Feild ve Bedeian (2000)’a göre işe yabancılaşma, çalışanın işe yönelik iyimserliğinin ve tahammülünün azalması durumudur.
(Elma, 2003)	Elma (2003)’ya göre işe yabancılaşma, çalışanın işine anlam yükleyememesi, sosyal ilişkilerindeki doyumsuzluk, kendini değersiz hissetmesi ve geleceğe yönelik umutsuzluk sonucu işten psikolojik olarak kopması durumudur.
(Mendoza-Suarez ve Lara, 2008)	Mendoza-Suarez ve Lara (2008)’ya göre işe yabancılaşma, çalışanın yetenekleri ile iş tanımının uyumsuz olması kaynaklı çalışanın işini sevmemesi, güncel ve gelişimleri önemsememesi sonucu geride kalarak işin gereksinimlerini yerine getirememesi durumudur.

(Perez, 2010)	Perez (2010)'e göre işe yabancılaşma, çalışan yeteneklerinin sınırlılığı, rutinleşmiş iş döngüsü ve sınırlı terfi imkânı sonucunda meydana gelen olumsuz duygulardır.
(Akpolat ve Oğuz, 2015)	Akpolat ve Oğuz (2015)'a göre işe yabancılaşma, çalışanların mesleklerine yönelik olumsuz düşüncülerinin ortaya çıkması ve işe karşı duyarsızlaşmalarıdır.
(Akşit Aşık, 2018)	Akşit Aşık (2018)'a göre işe yabancılaşma, çalışanların örgütün değerlerini benimseyememesi sonucu ortaya çıkan olumsuz duygulardır.
(Arıcıoğlu ve Karabey, 2021)	Arıcıoğlu ve Karabey (2021)'e göre işe yabancılaşma, çalışanların örgütün gelecek ile ilgili konularda fikir ve görüşlerinin alınmaması veya çeşitli nedenlerle değerlendirilmemesi sonucu ortaya çıkan değersizlik duygusudur.

İşe yabancılaşma konusunda literatür incelendiğinde anomi, stres, çatışma ve tükenmişlik gibi kavramlar dikkat çekmektedir (Akşit Aşık, 2018). Çalışmanın ilk konusu olan tekno-stres kavramı içerisinde de benzer kavramlar ön plana çıkmaktadır. İşe yabancılaşma ile ilgili çalışmalar dikkate alındığında, Seeman (1959)'ın konu ile ilgili ele aldığı boyutlar literatürde yaygın olarak kullanılmaktadır (Yener, 2018).

2.4. İşe Yabancılaşmanın Boyutları

İşe yabancılaşma kavramının genel olarak olumsuz bir anlam içerdiği görülmektedir. İşe yabancılaşma, işverenlerin takındığı tavırların çalışanı olumsuz etkilemesi ya da çalışanın kendini yaptığı işle özdeşleştirememesi sebebi ile ortaya çıkan bir sorundur (Kartal, 2017). 20. yy. ortalarından itibaren toplum bilimciler çeşitli ölçeklerle yabancılaşma kavramını ölçülebilir ve deneysel bir hale getirmeye çalışmışlardır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Ölçülebilirliğin ilk adımı olan işe yabancılaşmanın boyutlarını ilk defa Seeman (1959) ele almıştır (Yener, 2018). Bu çalışmada Seeman (1959)'ın işe yabancılaşmaya ilişkin 5 boyutlu modeli Şekil 2' de gösterilmektedir.

Şekil 2. İşe Yabancılaşma Boyutları



Kaynak: (Seeman, 1959)

2.4.1. Güçsüzlük

Güçsüzlük, çalışanın iş hayatındaki gelişmeler konusunda kontrol sahibi olamaması ve bu durumu şans, kader ve dış etkenler gibi sebeplere yormasıdır (Hoy, 1972). Zengin ve Kaygın (2016) ise kurumsal eksiklikler, bireysel yetersizlik hissi ve vasıf eksikliğini güçsüzlük olarak tanımlamışlardır. Marx (1970) güçsüzlük boyutunu, çalışanın kapitalist düzende yeteri kadar yönetime dahil edilmemesi durumu olarak açıklamıştır (Akt.: Salanova, Liorens ve Cifre, 2013). Seeman (1959) ise Marx'a ek olarak çalışanın işe yönelik karar almada inisiyatifinin bulunmaması sonucunda güçsüzleşebileceğini aktarmıştır. Yönetici tarafından alınan kararlara dahil edilmeyen ve kendilerine ait inisiyatiflere sahip olmayan çalışanlar zamanla güçsüzleşebilir ve kendi başlarına iş yapamayacaklarını düşünmeye başlayabilirler (Elma, 2003).

Mottaz (1981) güçsüzlük boyutunu tamamen iş ortamı ile ilişkilendirirken, Hoy (1972) çalışanın güçsüzlük boyutunu şans, talih, kader gibi konularla da ilişkilendirebileceğini savunmuştur. Hoy (1972) güçsüzlük boyutunu, çalışanın işi kendi kontrolünün dışında hissetmesi durumu şeklinde tanımlamıştır. Aynı zamanda hızla değişen teknoloji, örgüt içerisindeki yeni iş düzenlemeleri gibi durumlar çalışanın bu yenilikler karşısında kendini

güçsüz hissetmesine yol açabilir. Çalışanın yetenekleri ve becerileri bazı durumlarda yetersiz kalabilir ve bu durum da çalışanın kendini güçsüz hissetmesine neden olabilir (Celep, 2008).

2.4.2. Anlamsızlık

Anlamsızlık, çalışanın yaptığı işteki amaçla yaptığı eylem arasında ilişkiyi kuramaması, iş sürecindeki doğrularla yaptığı eylemler arasındaki tutarsızlıklar olması ve bir bütün olarak işi anlamlandıramaması durumunda kendini gösterir (Demirtaş ve Kahveci, 2014). Başka bir deyişle anlamsızlık, kişinin çalışma ortamında var olan birden fazla doğru olması ve bu doğruların çatışması sonucu ortaya çıkan kargaşa durumudur. Çalışan bu kargaşa durumunda etrafında olanları anlamlandıramayabilir. Belirsizlik sebebiyle çalışanın karar verememesi yabancılaşmayı tetikleyebilir (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2003).

Örgütlerde genellikle çalışanlar birbirlerinin yaptıkları işleri bilmemektedir. Bu sebeple çalışan yaptığı işin örgüt içerisinde ne işe yaradığını bir bütün olarak algılamayabilir ve yaptığı işi anlamsız ya da önemsiz görebilir (Babadağ, 2017). Modern üretim yöntemleri çalışanların işlerini küçük parçalara ayırmaktadır (Dönmez ve Erdoğan, 2017). Uzmanlaşmaya ve iş bölümüne dayanan bu yöntemler örgütlerdeki hata payını minimize etmek için kullanılmaktadırlar. Bu anlayış içerisinde çalışan yaptığı işin sonuçlarını öngöremeyebilir ve bütünün kendisini göremediği için yaptığı işi anlamsız bulabilir (Kanungo, 1981). San (2003)'a göre anlamsızlık ise çalışanın yapmakta olduğu iş sırasında neye inanması gerektiği konusundaki belirsizlik ve yaptığı işin ardından nasıl bir sonuç ile karşılaşacağı hakkında bilgisinin olmamasıdır.

2.4.3. Normsuzluk (Kuralsızlık)

Normsuzluk genellikle “anomi” kavramı ile açıklanmaktadır. Anomi, çalışanların davranışlarını düzenleyen sosyal kuralların etkinliğini kaybetmesi veya değerini yitirmesi olarak ifade edilebilir (Seeman, 1959). Normsuzluk ya da kuralsızlık, çalışanın veya işverenin amaçlarına ulaşmak için etik kuralları yok sayması ve/veya amaca ulaşmak adına etik kuralları çiğnemekten rahatsızlık duymaması durumudur (Zengin ve Kaygın, 2016). Normsuzluk (kuralsızlık), genellikle etik değerlerin kaybedilmesi ile başlar. Çalışan amaçlarına ulaşmak isterken kullandığı yöntemler amaca uymuyorsa veya uyumsuzsa, çalışan ve örgüt arasında içsel bir çatışmaya neden olabilir. Çalışan ya da örgütün aleyhine olan bu çatışma durumu bürokrasiyi esneterek normsuzluk durumunu ortaya çıkarabilir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009).

2.4.4. Yalıtılmışlık

Bütün toplumların kendilerine göre gerek yazılı gerekse yazısız kuralları vardır. Yazılı olmayan kurallara (örf ve kültür) tıpkı yazılı kurallardaki gibi herkesin uyması beklenmektedir. Ancak bazı insanlar için bu kurallar anlam ifade etmeyebilir ya da insanlar bu kurallara uymakta isteksiz olabilirler. Bu kurallara uyulmadığında uymayan kişileri bulunduğu bölgedeki halk dışlayabilir veya ötekileştirebilir. İşte bu dışlanma ya da ötekileştirme durumuna yalıtılmışlık denmektedir (Demirez ve Tosunoğlu, 2017). Yalıtılmışlık genel bir ifade ile çalışanın toplum tarafından değer gören düşüncelere daha az değer vermesi sonucu kendini toplumdan ayırtmasıdır (Seeman, 1959). Yalıtılmışlık, çalışanın çeşitli sebeplerle kendini toplumun bir parçası olarak görememesi ve kendini toplumdan soyutlayarak diğer çalışanlarla ilişki kurmaktan kaçınması durumudur (Elma, 2003).

Yalıtılmış boyutunu tanımlayan anahtar kelimeler incelendiğinde en çok dikkat çekenler aşağıdaki gibidir (Aksu, 2019):

- Soyutlanma,
- Topluma yabancı hale gelme,
- Geleneklere karşı aidiyet duygusu hissetmeme,
- Toplumun biçmiş olduğu rolü üstlenmede yabancılık,
- Topluma göre hareket etmeme.

2.4.5. Kendine Yabancılaşma

İşe yabancılaşma konusundaki son boyut olan kendine yabancılaşma, çalışanın bireysel vizyonu ve beklentilerinin iş hayatındaki sorumluluk ve amaçlarıyla farklılık göstermesi sonucu ortaya çıkan psikolojik olarak kendinden soğuma durumudur (Kartal, 2019). Kendine yabancılaşma boyutu diğer boyutlara göre tanımlanması daha zor bir boyuttur. Kendine yabancılaşma diğer boyutlar ile benzerlik göstermemekte ve kaynağı tam olarak netleştirilememiştir (Seeman, 1959). Araştırmalara göre kendine yabancılaşma, çalışanın kendi ideal ve beklentilerinin dışında kalarak farklı davranmasıdır. Yüksel (2014) ise kendine yabancılaşmayı, çalışanların çeşitli psikolojik sebeplerden ötürü kendisine doyum sağlayacak faaliyetlerden uzak durması şeklinde tanımlamıştır. Günümüzde BT'in getirdiği yenilikler çalışanların sanal ortamda daha fazla vakit harcamalarına sebep olabilir (Vega ve Brennan, 2000) ve çalışma şekillerini kökten değiştirebilir (Yener, 2018). Bu değişim sürecinde çalışan adaptasyon sorunları yaşayabilir (Aksu, 2019). Adaptasyon sorunları çalışanın beklentileri ile kazanımları arasındaki farkı artırabilir. Bu fark çalışanın yaptığı işi

işselleştirmesini engelleyebilir, çalışan yaptığı işe bağlılığını, kendi inisiyatifinde bulunan konularda özgünlüğünü kaybedebilir ve başkalarını taklit ederek kendine yabancılaşabilir (Tutar, 2007). Örgütler, çalışanların kendi koydukları kurallara kayıtsız-şartsız itaat etmesini beklemektedirler. Koşulsuz itaat eden çalışan, kendisi olmaktan uzaklaşabilir. Bu durum çalışanı kendine yabancılaştırabilir (Seçkin, 2014).

2.5. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri

İşe yabancılaşmanın birçok farklı nedeni olabilir (Gürsoy, 2004). Bu nedenler çalışanın yaşı, cinsiyeti gibi demografik değişkenler olabileceği gibi (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2003) iş ortamı, işin yapısı gibi işi ile alakalı faktörler (Muttar, Abo Keir, Mahdi ve Nassar, 2019) ve/veya çalışanın beklentileri, işe karşı tutumu gibi psikolojik etkenler de olabilir (Valadbigi ve Ghobadi, 2011). DiPietro ve Pizam (2008) birçok araştırmacının işe yabancılaşma konusundaki çalışmalarını birleştirmiş ve çalışmalardan elde ettikleri bulgulara dayanarak, çalışanların iş özerkliği kazanamadıkları için çeşitli nedenlerle işle ilgili önemli kararları almakta isteksiz olduklarını tespit etmişlerdir. DiPietro ve Pizam'a göre bu nedenlerden en belirgin olanları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Merkezi ve resmi organizasyon yapıları,
- Çalışanların fazla çalışmasını gerektiren katı ve merkezi kontrol süreçleri,
- Tekrarlayan, monoton ve sıkıcı olan basit görevler,
- Sıkı çalışma kuralları ve düzenlemeleri,
- Otoriter liderlik tarzları (resmileştirilmiş prosedürlere sürekli olarak vurgu yapan liderler).

Bu tür sıkıntılara sahip çalışma ortamları, çalışanların kendilerini çaresiz, işe yaramaz ve günlük iş görevlerinden uzaklaştırılmış hissetmelerine neden olabilir.

Derya (2021) alan yazın üzerinde çalışarak işe yabancılaşmanın nedenlerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Çalışanın potansiyel ve yeteneğine uygun görev verilmemesi,
- Adaletsiz ücret politikaları,
- Çalışanın çok yoğun bir çalışma ortamının olması ve sosyal hayatına zaman ayıramaması,
- Katı bürokrasi,
- Adaletsiz ödüllendirme sistemi,
- Yoğun baskı sebebi ile çalışanın kendini kısıtlanmış hissetmesi,
- Çalışanın sık sık sözleşmede belirtilen saatin üzerinde çalıştırılması,

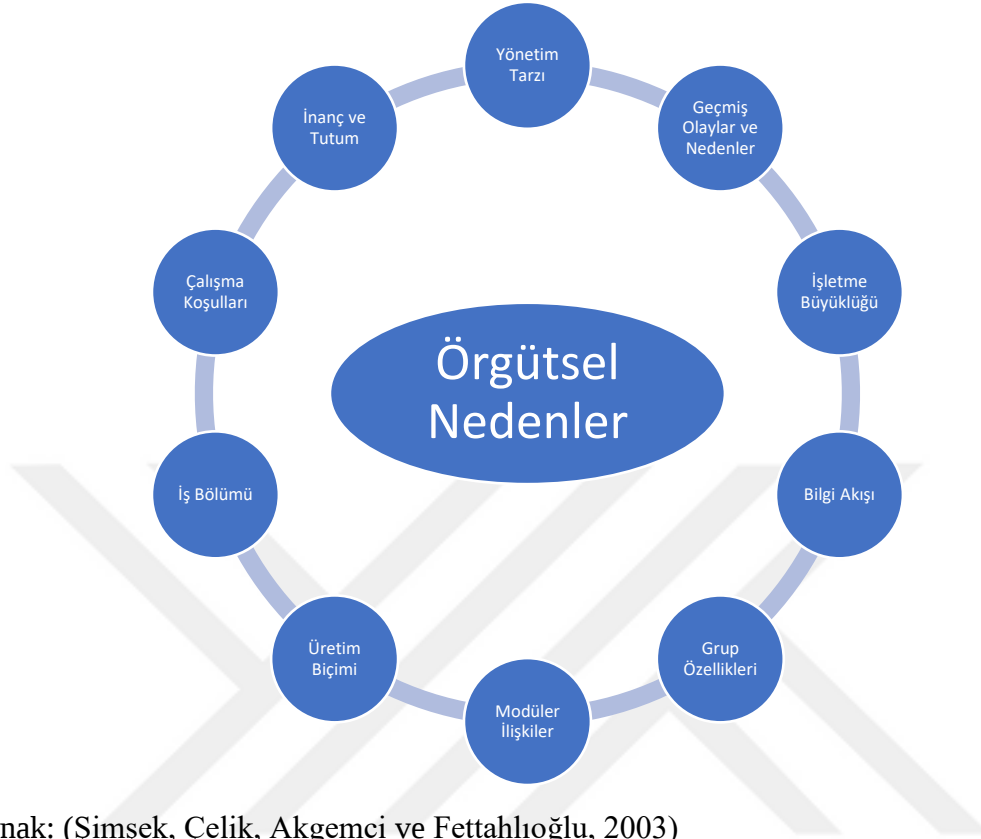
- Çalışanın yönetim kararlarına katılamaması ve/veya inisiyatif hakkına sahip olmaması,
- Yönetimin, çalışanın hata yaptığı durumlarda gerekli eğitimlerin vermemesi ve doğrudan cezalandırmaya yönelik bir tavır takınması,
- Denetim mekanizmasındaki yöneticilerin doğru seçilmemesi,
- Çalışanlara yeteneklerini ortaya çıkarabilecek ve kendini gösterebilecek görevler verilmemesi,
- Çalışanların düşüncelerine önem verilmemesi,
- Örgütün başarılarına çalışanın dâhil edilmemesi,
- Çalışanların yaptığı iş hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması,
- Çalışma ortamındaki gergin ve stresli atmosfer,
- Çalışanın, uzun vadede iş güvenliğinin olmaması ve çeşitli sebeplerden dolayı işten çıkarılma tehditleri alması,
- Rutin işler,
- Yönetimin çalışana verdiği taahhütleri yerine getirmemesi.

Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, (2003) ise işe yabancılaşmanın nedenlerini “örgütsel ve çevresel nedenler” olmak üzere iki altbaşlık altında ele almışlardır.

2.5.1. İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Nedenleri

Şimşek v.d. (2006)’e göre işe yabancılaşmanın örgütsel nedenleri 10’a ayrılmaktadır. İşe yabancılaşmanın örgütsel nedenleri Şekil 3’te gösterilmiş ve altbaşlıklar altında incelenmiştir:

Şekil 3. İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Nedenleri



Kaynak: (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahloğlu, 2003)

2.5.1.1. Yönetim Biçimi

Genellikle lider ve geleneksel yönetici olmak üzere ikiye ayrılan yönetim tarzı (Özgür, 2011), örgüt çalışanlarının işe bağlılıklarını etkilemektedir (Tutar, 2016). Geleneksel yönetici, çalışanlarını bürokrasinin otoriterliği ile çalıştırır (Özgür, 2016) ve çalışanlardan genellikle emir ve talimatlarına sorgulamadan itaat etmelerini bekler. Bu tip yönetim biçimine sahip organizasyonlarda çalışanlar, problemlerini dile getiremezler ve bir hedef belirleyemezler. Zamanla bu durum çalışanın motivasyonunu ve çalışma isteğini düşürerek çalışanı işe yabancılaştırabilir (Mills, 2007).

2.5.1.2. Örgüt Geçmişinden Kaynaklı Nedenler

Çalışanın daha önce çalıştığı örgütlerdeki kazanımlarını çalışmakta olduğu yeni örgütte elde edememesi veya geçmişten gelen düşmanlıklar çalışanı işe yabancılaştırabilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008). Çalışanların da tıpkı örgütler gibi hafızaları vardır ve hafızalarında barındırdıkları olumsuzlukları örgüte yansıtarak kendini ya da etrafındaki diğer çalışanları işe yabancılaştırabilirler (Sarros, Teanewski, Winter, Santora ve Densten, 2002).

2.5.1.3. Örgüt Büyüklüğü

Bir coğrafi konumdaki çalışan sayısı, örgütün büyüklüğüdür (Beer, 1964). Büyüme, örgütlerdeki idari bileşenler ve koordinasyonla mümkündür (Blau, 1970). Örgütsel büyüme genellikle başarı olarak yorumlansa da (Hall, Johnson ve Haas, 1967) örgütler büyüdükçe daha karmaşık bir hale gelmektedirler (Babür, 2009). Başaran (2000)'ın yaptığı araştırma sonucunda işletme büyüklüğü ile çalışanların memnuniyetleri arasında negatif ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, örgütün büyüklüğü çalışanın işin tamamını görmesini engellediği gibi (Fromm, 1996) karmaşıklaşan yapı çalışanda kafa karışıklıklarına sebebiyet verebilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008). Aynı zamanda çalışan, diğer çalışanlar ve örgüt arasında akıcı bir ilişki kuramayabilir. Bu durum, çalışanları işe yabancılaştırabilir (Fromm, 1996).

2.5.1.4. Bilginin Akış Yönü ve Hızı

Merkezi sistemin bir süreci olan bilgi akışı (Mesmer-Magnus ve DeChurch, 2009), motivasyonun oluşturulması ve denetimin işleyişi için önemli bir vasıta (Yatkin, 2009). Bilgi akışında yaşanan sorunlar, örgütün yapısına zarar verebilir (Fettahlıoğlu, 2006). Bilgi akışını doğru yönetemeyen yönetici, mesajlarını doğru iletemeyebilir ve çalışanları hataya sürükleyebilir. Bu durum, çalışanlar arasında çatışma yaratabilir ve çalışanları işe yabancılaştırabilir (Ertürk, 2013).

2.5.1.5. Grubun Yapısal Özellikleri

Belirli amaçlara ulaşmak için etkileşim ve iletişim kuran topluluklara grup adı verilir (Tutar, 2007). Örgütler de geniş çaplı gruplardır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Örgütlerin kendine ait kural ve normları vardır. Çalışan içinde bulunduğu grubun kural ve normlarına uyma konusunda isteksiz olabilir veya kendisinden ödün vererek iş ortamında kalmaya çalışabilir. Bu durum, zamanla çalışanları işe yabancılaştırabilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008).

2.5.1.6. Örgütsel İlişkiler

Her bir çalışanın farklı bir kişiliği vardır. Çalışanlar, genellikle olduğu gibi değil, olması gerektiği gibi davranışlar sergilerler. Bu durum, çalışanlar üzerinde baskı yaratabilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008). Çalışanların baskı ve strese dayanıklılıkları kişiliklerine göre değişiklik göstermektedir (İlseven, 2019). Çalışan maruz kaldığı baskıya hayalini kurduğu ödüller için dayanmaya çalışsa da maruz kaldığı baskı kişilik özelliklerindeki sınırları zorladığında veya aştığında, çalışan talep ettiği ödüllere ulaşamayacağını düşünebilir ve işe yabancılaşabilir (Mills, 2007).

2.5.1.7. Üretim Süreci Kaynaklı

İşletmenin ürettiği ürünler ile işe yabancılaşma davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğu bilinmektedir (Soysal, 1997). Üretilen ürün bir birimken çalışan üründe kendini görür ve bağ kurması kuvvetle muhtemeldir. Ancak seri üretim ile üretilmiş ürünlerde ürün ile çalışan kendi arasında bir bağ kuramayabilir. Üretime katkısını anlayamayan çalışan bir süre sonra işe yabancılaşabilir (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2003).

