



T.C.

Ardahan Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

İşletme Bilim Dalı

**TEKNOSTRESİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Seda ÇOPUR

Prof. Dr. Zafer AYKANAT

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan, 2025

TEKNOSTRES'İN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK
BİR ARAŞTIRMA

Seda ÇOPUR

Prof. Dr. Zafer AYKANAT

Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

İşletme Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan, 2025

KABUL VE ONAY

Seda ÇOPUR tarafından hazırlanan “Teknostres’in İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma” başlıklı bu çalışma, 16.07.2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN (Başkan)

Prof. Dr. Zafer AYKANAT (Danışman)

Doç. Dr. Tayfun YILDIZ

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Mustafa şENEL
Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Ardahan Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / Ardahan Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

16/08/2025

Seda ÇOPUR

“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan iş birliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* **Tez danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Prof. Dr. Zafer AYKANAT danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Seda ÇOPUR

ÖN SÖZ

Bu çalışmada Teknostresin İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde ne gibi etkiler olduğu araştırılmıştır. Çalışmanın hayata geçirilmesinde değerli görüşlerinden faydalandığım, bilgi ve tecrübeleriyle bana yol gösterip çalışmamı yönlendiren danışman hocam Prof. Dr. Zafer Aykanat'a Teşekkürlerimi sunarım. Hazırlık sürecinde desteğini esirgemeyen her zaman yanımda olan eşim Gürhan Çopur'a ve bu yoğun süreçte vakitlerinden çaldığım, kendilerini gereken ilgiden mahrum bıraktığım oğullarım Çağatay ve Kutay'a bana güvendikleri için sonsuz teşekkürler.

Seda Çopur
Ardahan-2025

ÖZET

ÇOPUR, Seda. *Teknostresin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Ardahan, 2025.

Sanayi devrimi sonrasında insanlığın içerisine girdiği süreç; gelişimi, dönüşümü ve bunların yan etkilerini de beraberinde getirmiştir. Modern çağ olarak adlandırılan 21. yüzyılda yaşayan insan, teknolojinin gerçekliği zorlayan makinelerini ve sanal evreni keşfetmiş, günlük yaşamında, iş yaşamında bunları kullanmaya başlamıştır. Stres düzeyinin kontrolsüz artışı, bireyin yaşamını olumsuz yönde etkiler. İç ve dış etkenlerin (bireysel/örgütsel) müdahalesi sonucunda kontrolden çıkan stres unsuru, bireyin iş yaşamında da olumsuz gelişmelere yol açar. Modern insanın en büyük sorunlarından birisi haline gelen stres, 2020’li yılların başında dünyayı etkileyen pandemi ile birlikte iş yaşamında farklı boyutlarda kendisini göstermiştir.

Stres kavramının da teknostres olarak boyut kazanmasında bu sürecin büyük rolü vardır. Teknostresin yaratıcı unsurlarından olan Tekno-Aşırı Yük/İş Yüğü nün çok fazla olduğu iş yerlerinde çalışanlara kaldıracabileceklerinden fazla iş yükü yüklemek ve iş yerinde yükledikleri rollerin belirsizliği ile işten ayrılma niyetine etkisi büyük olmaktadır. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma eyleminin bir önceki adımıdır. İşten ayrılma niyeti eyleme döküldüğünde örgütleri hem maddi hem manevi olarak zor duruma sürüklemektedir. Günümüzde artan rekabetle beraber işletmeler sürdürülebilirliklerini korumak için işten ayrılma niyeti olmayan kalıcı personelle çalışmaya önem vermektedir.

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerden örgütsel, çevresel ve kişisel faktörler değerlendirildiğinde iş görenin iş tatminsizliği, ücretle ilgili beklentilerinin karşılanmaması, farklı bir kuruma dair kariyer planlaması, ailevi durumlar, teknoloji tabanlı stres unsurları, iş yerindeki aşırı iş yükünden kaynaklı işten ayrılma niyetini etkilediği görülmektedir. Örgütsel faktörler ise yöneticilerin adaletli davranış sergilememesi, kurum içindeki anlaşmazlıklar şeklindeki sorunlar, iş yeri fiziksel koşulları yetersizliği vb. şekildedir. İşten ayrılma niyetini etkileyen çevresel faktörler ise hükümet politikaları, ekonomik dalgalanmalardır, işgücü devir hızıdır. Çalışmada;

Otomotiv sektöründe çalışan sahip/yöneticilerin işten ayrılma niyetleri üzerinde teknostresin etkisi gün geçtikçe dikkat çeken bir hal almaktadır. Bu çalışmanın amacı,

teknostres ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi nicel yöntemlerle ortaya çıkararak örneklem dahilinde değerlendirmektir. Bu amaç kapsamında; araştırmamızın örneklemi Bursa ilinde bulunan otomotiv yedek parça sektöründe hizmet veren 212 sahip/yönetici çalışanlar/işverenler veya oluşturmaktadır. Toplanan veriler anket yöntemiyle derlenmiş, PLSEM yöntemi kullanılmış olup Smart PLS programı kullanılarak analizleri yapılmıştır. Bulgular; teknostresin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisini ortaya çıkarmıştır. Fakat alt boyutları olan tekno iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde de anlamlı bir etki görülmüş olup tekno belirsizlik ile tekno karmaşıklık hipotezlerinde işten ayrılma niyetine etki etmediği yönünde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu çalışma otomotiv sektöründeki beyaz yakalı çalışan/işverenlerin teknostres kaynaklı işten ayrılma kararlarının etkenlerini görünür kılmaktadır.

Anahtar Sözcükler:

Stres, Teknostres, Teknostres Yaratan Unsurlar, İşten Ayrılma Niyeti, Otomotiv Yedek Parça Sektörü.

ABSTRACT

ÇOPUR, Seda. *A Study on the Effect of Technostress on Turnover Intention*, Master Thesis, Ardahan, 2025.

The process that humanity has entered into after the industrial revolution has brought along development, transformation and their side effects. People living in the 21st century, which is called the modern age, have discovered the machines of technology and the virtual universe, and started to use them in their daily life and business life. Uncontrolled increase in the level of stress negatively affects the life of the individual. The stress element that gets out of control as a result of the intervention of internal and external factors (individual/organizational) leads to negative developments in the individual's work life. Stress, which has become one of the biggest problems of modern man, has manifested itself in different dimensions in business life with the pandemic that affected the world in the early 2020s.

This process has a great role in the concept of stress gaining a dimension as technostress. In workplaces where Techno-Overload / Workload, which is one of the creative elements of technostress, is too much, it has a great effect on the intention to quit the job by imposing more workload on employees than they can handle and the uncertainty of the roles they impose at work. Intention to quit is the previous step of the act of quitting. When the intention to quit is put into action, it puts organizations in a difficult situation both financially and morally. Today, with increasing competition, businesses attach importance to working with permanent staff who do not intend to quit in order to maintain their sustainability.

When organizational, environmental and personal factors are evaluated among the factors affecting turnover intention, it is seen that the employee's job dissatisfaction, not meeting expectations regarding wages, career planning for a different institution, family situations, technology-based stress factors, excessive workload in the workplace affect turnover intention. Organizational factors, on the other hand, include managers' lack of fair behavior, problems in the form of conflicts within the organization, inadequate physical conditions at the workplace, etc. Environmental factors affecting turnover intention are government policies, economic fluctuations, and labor turnover. In the study

the effect of technostress on turnover intentions of owners/managers working in the automotive sector is becoming more and more noticeable. The aim of this study is to reveal the relationship between technostress and turnover intention with quantitative methods and evaluate it within the sample.

Within the scope of this purpose; the sample of our research consists of 212 owner/manager employees/employers or employers serving in the automotive spare parts sector in Bursa province. The collected data were collected by questionnaire method, PLSEM method was used and analyzed using Smart PLS program. The findings revealed that technostress has a significant and positive effect on turnover intention. However, a significant effect was also seen in the effect of techno workload, which has sub-dimensions, on turnover intention, and no significant relationship was found in the hypotheses of techno uncertainty and techno complexity on turnover intention. This study makes visible the factors of technostress-induced turnover decisions of white-collar employees/employers in the automotive sector.

Keywords:

Stress, Technostress, Factors Creating Technostress, Turnover Intention, Automotive Spare Parts Sector.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	ii
ETİK BEYAN.....	iv
ÖN SÖZ.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	x
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xiii
TABLolar DİZİNİ	xiv
ŞEKİLLER DİZİNİ	xv
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM.....	4
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1. STRESİN KAVRAMSAL TANIMI	4
1.1.1. Stres Belirtileri.....	6
1.1.2. Strese Yol Açan Faktörler	6
1.1.2.1. Bireysel Farklılıklar ve Stres	7
1.1.2.2. Bireysel Benlik Algısı ve Güç	7
1.1.2.3. Kontrol Odağı	7
1.1.2.4. A-B Tipi Davranış Kalıbı	7
1.1.3. Stres Yönetimi	8
1.1.3.1. Bireysel Stres Yönetimi	9
1.1.4. Örgütsel Stres Kavramı	10
1.1.5. Örgütsel Stres Yönetimi	11
1.2. TEKNOSTRES: Tanımı ve Tarihçesi	12
1.2.1. Teknostres Belirtileri ve Etkileri	15
1.2.1.1. Tekno Aşırı Yük/Tekno İş Yüğü	16
1.2.1.2. Tekno İstila	18
1.2.1.3. Tekno Güvensizlik	18
1.2.1.4. Tekno Belirsizlik	18

1.2.1.5. Tekno Karmaşıklık	19
1.2.2. Teknostresin Bireyler Açısından İncelenmesi.....	20
1.2.2.1. Kişiliğin Etkileri	20
1.2.3. Teknostresin Örgütsel Açıdan İncelenmesi.....	22
1.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	23
1.3.1. İşten Ayrılma Niyetiyle İlgili Modeller.....	24
1.3.1.1. March ve Simon Modeli (1958)	24
1.3.1.2. Mobley Modeli	25
1.3.1.3. Cotton ve Tuttle Modeli.....	26
1.3.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler	27
1.3.2.1. Bireysel Faktörler	27
1.3.2.2. İş/Örgüt ile ilgili Faktörler	27
1.3.2.3. Çevresel (Diğer) Faktörler	28
1.3.3. İşten Ayrılma Niyeti ve Örgüt.....	29
1.3.4. İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Olan Diğer Faktörler	29
1.3.4.1. Örgütsel Bağlılık.....	29
1.3.4.2. İş Tatmini.....	30
1.3.4.3. Mobbing.....	31
1.3.4.4. Ücret	32
1.3.4.5. Duygusal Emek.....	33
2. BÖLÜM.....	35
ARAŞTIRMA BÖLÜMÜ	35
ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ	35
2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE ÖNEMİ	35
2.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ.....	39
2.3. ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLILIKLARI.....	42
2.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM SEÇİMİ	42
2.5. ANKET FORMUNUN OLUŞTURULMASI	43
2.6. ÖLÇEKLERE İLİŞKİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI	44
2.7. KORELASYON ANALİZİ	47
2.8. ARAŞTIRMA MODEL TESTLERİ (YAPISAL MODEL TEMASI) ..	48

2.9. TANIMLAYICI BULGULAR VE YORUM.....	50
2.9.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	50
SONUÇ	53
KAYNAKÇA	57
EKLER.....	64
EK 1. ANKET FORMU.....	64
EK 2. ORJİNALLİK RAPORU FORMU	68
EK 3. ETİK KURUL İZNİ.....	69
EK 4. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER	70
ÖZ GEÇMİŞ.....	73



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırmalar Kurumu
Ar-Ge	Araştırma-Geliştirme
BİT	Bilgi ve İletişim Teknolojileri
BT	Bilgi Teknolojileri
DBİT	Dijital Bilgi ve İletişim Teknolojileri
MBA	Master of Business Administration
vb.	ve benzeri
vd.	ve diğerleri



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. A-B Tipi Davranış Kalıbı Bireyleri	8
Tablo 2. Bireysel Stres Yönetimi	9
Tablo 3. Büyük Beş özellik	21
Tablo 4. Mobley'in Çalışan İşten Ayrılma Süreci ile İlgili Tablosu.....	25
Tablo 5. Cotton ve Tuttle Modeli	26
Tablo 6. Tek Boyutlu Faktör Analizi	44
Tablo 7. Alt Boyutlu Faktör Analizi	45
Tablo 8. Güvenirlilik Analizleri	45
Tablo 9. Ayırt Edici Geçerliliğinin Kontrolü İçin Fornell-Larcker Kriter Analizi	46
Tablo 10. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) Analizi.....	46
Tablo 11. Korelasyon Analiz Tablosu.....	47
Tablo 12. Alt Yapısal Model Hipotez Test Sonuçları	48
Tablo 13. Demografik Özelliklere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	51
Tablo 14. Cinsiyet ile Ölçekler Arasındaki Bağımsız T Testi Sonuçları	70
Tablo 15. Yaş ile Ölçekler Arasındaki Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	70
Tablo 16. İş Tecrübesi-Ölçekler Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	71
Tablo 17. İş Tecrübesi ile İlayy Ölçeği Arasındaki Tukey Testi Sonuçları	71
Tablo 18. Eğitim ile Ölçekler Arasındaki Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	72
Tablo 19. Gelir ile Ölçekler Arasındaki Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	72

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Ana Model.....	42
Şekil 2. Ana Yapısal Model	48
Şekil 3. Alt Yapısal Model.....	49



GİRİŞ

İçerisinde bulunduğumuz dijital dönüşüm ve enformasyon çağında rekabet ön plandadır. Rakiplerine göre rekabet elde edebilmenin önemli birincil koşulu dijital dönüşüme adapte olabilmek, bu dönüşümü iş yerindeki işleyişe uyarlayabilmek ve bunu avantaja dönüştürebilmektir. İkincil koşul nitelikli iş gücü kaynağı; yeni fikirler geliştirebilen yeniliğe açık vizyonu inovasyonu gelişmiş insan işgücü olmaktadır. Teknoloji çağı olarak da adlandırılan 21.yüzyılda bilgi iletişim teknolojilerinin seri bir şekilde geliştiği ve köklü dönüşümleri yaşattığı bir sektör de otomotiv sektörü olmuştur. Endüstri 4.0 kapsamında otomotiv fabrikaları teknoloji ile iç içe olmakta ve bu durum gelecekte de artarak devam etme yolunda ilerlemektedir. Teknoloji otomotiv sektörünü ciddi bir şekilde etkilemektedir. Bu etkinin en dramatik görüntüsü ise 2020'nin başında tüm dünyayı etkisi altına alan ve Kusursuz Fırtına (Papandreou, 2024) olarak tanımlanan Covid-19 pandemisi ve çip krizi üzerinden takip edilebilir. Teknolojiye bu kadar bağımlı olan otomotiv sektörünün çip krizinin etkisiyle büyük bir krize girişi bahsedilen duruma geçerli bir örnektir.

Otomotiv sektörü, teknolojik gelişmelerin hızla uygulamaya alındığı ve üretim tekniklerinin sürekli olarak yenilendiği, küresel ölçekte yoğun rekabetin yaşandığı endüstrilerden biridir. Dünya ekonomisinin yaklaşık %5'ini oluşturan bu sektör, ekonomik açıdan gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için stratejik bir önem arz etmektedir (Güney ve Sözüer, 2025).

Yeni pazarlara açılmak, rekabet gücünü artırmak ve müşteri memnuniyetini garanti altına almak her işletme için olmazsa olmazdır. Özellikle yedek parça tedarik sektöründeki e-ticaret platformları, uzmanlara, deneyime, bilgiye, bakış açısına ve anlayışa dayalı önemli faydalar sağlar (Görçün vd., 2025).

Çağımızın önemli sektörlerinden biri olan otomotiv endüstri sektörü günceli yakalamak ve teknolojiye koşut ilerleyiş sergilemek için modern teknolojiyi yakından takip etmektedir. 2020'li yıllardan itibaren dünyada yaygınlaşan otonom sürüş, elektrikli taşıtlar, bilgisayar destekli yol yardımları vd. gibi etkenlerle birlikte teknolojik altyapısını mekaniğin üzerinde bir noktaya taşımak durumunda kalan otomotiv sektörü çalışanlarının bu teknolojik yoğunluğun karşısında teknostres ile yüz yüze gelmeleri kaçınılmaz bir durumdur. Otomotiv üretimi kadar önemli olan yedek parça sektörü de Ar-GE ve diğer

kolları içerisinde yoğun bir teknolojik altyapıya sahip olmakla birlikte bununla başa çıkma durumunda kalmıştır. TAYSAD (Taşıt Araçları Tedarikçileri Derneği) tarafından TÜBİTAK için hazırlanan rapora (TAYSAD, 2023, s. 4) göre Türkiye’de yıllık 9 milyar dolar civarındaki bir pazara hitap eden yedek parça sektörü, aynı zamanda 150.000 çalışana istihdam sağlamaktadır. Teknolojiye her alanda her sektörde bağımlılık derecesinde ihtiyacın olması beraberinde birçok olumsuz durumlara da sebep olmaktadır. Çalışmanın da konusunu ve amacını kapsayan teknostresin işten ayrılma niyetine etkisi bunun örneğidir. İşten ayrılma niyeti çalışanların mevcut olarak halihazırda çalıştığı işyerinde gönüllülük esasıyla planlayarak ayrılma düşüncesidir.

İşten ayrılma niyetinin bir sonucu olan işten ayrılma davranışı kurumlar için olumlu bir sonuç değildir. İşten ayrılma niyeti psikolojik bir durum olmakla beraber durumu tetikleyen birçok faktör bulunmaktadır. Günümüzde stres ve stresin teknolojik boyutu olan teknostres işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli konulardan biridir zira teknolojinin karmaşık yapısı; sürekli değişmesi ve güncellenmesi ile gelen teknolojik belirsizlik, iş yeri dışında da mail ile işi takip ve mesajlara cevap verme zorunluluğu iş yaşamı ve ev dengesi sınırının çizilememesi ile teknolojik istila tüm bunların sonucunda oluşan tekno iş yükü iş görenin kendisini baskı altında hissederek strese yani teknolojik bir strese girmesine sebep olmaktadır. Örgütlerin üstün rekabet stratejisi geliştirmesinin en önemli kaynağı insan/çalışan kaynağıdır. İşten ayrılma niyetini eylem olarak gerçekleştirme fırsatı verilmeden örgütlerin kendilerine bazı stratejiler geliştirip önlem almaları örgütü hem maddi hem manevi olarak yükseltecektir. Teknostresin çalışanlarda işten ayrılma ve işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli ve en belirleyici unsur olduğu görülmektedir. Yapılan bu çalışma amacı doğrultusunda kurumların insan kaynağının ne kadar önemli olduğunu göstermekle birlikte ve bu yönde işten ayrılma niyetini doğru şekilde yönetilmesi konusunda stratejiler geliştirmesi için farkındalık yaratmaktadır. Çalışanlara rahat, verimli ve uyumlu çalışabilecekleri uygun bir örgüt iklimi oluşturabilecek formüllerle işten ayrılma niyetinin önüne geçebilir kontrol altına alabilmektedirler. Zira örgütlerin çalışanlardan talep ettikleri ve çalışanların fiziksel, bilişsel, duygusal olarak uzun süreli iş yükü baskısıyla karşı karşıya kalmalarıyla yüksek stres ve iş tükenmişliği olarak ortaya işten ayrılma niyeti olarak dönmektedir.

İçsel ve dışsal etkenleri şekillendirerek insan yaşamının boyutuna etki ettiği stres, tıpkı nükleer enerji gibidir; doğru kullanıldığı durumda enerji ve verimliliği artırmasının

yanında başarıyı da getirir. Doğan Cüceloğlu'nun tanımına göre stresin tanımını şöyledir: Bireyin, fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir (Güçlü, 2001, s. 92). Stres oluşumunda birçok faktörden söz edilebilir. Bunların başlıcaları; *çevresel faktörler*, *toplumsal faktörler*, *fizyolojik faktörler*, *Bireyin kendisiyle ilgili faktörler* olarak sıralanabilir. Stresin birçok belirtileri bulunmaktadır. Bunların arasında en bilinenleri ise; baş ağrısı, çene kasılması, tansiyon, kaygı, agresiflik, depresyon, unutkanlık, konsantrasyon kaybı, insanlara karşı güvensiz tutum, sürekli savunmacı tutum, sürekli başkalarını suçlamadır. Ayrıca bu çalışmada bireyin kendisinden kaynaklanan stres faktörleri, örgütsel stres ve örgütsel stres faktörlerine de değinilecektir. Stresin bir uzantısı durumunda olan “Teknostres” günümüzde baş döndürücü bir şekilde ilerleyen teknolojinin getirdiği olumsuzlukların yanında, uyum sağlayamama, hızlıca uyum sağlayamamaktan kaynaklanan bir hastalık olarak ifade edilir.

Çalışmada “Teknostresin boyutları” ele alınmaktadır. Teknostresin beş boyutu tekno- iş yükü, tekno güvensizlik, tekno-karmaşıklık, tekno-belirsizlik, tekno-istiladır. Örgütlerde verimsizliğe, işten kaytarmaya, iş tükenmişliğine ve en sonunda işten ayrılmaya varmaktadır. Çalışma örgüt-çalışan ilişkisinin dengeli kalabilmesi yönünde iş talepleri ve kaynakları da dengede olabilmesi gerektiğini öngörmekte ve bu modelle çalışma temellenmektedir. Çalışma konusu; stres, stres tanımı, örgütlerde stres, bireysel stres ve stresle baş etme yolları, teknostres nedir, örgütsel olarak teknostres, işten ayrılma Niyeti, teknostresin işten ayrılma niyetine etkisi nedir, araştırma konusu modeli, hipotezler, analizler ve bulgular, çalışmanın amacı, önemi, ile ilgili konulara yer verilmiştir. İşten ayrılma niyeti, ise yapılan anket çalışmasının nicel verileri işlenerek sonuca ulaşılmıştır. Çalışmanın; Birinci bölümünde, stres ve stresin kavramsal tanımlaması, teknostres ve teknostresin etkileri, işten ayrılma niyeti incelenmiştir. İkinci bölümde; araştırmanın modeli, yöntemi, sınırlılıkları ve araştırmaya ilişkin bulgular ile bu bilgiler ışında analiz ve yorumlar yapılmıştır.

1. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde stres, teknostres ve işten ayrılma niyeti kavramlarının tanımlanması ve bu kavramlara ait alan yazın taraması yapılmıştır.

