



**TEKNOSTRESİN MUHASEBE MESLEK
MENSUPLARININ BİREYSEL İŞ PERFORMANSLARINA
ETKİSİNİN DEMOGRAFİK AÇIDAN İNCELENMESİ:
İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Ali Osman ŞAN

Kütahya - 2022

T.C.
KÜTAHYA DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**TEKNOSTRESİN MUHASEBE MESLEK
MENSUPLARININ BİREYSEL İŞ PERFORMANSLARINA
ETKİSİNİN DEMOGRAFİK AÇIDAN İNCELENMESİ:
İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ**

Danışman:
Doç. Dr. Metin BAŞ

Hazırlayan:
Ali Osman ŞAN

Kütahya - 2022

Kabul ve Onay

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından

İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi	İmza	
	Kabul	Red
Doç. Dr. Metin BAŞ (Danışman)		
Prof. Dr. Niyazi KURNAZ		
Dr. Öğr. Üyesi Ali KESTANE		

Onay

Prof. Dr. Şahmurat ARIK

Enstitü Müdürü

Bilimsel Etik Bildirimi

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “Teknostresin Muhasebe Meslek Mensuplarının Bireysel İş Performanslarına Etkisinin Demografik Açıdan İncelenmesi: İstanbul İli Örneği” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

..../...../2022

Ali Osman ŞAN

Özgeçmiş

İlköğrenimini Nuripaşa İlköğretim okulunda tamamladı. 2013 yılında İstanbul Küçükçekmece Eşref Bitlis Lisesinden mezun oldu. 2013 yılında başladığı Dumlupınar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye bölümünden 2018 yılında mezun oldu. Aynı yıl içerisinde Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında tezsiz yüksek lisansa başladı. Aynı süreçte 2019 yılında Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Muhasebe ve Denetim alanında yüksek lisans öğrenimine başladı.



ÖZET

TEKNOSTRESİN MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ BİREYSEL İŞ PERFORMANSLARINA ETKİSİNİN DEMOGRAFİK AÇIDAN İNCELENMESİ: İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ

ŞAN, Ali Osman
Yüksek Lisans Tezi, İşletme Ana Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Metin BAŞ
Mart, 2022, 190 sayfa

Bilişim teknolojilerinin yaygınlaşma sürecinin hız kazanmasıyla, insanlık sürekli olarak bu teknolojilerle etkileşim içinde zorunlu olarak kalmaktadır. Bu durum hayatın her alanını etkilemekle birlikte, çalışma ortamlarında farklılıkların ve yeniliklerin yaşanmasına sebep olmaktadır. Çalışma hayatındaki iş süreçlerinin daha verimli yapılmasına katkıda bulunan bilişim teknolojileri işgörenlerde teknostres oluşturabilmektedir. Bilginin hızlı şekilde yayıldığı günümüzde kişilere oldukça bilişim yüklenmesinin sonucunda meydana gelen bir stres çeşidi olarak tanımlanan teknostres, örgütlerin her geçen gün bilişim teknolojilerine bağımlı kalması sonucunda ortaya çıkan teknolojik değişimlere işgörenlerin; fiziksel, davranışsal, psikolojik ve benzeri durumlara adaptasyon sağlayamaması olarak ifade edilmektedir.

İşgörenlerin bireysel iş performansları, örgütlerin rekabet gücünde önemli bir faktör niteliği taşıyabilmektedir. İşgörenlerin örgütlerde aldığı sorumluluklar ve bilişim teknolojisindeki gelişmelerden dolayı oluşan teknostres, işgörenlerin bireysel iş performanslarını da çoğunlukta negatif yönde etkileyebilmektedir. Bundan dolayı örgütlerin teknostres karşısında bilinçlenmeleri, stresi yönetebilmeleri ve stresi minimum düzeyde tutmak için ve işgörenlerin bireysel iş performanslarını arttırabilmek için gerekli önlemleri almaları bir zorunluluk haline gelmiştir.

Bu bağlamda, çalışmanın amacı güncel bir uyum hastalığı biçiminde nitelendirilen teknostresin, muhasebe meslek mensuplarının bireysel iş performanslarına etkisini demografik özellikler açısından incelemektir. TURMOB’a bağlı İstanbul ilinde çalışan muhasebe meslek mensupları çalışmamızın araştırma hedef kitlesini oluşturmaktadır. Bu amaçla demografik özellikler ile teknostres ve bireysel iş performansı soruları arasında ilişkiler belirlenmiş ve bireysel iş performansı üzerindeki etkiler açıklanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilişim, İş performansı, Muhasebe, Stres, Teknostres

ABSTRACT**A DEMOGRAPHIC EXAMINATION OF THE EFFECT OF TECHNOSTRESS
ON THE INDIVIDUAL BUSINESS PERFORMANCE OF ACCOUNTING
PROFESSIONALS: THE CASE OF ISTANBUL CITY****SAN, Ali Osman****Master Thesis, Department of Business Administration****Thesis Advisor: Assoc. Dr. Metin BAŞ****March, 2022, 190 pages**

They will go with the speed of widespread use in information technologies, and they will stay in the world with these technologies. While this develops in their situational experiences, it is the occasion of the work environment and innovations.

Technostress can be created in information technology employees in making the work in working life more efficient. Technostress for a computer technology consisting of an objective computer screen since information spreads rapidly, applications for food technology consisting of tools used to benefit from daylight from the result; behavioral is expressed in a way that cannot adapt to exemplary behaviors.

The job performance of the employees can be a factor profile in providing competitive advantage. Technostress, which consists of responsibilities and goals in information technology in the design of employees in organizations, are the employees of the employees. Therefore, technostress designs are needed to manage stress and keep stress to a minimum, and to bring employees to take what is necessary to improve job performance.

In this context, technostress for an up-to-date compliance assessment, which is everyone's goal, is to measure the assessments of professional accountants' job performances. Accountants working in the province of Istanbul, affiliated with TURMOB, constitute the research target group of our study. For this purpose, we tried to explain job performance and elaboration between demographics and technostress and job performance studies.

Keywords: Accounting, Business Performance, Informatics, Stress, Technostress

ÖNSÖZ

Araştırmanın tüm süreçlerinde bilgi, tecrübe ve özverilerini benimle paylaşan danışmanım Kütahya Dumlupınar Üniversitesi iktisadi ve idari Bilimler Fakültesi İşletme Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Sayın Doç. Dr. Metin BAŞ'a,

Yüksek Lisans Eğitim süresince bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, Sayın Prof. Dr. Niyazi KURNAZ'a, Sayın Doç. Dr. Kadir TUTKAVUL'a ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ali KESTANE'ye

Bu tez yazım sürecinde bana her türlü maddi ve manevi destek sağlayan, desteklerini üzerimden eksik etmeyen çok değerli Annem Ayşe ŞAN'a, Babam Osman ŞAN'a, sevgili kardeşlerim, Fadime, Sevil ve Feyza'ya

Son olarak yol arkadaşım Sevda'ya

Teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	v
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
KISALTMALAR	xvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE MESLEĞİ VE MESLEK MENSUPLARININ KARŞI KARŞIYA KALDIĞI MESLEKİ SORUNLAR

1.1. MUHASEBE KAVRAMI VE MUHASEBENİN ÖNEMİ	6
1.2. MUHASEBE MESLEĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	6
1.2.1. Muhasebenin Dünyadaki Gelişimi	7
1.2.2. Muhasebenin Türkiye’deki Gelişimi	8
1.2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem	9
1.2.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem	9
1.3. MUHASEBE MESLEĞİ	12
1.3.1. Muhasebe Mesleğinin Örgüt Açısından Önemi	12
1.3.2. Muhasebe Mesleğinin Toplum Açısından Önemi	14
1.3.3. Muhasebe Mesleğinin Yasallaşması	14
1.3.4. Muhasebe Meslek Mensubu ve Kullanılan Unvanlar	15
1.3.4.1. Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik	16
1.3.4.2. Yeminli Mali Müşavir	17
1.3.5. Meslek Mensuplarında Aranılan Nitelikler ve Ahlaki Kriterler	18
1.3.6. Ulusal Düzeydeki Muhasebe Meslek Kuruluşları	18
1.3.6.1. Meslek Odaları	18
1.3.6.2. Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TURMOB)	19
1.3.6.3. Temel Eğitim Staj Merkezi (TESMER)	20
1.3.6.4. Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)	21
1.3.6.5. Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK)	21
1.3.7. Uluslararası Düzeydeki Muhasebe Meslek Kuruluşları	21
1.3.7.1. Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC)	22
1.3.7.2. Avrupa Muhasebeciler Federasyonu (FEE)	22
1.3.7.3. Amerikan Kamu Muhasebecileri Enstitüsü (AICPA)	22
1.3.7.4. Tescil Edilmiş Ruhsatlı Muhasebeciler Birliği (ACCA)	24
1.3.7.5. İngiltere ve Galler Yeminli Muhasebeciler Enstitüsü (ICAEW)	24