Üretim şekli de işe yabancılaşma davranışı üzerinde oldukça etkilidir (Tekin, 2021). Üretim şekli çalışanlar arasında iletişimi kısıtlıyor ya da engelliyorsa, çalışanı negatif olarak etkileyebilir ve/veya işe yabancılaştırabilir (Soysal, 1997).

2.5.1.8. Uzmanlaşmaya Dayalı İş Bölümü

İş bölümü yapılması örgütler için olmazsa olmazlardandır. Çalışanlar doğası gereği kendi yaptığı işi diğer çalışanların yaptığı işlerden önemli görebilirler (Ertürk, 2013). Bu durumun başlıca sebebi çalışanların diğer çalışanları görmemesidir (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2003). Birbirlerini görmeyen çalışanların iletişim sorunu yaşamaları (Seeman, 1959) fikir ayrılığına düşmelerine yol açacağından çeşitli çatışmalar yaşayabilirler (Aksu, 2019). Kendini diğer bölümlerde çalışanlardan izole eden çalışan zamanla işe yabancılaşabilir (Fettahlıoğlu, 2006).

2.5.1.9. Örgüt İçi Çalışma Şartları

Çalışanların sosyal ve fizyolojik ihtiyaçları olan varlıklar olduğu unutulmamalıdır (Salanova, Liorens ve Cifre, 2013). Çalışanlara verilen görevlerde yeterli kaynak verilmediği durumlarda çalışan zamanla kendini baskı altında hissedebilir (Tekin, 2021) ve çalışanın maddi ve manevi ihtiyaçlarını görmezden gelen yönetim (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008), çalışanı demotive ederek işe yabancılaştırabilir (Tutar, 2007).

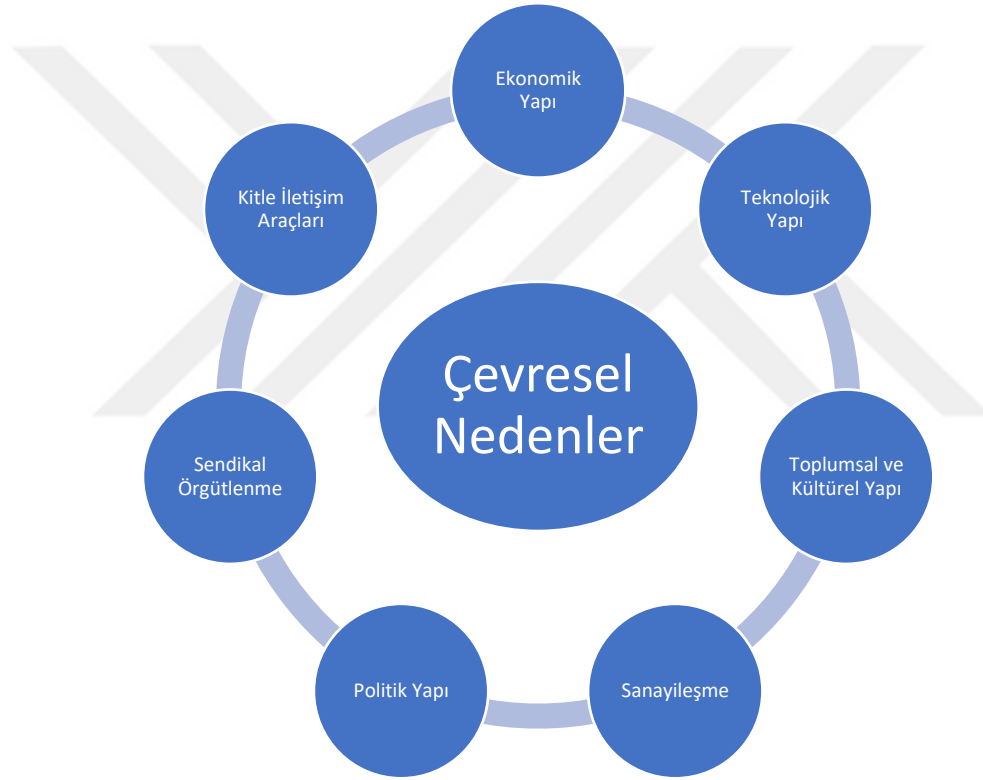
2.5.1.10. Çalışanların İnanç ve Tutumları

Örgütün temel sermayelerinden biri de çalışanlardır (Davis, 1988). Çalışanlar sahip oldukları değer ve inançları bulundukları örgüte taşırlar (Sarros, Teanewski, Winter, Santora ve Densten, 2002). Eren (2000)'e göre inançlar çalışanların tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Ayrıca çalışanların değer ve yargıları diğer çalışanlarla etkileşimlerinde etkili olabilir. Çalışanların inançlarını bulunduğu iş ortamında rahat bir şekilde yaşayamaması, çalışanı bulunduğu iş ortamından izole edebilir (Soysal, 1997) ve işe yabancılaştırabilir (Tekin, 2021).

2.5.2. İŖe Yabancılaşmanın Çevresel Nedenleri

Örgütün iç ve dış çevresini etkileyen faktörler (Tutar, 2007) işletme büyüdükçe daha karmaşık bir hale gelmektedir (Soysal, 1997). Bu karışıklık içinde örgütler, çalışanlarını etkileyen iç ve dış çevreyi daha derin bir şekilde incelemelidirler (Alkan ve Ergil, 1980). Şimşek (2006)'e göre işe yabancılaşmanın çevresel nedenleri 7'ye ayrılmaktadır. İşe yabancılaşmanın örgütsel nedenleri Şekil 4'te gösterilmiştir ve altbaşlıklar altında incelenmiştir:

Şekil 4. İşe Yabancılaşmanın Çevresel Nedenleri



Kaynak: (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2003)

2.5.2.1. Ekonomik Yapı

İşletmelerin temel amacı, hayatta kalmaktır (Avcı, 2012). Bu amaca ulaşmak için ürettikleri mal ve hizmetleri pazarlamak zorundadırlar (Dinçer ve Fidan, 1996). Çalışanlar ekonomik olarak kendilerini zayıf hissediyorlarsa işe yabancılaşma bu örgütlerde başlayabilir (Aksan, 2020). Ekonomi üzerindeki olumsuz hareketler örgütün mali dengelerini bozabilir (Koçel, 2007) ve içerisinde barındığı küçülme ya da iflasını açıklama gibi riskleri yaşayabilir (Babür, 2009). Risk durumlarında çalışanlar kendilerini güvende

hissedemeyebilirler (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008). Ayrıca çalışanların görevlerini yapabilmeleri için ekonomik olarak kaynaklara ihtiyaçları vardır. Bu kaynaklara erişemeyen ve kendini güvende hissedemeyen çalışan zamanla işe yabancılaşabilir (Valadbigi ve Ghobadi, 2011).

2.5.2.2. Teknolojik Yapı

Teknolojinin çalışma hayatını hızla değiştirmekte olduğu artık karşı konulamaz bir gerçektir (Arebey, Hannan, Basri ve Begum, 2010). En başta çalışanlarını desteklemek amacı ile kullanılan teknolojiler (Beer, 1964) zamanla çalışanların yerini almaya başlamıştır (Forester ve Perry, 1994). Çalışanlar kendilerini teknolojinin hızla gelişmesi sonucu sahip oldukları işlerini kaybetme baskısı altında hissedebilirler (Pappenheim, 2002), özgüven sorunları yaşayabilirler (Tekin, 2021) ve yoğun teknoloji kullanımı sebebi ile yeteneklerini doğru bir şekilde sergileyemeyebilirler (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2003). Kendini değersiz hisseden çalışan zamanla yeteneklerini kaybedebilir ve işe yabancılaşabilir (Pappenheim, 2002).

2.5.2.3. Toplumsal ve Kültürel Yapı

Her toplumun kendine göre gerek yazılı kuralları gerekse sözlü normları vardır (Akşit Aşık, 2018). Çalışanlar bazen dahil oldukları toplumun normlarına kendini yabancı hissedebilir ve bu normlara uymak istemeyebilir ya da uymak istese bile içselleştiremeyebilirler (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Normlara uygun olmayan bir harekette bulunan çalışan etrafındaki diğer çalışanlar tarafından soyutlanabilir ve çalışan yalnızlaşabilir. Bu durumu tersine çevirmek isteyen çalışan içselleştiremediği bu normlara uyum sağlarken kendine yabancılaşabilir (Demirtaş ve Kahveci, 2014).

2.5.2.4. Sanayileşme

Sanayileşme beraberinde kentleşmeyi getirmiştir. Kırsal bölgelerdeki bir çok insan şehirlere gelirken beraberlerinde kendi kültürlerini getirmiştir. Bir çok farklı bölgeden gelen insanlar kültürlerini beraberinde getirirken aynı zamanda kültürel bir çatışmayı da tetiklemişlerdir. Kırsal kesimden gelen ve kentin kültürel yapısına yabancı kalan çalışan zamanla bulunduğu ortamda yalnızlaşabilir ve bir süre sonra kendine ve çevreye yabancılaşabilir (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2003).

2.5.2.5. Politik Yapı

Ülke siyasetindeki belirsizlik ve istikrar sorunları, halkın demokrasiye yönelik fikirlerini olumsuz yönde etkileyebilir (Alkan ve Ergil, 1980). Siyasi sistemdeki huzursuzluk örgütleri etkilediği gibi çalışanları da etkilemektedir (Soysal, 1997). Sık sık değişen hükümetler,

darbe, iktidarın ekonomik olarak attığı kötü adımlar, erken seçimler, devamlı değişen kanunlar ülke içinde istikrarsızlığa sebebiyet verebilir ve halkın demokrasiye olan inancını zayıflatabilir (Eren, 2006). Örgütler istikrarsız devlet politikalarının beraberinde getirdiği hızlı değişimlere paralel olarak örgütlerin de işlerinde ve kurumsal politikalarında hızlı değişiklikler yapmaları gerekmektedir. Bu durum çalışanlar ve örgüt üzerindeki baskıyı artırmaktadır. Değişime ayak uyduramayan örgütler sisteme yabancılaşırken, tıpkı örgütler gibi çalışanlar da işe yabancılaşabilirler (Soysal, 1997).

2.5.2.6. Sendikal Örgütlenme

Sendikalar, çalışanlar ve işveren arasındaki güç farkını dengelemek için kurulmuş örgütlerdir. Aynı zamanda iş ortamındaki zarar verici rekabetleri engelleyerek güç birliği oluşturmak sendikaların temel amaçlarından biridir (Urhan, 2005). Sanayinin gelişmesinin bir sonucu olarak orataya çıkan sendikaların (Fettahlıoğlu, 2006), çalışanlar için yetersiz faaliyetlerde bulunması ya da yetersiz örgütlenmesi çalışanları olumsuz bir şekilde etkileyebilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008) ve çalışanları işten soğutarak işe yabancılaşmalarına sebep olabilir (Tekin, 2021).

2.5.2.7. Kitle İletişim Araçları

Her dönemin kendine özgü iletişim araçları bulunmaktadır (Mills, 2007) ve insanlar bu iletişim araçları aracılığı ile birbirleriyle iletişim halindedirler (Soysal, 1997). Günümüzdeki kitle iletişim araçlarının sayısı geçmişe göre oldukça fazladır (Adya, 2008). Mills (2007), kitle iletişim araçları ile işe yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki olduğunu savunmaktadır. Başkalarına ait duygu ve düşünceleri benimsemek zorunda kalan çalışanlar zamanla kendilerine ait fikir ve düşünceleri aktaramayabilir ve bulunduğu ortama veya kendilerine yabancılaşabilir. Tekin (2021)'e göre, örgütsel nedenler genellikle çalışanın işe yabancılaşmasına sebep olurken, çevresel nedenler genellikle çalışanın kendine yabancılaşmasına sebep olmaktadır.

2.6. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

Hızla gelişen teknoloji örgütlere birçok fayda sağlarken (Şahin ve Çoklar, 2009), bazı tehlikeleri de beraberinde getirmektedir (Arnetz ve Wiholm, 1997). Bu tehlikelerden biri olan işe yabancılaşmanın gerek çalışan gerekse örgütler için oldukça yıkıcı sonuçları olabilir (Chiaburu, Thundiyil ve Wang, 2014). Bu çalışmada, işe yabancılaşmanın sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki alt başlık altında incelenmiştir:

2.6.1. İşe Yabancılaşmanın Bireysel Sonuçları

İşe yabancılaşmanın nedenleri yukarıda ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu nedenlerle doğru orantılı olarak işe yabancılaşmanın, bireyler üzerinde oldukça farklı etkileri olduğu görülmüştür (Dönmez ve Erdoğan, 2017). Bu çalışmada çeşitli incelemeler sonucunda işe yabancılaşmanın bireysel sonuçlarından bazıları Şekil 5.'te gösterilmiş ve alt başlıklar halinde incelenmiştir.

Şekil 5. İşe Yabancılaşmanın Bireysel Sonuçları



2.6.1.1. Yaratıcı Düşünce Sisteminin Kaybı

Düşüncelerini rahatlıkla dile getiren, kendini robot gibi görmeyen ve yöneticilerin olumsuz baskılarına maruz kalmayan çalışanların örgüt içerisinde daha pozitif ve yaratıcı oldukları söylenebilir (Agarwal, 1993). Tam aksi durumda baskı altında kalan çalışan duygu ve düşüncelerini aktaramadığı için kendi potansiyelinin (Fromm, 1996) ve yaratıcılığının farkına varamayabilir (Başaran, 2000). Çalışanların bu farkındalığı kaybetmesi zamanla iş ortamında kendini öznenen çok nesne olarak hissetmesine sebebiyet verebilir. Bu durum, çalışanın inisiyatifini ortadan kaldırabilir, kendisini değersiz hissettirebilir ve yeni fikirler üretmesine engel olabilir (Fromm, 1996). Yenilikçi yapısını kaybeden ve işe yabancılaşan çalışan, verilen sabit görevleri yerine getirir ve örgüt faydasını gözetmeyebilir (Agarwal, 1993).

2.6.1.2. Bilişsel Bozukluklar

Fromm (1996)'a göre işe yabancılaşmanın etkilerinden birisi de çalışanlarda bilişsel ve ruhsal bozuklar çıkmasıdır. İşe yabancılaşan çalışanların üretime olan katkıları zayıflayabilir, çeşitli sebeplerle yoğun strese maruz kalabilir ve sahip oldukları görevleri kendilerine verilmiş ağır birer yük olarak görebilirler (Avcı, 2012). Verilen görevleri yerine getirmekte isteksiz olan ve kendini yoğun baskı altında hisseden çalışanda unutkanlık, agresiflik ve sabırsızlık gibi çeşitli bilişsel bozukluklar görülebilir (Fromm, 1996).

2.6.1.3. Sosyal Bozukluklar

İşe yabancılaşan çalışanın iş ortamında iletişimi zayıflayabilir (Fromm, 1996) ve iş arkadaşlarını yada yöneticilerini birer nesne olarak görerek bu kişilerin ihtiyaçlarını önemsemeyebilir (Ardıç ve Polatçı, 2008). İletişim kurmayı reddeden çalışan, kendine ait fikir ve duygularını aktaramadığı için işe yabancılaşır ve bulunduğu ortamda artık kendisi gibi davranamaz (Fromm, 1996). Zaten iletişimi zayıflamış olan çalışanın bu davranışları süreklilik gösterirse, diğer çalışanlarla çatışması kuvvetle muhtemeldir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Çatışmalara bağlı olarak zamanla tükenmişlik duygusuna kapılan çalışan, işi ve sosyal hayatı arasındaki çizgileri bulanıklaştırarak gerek iş hayatında gerekse sosyal hayatında sorunlar yaşayabilir (Babür, 2009).

2.6.1.4. Depresyon, Bağımlılık ve İntihar Riski

İşe yabancılaşma, sadece örgütler için ölümcül sonuçlar doğurmayabilir. Çalışanlar örgüt içinde yaşadıkları sorunları içselleştirebilir ve bu durum iş dışındaki hayatını da etkileyebilir (Akşit Aşık, 2018). İşe yabancılaşmanın bir sonucu olan bilişsel ve sosyal bozukluklar yaşayan çalışan kendisini tükenmişlik sendromunun içinde bulabilir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Tükenmişlik sendromu çalışanların hayattan keyf alamaması, hayatla bağlarının kalmadığını hissetmesi ve yaşadıklarını anlamlandıramaması dumudur. Tükenmişlik sendromunun ilk belirtileri depresyondur. Depresyonaki çalışan zamanla çeşitli illegal bağımlılıklara kendini kaptırabilir ve hayattan hiçbir zevk alamadığı için yaşamına bile son verebilir (Freudenberger, 1974).

2.6.1.5. Düzensiz Yaşam Biçimi

İşe yabancılaşmanın sadece psikolojik olarak değil, fiziksel etkileri de bulunmaktadır. İşe yabancılaşan çalışan, çalışma ortamını ve/veya iş ile alakasını (devamsızlık sorunları, sorumluluklarını yerine getirmemesi) kaybedebilir (Tuna ve Yeşiltaş, 2014). İşine ve mesleğine yabancılaşan çalışan kendini işe yaramaz ve işlevsiz görebilir (Lukes, 1998). Bu durum, çalışanın zamanla tavırları bozulabilir davranışları tutarsızlaşabilir. İş hayatındaki

düzensiz davranışları zamanla sosyal hayatına aktaran çalışan, düzensiz bir yaşam biçimine adım atabilir (Tuna ve Yeşiltaş, 2014).

2.6.1.6. Soyutlanma

Bütün toplumların kendilerine göre gerek yazılı gerekse yazısız kuralları vardır. Yazılı olmayan kurallara (örf ve kültür) tıpkı yazılı kurallardaki gibi herkesin uyması beklenmektedir (Demirez ve Tosunoğlu, 2017). Toplum, var olan bu kuralların herkes tarafından bir görev olarak kabul edilmesini beklemektedir (Seçkin, 2014). Ancak bazı insanlar için bu kurallar anlam ifade etmeyebilir ya da insanlar bu kurallara uymakta isteksiz olabilirler. Bu kurallara uyulmadığında uymayan kişileri bulunduğu bölgedeki halk dışlayabilir veya ötekileştirebilir (Demirez ve Tosunoğlu, 2017). Yalıtılmışlık, genel bir ifade ile çalışanın toplum tarafından değer gören düşüncelere daha az değer vermesi sonucu kendini toplumdan ayırtmasıdır (Seeman, 1959). Ötekileştirilen ve kendini toplumdan ayırtıran çalışan, kendini toplumun bir parçası olarak göremeyebilir ve toplumla ilişki kurmak istemeyen çalışan kendini toplumdan soyutlayabilir (Elma, 2003).

2.6.1.7. Ben Merkeziyetçilik

Ben merkezli yaklaşım tarzı, çalışanın her durum ve her şart altında kendini esas alması, olan biten herşeyi kendine dayandırması, her konuyu kendi düşüncesi ile algılaması ve yorumlaması durumudur (Chiaburu, Thundiyil ve Wang, 2014). Kendisine uygun olmayan toplum ve örgüt kurallarına uymaya çalışırken kendine yabancılaşan çalışanlar, örgüt kurallarını kendilerince esnetmek ya da değiştirmek isteyebilirler (Middleton, 1963). Kendini iş hayatından soyutlamış çalışan, kendi konfor alanını genişletmek adına bencilleşebilir ve herkesi kendi kurallarına uymaya zorlayabilir (Demirez ve Tosunoğlu, 2017). Kanungo (1992)'ya göre ben merkeziyetçi kişiliğe sahip çalışanlar suç işlemeye, sabotaja ve ahlaki değerlerden yoksun hareketlere meyillidirler.

Yukarıda belirtilen neden ve sonuçlar incelendiğinde, işe yabancılaşmanın, çalışanların hayatını olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Gerek mental gerekse fiziksel sıkıntılara maruz kalan çalışanlar işlerinde yeterince etkin olmayabilirler.

2.6.2. İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Sonuçları

İşe yabancılaşmanın nedenleri yukarıda ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu nedenlerle doğru orantılı olarak işe yabancılaşmanın, örgütler üzerinde oldukça farklı etkileri olduğu görülmektedir (Dönmez ve Erdoğan, 2017).

Bu çalışmada, yapılan literatür araştırmaları sonucunda işe yabancılaşmanın örgütsel sonuçlarından bazıları Şekil 6.'da gösterilmiş ve alt başlıklar halinde incelenmiştir.

Şekil 6. İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Sonuçları



2.6.2.1. İş Tatmininin Azalması

Çalışanlar bulundukları örgütlerde deneyimler biriktirmektedir. Bu deneyimler bazen olumlu olurken bazen de olumsuz olabilmektedir. Çalışanlar bulundukları örgüte olumlu ya da olumsuz bütün deneyimleriyle gelmektedirler (Sevimli ve İşcan, 2005). Çalışanların beraberinde getirdikleri bu deneyimler hem çalışanı hem de örgütü derinden etkileyebilir (Korkmazer ve Ekingen, 2017). Yeteneklerini kullanma fırsatı bulamayan çalışanlar, yaptıkları işi anlamsız bulabilirler. Dolayısıyla fiziksel ve ruhsal durumları negatif etkilenebilir. İşe yabancılaşan ve yaptığı işi anlamsız bulan çalışan işten soğuyabilir, devamsızlıklar yapabilir, hatta işten ayrılma talebinde bulunabilir. Günümüzde örgütlerin en kıymetli sermayesi olarak belirtilen çalışan kaybedilebilir (Turan ve Parsak, 2011).

2.6.2.2. Örgütsel Bağlılığın Azalması

İşe yabancılaşmanın çalışanların örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışlarını negatif yönde etkilediği bilinmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgüt içerisinde pozitif ilişkiler kurmakta ve bulundukları örgütte daha fazla kalmak istemektedirler

(Bayram, 2005). Çalışanlar sessizlik, tükenmişlik ve tatminsizlik gibi nedenlerle örgüte olan bağlılıklarını yitirebilirler (Oruç, 2020). İşe yabancılaşan çalışan, kendisine verilen görevleri iş tanımının dışında yapmak istemeyebilir. Örgütlerin tanımladığı iş tanımları her zaman işin bütününe tanımlamaya yeterli değildir (Suárez-Mendoza ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2007). Örgütsel bağlılığa sahip olan çalışan, örgüt içerisindeki gelişimine, iş tanımının dışında olsa dahi gönüllü olarak katılırken, işe yabancılaşan çalışan örgüt içerisindeki faaliyetlerini iş tanımı ile sınırlandırabilir (Dağlı ve Averbek, 2017).