1.1. STRESİN KAVRAMSAL TANIMI

Modern çağ, iktisadi ve teknolojik ilerlemeler kaydederken modern insan da bu yenilik ve gelişmelerin etkisiyle yeni birtakım sorunlarla yüzleşmek durumunda kalmıştır. İnsan biyolojisinin olaylara ve koşullara karşı geliştirdiği kimyasal tepkimelerin fiziksel ve ruhsal yansımalarının bir bütünü olan stres, bireyin karşılaştığı olaylara verdiği tepkileri etkileyen önemli bir unsurdur. Stres düzeyi ilk toplumlarda yaşamsal bir refleks halinde hayat idamesine katkı sağlarken koşulların iyileşmesine ve bireyin kendini tanımasına oranla farklı görüntülerde görünüm kazanır. Çağdaş insanın stres düzeyi yaşamsal bir refleks olmaktan çıkıp yaşamı ve hayatı anlamlandırma, yaşam mücadelesinde bireyselliğini keşfetme çabasıyla birlikte farklı bir boyuta taşınarak bir problem halini alır. Stres terimi ilk kez 1949 yılında Hans Selye tarafından tıbbi kazandırılmıştır. Akgemci'ye göre; Modern hayatın bir sonucu olarak sanayi devriminden sonra tüm dünyada etkileri daha fazla hissedilmeye başlayan, insanları ruhen ve bedenen etkileyen stres, günümüzün en yaygın ve en önemli hastalıklarından biri haline gelmiştir (2001, s. 304). Etimolojik açıdan incelenirse; *Stres* kelimesi Anglo Sakson dünyasından gelmektedir. İlk defa fizikte mekanik kuvveti tanımlamak için kullanılmıştır. Bir nesne üzerindeki dış basıncı, gerilimi ve yükü ifade eder (Treven ve Potocan, 2005, s. 641). Bir başka görüşe göre stres; kişinin kendisiyle çevresi arasındaki dengeyi bozan ve kişinin dengesini korumak veya sağlamak için daha çok çabalamasına yol açan içsel veya dışsal herhangi bir unsur olarak tanımlanmaktadır (Kaba, 2019, s. 64). Temelde stres, psikolojik boyutta tetiklenen ve hissedilen zorlanma/sıkıntı durumudur. Bu görüşlerden hareketle geliştirilen genel tanımlara göre ise; Stres, kişinin çevresel baskılara, çatışmalara, gerilimlere ve benzer uyaranlara verdiği tepkiden kaynaklanan duygusal, bedensel veya bilişsel bir tepki şeklinde tanımlanır (Kaba, 2019, s. 65). Stres'in kendine özgü belirtileri

vardır. Bunlar; fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal belirtiler olarak sınıflandırılabilir. Sürekli gerginlik ve kaygı hali stresin vücuda yıkıcı etkilerini tetikler.

1. Fiziksel Belirtiler: Baş ağrısı, düzensiz uyku, sırt ağrısı, çene kasılması, yüksek tansiyon, deri döküntüleri, ülser, iştah ve enerji kaybı, kalp krizi.
2. Duygusal Belirtiler: Kaygı, endişe, çabuk ağlama, ani ruh değişimi, sinirlilik, öfke, özgüven azalması, depresyon.
3. Zihinsel Belirtiler: Konsantrasyon eksikliği, unutkanlık, aşırı hayal kurma, muhakemede zayıflama.
4. Sosyal Belirtiler: İnsanlara karşı güvensizlik, başkalarını suçlama, haddinden fazla savunmacı tutum, randevulara gitmemek, sürekli birileriyle kūs kalmaktır.

İnsanlığın varoluşundan itibaren yaşam mücadelesi devam ettikçe stres hayatın içinde her daim var olmaktadır. Öğrenilmesi ve uygulanması gerekenler; stresle nasıl baş edilebilir, stres nasıl yönetilebilir, Stres nasıl kontrol altına alınabilir yani diğer bir deyişle stres hayatın içinde nasıl optimum seviyeye indirgenebilir. Bireyin stres etkilerine odaklanmayarak olumlu etkilerini ön plana çıkarmaya çalıştığında motive edici bir yöne evrilerek, bireyi dinamik olmaya iterek başarının kapısını aralamaya yardım edebilir. Bireysel olarak stresi yönetebilmek adına hayatımızı daha planlı yaşayarak, daha sağlıklı ve dengeli beslenerek, rutinimize mutlaka spor, nefes egzersizleri, meditasyon gibi psikolojiyi rahatlatıcı aktiviteleri alarak, öncelikle kendine değer vererek stres yönetimini gerçekleştirilebilir. İçinde bulunulan kültür ve çevrede Stres üzerinde oldukça etkilidir. Japon kültüründe zorluklar karşısında sabır ve sebat gösterilmekte, kalabalık bir toplum olmalarına rağmen düzen ve sessizlik hakimdir, Stres Japon kültürüne bağlı bir sendrom olarak tanımlanan; “Hikikomori” şeklinde kendini göstermektedir, toplumsal hayattan çekilmek, kendini izole etmek şeklinde bir psikolojik rahatsızlıktır. Stresin hem toplumsal hem bireysel olarak insanları etkilediği küresel bir sorun olan Covid-19 pandemisi insanların ezberini bozarak stres teknoloji ve getirisi olan teknostresle beraber yeni normal bir yaşamı benimsenmiştir. Geçirilen küresel hastalık boyunca insanların evden çalışması, uzaktan eğitimler, online alışveriş artık kaçınılmaz hale gelmiştir. Karantina sürecinde sürekli olarak bilgisayar, tablet, telefon ekranlarına bağımlılık artarak büyük ölçüde iş-ev dengeleri bozulmaya uğratmaktadır. Bununla beraber psikolojik ve fizyolojik sorunları da artırmaktadır.

1.1.1. Stres Belirtileri

Stresin kendine özgü belirtileri vardır. Bunlar; Fiziksel, Duygusal, Zihinsel ve Sosyal belirtiler olarak sınıflandırılabilir. Sürekli gerginlik ve kaygı hali stresin vücuda yıkıcı etkilerini tetikler. Alain'e göre; Kaygı ve korku, organlar açısından ve yakından incelenecek olursa, bunların da öteki hastalıklara eklenen ve onların hızını artıran birer hastalık olduğu görülürdü (Alain, 2004, s. 23). Böylelikle birbiriyle ilişkili büyük bir sistem olan insan vücudunun stres kaynaklı sorunlarla yıkıcı problemlerle yüz yüze gelmesi olasılığı güçlenir görüşü desteklenir.

1.1.2. Strese Yol Açan Faktörler

Stresi besleyen ve tetikleyen faktörler bireylerin koşullarına göre değişkenlik gösterir. Temelde psikolojik kökenlerden beslenen stres; Freud'un bahsettiği id, ego ve süper ego arasındaki çatışmanın sonucunda hangisinin galip geldiği fark etmeksizin bu içsel çatışma ve savaşı dışarıya anksiyete krizleri olarak yansıtmakta ve hem çevresindeki hem de toplumsal yaşantısındaki birçok birey ve ortama belli düzeylerde yeni cephelerden savaş açmaktadır (Tanhan ve Özok, 2018, s. 70-71).

Ayrıca:

İş ortamında strese yol açan faktörlere bakıldığında bunlardan en önemlilerinin yapılan işin özelliği, fiziksel ve sosyal etmenler ile örgüt içi ilişkiler ve motivasyon olduğu görülmektedir ki; bu üç faktör toplam varyansın %38.638'ini açıklamaktadır. Örgütün amacına ulaşabilmesi ve verimliliğini yükseltebilmesi için çalışanların ve özellikle de yönetimin bu faktörler üzerinde durması ve bu faktörlerin zararlarını minimum düzeye indirilmesi gerekmektedir. Diğer önemli faktörlerden birisi ise kişilik özellikleridir. Bu nedenle çalışanların stresten uzak durabilmeleri ve görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için olumlu kişilik özelliklerine ulaşmaya çalışmaları ve çalışma alışkanlıklarını bu yönde değiştirmeleri gerekmektedir. Bu konuda çalışanlara en çok yardımcı olabilecek konu ise eğitimidir. Eğitim faaliyetleri örgüt tarafından sağlanabileceği gibi çalışanların kendi özel çabaları ile de gerçekleşebilmektedir (Şenyiğit, 2004, s. 104).

Bireyin kendisiyle ilgili olan stres kaynakları içsel bir huzursuzluk ve sorundan tetiklenirken bireyin iş çevresinin yarattığı stres kaynakları ve yaşanılan çevre ve ortamın oluşturduğu stres kaynakları stresin bireyin üzerindeki etkisini ve stres sebeplerini açıklar.

1.1.2.1. Bireysel Farklılıklar ve Stres

Kimi bireyler stresli durumlarla yüzleşmede daha başarılı olurken kimi bireyler de bu durumlara daha yüksek düzeyde stresle karşılık verir. İnsanları stresle başa çıkma becerileri açısından farklılaştıran boyutlar; kontrol odağı, A-B tipi davranış kalıbı ve olumsuz yönelim ve yetenek (Treven ve Potocan, 2005, s. 641). olarak somutlaştırılabilir.

1.1.2.2. Bireysel Benlik Algısı ve Güç

Benlik algısı, insanın yetişme çağını da içerisine alan ve yaşamını şekillendiren bir olgudur. Kişinin kendisi hakkındaki iyi ya da kötü düşüncelerini ifade eden özsaygıdır. Bu tip insanlar kendilerine güvenirler, kapasiteleri ve potansiyellerini bilirler ve buna göre hareket ederler (Treven ve Potocan, 2005, s. 642); fakat Özgüveni düşük kimseler özgüvenli olanlara kıyasla strese daha yoğun tepkiler verme eğilimindedirler (2005, s. 642).

1.1.2.3. Kontrol Odağı

Bireylerin kendilerini etkileyen olayları kontrol edebileceklerine olan inançlarının sınırını temsil eder. Kontrol odağı kavramı iç ve dış kontrol odağı olmak üzere birbirine zıt iki boyuttan oluşmaktadır (Özler, Giderler, ve Baran, 2017, s. 738). İçsel kontrol odağına sahip kişiler olayların kendi davranış ve eylemlerinin sonucu olduğuna inanırlar. Dışsal kontrol odağına sahip kişiler ise başlarına gelen her olayı şans, kader, kısımete bağlayarak kendi davranışlarıyla ilişkilendirmezler. Örgütlerde farklı kişilik özelliğindeki bireylerin davranışları açısından önemli bir konu olan kontrol odağı, kendi hayatının sorumluluğunu alabilen ve aynı zamanda kendisine eleştirel gözle bakmasını bilen bireylerde görülmekle birlikte örgütlerde artı bir değer olarak kaydedilir. Örgütlerde iç kontrol odağı yüksek bireyler tercih edilir; çünkü bu tip bireylerin özyeterliği, sorumluluk duygusu ve girişimcilik duygusu gibi yetileri güçlüdür. Bu da örgütlerde verimliliği arttırmaktadır. Aynı zamanda iç kontrol odağı yüksek bireylerin işten ayrılma niyetleri daha düşüktür.

1.1.2.4. A-B Tipi Davranış Kalıbı

Bireyleri sınıflandıracak olursak; A tipi davranış özellikleri genelde acele konuşmak, hızlı yemek yemek, sırada beklemekten nefret etmek, zamanı boşa harcamaktan nefret etmek, birden fazla etkinlikle dolu programa sahip olmak, insanlara karşı sabırsızlık, dinlenme dostluk veya zevk verici şeyler için çok az zaman ayırmaktır. Örgütlerin çoğu çalışanların A tipi davranış modelini benimsemelerini beklemektedir. Bu nedenle örgütlerdeki birçok birey, sağlığı pahasına bu özellikleri göstermektedir:

B tipi davranış gösteren bireyler A tipi davranış gösteren bireylerin tam tersidir. B tipi insanlar katı kurallardan arınmış ve esnekler. Zamanı sorun etmezler, rahat ve sabırlıdır. Başarı konusunda aşırı hırslı değildirler. Kolay sinirlenmezler, tedirgin olmazlar. Yaptıkları işten zevk almayı bilirler. Sakin ve düzenli çalışırlar. Başkalarıyla yarışa girmezler. Kendilerinden ve çevrelerinden emin tiplerdir (Güçlü, 2001, s. 97).

Tablo 1. A-B Tipi Davranış Kalıbı Bireyleri

A Tipi Profil	B Tipi Profil
Sürekli hareket eder.	Zaman ile ilgilenmez
Hızlı yürür	Sabırlıdır
Hızlı yer	Eğlenmek için oyun oynar
Hızlı konuşur	Suçluluk duymadan dinlenir
Sabırsızdır	Acelesi yoktur
İki şeyi aynı anda yapar	İşi bitirmek için zaman saplantısı yoktur
Başarıyı, miktarı ile ölçer	
Rekabeti sever	
Zaman baskısını hisseder	

Kaynak: (Luthans, 2011, s. 285)

1.1.3. Stres Yönetimi

Stres ile başa çıkmak ve yaşam kalitesini arttırmak amacıyla stres durumunu değiştirmek ya da duruma verilen tepkilerdir” (Güçlü, 2001, s. 101). “Örgüt içerisinde strese bağlı sağlık riskini azaltmak için hem bireysel hem örgütsel müdahaleleri içeren önlemler söz konusudur (Eren, 2002, s. 37).

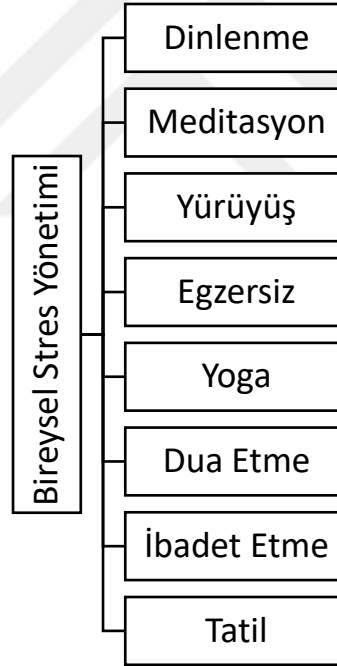
Stres yönetiminin anahtarlarından biri de zamanı etkili bir şekilde yönetmektir. Bireylerin zaman karşısındaki edilgen bir yapıda olmaları stres konusundaki konumlarını da gösterir. Zaman darlığı ve zamanın yetmemesi şikâyetinin her sınıftan insanın temel

şikayetlerinden olması toplumsal bir gerçektir. Zamanını verimli kullanmasını bilen insanların iş yaşamında ve sosyal yaşamında stresten korunduğu birçok çalışmada kanıtlanmıştır.

1.1.3.1. Bireysel Stres Yönetimi

Dinlenme, meditasyon, yürüyüş, egzersiz, yoga, dua etme, ibadet, tatil ve bunların yanı sıra nefes egzersizleri, düzenli ve dengeli beslenme, kaliteli uyku, zamanı iyi yönetmek, istemediğimiz bir durumda insanlara “Hayır” diyebilmek, küçük ve önemsiz olayları büyütmemek, kendi kendini motive etmeyi öğrenebilmek, Yardım almaktan çekinmemek Bireysel stresi yönetmek ve bireysel stresle baş edebilmenin önemli unsurlarındandır.

Tablo 2. Bireysel Stres Yönetimi¹



Uyku, insanların yaşam enerjilerini idame ettirmek ve enerjilerini toplamak için muhtaç oldukları fiziksel bir aktivitedir. Uyku, stresle baş edebilmek için oldukça önemli bir argümandır. Uykusuzluk, kişilerin enerjisini tüketir ve performanslarında düşüşe yol açabilir. Yeteri kadar uyumayan bireyler, problemlerini çözmek için gereken enerjiden

¹ Tez yazarı tarafından tablolştırılmıştır.

yoksun kalmaktadırlar (Kaba, 2019, s. 71). Yaşamsal bir ihtiyacın çeşitli maddeler ve içeceklerle bastırılması sonucunda insan vücudunda stres baş göstermektedir. Doğal ve sağlıklı beslenmenin yanında iyi bir uyku insanın stres düzeyini olumlu yönde etkiler. Bundan dolayı kaliteli ve düzenli uyku stresle baş edebilme ve stresi yönetmede önemli unsurlardandır.

Dengeli ve sağlıklı beslenme; Sağlıklı beslenmenin iyi ve kaliteli yaşama olan katkısı, yadsınamaz bir gerçektir. Kötü beslenme alışkanlıkları ise sempatik sinir sistemine bağlı stres tepkilerini doğrudan uyarak veya yorgunluğu ve sinirsel duyarlılığı artırarak stres oluşumuna yol açabilmektedir. Her iki durumda da gündelik hayatın stresine karşı olan dayanma gücü, önemli ölçüde azalmaktadır. Sağlıklı ve dengeli beslenme vücuda gerekli vitaminleri almak stres düzeyi üzerinde yatıştırıcı etkileri olurken, fazla kafein tüketimi stres düzeyini yükseltmektedir. Yapılan araştırmalara göre; stres ile beslenme arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu görülmektedir (Kaba, 2019, s. 72).

1.1.4. Örgütsel Stres Kavramı

Ortak bir amaca hizmet eden, en az iki kişinin, bir araya gelmesiyle hedefleri, çıkarları ve süreçleri organize edilen yapıya örgüt adı verilir. Örgütsel stres ise; örgütteki iş görenlerin performansını olumsuz etkileyen ve anksiyeteye dönüşen stres kaynaklarının bütünüdür. Stresin olumsuz etkileri örgütlerde ve örgüt çalışanlarında çok fazla görülmektedir. Günümüzde örgütlerde iş görenlerin stres sonuçlarının hem maddi hem manevi yönden ağır olacağının farkında olmaları önlem almada teşvik edici olmuştur. Strese maruz kalan iş görenin; performans düşüklüğü, işe gitmek istememesi halinde devamsızlık, işi benimseyememe ve sonucunda başarısızlık, stres nedeniyle işle ilgili yanlış kararlar vermesi şirketi zor duruma sürükleyebilir. Ayrıca dalgınlıkla yapılan bir işin, atılan bir imzanın şirkete maliyeti ağır olabilir. Örgütsel strese neden olan kavramlar: işten çıkarılma korkusu, rütbe düşürülmesi korkusu, terfi edememe korkusu, uzun çalışma saatleri, yönetici zorbalığı, rol belirsizliği/çatışması ve örgüt içindeki rekabet olarak sıralanabilir.

Örgütsel stresin önlenmesine yönelik çalışmalar, örgütleri etkileyen bu sorunu çözmeye yöneliktir. Bireyler çalışma yaşamında karşılaştığı stres kaynaklarıyla tek başına baş edemezler. Yönetimin de uyguladığı örgütsel programlar ile çalışanlara daha elverişli

ve huzurlu bir ortam sağlamaya çalışır. Örgütsel stres kurumsal boyutta problemlere ve örgütün performans ve kâr marjı grafiklerinin aşağı ivmelenmesine neden olabileceğinden ötürü, yöneticiler buna karşı çeşitli önlemler alırlar. Kurumların stres önlemede uygulamaları gereken stratejiler; işyerinde neşeli bir ortam yaratmak, örgütte çalışmak için yeterince çekici bir ortam sağlamak, örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaların azaltılması için daha adaletli düzenlemeler işgören beklentilerine uygun olmalıdır (Güçlü, 2001, s. 103).

Katılımlı yönetim iş verimliliği ve verim dengesini gözetmek için önemli bir unsurdur. Genel anlamda; Katılımlı yönetim; ortak karar alma ya da en azından bir amir ve onun çalışanları tarafından karar almada paylaşılan etki olarak tanımlanabilir (Benoiel ve Somech, 2010, s. 285). İşgörenlerin işle ilgili kararlara katılmaları, sorumluluk almaları o işi benimseyerek yapmaları iş performansını da artırmaktadır. Böylece katılımlı yönetim stresi önlemede etkin bir yöntem olarak kabul görmektedir. Band vd. katılımlı yönetimin örgütlerde verime katkıda bulunmasını şöyle açıklar: Katılımcı yönetim yeniliğe ve verimliliğin artmasına yol açar. Sorun çözme süreci ve yeni fikirlere açıklık inovasyonla sonuçlanabilir. Yönetimin kendi becerilerini geliştirme çabasıyla kendine odaklanması daha az denetime yol açar (Band, Naidu ve Agashe, 2018, s. 4325). Örgütlerdeki stres düzeyinin azalmasına ve iş birliği veriminin artmasına yönelik katkıları bakımından katılımlı yönetimin; işletmede çalışan işgörenlerin doğrudan doğruya ya da temsilciler aracılığıyla özellikle kendilerini ilgilendiren konularda kararlara söz ya da oy hakkı ile (Ulutaş, 2011, s. 596) katılım sağlıyor olmalarına imkân tanınması önemli bir faktör olarak katkı sağlar. Katılımlı yönetim şüphesiz ki örgütlerde alınması gereken önlem niteliğindedir. Katılımlı yönetimi başarmış örgütlerde iş tükenmişliği, işi bırakma niyeti, stres, örgütsel yabancılaşma en az düzeye inecektir veya hiç görülmeyecektir.

1.1.5. Örgütsel Stres Yönetimi

Stresin boyutunun/etkisinin bireysellikten çıkarak örgütü etkiler hale gelmesi neticesinde yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Koşulların iyileştirilmesi için gerçekçi planlar ve kalıcı önlemler almaları gerekir. Örgütlerin içerisinde ortaya çıkan çeşitli düzeydeki çatışmalar, (sürtüşmeler, zıtlasmlar, anlaşmazlıklar) ve bunların yönetimi ve çözümü yöneticilerin zaman ve enerjilerini önemli ölçüde alan konulardan biridir (Koçel, 2020, s. 659). Aynı amaç etrafında farklı kişiliklerdeki

insanlara stressiz bir çalışma ortamı sağlamak yöneticiye düşer. Zira örgüt ortamı doğru yönetilemediği takdirde çalışanlar üzerinde baskı ve bununla beraber stres meydana gelecektir. Örgütsel stres yönetiminde çalışanların stressiz bir ortamda çalışabilmeleri için stres seviyesini en aza indirmek için alınması gereken önlemlerden bazıları ise; çalışanlara sunulan desteğin artırılması, işle ilgili strese neden olabilecek problemlerin önceden engellenmesi, çalışma ortamının uygun hale getirilmesi, çalışanlara stres yönetimi eğitimi vererek stres ile başa çıkmalarına yardımcı olunması, çalışanlara işlerini etkin bir şekilde yapabilmeleri için sahip olmaları gereken bilgi ve becerilerin sağlanması, çalışanlara kariyer geliştirme desteğinin verilmesi ve esnek çalışma programlarının teşvik edilmesidir (Eren, 2002, s. 38-39).