1.4. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KARŞI KARŞIYA KALDIKLARI SORUNLAR	25
1.4.1. Mesleğin Yapısı Gereği Karşılaşılan Sorunlar	25
1.4.1.1. Eğitim ve Staj Konusunda Yaşanan Sorunlar	25
1.4.2. Haksız Rekabet Konusunda Yaşanan Sorunlar	27
1.4.2.1. Meslek Üyeleri ve İş Sahipleri Arasında Haksız Rekabet	28
1.4.2.2. Ücret ve Diğer Mali Nitelikteki Uygulamalar İle Haksız Rekabet	28
1.4.2.3. Reklam Yolu İle Haksız Rekabet	30
1.4.3. Etik Noktasında Yaşanan Problemler	30
1.4.4. Teknolojik Gelişmeler Noktasında Yaşanan Problemler	31

İKİNCİ BÖLÜM TEKNOSTRES VE BİREYSEL İŞ PERFORMANSI

2.1. BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ KAVRAMI VE ÖNEMİ	34
2.2. BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ TARİHSEL GELİŞİMİ	35
2.3. BİLGİ TEKNOLOJİLERİ UYGULAMALARINA UYUM SÜRECİ	37
2.4. BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ VE İNSAN İLİŞKİSİ	39
2.5. STRES KAVRAMI	40
2.6. STRESİN BELİRTİLERİ	44
2.7. STRES KAYNAKLARI	44
2.7.1. Kişisel Stres Kaynakları	45
2.7.2. Örgütsel Stres Kaynakları	46
2.7.3. Çevresel Stres Kaynakları	48
2.8. STRESİN SONUÇLARI	49
2.8.1. Fiziksel Sonuçlar	50
2.8.2. Davranışsal Sonuçlar	51
2.8.3. Psikolojik Sonuçlar	52
2.8.4. Örgütsel Sonuçlar	52
2.9. STRES VE TEKNOLOJİ	53
2.10. TEKNOSTRES KAVRAMI	54
2.11. TEKNOSTRESİN BELİRTİLERİ	56
2.12. TEKNOSTRESİN TEMEL UNSURLARI	58
2.12.1. Çevresel Unsurlar	58
2.12.2. Sosyal Unsurlar	58

2.12.3. Mesleki Unsurlar	58
2.13. TEKNOSTRESİN BOYUTLARI	59
2.13.1. Tekno-İstila	59
2.13.2. Tekno-Aşırı Yük	60
2.13.3. Tekno-Güvensizlik	61
2.13.4. Tekno-Karmaşıklık	61
2.14. TEKNOSTRESE NEDEN OLAN DURUMLAR	62
2.15. TEKNOSTRES AZALTICI DURUMLAR	63
2.15.1. Teknoloji Okur-Yazarlığı	64
2.15.2. Katılma Kolaylığı	65
2.15.3. İş Tatmini	65
2.15.4. Örgütsel Bağlılık	67
2.15.5. Devam Taahhüdü	69
2.16. TEKNOSTRESİN SONUÇLARI	69
2.17. İŞ PERFORMANSI KAVRAMI	72
2.17.1. İş Performansı Üzerine Etki Eden Faktörler	73
2.17.1.1. Duygusal Olaylar Teorisi	74
2.17.1.2. Yol Amaç Teorisi	74
2.17.1.2.1 İş Hedeflerine Ulaşma	75
2.17.1.2.2. Görevleri Zamanında Tamamlama	75
2.17.1.2.3. Hizmet Sunumunda Kalite Standartlarını Yakalama	75
2.17.1.2.4. Performans Algısının Yüksekliği	76

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ BİREYSEL İŞ PERFORMANSLARINA TEKNOSTRESİN DEMOGRAFİK AÇIDAN ETKİSİ

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	78
3.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	78
3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ	78
3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	79
3.4.1. Evren- Örneklem	79
3.4.2. Veri Toplama Araçları	79
3.4.3. Veri Analizi	80
3.5. ARAŞTIRMA BULGULARI, ANALİZ VE YORUM	81

3.5.1. Güvenirlik Analizi	82
3.5.2. Demografik Değişkenlerle İlgili Bulgular	82
3.5.3. Araştırmada Kullanılan Sorulara İlişkin Betimleyici İstatistikler	90
3.5.4. Mann Whitney U Testi Sonuçları	92
3.5.4.1. Unvan İle Teknostres Boyutları Arasında Yapılan Mann Whitney U Sonuçları	93
3.5.4.2. Unvan İle Bireysel İş Performansı soruları Arasında Yapılan Mann Whitney U Sonuçları	94
3.5.4.3. Cinsiyet İle Teknostres Boyutları Arasında Yapılan Mann Whitney U Sonuçları	95
3.5.4.4. Cinsiyet İle Bireysel İş Performansı Soruları ArasındaYapılan Mann Whitney U Sonuçları	96
3.5.5. Kruskal Wallis Testi Sonuçları	96
3.5.5.1. Eğitim Düzeyi İle Teknostres Boyutları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Sonuçları	97
3.5.5.2. Eğitim Düzeyi İle Bireysel İş Performansı Soruları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Sonuçları	98
3.5.5.3. Yaş İle Teknostres Boyutları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Sonuçları	99
3.5.5.4. Yaş İle Bireysel İş Performansı Soruları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Sonuçları	100
3.5.5.5. Çalışma Süresi İle Teknostres Boyutları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Sonuçları	101
3.5.5.6. Çalışma Süresi İle Bireysel İş Performansı Soruları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Sonuçları	102
3.5.6. Demografik Sorularla Bölüm Soruları Arasında Yapılan Ki Kare Analiz Sonuçları	103
3.5.6.1. Yaş Kontrol Değişkeni Açısından Ki Kare Analizleri	103
3.5.6.2. Cinsiyet Kontrol Değişkeni Açısından Ki Kare Analizleri	118
3.5.6.3. Unvan Kontrol Değişkeni Açısından Ki Kare Analizleri	132
3.5.6.4. Çalışma Süresi Kontrol Değişkeni Açısından Ki Kare Analizleri	146
SONUÇ VE ÖNERİLER	163
EKLER	173
KAYNAKÇA	176
DİZİN	190

TABLOLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 3.1: Güvenirlilik Ölçeği Analiz Değerleri	82
Tablo 3.2: Güvenirlilik Analiz Sonuçları	82
Tablo 3.3: Demografik Değerlendirme Sonuçları.....	83
Tablo 3.4: Aşırı Teknoloji Yüğü Boyutunun Değerlendirme Sonuçları	84
Tablo 3.5: Teknolojinin Özel Hayat Olan Etkileri Boyutunun Değerlendirme Sonuçları	85
Tablo 3.6: Teknolojiyi Kullanma Güçlüğü Boyutunun Değerlendirme Sonuçları	86
Tablo 3.7: Teknolojiye Duyulan Güvensizlik Boyutunun Değerlendirme Sonuçları ...	87
Tablo 3.8: Değişken Teknoloji Boyutunun Değerlendirme Sonuçları.....	88
Tablo 3.9: Verimlilik Boyutunun Değerlendirme Sonuçları	89
Tablo 3.10: Bireysel İş Performansı Bölümü Değerlendirme Sonuçları	90
Tablo 3.11: Teknostres Bölümüne İlişkin Bulgular	91
Tablo 3.12: Bireysel İş Performansına İlişkin Bulgular	91
Tablo 3.13: Anket Sorularına İlişkin Normallik Testi Sonuçları	92
Tablo 3.14: Unvan İle Teknostres Soruları Arasında Yapılan Mann Whitney U Sonuçları	93
Tablo: 3.15. Unvan İle Bireysel İş Performansı soruları Arasındaki Mann Whitney U Analiz Sonuçları	94
Tablo 3.16: Cinsiyet ile Teknostres Soruları Arasındaki Mann Whitney U Analiz Sonuçları	95
Tablo 3.17: Cinsiyet İle Bireysel İş Performansı Soruları Arasında Mann Whitney U Analiz Sonuçları	96
Tablo 3.18: Eğitim Düzeyi İle Teknostres Soruları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Analiz Sonuçları	97
Tablo 3.19: Eğitim Düzeyi İle Bireysel İş Performansı Soruları Arasında Kruskal Wallis Analiz Sonuçları	98
Tablo 3.20: Yaş İle Teknostres Soruları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Analiz Sonuçları	99
Tablo 3.21: Yaş İle Bireysel İş Performansı Soruları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Analiz Sonuçları	100