2.6.2.3. Örgütsel Sessizlik

Örgütsel sessizlik, çalışanların bilinçli bir şekilde iş arkadaşları ile yöneticilerinin hal ve hareketlerine kayıtsız kalmaları ve iş gelişimi sürecine katılmamalarıdır (Çakıcı, 2007). Çalışan, yönetime veya iş arkadaşlarına bir konu hakkında fikrini beyan ettiğinde, olumsuz bir geribildirim alırsa, fikirlerini beyan etmekte çekimser bir pozisyon alabilir (Demirtaş ve Kahveci, 2014). Çalışanın işe yabancılaşması da benzer bir etkiye sahip olabilir (Çiftçi ve Öneren, 2017). İşe yabancılaşan çalışan, örgüt içinde sessizleşebilir ve kendini değersiz hissedebilir. Dolayısıyla, çalışan sadece yöneticinin söylediklerini yapan, örgüt içerisinde etkisiz bir birey haline gelir. Bu durum çalışanı yaptığı işe karşı isteksiz, umursamaz, motivasyonsuz ve sabırsız bir hale getirebilir (Başaran, 2000). Örgütler için çalışanlar son derece önemlidir. İşe yabancılaşma sonucu örgütsel sessizlik boyutu ile karşı karşıya kalan çalışanın işletmeye fayda sağlaması pek mümkün görülmemektedir (Kahya, 2018).

2.6.2.4. Örgütsel Adaletsizlik

Çalışanların sergilediği davranışlar, içerisinde duygusallık barındırabilirler. İşine yabancılaşmış çalışan, örgüt içerisindeki bir takım hareketleri adaletsiz görebilir ve yönetimi haksız bularak örgütsel bir adaletsizlikten bahsedebilir (Özdevecioğlu, 2004). Çalışanlar örgüt içerisinde yaptıkları faaliyetlere göre ödül ve adalet beklentisi içindedirler. Bu bekletiden birinci dereceden sorumlu olan yöneticiler, gerekli şeffaflığı ve adaleti sağlamak durumundadırlar (Demirel ve Seçkin, 2011). İşe yabancılaşan ve örgütsel adaletin sağlanmadığını düşünen çalışan, örgüt içerisindeki ödül ve kaynakların adil bir şekilde dağıtılmadığını savunabilir. Bu durum çalışanın motivasyonunu düşürerek bulunduğu ortamdan soyutlanmasına sebep olabilir. Kendisini örgütten ve iş ortamından soyutlayan çalışan, bulunduğu örgüt ve iş ortamına faydanın aksine zarar verebilir (Turgut ve Kalafatoğlu, 2016).

2.6.2.5. İş Performansının Azalması

İşe yabancılaşıma, çalışanların yaratıcılığını ve performanslarını düşebilmektedir. İşe yabancılaşıma çalışanın örgütte bulunma sebebi, para kazanma isteği, istihdam azlığı gibi bir takım zorunluluklar olabilir (Babür, 2009). Sadece kendi bireysel menfaatlerini düşünen işe yabancılaşıma çalışan, örgüt içerisindeki faaliyetleri kısıtlamakta ve iş sürecinde aksamalara sebebiyet verebilmektedir. Aksayan süreçlerin örgütün performansını ve verimliliğini olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmaz bir sonuç olabilir (Dağlı ve Averbek, 2017).

2.6.2.6. İş Kazaları

İşe yabancılaşıma, çalışanlar üzerinde mental hastalıklar, iş stresi ve çeşitli psikolojik rahatsızlıklara sebebiyet verebilmektedir (Başaran, 2000). Dolayısıyla çalışan iş ortamındaki tehlikelere karşı dikkatini veremeyebilir ya da çevresindeki diğer çalışanları baskı altına alarak dikkatlerini dağıtabilir (Konungo, 1983). Çalışma ortamındaki dikkatsiz ve sorumsuz davranışlar ağır kazalara sebebiyet verebilirken (Atasoy, 2021) sağlık ve sosyal güvenlik giderlerinde de artışa sebep olabilir (Kanungo, 1979).

2.6.2.7. Verimsiz Eğitim ve Öğretim Süreci

İşe yabancılaşıma çalışanların, belirli bir konuda yoğunlaşmaları oldukça zordur. Motivasyonlarının düşmesine paralel olarak çalışanlar, odaklanma sorunları yaşayabilirler (Kartal, 2017). Dolayısıyla çalışan eğitim ve öğretim süreçlerini sıkıcı ve anlamsız bulabilir. İhtiyacı olan eğitim ve öğretim faaliyetlerini içselleştiremeyen ya da öğrenmeyi reddeden çalışan, eğitimi aldığı konu hakkında bir problem yaşandığında sonuç üretemez ve örgüte zarar verebilir. Örgütün eğitimler için oluşturduğu kaynaklar değerini yitirebilir ve fayda sağlamayabilir. Bu durum örgüt içerisindeki süreçleri yavaşlatabilir ya da tamamen durdurabilir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011).

2.6.2.8. Örgüt Karlılığının Azalması

Örgüt karlılığı, örgütün ürettiği ürünün kalitesi ile doğru orantılıdır (Orhan ve Savuk, 2014). İşe yabancılaşıma çalışan, ürettiği ürünün/hizmetin kalitesini önemsemeyebilir (Agarwal, 1993). Bu durum ürün/hizmet kalitesindeki düşüşlere sebebiyet verebilir. Dolayısıyla müşteri memnuniyeti azalabilir (San, 2003). Azalan müşteri memnuniyeti marka değerine zarar vererek satışları düşürebilir (Hoy, Blazovsky ve Newland, 1983).

Bir başka durum ise işe yabancılaşıma ve motivasyonu düşük çalışanın iş süreçlerindeki kaytarma sorunudur. Çalışan işini önemsemeyebilir ve/veya geciktirebilir (Dönmez ve Erdoğan, 2017). Bu durum üretim yapan örgütlerde söz konusu olduğu gibi (Babür, 2009)

hizmet sektöründe de yaşanabilir. Örneğin, eğitim hizmeti veren kurumlarda çalışanların motivasyonlarındaki azalma eğitim kalitesinde düşüşe neden olabilir.

Bu çalışmada ele alınan bireysel ve örgütsel sonuçlar incelendiğinde, işe yabancılaşmanın örgütler ve çalışanlar üzerinde yıkıcı etkileri olabileceği sonucundan söz edilebilir. Gerek örgütler gerek çalışanlar için yıkıcı olabilecek işe yabancılaşma davranışını önlemek için tedbirler alınabilir (Fromm, 1996). Bu tedbirlerden bazıları işe yabancılaşma yönetimi başlığında incelenmiştir.

2.7. İşe Yabancılaşmanın Yönetimi

Bir yönetim eğer çalışanlarının yetenek ve kapasitelerinden yararlanmak istiyorsa, öncelikle çalışanlarını desteklemelidir. Yöneticilerin, çalışanlarını örgütün hedef ve amaçlarına yönelik yüreklendirmeleri ve desteklemeleri kritik bir öneme sahiptir (Hagel III, Brown ve Davison, 2012). İşe yabancılaşan bir çalışan örgütün hedef ve amaçları için isteksiz olabilir (Elma, 2003). İşin işleyişi açısından, çalışanın işe yabancılaşmaması için önemler almak gerekir (Soysal, 1997). Emeğin örgüte yabancılaşması, örgüt için tehlike arz etmektedir (Turan ve Parsak, 2011).

Bu çalışmada Şimşek, Çelik, Akgemci, Fettahlıoğlu (2003) ve Ofluoğlu, Büyükyılmaz (2008)'in çalışmalarında aktardıkları işe yabancılaşmanın yönetimi konusundaki bazı temel yöntemlerden yararlanılmıştır. Bu yöntemler Tablo 10.'da gösterilmiş ve alt başlıklar halinde incelenmiştir.

Şekil 7. İşe Yabancılaşmanın Yönetimi



Kaynak: (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2003; Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008)

2.7.1. İş Genişletme

İş genişletme, çalışanların iş tanımına benzer nitelikteki görevler ile çalışanın, görev ve iş çeşitliliğini artırarak yatay bir şekilde iş tanımının genişletilmesidir (Robbins ve Judge, 2015). Büyükyılmaz v.d. (2007)'e göre iş genişletme, çalışanın uzmanlık alanına benzer görevler verilmesi yoluyla yeni işler öğrenmesi, monotonluğu azaltması ve psikolojik olarak yorguluğun önlenmesi için ideal bir yoldur. İş genişletmesi ile yeteneklerini daha iyi sergileyebilen ve kendini daha değerli hissedен çalışanın, örgütsel bağlılığı artabilir (Dessler, 2005) ve yaptığı iş çalışana daha cazip bir hale gelebilir (Morrison, 1994). Bir başka ifade ile çalışanın günlük rutinleri haline gelen işler, çalışana sıkıcı ve anlamsız gelebilir (Morrison, 1994). Dolayısıyla çalışanlar, uzmanlaşmanın olumsuz yönleri ile karşı karşıya kalabilirler (Adya, 2008). Çalışanları uzmanlık alanlarına yakın ve yatay yeni işlere yönlendirmek, uzmanlaşmanın olumsuz etkilerini ortadan kaldırabilir (Eren, 2006).

İş genişletmede çalışanın işi ile ilgili algısı, dikkat edilmesi gereken önemli bir husustur (Dessler, 2005). Çalışan iş genişletmeyi ödül gibi algılsa, işe yabancılaşmayacaktır. Ancak, çalışan durumu bir ceza olarak algılsa, daha derin sorunlar ortaya çıkabilir (Tekin, 2021).

2.7.2. İş Değiştirme

İş değiştirme, çalışanların yeteneklerine göre sadece bir alanda değil, üretim sürecinin tamamına vakıf olması mantığına dayalıdır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Yönetim, çalışana çeşitli zaman aralıkları ile üretim sürecinin farklı noktalarında şans vermeli (Aksan, 2020), tekdüze rutin işlerden gelen monotonluğu azaltmalı (Chiaburu, Thundiyl ve Wang, 2014) ve çalışanın üretimin tamamına vakıf olmasıyla birlikte ürünün kendinden bir parça olduğuna inandırmalıdır (Soysal, 1997). Bu durum çalışanın, yeteneklerini daha rahat sergileyebilmesine, yükselbilmesine olanak sağlayabilir ve motivasyonunu artırabilir (Agarwal, 1993). Dolayısıyla ürün ile bir bağ kuran çalışan kendisini örgütün bir parçası olarak hissedebilir (Başaran, 2000). Ayrıca çalışan bir çok bölümde çalıştığı için iletişim becerisinde gelişmeler görülebilir (Yatkın, 2009).

2.7.3. İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme, tıpkı iş değiştirme gibi dikey bir yapıdadır. İş zenginleştirmenin iş geliştirmeden ayrılan özelliği, iş değiştirme bölüm bölüm ilerlerken, iş zenginleştirme bir işin baştan sona sorumluluğunun çalışana verilmesi durumudur (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Çalışana verilen bu sorumluluk çalışanın becerilerini ve motivasyonunu artırmak için olmalıdır (Kanungo, 1981). Sorumluluk verilen çalışanın inisiyatif almasına izin verilmeli (Soysal, 1997) ve çalışana gereğinden fazla iş yükü verilmemelidir (Ardıç ve Polatçı, 2008). İş zenginleştirme, çalışanın kendisini kıymetli hissetmesini sağlayabilir, örgütsel bağlılığını artırabilir (Agarwal, 1993) ve kendini geliştirmesine yardımcı olabilir (Aiken ve Hage, 1966). İş zenginleştirme ayrıca çalışanın kazandığı deneyim oranını artırarak iş tatmini konusunda çalışanı psikolojik olarak destekleyebilir (Hirschfeld ve Field, 2000).

2.7.4. İşin Yeniden Tasarlanması

İşin yeniden tasarlanması iki aşamada ele alınmaktadır. İlki fiziksel şartların iyileştirilmesi yoluyla çalışanın kendini daha iyi hissetmesini sağlamak şeklindedir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Sıkıcı, monoton ve gerekli şartların oluşturulmadığı çalışma ortamlarında çalışanlar, işe yabancılaşarak çalışma ortamında bulunmak istemeyebilirler (Seeman, 1967), gerilebilirler (Akman, 2004) ve gerekli kaynakları elde edemedikleri için işe gelmek dahi istemeyebilirler (Soysal, 1997). İyi tasarlanmış bir çalışma ortamında çalışanlar, çalışırken kendilerini daha ferah hissedebilirler (Akman, 2004) ve birçok meslek grubu için evinden bile daha fazla vakit geçirdiği iş ortamını severek örgütsel bağlılık davranışı gösterebilirler (Soysal, 1997). İkincisi ise iş tasarımı ve iş tanımının yeniden gözden geçirilmesidir. İyi bir şekilde tanımlanmamış iş tanımı ve iş tasarımı,

Çalışanların işlerini zorlaştırabilir, iş deneyim tatminini azaltabilir, yeteneklerini sergilemesini engelleyebilir ve işten ayrılma niyetine sebebiyet verebilir (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Dolayısıyla alışan işe yabancılaşma davranışı sergileyebilir (Aksu, 2019). Yönetim, iş tanımı ve tasarımına önem vermelidir (Dean, 1961). Yaratılacak olan iş tanımı ve tasarımı öncelikle tıkanmış iş süreçlerini iyileştirmeli ve karmaşıklığı ortadan kaldırmalıdır (Hirschfeld, Feild ve Bedeian, 2000). Oluşturulacak yeni plan, çalışanın kendini göstermesine ve iş deneyim tatminini artırmasına yardımcı olmalıdır (Soysal, 1997). Bu ayrıntılar çalışanların örgütsel bağlılığını artırabilir, dolayısıyla işe yabancılaşmayı da engelleyebilir.

2.7.5. Etkin İnsan Kaynakları Yönetimi

Etkin insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları departmanı ile alakalıdır. Örgütün ihtiyaç duyduğu ve duyabileceği adaylar için doğru bir havuz oluşturmak insan kaynaklarının görevidir (Middleton, 1963). Yönetim, ihtiyaç duyduğu ve duyabileceği iş gücü ihtiyaını insan kaynakları departmanına doğru bir şekilde iletmelidir. Böylece insan kaynakları yöneticileri en doğru adayları bulmak ve işe almak için gerekli adımları atabilirler (Elma, 2003). İnsan kaynakları yöneticilerinin bir başka görevi ise örgütün bünyesinde bulundurduğu çalışanları en doğru şekilde değerlendirmesi ve gerekli durumlarda eğitmesidir (Kanungo, 1981). Yeniden yapılandırmaya gidilen bir işte örgütün önceliği, bünyesinde bulunan çalışanları kaybetmeden değerlendirmesidir. Örgütün işi tanıyan çalışanını değerlendirmesi maliyetsiz ve klfetsizdir. Dolayısıyla rgt için avantajlı bir durumdur (şimşek, Akgemci ve elik, 2008). İnsan kaynakları yöneticilerinin dikkat etmesi gereken husus ise çalışanın yeteneklerini doğru değerlendirerek doğru pozisyona yerleştirmektir. Doğru yeteneklere sahip çalışanın örgüt içerisinde adaptasyon sorunu yaşamayacağı tahmin edilmektedir. Ayrıca, alışanların örgütsel bağlılık davranışı sergilemesi beklenmektedir (Demirez ve Tosunoğlu, 2017). Seçkin (2014)'e göre doğru pozisyona doğru çalışan seçimi yapılması durumunda çalışan, herhangi bir ödül beklentisi olmadan görevini yapabilir. Bu durum, çalışanın görevini doğru bir şekilde yapmasının yeterince büyük bir ödül olduğunu düşünmesi ile ilgilidir.

2.7.6. Stres Yönetimi

Stres, sorumluluk gerektiren görevlere yönelik beklenti ve gereksinimlerin bireyin kaynaklarını aşması durumunda iyi olma durumunu olumsuz etkileyen psikolojik tepkidir. Stres, sadece gerçekleşen olay ile ilgili değil, birey veya örgütün olaya nasıl tepki verdiğiyle ilgili olarak da ortaya çıkabilir. Stres durumunun ortaya çıkması için sadece olay belirleyici

değil, esas belirleyici kişi ve olay arasındaki etkileşimdir (Lazarus ve Folkman, 1984). Stres, çalışanları işe yabancılaştırabilir (Tutar, 2007). İş ortamında yaşanan stres çalışanları olumsuz bir şekilde etkileyerek performanslarını düşürebilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008) ve çalışanlar saldırgan tavırlar gösterebilirler (Lazarus ve Folkman, 1984). İş ortamında stres yönetimi için çeşitli önlemler alınmalıdır. Pettinger (2002)'e göre bu önlemler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Çalışan üzerinde strese neden olan kaynakların tam olarak anlaşılması,
- Stresin sonuçlarının gözlemlenmesi,
- Örgüt içerisindeki stresi minimize edebilecek şekilde işin yeniden tasarlanması.

2.7.7. Katılımcılık ilkesi

Katılımcılık ilkesi, çalışanların kendileri ile alakalı sorunlarda çözüm için yönetimin aldığı kararlara katılması, fikrini beyan etmesi ve iş birliği yürütmesi süreci ile ilgilidir (Tosun, 1978). Günümüzde örgütlerin esnek bir yapıda olması beklenmektedir (Tutar, 2007). Dolayısıyla örgütlerin karar mekanizmasının tamamen yönetimin tekelinde olması sakıncalı durumlar meydana getirebilir. Çalışanların, kendilerini etkileyen durumlarda, kendi inisiyatiflerini alma ve fikirlerini beyan etme özgürlükleri olmalıdır. Yönetime katılma için fikirlerin anonimleştirilmesi önemlidir (Eren, 1978). Eren (1978)'e göre, yönetime katılmanın üç önemli özelliği vardır. Bunlar:

- Örgüt kademesinde yer alan çalışanların örgütün politika ve yönetimine katılması,
- Demokratik bir ortam oluşturarak çalışanların psikolojik tatminlerinin sağlanması,
- İş birliği ve diyalog yoluyla gerçekçi karar verilmesi.

Ateş ve Buyruk (2018) ise katılımcılık ilkesinin aşağıdaki dört özelliğine dikkat çekmiştir. Bunlar:

- Karar ile alakalı departmandaki tüm çalışanların fikirlerinin alınması,
- Çoklu bir yapıda olan örgütlerin karar alırken yöneticilerin ve çalışanların kararda paydaş olması,
- Varılan kararın demokratik olması,
- Paydaşların kararın doğruluğu konusunda diyalog yoluyla tatmin edilmesi.

Katılımcılık ilkesi, çalışanların işlerine doğal bir yolla bağlanmasını sağlayarak örgütsel bağlılık davranışı sergilemelerini tetikleyebilir. Ayrıca, çalışanlar kendilerine verilen görevleri daha net bir şekilde algılayabilir, daha güçlü bir şekilde yerine getirebilir ve çalışanların motivasyonları artabilir (Tutar, 2007). Ayrıca Locke v.d. (1986)'e göre katılımcılık ilkesi sadece örgütsel bağlılığı ve motivasyonu değil verimliliği de artıracaktır.

3. BÖLÜM

Tekno-stres ve İşe Yabancılaşma Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın bu bölümünde “araştırmanın amacı ve önemi”, “veri toplama aracı ve süreci”, “araştırma evren ve örnekleme”, “araştırmanın hipotezleri” ve “verilerin analizi” alt başlıklar halinde incelenecektir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde gelişen teknolojinin, çalışma ortamlarını şekillendirmede baskın bir bileşen haline geldiği görülmektedir (Mitterndorfer, 2019). Teknolojinin örgütlere sunduğu en cazip fırsatlardan birisi, çalışanların iş hayatını kolaylaştırması şeklinde ifade edilebilir. Teknoloji, örgütleri güçlendirmek için kullanılmakta ve örgütsel verimliliği önemli ölçüde etkilemektedir. Örgütler, güçlendirme politikalarını gerçekleştirirken bazı çalışanlar kendilerini baskı altında hissedebilirler. Bu değişimin getirdiği baskı ve adaptasyon sorunlarının çalışan üzerinde olumsuz etki bırakması beklenen bir sonuçtur (Salanova, Liorens ve Cifre, 2013). İş yaşamında gitgide zorunlu hale gelen teknolojiye uyum sağlama gerekliliği, çalışanların yoğun stres yaşamasına sebep olmaktadır. Çalışanların teknoloji temelli yaşadığı bu stres tipi tekno-stres olarak adlandırılmaktadır (Özbozkurt, 2019).

Toplum bilimcilerin büyük bir çoğunluğu işe yabancılaşma kavramının sanayi devriminin ardından ortaya çıktığını aktarmaktadırlar. Refah seviyesi, teknolojik, endüstriyel ve sosyal değişimler gibi faktörlerin çalışanların işe yabancılaşmasına sebebiyet verdiği ileri sürülmektedir (Elma, 2003). Araştırmacıya göre işe yabancılaşma, çalışanın işine anlam yükleyememesi, sosyal ilişkilerindeki doyumsuzluk, kendini değersiz hissetmesi ve geleceğe yönelik umutsuzluk sonucu işten psikolojik olarak kopması durumudur. Her kesimden insanın çalışma hayatına katıldığı örgütlerde, kullanılan teknolojik araçlar iş yapma usullerini değiştirmekte ve geliştirmektedir (Gimpel, 2019). Bütün bu olumlu gelişim ve değişime rağmen bu sürece ayak uyduramayan çalışanlar işe yabancılaşma duygusu ile karşı karşıya kalabilirler (Elma, 2003). Çalışanların tekno-stres düzeyleri ile işe

yabancılaşma eğilimleri arasındaki ilişkiyi belirlemek bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

Tekno-stresin günümüz örgütlerinde insan kaynakları açısından önemli bir sorun oluşturduğu birçok araştırmacı tarafından ifade edilmektedir. BT çağında tekno-stres olgusu güncel birçok araştırmanın konusu olurken, uzun bir süre güncelliğini yitirmeyeceği öngörülebilir. Tekno-stres kavramının örgütler ve çalışanlar açısından önemli bir problem olarak görülen işe yabancılaşma kavramı ile arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırmanın önemini ortaya koymaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibidir:

- Araştırmada sadece Kırşehir Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde çalışan öğretmenlerin olması,
- Ankete katılması istenilen öğretmenlerin anketi doldurmaktan kaçınması,
- Araştırma ile ilgili veri toplama sürecinin pandemi dönemine denk gelmesinden dolayı katılımcılara erişimde sorunlar yaşanması.

3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırmanın Hipotezi aşağıdaki gibidir;

H₁: Demografik değişkenlere göre tekno-stres düzeyi farklılaşır.

H_{1a}: Cinsiyet değişkenine göre tekno-stres düzeyi farklılaşır.

H_{1b}: Yaş değişkenine göre tekno-stres düzeyi farklılaşır.

H_{1c}: Çalışılan okul düzeyi değişkenine göre tekno-stres düzeyi farklılaşır.

H_{1d}: Çalışma süresi değişkenine göre tekno-stres düzeyi farklılaşır.

H_{1e}: BT günlük kullanım süresi değişkenine göre tekno-stres düzeyi farklılaşır.

H₂: Demografik değişkenlere göre işe yabancılaşma davranışı farklılaşır.