1.2. TEKNOSTRES: TANIMI VE TARİHÇESİ

Endüstri devrimiyle birlikte makinaların insan yaşamı ve üretimin merkezinde yer alma serüveni yaklaşık olarak bir asırlık süreci kapsar. Üretim mekanizmasının insan gücüne dayandığı eski dönemlerin yerini alan mekanik/analog çağ, son elli yıl itibariyle bilgisayar ve yapay zekâ kavramlarının varlığı ve etkinliğiyle dönüşmüştür. 2011 yılında Almanya’da bir uluslararası fuarda tanıma kavuşan 4. Endüstri devrimi ile yapay zekâ, biyomühendislik, nano teknoloji, BİT’nin hızlı ilerleyişi insanlığın daha önce görmediği kadar hızlı ve etkili bir dönüşümü tetiklemiştir. Her yenilik gibi bu süreç de kolaylık ve hızın öncelendiği bütüncül bir yapıdaydı. Bu süreçteki; ana amaç; düşük maliyet, az enerji kullanımı, az yer kaplama, az ısı üretimi, yüksek hızlı çalışma ve yüksek verim ve kaliteli ürün çıkarmaktır. En olumlu yönü; anlık izlenebilirlik ve raporlara anlık ulaşılabilirliktir (Tonga ve Tonga, 2022, s. 41). Üretimin ve bilginin önlenemez hızı karşısında dünyanın 21. yüzyıldaki görünümü ve teknolojik projeksiyonu da büyük yol kat ederken beraberinde birtakım sorunları da getirir.

Çoğu insan stres kelimesiyle ilgili bazı algılara sahiptir. Biri çok stres altında olduğunu söylediğinde onun ne demek istediği ve ne yaşadığı konusunda belli bir fikre sahip olunabilir. Gerçekten de “stres” kelimesi, sayısız problemi (endişe, korku, kaygı, sevinç, üzüntü vd.), rahatsızlığı ve kaynağı bilinmeyen hastalıkları açıklayan zengin bir terimdir. Bazen bir uyarılma hali, bazen bir tepki bazense kişi-çevre etkileşimi olarak ele alınan stres, bilgi iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması ile yeni bir boyut kazanmıştır. Bu boyut teknostres olarak adlandırılmaktadır. Teknostres teknik anlamıyla dijitalleşme

ile de ilişkilendirilen ve geleneksel işlerin dijital forma dönüştürülmesini de içerir. İş bağlamında dijitalleşme, Dijital Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin (DBİT) iş süreçlerine uyumunu kapsamakta ve çalışanların çalışma koşulları üzerinde çeşitli etkilere yol açmaktadır (Scholze ve Hecker, 2024, s. 1). Bu etkiler ilk defa Craig Brod'un 1984 yılında kaleme aldığı; *“Technostress The Human Cost Of The Computer Revolution”* adlı kitabında konuyu akademik anlamda ilk kez tartışır ve adı geçen sorunu; *yeni bilgisayar teknolojileriyle sağlıklı bir şekilde başa çıkamama sonucunda gelişen bir hastalık* (Brod, 1984, s. 16) olarak tanımlar. Brod, gelişen teknolojinin heyecanlandığı toplumun genetikten yazına kadar birçok sahada bilgisayarlarla şuursuzca etkileşim içerisinde olmasını ve onu yeni bir tür kültürel süperstar olarak görmesini eleştirir. 1960'larda başlayan *kişisel alan* akımının 1980'li yıllarda bilgisayarlar sayesinde sanal bir düzeye erişmesinden bahsederken bu akımın merkezindeki bilgisayarın bireysel alan arayışındaki bireyi edilgen bir hale sokup yerçekimi gibi kendisine çekmesini ve bireylerin bunu görmezden gelişini vurgular (Brod, 1984, s. 21-27). Brod'a göre; *Hipertansiyondan kansere kadar strese bağlı hastalıklarla boğuşan bir toplumda, teknostres belki de şimdiye kadar yüzleşmek zorunda kaldığımız en önemli hastalık* (Brod, 1984, s. 23) sınıfındadır. Zira teknostresin insan psikolojisi ve biyolojisine etkileri birçok çalışmada teyit edilmiş; örgütsel ya da bireysel boyuttaki verimliliğe etkileri kanıtlanmıştır. Türkiye'de teknostres konusundaki çalışmalar 1990'lı yıllara kadar inmektedir. Son yıllarda küresel boyutta etki gösteren Covid-19 pandemisi sonucunda artan evden çalışma olanaklarının da çalışanlar üzerindeki teknostrese etki etme konusunda pozitif katkıları vardır.

21. yüzyılda Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin (BİT) kullanımı her bireyin hayatında bir gereklilik haline gelmiştir. BİT'lerle ilk etkileşimler çoğunlukla kurumla sınırlıydı. Ancak, BİT'lerdeki ilerlemelerle birlikte, etkileşimler artık kurumsal ve kişisel alanlara yayılmıştır. Bu etkileşimler, bireyleri BİT'lerin kullanımına uyum sağlamaya zorlamaktadır. Bu uyumlar, BİT'lerin işyerine uyumundan, demode olma korkusuna ve teknostres olgusuna kadar uzanmaktadır (Jena, 2015, s. 118).

Türkiye'de Bilgi İletişim Teknolojileri (BİT) sistemlerinin iş yaşamındaki yaygınlaşma serüveni düşünüldüğünde bu yıllar kabul edilebilir bir tarih aralığını kapsar. Abdullah Zübeyr Akman tarafından yapılan Türkiye'de teknostres konusuna odaklanan akademik çalışmaları içeren bir bibliyografya çalışması hazırlamıştır. Akman yapmış

olduğu çalışmada, teknostres kavramının son yıllarda lisansüstü çalışmalarında ilgi gördüğünü vurgularken 2017 yılı itibariyle artan teknostres çalışmalarında 2023 yılında 32 lisansüstü tez ve 24 akademik makaleye ulaşıldığını belirtir (Akman, 2023). Teknolojinin ve bilişim sektörünün yoğun kuşatması altındaki iş yaşamında karşılaşılmaması kaçınılmaz olan teknostres Türk akademisinde ilgi gören ve çeşitli sahalarda incelenen bir sorunsal olmuştur:

Dijital teknolojiler geliştikçe ve kullanımları yaygınlaştıkça çalışanların yaşadıkları teknostres düzeyleri artmaktadır. Çalışanlar açısından özellikle internet çağında yetişememe korkusu başta stres olmak üzere birçok olumsuz duruma neden olmaktadır. Bu durum da sürekli olarak internete bağlı kalmayı ve çevrimiçi olmayı gerektirmektedir. Bu bağlamda da internet ve akıllı telefonların yoğun ve zorlayıcı kullanımı ise tekno-bağımlılık adı verilen bir bağımlılık durumuna neden olabilmekte ve bu durum da teknostrese yol açmaktadır (Akman, 2023, s. 73).

Teknostres konusunda birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımların hemen hepsi insan ve insan davranışlarına odaklanmalarıyla sorunun etkilenen tarafını açıklığa kavuşturur. İnsanın merkezde olduğu bir iş akışında; teknolojik olarak üretilen yeni talepler, yeni teknolojilere uzun süre maruz kalma, teknolojilerin dahil edildiği aşırı taleplerle etkili bir şekilde yüzleşememe ve bireysel yetenek eksiklik nedeniyle oluşan bir uyum sorunudur (Sarp, 2023, s. 31-32). Teknostres terimi bir bireyin Bilgi Teknolojileri (BT) kullanımından kaynaklanan stres deneyimini tanımlamaktadır. Benzer bir şekilde, teknostres hem çevresel koşullar (örneğin, BT özellikleri, sosyal etkileşimler ve atanan iş yükü) hem de iç koşullar (örneğin, tutumlar ve öz yeterlik vb.) tarafından şekillendirilen öznel ve süreçsel deneyimdir (Lampi, Salo, Venermo, ve Pirkkalainen, 2023, s. 2). Fischer ve Riedl'a göre bu süreçsel deneyim Lazarus ve Folkman'ın (1984) stresin etkileşim modeline dayanmaktadır. Buna göre stres sürecin bir bileşeni (Örneğin bir uyaran ya da tepki) değil, bireylerde zararlı etkilere yol açabilen sürecin kendisi olduğunu öne sürmektedir. Bu süreç, bireylerin algıladığı çevresel koşullar eğer içsel koşullarla uyumuyorsa o zaman çalışan bunları kendi refahlarına yönelik bir tehdit olarak değerlendirirler. Bu tür taleplerin zararlı etkileriyle başa çıkmak için, bireyler mevcut kaynaklarına dayanarak bu taleplerin olumsuz etkilerini hafifletmeye yardımcı olabilecek alternatifleri değerlendirir ve ardından en umut verici stres azaltıcı davranışları uygularlar (Fischer ve Riedl, 2017, s. 375).

Teknostres ve stres ile ilgili bir başka model ise *İş Talep ve Kaynakları Modeli*dir. (Job Demands-Resources Modeli-JDR) bu model iş yaşamında nelerin strese neden

olduğunu anlamaya yönelik iki kavram üzerinde durmaktadır. Bunlardan iş talepleri (Job Demands) çalışanların fiziksel, zihinsel ya da duygusal olarak üstesinden gelmesi gereken sorumlulukları yani iş yükü, zaman baskısı, rol belirsizliği, vd. iken iş kaynakları yani örgütsel unsurlar olarak ifade edilir. Örneğin yönetici desteği, çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler kurmak, kariyer ve eğitim fırsatları. Teknostres, JDR modeli içinde iş talebi unsuru olarak görülebilir. Çalışanların sürekli çevrimiçi olarak kalması, sürekli teknolojiyi dijital yenilikleri takip edebilmesini ifade etmektedir. Çalışan teknoloji ve dijital yenilikleri takip etmekte zorlandığında, sürekli değişen ve yenilenen teknolojiyi kullanmakta yetersiz kaldığı bu durum stres ve tükenmişliğe neden olmaktadır.

1.2.1. Teknostres Belirtileri ve Etkileri

Riedl'a göre teknostres psikolojik ve biyolojik etkenlerin şekillendirdiği bir hastalıktır. Biyolojik kaynaklarının göz ardı edilmesi, teknostres öncüllerinin tanımlanmasında eksikliğe de yol açar (Riedl, 2013, s. 19). Arnetz ve Wiholm, 1997 tarihli araştırmalarında; teknostresin fizyolojik, karakterize ve ruhsal semptomları olan psikosomatik bir hastalık olduğunu savunur. Aynı zamanda çalışanların işlerini teşvik edici olarak algıladıkları ve aynı zamanda gerekli becerilere tam olarak hâkim olmadıklarını düşündükleri durumlarda ortaya çıkmasından bahsederler. (1997, s. 36)

Teknostres nedeniyle çalışanlar sinirlilik, baş ağrısı, kabuslar, uykusuzluk, teknolojik reddetme ve teknolojik direnç gibi semptomları içeren anksiyeteden mustarip olabilirler (Ahmad, Amin ve Wan Khairuzzaman, 2012, s. 183).

BİT kullanımı kurumların üretkenliğini ve etkinliğini açıkça artırmış olsa da aynı zamanda artan iş yükü, iş-ev çatışması, mahremiyetin ihlali, sürekli yeniden öğrenme ve bunun sonucunda ortaya çıkan işle ilgili güvensizliklerle bağlantılı olarak çalışanlarda teknostres yaratmaktadır (Khedhaouria ve Cucchi, 2019).

Teknolojinin faydaları olduğu kadar zararları da mevcuttur. Belirli ölçüdeki stres insanlar için iş akışındaki verimin temel destekçilerindendir. Lakin bilinçsiz ve düzensiz teknoloji kullanımlarıyla teknostres çalışanın hayatına nüfuz eder. Teknoloji, örgütsel etkinlik ve verimlilik için sadece bir araçtır ve bağlılık duyan çalışanlar olmadan anlamsız olacaktır (Ahmad, Amin ve Wan Khairuzzaman, 2012, s. 183). Çalışanlar sosyal medya e-posta vd. uygulamalar ile günlük iş saatlerinin dışına çıkarak vakitlerini verimsizleştirirler.

Akinoğlu 1993 yılında kütüphane çalışanları üzerine hazırlamış olduğu çalışmada teknostres kaynaklarını dört madde halinde verir. Teknostresi yaratan ve sorun haline getiren unsurlar şöyle sıralanabilir:

1. Sınırlayıcı faktörler; Çalışma ortamı, ekran ve klavyenin düzeni, donanımın özellikleri, arabirimin tasarımı gibi.
2. İşle ilgili özellikler; İş modelinin değişmesi, kavramsal yükün artması, kontrolün güçleşmesi, iş stratejilerindeki sınırlamalar.
3. Kurumsal kararlar; tanıtım ve eğitim stratejileri, iş ve yürütmenin etkileri, sosyal etkileşimdeki sınırlamalar.
4. Kişisel özellikler; strese açık olma, kavramaya yönelik özellikler.

(1993, s. 161).

Tarafdar vd. teknostresi, “bir bireyin BİT’lerle başa çıkamadığı veya bunlara alışamadığı zaman yaşadığı bir adaptasyon sorunu” olarak tanımlamışlardır. (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan, ve Ragu-Nathan, 2007, s. 305). Teknostresi, memnuniyetsizlik, yorgunluk, endişe ve aşırı çalışma gibi çeşitli sonuçlara yol açarak bireysel üretkenlik üzerinde olumsuz bir etkiye neden olabileceğini ifade etmişlerdir. Yapılan araştırmalarda iş ortamlarında teknostresin beş belirleyicisi tanımlanmıştır. Teknoloji kullanan çalışanlar aşırı bilgi yükü (tekno-aşırı yük), teknolojinin kişisel yaşamı istila etmesi (tekno-istila), belirsizlik (tekno-belirsizlik) ve sistemlerin karmaşıklığı (tekno-karmaşıklık) ile baş edememe veya hızlı teknolojik ilerlemelerin bir sonucu olarak güvensizlik hissi (tekno-güvensizlik) nedeniyle teknostres yaşayabilir (Ficapal-Cusí, 2024, s. 1310).

1.2.1.1. Tekno Aşırı Yük/Tekno İş Yükü

Bilişim teknolojilerinin sürekli değişimi ve gelişim göstermesi aşırı bilgi yüklenmesine yol açmaktadır. Çalışanların iş yükünün artması daha fazla görev almaları ve çoklu görev neticesinde çalışanların bu iş yükünün altında ezilmesini ifade eder. Teknostres yaratan koşulların rol stresini de artırmasının birkaç nedeni vardır. Birincisi, modern BİT’ler karmaşıktır. Araştırmacılar, karmaşık teknolojilerin aşırı rol yükü ile ilişkili olduğunu, çünkü kullanıcıların bu teknolojileri anlamak ve kullanmak için daha fazla çalışmak zorunda olduklarını öne sürmüşlerdir (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan, ve Ragu-Nathan, 2007, s. 308).

İnsanlar kendilerini aynı anda farklı görevlerle ilişkili bir dizi uygulama üzerinde çalışırken bulmaktadır. Bu da aynı anda çok fazla şey yapmak ya da çok fazla sorunu çözmek zorunda olma hissine yol açmaktadır. Aşırı çoklu görev, bitmemiş diğer görevler akla geldiğinden, makul bir süre boyunca tek bir şeye konsantre olmayı zorlaştırır. Bu da yorgunluğa yol açar. Dolayısıyla, çoklu görevler ne kadar fazla denenirse, görevleri tamamlamak o kadar fazla zaman alır (Taraşdar, Tu, Ragu-Nathan, ve Ragu-Nathan, 2007, s. 308).



1.2.1.2. Tekno İstila

İletişimin her an hazır durumda olunması, zaman ve mekân sınırının olmaksızın sürekli e-posta kontrolü gibi etkenler bireyin iş saatlerinin uzayarak kişisel zamanının kısıtlanmasına; dolayısıyla kişinin kendini istilaya uğramış hissetmesine neden olur. Brod, bu istilayı; Bilgisayarlaşma kişisel alanın istilası gibi hissedilebilir; bazen bu travmaya verilen duygusal tepki oldukça şiddetli olabilir ve reddetme sabotaja dönüşebilir (Brod, 1984, s. 37) cümlesiyle açıklar. Tekno-istila, BİT'ler nedeniyle işin yaşamın diğer alanlarına girmesi ve bunun da daha yüksek düzeyde aile-iş çatışmasına yol açması anlamına gelmektedir. Bu durum kısmen, çalışanın görevlerini nasıl ve ne zaman yerine getireceğine karar verme özerkliğinin olmamasından kaynaklanan iş kontrolü stresiyle açıklanabilir (Chen, 2015, s. 68).

1.2.1.3. Tekno Güvensizlik

Teknoloji çağını yakalayamamış ve teknoloji ile ilgili yeterli eğitim ve donanımına sahip olmayan kişilerin işlerini kaybetme korkusu olarak tanımlanır. Bireyler güvenilir sistemlere değer verdiğinden, güvenilmezlik algıları sadece bireylerin değerleri ile çevre kaynakları (mevcut sistemler açısından) arasındaki çatışmayı arttırmakla kalmaz, aynı zamanda çevre talepleri algılarını da artırır (Ayyagari, 2007, s. 62). Böylelikle teknostresi ortaya çıkaran nedenlerden biri olan güvenilmezlik unsuru görünür hale gelir. Tekno güvensizlik, kullanıcıların işlerini ya yeni kaynaklanan otomasyona ya da teknolojiyi daha iyi anlayan diğer insanlara kaptırma konusunda kendilerini tehdit altında hissettikleri durumları ifade eder (Hwang ve Cha, 2018, s. 283).

1.2.1.4. Tekno Belirsizlik

Sürekli değişime uğrayan sürekli güncellenen bilişim teknolojilerinin çalışanları da muğlak bir sisteme itmesi sonucu oluşan stres ve kaygı halidir. Bilgisayar teknolojilerinin sürekli yenilenmesi, değişmesi kullanıcıları belirsiz bir iş rolü ve sürekli değişime bağlı olarak strese ve psikolojik sorunlara sürükler. Bireyin teknoloji yeterliliği ne kadar yüksek olursa, teknoloji değişikliklere uyumu o kadar kolaylaşır. Bu da mevcut teknolojideki değişikliklere uyum sağlayamamaktan kaynaklanan olumsuz stresi azaltır (Doğrular, 2019, s. 53).

Bu durum çoğu kişilerde aynı değildir. Devamlı olarak güncelenen ve değişime uğrayan teknoloji çalışanlarda ve bireylerde teknolojiye karşı kendini yetersiz görme teknolojiden korkma gibi durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu belirsizlik hali başka bir ifadeyle güncel olan teknolojiye henüz alışmadan bir yeni güncelleme gelmesi bilgi iletişim teknolojilerinin hızlı değişim ve gelişiminin yarattığı bir belirsizlik stresidir.

1.2.1.5. Tekno Karmaşıklık

Dijital teknolojilerin oldukça komplike yapısından dolayı çalışanların bu muhtelif yapıya ayak uydurmakta zorlanması ve bunun yarattığı stres olarak tanımlanabilir. Teknostresin birçok negatif yönüne maruz kalan bireyler, genellikle; bir problemi çözmek veya bir görevi tamamlamak için gerekecek belli hareketleri organize ve icra etme kabiliyeti (Kansu ve Sayar, s. 81) olarak tanımlanan öz yeterliği eksik bireylerdir.

Teknostres yaratan koşulların rol stresini de artırmasının birkaç nedeni vardır. Birincisi, modern BİT'ler karmaşıktır. Araştırmacılar, karmaşık teknolojilerin aşırı rol yükü ile ilişkili olduğunu, çünkü kullanıcıların bu teknolojileri anlamak ve kullanmak için daha fazla çalışmak zorunda olduklarını öne sürmüşlerdir. Çoğu zaman uygulamalar beklendiği gibi çalışmaz ve yöneticiler hata yapar ve görevlerini sık sık yeniden gözden geçirmek zorunda kalırlar. Ayrıca, BİT'ler sık sık değiştiği için, çalışanlar başka bir uygulamayı öğrenmek zorunda kalmadan önce bir tür uygulamaya alışmakta zorlanırlar (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan, 2007, s. 308).

Teknolojiyi oluşturan unsurların çok fazla karmaşık yapısından dolayı kullanımı da zorlaşmaktadır. İleri düzeyde gelişen teknoloji hem işlev bakımından hem de çeşitlilik bakımından adapte olmayı güçleştirmektedir. Teknolojideki çeşitlilik arttıkça teknolojiye karşı bir güvensizlikte artmaktadır bu durum çalışanlarda yetersizlik hissine yol açmaktadır. Tekno karmaşıklık çalışanlarda sorumlu olduğu işi yapamayacağı endişesi ile işini kaybetme korkusu yol açmaktadır. Bu durumla başa çıkma yolu işverenlerin çalışanlara teknoloji ile ilgili eğitim programları ile uyum sağlamaya destek olmaları etkili bir yöntem olabilmektedir.

1.2.2. Teknostresin Bireyler Açısından İncelenmesi

1.2.2.1. Kişiliğin Etkileri

Bireyin doğuştan veya sonradan kazandığı edimlerin şekillendirdiği davranışlar bütünü olan kişilik, bireyin dünya üzerindeki biricikliğini ve farklılığını yaratan temel dinamikler arasındadır. Latince “Persona” kelimesinden gelen kişilik, antik dönemdeki tiyatro oyuncularının dramatize ettikleri kahramanların mimiklerini belirgin kılmak adına taktıkları maskelere gönderme yaparak kişilik kavramının soyutluğuna dikkat çeker. Kişiliğin tanımı üzerine eğilen birçok bilim adamı bakış açıları ve hareket noktalarına göre farklı yollar, tanımlar geliştirmişlerdir. Sigmund Freud, “psikoseksüel kuram” ile çocukluk yıllarının geleceğe olan baskın etkilerini irdelerken Erikson, “psikososyal kuram” ile çocukluktan sonraki aşamayı başlangıç kabul eder. Kendini gerçekleştirme serüvenini insanın kişilik oluşumunun merkezine yerleştiren Abraham Maslow ya da davranışçılık odaklı Piaget de konuya farklı zeminler ve yorumlar hazırlamışlardır.

Yapılan literatür çalışmalarında teknostresle ilişkilendirilen birçok faktör vardır; Bireysel psikoloji noktasında çalışmaların “Kişiliğin Beş Büyük Faktörü”ne değinmedikleri ya da kısıtlı bir bakış görülmüştür. Kişilik konusunun bu denli önemli olmasının sebebi birçok bilim dalıyla senkronize bir şekilde ve iç içe çalışılmasıdır. Örnek vermek gerekirse; Sosyoloji, Antropoloji, Sosyal Psikoloji ve İktisadi ve İdari bilimler kişilik kuramları ile yakından ilgilidirler. Beş büyük faktör ve kişilik özellikleri şöyle tanımlanır:

Beş Faktör Modeli (The Five Factor Model) ve söylenme şekli itibarıyla “Büyük Beş- Big Five” ampirik araştırmalar neticesinde keşfedilen kişilik özelliğinin beş faktörünü ifade eder. Bu faktörler; duygusallık, sorumluluk, geçimlilik, açıklık ve dışa dönüklükten oluşur. Beş faktör modeli, bir bireyin kişiliğinin beş bağımsız faktör incelenmek suretiyle tanımlanabileceğini ileri sürmektedir (Bitlisli, Dinç, Çetinceli, ve Kaygısız, 2013, s. 461).