Tablo 3.22: Çalışma Süresi İle Teknostres Soruları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Analiz Sonuçları	101
Tablo 3.23: Çalışma Süresi İle Bireysel İş Performansı Soruları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Analiz Sonuçları	102
Tablo 3.24: Aşırı Teknoloji Yüğü Boyutu İle Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki ilişkinin Yaş Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	103
Tablo 3.25: Teknolojinin Özel Hayata Olan Etkileri Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasında ki İlişkinin Yaş Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	106
Tablo 3.26: Teknoloji Kullanma Güçlüğü Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü arasındaki ilişkinin Yaş Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	108
Tablo 3.27: Teknolojiye Duyulan Güvensizlik Boyutu İle Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Yaş Açısından Ki Kare Analizi Sonuçları ..	111
Tablo 3.28: Değişken Teknoloji Boyutu İle Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Yaş Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	114
Tablo 3.29: Verimlilik Boyutu ile İle Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Yaş Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	116
Tablo 3.30: Aşırı Teknoloji Yüğü Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Cinsiyet Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	118
Tablo 3.31: Teknolojinin Özel Hayata Olan Etkileri Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Cinsiyet Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları.....	121
Tablo 3.32: Teknoloji Kullanma Güçlüğü Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Cinsiyet Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	123
Tablo 3.33: Teknolojiye Duyulan Güvensizlik Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Cinsiyet Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	126
Tablo 3.34: Değişken Teknoloji Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Cinsiyet Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	128
Tablo 3.35: Verimlilik Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Cinsiyet Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	130
Tablo 3.36: Aşırı Teknoloji Verimlilik Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Unvan Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	132

Tablo 3.37: Teknolojinin Özel Hayata Etkileri Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Unvan Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	134
Tablo 3.38: Teknolojiyi Kullanma Güçlüğü Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Unvan Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	136
Tablo 3.39: Teknolojiye Duyulan Güvensizlik Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Unvan Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	139
Tablo 3.40: Değişken Teknoloji Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Unvan Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	141
Tablo 3.41: Verimlilik Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Ünvan Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	143
Tablo 3.42: Aşırı Teknoloji Yüğü Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Çalışma Süresi Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	146
Tablo 3.43: Teknolojinin Özel Hayata Olan Etkileri Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Çalışma Süresi Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	149
Tablo 3.44: Teknolojiyi Kullanma Güçlüğü Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Çalışma Süresi Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	151
Tablo 3.45: Teknolojiyi Kullanma Güçlüğü Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Çalışma Süresi Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	154
Tablo 3.46: Değişken Teknoloji Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Çalışma Süresi Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	157
Tablo 3.47: Verimlilik Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Çalışma Süresi Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları	160

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli	78
--------------------------------------	----



KISALTMALAR

AAA	Amerikan Muhasebeciler Birliği
ACCA	Tescil Edilmiş Ruhsatlı Muhasebeciler Birliği
AICPA	Amerikan Kamu Muhasebecileri Enstitüsü
BDDK	Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
FEE	Avrupa Muhasebeciler Federasyonu
ICAEW	İngiltere ve Galler Yeminli Muhasebeciler Enstitüsü
IFAC	Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu
IFRS	Uluslararası Finansal Raporlama Standartları
KGK	Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsü
SMMM	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
SPK	Sermaye Piyasası Kurulu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	Türk Dil Kurumu
TEMAVAŞ	Türkiye Milli İthalat ve İhracat Anonim Şirketi
TESMER	Temel Eğitim Staj Merkezi
TFRS	Türkiye Finansal Raporlama Standartları
TMS	Türkiye Muhasebe Standartları
TMSK	Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu
TMUDESK	Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu
TURMOB	Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
YMM	Yeminli Mali Müşavir



TEZ METNİ

GİRİŞ

Bilişim teknolojileri özel ve kamusal yaşamın önemli bir kolu olmakla birlikte topluma birçok yarar sağlamaktadır. Değişim ve yenilikle ortaya çıkan bu yararlarının yanında negatif etkileri de vardır. Çalışan kişilerin bu değişim aşamasına adapte olması, benimsemesi ve değişimlere alışması çok önemlidir. Organizasyonel sistemlerde ve iş yapma biçimlerinde hızlı yaşanan değişiklikler veri eksikliği, karışıklık, belirsizlik ya da çok fazla bilgi birikimi ve iş sorumluluğu çalışan kişiler üzerinde kaygı ve stres doğurmakla birlikte bilişsel, davranışsal ve duygusal reaksiyonların doğmasına sebep olabilmektedir. Değişim hızının çok yüksek olduğu zamanlarda; ürünler, uygulamalar ve yapılara teknolojik yönden bakıldığı zaman hızlıca eskidiği görülmektedir. Teknoloji; şirketler tarafından kullanıcı beklentilerini çok daha iyi bir şekilde karşılayabilmek ve tüketici memnuniyetini yükseltebilmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu bağlamda; kullanılan teknolojinin güncel olması ve güncelliğinin istikrarlı olması önem arz etmektedir. İnsanoğlunun bilgi ve iletişim teknolojilerinin varlığından büyük oranda faydalanmış olmasına rağmen, bilgi ve iletişim teknolojilerinin hem kullanım oranı hem de bilinirliği “karanlık bir yüze” sahip olabilmektedir. Bilgi teknolojilerinin şirketlerde uygulanması ve genel olarak kamuoyundaki yaygınlığı ile alakalı algı, his ve düşünceler, önemli stres algılarına, yani teknoloji olarak isimlendirilen teknostres kavramına neden olabilmektedir. Gereksinimlerin sonsuz, kaynakların ise kıt olması, kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını gerektirmektedir. Bilginin günümüzdeki önemi yadsınamaz bir gerçekliktir. Bu noktada, bilginin akışını ve kaynaktan kullanıcıya iletilmesinin ve gerçek niyetini bozmadan etkili bir şekilde nasıl kontrol edileceği önemli hale gelmektedir. Farklı teknolojik yeniliklerin geliştirilmesi bireylerin rollerinde bir karmaşaya sebep olmaktadır. Bu sebeple, bazı insanların adaptasyon noktasında şüpheli ve hatta yeni teknoloji kavramına karşı bir tutum sergiledikleri gözlemlenmektedir. Her durumda, değişim kaçınılmaz bir sondur, bundan dolayı özellikle işletmeler bağlamında teknolojinin rolü ve hedefi yeniden tanımlanmalıdır. Son zamanlarda teknostres ile alakalı literatürün genişlemesine rağmen, bu konu hakkındaki bilgi ve kaynaklar çok sınırlı olmakla birlikte teorik olarak kalmıştır (Şahan, 2021, s. 1).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinden dolayı ortaya çıkan ve olumsuz bir şekilde algılanan teknostres kavramı bireyler üzerinde kaygıya da sebebiyet verebilmektedir. İşletmeler genelinde ve çalışan bireyler arasında yaşanan bu durum iş yerinin