H_{2a}: Cinsiyet değişkenine göre işe yabancılaşma davranışı farklılaşır.

H_{2b}: Yaş değişkenine göre işe yabancılaşma davranışı farklılaşır.

H_{2c}: Çalışılan okul düzeyi göre işe yabancılaşma davranışı farklılaşır.

H_{2d}: Çalışma süresi değişkenine göre işe yabancılaşma davranışı farklılaşır.

H_{2e}: BT günlük kullanım süresi değişkenine göre işe yabancılaşma davranışı farklılaşır.

H₃: Tekno-stres düzeyi ile işe yabancılaşma davranışı arasında ilişki vardır.

Şekil 8. Araştırma Modeli



3.1.4. Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Kırşehir’de devlet okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem ise basit tesadüfî örneklem yöntemi ile belirlenen 349 öğretmenden oluşmaktadır.

3.1.5. Veri Toplama Aracı ve Süreci

Bu araştırma, tekno-stres düzeyi ve işe yabancılaşma davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlayan nicel bir çalışmadır. Bu amaç doğrultusunda, tekno-stres düzeyi ve işe yabancılaşma davranışı konularına ilişkin literatür taraması yapılmıştır. Çalışmada, öğretmenlere uygulanacak anket 71 soru ve üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından hazırlanan katılımcılara ilişkin demografik bilgiler, ikinci bölümde tekno-stres ölçeği maddeleri, üçüncü bölümde ise işe yabancılaşma ölçeği ile ilgili maddeler yer almaktadır.

Anket formunda 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Örneklem dahilindeki her öğretmene, bu çalışma için oluşturulan anket formu, pandemiden dolayı, Kırşehir Milli Eğitim Müdürlüğü’nün desteği ile dijital platformlardan ulaştırılmıştır.

3.1.5.1. Tekno Stres Ölçeği

Bu çalışmada, Çoklar ve Efilti (2017)’nin öğretmenlerin tekno-stres düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirmiş oldukları tekno-stres ölçeği kullanılmıştır. 28 maddelik, 5 faktörlü “Öğretmenlerin Tekno-Stres Düzeylerini Tanımlama Ölçeği”nin iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.917$ olarak hesaplanmıştır. Her bir faktör için de iç tutarlılık katsayıları sırasıyla “Öğrenme-Öğretme Süreci Odaklı” faktör için $\alpha=.732$; “Meslek Odaklı” faktör için $\alpha=.788$,

“Teknik Konu Odaklı” faktör için $\alpha=.785$; “Kişisel Yönelimli” faktör için $\alpha=.767$; ve “Sosyal Odaklı” faktör için $\alpha=.712$ hesaplanmıştır. $\alpha \geq 70$ iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's alpha) güvenilirliği sağladığından (Arbuckle, 2009; Pallant, 2007; Field, 2005), hesaplanan iç tutarlılık katsayıları dikkate alındığında ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir (Çoklar, Efilti ve Şahin, 2017). Değerler Tablo 8.’de gösterilmektedir.

Ölçek geliştirme süreçlerinde güvenilirliği test etmek için kullanılabilecek yarıya bölme yöntemi ile hesaplanan güvenilirlik katsayısı, bir ölçeğin iki yarısı arasındaki tutarlılığı ifade ettiğinden ölçeğin ihmalkar veya iki kez cevaplanması durumunda bu değer düşük olarak hesaplanabilir. Literatürde Spearman-Brown olarak adlandırılan bu katsayı, güvenilirlik test yöntemini ifade etmektedir. Buna göre, ölçeğin iki yarısı için hesaplanan Spearman Brown katsayısı .845 olarak bulunmuştur. Field (2005)'e göre .80 puanın üzerindeki Spearman Brown -katsayısı ölçeğin güvenilirliğini göstermektedir. Buna göre “Öğretmenlerin Tekno-Stres Düzeylerini Tanımlama Ölçeği” için hesaplanan Spearman-Brown katsayısı, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Çoklar, Efilti ve Şahin, 2017). Değerler Tablo 8.’de gösterilmektedir.

Tablo 5. Tekno-Stres Düzeylerini Tanımlama Ölçeği Boyut ve Maddelere Ait Değerler

Faktör	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Alfa Katsayısı	Madde No	İfadeler	Faktör Yükü	Madde Toplam Korelasyonu
Öğrenme – Öğretme Süreci Odaklı	2,63	1,144	0,732	1	“Teknoloji kullanımının zaman alması nedeniyle ders içeriğinin tamamını öğretememe düşüncesi beni tedirgin ediyor.”	.690	.586
	2,38	1,034		2	“Teknoloji kullanımının sınıfta daha çok efor gerektirmesinin teknoloji kullanımını olumsuz etkilediğini düşünüyorum.”	.806	.554
	2,65	1,146		3	“Eğitim sürecinde internete giderek daha çok bağımlı hale gelme konusunda üzerimde baskı hissediyorum.”	.500	.682
	2,13	1,207		4	“Eğitim sürecinde dijital teknoloji odaklı hazır materyallerin yaygınlaşıyor olması beni endişelendirir.”	.680	.562
	3,78	1,216		5	“Teknolojik araçların ders esnasında öğrenci tarafından ders dışı amaçlı kullanılmasından rahatsızlık duyuyorum.”	.548	.391
	3,23	1,217		6	“Teknolojinin eğitim ortamındaki tüm bireyleri tembelleğe ve hazırcılığa sevk etmesinden rahatsızlık duymaktayım.”	.749	.560
	3,18	1,294		7	“Teknoloji kullanımının öğrencilerin araştırma becerilerini köreltmesi beni rahatsız ediyor. “	.542	.471
Mesleğe Ait	1,84	0,898	0,788	8	“Teknoloji kullanımının öğretmenlik mesleğini zorlaştırdığını düşünüyorum.”	.759	.570
	2,26	1,138		9	“Bilgi kaynağının teknoloji odaklı hale gelmesi nedeniyle öğretmenlik mesleğinin değerini yitirdiğini düşünüyorum.”	.739	.548

	2,43	1,210		10	“Teknolojik araçlar dolayısıyla eğitim-öğretim anlayışının değişmesinden tedirginlik duyuyorum.”	.647	.557
	1,87	0,929		11	“Teknoloji kullanımı nedeniyle ilerde işsiz kalma endişesi taşıyorum.”	.633	.543
	1,88	0,957		12	“Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin teknolojiyi daha iyi kullanmaları nedeniyle prestij kaybetmekten endişe duyarım.”	.611	.463
	2,27	1,076		13	“Teknoloji kullanımının öğretmenlerin iş yükünü artırdığını düşünüyorum.”	.733	.512
Teknik Konu Odaklı	3,55	1,151	0,785	14	“Sürekli olarak teknolojilere virüs bulaşma riski yaşama düşüncesi beni rahatsız ediyor.”	.840	.430
	3,11	1,251		15	“Dijital ortamlarda (taşınabilir bellek, internet vb.) sakladığım verileri kaybetme ve başkalarının eline geçme düşüncesi beni endişelendirir.”	.690	.561
	3,43	1,21		16	“Teknolojik ortamlarda çok fazla hatırlanması gereken bilgi (şifre, hesap adı vb.) olması, bunları unutma riski bağlamında beni endişelendiriyor.”	.694	.595
	3,39	1,142		17	“Teknoloji kullanımının sürekli maliyet getirmesi (satın alma, bakım onarım, ücretli siteler vb.) beni rahatsız etmektedir.”	.690	.546
	2,69	1,202		18	“Teknolojik cihazların sınıf içerisindeki olumsuz etkisi (gürültü, ısınma vb.) beni tedirgin etmektedir.”	.626	.594
	3,03	1,176		19	“Okulda teknolojik araçların güvenliğini sağlamasına (saklama, muhafaza etme vb.) yönelik tedirginlik duyarım.”	.544	.539
Kişisel Kaynaklı	2,17	1,093	0,767	20	“Kullanmak istesem bile teknoloji kullanımını öğrenememe endişesi taşıyorum.”	.666	.550
	2,68	1,194		21	“Sürekli gelişen teknolojiye ayak uydurma zorunluğu nedeniyle teknoloji kullanma konusunda endişe duyarım.”	.674	.649
	2,71	1,21		22	“Teknolojiyi daha iyi kullanan bireylere bağımlı olmaktan rahatsızlık duymaktayım.”	.592	.652
	2,38	1,077		23	“Teknoloji kullanımına yönelik yeterli eğitim fırsatı bulamamam nedeniyle onları kullanmaktan vazgeçebirim.”	.607	.538
	3,09	1,223		24	“Yeni teknolojileri tanımlamada kullanılan terminolojinin yabancı gelmesi beni rahatsız eder.”	.461	.611
Sosyal Odaklı	3,45	1,185	0,712	25	“Dijital teknoloji kullanımının yaşamdan gereğinden fazla zaman alıyor olmasından rahatsızlık duymaktayım.”	.689	.538
	3,40	1,176		26	“Teknoloji kullanımı nedeniyle öğrenim sürecinde yer alan herkesin sosyal iletişimin zarar gördüğünü düşünüyorum.”	.597	.573
	2,48	1,09		27	“Meslektaşlarım ile teknoloji kullanımı konusunda sorun yaşamaktan endişe duyuyorum.”	.495	.555
	3,24	1,194		28	“Teknoloji kullanımının sağlık sorunlarına (görme, işitme, ağrı vb.) neden olma düşüncesi beni endişelendirir.”	.654	.583

Kaynak: (Çoklar, Efiltili ve Şahin, 2017).

Ayrıca ölçeğe bağlı olarak öğretmenlerin değerlendirme kriterleri Tablo 6.’daki gibidir.

Tablo 6. Tekno-Stres Ölçeği Değerlendirme Kriterleri

Değerlendirme Aralığı	Değerlendirme Kriteri
1,00 – 2,33	Düşük Düzey
2,34 – 3,67	Orta Düzey
3,68 – 5,00	İleri Düzey

Kaynak: (Çoklar, Efilti ve Şahin, 2017).

3.1.5.2. İşe Yabancılaşma Ölçeği

Bu araştırmada Elma (2003) tarafından geliştirilen işe yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. 38 maddelik, 4 faktörlü “İşe Yabancılaşma Ölçeğinin” iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.877$ olarak hesaplanmıştır. Her bir faktör için de iç tutarlılık katsayıları sırasıyla “Güçsüzlük” faktörü için $\alpha=.86$; “Anlamsızlık” faktörü için $\alpha=.84$, “Yalıtılmışlık” faktörü için $\alpha=.80$; ve “Okula Yabancılaşma” faktör için $\alpha=.62$ olarak hesaplanmıştır. $\alpha \geq .70$ iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's alpha) güvenilirliği sağladığından (Arbuckle, 2009; Pallant, 2007; Field, 2005), hesaplanan iç tutarlılık katsayıları dikkate alındığında ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir (Elma, 2003). Değerler Tablo 7.’de gösterilmektedir.

Tablo 7. İşe Yabancılaşma Ölçeği Değerleri

Faktör	Açıkladığı Varyans (%)	Alfa Katsayısı	Madde No	İfadeler	Faktör Yüğü	Madde Toplam Korelasyonu
Güçsüzlük	11,60	.86	1	“Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.”	.72	.66
			2	“Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum.”	.69	.74
			3	“İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.”	.67	.59
			4	“Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.”	.63	.45
			5	“Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.”	.63	.69
			6	“İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.”	.58	.46
			7	“Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.”	.57	.53
			8	“Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum.”	.57	.52
			9	“Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum.”	.55	.55
			10	“Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.”	.47	.45
Anlamsızlık	11,70	.84	11	“Neyi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığını düşünüyorum.”	.71	.69
			12	“Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum.”	.66	.54
			13	“Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.”	.66	.62
			14	“Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum.”	.62	.65
			15	“İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığım duygusunu yaşıyorum.”	.60	.45
			16	“Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.”	.57	.51
			17	“Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.”	.51	.41
			18	“Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.”	.46	.60
			19	“Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.”	.45	.42
			20	“Okulda, ders verme makinesine dönüştüğümü hissediyorum.”	.43	.51
			21	“Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum.”	.43	.62
Yalıtılmışlık	11,70	.80	22	“Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.”	.75	.60
			23	“Okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum.”	.71	.61
			24	“Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum.”	.65	.56
			25	“Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.”	.63	.52
			26	“Okulda kendimi yalnız hissediyorum.”	.59	.57
			27	“Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum”	.57	.44
			28	“Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum.”	.55	.51
			29	“Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum.”	.50	.52
			30	“Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum.”	.43	.49
			31	“Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum.”	.37	.34
Okul	7,40	.62	32	“Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymış gibi hissediyorum.”	.62	.41

		33	“Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemsiyorum.”	.59	.34
		34	“Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünüyorum.”	.57	.38
		35	“Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk alıyorum.”	.57	.42
		36	“Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum.”	.50	.28
		37	“Öğrencilerimin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutuyorum.”	.46	.21
		38	“Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissediyorum.”	.44	.33

Kaynak: (Elma, 2003).

3.1.6. Verilerin Analizi

Tablo 8. Verilerin Analizi

Ölçek ve Boyutları	Kolmogorov- Smirnov			Çarpıklık (Skewness) Değerleri	Basıklık (Kurtosis) Değerleri
	Statistik	df	p		
Tekno-Stres Ölçeği (TSÖ)	.055	349	.012	-,152	-,301
Öğrenme – Öğretme Süreci Odaklı	.071	349	.000	-,422	-0,381
Mesleğe Yönelik	.058	349	.007	,131	-,811
Teknik Konu Odaklı	.082	349	.000	-,273	-,790
Kişisel Kaynaklı	.081	349	.000	,143	-1,012
Sosyal Odaklı	.091	349	.000	-,356	-,331
İşe Yabancılaşma Ölçeği (İYÖ)	.099	349	.000	.416	-,723
Güçsüzlük	.109	349	.000	,161	-,918
Anlamsızlık	.137	349	.000	,637	-,684
Yalıtılmışlık	.119	349	.000	0,441	-0,804
Okula Yabancılaşma	.129	349	.000	0,758	-0,214

Tablo 8.'de görüldüğü üzere araştırma örneklemini oluşturan 349 öğretmene ait TSÖ ve İYÖ ölçeklerinden elde edilen veri setinin dağılımına ilişkin yapılan Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçlarında p değerinin 0,05 manidarlık düzeyinde hem TSÖ'nün hem de İYÖ'nün ana ve alt boyutlarında anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre, veri setinin normal dağılım özelliği göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, verilerin basıklık (Skewness) ve çarpıklık (Kurtosis) değerlerinin dikkate alınması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Tabachnick ve Fidell (2013), basıklık (Skewness) ve çarpıklık (Kurtosis) değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması durumunda veri setinin normal dağılım özelliği gösterdiğinin kabul edilebileceğini savunmuşlardır. Bu nedenle üstteki

tabloda hem TSÖ hem de İYÖ'nün ana ve alt boyutlarına ait basıklık (Skewness) ve çarpıklık (Kurtosis) değerlerinin -1.5 ile +1.5 olmasından dolayı ölçeklerden elde edilen puanların normal dağılımdan önemli derecede herhangi bir sapma göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda çalışmada yapılacak analizlerde parametrik testlerin kullanılması gerektiği kanaatine varılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler, betimsel istatistiklerden, aritmetik ortalama, frekans, standart sapma analizleri kullanılarak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 26.0 sürümü ile incelenmiştir. Ayrıca, katılımcıların tekno-stres düzeyleri ile işe yabancılaşma davranışlarına ait puanlar iki alt grubu bulunan demografik değişkenler açısından t testi ile ve üç ya da daha fazla alt grubu olan demografik değişkenler ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile değerlendirilmiştir. ANOVA testinde ise istatistiksel olarak hangi alt gruplarda farklılığın olduğunu tespit etmek için Post Hoc testlerinden faydalanılmıştır. Çalışmanın ana amacı olan Tekno-stres ile işe yabancılaşma değişkenleri arasındaki ana ve alt boyutlardaki ilişkilerin tespit edilmesi için Pearson Korelasyon katsayısı analizinden faydalanılmıştır. Bu analizlerin hepsinde anlamlılık kat sayısı .05 olarak belirlenmiştir. Korelasyon katsayılarının yorumlanması için kullanılan sayısal ölçütler ilişkin bilgiler Tablo 9.'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Korelasyon Katsayısı Değerlendirme Ölçütleri

Korelasyon Katsayısı	Değerlendirme
0.00-0.29	Düşük ilişki
0.30-0.70	Orta ilişki
0.70-1.00	Yüksek ilişki

Kaynak: (Büyüköztürk vd., 2012)

Tablo 9.'dan görüldüğü üzere korelasyon katsayısı 0.00 ile 0.29 arasında ise değişkenler arasında düşük, 0.30 ile 0.70 arasında ise orta ve 0.71 ile 1.00 arasında ise yüksek düzeyde ilişkinin olduğu ifade edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2012).

3.1.7. Araştırmaya İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Araştırmanın güvenilirliğinin sağlanması için çalışma kapsamında kullanılan “Tekno-Stres”, ve “İşe Yabancılaşma” ölçeklerine ait Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları elde edilen verilere dayalı olarak hesaplanmış ve Tablo 10.'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere ait Güvenirlik Katsayıları

Ölçek ve Boyutları	Ölçeğin Tamamı	Ölçeğin Boyutları
	Cronbach's alfa iç tutarlılık katsayısı	
Tekno-Stres Ölçeği (TSÖ)	,953	
Öğrenme – Öğretme Süreci Odaklı		,834
Mesleğe Yönelik		,871
Teknik Konu Odaklı		,901
Kişisel Kaynaklı		,916
Sosyal Odaklı		,764
İşe Yabancılaşma Ölçeği (İYÖ)	,979	
Güçsüzlük		,934
Anlamsızlık		,955
Yalıtılmışlık		,940
Okula Yabancılaşma		,872

Tablo 10.'dan görüldüğü üzere katılımcılardan elde edilen TSÖ'ye ait veri setinin Cronbach's alfa iç tutarlılık katsayısı .953 olarak bulunmuştur. TSÖ'ye ait alt boyutların Cronbach's alfa iç tutarlılık katsayıları sırası ile “Öğrenme – Öğretme Süreci Odaklı” için .834, “Mesleğe Yönelik” için .871, “Teknik Konu Odaklı” için .901, “Kişisel Kaynaklı” için .916 ve “Sosyal Odaklı” için .764 olarak bulunmuştur. İYÖ'ye ait veri setinin Cronbach's alfa iç tutarlılık katsayısının değeri .979 olarak bulunmuştur. İYÖ'ye ait alt boyutların Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları sırası ile “Güçsüzlük” için .934, “Anlamsızlık” için .955, “Yalıtılmışlık” için .940 ve “Okula Yabancılaşma” için .872 olarak bulunmuştur. Çalışmanın veri setinden elde edilen iç tutarlılık katsayıları dikkate alındığında her iki ölçeğin de güvenilir olduğu söylenebilir.

3.1.7.1. Araştırmanın Geçerlik Analizi

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), literatürde, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)'den daha çok kullanılan bir yöntemdir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008). Bunun sebebi DFA modelinin AFA modeline göre genellikle daha doğru olarak faktör verilerini hesaplamasıdır (Sarros, Teanewski, Winter, Santora ve Densten, 2002). Bu çalışmada kullanılan ölçeklere ait faktörlerin DFA ile incelenmesi için Lisrel 11.0 programı kullanılmıştır. Çalışmanın doğruluğunu irdelemek amacı ile elde edilen uyum indeksleri incelenmiş ve Tablo 11.'de gösterilmiştir. Ayrıca, Şimşek (2008)'in çalışmasında paylaştığı uyum ölçeğine dair sınırlılıklar Tablo 11.'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Uyum İndeksi Sınırlılıkları

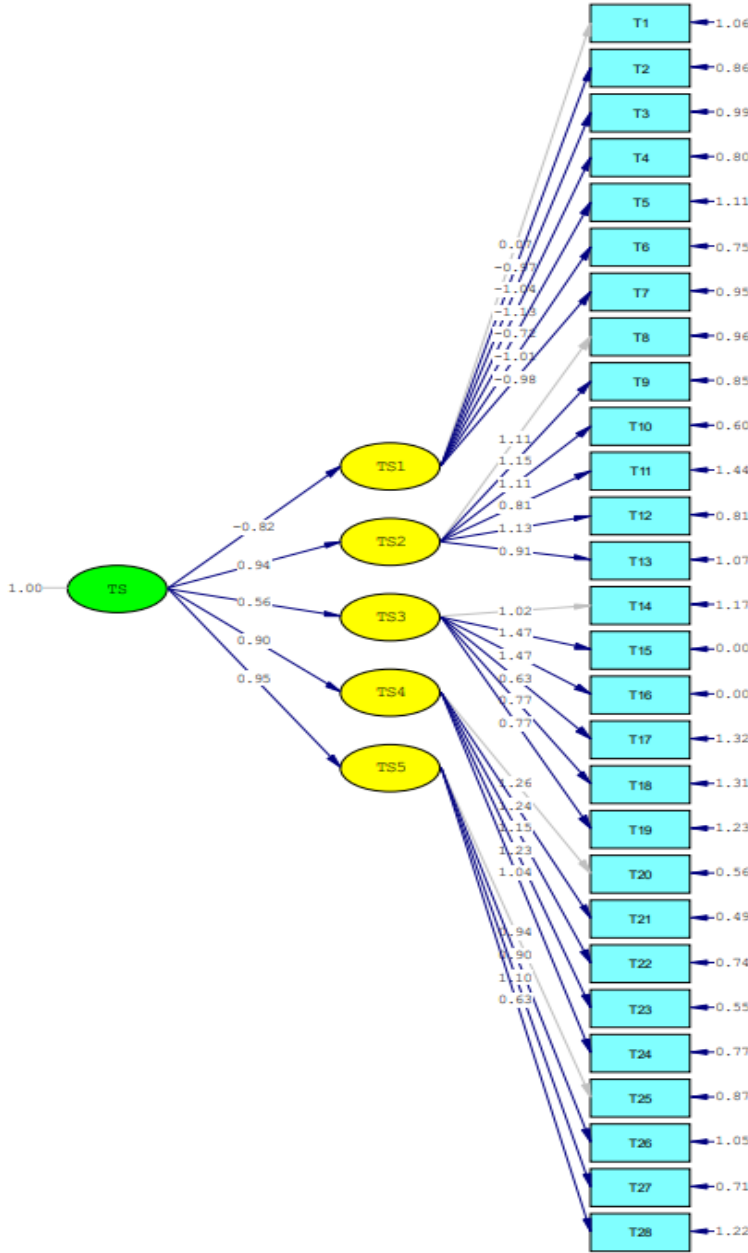
Uyum İndeksi Adı	Normal Değerler	Kabul Edilen Uyum Değerleri
Ki-Kare Değeri (p)	p>.05	-
Ki-Kare/sd	<2	<5
RMSEA	<.05	<.08
RMR	<.05	<.08
SRMR	<.05	<.08
GFI	>.95	>.90
AGFI	>.95	>.90
CFI	>.95	>.90
NFI	>.95	>.90