Teknostresin yaratıcıları, etkileri, sonuçları insanı tanımlayan davranışların içerisinde olduğundan davranışların ise kişilikten doğan etkiler olması nedeniyle hangi kişilik özelliğinin teknostresle pozitif yönde veya negatif yönde ilişkili olduğu verilmeye çalışılmıştır.

Selye (1946) tarafından tanımlanan “genel adaptasyon sendromu (GAS)”, sağlığa ve yaşama yönelik tehditler gibi olumsuz yönleri değil, aynı zamanda mevcut çevreye uyum sağlama ve gelecekteki zorlukları öngörme gibi olumlu yönleri de içermektedir. Bu

nedenle, Selye stresi iyi stres anlamına gelen "eustress" ve kötü stres anlamına gelen "distress" olarak kategorize etmenin daha iyi olacağını öne sürmektedir (Lu, Wei ve Li, 2021, s. 76).

Tablo 3. Büyük Beş özellik

Büyük Beş Özellik	Neden İlgili?	Neyi Etkiliyor?
Dışa Dönüklük	- Daha iyi kişilerarası iletişim - Sosyal açıdan daha fazla baskınlık - Kendini daha iyi ifade etme	- Daha yüksek performans - Gelişmiş liderlik - İş ve yaşam tatmininde artış
Duygusal Denge	- Daha az olumsuz düşünme ve daha az sayıda olumsuz duygu - Daha az aşırı tetikte bulunma hâli	- Daha yüksek iş ve yaşam tatmini - Daha düşük stres
Uyumluluk	- Daha fazla benimsenme - Daha işbirliğine yatkın ve uyumlu olma	- Daha yüksek performans - Olağandışı davranışlarda azalma
Sorumluluk	- Daha fazla çaba ve sebat - Daha fazla motivasyon ve disiplin - Daha düzenli ve planlı olma	- Daha yüksek performans - Gelişmiş liderlik - Şirkete bağlılık
Deneyime Açıklık	- Daha fazla öğrenme - Daha yaratıcı olma - Daha esnek ve özerk olma	- Yüksek eğitim performansı - Gelişmiş liderlik - Değişime daha fazla uyum sağlama

Kaynak: (Judge ve Robbins, 2010, s. 180)

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi kişilik özellik ve farklılıklarını anlamada ve yorumlamada kullanılmaktadır. Teknostresi bireysel olarak incelediğimizde ‘Deneyime Açıklık’ kişilik özelliği taşıyan birey daha fazla öğrenmeye açık ve esnek olma özelliğinden ötürü Bilgi İletişim Teknolojilerinin hızlı ve sürekli değişimine ayak uydurabilmektedir. Deneyime açıklık ile teknostresin negatif yönde ilişki içerisinde olduğu anlaşılmaktadır. ‘Sorumluluk’ kişilik özelliği taşıyan birey daha planlı daha düzenli ve disiplinli yapısıyla teknoloji istilasına karşı daha tedbirli olacaktır ve böylece teknostresle daha kolay baş edebilecektir. ‘Duygusal Denge’ kişilik özelliğine sahip bireyler ise Teknostrese maruz kalsalar bile daha az olumsuz duygu ve daha az stres özelliklerinden dolayı teknostresin üstesinden gelebilecekleri güce sahiptirler. Eğer ki duygusal dengeyi ayarlayamayan ‘Nevrotik’ kişiliği baskın olan bireylerin teknostres’e çok fazla maruz kalmaları kaçınılmazdır. Dışadönükler, stres altında olduklarında çözüm odaklı stratejiler izlerler (Parlak ve Sazkaya Koçoğlu, 2018, s. 151).

1.2.3. Teknostresin Örgütsel Açıdan İncelenmesi

Tarafdar ve diğerlerine göre; BİT'in tetiklediği değişikliklerin örgütsel etkileri iki şekilde ortaya çıkmaktadır. BİT kaynaklı değişikliklerde, yani görev ve süreçlerdeki değişikliklerde görüldüğü gibi doğrudan bir etki vardır. İkinci olarak, "sosyal sistem "deki -yani roller, ödül sistemleri ve yetki yapılarındaki- değişikliklerde görülen dolaylı bir etki vardır. Bu etkilerin her ikisi de kurumdaki bireyler için önemli stres kaynakları olabilir ve bireysel üretkenlik ve performans üzerinde olumsuz etkilere yol açabilir (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan, ve Ragu-Nathan, 2007, s. 303).

Bahsedilen bu önemli stres kaynakları ise örgütlerde verimliliğin düşmesine, çalışanlarda örgüte bağlılığın azalmasına neden olmaktadır. Teknolojinin karmaşıklığı ve belirsizliği ve sürekli değişimi çalışanların bu değişen teknolojilere anlayabilmesi, alışabilmesi, uyum süreci, kabul etmesi ve öğrenmesi süreci aşırı stres unsurlarıdır. Bu stres kontrol altına alınamadığında ise çeşitli nedenlerden dolayı ortaya işe devamsızlık yani “absenteizm” ortaya çıkmaktadır. Bir başka boyutu ise fiziksel olarak iş yerinde olmasına rağmen iş yerine yeteri kadar verimli olamaması, ruhen çalışmaması presenteizm davranışını ortaya çıkarmaktadır.

Yüksek teknostrese maruz kalan örgüt çalışanları iş tükenmişliği yaşamaktadır. Teknostresin yaratıcıları düşünüldüğünde sadece tekno istila ve tekno-güvensizliğin bir çalışandaki iş tükenmişliği ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koyar (Gül, 2022). BİT’lerin hızlı değişimine ayak uyduramama korkusu, bireyleri psikolojik bir baskı içine almaktadır. Sürekli olarak değişene ayak uydurma çabası bir yandan bireyleri bir yandan da örgütleri değişim baskısıyla karşı karşıya bırakmaktadır. Dolayısıyla devamlılık, performans ve rekabet için sürekli geliştirmek ve gelişmek kaygısı örgüt çalışanlarının teknostres’e maruz kalmaları kaçınılmazdır. Ayrıca, iş tatminsizliği gibi diğer işlevsiz sonuçlara da yol açtığı bilinmektedir. Bu nedenle, rol stresi ile üretkenlik arasında ters bir ilişki olduğunu varsayıyoruz (Taraftar, Tu, Ragu-Nathan, ve Ragu-Nathan, 2007, s. 307).

1.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

TDK sözlüğünde; bir şeyi yapmaya önceden karar verme (Akalin, 2011, s. 1776) anlamına gelen niyet kelimesi, işten ayrılma niyeti ise çalışanların bağlı bulundukları örgütten ihtiyaçlarının karşılanamaması durumundan ve örgüte bağlılığının azalmasından dolayı kendi isteğiyle planlı olarak ayrılma düşüncesi ve eğilimidir. Günümüzde artan rekabetle beraber örgütlerin ve işletme yöneticilerinin özellikle önem verdiği konu kalıcı ve ellerinde tutabilecekleri kaliteli, kalifiye çalışandır. İşten ayrılma niyeti olan çalışanın verimliliği azalarak etkin bir çalışma gerçekleştiremez. İşten ayrılma niyeti eyleme döktüğünde ise örgütlere maliyetli olmakta yerine alınacak personele yapılacak harcamalar ve işi yeniden öğretme sürecine girmeleri örgütü zarara uğratacaktır. İşten ayrılma niyeti her zaman işten ayrılma ile sonuçlanmamaktadır; işgörenin zihnindeki bu niyet düşüncede bile olsa bile çalışma performansını ve diğer çalışanları da olumsuz etkilemektedir. İşten ayrılma niyeti işgücü devir hızını arttırmaktadır.

Mobley’in iş gücü devri kararını bir süreç olarak inceleyen modeline göre, işten ayrılma davranışı bilişsel birtakım süreçler silsilesinden oluşur. Birey sırasıyla, mevcut istihdam koşullarını değerlendirir; işten tatmin olup olmama durumunu yoklar; alternatif iş arayışı düşüncesinin fayda ve maliyetlerini hesaplar; iş arama niyeti belirir; mevcut iş ve alternatif işler kıyaslanır; işten ayrılma niyeti doğar ve nihayetinde işten ayrılma davranışı sergilenir (Dirik, 2019, s. 134).

Bu ise örgütler açısından olumsuz ve istenmeyen bir durum olarak karşılanmaktadır. İşgücü devri terimi, Price tarafından 1977 yılında tanımlanmıştır. İşgücü devir hızının, işletme performansının değerlendirilmesinde önemli bir araç

olduğuna vurgu yapmış, düşük işgücü devir hızının işletme için olumlu sonuçlara yol açtığını tartışmıştır. Yüksek seviyedeki işgücü devir hızının doğrudan ve dolaylı maliyetlere olan olumsuz etkileri, hem yöneticileri hem de araştırmacıları işgücü devir hızının nedenlerine daha fazla odaklanmaya itmiştir (Tüzün Kalemci, 2013, s. 62).

İşgücü devir hızı belirli bir zaman içerisinde işten ayrılan sayısının toplam çalışan sayısına oranı olarak hesaplanır. Literatür incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile ilgili tanımlar birbirine benzemekle beraber genel geçer, tek bir tanımı yoktur birçok tanım içerisinde bazıları ise şöyledir: İşten ayrılma niyeti, çalışanların bir yerde bir süre çalıştıktan sonra gösterdikleri ve ihtiyaçları ile bunun gerçekliği arasındaki boşluğu tüm yönleriyle dikkate alan kurumdan ayrılma niyetidir (Penglin ve Hanglu, 2014, s. 13).

İşten ayrılma ile ilişkili olduklarına dair güçlü bir güven sergileyen kişisel değişkenler arasında yaş, kıdem, eğitim, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı, biyografik bilgiler, karşılanan beklentiler ve davranışsal niyetler yer almaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986, s. 60).

1.3.1. İşten Ayrılma Niyetiyle İlgili Modeller

1.3.1.1. March ve Simon Modeli (1958)

March ve Simon modelinde üzerinde durulan temel içerikler özellikle örgütsel görev süresi, emeklilik hakları, eğitim, yaş, yani devamlılık, örgüt prestiji, işe katılım, rol belirsizliği ve algılanan katılım üretimle ilgili hususlar yani değer olmak üzere iki boyutun üzerinde çalışmıştır. Mayer ve Schoorman’a göre (1998); Devamlılık bağlılığı yönünde görev süresinin artması örgütte kalmayı gerektirmektedir bu olguların pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. March ve Simon teorisine göre işten ayrılma gerçekteşinde emeklilik hakları bunun önemli bir göstergesi olup emeklilik gelirini kaybedecek bir çalışan ile emeklilik güvencesini çok az kaybedecek olan çalışana göre işten ayrılma niyeti daha az olacaktır. March ve Simon modeline göre eğitilmiş olan çalışanların daha kolay iş imkânı bulması ve alternatiflerin fazla olmasından dolayı devam bağımlılığı azalmaktadır. Yaş faktörü incelendiğinde devamlılık bağlılığı olarak pozitif yönde ilişki bulunmuştur, artan yaşın kabul edilebilir alternatifler ve algılanan hareket kolaylığının azalması devamlılık bağlılığının artması beklenir. March ve Simon’a göre kurumun prestiji değer bağlılığını ifade etmektedir. Bireyin örgüt dışındaki diğer kişilerden yüksek itibar gördüğu bir örgütte daha fazla bağlılık oluşacağını öne

sürmektedir. İşe katılımın değer bağlılığı ile pozitif yönde ilişkisi olduğu bulguları yer almaktadır. Ayrıca, rol belirsizliği, bir çalışanın kendisinden ne beklediğini belirleyememesi halinde değer ve üretim olumsuz etkilenmektedir. Bu teoriye göre, her bir çalışan, katkıları üzerindeki net teşvik dengesinde bir azalma algıarsa, potansiyel olarak daha fazla işten ayrılma davranışı sergileyecektir (Martin, 1980, s. 261).

1.3.1.2. Mobley Modeli

Mobley modelin odak noktası çalışanın işten aldığı doyum, işten sağladığı fayda, işe karşı memnuniyet yani iş tatmini veya iş tatminsizliğidir. Mobley memnuniyetsiz bir kişinin bireysel karar sürecine odaklanarak çalışanın kurumdaki işine ne zaman son vereceğine karar vermesi aşamaları incelenir (Martin, 1980, s. 261).

Modelde personel devri süreci on aşamalı bir süreç halinde verilir. Bu süreç içerisinde modellenen işten ayrılma niyeti dokuz aşamadan oluşmaktadır. Belirtilen model, sürecin açık ve anlaşılabilir hale gelmesini amaçlamıştır.

Tablo 4. Mobley'in Çalışan İşten Ayrılma Süreci ile İlgili Tablosu

1. Var olan işi değerlendirme
2. Tatmin ya da tatminsizlik duygusu hissetme
3. İşten ayrılmayı düşünme
4. İş arayışındaki beklenen faydayı ve işten ayrılmanın maliyetini değerlendirme
5. Alternatifleri araştırmaya niyet etme
6. Alternatifleri araştırma
7. Alternatifleri değerlendirme
8. Alternatifleri ve şu anki işini kıyaslama
9. İşten ayrılma ya da işte kalma niyeti
10. İşten ayrılma/işte kalma

Kaynak: (Mirza, 2024, s. 50)

1.3.1.3. Cotton ve Tuttle Modeli

Elde edilen bilgiler Cotton ve Tuttle tarafından meta-analiz yöntemiyle incelenmiş ve bulguların işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin yaş, cinsiyet, kişisel değişkenler, aile hayatı, eğitim gibi demografik özelliklerin pozitif yönde etkilendiği bulgularına rastlanmıştır:

Çalışanların Kişisel Özellikleri. İşten ayrılma ile ilişkili olduklarına dair güçlü bir güven sergileyen kişisel değişkenler arasında yaş, görev süresi, eğitim, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı, biyografik bilgiler, karşılanan beklentiler ve davranışsal niyetler yer almaktadır. Bu değişkenler için yapılan metaanalizler oldukça anlamlı sonuçlar üretmektedir. Yaş, görev süresi ve bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı işten ayrılma ile negatif; eğitim ve davranışsal niyetler ise pozitif ilişkilidir. Ayrıca, beklentileri karşılanan kişilerin işten ayrılma olasılığı daha düşüktür. Cinsiyet için güçlü bir güven bulunmuştur, analiz kadınların erkeklerden daha fazla ayrılma olasılığı olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, cinsiyet farklılıkları bulan çalışmaların sayısı, hiçbir etki bulamayanlardan daha azdır ve bir çalışmada erkeklerin ayrılma olasılığı kadınlardan daha yüksek bulunmuştur (Cotton ve Tuttle, 1986, s. 60).

Tablo 5. Cotton ve Tuttle Modeli

Harici Bağlıntılar	İşle İlgili Bağlıntılar	Kişisel Bağlıntılar
İstihdam Algıları	Ödeme	Yaş
İşsizlik Oranı	İş Performansı	Kadro
Katılım Oranı	Rol Netliği	Cinsiyet
Birlik/Sendika Varlığı	Görev Tekrarlanabilirliği	Biyografik Bilgiler
	Genel İş Tatmini	Eğitim
	Ücret Memnuniyeti	Medeni Durum
	İşten Duyulan Memnuniyet	Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Sayısı
	Denetimden Memnuniyet	Yetenek ve Beceri
	İş Arkadaşlarından Memnuniyet	İstihbarat
	Tanıtım Olanaklarından Memnuniyet	Davranışsal Yönelimler
	Kurumsal Bağlılık	Beklentileri Karşılama Düzeyi

Kaynak: (Cotton ve Tuttle, 1986, s. 57)

1.3.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

1.3.2.1. Bireysel Faktörler

İşten ayrılma niyetini etkileyen bireysel faktörlere bakıldığında yaş, cinsiyet, eğitim, kişisel özellikler incelenmektedir. Yapılan çalışmalarda ayrıca, yaş ilerledikçe işte kalma niyetinin arttığı ortaya çıkmıştır; ancak bazı araştırmalarda yaş ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olmadığı da ortaya koyulmuştur (Başoda, 2012, s. 90). Yapılan çeşitli araştırmalara dair literatür taramasında kadınların erkeklere oranla işten ayrılma niyetinin daha fazla olduğu bazı kaynaklarda ise erkeklerin kadınlara oranla işten ayrılma niyetinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Kadınların toplumda birçok rolü üstlenmesi ve çok fazla sorumluluk almaları faktörleri de etkili olmaktadır. Eğitimli çalışanların işten ayrılma niyeti daha fazla olduğu çalışmalarda görülmektedir. Eğitimli çalışanın kariyer yapabileceği daha iyi şartlarda başka iş imkanları olabilmektedir. Örgütlerde de çok tercih edilen proaktif çalışanların, soruna çözüm odaklı yaklaşabilen, sorumluluk sahibi, özyeterliği yüksek kişisel özelliklerdeki çalışanların ise işten ayrılma niyetinin daha az olduğu bulgularına rastlanmıştır. Evli çalışanların bekar çalışanlara oranla işten ayrılma niyeti daha az görülmesinin sebeplerinden bakılması gereken çocuk sayısının fazla olması, ailenin sorumluluğunu üstlenmesi gibi sebepler etkili olmaktadır. Aynı zamanda işten ayrılma niyetini etkileyen bireysel faktörlerden ölüm, ailede eşlerden birinin tayin durumu gibi durumlar da bireysel faktörlerdendir.

1.3.2.2. İş/Örgüt ile ilgili Faktörler

Ulusal ve uluslararası veritabanı incelendiğinde çalışanın işten ayrılma niyeti, işten ayrılma planları, işten ayrılması örgütler için önemli bir konudur. Örgütlerin amaçları arasında sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü korumak için insan unsuruna ihtiyaç duymaktadır. Örgütlerin en temel kaynağı çalışan sermayesidir. Örgüt kalifiyeli çalışan kaynağını kaybetmesi, eğitimli örgüt için önemli kademedeki çalışanın aklında sürekli işten ayrılma niyeti fikri örgütün başarısızlığını ifade etmektedir. İşten ayrılma niyetini etkileyen örgütsel faktörlerden; üst yönetimin katı kuralları, aşırı iş yükü, fiziki çalışma koşullarının yetersizliği, işyerinin çalışan için çok uzak mesafede olması yani örgütün kuruluş yerinin uzaklığı, örgütün çalışanın gelecekteki kariyer hedefini karşılaması, iş güvencesizliği de önemli görülen faktörlerdendir. Olgusal anlamda; Güven olgusunun

oluştugu her yerde insanlar geleceklerine daha umutla bakar. Fakat güven olgusunun olmadığı bir yerde insanlar çalıştıkları işten verim alamayıp, iş güvencesizliği duygusunu yaşamaya başlarlar (Aykanat ve Öztürk, 2022, s. 149). Oluşumunda etkili olan başka faktörlerin de domine ettiği iş güvencesizliği, temelde bireysel psikolojiden tetiklense de dış etkenlerin önemi büyük orandadır denilebilir. İş güvencesizliğinin farklı boyutları hakkında şu görüşler vardır:

İş güvencesizliğinin birkaç yönü mevcuttur. Hellgren vd., (1999)'ne göre iş güvencesizliğinin iki biçimi vardır. Bunlardan ilki, çalışma koşulları, maaş kesintileri, kariyer gelişimi ve terfi fırsatları gibi işin değerli özelliklerine karşı algılanan tehditler olarak tanımlanan niteliksel güvensizliktir (Sverke vd., 2002). İkincisi ise algılanan fiili iş kaybı tehdidiyle ilgili niceliksel güvensizliktir (Richter vd., 2014). Borg ve Elizur (1992) ise iş güvensizliğini bilişsel ve duygusal olarak ayırmıştır. Bilişsel güvensizlik işi kaybetme olasılığıyla, duygusal güvensizlik ise işini kaybetme korkusuyla ilişkilidir (Bıyıklı ve Özkara, s. 287).

Örgüt içi çalışanların birbirleriyle iletişimlerinin eksikliği, çalışanların aralarında anlaşamaması işten ayrılma niyetine sebep olmaktadır. Örgüt çalışanlarının ekip olmasıyla belli bir amaç gerçekleştirilebilmektedir. Bu doğrultuda örgütün sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmesi mümkün olacağından çalışanlarında birbirleriyle etkin ve verimli çalışabilmesi örgüt için önemli bir etkidir.

1.3.2.3. Çevresel (Diğer) Faktörler

İşten ayrılma niyetini etkileyen çevresel faktörler, diğer dışsal etkenler olarak da bilinmektedir. Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum, ülkenin mevcut işgücü yani istihdam, sendikalar, ekonomik krizler ciddi faktörler olmaktadır. Çalışanları zor durum içerisinde bırakan diğer çevresel faktörler ise işyerinin coğrafi konumu ve ulaşım; iş yerine ulaşım süresi ve zorlukları özellikle büyük şehirlerde yaşayan çalışanlar için zorlayıcı bir etken olmaktadır. Piyasa ortalamasının altında yetersiz olan maaş çalışanları işten ayrılmaya iten sebepler arasında olmaktadır ve alternatif iş arayışı içerisine girmektedirler. İş yerinde sağlıksız bir çalışma ortamı, güvensiz iş koşulları da çalışanların işten ayrılma düşüncesini tetikleyen durumlardandır. Ailevi nedenlerden dolayı başka bir şehre taşınma, doğal afet durumları deprem, sel, salgın hastalık gibi nedenler de işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler olarak arasında yer almaktadır.

1.3.3. İşten Ayrılma Niyeti ve Örgüt

Teknolojinin ve günümüzdeki bilgi iletişim teknolojilerinin hızlı gelişmesi her alanda olduğu gibi örgütlerde de rekabet üstünlüğü elde etmek arzusu, kâr etme amacı ve en önemlisi varlığını sürdürebilmesi için insana(işgören) ihtiyacı vardır. Günümüzde her ne kadar teknoloji hâkim olsa da insanın yerini tutamayacağı yadsınamaz bir gerçektir. Örgüt ve insan, yönetim, yönetici, işgören, vb. hususlar iktisat ve işletme alanlarının hem geçmiş hem günümüzün önemli ve sürekli araştırılan konularındandır. Bu konular 1899-1911 yıllarında başlamış yoğun çalışma ve araştırmalar sonucu Klasik yönetim ve organizasyonun öncüsü olan Frederick W. Taylor'un günümüzde hala geçerli olan bilimsel çalışmalarında organizasyonlarda (örgütlerde) verimliliğin ve etkinliğin artırılması üzerinde durulmuş bunu yaparken de işgören (çalışan)lere rasyonel ve mekanik bir bakış açısıyla yaklaşmıştır. Böylelikle klasik teori ve organizasyonlarda insan unsuru dışındaki faktörler üzerinde durmuştur. İnsan unsuru daima ikinci planda ele alınmıştır (Koçel, 2020, s. 220). Bu yaklaşımın insan faktörünü göz ardı etmesi ve bu önemli eksikliğe karşı geliştirilen yaklaşım olan Neo-Klasik (davranışsal) yönetim ve organizasyon teorisi daha insan odaklı çalışmalarla Klasik yönetim anlayışını tamamlamaktadır. Yapılan ilk araştırmalarda ve günümüzde de görüldüğü üzere örgüt içerisinde insan (çalışan) alınacak verimlilik çalışanın motivasyonu, fiziksel ve duygusal ihtiyaçları, iş tatmini, örgüt içerisindeki ilişkileri ile doğru orantılı olmaktadır. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler incelendiğinde başta örgütsel bağlılık, iş tatmini, alınan ücret, kariyer planlaması, mobbing, duygusal emek, teknostres en bilinen faktörlerdir.