verimliliğini engellemekte, çalışan bireylerin iş yerine bağlılığını ve iş memnuniyetini azaltmakla beraber çalışan bireylerin iş performanslarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sebeple teknostres kavramının sonuçları yaygın ve çok maliyetli olabilmektedir. Bununla birlikte yalnızca çalışan bireyleri ve işletmeleri değil aynı zamanda küresel ekonomiyi etkileyerek dünya ekonomileri üzerinde çok ciddi etkilere sahip olabilmektedir. Özellikle günümüz dünyasında teknoloji kavramı iş yerlerinin bir parçası haline gelmiştir. Bilgisayarlar ve çeşitli bilgi iletişim teknolojilerinin kullanımı, çalışan bireylerin iş hayatlarını kolaylaştıran bir özellik kazanmaktadır. Ancak her ne kadar olumlu etkisi olsa da iş yaşantılarında çeşitli problemlere yol açabilmekte ve teknostres kavramının oluşmasına ortam hazırlayabilmektedir. Bu noktada iş dünyasında yeni bir kavram olarak kendine yer bulan teknostres kavramının açıklanması faydalı olacaktır. Stres kavramı bir kişinin çevresel baskı ve isteklere karşı göstermiş olduğu fiziksel ya da zihinsel reaksiyon şeklinde tanımlanabilmektedir. Bahsi geçen stres kavramına farklı bir bakış açısı getiren “Teknostres” kavramı; bir kişinin teknolojilere karşı sağlıklı bir biçimde adaptasyon sağlayamamasından dolayı oluşan bir çeşit hastalık olarak açıklanabilmektedir. Bir başka deyişle teknostres; temelde kişinin teknolojide ortaya çıkan istikrarlı değişiklikleri pozitif bir biçimde yönetemediğini anladığı anda meydana gelen bir durum olarak açıklanabilmektedir. Farklı bir deyişle teknostres; stres kavramının bir çeşit alt boyutu olup teknoloji kullanımından oluşan bir tür maliyet şeklinde açıklanabilmektedir. İşletmelerde modern bir stres çeşidi olarak da algılanan teknostres, daha çok çalışan bireylerin bilgi ve iletişim kaynaklarıyla olan ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında muhasebe meslek mensupları, işini kaybetme kaygısından dolayı oluşabilecek güvensizlikle birlikte iş ortamlarında modern teknolojilere adapte olma konusunda çeşitli problemler ya da belirsizliklerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Meslek mensuplarının teknolojiden kaynaklanan birçok yenilik ve değişiklik karşısında meydana gelen zorlu süreç ilgilileri stres yaşamalarına sebep olabilmekte ve bireysel iş performanslarını da ciddi oranda etkileyebilmektedir. Teknolojiye karşı oluşan bağımlılık neticesinde meydana gelen teknostres kavramı; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve düşük performansa sebebiyet verebilmektedir. Teknostresin, fizyolojik, psikolojik ve hatta toplumsal etkileri bulunmaktadır. Fizyolojik açıdan sağlık problemlerini; psikolojik açıdan kaygı, iş tatminsizliği ve iş yerine olan bağlılığın azalmasına yol açabilmektedir. Ayrıca, beyinsel yorgunluğa ya da çalışan bireyin yetersizlik duygusuna girmesine sebep olabilmektedir. Toplumsal seviyede ise bilgi iletişim teknolojilerinin iyi yönde kullanılmaması, sosyal iletişime zarar vermekte veya

çok ciddi finansal problemlere sebebiyet verebilmektedir. Meslek mensuplarının işlerinde daha verimli şekilde çalışabilmeleri için kişisel beceri ve yeteneklerini geliştirmekle sorumlu hale getirmektedir. Aksi halde teknoloji farklılık ve yeniliklerinin getireceği teknostres ile karşı karşıya kalabileceklerdir. Bunun sonucunda ise bireysel iş performanslarının negatif yönde etkilenebileceği çok açıktır. Buradan yola çıkarak iş performans kavramının açıklanması ve meslek mensuplarının karşı karşıya kalmış oldukları teknostres kavramı ile bireysel iş performansları arasındaki bağlantının incelenmesi faydalı olacaktır (Kestane ve Özbek, 2021, s. 334). Performans kavramı, genel olarak planlanmış bir etkinlik neticesinde elde edileni, nicel ve/veya nitel olarak belirleyen bir kavram olarak tanımlanmıştır. Diğer bir tanımda Performans, belirlenmiş olan bir hedefe ulaşım düzeyinin ölçümüdür (Altun ve Memişoğlu, 2008, s. 8). İş performansı ise; çalışan bireylerin kendilerine verilen iş ve görevleri yerine getirebilmek için yapmış oldukları eylemlerin ve çabaların neticesi olarak işlerini gerçekleştirebilme veya amaçlarına ulaşabilme derecesi şeklinde tanımlanabilir. İşletmeler için finansal bilgilerin toplanması, kaydedilmesi, sınıflandırılması, özetlenmesi, raporlanması ve analiz edilerek yorumlanması sürecinin başında yer alan meslek mensuplarının modern teknoloji karşısında becerilerini geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir. Ayrıca gerekli donanımların sağlanarak ülkemizde uygulamaya giren E-Defter, E-Fatura, vs. uygulamalarda verimlilik sağlanması konusu meslek mensuplarının (SMMM ve YMM) bireysel iş performanslarının önemini açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Doğru ve güvenilir bilgilerin elde edilmesi için ve sonuçların doğru bir biçimde yorumlanabilmesi amacıyla; Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) tarafından yetkilendirilen ve İstanbul SMMM Odası'na kayıtlı meslek mensupları araştırmada önemli bir kısıt olarak kabul edilmiştir. Belirtilen kısıt bağlamında 436 meslek mensubu ile iletişime geçilmiş ve 401 meslek mensubu araştırmanın örneklemi olarak belirlenmiştir.

Bu bağlamda çalışmanın amacı, bilişim teknolojilerinin tanımı ve çalışan kişilerin iş performansını ne şekilde etkilediğini araştırmak ve bu konu ile alakalı çalışmaların az olmasından ötürü alan yazına katkı sağlamaktır. Araştırma İstanbul'daki Mali Müşavirlere anket uygulaması yapılarak elde edilen değişkenlere yönelik algı oranları belirlenmiş olup, sonuçları ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde; Muhasebe kavramının tanımı yapılarak muhasebe kavramı ve tarihsel gelişiminden bahsedilmiştir. Ardından muhasebe

mesleğinin önemi ve ulusal ve uluslararası düzeyde meslek kuruluşları açıklanarak muhasebe meslek mensuplarının iş yaşamında karşı karşıya kaldıkları sorunlara değinilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde; Bilişim sistemleri, stres, stresin sebepleri ve stresin sonuçları, teknostres kavramı teknostresin sebepleri ve teknostresin sonuçları, iş performans kavramları üzerinde durularak aralarındaki bağlantı incelenmiştir. Üçüncü bölümde; İstanbul ilinde faaliyet gösteren meslek mensupları üzerinde yapılan uygulama çalışmasına ve sonuç kısmına yer verilmiştir.





BİRİNCİ BÖLÜM
MUHASEBE MESLEĞİ VE MESLEK MENSUPLARININ KARŞI KARŞIYA
KALDIĞI MESLEKİ SORUNLAR

1.1. MUHASEBE KAVRAMI VE MUHASEBENİN ÖNEMİ

İşletmelerde gerçekleşen mali nitelikteki işlemlere ilişkin verilerin toplanıp işlenerek işletme ile ilgili bireylerin yararına sunulması oldukça önemlidir. Bu görevi üstlenen organizasyona “Muhasebe” ismi verilmektedir (Bayraktar,2007,s.1). “Muhasebe” kelimesi dilimize Arapça’dan geçerek; sayma ve aritmetik anlamlarına gelen “hisab” kelimesinden türetilmiştir (Kurtcebe, 2008, s.1). Muhasebe, bir bilgi sistemi olup, bir ekonomik birim hakkında karar verme durumunda olan kişi ve kuruluşların alacakları kararlara destek olacak bilgileri üretirler (Akgün ve Kılıç, 2013, s.22). Türk dil kurumu sözlüğüne göre muhasebe kavramı hesap işleriyle uğraşma, hesapların bütünü, hesap işlerinin yürütüldüğü yer hesaplaşma ve karşılıklı hesap görme anlamlarına gelen Arapça kökenli bir kelimedir (TDK, 2022).

Dolayısıyla muhasebede ilk aşama bilginin oluşumudur. İkinci aşamada, bu bilginin ilgilenen kişi ve kuruluşlara ulaşması (iletişimi) sağlanarak son aşamada belirli işletme kararlarını verecek olan kişilere yardımcı olmak amacıyla muhasebe bilgilerinin yorumlanmasını kapsar (Akgün ve Kılıç, 2013, s.23).

Bu açıklamalar ışığında muhasebeyi “işletmede oluşan ve para ile ifade edilen işlemleri toplayan, kaydeden sınıflandıran, raporlar halinde özetleyen ve bu raporları analiz ederek ve yorumlayarak ilgilenen kişilere bilgi sağlayan bir sistemdir” şeklinde tanımlayabiliriz (Bayraktar,2007,s.1).

Muhasebe sistemi organizasyonların verimliliğinin ve performanslarının artırılmasında önemli faydalar sağlamaktadır. Bu sistemin temeli organizasyonlarda birimler arası iletişimi sağlamak ve elde edilen bilgileri diğer organizasyon birimleri ile ortak bir payda içinde bilgi kullanıcılarına sunmaktır. Muhasebe sistemi organizasyonu bir bütün olarak belirlerken aynı zamanda her bir birim için işlemlerin daha sağlıklı yürütülmesini sağlayan bir sistemdir. Organizasyonun istikrarının oluşması ve ortak bir organizasyon kültürünün meydana gelmesi bakımından muhasebe sistemi son derece önemlidir (Öz ve Yavuz, 2015, s. 228).