Tablo 12. Doğrulamalı Faktör Analizi

Ölçekler	X ² /sd	RMSEA	RMR	GFI	AGFI	CFI	NFI
Tekno-Stres Ölçeği	4.54	0.071	0.075	0.94	0.95	0.95	0.95
İşe Yabancılaşma Ölçeği	4.96	0.077	0.080	0.96	0.96	0.94	0.96

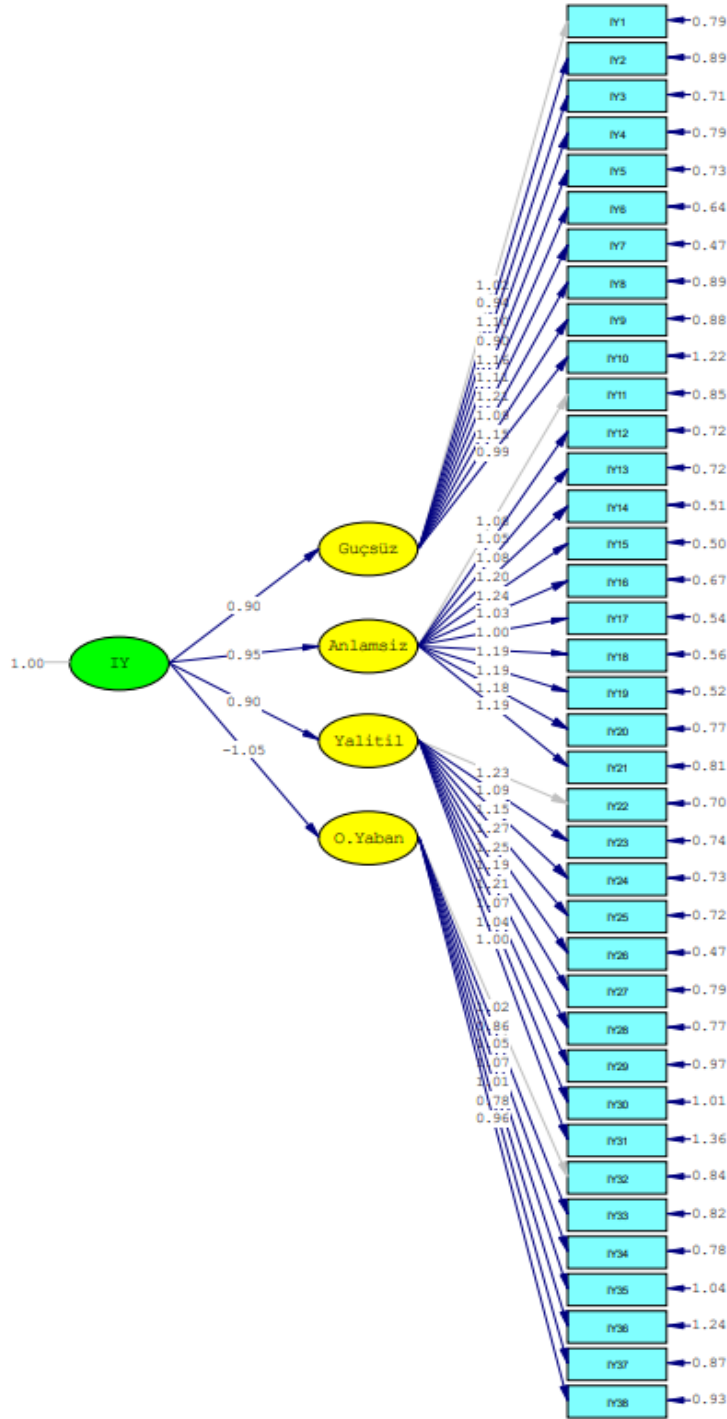
DFA uyum değerleri Tablo 12.'de gösterilmiştir. TSÖ için elde edilen veriler incelendiğinde Ki-Kare ($X^2=1596.59$) ve Serbestlik Derecesi (sd= 345) bulunmuştur. Bu durumda X^2/sd değeri 4,54 olarak hesaplanmıştır. Şimşek (2007)'e göre X^2/sd değerinin 2 ile 5 arasında olması, modelin uyumlu olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin uyum indeksi değerleri ise sırası ile RMSEA=0.071, RMR=0.075, GFI=0.94, AGFI=0.95, CFI=0.95 ve NFI=0.95 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değerler ölçeğe ait modelin iyi uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. TSÖ path diyagramı Şekil 9.'da gösterilmiştir.

Şekil 9. TSÖ Path Diyagramı



İYÖ için elde edilen veriler incelendiğinde Ki-Kare ($X^2=3278.56$) ve Serbestlik Derecesi (sd= 661) hesaplanmıştır. Bu durumda X^2/sd değeri 4.96 olarak bulunmuştur. Şimşek (2007)'e göre X^2/sd değerinin 2 ile 5 arasında olması, modelin uyumlu olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin uyum indeksi değerleri ise sırası ile RMSEA=0.077, RMR=0.080, GFI=0.96, AGFI=0.96, CFI=0.94 ve NFI=0.96 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değerler ölçeğe ait olan modelin iyi uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. İYÖ path diyagramı Şekil 10.'da gösterilmiştir.

Şekil 10. İYÖ Path Diyagramı



Bu araştırmada kullanılan TSÖ ve İYÖ'ne ait veri setleri için yapılan DFA sonuçlarının Şimşek (2008) tarafından aktarılan değer aralıklarında olduğu ve dolayısı ile ölçeklerin uyum gösterdikleri tespit edilmiştir.

3.2. Bulgular

Çalışmanın bu başlığında Kırşehir ili Milli Eğitim Müdürlüğüne (MEM) bağlı öğretmenlerin, tekno-stres ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacı ile toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

Araştırmanın örneklemi olan 349 öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 13.'te gösterilmiştir.

Tablo 13. Demografik Değişkenler Tablosu

Demografik Özellikler	Değişkenler	n	%
Cinsiyet	Kadın	185	53.0
	Erkek	164	47.0
Yaş	25 Yaş altı	36	10.3
	26-30	63	18.1
	31-35	76	21.8
	36-40	82	23.5
	41-45	41	11.7
	46 ve üstü	51	14.6
Çalışılan Okul Düzeyi	Okul öncesi	39	11.2
	İlkokul	55	15.8
	Orta okul	92	26.4
	Lise	163	46.7
Çalışma Süresi	1 yıldan az	18	5.2
	1-3 yıl	66	18.9
	4-7 yıl	67	19.2
	8-10 yıl	43	12.3
	10 yıl ve üstü	155	44.4
Bilişim Teknolojileri Günlük Kullanım Süresi	1 saatten az	17	4.9
	1-3 saat	72	20.6
	4-7 saat	167	47.9
	8-10 saat	68	19.5
	10 saat ve üstü	25	7.2
TOPLAM		349	%100

Araştırma sonucunda elde edilen veriseti incelendiğinde 349 katılımcının 185 (%53)'ünün kadın ve 164 (%47)'ünün erkek, büyük çoğunluğunun 31 ile 40 yaş, %46,7'sinin lisede görev yapan öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Ayrıca, katılımcıların %44,4'ünün 10 yıldan daha fazla görev yaptığı dikkat çekmektedir. Demografik bilgilerde

en ilgi çekici kısım ise katılımcıların 47,9'unun günlük olarak 4 ile 7 saat arası bilişim teknolojileri kullandıklarını ifade etmeleridir. Elma (2003)'nın, araştırmasında İYÖ için punlama kriterleri Tablo 14.'te gösterilmiştir. Ayrıca TSÖ'ye ait punlama kriterleri Tablo 6.'da verilmiştir. Araştırma örneklemine dahil olan katılımcılardan elde edilen tekno-stres ve işe yabancılaşma ortalama puanlarının demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 14. İYÖ Değerlendirme Kriterleri

Değerlendirme Aralığı	Değerlendirme Kriteri
4.20 - 5.00	Her zaman
3.40- 4.19	Çoğu zaman
2.60- 3.39	Bazen
1.80- 2.59	Nadiren
1.00- 1.79	Hiçbir zaman

Kaynak: (Elma, 2003)

Tablo 15. İşe Yabancılaşma Ölçeği Değerlendirme Kriterleri

Demografik Özellik	Değişkenler	n	Tekno-Stres Puan Ortalaması	İşe Yabancılaşma Puan Ortalaması
Cinsiyet	Kadın	185	3,24	2,35
	Erkek	164	3,06	2,37
Yaş	25 Yaş altı	36	3,05	2,74
	26-30	63	2,98	2,33
	31-35	76	3,03	2,24
	36-40	82	3,17	2,12
	41-45	41	3,46	2,51
	46 ve üstü	51	3,38	2,58
Çalışılan Okul Düzeyi	Okul öncesi	39	3,33	2,41
	İlkokul	55	3,49	2,55
	Orta okul	92	2,98	2,15
	Lise	163	3,11	2,41
Çalışma Süresi	1 yıldan az	18	3,44	2,92
	1-3 yıl	66	3,08	2,33
	4-7 yıl	67	3,11	2,31
	8-10 yıl	43	3,16	2,17
	10 yıl ve üstü	155	3,18	2,38
Bilişim Teknolojileri Günlük Kullanım Süresi	1 saatten az	17	4,16	1,97
	1-3 saat	72	3,12	2,36
	4-7 saat	167	3,17	2,40
	8-10 saat	68	3,07	2,30
	10 saat ve üstü	25	2,77	2,54
TOPLAM		349	3,15	2,75

Tablo 15.’teki tekno-stres ve işe yabancılaşma ortalama puanları demografik değişkenlere göre incelendiğinde; tekno-stres genel puan ortalaması “3.15” iken işe yabancılaşma genel puan ortalamasının “2.75” olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, belirtilen değerlendirme kriterleri dikkate alındığında araştırmaya katılan öğretmenlerin orta düzeyde tekno-stres yaşadıklarını gösterirken aynı katılımcıların, işe yabancılaşma eğilimlerinin orta düzey (bazen) olduğu tespit edilmiştir. Kadınların, erkeklere oranla tekno-stres düzeylerinin bir miktar fazla olduğu, en çok tekno-strese maruz kalan öğretmenlerin 41-45 yaş ve okul öncesi ile ilköğretim öğretmenleri grubunda yer aldığı görülmektedir, 1 yıldan daha az çalışan öğretmenlerin tekno-stres ve işe yabancılaşma düzeylerinin diğer gruplardan yüksek olduğu

tespit edilmiştir. Bilişim teknolojilerini günlük 1 saatten az kullanan öğretmenlerin ise tekno-stres genel puan ortalamalarının “4,19” ile “Yüksek Düzey” olduğu tespit edilmiştir.

3.2.1. Demografik Değişkenlere Göre Tekno-Stres ve İşe Yabancılaşma Puanlarının t Testi ve ANOVA Testi Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde tekno-stres ve işe yabancılaşma puanlarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için “Cinsiyet” değişkenine göre t Testi yapılırken; “Yaş”, “Çalışılan Okul Düzeyi”, “Çalışma Süresi” ve “Bilişim Teknolojileri Günlük Kullanım Süresi” değişkenlerine göre ise ANOVA testi yapılmıştır.

3.2.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarına Ait Puanların t Testi Bulguları

Tablo 16. Cinsiyet değişkenine göre Tekno-Stres ve Boyutlarına ait Puanlar

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart sapma	Levene's Testi		t		
Tekno-Stres	Kadın	185	3,24	0,85	F	Sig.	t	df	Sig.
	Erkek	164	3,06	1,01	5,004	0,026	1,772	347,000	0,077
Öğrenme- Öğretme Süreci Odaklı	Kadın	185	3,47	0,94	F	Sig.	t	df	Sig.
	Erkek	164	3,25	0,99	,343	0,559	2,110	337,646	0,036
Mesleğe Yönelik	Kadın	185	2,87	1,05	F	Sig.	t	df	Sig.
	Erkek	164	2,68	1,18	4,457	0,035	1,156	347,000	0,131
Teknik Konu Odaklı	Kadın	185	3,50	1,00	F	Sig.	t	df	Sig.
	Erkek	164	3,27	1,30	14,270	0,000	1,931	347,000	0,054
Kişisel Kaynaklı	Kadın	185	2,91	1,17	F	Sig.	t	df	Sig.
	Erkek	164	2,84	1,30	3,429	0,065	0,539	330,095	0,590
Sosyal Odaklı	Kadın	185	3,42	0,94	F	Sig.	t	df	Sig.
	Erkek	164	2,29	1,11	7,738	0,006	1,192	347,000	0,234

Cinsiyet değişkenine göre tekno-stres ve boyutlarına ait puanların t Testinde incelenebilmesi adına, öncelikle Levene's testi sonucunda Sig. değerleri incelenmiştir. t Testi sonuçlarına bakıldığında genel olarak “tekno-stres” Sig.>0,05 iken cinsiyete göre farklılaşmadığı ama tekno-stresin “öğrenme ve öğretme süreci odaklı” boyutunda kadınlar ve erkekler arasında manidar bir farkın olduğu (Sig.<0,05), diğer boyutlarda ise anlamlı bir farkın olmadığı (Sig.>0,05) tespit edilmiştir.

3.2.3. Cinsiyet Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarına Ait Puanların t Testi Bulguları

Tablo 17. Cinsiyet Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarına Ait Puanlar

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart sapma	Levene's Testi		t		
İşe Yabancılaşma	Kadın	185	2,35	1,09	F	Sig.	t	df	Sig.
	Erkek	164	2,37	1,02	1,004	0,317	-0,191	346,208	0,849
Güçsüzlük	Kadın	185	2,55	1,18	F	Sig.	t	df	Sig.
	Erkek	164	2,53	1,02	7,135	0,008	0,189	347	0,850
Anlamsızlık	Kadın	185	2,27	1,20	F	Sig.	t	df	Sig.
	Erkek	164	2,26	1,11	1,531	0,217	0,020	346,466	0,984
Yalıtılmışlık	Kadın	185	2,41	1,19	F	Sig.	t	df	Sig.
	Erkek	164	2,45	1,18	0,467	0,495	-0,346	342,306	0,730
Okula Yabancılaşma	Kadın	185	2,12	1,04	F	Sig.	t	df	Sig.
	Erkek	164	2,21	1,03	0,076	0,783	-0,814	342,707	0,416

Cinsiyet değişkenine göre işe yabancılaşma ve boyutlarına ait puanların t Testinde incelenebilmesi adına, öncelikle Levene's testi sonucunda Sig. değerleri incelenmiştir. t Testi sonuçlarına bakıldığında “işe yabancılaşmanın” hem genel hem de boyutlarında cinsiyete göre manidar bir farklılığın olmadığı “Sig.>0,05” tespit edilmiştir.

3.2.4. Yaş Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 18.'de yaş değişkenine göre Tekno stres ve boyutlarında ANOVA testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 18. Yaş Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında ANOVA testi Sonuçları

Tekno-Stres	Yaş	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
	25 Yaş altı	36	3,05	1,06	Sig. ,309>0,05	F 2,32
	26-30	63	2,98	0,99		Sig. ,043
	31-35	76	3,03	0,92		
	36-40	82	3,17	0,80		
	41-45	41	3,46	0,85		
	46 ve üstü	51	3,38	0,95		
Öğrenme- Öğretme Süreci Odaklı	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
	25 Yaş altı	36	3,21	1,20	Sig. ,159>0,05	F 2,92
	26-30	63	3,15	1,00		Sig. ,066
	31-35	76	3,25	0,95		
	36-40	82	3,47	0,92		
	41-45	41	3,64	0,81		
	46 ve üstü	51	3,51	0,92		
Mesleğe Yönelik	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
	25 Yaş altı	36	2,93	1,27	Sig. ,241>0,05	F 1,99
	26-30	63	2,58	1,08		Sig. ,080
	31-35	76	2,67	1,07		
	36-40	82	2,68	1,01		
	41-45	41	3,00	1,17		
	46 ve üstü	51	3,10	1,19		
Teknik Konu Odaklı	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
	25 Yaş altı	36	3,26	1,22	Sig. ,405>0,05	F 1,99
	26-30	63	3,22	1,24		Sig. ,080
	31-35	76	3,16	1,20		
	36-40	82	3,55	1,03		
	41-45	41	3,67	1,16		
	46 ve üstü	51	3,57	1,05		
Kişisel Kaynaklı	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
	25 Yaş altı	36	2,77	1,20	Sig. ,720>0,05	F 2,34
	26-30	63	2,74	1,30		Sig. ,041
	31-35	76	2,83	1,18		
	36-40	82	2,67	1,18		
	41-45	41	3,35	1,26		
	46 ve üstü	51	3,12	1,23		
Sosyal Odaklı	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
	25 Yaş altı	36	3,01	1,02	Sig. ,520>0,05	F 2,78
	26-30	63	3,24	1,10		Sig. ,018
	31-35	76	3,23	1,08		
	36-40	82	3,40	0,92		
	41-45	41	3,69	0,90		
	46 ve üstü	51	3,60	1,00		

Tablo 18.'den görüldüğü üzere katılımcıların yaş gruplarına göre tekno-stres ve tekno-stresin boyutlarına (öğrenme-öğretme süreci odaklı, mesleğe yönelik, teknik konu odaklı, kişisel kaynaklı ve sosyal odaklı) ait puanların farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan ANOVA testi sonucunda katılımcı öğretmenlerin tekno-stres ile kişisel

kaynaklı ve sosyal odaklı boyutlarına ait puanlarının manidar olarak farklılaştığı; öğrenme-öğretme süreci, mesleğe yönelik ve teknik konu odaklı boyutlarına ait puanlarının farklılaşmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 19. Yaş Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında Hochberg'in GT2 Testi Sonuçları

	(I) Yaşınız	(J)Yaşınız	Mean Difference (I-J)	Standart Sapma	Sigma
Kişisel Kaynaklı	36-40	41-45	-,69512*	0,23306	0,045
Sosyal Odaklı	25 Yaş altı	41-45	-,68208*	0,23062	0,048

Tablo 19'dan görüldüğü üzere, yaş değişkeni bakımından örneklem sayılarında homojenlik bulunmaması nedeniyle Hochberg's GT2 testine başvurulmuştur. Tekno-stres bağımlı değişkeninin genel ve alt gruplarında yaş değişkenine göre manidar olarak farklılaşan grupların, sırası ile, kişisel kaynaklı boyutunda 36-40 ile 41-45 yaş grupları ve sosyal odaklı boyutunda 25 yaş altı ile 41-45 yaş grupları arasında manidar farklılıkların olduğu görülmüştür.

3.2.5. Yaş Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 20.'de yaş değişkenine göre işe yabancılaşma ve boyutlarında ANOVA testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 20. Yaş Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında ANOVA testi Sonuçları

	Yaş	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
İşe Yabancılaşma	25 Yaş altı	36	2,74	1,14	Sig. ,793>0,05	F 2,61
	26-30	63	2,33	0,97		Sig. ,025
	31-35	76	2,24	1,07		
	36-40	82	2,12	0,97		
	41-45	41	2,51	1,08		
	46 ve üstü	51	2,58	1,10		
	Yaş	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Güçsüzlük	25 Yaş altı	36	2,86	1,15	Sig. ,981>0,05	F 3,10
	26-30	63	2,42	1,04		Sig. ,009
	31-35	76	2,37	1,07		
	36-40	82	2,33	1,06		
	41-45	41	2,70	1,12		
	46 ve üstü	51	2,91	1,16		
	Yaş	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Anlamsızlık	25 Yaş altı	36	2,77	1,27	Sig. ,725>0,05	F 2,34
	26-30	63	2,24	1,08		Sig. ,041
	31-35	76	2,17	1,16		
	36-40	82	2,03	1,05		
	41-45	41	2,37	1,19		
	46 ve üstü	51	2,37	1,23		
	Yaş	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Yalıtılmışlık	25 Yaş altı	36	2,73	1,24	Sig. ,838>0,05	F 2,36
	26-30	63	2,52	1,19		Sig. ,040
	31-35	76	2,33	1,22		
	36-40	82	2,11	1,04		
	41-45	41	2,64	1,23		
	46 ve üstü	51	2,59	1,19		
	Yaş	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Okula Yabancılaşma	25 Yaş altı	36	2,51	1,19	Sig. ,297>0,05	F 2,30
	26-30	63	2,09	0,96		Sig. ,044
	31-35	76	2,05	1,01		
	36-40	82	1,98	0,93		
	41-45	41	2,26	1,06		
	46 ve üstü	51	2,41	1,09		

Tablo 20.'den görüldüğü üzere katılımcıların yaş gruplarına göre işe yabancılaşma ve boyutlarına (güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma) ait puanların farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan ANOVA testi sonucunda katılımcı öğretmenlerin işe yabancılaşma ve tüm boyutlarına ait puanlarının manidar olarak farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 21. Yaş Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında Hochberg'in GT2 Testi Karşılaştırılma Sonuçları.

	(I) Yaşınız	(J)Yaşınız	Mean Difference (I-J)	Standart Sapma	Sigma
İşe Yabancılaşma	25 Yaş altı	36-40	,34955*	0,11125	0,027
Anlamsızlık	25 Yaş altı	36-40	,74027*	0,22918	0,020

Tablo 21.'den görüldüğü üzere, yaş değişkeni bakımından örneklem sayılarında homojenlik bulunmaması nedeniyle Hochberg's GT2 testine başvurulmuştur. İşe yabancılaşma bağımlı değişkeninin genel ve alt gruplarında yaş değişkenine göre manidar olarak farklılaşan grupların, sırası ile işe yabancılaşmanın genel boyutunda 25 yaş altı ile 36-40 yaş grupları ve işe yabancılaşmanın anlamsızlık boyutunda 25 yaş altı ile 36-40 yaş grupları arasında manidar farklılıkların olduğu görülmüştür.