1.3.4. İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Olan Diğer Faktörler

1.3.4.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık çalışan (işgören) ile çalışılan kurum arasındaki oluşan bir bağlıdır. Söz konusu bir bağlılığın oluşabilmesi için öncelikle çalışanın uzun bir süredir kurumda çalışmış olması gerekmektedir. Örgütsel bağlılık çalışanın ve kurumun birbirlerine karşı duyduğu güveni göstermektedir. Örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş kendisini çalıştığı kuruma ait hissetmesini ifade eder. Günümüzde örgütlerin rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü elde etmeleri, kâr elde edebilmeleri için üzerinde durmaları gereken

önemli bir konudur. Örgütlerin görevi eğitilmiş çalışanını örgütte tutabilmek ve çalışanları arasında takım ruhunu ayakta tutarak çalışanlarını örgütte tutabilmeyi başarabilmelidir. Çalışanın örgüte karşı bağlılığı örgüt içi verimliliği artırmakla beraber çalışanın işine ve örgüte bağlılığı artırdıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır:

Meyer ve Allen (1991) üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinde her bir bağlılık şeklinin örgütten ayrılma ve örgütte kalma kararı üzerinde önemli bir etki göstermesi gerektiğini savunmuştur. Meyer ve diğerleri (2002) yaptığı araştırmalarda üç bağlılık boyutunun (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) örgütten ayrılma niyeti ve ayrılma ile negatif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Yani örgütsel bağlılık boyutları ile ayrılma niyeti ve davranışı arasında ters yönlü (biri artarken diğerinin azaldığı) bir ilişki söz konusudur. Yüksek duygusal bağlılığa sahip kişiler örgütte kalmayı istediklerinden dolayı örgütte kalırlar. Wasti (2002)'ye göre yatırımlar ve alternatif azlığı olmak üzere iki temel alt boyuta sahip olan devam bağlılığı pozitif örgütsel ve bireysel sonuçlarla ilişkili değildir. Bu nedenle kişiler örgütten yararlandıkları sürece bağlılık gösterirler. Aynı şekilde yüksek normatif bağlılığa sahip bireyler örgütte kalırlar; bunu ahlaki bir sorumluluk olarak görürler. Bununla beraber işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında en güçlü ilişkinin örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutuyla olduğu (Meyer ve diğerleri, 2002) bulgusuna ulaşılmıştır (Jaros, 1997; Uştu, 2014). Örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı ile ayrılma niyeti arasında, diğer boyutların durumuna göre değişen ters yönlü bir ilişki vardır. Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnysky (2002)'ye göre devam bağlılığı düşük, normatif ve duygusal bağlılığı yüksek olan kişilerde devamlılık bağlılığı ve örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişki zayıflamaktadır. Bununla beraber yüksek seviyede devam bağlılığına sahip olan kişiler duygusal ve normatif bağlılık seviyeleri düşük olsa da, ayrılma maliyetlerinden kaçınmak amacıyla örgütte kalma niyeti gösterebilir. Algılanan istihdam fırsatları örgütsel bağlılık seviyesini değiştirerek, ayrılma niyetini etkileyebilir (Vandenberg ve Nelson, 1999) Akt. (Seyfullahoğulları, 2018, s. 61-62).

1.3.4.2. İş Tatmini

Modern çağda artan teknoloji, artan stres, çokça ihtiyaç ve seçenekler gerek iş yaşamında gerekse bunun dışında; hayatın her alanında bir tatminsizlik yaşamaktadır. İş Tatminsizliği çalışanların örgüt içerisindeki memnuniyeti ve keyifli çalışmasını ifade etmektedir. İnsanların çalıştığı kurumda saygınlık görmesi, aldığı ücretten memnun olması, kurum içerisinde proaktif çalışması işyerinde tatmin olması için gerekli koşullardır. İş tatmini beraberinde motivasyonu getirmektedir. Böylelikle çalışan çalıştığı kuruma faydalı olduğu kanaatinde iken örgüte karşı herhangi bir yabancılaşma ve işten ayrılma düşüncesine kapılmayacaktır.

İş tatmininin en önemli özelliği zihinsel olmaktan çok duygusal bir kavram olmasıdır. Kişisel olması sebebi ile yöneticinin yapacağı en önemli şey, çalışanlarına optimum seviyede bir tatmine ulaşmaları için yardımcı olmaktır. İş tatmini üzerinde yapılan araştırmalarda kavram; genel olarak örgütsel davranış geliştirme açısından ve verimlilik artışı sağlayan bir faktör olarak ele alınmıştır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 125; Kayıhan, vd., 2015: 374-390). Akt. (Seyfullahoğulları, 2018, s. 36).

İşten ayrılma niyeti üzerinde etkin rol oynayan durumlardan olan çalışanların iş tatmini, çalışanları sosyal hem duygusal olarak etkiler. Bu konuyla ilgili çalışmalar Hawthorne deneylerine kadar uzanmakta ve günümüzde de halen önemle araştırılan konulardandır:

Çalışan memnuniyeti 20. yüzyılın başından beri tarihsel araştırmalara konu olmuştur. Çalışan memnuniyeti çalışmalarının başlangıç noktası, Hawthorne'un çalışma ortamı ve çalışan verimliliği ilişkileri alanında yaptığı bir dizi deney olarak kabul edilebilir. Psikolojideki ilk teoriler, yani Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi (Maslow, 2013) ve Herzberg'in iki faktör teorisi (Mausner ve Snyderman, 1993), çalışan memnuniyetinin faktörleri hakkındaki temel çalışmalardır. 20. yüzyıl boyunca psikoloji bir bilim olarak aktif bir şekilde gelişmiştir. Yirminci yüzyılın ikinci yarısında, iş tatmini araştırmaları alanında önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Teorik ve metodolojik boyut yeni temeller, ilkeler ve yaklaşımlarla genişlemiştir. Hackman ve Oldham'ın iş özellikleri teorisi (Hackman ve Oldham, 1976), çalışanların motivasyonunu ve memnuniyetini etkileyen şu 5 faktörü tanımlamıştır: beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, görev özerkliği ve geri bildirim (Sokorenko, 2024, s. 3).

1.3.4.3. Mobbing

Ciddi düzeyde bir işyeri sorunu olan mobbing, işyeri zorbalığı ve işyerinde çalışanı bezdirme politikasıdır. Mobbing soyut bir kavramdır fiziksel bir şiddet değil fakat psikolojik bir şiddet olarak tanımlanabilmektedir. İşyeri zorbalığı kısaca, hedef bireyin ne misilleme yapabildiği ne de kendisini eşit şartlarda savunabildiği hem güç dengesizliği hem de bunun sonucunda ortaya çıkan düşmanca ortam ile karakterize edilen, tekrarlanan ve süreklilik arz eden olumsuz davranışları (örn. en az altı ay) ifade etmektedir. (Akt. Öztürk ve Aşçıgil, 2017, s. 104) Örgüt içerisinde yaşanan mobbing işten ayrılma niyetini direkt olarak tetikleyen bir faktördür. Mobbing ile ilgi yapılan akademik çalışmalar son yıllarda artış göstermekte olup mobbingin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri de açığa çıkmaktadır. Mobbing üst kademedeki yöneticilerin çalışanlara uyguladığı görüldüğü üzere, çalışanların da kendi aralarında birbirlerine mobbing yaptığı görülmektedir. Yöneticilerin çalışanlara uyguladığı mobbing “aşağı yönlü” diye adlandırılırken

çalışanların kendi aralarında yaptıkları ise “yatay yönlü” mobbing diye adlandırılır. Sadece üst kademe değil alt kademe çalışanların da yöneticilere uyguladığı mobbing türü ise “yukarı yönlü” ve tüm bu türlerle beraber grup halinde uygulanan mobbing ise “seviyeler arası”dır. Görüldüğü üzere mobbing sadece kişiler, çalışanlara değil örgüte verdiği zarar örgütün verimliliğini ve sürdürülebilirliğini tehlikeye atmaktadır.

Mobbing uygulayan kişilerin amacı genelde “meşru” yöntemlerle elde edemedikleri üstünlük veya avantajları, mağduru sindirme veya yıldırma yöntemiyle elde etmek olarak öne çıkmaktadır (Aquino, 2000; Yılmaz, Ergun Özler ve Mercan, 2008). Bu bağlamda mobbingi bulundukları örgüt içerisindeki rakiplerini elemek, kendi çıkarlarına hizmet edecek sonuçlar elde etmek veya kendi yönetimsel beceri veya örgütsel kapasite eksikliklerini kapatmak için mübah bir yöntem olarak gören, deyimi yerindeyse Makyavelist bir kesim olduğu da yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmaktadır. (Bennett ve Robinson, 2000; Cortina, Magler, Hunter Williams, ve Day Langhout, 2001) akt. (İnan, 2023, s. 3).

1.3.4.4. Ücret

İşgörenin çalışarak, üreterek, emeğinin karşılığı olarak hakettiği maddi-manevi ödenen payı ücret olarak ifade edebiliriz. İşgörenler için temel olan ücret, işten ayrılma niyetini yüksek oranda etki etmektedir. Ücret örgüt içerisindeki çalışanların çalışma performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılığını vb. etkilemektedir. İşgörenler düşük ücretle yüksek verimlilik elde etmek isteseler de günümüzde kurumsal ve bilinçli örgütler ile yöneticiler insana(işgörene) yatırımın örgüte yatırım ve fırsat olarak döneceğini idrak etmekte, ücret ve ödüllendirme sistemlerini planlamaktadırlar. Bu konuyla ilgili görüşlerden bazıları şunlardır:

Ücret memnuniyeti hem işverenler hem de çalışanlar için öncelikli bir konudur. Çalışanlar için ücret, ekonomik ihtiyaçlarının karşılanması açısından bariz bir öneme sahiptir. Tutum ve davranışlarını etkileyebileceğinden, toplam ücretlerinden memnun olmaları önemlidir. Heneman ve Judge'ın (2000: 85) belirttiği gibi, araştırmalar, ücret memnuniyetsizliğinin çok sayıda çalışan sonucu üzerinde önemli ve istenmeyen etkileri olabileceğini kesin olarak göstermiştir. Çalışanların ücret memnuniyetsizliği, işe bağlılığı azaltabilir, işten çıkmayı artırabilir ve işten ayrılmayı hızlandırabilir (Currall et al., 2005; Greenberg, 1990; Miceli ve Mulvey, 2000).” Akt. (Singh ve Loncar, 2010, s. 470)

Bu görüş ek olarak;

Ücret tatmini/tatminsizliği-işten ayrılma ilişkisi üzerine oldukça geniş bir literatür bulunmakla birlikte (meta-analiz için bkz. Williams, McDaniel ve Nguyen, 2006), hemşirelik ve sosyal hizmet gibi mesleklerde farklı sonuçlar beklemek için nedenler vardır; bu mesleklerde ücret yerine içsel iş tatmini daha büyük olmasa da eşit öneme sahip olabilir (Boughn ve Lentini, 1999; C, 2007; Green, 1988; Long, 2005).” Akt. (Singh ve Loncar, 2010, s. 471) önermesi de vardır.

1.3.4.5. Duygusal Emek

Duygusal emek kavramına dair ilk araştırmaların önu Arlie Hochschild tarafından 1983 yılında *The Managed Heart* (Yönetilen Kalp) adlı kitabıyla açılır. Duygusal emek, kurumların çalışanlardan duygularını yönetmelerini beklediği bir süreçtir. Duygu bir kişi tarafından karşıdaki diğer kişiye aktardığı ‘His’dir. Duygu kişinin ruh halini dışarı yansıtmaya yarayan psikolojik ve evrensel bir olgudur. Bazı duygular öfke, üzüntü, korku, mutluluk, tiksinti vb. evrensel olup kişilerin gizlemekte zorlandığı hislerdir. Duygusal emek; çalışanların özellikle hizmet sektöründe müşterilere karşı olumsuz duygularını saklayıp işyerinin belirlediği özelliklerde olması gereken olumlu davranışları sergileyerek rol yapmasını beklemesidir. Duygusal emek sürekli olarak yapıldığında çalışan insanlarda olumsuz duygu ve davranış gelişmekte ve işten ayrılma niyeti oluşmaktadır.

Alicia A. Grandey, Deborah E. Rupp ve William N. Brice tarafından kaleme alınan ilk makale, duygusal emeğin karanlık yüzüne, duygusal emeğin çalışanlar ve kurumlar için nasıl zararlı olabileceğine odaklanmaktadır. Gerçek duygularla çelişen duygusal gösterilere duyulan ihtiyacın sadece çalışanlar için stresli olmakla kalmayıp, aynı zamanda iş performansına yönlendirilebilecek kaynakları da tüketebileceğini savunmaktadırlar. Dolayısıyla, gülümseyerek hizmet vermek hizmet kalitesinden ödün vermek anlamına gelebilir. Ayrıca duygusal emeğin, karşılığı ödenmeyen yetenekler ve çabalar gerektirdiği için haksız bir iş uygulamasını temsil ettiğini savunmaktadırlar. Firmaların duygusal emeğe ihtiyaç duymayı bırakmaları ve bunun yerine çalışanlara olumlu duyguları gerçekten yaşayacakları ve ifade edecekleri şekilde davranmaları gerektiği sonucuna varmaktadırlar (Spector, 2015, s. 747).

Çalışanlar gerçekte hissetmedikleri duyguları sürekli olarak sergiledikleri zaman duygusal uyumsuzluk yaşarlar. Duygusal uyumsuzluk, çalışanların iş

tatmini duyguları ve zaman içinde kuruma yönelik genel duyguları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğundan (Grandey, 2000), duygusal uyumsuzluk yaşayan çalışanların kendilerini bu tür durumlardan uzaklaştırmak için motive olmaları muhtemeldir. İşlerinden kaynaklanan olumsuz sonuçlardan muzdarip olan çalışanlar, bu koşullar altında çalışmaya devam etmek istemeyecek ve dolayısıyla işten ayrılma niyetleri artacaktır (Özbingöl Başkaya, 2013, s. 33).



2. BÖLÜM

ARAŞTIRMA BÖLÜMÜ

Çalışmanın bu bölümünde Bursa ili çevresinde otomotiv yedek parça üretimi yapan özel sektördeki beyaz yakalı çalışanlara yönelik anket yer almaktadır. Elde edilen veriler ve bilgiler öncülüğünde analiz ve yorumlar yapılmıştır. Çok sayıda çalışandan oluşan evrenden alınan bir grup örneklemden elde edilen bilgiler yorumlanarak değerlendirilmiştir.

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Teknostresin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın evrenini Bursa İlinde hizmet veren Otomotiv Yedek Parça Sektöründe çalışan 2000 kişilik işgören oluşturmaktadır. Ancak tüm çalışanlara ulaşmak mümkün olmadığından araştırmada ana kütleye ait ulaşılan her bireyin dahil edildiği kolayda örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmış olup, anketler Google anketler aracılığı ile gerçekleştirilmiştir.

Çalışmaya katılarak soruları cevaplayan kişilerin kimlik bilgilerinin talep edilmemesi, ankette bilgilerin üçüncü taraf ile paylaşılmayacağı teyidinin verilmesi ve soruların cevaplarının herhangi bir değerlendirme(doğru-yanlış) için kullanılmayacak olması bilgileri verilerek katılımcıların samimiyetlerini koruması ve gerçekten uzaklaşmaması için önlem alınmıştır.

Ardahan Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 20.09.2024 tarihli, E-67796128-819-2400031875 sayılı etik kurul izni alınarak anket çalışmaları yapılmıştır.

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE ÖNEMİ

Tarihsel gelişim süreci içerisinde otomotiv sektörü dünya ekonomisini ve insanlığı etkileyen bir konuma yükselir. 1886 yılında Alman asıllı Karl Benz tarafından üretilen ve ilk otomobil olarak bilinen Benz-Patent-Motorwagen ile başlayan bu serüven, aynı

yıllarda Gottlieb Daimler ve Wilhelm Maybach'ın da motorlu araçlar geliştirmeye başlamasıyla ivme kazanır. 20. Yüzyıla girildiğinde 1908 yılında Henry Ford ilk hareketli montaj hattını kurarak otomobil üretiminde devrim yaratmıştır. Bu hamle sonucunda otomobil üretim maliyetleri düşürülerek motorlu taşıtlar herkesin ulaşabileceği bir seviyeye gelmiştir. Bu yenilikler otomotiv sektöründe, ulaşımda ve şehirleşmede devrim niteliğindedir.

İkinci Dünya Savaşı sonrası otomotiv sektörü hızla büyümeye başlamış, Türk otomotiv sektörü ise dünyada kendine yer edinmeye çalışmıştır. Günümüzde Türk otomotiv yedek parça sektörü, ürün çeşitliliği, yüksek standartları ve büyük hacmi ile uluslararası otomotiv endüstrisine ve ülkedeki yaklaşık 29 milyon taşıta parça tedarik etmektedir. Sektördeki sürekli dönüşümler, otomotiv yedek parça endüstrisinin gün geçtikçe daha da büyümesine olanak sağlamaktadır. Türkiye'nin otomotiv yedek parça sektörü, ülkedeki otomotiv endüstrisinin ihtiyaçlarına, geniş ürün yelpazesi, yüksek kapasitesi ve uluslararası standartlara uygun parça tedarikiyle yanıt vermektedir. Ayrıca, ihracat potansiyeli açısından da oldukça önemli bir konumdadır (Güney ve Sözüer, 2025).

Günümüz otomotiv sektörüne bakıldığında elektrikli araçlar, hibrit motorlar, otonom sürüş teknolojileri ön planda yerini almaktadır. Geline son nokta ise karbon salınımını azaltmak ve sürdürülebilirliğe yönelme süreci olarak tanımlanabilir. Bu anlamda teknolojinin otomotive sektörüne katkıları azımsanmayacak şekilde ilerlediği görülmektedir. Hem üretim süreçlerinde hem üretimde hem de kullanım sürecinde köklü dönüşümler sağlamaktadır. İçten yanmalı motorlara alternatif olarak üretilen elektrikli motorların çevre dostu olması ve enerji verimliliklerinin yüksek olması dikkat çeker. Bu motorların sürdürülebilirliği önemli ölçüde desteklemesi ve 2020'li yıllarda yükselişe geçen otonom sürüş teknolojisinin trafik kazalarını önlemedeki katkıları güvenliğin üst seviye olduğunu göstermektedir.

Kapsamlı olarak bakıldığında İşletmelerin temel motivasyonunun kâr amacı olduğu sonucuna ulaşılabilir. Bu kazanım için ise piyasada rekabet gücünü sürekli elinde tutması gerekmektedir. Birbiriyle ilişkili olan bu silsile dijital dönüşüm aracılığıyla; yani İşletmelerin rakiplerini geride bırakarak piyasada ilk sırada kalabilmek için yeni teknolojilerin ve yeteneklerin güncel olması ile somutlaşır. Dijital dönüşüm, toplumsal ve sektörel ihtiyaçların çözümü için dijital teknolojilerin uyarlanması ve değişmesi sürecini kapsar. İşletmelerin iş akış süreçleri, iş yapış biçimleri, ürün ve hizmetlerin

üretilmesinde dijital teknolojilerle yeniden yaratılarak bir nevi; yapılan işi dijital teknolojilerle düşünerek işi daha hızlı ve verimli hale getirebilmeleri dijital dönüşümle gerçekleştirilebilmektedir. İşletmeler için Dijital Dönüşüm yalnızca teknolojik olarak değil yanı sıra kültürel, organizasyonel ve stratejik bir dönüşümdür. Dijital yetkinliğe sahip insan kaynağı eksikliği işletmeler için büyük bir sorun teşkil etmektedir.

Teknolojinin bu yüksek seviyedeki artış hızı ve dijital dönüşümün getirdiği hızlı değişiklikler çalışan insan kaynağının değişime karşı bir önyargı ve direniş oluşturmaları teknolojik strese yani teknostrese yol açmaktadır. Bireyler, teknolojilere uyum sağlama zorluğu yaşamakta, sürekli çevrimiçi olma baskısı, iş-özel yaşam sınırının dengesini yitirme ve dijital teknolojileri kullanmakta yetersizlik hissi içerisinde düşmektedirler. Tüm bunlar çalışan iş gücünün motivasyonunu düşürmekte, verimliliğini azaltmakta, yaratıcılığın gerileyip kaybolmasına neden olmakta, strese yol açarak işten ayrılma niyetine kadar uzanmaktadır. Teknolojinin gelişmesi ve dijital dönüşüm insanlık ve onun geleceği için zarurî bir süreçtir. Teknostresin insanlığa olan yan etkileri, teknolojinin faydalarının önüne geçtiğinde yıkıcı bir şekilde; işgücünün zamanla kaybedilmesi sonucuyla yüzleşilebilir. Bu sebeple işletmelerin teknolojik yatırımlarla beraber insan kaynağına da yatırım yapması rekabet gücünü olumlu yönde artmasını sağlayacaktır.

Bu çalışmanın tamamlanmış diğer çalışmalardan ayrılan yönü; stres ve onun teknolojik boyutu olan teknostresin henüz uygulama yapılmamış alanlardaki etkisine ve sonuçlarına odaklanmış olmasıdır. İnsan yaşamının her alanında var olan fakat rutinde fark edilmeyen stresin bireysel ve örgütsel açıdan etkilerine farkındalık yaratmak ve teknostresin Türkçe literatürde boşluğunun olduğu alan çalışmamızda teknolojinin farklı bir yüzünün işten ayrılma niyetine etkileri üzerine olan çalışma alandaki bir boşluğu doldurmaya adaydır. Çalışmanın kapsamı; kavramsal tanımlamasından başladığımız stresin belirtileri, stres yönetimi ve örgütsel stres yönetimi ile devam ederek teknostresin literatüre nasıl kazandırıldığı, tanımı, etkileri, belirtileri, unsurları ve buna bağlı olarak işten ayrılma niyetine etkileri kapsamı içerisinde incelenmektedir.

Teknolojinin ve bilişim sektörünün yoğun kuşatması altındaki iş yaşamında karşılaşılması kaçınılmaz olan teknostres Türk akademisinde ilgi gören ve çeşitli sahalarda incelenen bir sorunsal olmuştur.