1.2. MUHASEBE MESLEĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Birçok muhasebe tarihçisi, yazı ve sayının bulunmasını defter tutma ile ilişkilendirir; Metinlerin ve sayıların bireylerin muhasebe gereksinimlerinden ortaya çıktığını ve geliştirildiğini söylerler. Bu söylem, muhasebenin yazının bulunmasından

önce var olduğunu göstermektedir. Muhasebenin ilk olarak nerede, hangi tarihte, ne şekilde yapıldığı net olarak belli değildir. Bu sebeple muhasebenin insanlık tarihi kadar eski olduğu düşünülmektedir (Güzel, 2021, s. 15).

Yaklaşık olarak M.Ö. 3400 yıllarında ilk muhasebe kayıtlarının eski Mısır ve Mezopotamya’da tutulduğu bilinmektedir. İlk ticari alanda yazılı belgeler olduğu sanılan tabakalar ve papirüsler üzerine yazılmıştır. Zaman ilerledikçe ihtiyaçlar, beklentiler, insanların bakış açısı ve teknoloji değişmiş, buna paralel olarak muhasebe de günümüzdeki halini almıştır (Özyürek, 2009, s. 10).

Muhasebenin tarihsel gelişimi incelendiğinde, muhasebede kullanılan kayıt yöntemlerinin tek taraflı kayıt yöntemi ve çift taraflı kayıt yöntemi olarak adlandırıldığı görülmektedir. Bunlardan ilk başta kullanılan tek taraflı kayıt yönteminde, muhasebe ile ilgili bilgilerin tamamı değil, amaçlanan kısmı veya kısımları kayda alınmaktadır. Muhasebenin tarihsel sürecinin, özellikle çift taraflı kayıt yönteminin gelişimi ile hız kazandığı görülmektedir (Örten, Kurt ve Torun, 2011, s. 34).

1.2.1. Muhasebenin Dünyadaki Gelişimi

Farklı araştırmalar neticesinde muhasebe alanındaki ilk eserler XIV. Yüzyılda İlhanlılar Devleti döneminde yazılmış olan Risale-i Felekiyye’dir. Risale-i Felekiyye adlı kitap o tarihe göre ileri seviyede muhasebe sistem örneklerini barındırmaktadır. Muhasebe kural ve yöntemlerine ilişkin ilk eser olarak kabul edilmesi dolayısıyla; muhasebe anlayışının Avrupa’ya Ortadoğu’dan aktarıldığı ifade edilmektedir. Muhasebe alanındaki diğer eserlerden birini İtalyanların çıkardığı bilinmektedir. İtalya’da çift taraflı defter tutma yöntemlerini kullanan yazarların o tarihin bilginleri olduğu ve bu şahısların defter tutma ile ilgisinin olmadığı görülmektedir. Örnek vermek gerekirse; eseri yüzyıl kadar bir zaman yayımlanamamış olan ve Napoli’de hâkimlik yapan “Benedetti Cortigli di Ragusa” 1458 senesinde ilk muhasebe kitabını yazmıştır. Zamanının en büyük matematik dehalarından bir tanesi olan Rahip Luca Pacioli 1494 yılında “Summe De Aritmetica” isimli kitabın, 36 kısımdan meydana gelen, aritmetik bölümünü, “Venedik Muhasebe Metodu” şeklinde isimlendirildiği çift taraflı defter tutma tekniğiyle sonlandırmış ve bu yöntemin 200 yılı aşkın kullanıldığını da kitabında kesin bir biçimde belirtmiştir (Güzel, 2021, s. 16).

1642 senesinde hesap makinasının Fransız Balıgse Pascal tarafından bulunması dört işlem faaliyetlerini basitleştirerek muhasebe defterlerinin daha kullanışlı bir hal almasını sağlamıştır (Özyürek, 2009, s. 51).

18. yy sonlarına doğru uzmanlaşmış bir alan şeklinde meydana gelen muhasebe mesleğinin gelişimi 19. yy boyunca İngiltere'deki sanayi devrimi ve ekonomideki gelişmelerle birlikte kurulmuş olan büyük boyutlu şirketlerin istek ve gereksinimleri yönünde olmuştur. 1850'li senelerden itibaren kendi aralarında gruplaşmaya başlayan muhasebe meslek mensupları ilk olarak İskoçya'da gruplaşmış, İngiltere'yi Fransa ve ABD takip etmiş ve böylece tüm Avrupa ülkelerinde bir mesleki gruplaşma meydana gelmiştir (Güzel, 2021, s. 16).

Ticarette 19.yy da çeşitli farklılıklar olmuştur. Adam Smith'in 1776 senesinde yayınlanan Ulusların Zenginliği kitabında gün yüzüne çıkardığı doktrinler ve Fransa'da bilim adamlarının etkisi, ticaret tarifelerinin azaltılması ve serbest ticaretin kurulması tartışmalarının oluşmasına sebep olmuştur. 1875 yılında da Savory, mizan düzenleme ve envanter esaslarını tespit etmiştir. 1930 senesi bu safhanın bitişi olarak değerlendirilir. 1929 senesinde "Büyük Buhran" olarak isimlendirilen ekonomik karışıklık, muhasebe ilkelerinin ve rapor zorunluluklarının yasallaşmasına sebep olmuştur (Özyürek, 2009, s. 53).

1929 senesinde İngiltere'de çıkarılan şirketler kanunu şirketlerin rapor zorunluluklarını daha geniş hale getirmiştir. Bu safhada sermayeyle kâr ayrımının önemi artmış ve sanayileşme ile maliyet muhasebesinin ilerlemesi neticesinde üretim maliyetinin yükselmesinde maliyetlere ilişkin, yönetimin bilgi gereksinimi daha da çoğalmıştır. Sermaye şirketlerinin çoğalması, sermayenin el değiştirmesi bu dönemde görülen önemli gelişmelerden olmakla birlikte bunun neticesi olarak yatırımların başka ülkelere veya başka şahıslara geçmesi de muhasebenin gelişmesinde çok büyük rol oynamıştır (Güzel, 2021, s. 17).

1.2.2. Muhasebenin Türkiye'deki Gelişimi

Türkiye'deki muhasebe sisteminin gelişimi de dünyadakinden çok da farklı değildir. Muhasebe genel bir kavramdır. Özel kesimde devlet kesimi de muhasebe sisteminden faydalanır. Muhasebe sistemi Türk devletlerinin tarih sahnesine çıkmasından çok daha önce vardı. Lakin 19. yy'la kadar Türklerde özel kesim muhasebesinin çok da gelişme göstermediği belirtilmiştir. Bunun yerine Türk devletlerinde, tarihte devlet kurma

ve onu yaşatmadaki becerilerinde önemli payı olan bir devlet muhasebesinin her daim var olduğu bilinmektedir. Batı Avrupa’da 15.yy’da gelişmeye başlayan muhasebe, aynı dönemde henüz yeterli miktarda sermaye birikiminin olmadığı Osmanlı da nispeten yavaş kalmıştır. Bundan dolayı, Türk girişimcisi ne devlete hesap vermek için ne de kendi yönetimi için muhasebe kaydı tutma gereksinimini hissetmemiştir. Bu nedenlerle Türk devletlerinde muhasebe, vergi almaya ve harcamaya dayalı devlet muhasebesi şeklinde gelişme göstermiştir (Özyürek, 2009, s. 54).

Türkiye’de muhasebe mesleğinin tarihsel gelişimini cumhuriyet öncesi dönem ve cumhuriyet sonrası dönem olarak incelemekte fayda vardır.

1.2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Türk muhasebe mesleği Osmanlı Devleti’nin klasik dönemi sürecinde devlet muhasebesi şeklinde ortaya çıkmıştır. Bunun sebebi özel kesimin az sayıda olmasından kaynaklanmaktadır. Tanzimat (1839) sonrası Kanunname-i Ticaret ile reform süreci başlamış ve 1877-1878 Türk – Rus savaşından sonra 1879-1885 seneleri arasında dönüm noktası oluşturacak nitelikte değişimler artarda hayata geçirilmeye başlanmıştır. Öncelikle çift yönlü kayıt sistemine geçilmiş, ardından Heyet-i Teftişye kurularak modern mali denetim Türkiye’ye getirilmiş, Hamidiye Ticaret Mektebi özel kesime personel yetiştirmek amacıyla kurulmuştur. Gerek eğitim programları ile okullarda gerekse yapılan yayımlarda çift yönlü kayıt yönteminin yaygınlaşmasına çalışılmıştır. Bu dönem çift yönlü kayıt yöntemine geçiş dönemi olarak nitelendirilmektedir (Güvemli, Aytulun ve Şişman, 2013, s. 19).