3.2.6. Çalışılan Okul Düzeyi Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 22.'de okul düzeyi değişkenine göre tekno-stres ve boyutlarında ANOVA testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 22. Okul Düzeyi Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında ANOVA testi Sonuçları

	Okul Düzeyi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Tekno-Stres	Okul Öncesi	36	3,33	1,21	Sig. ,062>0,05	F 4,28
	İlkokul	63	3,49	0,91		Sig. ,005
	Orta Okul	76	2,98	0,90		
	Lise	82	3,11	0,84		
	Okul Düzeyi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Öğrenme- Öğretme Süreci Odaklı	Okul Öncesi	36	3,36	1,30	Sig. ,165>0,05	F 1,28
	İlkokul	63	3,48	0,96		Sig. ,281
	Orta Okul	76	3,20	0,92		
	Lise	82	3,42	0,91		
	Okul Düzeyi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Mesleğe Yönelik	Okul Öncesi	36	2,97	1,37	Sig. ,071>0,05	F 2,33
	İlkokul	63	3,08	1,17		Sig. ,074
	Orta Okul	76	2,66	1,07		
	Lise	82	2,71	1,04		
	Okul Düzeyi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Teknik Konu Odaklı	Okul Öncesi	36	3,67	1,35	Sig. ,401>0,05	F 5,43
	İlkokul	63	3,86	1,06		Sig. ,001
	Orta Okul	76	3,17	1,12		
	Lise	82	3,30	1,10		
	Okul Düzeyi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Kişisel Kaynaklı	Okul Öncesi	36	3,27	1,43	Sig. ,149>0,05	F 6,97
	İlkokul	63	3,41	1,19		Sig. ,000
	Orta Okul	76	2,65	1,17		
	Lise	82	2,72	1,16		
	Okul Düzeyi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Sosyal Odaklı	Okul Öncesi	36	3,38	1,23	Sig. ,145>0,05	F 3,01
	İlkokul	63	3,70	0,95		Sig. ,030
	Orta Okul	76	3,18	1,02		
	Lise	82	3,34	0,97		

Tablo 22.'den görüldüğü üzere, katılımcıların okul düzeyine göre tekno-stres ve boyutlarına (öğrenme-öğretme süreci odaklı, mesleğe yönelik, teknik konu odaklı, kişisel kaynaklı ve sosyal odaklı) ait puanların farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan ANOVA testi sonucunda katılımcı öğretmenlerin tekno-stres ve teknik konu odaklı, kişisel kaynaklı, sosyal odaklı boyutlarına ait puanlarının manidar olarak farklılaştığı; öğrenme-öğretme süreci ve mesleğe yönelik boyutlarına ait puanlarının farklılaşmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 23. Okul Düzeyi Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında Hochberg'in GT2 Testi Karşılaştırılma Sonuçları.

	(I) Okul Düzeyi	(J) Okul Düzeyi	Mean Difference (I-J)	Standart Sapma	Sigma
Tekno-Stres	İlkokul	Orta Okul	,51589*	0,15624	0,006
	İlkokul	Lise	,38638*	0,14294	0,042
Teknik Konu Odaklı	İlkokul	Orta Okul	,68729*	0,19299	0,003
	İlkokul	Lise	,55901*	0,17656	0,010
Kişisel Kaynaklı	Okul Öncesi	Orta Okul	,62179*	0,22930	0,041
	İlkokul	Orta Okul	,75727*	0,20454	0,001
	İlkokul	Lise	,68335*	0,18713	0,002
Sosyal Odaklı	İlkokul	Orta Okul	,51611*	0,17280	0,018

Tablo 23.'ten görüldüğü üzere, okul düzeyi değişkeni bakımından örneklem sayılarında homojenlik bulunmaması nedeniyle Hochberg's GT2 testine başvurulmuştur. Tekno-stres bağımlı değişkeninin genel ve alt gruplarında okul düzeyi değişkenine göre manidar olarak farklılaşan grupların, sırası ile tekno-stres genel boyutunda ilkokul ile ortaokul, ilkokul ile lise; tekno-stresin teknik konu odaklı boyutunda ilkokul ile ortaokul, ilkokul ile lise; tekno-stresin kişisel kaynaklı boyutunda okul öncesi ile ortaokul, ilkokul ile ortaokul, ilkokul ile lise ve tekno-stresin sosyal odaklı boyutunda ilkokul ile ortaokul öğretmenleri arasında manidar farklılıkların olduğu görülmüştür.

3.2.7. Çalışılan Okul Düzeyi Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 24.'te okul düzeyi değişkenine göre işe yabancılaşma ve boyutlarında ANOVA testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 24. Okul Düzeyi Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında ANOVA testi Sonuçları

İşe Yabancılaşma	Okul Düzeyi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
	Okul Öncesi	36	2,41	1,25	Sig. ,078>0,05	F 2,02
	İlkokul	63	2,55	1,09		Sig. ,111
	Orta Okul	76	2,15	0,97		
	Lise	82	2,41	1,03		
Güçsüzlük	Okul Düzeyi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
	Okul Öncesi	36	2,55	1,30	Sig. ,056>0,05	F 1,71
	İlkokul	63	2,69	1,11		Sig. ,165
	Orta Okul	76	2,32	0,99		
	Lise	82	2,61	1,11		
Anlamsızlık	Okul Düzeyi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
	Okul Öncesi	36	2,33	1,32	Sig. ,157>0,05	F 1,58
	İlkokul	63	2,51	1,24		Sig. ,194
	Orta Okul	76	2,09	1,07		
	Lise	82	2,27	1,13		
Yalıtılmışlık	Okul Düzeyi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
	Okul Öncesi	36	2,51	1,36	Sig. ,082>0,05	F 2,57
	İlkokul	63	2,63	1,25		Sig. ,054
	Orta Okul	76	2,15	1,07		
	Lise	82	2,49	1,16		
Okula Yabancılaşma	Okul Düzeyi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
	Okul Öncesi	36	2,18	1,19	Sig. ,327>0,05	F 1,42
	İlkokul	63	2,31	1,07		Sig. ,236
	Orta Okul	76	1,99	0,94		
	Lise	82	2,22	1,02		

Tablo 24.'ten görüldüğü üzere, katılımcıların okul düzeyine göre işe yabancılaşma ve boyutlarına (güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma) ait puanların farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan ANOVA testi sonucunda katılımcı öğretmenlerin işe yabancılaşma ve tüm boyutlarına ait puanlarının farklılaşmadığı anlaşılmaktadır.

3.2.8. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 25.'te çalışma süresi değişkenine göre tekno-stres ve boyutlarında ANOVA testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 25. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında ANOVA testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Tekno-Stres	1 Yıldan Az	18	3,44	1,10	Sig. ,418>0,05	F 0,58
	1-3 Yıl	66	3,08	0,99		Sig. ,681
	4-7 Yıl	67	3,11	0,90		
	8-10 Yıl	43	3,16	0,81		
	10+ Yıl	155	3,18	0,93		
	Çalışma Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Öğrenme- Öğretme Süreci Odaklı	1 Yıldan Az	18	3,55	1,24	Sig. ,094>0,05	F 1,70
	1-3 Yıl	66	3,24	1,02		Sig. ,149
	4-7 Yıl	67	3,20	1,03		
	8-10 Yıl	43	3,59	0,98		
	10+ Yıl	155	3,40	0,87		
	Çalışma Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Mesleğe Yönelik	1 Yıldan Az	18	3,40	1,23	Sig. ,492>0,05	F 1,55
	1-3 Yıl	66	2,83	1,12		Sig. ,187
	4-7 Yıl	67	2,70	1,07		
	8-10 Yıl	43	2,80	0,94		
	10+ Yıl	155	2,73	1,16		
	Çalışma Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Teknik Konu Odaklı	1 Yıldan Az	18	3,48	1,06	Sig. ,467>0,05	F 1,59
	1-3 Yıl	66	3,31	1,17		Sig. ,177
	4-7 Yıl	67	3,39	1,24		
	8-10 Yıl	43	3,16	1,17		
	10+ Yıl	155	3,48	1,12		
	Çalışma Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Kişisel Kaynaklı	1 Yıldan Az	18	3,30	1,32	Sig. ,661>0,05	F 0,77
	1-3 Yıl	66	2,80	1,25		Sig. ,544
	4-7 Yıl	67	2,98	1,14		
	8-10 Yıl	43	2,82	1,19		
	10+ Yıl	155	2,82	1,26		
	Çalışma Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Sosyal Odaklı	1 Yıldan Az	18	3,42	1,23	Sig. ,406>0,05	F 0,68
	1-3 Yıl	66	3,20	1,07		Sig. ,607
	4-7 Yıl	67	3,31	0,99		
	8-10 Yıl	43	3,36	0,90		
	10+ Yıl	155	3,44	1,03		

Tablo 25.'ten görüldüğü üzere, katılımcıların çalışma süresine göre tekno-stres ve boyutlarına (öğrenme-öğretme süreci odaklı, mesleğe yönelik, teknik konu odaklı, kişisel kaynaklı ve sosyal odaklı) ait puanların farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan ANOVA testi sonucunda katılımcı öğretmenlerin tekno-stres ve tüm boyutlarına ait puanlarının farklılaşmadığı anlaşılmaktadır.

3.2.9. Çalışma Süresi Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 26.'da çalışma süresi değişkenine göre işe yabancılaşma ve boyutlarında ANOVA testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 26. Çalışma Süresi Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında ANOVA testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
İşe Yabancılaşma	1 Yıldan Az	18	2,92	1,22	Sig. ,334>0,05	F 1,68
	1-3 Yıl	66	2,33	0,98		Sig. ,155
	4-7 Yıl	67	2,31	1,03		
	8-10 Yıl	43	2,17	1,13		
	10+ Yıl	155	2,38	1,05		
	Çalışma Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Güçsüzlük	1 Yıldan Az	18	3,13	1,15	Sig. ,571>0,05	F 2,68
	1-3 Yıl	66	2,43	1,06		Sig. ,031
	4-7 Yıl	67	2,44	1,05		
	8-10 Yıl	43	2,25	1,15		
	10+ Yıl	155	2,64	1,11		
	Çalışma Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Anlamsızlık	1 Yıldan Az	18	2,87	1,34	Sig. ,758>0,05	F 1,49
	1-3 Yıl	66	2,31	1,11		Sig. ,204
	4-7 Yıl	67	2,20	1,10		
	8-10 Yıl	43	2,14	1,17		
	10+ Yıl	155	2,24	1,17		
	Çalışma Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Yalıtılmışlık	1 Yıldan Az	18	2,97	1,32	Sig. ,050>0,05	F 1,15
	1-3 Yıl	66	2,42	1,09		Sig. ,332
	4-7 Yıl	67	2,45	1,28		
	8-10 Yıl	43	2,28	1,33		
	10+ Yıl	155	2,39	1,11		
	Çalışma Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Okula Yabancılaşma	1 Yıldan Az	18	2,60	1,32	Sig. ,291>0,05	F 1,51
	1-3 Yıl	66	2,10	0,99		Sig. ,198
	4-7 Yıl	67	2,11	0,94		
	8-10 Yıl	43	1,96	0,96		
	10+ Yıl	155	2,23	1,06		

Tablo 26.'dan görüldüğü üzere, katılımcıların çalışma süresine göre işe yabancılaşma ve boyutlarına (güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma) ait puanların farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan ANOVA testi sonucunda katılımcı öğretmenlerin güçsüzlük boyutuna ait puanlarının manidar olarak farklılaştığı; işe yabancılaşma ve anlamsızlık, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma boyutlarına ait puanlarının farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 27. Çalışma Süresi Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında Hochberg'in GT2 Testi Karşılaştırılma Sonuçları.

	(I) Okul Düzeyi	(J) Okul Düzeyi	Mean Difference (I-J)	Standart Sapma	Sigma
Güçsüzlük	1 Yıldan Az	8-10 Yıl	,87894*	0,30766	0,044

Tablo 27'den görüldüğü üzere, çalışma süresi değişkeni bakımından örneklem sayılarında homojenlik bulunmaması nedeniyle Hochberg's GT2 testine başvurulmuştur. İşe yabancılaşma bağımlı değişkeninin genel ve alt gruplarında çalışma süresi değişkenine göre manidar olarak farklılaşan tek boyutu olan güçsüzlük boyutunda 1 yıldan az ile 8-10 yıl arasında çalışan öğretmenler arasında manidar farklılıkların olduğu görülmüştür.

3.2.10. Bilişim Teknolojileri Günlük Kullanım Süresi Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 28.'de BT (Bilişim Teknolojileri) günlük kullanım süresi değişkenine göre tekno-stres ve boyutlarında ANOVA testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 28. BT Günlük Kullanım Süresi Süresi Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında ANOVA testi Sonuçları

	BT Günlük Kullanım Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Tekno-Stres	1 Saatten Az	17	4,16	1,02	Sig. ,101>0,05	F 6,67
	1-3 Saat	72	3,12	0,95		Sig. ,000
	4-7 Saat	167	3,17	0,84		
	8-10 Saat	68	3,07	0,88		
	10+ Saat	25	2,77	1,09		
Öğrenme-Öğretme Süreci Odaklı	BT Günlük Kullanım Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
	1 Saatten Az	17	4,28	0,85	Sig. ,098>0,05	F 5,77
	1-3 Saat	72	3,27	0,97		Sig. ,000
	4-7 Saat	167	3,37	0,83		
	8-10 Saat	68	3,39	1,05		
	10+ Saat	25	2,89	1,27		
Mesleğe Yönelik	BT Günlük Kullanım Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
	1 Saatten Az	17	3,73	1,22	Sig. ,117>0,05	F 4,71
	1-3 Saat	72	2,64	1,10		Sig. ,001
	4-7 Saat	167	2,85	1,02		
	8-10 Saat	68	2,70	1,17		
	10+ Saat	25	2,35	1,26		
Teknik Konu Odaklı	BT Günlük Kullanım Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
	1 Saatten Az	17	4,33	1,10	Sig. ,095>0,05	F 3,55
	1-3 Saat	72	3,48	1,19		Sig. ,007
	4-7 Saat	167	3,34	1,10		
	8-10 Saat	68	3,30	1,05		
	10+ Saat	25	3,13	1,46		
Kişisel Kaynaklı	BT Günlük Kullanım Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
	1 Saatten Az	17	4,26	1,12	Sig. ,816>0,05	F 6,64
	1-3 Saat	72	2,87	1,26		Sig. ,000
	4-7 Saat	167	2,86	1,17		
	8-10 Saat	68	2,67	1,17		
	10+ Saat	25	2,58	1,25		
Sosyal Odaklı	BT Günlük Kullanım Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
	1 Saatten Az	17	4,24	1,14	Sig. ,133>0,05	F 5,30
	1-3 Saat	72	3,31	1,01		Sig. ,000
	4-7 Saat	167	3,42	0,93		
	8-10 Saat	68	3,21	1,03		
	10+ Saat	25	2,88	1,17		

Tablo 28.'den görüldüğü üzere, katılımcıların BT günlük kullanım süresine göre tekno-stres ve boyutlarına (öğrenme-öğretme süreci odaklı, mesleğe yönelik, teknik konu odaklı, kişisel kaynaklı ve sosyal odaklı) ait puanların farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan ANOVA testi sonucunda katılımcı öğretmenlerin tekno-stres ve tüm boyutlarına ait puanlarının manidar olarak farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 29. BT Günlük Kullanım Süresi Değişkenine Göre Tekno-Stres ve Boyutlarında Hochberg'in GT2 Testi Karşılaştırılma Sonuçları.

	(I)BT Günlük Kullanım Süresi	(J)BT Günlük Kullanım Süresi	Mean Difference (I-J)	Standart Sapma	Sigma
Tekno-Stres	1 Saatten Az	1-3 Saat	1,04669*	0,24287	0,000
	1 Saatten Az	4-7 Saat	,99260*	0,22930	0,000
	1 Saatten Az	8-10 Saat	1,09454*	0,24423	0,000
	1 Saatten Az	10+ Saat	1,39319*	0,28314	0,000
Öğrenme-Öğretme Süreci Odaklı	1 Saatten Az	1-3 Saat	1,00747*	0,25475	0,001
	1 Saatten Az	4-7 Saat	,90691*	0,24051	0,002
	1 Saatten Az	8-10 Saat	,88866*	0,25617	0,006
	1 Saatten Az	10+ Saat	1,39160*	0,29699	0,000
Mesleğe Yönelik	1 Saatten Az	1-3 Saat	1,08660*	0,29500	0,003
	1 Saatten Az	4-7 Saat	,87220*	0,27852	0,019
	1 Saatten Az	8-10 Saat	1,02941*	0,29666	0,006
	1 Saatten Az	10+ Saat	1,37216*	0,34392	0,001
Teknik Konu Odaklı	1 Saatten Az	4-7 Saat	,99501*	0,28950	0,007
	1 Saatten Az	8-10 Saat	1,03186*	0,30836	0,009
	1 Saatten Az	10+ Saat	1,20000*	0,35748	0,009
Kişisel Kaynaklı	1 Saatten Az	1-3 Saat	1,38660*	0,32156	0,000
	1 Saatten Az	4-7 Saat	1,39775*	0,30358	0,000
	1 Saatten Az	8-10 Saat	1,59118*	0,32336	0,000
	1 Saatten Az	10+ Saat	1,68282*	0,37487	0,000
Sosyal Odaklı	1 Saatten Az	1-3 Saat	,92279*	0,26915	0,007
	1 Saatten Az	4-7 Saat	,81314*	0,25411	0,015
	1 Saatten Az	8-10 Saat	1,02574*	0,27066	0,002
	1 Saatten Az	10+ Saat	1,35529*	0,31378	0,000

Tablo 29'dan görüldüğü üzere, BT günlük kullanım süresi değişkeni bakımından örneklem sayılarında homojenlik bulunmaması nedeniyle Hochberg's GT2 testine başvurulmuştur. Tekno-stres bağımlı değişkeninin genel ve alt gruplarında okul düzeyi değişkenine göre manidar olarak farklılaşan grupların, sırası ile tekno-stres genel boyutunda 1 saatten az ile 1-3 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 4-7 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 8-10 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 10 saatten fazla kullanan; tekno-stresin öğrenme-öğretme süreci odaklı boyutunda 1 saatten az ile 1-3 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 4-7 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 8-10 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 10 saatten fazla kullanan; tekno-stresin mesleğe yönelik boyutunda 1 saatten az ile 1-3 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 4-7 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 8-10 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 10 saatten fazla kullanan; tekno-stresin teknik konu odaklı boyutunda 1 saatten az ile 1-3 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 4-7 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 8-10 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 10 saatten fazla kullanan; tekno-stresin kişisel kaynaklı boyutunda 1 saatten az ile 1-3 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 4-7 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 8-10 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 10 saatten fazla kullanan; tekno-stresin sosyal

odaklı boyutunda 1 saatten az ile 1-3 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 4-7 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 8-10 saat arası kullanan, 1 saatten az ile 10 saatten fazla kullanan öğretmenler arasında manidar farklılıkların olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

3.2.11. Bilişim Teknolojileri Günlük Kullanım Süresi Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 30.'da BT günlük kullanım süresi değişkenine göre işe yabancılaşma ve boyutlarında ANOVA testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 30. BT Günlük Kullanım Süresi Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma ve Boyutlarında ANOVA testi Sonuçları

	BT Günlük Kullanım Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
İşe Yabancılaşma	1 Saatten Az	17	1,97	1,24	Sig. ,230>0,05	F 0,88
	1-3 Saat	72	2,36	1,01		Sig. ,479
	4-7 Saat	167	2,40	1,03		
	8-10 Saat	68	2,30	1,07		
	10+ Saat	25	2,54	1,23		
	BT Günlük Kullanım Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Güçsüzlük	1 Saatten Az	17	2,06	1,35	Sig. ,530>0,05	F 1,13
	1-3 Saat	72	2,54	1,06		Sig. ,342
	4-7 Saat	167	2,59	1,08		
	8-10 Saat	68	2,46	1,13		
	10+ Saat	25	2,71	1,19		
	BT Günlük Kullanım Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Anlamsızlık	1 Saatten Az	17	1,94	1,21	Sig. ,203>0,05	F 0,57
	1-3 Saat	72	2,23	1,14		Sig. ,686
	4-7 Saat	167	2,30	1,16		
	8-10 Saat	68	2,24	1,10		
	10+ Saat	25	2,46	1,35		
	BT Günlük Kullanım Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Yalıtılmışlık	1 Saatten Az	17	2,05	1,35	Sig. ,508>0,05	F 0,66
	1-3 Saat	72	2,41	1,14		Sig. ,620
	4-7 Saat	167	2,47	1,16		
	8-10 Saat	68	2,36	1,19		
	10+ Saat	25	2,59	1,39		
	BT Günlük Kullanım Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	Homojenlik testi	ANOVA
Okula Yabancılaşma	1 Saatten Az	17	1,79	1,17	Sig. ,326>0,05	F 1,03
	1-3 Saat	72	2,23	0,99		Sig. ,393
	4-7 Saat	167	2,19	1,00		
	8-10 Saat	68	2,07	1,03		
	10+ Saat	25	2,35	1,23		

Tablo 30.'dan görüldüğü üzere katılımcıların BT günlük kullanım süresine göre işe yabancılaşma ve boyutlarına (güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma) ait puanların farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan ANOVA testi sonucunda katılımcı öğretmenlerin işe yabancılaşma ve tüm boyutlarına ait puanlarının farklılaşmadığı anlaşılmaktadır.

3.2.12. Tekno-Stres ve İşe Yabancılaşma İlişkisi

Öğretmenlerin tekno-stres ve işe yabancılaşma davranışları boyutlarıyla birlikte ilişkilerini incelemek adına Pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 31.'de gösterilmiştir.

Tablo 31. Tekno-Stres ve İşe yabancılaşmanın Ayrıntılı Pearson Korelasyon Analizi

Tüm tablo için Sig. <0,05

Tekno Stres	1										
Öğrenme- Öğretme Süreci Odaklı	0,829	1									
Mesleğe Yönelik	0,879	0,729	1								
Teknik Konu Odaklı	0,814	0,543	0,551	1							
Kişisel Kaynaklı	0,876	0,571	0,75	0,681	1						
Sosyal Odaklı	0,851	0,643	0,682	0,657	0,743	1					
İşe Yabancılaşma	0,425	0,304	0,433	0,222	0,447	0,439	1				
Güçsüzlük	0,459	0,345	0,457	0,26	0,428	0,518	0,917	1			
Anlamsızlık	0,403	0,271	0,423	0,222	0,451	0,37	0,946	0,806	1		
Yalıtılmışlık	0,229	0,24	0,334	0,142	0,365	0,357	0,926	0,777	0,82	1	
Okula Yabancılaşma	0,404	0,289	0,413	0,209	0,432	0,409	0,963	0,866	0,91	0,863	1
	Tekno Stres	Öğrenme- Öğretme Süreci Odaklı	Mesleğe Yönelik	Teknik Konu Odaklı	Kişisel Kaynaklı	Sosyal Odaklı	İşe Yabancılaşma	Güçsüzlük	Anlamsızlık	Yalıtılmışlık	Okula Yabancılaşma

Tablo 31. incelendiğinde, tekno-stres ve işe yabancılaşma arasında ilişkinin olduğu ($r=,425$) ve en yüksek ilişkinin ($r=,518$) işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu ile tekno-stresin sosyal odaklı boyutları arasında olduğu görülürken; en düşük ilişkinin ($r=,142$) ise işe yabancılaşmanın yalıtılmışlık boyutu ile tekno-stresin teknik konu odaklı boyutları arasında olduğu görülmektedir. Tekno-stres ile işe yabancılaşmanın genel boyutları ve tüm boyutları arasında ($p<0,05$, $r>0$) pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

4. BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Dijital dönüşümün yaşandığı bu günlerde teknoloji ile doğrudan ya da dolaylı bağı olmayan örgüt ya da kişi neredeyse yok denecek kadar azdır. Teknolojinin hem günlük hayatta hem de iş ile ilgili süreçlerde yaygın olarak kullanmasının pek çok faydası olmasına rağmen bir yönüyle de karanlık yüzüyle çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir (Hoffmann ve Suchy, 2016). Doğası gereği, örgütlerin teknolojik değişime hızlı bir şekilde uyum sağlaması zorunlu hale gelmiştir. Bu bağlamda örgütler, iş süreçlerinde köklü değişimlere gitmek zorunda kalmaktadırlar. Bu zorunluluk çalışanlarda endişe ve kaygının yanı sıra yabancılaşma duygusunu da beraberinde getirmiştir (Maier, 2014). Bu anlamda, tekno-stres ve işe yabancılaşma kavramları çalışmanın temel amacı olurken, bu kavramlar arasındaki ilişki de araştırılmıştır. Bu çalışmada, tekno-stres ile işe yabancılaşma değişkenlerine ait, Kırşehir Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı devlet okullarında çalışan 349 öğretmenin oluşturduğu örneklemden elde edilen nicel veriler arasındaki ilişki araştırılmıştır.