Dijital teknolojiler geliştikçe ve kullanımları yaygınlaştıkça çalışanların yaşadıkları teknostres düzeyleri artmaktadır. Çalışanlar açısından özellikle internet çağında yetişememe korkusu başta stres olmak üzere birçok olumsuz

duruma neden olmaktadır. Bu durum da sürekli olarak internete bağlı kalmayı ve çevrimiçi olmayı gerektirmektedir. Bu bağlamda da internet ve akıllı telefonların yoğun ve zorlayıcı kullanımı ise tekno-bağımlılık adı verilen bir bağımlılık durumuna neden olabilmekte ve bu durum da teknostrese yol açmaktadır (Akt. Akman, 2023: 73).

Çalışma yaşamı, işgörenlerin sosyal ve bireysel yaşamlarının da idame olduğu dilimi kapsar. Bu nedenle işgörenin sosyal ve bireysel yaşantısının çalışma yaşamı ile paralel bir ilişki içerisinde uyum içerisinde yürümesi gerekmektedir. Teknoloji, iş akışının daha kolay daha verimli ve daha hızlı gerçekleşmesi için icat edilerek geliştirilmiştir. Ancak teknolojinin gelişmesiyle birlikte hayatımıza giren olumlu etkilerinin yanında olumsuz etkileri de beraberinde gelmiştir. Bu etkiler ise çalışanlarda İşten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini doğurmuştur. İşten ayrılma niyetini etkileyen teknostres unsurlarından olan tekno-iş yükü özellikle çalışanlarda iş performansının düşmesine, işten soğumasına, bireysel strese ve iş tükenmişliğine neden olarak işten ayrılma yönündeki kararını pozitif yönde etkilemektedir. İşten ayrılma niyeti çalışanın halihazırdaki işyerindeki işine devam ediyorken işten ayrılma düşüncesinin olması olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin/çalışanların fizikî yükü azalırken sanal iş yükü, network'ü artmaktadır bu ise yeni iş yükleri getirmektedir.

İş yükü: Belirli bir zamanda belirli bir kalitede yapılması gereken işin gerektirdiği çaba miktarı olup bireyin kendisine yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algıdır. İş yükü Niceliksel iş yükü(kantitatif) kişinin yapacağı belirli bir işin “Zamanın yetersizliği” ve yapılacak çok işin olması şeklinde tanımlanır. Niteliksel iş yükü ise yapılacak işin nitelikleri ile işi yapacak kişinin nitelikleri ile uyumsuzluğudur (Korkmaz Z. , 2012, s. 22).

Teknoloji ile ilgili kapasitesi, yetenek ve nitelikleri göz ardı edilen çalışan kendisine verilen iş yükünün altından kalkamamakta ve zaman baskısı ile birlikte çalıştığı kurumla bağını sonlandırmayı düşünmektedir. Böylelikle İş yükünün, işten ayrılma niyeti üzerindeki anlamlı etkisi görülmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı; Teknostresin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi belirlemeye çalışmaktır. Alan yazını incelendiğinde bu değişkenlerin etkisini inceleyen çok az çalışma olduğu görülmüştür. Hammaddesi insan olan organizasyonların güçlü pozitif duygulara, işlerini severek yapabilmelerini sağlayacak bir motivasyona ve karşılaşılabilecekleri tüm olumsuz durumlarla baş edebilmelerini sağlayacak entelektüel sermayeye sahip olmaları, hedeflerine ulaşmayı mümkün kılacaktır. Araştırılan bu çalışmanın önemi;

İlk olarak; yaşadığımız çağda hem bireysel yaşantıda hem de çalışma hayatında artan teknoloji kullanımı zihinsel ve duygusal enerjiyi fazlasıyla çekmekte, İş/yaşam dengesini bozmakta zira iş dışında da ulaşılabilir olunması sürekli çevrimiçi kalma zorunluluğu bireyin kendisini tükenmiş hissetmesine sebep olmaktadır. Burada teknostresin işten ayrılma niyetini nasıl etkiler sorusuna cevap aranması işletmeler çalışanı nasıl elinde tutması gerektiğiyle ilgili farkındalık oluşturmaktadır.

İkinci olarak; maruz kalınan teknostres anlık ve geçici kararlar değil uzun vadeli iş kararlarını etkileyen önemli bir faktördür. İşten ayrılmalar ve ayrılan çalışan yerini yetiştirmiş çalışan ile doldurmak kurumlar için çok maliyetli olmaktadır. Teknostres çalışanlarda aşırı iş yükü ile beraber yeni yeteneklerinin ortaya çıkmasını engelleyerek motivasyonu düşürmektedir bu şartlarda işten ayrılma niyeti kaçınılmaz olmaktadır. Kurumların bunlarla ilgili önlem alması işyeri imaj ve itibarı açısından önemli bir noktadır.

Üçüncü olarak; teknostresin işten ayrılma niyetine etkisinin incelenmesi kurumların teknostres kaynağını tespit ederek tedbir alması teknostres etkisini en aza indirebilecek ve çalışanların verimli ve motivasyonu yüksek çalışması yönünde bir yol çizerek uzun vadeli stratejiler geliştirmesine katkıda bulunmaktadır.

2.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ

İlgili araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki bağlantıyı bulabilmek için birçok çalışmadan faydalanılmıştır.

Serhat İlseven, “Teknostresin Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki Etkisi” (İlseven, 2019) başlıklı yüksek lisans tezinde; 12 ayrı işletmede 370 beyaz yakalı çalışan ve sistematik bir şekilde günlük iş temposunda yazılım ve donanım kullanan çalışanları merkeze alır. Araştırmasında teknostresin işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif etkilediği sonucuna ulaşır. Ayrıca işten ayrılma niyetine teknostres faktörlerinin hangisinin daha etkili olduğu çalışmada belirlenmiş, tekno-güvensizlik ve tekno-karmaşıklık işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu bulunmuştur.

Yasmine Sparidans vd. nin (2023) “Teknostres ve İşten ayrılma niyeti: Tükenmişliğin aracı rolü” adlı araştırmasında 1691 çalışanın katıldığı anketle Belçikalı çalışanlar üzerinde kesitsel çalışma yapılmıştır ve bulunan sonuçlar teknostresin ve

özellikle üç teknostresörün (tekno-aşırı yük, tekno-istila, tekno-güvensizlik) ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki olduğuna dair kanıtlar bulunmuştur.

Jannette Saidy vd. nin (2022) “Teknostres YarATICILARI ve Öncü İşçiler Arasında İş Performansı: Özyeterliliğin Moderatör Rolünün Teorileştirilmesi” başlıklı çalışmalarında Lübnan’daki bilgi iletişim teknolojileri kuruluşlarında çalışan ve her gün teknostres’e maruz kalan ön cephe çalışanları ve onların amirleri olmak üzere 380 kişi üzerinde anket uygulanmıştır. Çalışma özyeterlilik kavramını stres ve bunlarla başa çıkmanın işlemsel modeline bağlamakta yani bilgisayar özyeterliliği ve sosyal özyeterliliğin teknostres yaratıcıları ile ön saflarda çalışanların iş performansı arasındaki ilişkiyi ne ölçüde etkilediği araştırır. Çalışma iki özyeterlilik ölçümüne odaklanmıştır. Birincisi bilgisayar özyeterliliği; bireyin başarılı olmak için teknolojiyi kullanabileceğine ne ölçüde inandığını ifade eder. İkincisi ise sosyal özyeterlilik; bireyin sosyal bir durumda kendine güveni ve becerileridir. Alınan sonuçlar incelendiğinde özyeterlilik hissi ile teknolojinin performans üzerindeki olumsuz etkileri hafifletilebilecek kanıtlar bulunmuştur. Teknostrese yol açan bilgi iletişim teknolojilerinin olumsuz etkilerini bilgisayar özyeterliliği yüksek olan çalışanın bu etkileri azaltabileceği bulgusuna ulaşılmıştır.

H.N. Bui ve C.D Duong’un (2024) incelediği; “Girişimcilikte ChatGPT’nin benimsenmesi ve dijital girişimcilik niyeti: Teknostres ve dijital girişimcilik özyeterliliğin moderatörlü aracılık rolü” başlıklı çalışmalarında; Vietnam’daki 1326 MBA öğrencilerinin katılımıyla gerçekleştirilen ankette elde edilen bulgu ve sonuçlar incelendiğinde, ChatGPT’nin girişimcilikte benimsenmesinin dijital girişimcilik öz yeterliliği ve dijital girişimcilik niyetleri üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymaktadır. Ayrıca, dijital girişimcilik öz yeterliliğinin, girişimcilikte ChatGPT’nin benimsenmesinin dijital girişimcilik niyeti üzerindeki etkisine önemli ölçüde aracılık ettiği bulunmuştur. Ayrıca, teknostres, girişimcilikte ChatGPT’nin benimsenmesinin hem dijital girişimcilik öz yeterliliği hem de niyetleri üzerindeki etkisini etkileyen önemli bir negatif moderatör olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışma bağlamında teknoloji stresinin negatif bir moderatör görevi görerek ChatGPT’nin benimsenmesinin dijital girişimcilik özyeterliliği ve dijital girişimcilik niyeti üzerindeki olumlu etkileri azaltacağı ve dijital girişimcilik özyeterliliğin aracılık ettiği bağımsız etkiyi engelleyeceği varsayılmıştır. Sonuç olarak bireyler teknostresin getirdiği psikolojik yük ile başa çıkamaya çalışırken dijital girişimsel özyeterliliğin gelişimi engellenebilir.

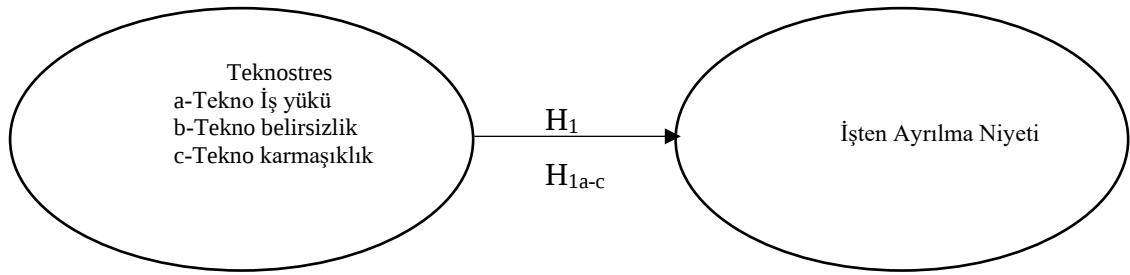
Chao Chia-Wei' in (2019) “Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Müşteriye Kötü Davranışları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma-Moderatör Değişken Olarak Özyeterlilik” başlıklı çalışmasında Özyeterlilik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmış sonuç olarak müşteri kötü davranışlarının işten ayrılma niyetine yol açtığı ve iş hedefleri ve büyümeyi engelleyici olumsuz durumlara yol açtığı bulgusuna ulaşılmıştır. Özyeterliliğin müşterinin kötü davranması ve işten ayrılma niyeti üzerinde ılımlı bir etkisi olduğu tespit edilmiş yüksek özyeterliliğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Adnan Eroğlu (2020) “İş Yükünün İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İş Tatmini ve Kişisel Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü” başlıklı çalışmasında araştırmanın evrenini Kayseri ve Bolu'daki güvenlikten sorumlu kamu örgütünde sözleşmeli olarak çalışanlardan 581 kişi ankete katılmıştır. Bulgulara bakıldığında aşırı iş yükünün İşten Ayrılma Niyetini anlamlı bir şekilde artırdığı tespit edilmiştir. Çalışanların kapasitesinin üzerinde iş yükü, İşten ayrılma niyetini pozitif etkilediği bulunmuştur.

Rajput vd. (2023, s. 104-105) Çalışma, sürekli bağlantı, aşırı bilgi yüklemesi, gerçekçi olmayan iş beklentileri, teknolojik beceri eksikliği ve sosyal izolasyon gibi teknostres'e katkıda bulunan çeşitli faktörleri keşfedebilir. Çalışma ayrıca bu faktörlerin çalışan motivasyonunu iş tatminini ve ruh sağlığını nasıl etkilediğini de araştırabilir. Teknostres, rol stresörlerinin rol stresine ve teknostresin rol stresine neden olması durumunda işten ayrılma niyetine de neden olabilir.

Indu Sharma vd. (2025); Çalışanlar tekno stres yaşadıklarına (örneğin “tekno aşırı yük, tekno karmaşıklık, tekno güvensizlik ve tekno belirsizlik”) teknolojinin neden olduğu stresle başa çıkmak için daha fazla miktarda “fiziksel ve/veya psikolojik” çaba sarfederler. Çünkü bu her zaman olumsuz sonuçlarla bağlantılıdır. Her şeyi yüz yüze yapmak yerine sanal olarak yapmayı gerektiren yeni teknolojik platformların benimsenmesi gibi işle ilgili kalıp ve uygulamalarda hızlı ve önemli değişiklikler olmuştur. Teknolojinin bu şekilde artan kullanımı iş yükünün artmasına, iş-yaşam alanlarının dengesizleşmesine ve işten ayrılma niyetinin artmasına neden olmuştur.

Yukarıdaki bilgiler ışığında araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiş ve oluşturulmuştur. Çalışma konuyla ilgili literatürde yapılan benzer çalışmalarla desteklenmektedir.



Şekil 1. Ana Model

H₁: Teknostres işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{1a}: Tekno aşırı yük işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{1b}: Tekno karmaşıklık işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{1c}: Tekno belirsizlik işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif etkiler.

2.3. ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLILIKLARI

Yapılan çalışmada sınırlılıklar ve kısıtlar araştırma örnekleminin seçimi yalnızca Bursa ilinde olması ve dijital ortamda iki yüz on iki kişiye ulaşılması olarak sınırlandırılmıştır. Önemli bir diğer sınırlılık ise bazı yönetici ve yetkililerin ankete izin vermemesidir. Araştırmada örneklem kitlesi dikkate alınarak veri toplama yöntemi belirlenmiştir. Veri toplama aşamasında ise güvenli ve hızlı olması önceliği dikkate alınarak internet ortamında anketler örneklem kitlesine uygulanmıştır. Katılımcılara anketi cevaplamaları için gerekli zaman ayırarak cevap verdikleri ve anketteki verilerin bilimsel çalışmada kullanılacağı gerekli izinlerin ise alındığı güveni verilmesi ön kabul olarak ifade edilmektedir.

2.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM SEÇİMİ

Bu çalışmanın evrenini Bursa ilinde bulunan özel bir kuruluş olan Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin sahip/yöneticilerinden oluşan 2000 kişi oluşturmuştur.

Araştırmalarda üzerinde durulması gereken en önemli konulardan biri verilerin uygulanacak istatistiksel tekniklere uygun olup olmadığıdır. Bunun için öne çıkan konu örneklem büyüklüğüdür. Örneklem büyüklüğünü etkileyen faktör, kullanılan ölçek sorularının 5 veya 10 katı olması kuralıdır. (Onan ve Turhan, 2023, s. 1310). Bu çalışmada ölçeklerde yer alan madde sayısınca örneklem belirlenmiştir. Araştırmada Kısmi En

Küçük Kareler Yapısal Modellemesi (PLS-SEM) tekniği kullanılmıştır. Araştırmada yer alan 19 soru ve beşli Likert tipi ölçek ile veriler toplanmıştır. Bundan hareketle uygulamadaki ölçeklerde yer alan maksimum madde sayısı sonucunda örneklem büyüklüğü en az (19x10) 190 olmalıdır. Bundan hareketle çalışmada veri toplama araçları ile 230 işgörene ulaşılmış fakat eksik ve hatalı olamayan 212 katılımcı dikkate alınmıştır. Çalışma için kullanılan anket formları kolayda örneklem yöntemi ile çevrimiçi yapılmıştır (bkz. Ek-1).

2.5. ANKET FORMUNUN OLUŞTURULMASI

Çalışma konusu kapsamında literatür taraması yapılmış olup ölçekler saptanmaya çalışılmıştır.

Sorularda 5’li Likert tipi ölçek kullanılmış olup bunlar:

1. Kesinlikle katılmıyorum
2. Katılmıyorum
3. Kararsızım
4. Katılıyorum
5. Kesinlikle Katılıyorum; şeklindedir.

Burada amaç, insanların düşüncelerini rahatlıkla sınıflandırabilmesidir. Anket formu sayı, tasarım, uygulama yönüyle kurallara ve formata uygun şekilde hazırlanmıştır. Araştırmanın evreni Bursa ilinde faaliyet gösteren otomotiv sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. Anket formu 4 bölümden ve 32 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeklerin istatistiki testlerinde SPSS 22 ve Smart PLS 4 programlarından yararlanılmıştır.

Toplamda 2000 sahip/yönetici olan evrenden hatadan arındırılmış minimum 212 katılımcıya anket uygulanmıştır. Anket kolayda örneklem yönteminden yararlanarak e-posta yoluyla uygulanmıştır. Anketi oluşturan ölçekler için teknostres 3 boyutlu 14 ifadeli olarak Tarafdar vd. (2007) tarafından geliştirilen ve Alam (2015) tarafından sadeleştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlaması Türen, Erdem ve Kalkın (2015) tarafından yapılmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeği ise, Walsh, Ashford ve Hill (1985) tarafından geliştirilen beş maddeli ölçektir. Ok (2004) tarafından Türkçe’ye uyarlananmış, Çıra (2011) tarafından da ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

2.6. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Uygulanan veri setine ait değişkenlere yapılan test sonuçları Tablo 6 yardımıyla açıklanmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliği test etmek için açıklayıcı faktör analizi yapılmış faktör yüklerini bozan aykırı değerler (outlier loadings) analizden çıkarılmıştır. Bu değerler Teknostres ölçeği için TSÖ9, TSÖ11, TSÖ12 TSÖ13 ve TSÖ14 olmuştur. Ayrıca, verilerdeki çoklu doğrusallık sorununu değerlendirmek için varyans artış faktörü (VIF- Variance Inflation Factor) incelenmiştir. VIF değerinin 5 veya daha fazla olması, göstergeler arasında çoklu doğrusallık sorunu olduğunu gösterir. Uygun VIF değeri 3'e yakın ve daha düşük olmalıdır (Purwanto, 2021). Ayrıca çalışmada ortak yöntem yanlılığı (common method bias) ölçmek için harman tek faktörlü test kullanılmıştır (Podsakoff vd., 2003). Açıklanan toplam varyans %47'dir ve önerilen eşik değerden (%50) daha düşüktür. Bu ise verilerde önemli bir yöntem yanlılığı sorununun olmaması anlamına gelir.

Tablo 6. Tek Boyutlu Faktör Analizi

	Teknostres	İşten Ayrılma Niyeti	VIF
TSÖ-1	0.820		4.539
TSÖ-10	0.706		2.236
TSÖ-2	0.860		3.952
TSÖ-3	0.849		3.953
TSÖ-4	0.861		3.393
TSÖ-5	0.853		2.832
TSÖ-6	0.678		2.035
TSÖ-7	0.742		2.414
TSÖ-8	0.727		2.139
İAN-1		0.648	1.459
İAN-2		0.896	3.344
İAN-3		0.877	3.142
İAN-4		0.910	4.528
İAN-5		0.876	3.547

Boyutlar açısından teknostres ölçeği değerlendirilmiş ve 3 boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Faktör yüklerini bozan aykırı değerler analizden çıkarılmıştır. Bu değerler Teknostres ölçeği için TSÖ9 ve TSÖ11 iken işten ayrılma niyeti için ise İAN1 olmuştur, diğer faktör yükleri 0,70 üzerindedir.

Tablo 7. Alt Boyutlu Faktör Analizi

	İşten Ayrılma Niyeti	Tekno Aşırı Yük	Tekno Belirsizlik	Tekno Karmaşıklık
TSÖ-12			0.970	
TSÖ-13			0.875	
TSÖ-14			0.853	
TSÖ-1		0.890		
TSÖ-2		0.925		
TSÖ-3		0.913		
TSÖ-4		0.885		
TSÖ-5		0.848		
TSÖ-6				0.824
TSÖ-7				0.887
TSÖ-8				0.833
TSÖ-10				0.828
İAN-2	0.891			
İAN-3	0.889			
İAN-4	0.928			
İAN-5	0.896			

Genel ölçüm ve yakınsak geçerlilik için iç tutarlılık katsayıları, her bir yapının geçerliliği ve güvenilirliği Tablo 8’de verilmiştir. Modelin tüm yapılar için AVE değerinin, önerilen AVE sınır değeri olan 0,5’ten yüksek olduğunu göstermektedir. Bileşik güvenilirlik değerleri 0,70 sınır değerinin üzerindedir (Hair Jr vd., 2020).

Tablo 8. Güvenirlik Analizleri

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
İşten Ayrılma Niyeti	0.923	0.925	0.945	0.812
Tekno aşırı yük	0.936	0.938	0.951	0.796
Tekno belirsizlik	0.910	1.328	0.928	0.811
Tekno karmaşıklık	0.866	0.884	0.908	0.712

Ayrışma geçerliliğini değerlendirmek için Fornell-Larcker testi kullanılmıştır. Ayrışma geçerlilik gerekliliklerine göre, AVE'nin karekökü her bir gizil değişken için

gizil değişkenler arasındaki korelasyondan büyük olmalıdır (Fornell and Larcker, 1981). Tablo 7’de yer alan diyagramda AVE kök değerleri 0.901, 0.888, 0.901 ve 0.844’tür. Dolayısıyla Fornell Larcker’ın kriterlerine göre yapılan analiz, ayrışma geçerliliğinin gerekliliklerini karşılamaktadır.