Bu çalışmalar daha çok devlet muhasebesine yönelik olarak hazırlanmıştır. Muhasebe konusundaki esaslı gelişmeler 20. yüzyıla rastlar. 1919 yılında Alman Schmalenbach hesapları yeni bir tasnife tabi tutmuş, 20. yy ve sonrasında muhasebe ve muhasebe mesleğinin tam olarak oturmaya ve şekil almaya başlamıştır (Günay,2016, s.9).

1.2.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem

Cumhuriyet döneminde muhasebe alanındaki gelişmeler yalnızca bu dönemde yapılan bilimsel araştırmalar ile açıklanabilir. Cumhuriyet dönemi muhasebe sistemindeki ilerlemeler, diğer dünya ülkeleri ile karşılaştırıldığında çok daha yavaş gelişim gösterdiği görülmektedir. Bunun temel sebebi olarak pazar piyasasına geç girilmesi ve özel işletmelerin varlığının yeterli olmaması gösterilebilir. Türkiye’de

muhasebe standartlarının oluşturulmasına gereken önemin verilmemesi, muhasebe alanında kayda değer bir araştırmanın yapılmamış olması muhasebe sisteminin gelişmesini engelleyen diğer etkenler arasındadır (Bükey ve Demir, 2021, s. 35).

Cumhuriyet'i kuran kişilerin zayıf mali sistem, yoksul bir sosyal yapı devraldıkları bilinen bir gerçektir. Böyle bir durumda, Cumhuriyeti kuran kişiler mali ve ekonomik kararların karma ekonomi modelini uygun bulmuşlardır. İşte bu yöndeki kararların uygulanmaya başlandığı 1923 -1950 dönemi Cumhuriyet'in ilk dönemidir. Bu dönem liberal iktisat politikalarının uygulanmaya başlandığı 1950 yılına kadar sürmüştür (Arıkan ve Güvemli, 2013, s. 42).

Türkiye'de muhasebe ile alakalı mevzuat çalışması Cumhuriyetin kurulmasının ardından başlamıştır. Muhasebe alanındaki ilk kanun, 1927 tarihli ve 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanunu'dur (Bükey ve Demir, 2021, s. 35).

1923 senesinde gerçekleştirilen İzmir İktisat Kongresi'nden 1929 senesine kadar geçen döneme liberal dönem denilmektedir. Bu dönemde özel sektörün ve özel sektör ile kamu sektörünün (karma ortaklık sisteminin) güçlendirilmesi gayesiyle 1924 senesinde İş Bankası kurulmuştur. Yeni gelişmeye başlayan sanayi teşebbüslerine kredi ve bu sektörlerle mali kaynak sağlamak amacıyla 1925 senesinde ilk kalkınma bankası ve aynı zamanda ilk Kamu İktisadi Teşebbüsü (KİT) niteliğinde olan Sanayi ve Maadin Bankası kurulmuştur. Bu banka 1933 senesinde Sümerbank'a devredilmiştir. Cumhuriyet döneminde muhasebenin gelişim safhası kamu iktisadi teşebbüsleri ile başlamıştır. Türkiye'de muhasebenin gelişmesinde kamu iktisadi teşebbüslerinin önemi oldukça fazladır. Bundan dolayı, Sanayi ve Maadin Bankasının kurulması muhasebe için çok önemli bir gelişmedir. Sanayi sektöründeki yatırımlarının artırılması için ise 1927 senesinde Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarılmıştır. Türkiye'de tam liberal ekonomi stratejisi 1923 ile 1929 seneleri arasında uygulanmıştır. Atatürk'ün milli mücadeleye başlamış olduğu senelerde Türkiye Milli İthalat ve İhracat Anonim Şirketi (TEMAVAŞ) ismi ile bir şirket kurulur. Kurulmuş olan bu şirketin özelliği çok yüksek adetlerde ithalat ve ihracat yapabilme potansiyeline sahip olarak sermayesini o tarihlerin bütün memurlarından kesilen ücretlerle teşkil edilmiş olmasıdır. TEMAVAŞ yönetimi ile alakalı kurullarını geliştiremediğinden ve denetim sistemi olmadığından dolayı 1938 senesinde tasfiye edilmiştir. Türkiye'nin kamuoyuna açık ilk şirketi statüsünde olan TEMAVAŞ'ın iflas etmesi, muhasebe ve denetim kavramlarının ne kadar önemli bir gereksinim olduğunu gün yüzüne çıkarmıştır. 1925 yılında aşar vergisi uygulamadan

kaldırıldıktan sonra 1926 ile 1934 seneleri arasında devletin kazanç vergisini alabilmek için ülkenin farklı coğrafyalarında görev yapan defterdarlar tarafından muhasebe mensuplarına, mükellefleri denetleme ve teftiş etme yetkisi verilmiştir. Bunun ardından devletin devletçilik ilkesi gereğince iktisadi teşekküllerinin teker teker kurularak faaliyete başlaması ile beraber muhasebe mesleğinin önemi gittikçe ortaya çıkmaya başlamıştır (Durer, Çalışkan, Akbaş ve Gündoğdu, 2009, s. 67).

1960 yılında Tekdüzen Muhasebe sistemi çalışmalarına başlanış bununla birlikte de muhasebede büyük ilerleme sağlanmıştır. Bu çalışmaların Genel Muhasebe bölümü 1972 yılında Maliyet Muhasebesi bölümü ise 1977 yılında Kamu İktisadi Teşekküllerinde uygulanmaya başlanmıştır. Sermaye Piyasası Kurulunun 13.12.1983 ve 1.2.1984 tarihlerinde yayınladığı tebliğlerde SPK'ya tabi ortaklıkların mali tablolarında ve raporların hazırlanmasında bir standart tablo ve raporların hazırlanmasına yardımcı olacak Standart Hesap Planı yayınlanmıştır. Muhasebe konusunda yapılan diğer büyük bir düzenlemede 01.06.1993 tarihinde 3568 sayılı “serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” ile düzenlenmiştir. Bu kanunun amacı, işletmelerde faaliyetlerin ve işlemlerin güvenilir ve doğru bir şekilde işleyişini sağlamak, faaliyet sonuçlarını ilgili mevzuat ışığında denetlemeye, değerlendirmeye tabi tutarak işletmenin gerçek durumunu ilgililere ve resmi makamlara tarafsız bir şekilde sunmak ve meslek standartlarını gerçekleştirmektir. Bugün ülkemizde uygulanmakta olan tek düzen hesap planı, 26.12.1992 tarihli Resmi Gazetenin mükerrer sayısında yayımlanan Muhasebe Sistemi Uygulama Tebliği bünyesinde yayınlanmış ve 01.01.1994 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Uçma,2012, s.136).

9 Şubat 1994 yılında TMMOB denetlenmiş finansal tabloların sunumunda ihtiyaca uygun, gerçek, güvenilir, dengeli, karşılaştırılabilir ve anlaşılabilir nitelikte olmaları için ulusal muhasebe ilkelerinin gelişmesi ve benimsenmesini sağlayacak ve kamu yararı için uygulanacak ulusal muhasebe standartları ile muhasebe meslek mensuplarının, denetim faaliyetlerini disiplinli yürütebilmeleri için ulusal denetim standartlarını saptamak ve yayınlamak üzere TÜRMOB tarafından kurulmuştur (TÜRMOB, 2001, s. 3).

Türkiye’de Muhasebe Standartları Kurulu (TMSK), 1999 senesinde Sermaye Piyasası Kurulu’na eklenen 4487 sayılı Kanunla kurulmuş olup, 2002 senesinde ilk toplantısı ile faaliyete geçmiştir. 2004 senesinde yayımlanan yönetmelik çerçevesinde de faaliyetlerini sürdürmektedir Kurul, 2006 senesinde uluslararası Muhasebe Standartları

(IFRS) ve yorumlanan çevirisi niteliğindeki TMS, TFRS ve yorumları hazırlanmış ve yayımlanmıştır. BDDK, SPK ve Hazine Müsteşarlığının kendi alanları ile alakalı olarak standart yayımlama konusunda yetkileri bulunmasına rağmen, kendi muhasebe yönetmeliklerini iptal ederek TFRS'leri zorunlu hale getirmeleri, standartlarının ulusal çapta bilinirliğinin ve kabulünün başlamasında önem arz etmiştir (Akçay, 2012, s. 78).