4.1. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada katılımcıların tekno-stres ile işe yabancılaşma davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ve varsa hangi yönde olduğunu test etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, tekno-stres ile işe yabancılaşma davranışı arasında orta-düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu bulgusu elde edilmiştir. Elde edilen bu bulgudan yola çıkarak, öğretmenlerin tekno-stres düzeyleri arttıkça işe yabancılaşma davranışlarının da artacağı söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre, en yüksek ilişki tekno-stresin sosyal odaklı boyutu ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu arasındadır. Bu durum, mesleki olarak teknolojiye hakim olamayan öğretmenlerin teknoloji kullanımı konusunda sürekli olarak destek ihtiyacı duymalarından ve etraflarında teknolojiyi daha iyi kullanan öğretmenlerin kendilerine daha fazla iş yükü almaktan kaçınmalarından kaynaklanabilir. En düşük ilişkinin ise tekno-stresin

teknik konu odaklı boyutu ile işe yabancılaşmanın yalıtılmışlık boyutunda olduğu görülmektedir.

Katılımcıların tekno-stres puanları cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Bu farklılığın, tekno-stresin anlamsızlık boyutunda kadın katılımcılar lehine olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, kadınların erkeklere göre daha fazla tekno-stres yaşadığı söylenebilir. Benzer şekilde bir çok araştırmacı yaptıkları araştırmalarda kadınların erkeklere nazaran daha yüksek tekno-stres yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır (La Torre vd., 2019; Özbozkurt, 2019; Rajput, Gupta ve Kesharwani, 2011; Yener, 2018). Ancak literatürde tersi bulgulara ulaşıldığı da görülmektedir. Bu araştırma sonuçlarına göre, erkeklerin daha fazla tekno-stres yaşadığı görülmektedir (Akgün, 2019; Çoklar ve Şahin, 2011; Doğrular, 2019; Kaymaz, 2019; RaguNathan vd., 2008; Sever ve Sever, 2017; Tarafdar vd., 2011; Türen vd., 2015). Araştırmacılar bu durumu, erkeklerin BT kullanımı konusunda daha ısrarcı olabilmelerine, buna karşın kadınların bu teknolojilerin kullanımından kolay vazgeçebilmelerine bağlamaktadırlar.

Katılımcıların tekno-stres ve işe yabancılaşma puanları yaş değişkeni açısından incelendiğinde, yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın; tekno-stres için kişisel ve sosyal odaklı boyutlarda 41-45 yaş arasındaki katılımcıların 25 yaş altı ile 34-40 yaş arası öğretmenlere göre daha fazla tekno stres yaşadığı ve işe yabancılaşma için işe yabancılaşma ile tüm boyutlarda 25 yaş altı öğretmenlerin 36-40 yaş arası öğretmenlere göre daha fazla işe yabancılaşma davranışında bulunduğu görülmektedir. Benzer şekilde bir çok araştırmacının yaptıkları araştırmalarda yaşlı çalışanların tekno-stres düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Çetin ve Bülbül, 2017; Çoklar ve Şahin, 2011; Hauk vd., 2018; Ragu-Nathan vd., 2008; Şahin ve Çoklar, 2009; Kaymaz, 2019; La Torre vd., 2019; Özbozkurt, 2019; Tarafdar vd., 2011). Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu (2003) ise çalışanların mesleklerinin ilk yıllarında eski çalışanlara göre daha fazla işe yabancılaşma davranışı gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Bu araştırmada katılımcılardan elde edilen tekno-stres puanları okul düzeyi değişkeni açısından incelendiğinde; okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve lise öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın, tekno-stresin teknik konu odaklı ve kişisel kaynaklı boyutlarında ilkököl öğretmenlerinin ortaokul ve lise öğretmenleriyle, okul öncesi öğretmenlerininse ortaokul öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir. Bulgular

incelendiğinde, okul öncesi öğretmenlerin ortaokul öğretmenlerine ve ilkökul öğretmenlerinin ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha fazla tekno-stres yaşadığını anlaşılmaktadır. Literatür incelendiğinde, birçok araştırmacının okul düzeyi açısından anlamlı farklılıklar bulgusuna ulaştıkları görülmektedir (Çoklar ve Şahin, 2011; Hsiao, 2016; Kaymaz, 2019; La Torre vd., 2019; Özbozkurt, 2019; Ragu-Nathan vd., 2008; Tarafdar vd., 2011; 2019; Türen vd., 2015). Ancak Kopuz ve Aydın (2020) tarafından yapılan araştırmada okul düzeyi açısından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmada, katılımcıların tekno-stres puanları çalışma süresi değişkeni açısından incelendiğinde öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı; ancak katılımcıların işe yabancılaşma puanları arasında çalışma süresi değişkeni açısından manidar farklılığın olduğu görülmektedir. Bu farklılık, güçsüzlük boyutunda 1 yıldan az çalışan katılımcılarda görülmektedir. Bir yıldan az çalışan öğretmenlerin 8-10 yıl arası çalışan öğretmenlere göre daha fazla işe yabancılaşma davranışı sergiledikleri anlaşılmaktadır. Literatürde işe yabancılaşma bakımından benzer çalışmalarda ortak sonuçların ortaya çıktığı görülürken; tekno-stres için benzer çalışmalarda ortak sonuçların ortaya çıkmadığı görülmektedir. Bazı araştırmalarda çalışma süresi az olan öğretmenlerin uzun yıllar çalışan öğretmenlere göre güçsüzlük alt boyutunda işe yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akpolat ve Özgür, 2015; Çetin ve Bülbül, 2017; Kaymaz, 2019). Tekno-stres için ise Maier (2014)'in yaptıkları araştırmada, çalışma süresi daha az olan çalışanların daha fazla tekno-stres yaşadıkları bulgusuna ulaşıltıkları görülmektedir.

Bu araştırmanın bulgularına göre, katılımcıların işe yabancılaşma puanları BT günlük kullanım süresi değişkeni açısından incelendiğinde katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı; ancak tekno-stres puanları açısından katılımcılar arasında fark olduğu görülmektedir. Bu farklılığın tekno-stres ve tüm boyutlarında olduğu anlaşılmaktadır. Elde edilen bulgular, 1 saatten az BT kullanan öğretmenlerin kullanım süresi açısından diğer tüm gruplardaki öğretmenlere göre daha fazla tekno-stres yaşadığını göstermektedir. Maier (2014) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. İşe yabancılaşma değişkeni açısından ise Çakırlar (2020)'in yaptığı araştırma bulgularının bu çalışmanın bulguları ile benzerlik gösterdiği, Minibaş (1993) tarafından yapılan araştırmanın ise tersi yönde sonuç ortaya koyduğu anlaşılmaktadır. Minibaş (1993) tarafından yapılan çalışmanın eski bir tarihte yapılmış ve o tarihlerde BT'lerinin kullanımının az olmasının bu sonuçta etkili olduğu söylenebilir.

Günümüz bilişim çağında BT'nin birçok mesleğin ortak kullanım alanı olduğu görülmektedir. BT, çalışanlara bir çok fayda sağlarken birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu araştırmaya göre uzun zamandır örgütleri etkilediği bilinen işe yabancılaşma davranışı ile 20. yüzyılın sonlarında literatürde tartışılmaya başlanan tekno-stres arasındaki karşılıklı ilişki incelenerek pozitif korelasyon ($r=,425$)) tespit edilmiştir.

Tekno-stres ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin pandemi sürecinde tüm örgütlerde evden, uzaktan ve çevrimiçi çalışma gibi iş görme modellerinin yaygınlaşması ile daha fazla önem kazandığı söylenebilir.

Öneriler

Bu çalışmanın bulguları ve kısıtları dikkate alınarak hem karar vericilere hem de diğer araştırmacılar aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Dijital dönüşümün yaşandığı modern dünyada eğitim alanında ve diğer alanlarda faaliyet gösteren örgütlerde insan kaynaklarının etkinlik ve verimliliği açısından tekno-stres ve işe yabancılaşma kavramları ile ilgili farkındalık çalışmaları yapılmalı ve yöneticilerin teknoloji temelli stresi azaltma yönünde liderlik davranışı sergilemeleri önemlidir.
- Tüm yaşamı kuşatan teknolojide hızlı bir değişim yaşanmakta ve çalışanların teknoloji kullanımında yeni beceriler kazanmaları gerekmektedir. Yöneticiler, çalışanların teknolojik değişim kaynaklı eğitim açığını tespit ederek hizmet içi eğitimlerle çalışanları desteklemelidirler.
- Çalışma konusunun farklı sektörlerdeki örgütlerde genelleştirilebilmesi ve derinleştirilebilmesi açısından farklı örneklem ve çalışma gruplarını gözeten nicel ve nitel yöntemlerin kullanılması araştırmacılara önerilebilir.
- Tekno-stres ve işe yabancılaşma değişkenleri, sosyal ve eğitim bilimlerinde, farklı değişkenlerle sebep-sonuç, etki, ilişki, aracılık rolü ve kuram geliştirme gibi amaçlar doğrultusunda çalışmalar yapılabilir.
- Çalışma kapsamında tekno-stres olumsuz bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmacılar, Tekno-stres kavramının östres kavramı ile ilişkilendirmesi doğrultusunda çalışmalar yapabilirler.

KAYNAKÇA

- Adya, M. (2008). Work alienation among IT workers: a cross-cultural gender comparison. *Proceedings of the 2008 ACM SIGMIS CPR Conference on Computer Personnel Research* (s. 139-151). Charlottesville, VA, USA: 2008.
- Agarwal, S. (1993). Influence Of Formalization On Role Stress, Organizational Commitment, And Work Alienation Of Salespersons: A Cross-National Comparative Study. *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-739.
- Akgün, F. (2019). Öğretim Elemanlarının Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Kabulleri ve Tekno-stres Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 40-66.
- Aiken, M., & Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Akman, S. (2004). Stresin nedenleri ve açıklayıcı kuramlar. *Türk Psikoloji Bülteni*, 40-55.
- Akpolat, T., & Oğuz, E. (2015). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- Aksan, B. (2020). İş yaşamında Tükenmişliğin Sosyal Kaytarma Üzerine Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü: Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Programı.
- Aksu, D. (2019). Kurumsal Politikanın İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Isparta İli PTT Çalışanları Üzerinden Nitel Bir Analiz. (E. AKman, Dü.)
- Akşit Aşık, N. (2018). Örgüt İklimi ve İşe İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 29-41.

Alkan, T., & Ergil, D. (1980). *Siyaset Psikolojisi / Siyasal Toplumsallaşma ve Yabancılaşma*. Ankara: Turhan Kitapevi.

Arat, M. (2010). *Kriz ve Stres Yönetimi*. İstanbul: Lisans Yayıncılık .

Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (Goü Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.

Arebey, M., Hannan, M. A., Basri, H., & Begum, R. A. (2010). Integrated technologies for solid waste bin monitoring system. *Proceedings of the World Congress on Engineering*, 1-2.

Arıcıoğlu, M. H., & Karabey, C. N. (2021). Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü: Bir Kamu Üniversitesi Örneği. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 80-111.

Arnetz, B. B., & Wiholm, C. (1997). Technological Stress: Psychophysiological Symptoms In Modern Offices. *Journal of Psychosomatic Research*, 35-42.

Atasoy, H. (2021). Çalışanların İş Stresi ve Kaygı Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Adana Havalimanı Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Mersin: Çağ Üniversitesi.

Ateş, Hamza & Buyruk, Gökçe Ceren (2018). Bir İyi Yönetişim İlkesi Olarak Katılımcılık ve Türk Kamu Yönetiminde Katılımcılığın Konumu. *Ombudsman Akademik*. Özel Sayı:1, s. 81-98

Avcı, M. (2012). Eğitimde Temel Bir Sorun: Yabancılaşma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27-28.

Aydın, E. (2018). Türkiye’de Teknolojik İlerleme İle İstihdam Yapısındaki Değişme Projeksiyonu: Endüstri 4.0 Bağlamında Ampirik Analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal of Administrative Sciences*, 461-471.

Aydın, İ. (2016). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Akademi. doi: 975-6802-11-1

- Ayyagari, R., Purvis, R., & Grover, V. (2011). Technostress: Technological Antecedents & Implications. *MIS Quarterly*, 831-858.
- Babadağ, M. (2017). Liderlik Tarzları ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide algılanan etik iklimin ve çalışanın kişilik özelliklerinin rolü. *Doktora Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi.
- Babür, S. (2009). Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, A. (2004). Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü* (2. Baskı b.). Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*(59), 125-139.
- Beer, M. (1964). Organizational Size and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 7(1), 34-44.
- Blau, P. M. (1970). A Formal Theory of Differentiation in Organizations. *American Sociological Review*, 35(2), 201.
- Blaug, R., Kenyon, A., & Lekhi, R. (2007). *Stress at work: a report prepared for The Work Foundation's principal partners*. London: The Work Foundation.
- Blauner, R. (1964). *Alienation And Freedom: The Factory Worker And His Industry*. England: Chicago U. Press.

- Bozkurt, V. (2000). *Enformasyon Toplumu ve Türkiye*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Brod, C. (1982). *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*. London: Addison-Wesley.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., & Köklü, N. (2012). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik* (20. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Campbell, D., & Frei, F. (2010). Cost Structure, Customer Profitability, and Retention Implications of Self-Service Distribution Channels: Evidence from Customer Behavior in an Online. *Management Science*, 1-21.
- Can Yalçın, Rukiye & Begenirbaş, Memduh. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinde Tekno-stres ve İş-Aile Çatışması. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(2). 701-730.
- Canpolat, S. (2020). Özel Eğitim Sınıfı Çalışma Koşullarının Öğretmenlerin İşe Yabancılaşmasına etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, 18. Mardin, Türkiye: Mardin Artuklu Üniversitesi.
- Carlotto, M. S., Wendt, G. W., & Jones, A. P. (2017). Technostress, Career Commitment, Satisfaction with Life, and Work-Family Interaction Among Workers in Information and Communication Technologies. *Actualidades en Psicología*, 91-102.
- Celep, B. (2008). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Kocaeli İli Örneği). Kocaeli : Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Champion, S. (1988). Technostress: Technology's toll. *School Library Journal*, 48-51.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 1(32), 24-35.
- Chiapetta, M. (2017). The Technostress: definition, symptoms and risk prevention. *Senses Sci*, 1-5.

- Clark, K., & Kalin, S. (1996). Technostressed Out? How to Cope in the Digital Age. *Library Journal*, 30-32.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145-162.
- Çakırlar, B. (2020). Sağlık Sektöründe Sanal Kaytarmanın Örgütsel Yabancılaşma ile Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tekirdağ İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Edirne: Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çetin, D. ve Bülbül, T. (2017). Okul yöneticilerinin teknostres algıları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 17(3), 1241-1264.
- Çetinsaraç, M. (2020, 01 02). *Kariyer.net*. Kariyer.net: <https://www.kariyer.net/ik-blog/teknoloji-is-yasamini-nasil-etkiliyor/> adresinden alındı
- Çiftçi, G. E., & Öneren, M. (2017). Örgütsel Sessizlik, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Güven İlişkisi. *Social Sciences Studies Journal*, 3(5), 567-583.
- Çoklar, A. N., Efilti, E., & Şahin, L. (2017). Defining Teachers' Technostress Levels: A Scale Development. *Journal of Education and Practice*, 8(21), 28-41.
- Çoklar, A. N., ve Şahin, Y. L. (2011). Technostress levels of social network users based on ICTs in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 23(2), 171-182.
- Çoklar, A., Efilti, E., Şahin, Y., & Akçay, A. (2016). Determining the reasons of technostress experienced by teachers: a qualitative study. *Turkish online journal of qualitative inquiry*, 7(2), 71-96.
- Dağlı, A., & Averbek, E. (2017). The Relationship Between The Organizational Alienation and The Organizational Citizenship Behaviors of Primary School Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 5(10), 1707-1717.

- Davis-Millis, N. (1998). *A Manager's Guide to Survival in the Information Age*. Boston: 67th Annual Meeting of the Music Library Association.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı - Örgütsel Davranış*. (P. D. Tosun, Çev.) İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- De Frank, R., & Ivancevich, J. (1998). Stress On The Job: An Executive update. *Academy of Management Executive*, 55-66.
- Dean, D. G. (1961). Alienation: Its Meaning And Measurement. *American Sociological*, 26(5), 753-758.
- Demirel, Yavuz, & Seçkin, Zeliha (2011). Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: İlaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *bilig, Kış / 2011, Sayı 56*, 99-117
- Demirez, F., & Tosunoğlu, N. (2017). Örgüt İkliminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Gazi Üniversitesi Rektörlüğünde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 72.
- Demirtaş, Z., & Kahveci, G. (2014). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşmaya etkisi: örgütsel güvenin aracılık rolü. *Turkish Journal Of Educational Studies*, 1(3), 27-62.
- Dessler, G. (2005). *Human Resource Management*. Toledo, Ohio: 10th edition.
- Dinçer, Ö., & Fidan, Ö. (1996). *İşletme yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- DiPietro, R., & Pizam, A. (2008). Employee Alienation in the Quick Service Restaurant Industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(1), 22-39.
- Doğrular, M. M. (2019). Teknostresin verimlilik üzerine etkisi. Marmara Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Hastane İşletmeciliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Dönmez, B., & Erdoğan, U. (2017). *İşe yabancılaşma*. Ankara: Pegem Akademi.

- Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği). *Doktora Tezi*, 43-45. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Ennis, L. A. (2005). Much of What I Found Out about Technostress and Librarians. *Computers in Librarians*, 10-12.
- Erdut, T. (1998). *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.
- Eren, E. (1978). Örgütlerde Yönetime Katılma. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 2(8), 14-15.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (6. Baskı b.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ertürk, M. (2013). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon* (7. Baskı b.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eryılmaz, A., & Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 569-587.
- Fettahlioğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fine, S. F. (1985). Terminal Paralysis or Showdown at the Interface. *University of Pittsburgh*, 1-15.
- Forester, T., & Perry, M. (1994). *Computer Ethics*. London: MIT.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*(30), 159-165.

Fromm, E. (1996). *Çağımızın özgürlük sorunu* (3. Baskı b.). (B. Güvenç, Çev.) İstanbul: Gündoğan Yayınevi.

Gimpel, H. (2019, Aralık 1). *Innovation Origins*. innovationorigins.com: <https://innovationorigins.com/de/studie-belegt-digitalen-stress-bei-jedem-5-arbeitnehmer/> adresinden alındı

Gimpel, H., Lanzi, J., Manner-Romberg, T., & Nüske, N. (2018). Digitaler Stress in Deutschland. *Hans Böckler Stiftung*, 4-56.

Greenberg, M. (2009). Moral Concepts and Motivation. *Philosophiccal Perspectives*, 99-114.

Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*.

Gürsoy, F. (2004). Sağlık İşletmeleri Personelinin İşe Yabancılaşma Düzeyi: Van İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hagel III, J., Brown, J. S., & Davison, L. (2012). *The Power of Pull: How Small Moves, Smartly Made, Can Set Big Things in Motion*. New York: Basic Books.

Hall, R. H., Johnson, N. J., & Haas, E. J. (1967). Organizational Size, Complexity, and Formalization. *American Sociological Review*, 32(6), 213.

Harper, S. (2000, Eylül 24). *Ariadne*. Managing Technostress in UK Libraries: A Realistic Guide: <http://www.ariadne.ac.uk/issue/25/technostress/> adresinden alındı

Hauk, N., Hüffmeier, J., & Krumm, S. (2018). Ready to be a Silver Surfer? A Meta-analysis on the Relationship Between Chronological Age and Technology Acceptance. *Computer in Human Behavior*, 84, 340-319..

Hegel, G. W. (1910). *Phenomenology of the mind*. Macmillan, New York: J. B. Baillie.

Heller, F. (1997). Sociotechnology and the Environment. *Human Relations*, 605-624.

- Hirschfeld, R., & Field, H. (2000). Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work. *Journal of Organizational Behaviour*, 789-800.
- Hirschfeld, R., Feild, H., & Bedeian, A. G. (2000). Work Alienation As An Individual-Difference Construct For Predicting Workplace Adjustment: A Test In Two Samples. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), 1880-1902.
- Hsiao, K. L., Lee, C. H., Chiang, H. S., & Wang, J. Y. (2016). Compulsive mobile application usage and technostress: The role of personality traits. *Online Information Review*, 41(2), 284.
- Hoffmann, R., & Suchy, O. (2016, Mayıs). Aussichten für die Arbeit der Zukunft. *Working Paper Forschungsförderung* (13), 5-7.
- Hoy, W. (1972). Dimensions Of Student Alienation And Characteristics Of Public High Schools. *Interchange*, 3(4), 38-52.
- Hoy, W. K., Blazovsky, R., & Newland, W. (1983, 2 1). Bureaucracy and Alienation: A Comparative Analysis. *Journal of Educational Administration*, s. 109-121.
- İlseven, S. (2019). Tekno-Stresin Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Kahya, C. (2018). Örgütsel Sessizliğin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(59), 984-993.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological bulletin*, 86(1), 119.
- Kanungo, R. N. (1981). Work alienation and involvement: Problems and prospects. *Applied Psychology*, 30(1), 1-15.
- Kanungo, R. N. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 413-422.

Karabaş, Ö. (2019). Belediye Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Tutumunun İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: İstanbul İli Esenyurt Belediyesi Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, 27-28. İstanbul: İstanbul Esenyurt Üniversitesi.

Kartal, M. (2019). Öğretmenlerin Öz-Yeterlilik İnançları İle İşe Yabancılaşmaları Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.

Kaymaz, O. (2019). Teknostres ve iş güvencesizliği ilişkisine yönelik bir uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı, Trakya.

Kaya, U., & Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 311-346.

Kaya, U., & Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 311-346.