Tablo 9. Ayırt Edici Geçerliliğinin Kontrolü İçin Fornell-Larcker Kriter Analizi

	İşten Ayrılma Niyeti	Tekno Aşırı Yük	Tekno Belirsizlik	Tekno Karmaşıklık
İşten Ayrılma Niyeti	0.901			
Tekno Aşırı Yük	0.375	0.888		
Tekno Belirsizlik	0.055	0.095	0.901	
Tekno Karmaşıklık	0.311	0.654	0.241	0.844

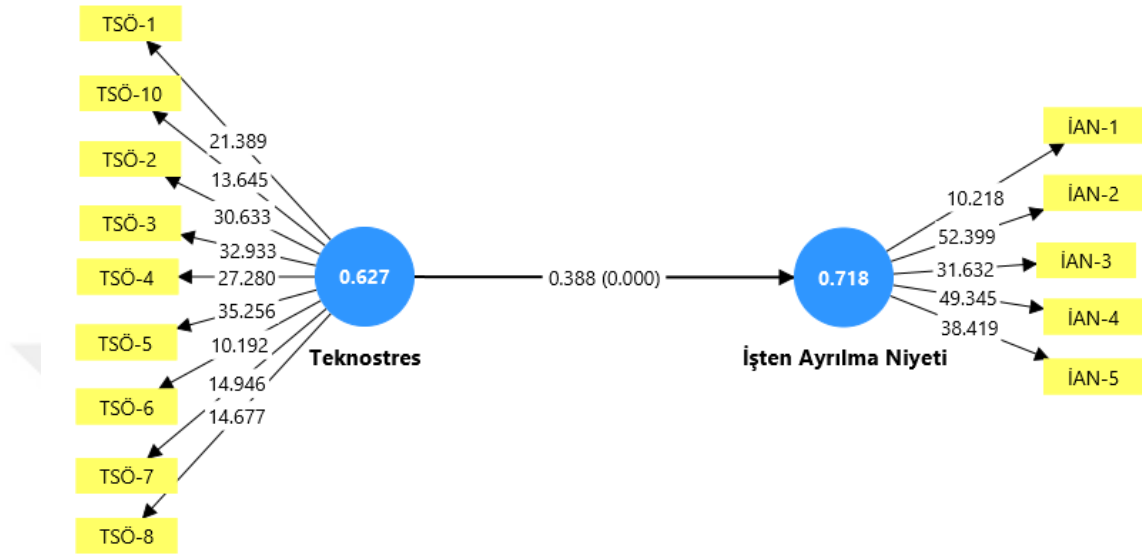
Ayrışma geçerliliğinin ölçümü ile ilgili diğer bir kriter Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) değeridir. Henseler, Ringle and Sarstedt (2015) önceki araştırmaların sonuçlarına dayanarak, yapıların kavramsal olarak çok benzer olması durumunda 0,90 ve yapıların kavramsal olarak daha farklı olması durumunda 0,85 eşik değeri önermektedir. Yani, iki yapı için ilgili eşik değerini aşan bir HTMT değeri, ayrışma eksikliğine işaret etmektedir (Ringle et al., 2023). Tablo 10’da görüldüğü gibi, bu örneklemdaki HTMT değerlerinin tümü 0,85 kriterinin altındadır ve bu da ayrışma geçerliliğinde bir sorun olmadığını göstermektedir.

Tablo 10. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) Analizi

	İşten Ayrılma Niyeti	Tekno Aşırı Yük	Tekno Belirsizlik	Tekno Karmaşıklık
İşten Ayrılma Niyeti				
Tekno Aşırı Yük	0.406			
Tekno Belirsizlik	0.044	0.071		
Tekno Karmaşıklık	0.341	0.733	0.252	

2.8. ARAŞTIRMA MODEL TESTLERİ (YAPISAL MODEL TEMASI)

Araştırma model testleri Smart PLS programının güncel (2025) versiyonu kullanılarak oluşturulmuştur. Analizler program çıktıları baz alınarak raporlanmıştır.



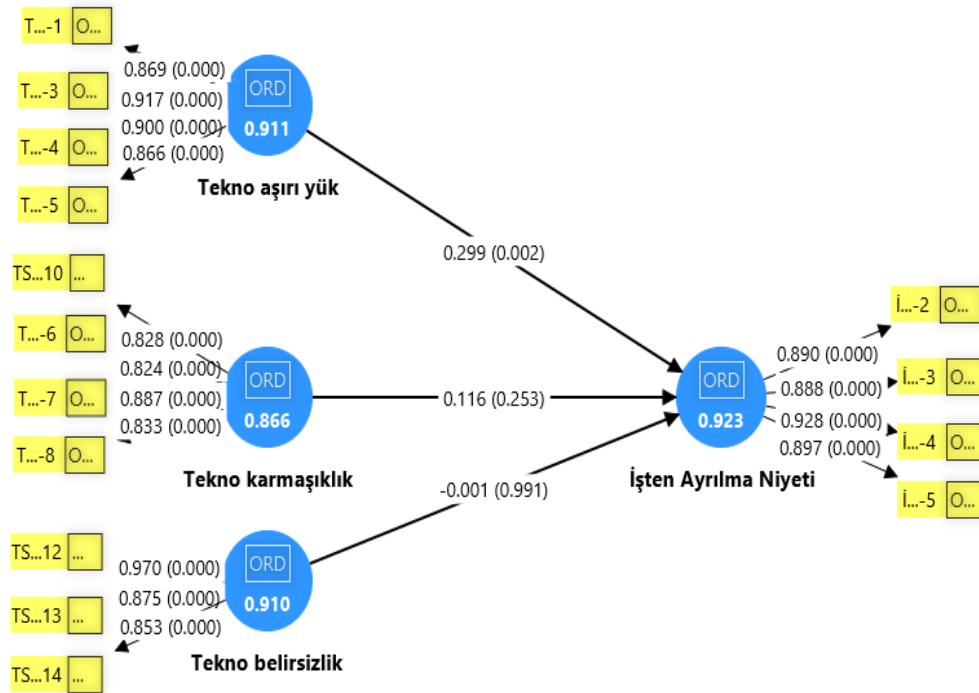
Şekil 2. Ana Yapısal Model

Tablo 12. Alt Yapısal Model Hipotez Test Sonuçları

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Teknostres -> İşten Ayrılma Niyeti	0.388	0.401	0.072	5.402	0.000

Buna göre oluşturulan “H₁: Teknostres işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir.

İşletmelerdeki kurumsal sistemler iş görevleri için gerekli araçlarla bağlantılı olarak çalışanın bilgi sistemleriyle etkileşimini kapsar. Bu etkileşimdeki talep ve zorluklar, teknostres faktörleri arasında e-posta aşırı yükü, sistem güvenilmezliği ve karmaşık yazılımlar bulunur. Örgütsel bağlamda, bireyler genellikle örgütsel normlara ve beklentilere uyma baskısıyla karşı karşıya kalırlar. Örgütsel bağlamda incelenen teknostres araştırmaları iş tükenmişliği, iş tatmini, iş bağlılığı, iş performansı, bilgi güvenliği ihlalleri kapsamaktadır (Valta, 2025).



Şekil 3. Alt Yapısal Model

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Tekno Aşırı Yük -> İşten Ayrılma Niyeti	0.300	0.298	0.099	3.027	0.002
Tekno Belirsizlik -> İşten Ayrılma Niyeti	-0.001	-0.002	0.081	0.011	0.991
Tekno Karmaşıklık -> İşten Ayrılma Niyeti	0.115	0.124	0.102	1.128	0.259

H_{1a}: Tekno aşırı yük işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif etkiler. (Kabul)

H_{1b}: Tekno karmaşıklık işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif etkiler. (Ret)

H_{1c}: Tekno belirsizlik işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif etkiler. (Ret)

İş yerinde teknoloji kullanımı bağlamında, bir kişi tüm gün e-postalara yanıt verdikten sonra bilişsel olarak tükenmiş hissedebilir, otomasyon nedeniyle olası iş kaybı konusunda endişe duyabilir veya yeni bir sistemi öğrenme ve uyum sağlama ihtiyacıyla karşı karşıya kalabilir. Ayrıca, tekno-belirsizlik ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı

bir ilişki bulanamamıştır. Çünkü diğer teknostresör biçimlerine kıyasla tekno-belirsizlik üzerine nispeten sınırlı araştırma göz önüne alındığında bu özel stresör deneyimine katkıda bulunan faktörlerin daha fazla araştırılmasına yönelik zorunlu bir ihtiyaç vardır (Kotek ve Vranjes, 2025).

Teknostresin genel yapısı değerli olmakla birlikte, gerçekleştirilen analiz alt boyutlarının incelenmesinin daha bilgilendirici olduğunu göstermektedir. Her boyut, farklı öncüllerden kaynaklanabilen ve bu nedenle özel müdahaleler gerektirebilen farklı bir stres deneyimini temsil eder. Daha geniş bir yapı olarak teknostres izole olarak değil, işyerinde daha geniş bir stres tepkisinin parçası olarak görülmelidir. Teknostresi etkili bir şekilde yönetmek için kuruluşlar hem iş taleplerini hem de mevcut kaynakları izlemeli ve dengelemeli, çalışanların teknolojik değişiklikler ve baskılarla başa çıkmak için ihtiyaç duydukları araçlara, eğitime ve desteğe sahip olmalarını sağlamalıdır.

Bu çalışma, teknolojinin ve getirdiği yeni durumların farklı yorumlandığını; her stres etkeninin sahip/yönetici tarafından aynı düzeyde algılanmadığını göstermektedir. Çünkü bir bütün olarak teknostres işten ayrılma niyetini etkilerken, alt boyutları açısından farklılık gösterebilir. Teknostres, olumsuz psikolojik etkilerden ziyade kişisel beceri edinimi açısından olumlu sonuçlar doğurabilecek bir unsur olarak görülebilir (Fettahoğlu ve Yıkılmaz, 2025).

2.9. TANIMLAYICI BULGULAR VE YORUM

Belirlenen bu başlık altında Teknostresin İşten ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi soru istatistiklerine tanımlayıcı istatistik değerleri uygulanmıştır. T testi ve Varyans analizleri yapılarak demografik değişkenlerin test dağılımları açıklanmıştır.

2.9.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu kısmında anket çalışması içinde yer verilen tanımlayıcı istatistik değerine ait dağılımlara yer verilmiştir. Araştırma kapsamındaki %88,2'si erkek, %11,8'i kadındır. Yaş aralığı bakımından %1,4'ü 18-24, %23,6'sı 25-34, %62,3'ü 35-44 ve %12,7'si 45 ve üzeri yaş grubundadır. Çalışanların eğitim durumu; %5,7 ile lise, %69,8 ile üniversite, %21,2 ile yüksek lisans, %3,3 ile doktora olarak tespit edilmiştir. Kurumdaki çalışma sürelerine bakıldığında; %10,8'i 1 yıldan az, %26,4'ü 1-3 yıl arası, %11,8 4-6 yıl arası, %11,8 7-9 yıl arası ve %38,7'lik bir oran ise 10 yıl ve daha fazla süre

olarak tespit edilmiştir. Çalışanların gelir düzeyleri ise; %2,4 ile 17.000-25.000₺, %17,5 ile 26.000-50.000₺, %44,3 ile 51.000-75.000₺, %18,9 ile 75.000-100.000₺ ve %17'lik kısmı ise 100.000₺ ve üzeri maaş almaktadırlar.

Tablo 13. Demografik Özelliklere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Özellik	Aralık/ Özellik	Kişi Sayısı	Yüzdelik Dağılım (%)
Cinsiyet	Erkek	187	88,2
	Kadın	25	11,8
	TOPLAM	212	100,0
Yaş	18-24	3	1,4
	25-34	50	23,6
	35-44	132	62,3
	45 ve üzeri	27	12,7
	TOPLAM	212	100,0
İş Tecrübesi	1 yıldan az	23	10,3
	1-3 yıl	56	26,4
	4-6 yıl	25	11,8
	7-9 yıl	25	11,8
	10 yıl ve üzeri	83	39,2
	TOPLAM	212	100,0
Öğrenim	Lise	12	5,7
	Lisans	148	69,8
	Y. lisans	45	21,2
	Doktora	7	3,3
	TOPLAM	212	100,0
Gelir	Asgari ücret- 50.000	42	19,9
	51.000-75.000	94	44,3
	75.001-100.000	40	18,9
	100.001 ve üzeri	36	17,0
	TOPLAM	212	100,0

Demografik değişkenler ile teknostres ve işten ayılma niyeti arasında yapılan t testi ve varyans analiz sonuçlarının anlamlı bulunmadığı için ilgili tablolar ekte yer almaktadır.

Teknostres seviyesini ve işten ayrılma niyetini etkileyenin yalnızca demografik özellikler olmadığını, aynı zamanda bir bireyin hayatının farklı alanları ile teknolojik zorluklar arasındaki ilişkinin de önemli olduğunu vurgulamak gerekir. Bu nedenle,

bireylerin teknostresle başa çıkmalarına yardımcı olacak stratejiler geliştirmeleri gerekir (Szikora, 2023).



SONUÇ

Teknostres odaklı hazırlanan çalışmanın çerçevesi doğrultusunda literatür taraması yapılmış olup Teknostresin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini irdelenmiştir. Teknostresin kavramsal tanımlaması, stres belirtileri, strese yol açan faktörler, teknostres kavramının tanımı, tarihçesi, teknostres unsurlarının işten ayrılma niyetine ne gibi etkileri olduğu araştırmanın odak konusudur. Stres ve stresin teknolojik boyutu olan teknostres iş dünyasında, eğitim alanında, sağlık alanında sıklıkla karşılaşılan bir sorundur. Modern çağ sakinlerinin dijitalleşme baskısı içerisindeki yaşantısı bu konuyu daha da önemli hale getirmektedir. Dijitalleşme ve teknoloji günümüzde olduğu gibi gelecekte de artarak etkinliğini devam ettirecektir bu yüzden ki bu çalışmanın güncelliğini koruması önemini ortaya koymaktadır.

Yaşam serüveni, süregelen bir değişimin merkezindedir, sürekli gelişen teknoloji, insanların değişen beklentileri, değişen yaşam tarzı, dijital dönüşüm rekabeti zorunlu hale getirmektedir. İşletmelerin rekabet avantajı yaratmak için ise dijital donanım ve yeteneğe sahip insan kaynağına sahip olması gereklilik oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra teknolojik yenilikleri, dijital dönüşümleri yakından takip ederek sürekli güncel kalması da ikinci bir rekabet avantajı sağlamaktadır. Teknolojinin evrilmeye uğramış ileri düzey geliştiği alanlardan biri de otomotiv sektörüdür. Otonom sürüş, yapay zekâ kontrolleri, robotik üretim hatları, enerji verimliliği büyük adımların atıldığı sektör günlük yaşamı ve iş dünyasını oldukça etkisi altına almaktadır. İş dünyasında konunun önemi göz önünde bulundurularak; yapılan çalışmanın amacı teknostresin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi nedir sorusuna özgün cevaplar bulabilme amacıyla; Bursa ilinde faaliyet gösteren otomotiv sektöründe çalışanlara anket uygulanmıştır. Anket formu 4 bölümden ve 32 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeklerin istatistiki testlerinde SPSS 22 ve Smart PLS 4 programlarından yararlanılmıştır.

Toplamda 2000 sahip/yönetici olan evrenden, hatadan arındırılmış minimum 212 katılıcıya anket uygulanmıştır. Anketi oluşturan ölçekler teknostres ölçeği 3 boyutlu 14 ifadeli olarak Tarafdar vd. (2007) tarafından geliştirilen ve Alam (2015) tarafından sadeleştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlaması Türen, Erdem ve Kalkın (2015) tarafından yapılmıştır. İşten Ayrılma Niyeti ölçeği ise, Walsh, Ashford ve Hill (1985) tarafından geliştirilen beş maddeli ölçektir. Ok (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış, Çıra (2011) tarafından da ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Bu

çalışmada ölçeklerin 5'li likert olarak kullanılması benimsenmiştir. Yapılan anket sonucunda elde edilen cevaplar ışında değerlendirmeler yapılmıştır.

Teknostres yaratan unsurlar ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin geçerliliklerini ölçmek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve ölçeklerin geçerliliği ortaya konmuştur. Faktör analizinden sonra ölçeğin güvenirliliğini hesaplanarak Cronbach Alpha katsayısı bulunmuştur. Verilerin güvenirliliği bilimsel çalışmanın ilk şartı olduğundan dolayı anket güvenirlik testi yapılmış olup elde edilen sonuçlardan ölçeklerin güvenirlik katsayılarının kabul edilebilir ölçütler olduğu görülmüştür. Çalışmada elde edilen bilgiler ve yapılan analizlerden çıkan sonuçlar üzerinden ortaya atılan hipotezlerden H₁. Teknostresin işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif etkilediği görülmektedir. Literatüre bakıldığında mevcut çalışmaların da sonucu desteklediği görülmektedir.

Bao, Zang ve Hua'nın (2024, s. 8) *Relating Technostress and Turnover Intention: A Three-Wave Study* adlı çalışmasında Çinli emlakçılar üzerinde yaptığı bu çalışma "Çinli emlakçılar için teknolojik stresin istifa etme niyetini artırabileceğini; Çinli emlakçılar arasında teknolojik stres ile iş bağlılığı arasında negatif bir korelasyon olduğunu; İş bağlılığının teknolojik stres ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi aracılık ettiğini; Lider yetkinliğinin teknolojik stres ile iş bağlılığı arasındaki ilişkiyi yönlendirdiğini ortaya koymuştur."

H1a. Tekno iş yükü işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı etkiler

Tekno iş yükü, çalışanların birden fazla iş ile fiziksel ve bilişsel olarak baş edememesi, teknolojinin sürekli değişen ve karmaşık yapısının getirdiği zorluklar bununla beraber zaman baskısı çalışanın yaşadığı stresle beraber iş verimliliğinde düşüş yaşamasına, tükenmişlik duygusuna ve içsel olarak işten ayrılma eğilimi göstermesine sebep olmaktadır. Zira İş yükü; İşletmelerde bir veya birden fazla işin belli bir sürede yetiştirilmesi sürecinde çalışanın zaman ve kapasitesinin yetersiz olması durumudur.

Bozdoğan'ın "Aşırı İş Yükünün, Tükenmişlik, İş stresi, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi" başlıklı çalışmasında Bankacılar üzerinde yapmış olduğu bilimsel çalışma ve ortaya koyduğu sonuç aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

"Yapılan analizler sonucunda aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu aşırı iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen (Bakker ve diğerleri, 2005;

Lee ve Ashforth, 1996; Wefald, Smith, Savastano ve Downey, 2008) çalışma sonuçlarıyla uyumludur. Bu bulgu aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetini artırdığını göstermektedir.” (Bozdoğan, 2020, s. 68)

Yapmış olduğumuz bu çalışma Indu Sharma'nın (2025, s 455) çalışmasıyla benzerlik göstermesi literatüre yapmış olduğumuz katkıyı göstermektedir. Indu Sharma çalışmasında şöyle ifade etmektedir. Tekno stresin özellikleri incelendiğinde JDR-R(İş talep-kaynakları) model temelli olarak tekno stresin bir iş talep i olarak görüldüğünden bahsetmektedir. Zira çalışanlar tekno stres yaşadıklarında teknolojinin neden olduğu stresle başa çıkmak için daha fazla fiziksel ve psikolojik çaba sarf etmektedirler. Mobil cihazların kullanımı ve sürekli bağlantı halinde olmaları çalışanların işle bağlantıları kesintisiz olması kişisel yaşamlarının olumsuz etkilenmesi endişe, tükenmişlik, memnuniyetsizliğe yol açarak işten ayrılma niyetinin artmasına neden olmaktadır.

İngiltere’de 1.000’den fazla otomotiv çalışanın katıldığı ankette, katılımcıların %66’sı stresin sağlıklarını ve refahlarını en çok etkilediğini ayrıca, işyerinde stres yaşayan insanların oranının her yıl %8 arttığını, bunun sebebinin “yüksek iş yükü”, “hedefleri tutturma baskısı” ve “yeterli personel olmaması” olduğunu ifade edildi (Industry, 2025).

Bu çalışmanın temel bulgusu, stres dinamiğinin teknostres bağlamına uygulanmasıdır. Dolayısıyla, teknostres faktörlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri, olumsuz iş faktörleri etkileşiminin dikkate alınmasının önemli olduğunu göstermektedir.

Teknostresin bir sorun haline gelerek işten ayrılma eylemine dönüşmesini engellemek için alınması gereken tedbirler konusunda farkındalık yaratılmalı ve işletmeler, teknoloji konusunda çalışanlara eğitim verilmesi, dijital yetkinliğe sahip çalışanlar yetiştirilmesi için çalışmalar yapması için teorik katkılarda bulunulmalıdır.

İnsan kaynakları yöneticileri personellerin motivasyon ve memnuniyeti üzerinde iyileştirici yol izlemesi işletmelerin sürekliliği açısından önem arz etmektedir. Çalışmada, işletmeler için dijital dönüşümün, teknolojiyi güncel olarak takip etmesinin ve insan kaynağına değer vermesinin işletmeye ne gibi katkılar sağladığı konusundaki farkındalığı işletmeler için hayati önem taşımaktadır.

Çalışanların teknolojiyi stres yaratıcı olarak değerlendirmesini sağlayan faktörlerin incelenmesi ve stresin işlemsel teorisi boyutuyla değerlendiren çalışmalar yapılarak, işten ayrılma niyeti üzerindeki öngörülebilir.

Teknolojiye ilişkin kurumsal inançlar da dikkate alınması gereken önemli unsurlardır ve genellikle kurumun teknolojiye ilişkin genel kültürüne yansır. Örneğin, kurum kültürü içindeki inovasyon düzeyi ve kurumların teknolojik araçların uygulanmasını ne ölçüde teşvik ettiği, çalışanların teknolojiyle ilgili deneyimlerini önemli ölçüde şekillendirebilir. Genel kurum kültürünün, çalışanların teknolojiyle ilgili zorlukları nasıl algıladıklarını ve bunlara nasıl tepki verdiklerini etkilemesi muhtemeldir (Kotek ve Vranjes, 2025).

Araştırmaya katılan bireylerin sadece özel kuruluş olması kısıtlılığı kamu-özel sektör karşılaştırması yapılmasını engellemektedir. İleride kamu çalışanları üzerinde yapılacak benzer çalışmaların değişkenler arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasını sağlayabilecektir. Bu çalışma tek bir profesyonel bağlamda yürütülmüş ve sınırlı sayıda katılımcı ve değişkene odaklanmıştır. Benzer şekilde, bu tür çalışmalar çalışmanın model aracı kümesini içerecek şekilde genişletebilir. Örneğin, bağlamımızda yalnızca 3 teknostres faktörü alakalıdır; ancak diğer bağlamlarda daha geniş bir teknostres faktörü kümesi alakalı olabilir ve incelenmelidir. Son olarak, çalışma kesitsel bir tasarımdır ve gelecekteki araştırmalar, nedenselliği daha iyi belirlemek için boyamsal tasarımlar kullanabilir. Gelecekteki araştırmaların teknostres sürecine odaklanmasını ve çalışma ortamındaki teknostres faktörlerini azaltabilecek müdahaleleri incelemesini önerilmektedir. Bu çalışma, farklı teknostres algılarına katkıda bulunan ve bunun işten ayrılma niyetine etkisini vurgulayarak, çağdaş çalışma ortamlarında teknostresi yönetme konusunda hem araştırma hem de kurumsal uygulamalar için değerli çıkarımlar sunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Ahmad, U. N., Amin, M. S., & Wan Khairuzzaman, İ. (2012). The Relationship Between Technostress Creators and Organisational Commitment Among Academic Librarians. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 182-186.
- Akınoğlu, H. F. (1993). Teknostres. *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, 7(3), 159-173.
- Akalın, Ş. H. (2011). *Türkçe Sözlük*. Ankara: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Akgemci, T. (2001). Örgütlerde Stres ve Yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*(1-2), 301-309.
- Akman, A. Z. (2023). Türkiye'de Teknostres Konusunda Gerçekleştirilen Çalışmalara Yönelik Bir İnceleme. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*(Özel Sayı: 2), 71-86.
- Alain. (2004). *Mutlu Olma Sanatı*. (N. Yaşar Nabi, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Arnetz, B. B., & Wiholm, C. (1997). Technological Stress: Psychophysiological Symptoms in Modern Offices. *Journal of Psychosomatic Research*(43), 35-42.
- Aykanat, Z., & Öztürk, M. (2022). İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözülme üzerindeki etkisi. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), s. 148-157.
- Ayyagari, R. (2007). *What and Why of Technostress: Technology Antecedents and Implications, Dissertation*. South Carolina: Clemson University.
- Bıyıklı, F., & Özkara, B. (tarih yok). İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kendine Güvenin Ilımlaştırıcı Rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12, 285-299.
- Başoda, A. (2012). *Kişilik Özelliği Olarak Hizmet Verme Yatkınlığının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Band, G., Naidu, K., & Agashe, A. (2018). Participative Management as the Key Motivation Factor for Employees&Workers in the Organisation. *Helix*(8), 4322-4326.