Uluslararası finansal raporlama Standartları ile uyumlu olarak ta ülkemizde KOBİ TFRS, 1 Kasım 2010 tarih ve 27746 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak mevzuata dahil edilmiştir. 14/02/2011 tarihinde de 27846 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren yeni TTK 88. Maddesine uygun olarak, TMSK tarafından yayımlanan standartların uygulanması zorunlu hale gelmiştir (Bozdemir, 2014, s. 85).

2011 yılı Kasım ayında yayınlanan KHK, Muhasebe ve Denetim Standartlarının oluşturulması yetkisini Kamu Gözetim Kurumuna bırakmıştır (Oruç, 2019, s.35).

1.3. MUHASEBE MESLEĞİ

Meslek, insanın yaşamını devam ettirebilmek amacıyla yapmış olduğu ve genellikle yoğun bir eğitim, çalışmayı gerektiren sürecin neticesinde bireylerin kazandığı ünvanın ismidir (Terzi, 2015, s. 8).

Muhasebe mesleği, örgütsel kaynakların oluşmasını, bu kaynakların kullanım şeklini, örgütsel faaliyetler neticesinde söz konusu kaynaklarda ortaya çıkan artış ya da azalışları ile örgütlerin mali yönden durumlarını anlatan bilgi ve belgeleri oluşturarak bunları ilgili şahıs ve örgütlere aktaran bir bilgi sistemidir (Yılmaz, 2007, s. 140).

Muhasebe mesleği, örgütün ihtiyaç duyduğu mali nitelikteki bilgileri üreterek bu bilgileri raporlamak suretiyle ilgili kişilere aktarırken aynı anda mali, sosyal ve teknolojik ortamlardaki yenilikleri de takip etmek durumundadır. Bu meslek, karmaşık bilgi yapılarını gerekli kılarken bir meslek olma niteliği taşımakta ve gerek örgütsel yönden gerekse de toplumsal yönden çok önemli bir yere sahiptir (Kurtcebe, 2018, s. 25).

Muhasebe mesleğinin önemini örgüt açısından ve toplum açısından açıklamakta fayda bulunmaktadır.

1.3.1. Muhasebe Mesleğinin Örgüt Açısından Önemi

Muhasebe sistemi, finansal, teknolojik, sosyal değişim ve yeniliklere açık olması ile beraber mesleki kural ve standartların esnek olduğu noktalarda mesleki muhakeme

özelliği taşıması sebebiyle önemli bir sistem olarak kabul edilmektedir. Ek olarak muhasebenin temel kavramlarında bulunan tam açıklama, sosyal sorumluluk, tarafsızlık ve belgelendirme kavramları, mesleğin sosyal sorumluluğunu ve toplum hizmetini açık bir şekilde ortaya koymaktadır (Yayla ve Cengiz, 2005, s. 150).

Muhasebe sistemi, devlet ile vergi mükellefleri arasında önemli bir sorumluluk almaktadır. Toplumsal açıdan yalnızca mükelleflerin aylık periyotlarla ödemeleri gerekli olan vergi miktarlarının hesaplanmasını yapan bir meslek şeklinde algılsa da, geniş açıdan bakıldığında muhasebe sistemi adil gelir dağılımının ilk bölümüdür. Sosyal sorumluluk kuralları gereğince toplumsal yapıda oldukça önemli bir görevi olan muhasebe mesleği mensuplarının problemlerinin çözülmesi ve beklentileri tespit edilerek yaşama geçirilmesi, aldıkları sorumlulukların gereklerini daha adil ve disiplinli bir biçimde yapmalarına olanak tanıyacaktır (Terzi, 2015, s. 195).

Meslekler için gerekli olan eğitime ve eğitimin kalitesine göre yetkinlik temelli meslekler ve uzmanlık temelli meslekler şeklinde iki kategoriye ayrılabilir. Muhasebe mesleği gerek özellikleri gerekse gerekli eğitim süreci yönünden uzmanlık meslekler kategorisinde yer bulmuştur (Yayla ve Cengiz, 2005, s. 149-150).

Muhasebe mesleği örgütler ve toplum açısından oldukça önem arz etmekte olup örgütlerde bilgi akış safhası ve bilgi sistemleri hakkında bilgi vermektedir. Toplum açısından incelendiğinde muhasebe mesleğinin topluma olan artıları ön plana çıkmaktadır (Güzel, 2021, s. 8).

Muhasebe meslek mensupları mesleklerini icra ederken bu faaliyetlerini muhasebe bilgi sistemleri aracılığıyla gerçekleştirir. Hepsi genel muhasebe bilgi sistemi aracılığıyla gerçekleştirilir. Genel muhasebe bilgi sistemi ise şöyledir.

- Yönetimin yönetim sorumluluğunu varlıklar üstünden yerine getirmek,
- İş faaliyetlerinin denetimini sağlamak,
- İleriye dönük olarak iş faaliyetlerini programlamak için gereken verileri yönetime sağlayan bir bilgi sistemidir.

Günümüzde, şirketlerin içinde bulunmuş olduğu mali ve sosyal şartlar altında muhasebe, ilgili kişilere yorum yapmak, ileriye yönelik planlarında yardımcı olmak ve yükümlü oldukları sistem ve işlemleri denetleme imkânı sağlayan bir yönetim aracı seviyesine ulaşmaktadır (Kurtcebe, 2018, s. 25).

Şirketler ne kadar modern ve hatasız bir şekilde organize edilseler de, muhasebeciler ve onların araçları olmadan işlevsiz kalır ve büyüyemezler. Diğer bir deyişle işletmelerin var olması ve büyümesi öncelikli olarak muhasebe birimine bağlıdır (Güzel, 2021, s. 9).

1.3.2. Muhasebe Mesleğinin Toplum Açısından Önemi

Muhasebe mesleği direkt olarak iş ile alakalı görünse de hem direkt olarak hem de dolaylı olarak toplum için önem arz ederek toplumsal yapının ana taşlarının içerisinde yer bulmaktadır. Muhasebeci, işletmelerin çalışmasına yapmış olduğu destek ile dolaylı da olsa toplumun gelişmesinde ve ekonomik sistemin işleyişinde önemli bir görev üstlenmektedir (Güzel, 2021, s. 9).

Muhasebe mensupları ne derecede toplumun etik ilkelerine uygun davranış gösterirse, doğru ve sağlıklı bir biçimde mesleki işlemlerini yürütürse, toplumsal güvenilirliğin ve itibarının artmasıyla birlikte muhasebe mesleğini toplumun fertlerine daha iyi tanıtmış olur. Mesleklerin de kendilerini ne kadar geliştirirlerse toplumsal zeminde tanınırlıkları o derecede artmaktadır (Altan, 2004, s. 29).

1.3.3. Muhasebe Mesleğinin Yasallaşması

Ülkemizde muhasebe mesleğinin yasalaşma safhası 1932 senesinde başlamış olup ancak 9. girişimde yani 1989 senesinde yasal statü kazanmıştır. Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği'nin kurulmasından sonra muhasebe mesleğindeki kanuni örgütlenme çabaları şöyle sıralanabilir. 1949 senesi vergi reformu esnasında, Maliye Bakanlığınca Vergi Usul Kanun'un içerisinde muhasebe mesleğinin revize edilmesini ve örgütlenmesi için birtakım ilkeler yer almasına rağmen mesleğin başka bir kanunla yasal zemine oturtulmasının gerektiği düşüncesi hâkim olduğundan dolayı meslek ile alakalı hükümler Vergi Usul Kanun yasasından çıkartılmıştır. 1956 senesinde yine Maliye Bakanlığı'na başlatılan bir girişim neticesiz kalmıştır (Utku ve Kurtcebe, 2019, s. 9).

-1960 devriminden sonra birçok konuda kanuni değişiklikler ve güncellemeler yapılmıştır. Maliye Bakanlığı bu ortamda muhasebe mesleğiyle alakalı yasal düzenleme girişimi başlatsa da yine olumlu bir sonuç alınamamıştır.

-1966 senesinde Maliye Bakanlığı'nca "Serbest Mali Müşavirlik Kanunu" ismi ile hazırlanan tasarı, TBMM Başkanlığına kadar ulaşmış ama genel kurulda gündeme alınmayarak kanun halini alamamıştır.