Kiraz, S. (2011). Yabancılaşmanın Kökeni Üstüne. *Felsefe Ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 148.

Koçak, O. (2011). *Bilgi Toplumu Sürecinde Çalışma Yaşamı: Dijital Teknolojiler Boyutuyla*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği* (11. Baskı b.). İstanbul: Arıkan Yayıncılık.

Kohn, M. L. (1976). Occupational Structure And Alienation. *American Journal of Sociology*, 82(1), 111-130.

Kopuz, K. & Aydın, G. (2020). Sağlık Çalışanlarında Tekno-Stres: Bir Özel Hastane Örneği. *Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi* 2(3), 249-264.

Konungo, R. N. (1983). Work alienation: A pancultural perspective. *International Studies of Management & Organization*, 119-138.

Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Yayınevi.

Korkmazer, F., & Ekingen, E. (2017). Tükenmişlik Sendromu: Kamu Kuruluşu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(35), 211-230.

Köse, E. (2019). Hemşirelerde Yaşam Kalitesi ve İşe Yabancılaşma Düzeyi. *Yüksek Lisans Tezi*, 14. İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Kuzkaya, E. (2021, Şubat). Mesleki Tükenmişliğin, İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarma İle İlişkisinin İncelenmesi: Muhasebe Meslek Grupları Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, 40-58. Muğla, Türkiye: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.

La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., & Chiappetta, M. (2019). Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 92(1), 13-35.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.

Lukes, S. (1998). *Marksizm ve ahlak*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Maier, C. (2014). Theoretical Foundation and Eempirical Evidence. *Technostress*. Bamberg, Almanya: University of Bamberg.

Maier, C., Laumer, S., & Weinert, C. (2015). Enterprise resource planning systems induced stress: a comparative empirical analysis with young and elderly SAP users. *Wirtschaftsinformatik proceedings*, 1391-1406.

Mendoza-Suarez, M. J., & Lara, P. Z.-M. (2008). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 56-76.

- Mesmer-Magnus, J., & DeChurch, L. (2009). Information Sharing and Team Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 535–546.
- Middleton, R. (1963). Alienation, Race, and Education. *American Sociological*, 28(6), 973-977.
- Mills, C. W. (2007). *Toplumbilimsel düşün.* (Ü. Oskay, Çev.) İstanbul: Der Yayınları.
- Minibaş, J. (1993). Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Bankacılık Sektörüne Yönelik Bir Çalışma. *Doktora Tezi*, 1-157. İstanbul, Türkiye: İstanbul Üniversitesi Üniversitesi.
- Mitterndorfer, R. (2019, Aralık 1). *Digitaler Stress*. [www.digitalregion.at: https://www.digitalregion.at/digitalregion-oberoesterreich/digital-bildung/digitaler-stress/](https://www.digitalregion.at/digitalregion-oberoesterreich/digital-bildung/digitaler-stress/) adresinden alındı
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: the importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543-1567.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22, 515-529.
- Muttar, A., Abo Keir, M. Y., Mahdi, O. R., & Nassar, I. A. (2019). Antecedents and Consequences of Work Alienation – A Critical Review. *Journal of Statistics Applications & Probability*, 8(3), 279-288.
- Odoh, L., Ben, O., & Onwumere, J. (2013). Effect of Techno-Stress on the Performance of Accountants and Other Managers in Nigerian Banking and Brewery Industries. *European Journal of Business and Management*, 100-108.
- Ofluoğlu, G., & Büyükyılmaz, O. (2008). Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde Yabancılaşmanın Boyutları Üzerinde Etkili Olan Nedenlerin Araştırılması. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(4), 50-62.

- Okebaram, & Moses, S. (2013). Minimizing The Effects of Technostress in Today's . *International Journal of Emerging Technology and Advanced Engineering* , 649-658.
- Orhan, S., & Savuk, F. (2014). Emek Teknoloji İşsizlik. *ÇSBG Çalışma Dünyası Dergisi*, 2.
- Oruç, E. (2020). Türkiye’de İşe Yabancılaşma (Work Alienation) Literatürüne İlişkin Betimsel Bir İnceleme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), 327-351.
- Ömeroğlu, M. (2015). Anaokulu Öğretmenlerinin Okuldaki Stres Belirtileri, Stres Kaynakları ile Başa çıkma Yolları ve Yaşadıkları Örgütsel Stresin Performanslarına Etkisi Nedir? *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özbozkurt, O. B. (2019). İşletmelerde Teknostres ve Motivasyonun Bazı Demografik Değişkenler Çerçevesinde İncelenmesi Üzerine Nicel Bir Araştırma . *International Researches in Social Sciences and Humanities* , 7-18.
- Özbozkurt, O. B. (2019). Teknostres ve Verimlilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. Bursa: Ekin Yayınevi
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi*, 59(3), 183-185.
- Özgür, B. (2011). Yönetim tarzları ve etkileri. *Maliye Dergisi*(161), 215-230.
- Pappenheim, F. (2002). *Modern insanın yabancılaşması*. Ankara: Phoenix Yayınları.
- Patrick, A. (1984). An Experimental Study of the Effects of Implementation of a Management Control System on Rehabilitation Counselor Job Satisfaction and Alienation from Work. USA: The Florida State University College of Education.

- Pearson, R., & Mitter, S. (1997). Computerization, Work, and Less-Developed Countries. *Computers, Ethics, and Society*, 175-189.
- Perez, J. P. (2010). "Alienation". In A. J. Mills, G. Durepos and E. Wiebe (Eds.). California: Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Prabhakaran, A., & Mishra, H. K. (2012). Technological Change in Libraries: The Evulation Of Technostress. *Researchers World*, 1-5.
- Rajput, N., Gupta, M., & Kesharwani, S. (2011). Techno Stress in Gender Perspective: An Empirical Investigation. *Global Journal of Enterprise Information System*, 3(4), 12-21.
- Ragu-Nathan, T. S., Ragu-Nathan, B. S., Tarafdar, M., & Tu, Q. (2008). The Consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 417-433.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Roseman, R., Friedman, M., Brand, R. J., & Scholtz, R. I. (1976). Multivariate prediction of coronary heart disease during 8.5 year follow-up in the Western Collaborative Group Study. *The American Journal of Cardiology*, 903-910.
- Salanova, M., Liorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, 421-435.
- Sami, L. K., & Iffat, R. (2010). Impact of Electronic Services on Users: A Study. *JLIS.it*, 263-276.
- San, C. (2003). Yabancılaştırma-yabancılaşma. *Amme İdaresi Dergisi*, 36(3), 1-7.
- Sarros, J. C., Teanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work Alienation and Organizational Leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.

- Seçkin, Z. (2014). Çalışanların Rol Bütünleşmesi İle Kendine Yabancılaşması: Murtaza Paradoksu . *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 181 (181) , 331-344 .
- Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1967). On the Personal Consequences of Alienation in Work. *American Sociological Review*, 32(2), 273-285.
- Seeman, M. (1983). Alienation Motifs Ğn Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity Of The Classic Themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.
- Selamoğlu, A. (1998). *Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı*. İstanbul: TÜHİS.
- Sever, H., & Sever, (2017). Ergonomi ve Teknostresin Sivil Havacılık Sektöründeki Etkisi. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 7(1), 39-46.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Shepard, J. M. (1972). Alienation As A Process: Work As A Case In PoinT. *The Sociological Quarterly*, 13(2), 161-173.
- Smith, Craig (1991). "The Self, Appraisal and Coping", *Handbook of Social and Clinical Psychology: The Health Perspective*. New York, NY: *Pergamon Press*, 116–137.
- Soysal, A. (1997). Örgütlerde yabancılaşmaya ilişkin teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Suárez-Mendoza, M. J., & Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2007). The Impact of Work Alienation On Organizational Citizenship Behavior In The Canary Islands. *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 60.

- Şahin, L., Aydın, E., & Güler, M. (2000). Teknolojik Gelişmelerin İşin Yapısı ve İşgücünün Nitelikleri Üzerine Etkileri:Hastane Çalışanlarının Algılarına Yönelik bir araştırma. *İş ve Hayat*, 97-130.
- Şahin, Y. L., & Çoklar, A. N. (2009). Social networking users' views on technology and the determination of technostress levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*,, 1437–1442.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2008). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, M., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlıoğlu, T. (2003). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(15), 569-587.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. Baskı b.). Boston: Allyn and Bacon.
- Tanrıverdi, H., & Kılıç, N. (2016, Şubat). Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin incelenmesi. Ankara, Türkiye: <https://sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/Tanriverdi-kilic-algilanan-orgutsel-destek-02.2016.pdf>.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 301-328.
- TDK. (2021, 4 29). *sozluk.gov.tr*. Türk Dil Kurumu Sözlükleri: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Tekin, D. (2021). İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizmin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi. *Doktora Tezi*. Niğde: Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
- Tekin, N., & Gök, A. (2015). Yabancılaşma ve Özsaygı: Çoğulcu Eleştiriler Üzerinden Bir Değerlendirme. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 3(2), 280-281.

- Tolan, B. (1981). Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma. *Toplum bilimleri Araştırma Enstitüsü Yayınları*, 322.
- Tosun, K. (1978). Yönetime Katılmanın Düşünsel Temelleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 2(8), 3-10.
- Tuna, M., & Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları*, 25(1), 108.
- Tunçcan, N. O. (2004). Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 132-133.
- Turan, M., & Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi. Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 2-20.
- Turgut, T., & Kalafatoğlu, Y. (2016). İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Adalet. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(1), 29-30.
- Tutar, H. (2007). Katı Olan Her İş Sanallaşılıyor veya İşgörenin Artan Yalnızlığı Üzerine: Kuramsal Bir Yaklaşım. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(2), 127-133.
- Türen, U., Erdem, H., & Kalkın, G. (2015). İş Yerinde Tekno-Stres Ölçeği: Havacılık ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1-15.
- Urhan, B. (2005). Türkiye’de sendikal örgütlenmede yaşanan güven ve dayanışma sorunları. *Çalışma ve Toplum*(1), 57-88.
- Valadbigi, A., & Ghobadi, S. (2011). The study of the elements of work alienation: A case study of the urmia white cement factory, western Azarbayjan province, Iran. *Asian Social Science*, 7(6), 206-220.

- Vega, G., & Brennan, L. (2000). Isolation and Technology: The Human Disconnect. *Journal of Organizational Change Management*, 13(5), 473-476.
- Venkatesh, V., Brown, S., & Bala, H. (2013). Bridging the Qualitative-Quantitative Divide: Guidelines for Conducting Mixed Methods Research in Information Systems. *MIS Quarterly*, 21-54.
- Wang, K. L., Shu, Q., & Tu, Q. (2008). Technostress under different organizational environments: An empirical investigation. *Computers in Human Behavior*, 3002-3013.
- Weil, M., & Rosen, L. (1997). *Technostress: Coping With technology @Work @Home @Play*. New York: John Wiley&Sons.
- WHO. (2005). Facing the Challenges, Building Solutions. *WHO European Ministerial Conference on Mental Health* (s. 12-15). Helsinki: WHO.
- Yatkın, A. (2009). Örgütsel Yöneti (İleti) Şim. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 7(2), 47-55.
- Yener, S. (2018). Teknostresin İş Performansı Üzerindeki Etkisi; Tükenmişliğin Aracı. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 85-101.
- Yılmaz, S., & Sarpkaya, P. (2009). Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 322-323.
- Yurdakul, D. (2020, 12 29). Çalışanların %60'ı, pandemi bittiğinde de evden çalışma diyor. 06 15, 2021 tarihinde <https://hrdergi.com/>: <https://hrdergi.com/calisanlarin-60%E2%80%99i-pandemi-bittiginde-de-evden-calisma-diyor> adresinden alındı
- Yücel, İ. H. (2006). *Türkiye'de Bilim ve Teknoloji Politikaları*. Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.

Yüksel, H. (2014). Yabancılaşma Kavramı Paralelinde Emeğin Yabancılaşması ve Sonuçları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 159-188.

Zengin, Y., & Kaygın, E. (2016). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*(56), 391-415.

Zengingönül, O. (2003). Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 149-159.



EKLER

EK 1: ANKET FORMU

ANKET FORMU

Sayın Yönetici / Değerli Çalışan; bu anket formu “*Tekno-stres ve İşe Yabancılaşma Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*” kapsamında hazırlanmıştır. Tamamen bilimsel amaçla yapılan bu çalışmada toplanan veriler, kurum ismi verilerek kesinlikle üçüncü şahıslara aktarılmayacaktır. Çalışmanın başarısı katkılarınıza bağlıdır. **Anket formuna lütfen isminizi ve kurum adını yazmayınız.** Değerli vaktinizi ayırarak yapacağınız katkılardan dolayı teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Zeliha SEÇKİN
Aksaray Üniversitesi İİBF
YBS Bölüm Başkanı

Ömer MERMER
Aksaray Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Sosyo-Demografik özelliklerinizle ilgili aşağıdaki ifadeleri lütfen değerlendiriniz.

1. Cinsiyetiniz?
☐ Kadın ☐ Erkek
2. Yaş?
☐ 25 yaş altı ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐ 36-40 ☐ 41-45 ☐ 46 ve üstü
3. Çalıştığınız eğitim kurumu?
☐ Okul öncesi ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise
4. Bu sektörde çalışma süreniz?
☐ 1 yıldan az ☐ 1-3 yıl ☐ 4-7 ☐ 8-10 ☐ 10 ve üstü
5. Günlük bilgisayar ve akıllı cihaz kullanım süreniz?
☐ 1 saatten az ☐ 1-3 saat ☐ 4-7 saat ☐ 8-10 saat ☐ 10 saat ve üzeri

Aşağıdaki ifadeleri değerlendiriniz.

ÖĞRETMENLERİN TEKNOSTRES DÜZEYLERİNİ BELİRLEME ÖLÇEĞİ

(1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum anlamına gelecektir					
6. Teknoloji kullanımının zaman alması nedeniyle ders içeriğinin tamamını öğretememe düşüncesi beni tedirgin ediyor.	1	2	3	4	5
7. Teknoloji kullanımının sınıfta daha çok efor gerektirmesinin teknoloji kullanımını olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8. Eğitim sürecinde internete giderek daha çok bağımlı hale gelme konusunda üzerimde baskı hissediyorum	1	2	3	4	5
9. Eğitim sürecinde dijital teknoloji odaklı hazır materyallerin yaygınlaşıyor olması beni endişelendirir.	1	2	3	4	5
10. Teknolojik araçların ders esnasında öğrenci tarafından ders dışı amaçlı kullanılmasından rahatsızlık duyuyorum	1	2	3	4	5
11. Teknolojinin eğitim ortamındaki tüm bireyleri tembelliğe ve hazırcılığa sevk etmesinden rahatsızlık duymaktayım.	1	2	3	4	5
12. Teknoloji kullanımının öğrencilerin araştırma becerilerini köreltmesi beni rahatsız ediyor.	1	2	3	4	5
13. Teknoloji kullanımının öğretmenlik mesleğini zorlaştırdığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14. Bilgi kaynağının teknoloji odaklı hale gelmesi nedeniyle öğretmenlik mesleğinin değerini yitirdiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15. Teknolojik araçlar dolayısıyla eğitim-öğretim anlayışının değişmesinden tedirginlik duyuyorum.	1	2	3	4	5
16. Teknoloji kullanımı nedeniyle ilerde işsiz kalma endişesi taşıyorum.	1	2	3	4	5
17. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin teknolojiyi daha iyi kullanmaları nedeniyle prestij kaybetmekten endişe duyarım.	1	2	3	4	5
18. Teknoloji kullanımının öğretmenlerin iş yükünü artırdığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
19. Sürekli olarak teknolojilere virüs bulaşma riski yaşama düşüncesi beni rahatsız ediyor.	1	2	3	4	5
20. Dijital ortamlarda (taşınabilir bellek, internet vb.) sakladığım verileri kaybetme ve başkalarının eline geçme düşüncesi beni endişelendirir	1	2	3	4	5
21. Teknolojik ortamlarda çok fazla hatırlanması gereken bilgi (şifre, hesap adı vb.) olması, bunları unutma riski bağlamında beni endişelendiriyor	1	2	3	4	5

22. Teknoloji kullanımının sürekli maliyet getirmesi (satın alma, bakım onarım, ücretli siteler vb.) beni rahatsız etmektedir.	1	2	3	4	5
23. Teknolojik cihazların sınıf içerisindeki olumsuz etkisi (gürültü, ısınma vb.) beni tedirgin etmektedir.	1	2	3	4	5
24. Okulda teknolojik araçların güvenliğinin sağlamasına (saklama, muhafaza etme vb.) yönelik tedirginlik duyarım.	1	2	3	4	5
25. Kullanmak istesem bile teknoloji kullanımını öğrenememe endişesi taşıyorum.	1	2	3	4	5
26. Sürekli gelişen teknolojiye ayak uydurma zorunluğu nedeniyle teknoloji kullanma konusunda endişe duyarım.	1	2	3	4	5
27. Teknolojiyi daha iyi kullanan bireylere bağımlı olmaktan rahatsızlık duymaktayım.	1	2	3	4	5
28. Teknoloji kullanımına yönelik yeterli eğitim fırsatı bulamamam nedeniyle onları kullanmaktan vazgeçebilirim.	1	2	3	4	5
29. Yeni teknolojileri tanımlamada kullanılan terminolojinin yabancı gelmesi beni rahatsız eder.	1	2	3	4	5
30. Dijital teknoloji kullanımının yaşamdan gereğinden fazla zaman alıyor olmasından rahatsızlık duymaktayım.	1	2	3	4	5
31. Teknoloji kullanımı nedeniyle öğrenim sürecinde yer alan herkesin sosyal iletişiminin zarar gördüğünü düşünüyorum.	1	2	3	4	5
32. Meslektaşlarım ile teknoloji kullanımı konusunda sorun yaşamaktan endişe duyuyorum.	1	2	3	4	5

ÖĞRETMENLERİN İŞE YABANCILAŞMASI ÖLÇEĞİ

(1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum anlamına gelecektir.					
33. Teknoloji kullanımının sağlık sorunlarına (görme, işitme, ağrı vb.) neden olma düşüncesi beni endişelendirir.	1	2	3	4	5
34. Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
35. Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum	1	2	3	4	5
36. İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
37. Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
38. Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
39. İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.	1	2	3	4	5
40. Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
41. Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
42. Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5

43. Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum	1	2	3	4	5
44. Neyi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
45. Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
46. Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
47. Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuş gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
48. İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığım duygusunu yaşıyorum.	1	2	3	4	5
49. Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.	1	2	3	4	5
50. Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
51. Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.	1	2	3	4	5
52. Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
53. Okulda, ders verme makinesine dönüştüğümü hissediyorum.	1	2	3	4	5
54. Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
55. Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.	1	2	3	4	5
56. Okulda dışlandığımı duygusunu yaşıyorum.	1	2	3	4	5
57. Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum.	1	2	3	4	5
58. Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
59. Okulda kendimi yalnız hissediyorum.	1	2	3	4	5
60. Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.	1	2	3	4	5
61. Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum	1	2	3	4	5
62. Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum.	1	2	3	4	5
63. Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum.	1	2	3	4	5
64. Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum.	1	2	3	4	5
65. Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymış gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
66. Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemiştir.	1	2	3	4	5
67. Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
68. Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk alıyorum.	1	2	3	4	5
69. Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum.	1	2	3	4	5
70. Öğrencilerimin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutuyorum.	1	2	3	4	5
71. Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissediyorum.	1	2	3	4	5

EK 2: ETİK UYGUNLUK FORMU



T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu



Konu : Başvurunuz Hk.

Sayın: Ömer MERMER

“Tekno-Stres ve İşe Yabancılaşma Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” başlıklı 2020/06-80 numaralı başvuru 22.06.2020 tarihli toplantıda kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Yönergesi’nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna** toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Necmettin AYGÜN
Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları
Etik Kurul Başkanı

Ek: İnsan Araştırmaları Etik Kurul Kararı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://e-belge.aksaray.edu.tr> adresinden 4ab83f38-6006-43a0-b516-cf32da3895a5 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu Belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu’nun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü
Adres-tarih Bölümü
Tel:2882194

Bilgi için: Fen Edebiyat Fak.
Fax:2882125
WEB: www.aksaray.edu.tr

Aksaray Üniversitesi Tez Değerlendirme Formu		
Öğrencinin Adı Soyadı:		EVET
Kapak		
1	Tez Başlığı tutanaktaki başlıkla aynı mı?	X
2	Kapakdaki ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	X
3	Kapak format kılavuzdaki kapak formatına uygun mu?	X
4	Kapakta yazılan tüm yazılar doğru olarak verilmiş mi?	X
İçindekiler		
5	Sayfa numaraları tam verilmiş mi?	X
6	Şekil, Çizelge vb. listeleri verilmiş mi? Sıralaması doğru mu?	X
7	Özet, Abstract, Giriş, Sonuçlar vb. bölümler var mı?	X
8	Yazım hataları kontrolü yapıldı mı?	X
Giriş		
9	Hazırlanan tezin önemini anlatıyor mu?	X
10	İkinci ve Üçüncü dereceden başlık içermemeli kuralına uyuldu mu?	X
Özet/Abstract		
11	Kılavuza uygun mu?	X
12	Ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	X
13	Özet; tek sayfa, tek aralık, tek paragraf kuralına uygun olarak yazıldı mı?	X
14	Bilim kodu, sayfa adedi, anahtar kelimeler ve tez danışmanı yazıldı mı?	X
Kaynakça		
15	Kaynakların tamamına metin içinde atıf yapıldı mı?	X
16	Kaynak formatı Kılavuzdaki kaynak formatına uygun olarak hazırlanmış mı?	X
17	Atıf formatı kılavuzdaki atıf formatına uygun mu?	X
Atıf Yöntemi APA 6 X CMS ☐ İSNAD ☐		
Genel Değerlendirme		
18	Etik Beyan açıklaması okundu, uyuldu ve imzalandı mı?	X
19	Kabul/Onay sayfası kılavuzdaki formata uygun olarak düzenlenmiş mi?	X
20	Kabul /Onay sayfasında belirtilen oy birliği/oy çokluğu seçeneklerinden uygun olanı savunmayla tutarlı olacak şekilde belirlenmiş mi?	X
21	Sayfa kenar boşluklar ve sayfa numaraları kılavuzdaki formatına uygun mu?	X
22	Paragraf boşlukları ve metin satır aralığı kılavuza uygun olacak şekilde düzenlenmiş mi?	X
23	Başlık yazımları kılavuzdaki başlık formatlarına uygun mu?	X
24	Yazı tipi ve boyutu kılavuzdaki yazı tipi ve boyutu formatına uygun mu?	X
25	Şekil, Çizelge vb. açıklama ve numaralandırmaları kılavuzdaki formata uygun olarak yazılmış mı?	X

Bu tezin tarafımdan “Tez yazım kuralları” okunarak dikkatlice hazırlanmış olduğunu ve doğabilecek her türlü olumsuzluktan sorumlu olacağımı kabul ederim.

Öğrencinin imzası