- Bao, Y., Zhang, X., & Hua, M. (2024). Relating Technostress and Turnover Intention: A Three-Wave Study. *Journal of Computer Information Systems*, 1-12.
- Benoiel, P., & Somech, A. (2010). Who Benefits from Participative Management? *Journal of Educational Administration*(48), 285-308.
- Bitlisli, F., Dinç, M., Çetinceli, E., & Kaygısız, Ü. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 459-480.
- Bozdoğan, S. C. (2020). *Aşırı İş Yükünün Tükenmişlik, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi*. Osmaniye: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Brod, C. (1984). *Technostress The Human Cost Of The Computer Revolution*. Sydney: Addison-Wesley Publishing Company.
- Brod, C. (1984). *Technostress The Human Cost Of The Computer Revolution*. Sydney: Addison-Wesley Publishing Company.
- Bui, H. N., & Công, D. D. (2024). chatGPT Adoption in Entrepreneurship and Digital Entrepreneurial Intention: A Moderated Mediation Model of Technostress and Digital Entrepreneurial Self-Efficacy. *Equilibrium. Quartely Journal of Economics and Economic Policy*(19), 391-428.
- Chen. (2015). Validating the Technostress Instrument using a Sample of Validating the Technostress Instrument using a Sample of Chinese Knowledge Workers Chinese Knowledge Workers. *Journal of International Tecnology and Information Management*, 1(24), 65-82.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *Academy of Management*(11), 55-70.
- Dirik, D. (2019). Ulusal Yazın Bağlamında İşten Ayrılma Niyetinin Öncüllerine İlişkin Bir Meta-Analiz Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 26(1), 131-155.
- Doğrular, M. M. (2019). *Teknostresin Verimlilik Üzerine Etkisi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Eren, G. (2002). Örgütsel Stres Yönetimi. E. Burak içinde, *Yönetim Ekseninde Örgütsel Yaklaşımlar* (s. 29-47). İstanbul: Efe Akademi Yayınları.

- Eroğlu, A. (2020). İş Yükünün İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İş Tatmini ve KişiÖrgüt Uyumunun Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 213-227.
- Ficapal-Cusí, P. P.-Z.-C.-S.-C. (2024). Employee Technostress: Analyzing the Influence of Sociodemographic Characteristics on Techno-Stressors and Their Consequences. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 2(41), 1309-1322.
- Fischer, T., & Riedl, R. (2017). Technostress Research: A Nurturing Ground for Measurement Pluarism? *Communications of the Association for Information Systems*(40), 375-401.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(21), 91-109.
- Gül, N. (2022). Teknostresin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Bilinçli Farkındalığın Aracılık Rolü: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*(6), 2747-2762.
- Güney Y., Sözüer, A. (2025), Lojistik İncelemelerde yeni Paradigmalar ve Çözüm Önerileri, E. İlker İbrahim Avşar içinde, Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Güncel Eğilimler, Gaziantep, Özgür Yayınları.
- Fettahoglu, S., & Yıkılmaz, I. (2025). Reframing Technostress for Organizational Resilience: The Mediating Role of Techno-Eustress in the Performance of Accounting and Financial Reporting Professionals. *Systems*, 13(7), 550. <https://doi.org/10.3390/systems13070550>
- Hwang, I., & Cha, O. (2018). Examining Technostress Creators and Role Stress as Potential Threats to Employees'Information Security Compliance. *Computers in Human Behavior*(81), 282-293.
- İlseven, S. (2019). *Teknostresin Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki Etkisi*. Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı
- İnan, A. N. (2023). *Beyaz Yakalı Kadın Çalışanların İşyerlerindeki Mobbing (Yıldırma) Deneyimleri: Ankara'da Beyaz yakalı Kadın Çalışanların Maruz Kaldıkları Mobbing Biçimleri, Tecrübe Ettikleri Etkiler ve Mobbing Algıları Üzerine Bir Nitel Araştırma*. Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anablim dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Industry, B. A. (2025, 6 16). *ben.co.uk*. <https://ben.org.uk/media/e10p2aov/health-and-wellbeing-survey-report-2023.pdf> adresinden alındı
- Jena, R. (2015). Impact of Technostress on Job Satisfaction: An Empirical Study among Indian Academician. *The International Technology Management Review*(5), 117-124.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2010). *Organizational Behavior* . New Jersey: Prentice Hall PTR.
- Kaba, İ. (2019). Stres, Ruh Sağlığı ve Stres Yönetimi: Güncel Bir Gözden Geçirme. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*(73), 63-81.
- Kansu, A. F., & Sayar, G. H. (tarih yok). Öz Yeterlik, Yaşam Anlamı ve Yaşam Bağlılığı Kavramları Üzerine Bir İnceleme. *Etkileşim*(1), 78-89.
- Khedhaouria, A., & Cucchi, A. (2019). Technostress Creators, Personality Traits, and Job Burnout: A fuzzy-Set Configurational Analysis. *Journal of Business Research*(101), 349-361.
- Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta.
- Korkmaz, Z. (2012). *Yeni Doğan Hemşirelerinde İş Analizi ve İş Yükü*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış doktora tezi.
- Kotek, M; Vranjes, I, (2025), When do Employees Perceive Technology as Stressful? A Meta-Analysis of work-related Technostress Antecedents, *Information&Managements*, Volume 62, Issue 8.
- Lampi, A., Salo, M., Venermo, K., & Pirkkalainen, H. (2023). Emergence of Technostress Among Employees Working with Physical Robots. *ECIS 2023 Research Papers*.
- Lu, S., Wei, F., & Li, G. (2021). The Evolution of the Concept of Stress and the Framework of the Stress System. *Cell Stress*, 76-85.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior, An Evidence-Based Approach* (12 b.). New York: McGraw-Hill.
- Martelli, P. F., Stimmler, M. K., & Roberts, K. H. (2012). Organizational Behavior. V. Ramachandran içinde, *Encyclopedia of Human Behavior* (s. 757-764). Elsevier.
- Martin, T. N. (1980). Modelling the Turnover Process. *Journal of Management Studies*(17), 261-274.

- Mayer C., R., & Schoorman, F. D. (1998). Differentiating Antecedents of Organizational Commitment: a Test of March and Simon's Model. *Journal of Organisational Behavior*(19), 15-28.
- Mirza, Ş. (2024). *Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyicilik Örgüt Sağlığının Aracılık Rolü*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı ,Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- Onan, G., & Turhan, M. (2023). Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(1), s. 1301-1324.
- Özbingöl Başkaya, Z. N. (2013). *Duygusal Emegın Örgütsel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi: Kamu ve Özel Üniversitelerde Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı.
- Özler, N. D., Giderler, C., & Baran, H. (2017). Öz Yeterlilik ve Kontrol Odağının Bireylerin Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 13, 736-747.
- Öztürk, D., & Aşçıgil, S. F. (2017). Workplace Bullying among Public Sector Employees: Reflections upon Organizational Justice Perceptions and Organizational Citizenship Behavior. *Business&Professional Ethics Journal*(36), 103-126.
- Papandreou, T. (2024, 04 16). *Perfect Storm: AI, Robots, Chip Shortages*. *Can Automakers Weather It?* 06 2025 tarihinde [www.forbes.com: https://www.forbes.com/sites/timothypapandreou/2024/04/16/perfect-storm-ai-robots-chip-shortages-can-automakers-weather-it/](https://www.forbes.com/sites/timothypapandreou/2024/04/16/perfect-storm-ai-robots-chip-shortages-can-automakers-weather-it/) adresinden alındı
- Parlak, Ö., & Sazkaya Koçoğlu, M. (2018). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*(8), 149-165.
- Penglin, L., & Hanglu, L. (2014). Research on Initiative Turnover Rate of the Post-90's Workforce Taking labor-Intensive Enterprises as an Example. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 12-25.
- Rajput, S., Kumar, V., & Pachauri, I. (2023). Impact of Techno Stress on Employee Retention and Turnover Intention. Noble Science Press.

- Riedl, R. (2013). On The Biology of Technostress: Literature Review and Research Agenda. *The DATA BASE for Advances in Information Systems*(44), 18-55.
- Saidy, J., Garanti, Z., & Sadaka, R. (2022). Technostress Creators and Job prformance Among Frontliners: Theorizing The Moderating Role of Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*(13), 1-20.
- Sarp, P. (2023). *Mobil Ağlara Erişimin Teknostres Üzerindeki Etkisinde Dijital Ortamda Varoluş Algısı Normatif Sosyal Etki ve Güç Mesafesinin Rolü*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Scholze, A., & Hecker, A. (2024). The Job Demands-Resources Model as a Theoretical Lens for the Bright and Dark Side of Digitization. *Computers in Human Behavior*(155), 1-16.
- Seyfullahoğulları, Ç. A. (2018). *İşten Ayrılma Niyeti*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Sharma, İ., Tiwari, V., Gupta, S., & P. Rana, N. (2025). Examining the Nexuz Between Technostress and Turnover INTention: The Moderating Influence of PsyCap in Indian Information Management Contexts. *Journal of Enterprise Information Management*, 38(2), 450-473.
- Singh, p., & Loncar, N. (2010). Pay Satisfaction and Turnover Intent. *Industrial Relations*(65), 470-490.
- Sokorenko, I. (2024). *Otellerde Çalışan Bağlılığını ve İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler*. Antalya: Antalya Bilim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Sparidans, y., Elst, T. V., & Hans, D. W. (2023). Technostress en verloopintentie: Gemedieerd door burn-out? Een cross-sectioneel onderzoek bij Belgische werknemers. *Gedrag & Organisatie*(36), 1-31.
- Spector, P. E. (2015). Introduction: The Bright and Dark Sides of Emotional Labor. *Journal of Organizational Behavior*, 747-748.
- Şenyiğit, G. (2004). Çalışma Hayatında Stres. *Verimlilik Dergisi*(3), 103-120.
- Türk Dil Kurumu. (tarih yok). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Tüzün Kalemci, İ. (2013). Konaklama İşletmelerinde İnsan İaynakları Yönetimi Uygulamalarının. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*(42), 61-76.

- Tanhan, F., & Özok, H. İ. (2018). Stres Kuramları Bağlamında İçsel Çatışmanın Dışsal Savaş Dönüşümüne İlişkin Bir Çözümleme. *Vankulu Sosyal Araştırmalar Dergisi*(2), 57-78.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, S. B., & Ragu-Nathan, T. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 1(24), 301328.
- TAYSAD. (2023). *Parça Sektörü (Otomotiv Yan Sanayii) 2023 Vizyonu*. [www.tubitak.gov.tr: https://tubitak.gov.tr/sites/default/files/2023-10/Ek6a.pdf](https://tubitak.gov.tr/sites/default/files/2023-10/Ek6a.pdf) adresinden alındı
- Thi Thanh, T. D., & Viet, L. H. (2023). Self-efficacy to entrepreneurship intention: Role of entrepreneurial passion and role models. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 10(7), 1037-1047.
- Tonga, M. Y., & Tonga, M. (2022). Endüstri 4.0'a Genel Bir Bakış: Sanayinin Geleceği. *G.Ü. İslahiye İİBF Uluslararası E-Dergi*(6), 40-60.
- Treven, S., & Potocan, V. (2005). Training Programmes for Stress Management in Small Businesses. *Education & Training*, 47(8-9), 640-652.
- Uluç, T. (2015). *İbn Arabî'de sembolizm*. İstanbul: İnsan Yayınları.
- Ulutaş, M. (2011). Katılımcı Yönetimin Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Bir Uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*(11), 593-615.
- Valta, M. (2025) "The Impact of Technostress on Individuals: A Systematic Literature Review and Future Research Avenues", AMCIS 2025 Proceedings. 6.
- Wei, C. C. (2019). A Study on the Relationship between the Self-Efficacy and Occupational Choices of Tourism Department Students - the Internship Satisfaction as Mediating Variable. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Proceedings of the 2019 5th International Conference on Humanities and Social Science Research (ICHSSR 2019)*(319), 600-603.

EKLER

EK 1. ANKET FORMU

Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu ibarenin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. Verdiğiniz yanıtlar akademik bir çalışma için kullanılacak olup, herhangi bir şirket, kurum vs. ile paylaşılmayacaktır. İlginiz için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Cinsiyetiniz () Kadın () Erkek

Yaş Aralığınız:

() 18-24

() 25-34

() 35-44

() 45 ve Üzeri

Kurumunuzdaki Çalışma Süreniz

() 1 Yıldan Az

() 1-3 Yıl Arası

() 4-6 Yıl Arası

() 7-9 Yıl Arası

() 10 Yıl ve Daha Fazla

Eğitim Durumunuz

() Lise

() Üniversite

() Yüksek Lisans

() Doktora

Gelir Düzeyiniz

() 17.000-25.000 ₺

() 26.000-50.000 ₺

() 51.000-75000 ₺

() 75.000-100.000 ₺

() 100.000 ve Üzeri ₺

	İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
	Bu işletmedeki çalışanların çoğu, sık sık işlerinden çıkmayı düşünürler.	1	2	3	4	5
	Sık Sık bu işten ayrılmayı düşünürüm.	1	2	3	4	5
	Büyük bir olasılıkla önümüzdeki yıl içinde bu işten ayrılacağım (emeklilik vb. nedenler dışında)	1	2	3	4	5
	Başka bir işletmede başka bir iş arıyorum.	1	2	3	4	5
	Başka bir işletmede iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım.	1	2	3	4	5

	Teknostres Ölçeği ile İlgili Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
	Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, beni çok daha hızlı iş yapmaya zorlaması beni strese sokuyor.	1	2	3	4	5
	Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, beni daha fazla iş yapmaya zorlaması beni strese sokuyor.	1	2	3	4	5
	Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, beni çok sıkı zaman çizelgelerine bağlaması beni strese sokuyor.	1	2	3	4	5
	Çalıştığım yerde kullanılan teknolojiye ayak uydurabilmek için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek beni strese sokuyor.	1	2	3	4	5
	Çalıştığım yerde iş yüküm çok fazladır, çünkü kullandığım teknoloji gittikçe karmaşıkllaşıyor.	1	2	3	4	5
	İşimi tam olarak yapabilmek için kullandığım	1	2	3	4	5

teknoloji hakkında yeterli bilgiye sahip değilim.					
Yeni bir teknolojiyi öğrenmek ve kullanmak için çok uzun zamana ihtiyacım var	1	2	3	4	5
Teknolojik bilgi seviyemi yenilemek için yeterli zamanı şimdiye kadar bulamadım.	1	2	3	4	5
Çalıştığım yerde kullandığım teknoloji konusunda bana göre daha bilgili iş arkadaşlarım vardır.	1	2	3	4	5
Genellikle kullandığım teknolojiyi anlamayı çok karmaşık bulurum.	1	2	3	4	5
Çalıştığım yerde sürekli yeni teknolojileri kullanırız.	1	2	3	4	5
Kullandığımız teknolojik cihazların yazılımları belirli periyotlarla değiştirilir.	1	2	3	4	5
Kullandığımız teknolojik cihazların donanımları belirli periyotlarla değiştirilir	1	2	3	4	5
Kullandığımız teknolojik cihazlara sıklıkla güncellemeler yapılır	1	2	3	4	5

EK 2. ORJİNALLİK RAPORU FORMU



ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Tarih: 25.06.2025

Tez Başlığı: Teknostresin İşten Ayılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 64 sayfalık kısmına ilişkin, 25/06/2025 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %16'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- ☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- 2- ☒ Kaynakça hariç
- 3- ☒ Alıntılar dâhil
- 4- ☒ 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Ardaahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nde belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

25.06.2025

Adı Soyadı: Seda ÇOPUR
Öğrenci No: 23000700007
Ana Bilim Dalı: İşletme Ana Bilim Dalı
Programı: İşletme
Statüsü: ☒ Yüksek Lisans ☐ Doktora

DANIŞMAN GÖRÜŞÜ VE ONAYI

Prof. Dr. Zafer AYKANAT

Detaylı Bilgi: <https://www.ardahan.edu.tr/birim.aspx?id=1002003>

Telefon: 0-4782117522

Faks: 0-4782117523

E-posta: sbe@ardahan.edu.tr

EK 3. ETİK KURUL İZİNİ



T.C.
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük



Sayı : E-67796128-819-2400031875
Konu : Bilimsel Yayın ve Etik Kurul Kararı
(Prof.Dr. Zafer AYKANAT)

20.09.2024

Sayın Prof. Dr. Zafer AYKANAT

Danışmanı olduğunuz Yüksek Lisans Öğrencisi Seda ÇOPUR'un 'Teknostres'in İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterliliğin Aracı Rolü' başlıklı tez çalışması ve bu tez çalışması kapsamında kullanacağı anket ve ölçek Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş olup, yapılan değerlendirme sonucu söz konusu tez çalışmasının Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kriterlerine uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Mustafa YILDIZ
Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etik Kurulu Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: FE4H7F9

Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ardahan-universitesi-ebys>

Adres: Ardaahan Üniversitesi Yenisey Kampüsü Rektörlük Hizmet Binası , Çamlıçatak Mevkii, Ardaahan
75002
Telefon No: (0 478) 2117575
e-Posta: byetik@ardahan.edu.tr
Kep Adresi: ardahanuni@tr01.kep.tr

Faks No: (0 478) 2117509
İnternet Adresi: www.ardahan.edu.tr

Bilgi için :
Telefon No:
Direkt Hat:

Kubilay Aras
Etik Kurul Raporitesi
(0 478) 2117575



EK 4. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER

Tablo 14. Cinsiyet ile Ölçekler Arasındaki Bağımsız T Testi Sonuçları

	Kategori	Ortalamalar Farkı	Anlamlılık Düzeyi
İayy	Kadın	0,04304	0,834
	Erkek		
Tekno aşırı	Kadın	0,00588	0,977
	Erkek		
Tekno kar	Kadın	-0,07294	0,672
	Erkek		
Tekno bel	Kadın	0,00299	0,989
	Erkek		

Cinsiyet ile ölçekler arasındaki bağımsız örneklem testi sonuçlarına göre hesaplanan anlamlılık düzeyleri 0,05'den büyük olduğundan hiçbir ölçek için kadın ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 15. Yaş ile Ölçekler Arasındaki Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
İayy	1,201	0,311
Tekno aşırı	0,606	0,611
Tekno kar	0,613	0,607
Tekno bel	0,328	0,805

Yaş ile ölçekler arasındaki Anova testi sonuçlarına göre hesaplanan anlamlılık düzeyleri 0,05'den büyük olduğundan hiçbir ölçek için yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 16. İş Tecrübesi-Ölçekler Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
İayy	4,989	0,001
Tekno aşırı	0,914	0,457
Tekno kar	2,040	0,090
Tekno bel	0,534	0,711

İş Tecrübesi ile ölçekler arasındaki Anova testi sonuçlarına göre tekno aşırı, tekno kar ve tekno bel ölçekleri için hesaplanan anlamlılık düzeyleri 0,05'den büyük olduğundan bu ölçekler için iş tecrübesi kategorileri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İayy ölçeğinde ise anlamlılık düzeyi 0,05'den küçük olduğundan (0,001) iş tecrübesi kategorileri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kategoriler arasındaki farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıdaki gibi elde edilmiştir.

Tablo 17. İş Tecrübesi ile İayy Ölçeği Arasındaki Tukey Testi Sonuçları

	Kategori	Ortalamalar Farkı	Anlamlılık Düzeyi
1 yıldan az	1-3 yıl	-0,03991	1,000
	4-6 yıl	-0,83548	0,017
	7-9 yıl	-0,25148	0,880
	10 yıl ve üzeri	0,07459	0,997
1-3 yıl	4-6 yıl	-0,79557	0,004
	7-9 yıl	-0,21157	0,876
	10 yıl ve üzeri	0,11450	0,953
4-6 yıl	7-9 yıl	0,58400	0,171
	10 yıl ve üzeri	0,91007	0,000
7-9 yıl	10 yıl ve üzeri	0,32607	0,533

Kategoriler arasındaki farklılıklar incelendiğinde farklılığın 4-6 yıl iş tecrübesine sahip bireyler tarafından meydana geldiği görülmektedir. 4-6 yıl iş tecrübesine sahip olanlar, tüm iş tecrübesi kategorilerine sahip olanlara göre (1 yıldan az, 1-3 yıl ve 10 yıl

ve üzeri tecrübeye sahip olanlara göre) iayy ölçeğine daha yüksek derece de katılım sağlamışlardır. Ancak 4-6 yıl tecrübeye sahip olanlar ile 7-9 yıl tecrübeye sahip olanlar ve diğer tüm kategoriler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 18. Eğitim ile Ölçekler Arasındaki Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
İayy	2,491	0,061
Tekno aşırı	0,128	0,943
Tekno kar	0,147	0,931
Tekno bel	0,542	0,654

Eğitim ile ölçekler arasındaki Anova testi sonuçlarına göre hesaplanan anlamlılık düzeyleri 0,05'den büyük olduğundan hiçbir ölçek için eğitim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 19. Gelir ile Ölçekler Arasındaki Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
İayy	2,599	0,053
Tekno aşırı	0,072	0,975
Tekno kar	0,411	0,745
Tekno bel	1,373	0,282

Gelir ile ölçekler arasındaki Anova testi sonuçlarına göre hesaplanan anlamlılık düzeyleri 0,05'den büyük olduğundan hiçbir ölçek için gelir grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Seda Çopur

Doğum Tarihi:

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: Anadolu Üniversitesi İşletme

İş Deneyimi

Ardahan Üniversitesi

Büro Personeli / Ardahan (2014-2015)

Kasım Makine LTD. ŞTİ.

Ön Muhasebe Sorumlusu / Tarsus (2012-2014)

Garanti BBVA

Staj / Elbistan- Kahramanmaraş

İletişim

E-posta Adresi

ORCID

<https://orcid.org/0009-0006-5390-3563>

Tarih: 10/06/2025