1984 senesinde Maliye ve Gümrük Bakanlığı tarafından "Serbest Muhasebecilik, Serbest Müşavirlik Kanunu Tasarısı" hazırlanmıştır. Tasarı, Bakanlar Kurulunca da onaylanmış olmasına rağmen 1949 senesindeki duruma benzer bir şekilde Vergi Usul Kanunu içine alınmasından vazgeçilerek yine mesleğin yasalaşması neticelendirilememiştir. Bir yandan mesleğe yasal statü kazandırma gayretleri sürerken, diğer taraftan muhasebe meslek mensupları, dernekleşme çabalarına devam etmişlerdir.

-1974 senesinde "Türkiye Muhasebeciler Dernekleri Federasyonu", 1976 senesinde "Mali Müşavirler Muhasebeciler Birliği Derneği" kurulmuştur. 1974 senesinde kurulmuş olan "Mali Müşavirler ve Muhasebeciler Birliği Derneği" İstanbul, Ankara ve İzmir olmak üzere büyük illerde örgütlenerek 3568 sayılı yasanın oluşturulması ve müzakeresi safhalarında görüş ve önerilerde bulunmuştur (Utku ve Kurtcebe, 2019, s. 9).

-Türkiye'de muhasebe mesleği, cumhuriyetin ilan edilmesinden itibaren gerek dernekleşme gerekse resmi düzenlemeler yoluyla teşkilatlanma rekabetinin neticesinde, ancak 13.06.1989 tarihinde 3568 sayılı Meslek Yasasının yayımlanması ve "Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB)'nin kurulmasıyla yasal statüye ulaşmıştır (Fişne, 2019, s. 10).

1.3.4. Muhasebe Meslek Mensubu ve Kullanılan Unvanlar

Muhasebe mesleği, bir ülkenin ekonomik bütünlüğünü meydana getiren özel ve kamu sektörüne ait tüm birimlerin muhasebe faaliyetlerini mevcut kanunlara, ilkelere, kurallara ve standartlara uygun, tarafsız, doğru, zamanında ve güvenilir bir biçimde belirli bir konumda ve kendi yükümlülüklerinde yürüten meslek mensuplarının sürekli olarak edindikleri iş ya da uğraş şeklinde tanımlanmaktadır. Muhasebe mesleği dünyadaki ekonomik ve teknolojik yeniliklerle paralel bir biçimde farklılaşmakta, bu gelişmelere paralel olarak ürettiği verilerin kapsamını genişletmekte ve niteliğini çoğaltmaktadır (Yıldız, 2010, s. 157).

Muhasebe meslek mensubunun iş tanımı içinde; şirketler, sivil toplum kuruluşları, dernekler, kamu kuruluşları ve sendika gibi örgütlerin muhasebelerini tutmak

ve bu süreçte takip edilmesi gereken faaliyetleri hukuki sınırlar çerçevesinde yapmak vardır (Özko, Kök, Çelik ve Gönen, 2005, s. 111).

Gelişmiş ülkelerde muhasebe meslek yasaları ve meslek toplulukları ülkelerin mali gelişmelerine paralel olarak 19. yy'ın sonlarına doğru yasal düzenleme kapsamına girmiştir. Türkiye' de ise bu alandaki ilk yasal düzenleme, gelişmiş ülkelere göre yaklaşık olarak yüz yıllık bir aksamayla, 1989 senesinde 3568 sayılı "Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebecilik Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik" Yasası ile gerçekleştirilmiştir (Kılıç ve Arslan, 2017, s. 524).

Muhasebe mesleği, ülkemizde de uzun yıllar devam eden bu çalışma ve mücadele sonucunda bir yasa ile belirli esaslara bağlanmış ve avukatlık, doktorluk gibi bir meslek niteliği kazanmıştır (Allahverdi ve Kuzucu, 2015, s. 772).

Bu Kanunun amacı, işletmelerde faaliyetlerin ve işlemlerin sağlıklı ve güvenilir bir şekilde işleyişini sağlamak, faaliyet sonuçlarını ilgili mevzuat çerçevesinde denetlemeye, değerlendirmeye tabi tutarak gerçek durumu ilgililerin ve resmi mercilerin istifadesine tarafsız bir şekilde sunmak ve yüksek mesleki standartları gerçekleştirmek üzere, "Serbest Muhasebecilik", "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik" ve "Yeminli Mali Müşavirlik" meslekleri ve hizmetleri ile Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliğinin kurulmasına, teşkilat, faaliyet ve denetimlerine, organlarının seçimlerine dair esasları düzenlemektir. Bu Kanun hükümlerine göre meslek icrasına hak kazananlara "Serbest Muhasebeci Mali Müşavir", "Yeminli Mali Müşavir" denir (3568 Sayılı Kanun Md.1).

1.3.4.1. Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin çalışma durumlarına ilişkin Kanun'un 2. Maddesinde bulunan muhasebecilik mesleğinin detayları aşağıda verilmiştir (Güzel, 2021, s. 22);

- Muhasebe kuralları gereğince muhasebe ile alakalı defterleri takip etmek, bilanço, gelir tablosu ve beyanname düzenlenme faaliyetlerini yapmak,
- Muhasebe faaliyetlerinin problemsiz devam edebilmesi için aktif bir şekilde çalışan muhasebe sistemi oluşturup işletmenin finans, mali mevzuat gibi işlemlerini revize ederek danışmanlığını yapmak,

- İşlemleri yaparken her işlemi bir belgeyle kanıtlamak, gerektiği zaman yapılan işlemlerin denetimlerini gerçekleştirmek, finansal tabloları yorumlamak ve rapor haline getirmek, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak.

Yukarıda sayılan işleri; bir işyerine bağlı olmaksızın yapanlara serbest muhasebeci malî müşavir denir.

1.3.4.2. Yeminli Mali Müşavir

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir Çalışma alanları Hakkında Yönetmelik'in 12.maddesi uyarınca YMM'nin çalışma alanları (Güzel, 2021, s. 23);

- Gerçek ve tüzel kişiliğe sahip olan şirketlerin finansal tablolarının kanun hükümlerine, muhasebe ilkelerin uygunluğuna bakarak, hesapların standartlara uygun tutulup tutulmadığının incelemesini gerçekleştirir ve tasdikler,
- Yeminli mali müşavirler tasdik faaliyetlerini yaparken tasdik ettikleri belgeleri asıllarına olan uygunluğuna, kendi iş kolu bünyesinde geçerliliği olup olmadığına ve Maliye Bakanlığı'nın çıkartmış olduğu yönetmeliklere uygunluğuna bakar,
- Yeminli mali müşavirin tasdik ettiği belgeler resmi belge hükmündedir. Resmi belge hükmünde olmasından ötürü belge doğruluğunun sorumluluğunu üstlenmektedir,
- İlgili mevzuat maddelerinin kabul gördüğü çalışmalar ile resmi makamlarca uygun görülen çalışmaları yapmak.

Yeminli malî müşavirler muhasebe ile ilgili defter tutamazlar, muhasebe bürosu açamazlar ve muhasebe bürolarına ortak olamazlar.

Yeminli Mali Müşavirlik, sadece Türkiye'de uygulanan özelliklere sahiptir. Onay yetkisi vardır, ama kesin değildir. Devletin de onun onayını inceleme hakkı vardır. Yılsonunda mali tabloları onaylarken içeriği yasal düzenlemelerle belirlenmiş rapor düzenler ve Maliye Bakanlığı'na karşı bir sorumluluk taşır. Yani vergi amaçlı bir onay yapar (Güvemli, 2011, s. 133).

1.3.5. Meslek Mensuplarında Aranılan Nitelikler ve Ahlakî Kriterler

1989 yılında kabul edilen 3568 sayılı yasanın 13.06.1989 tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 20194 sayılı yasanın 4. maddesinde meslek mensubunun taşıması gerekli olan genel koşulların “d” bendinde taksirli suçlar hariç affa uğramış olsalar dahi, “Ağır hapis veya 5 seneden daha fazla hapis yahut zimmet, ihtilas, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarında hüküm giymemiş olmak” denilerek meslek mensuplarında bulunması gerekli olan genel nitelikler belirtilmiştir (Özyürek, 2012, s. 142).

Bunun dışında diğer bentlerde; T.C. vatandaşı olmak, Medenî hakları kullanma ehliyetine sahip bulunmak, kamu haklarından mahrum bulunmamak, ceza veya disiplin soruşturması sonucunda memuriyetten çıkarılmış olmamak, Meslek şeref ve haysiyetine uymayan durumları bulunmamak şeklinde diğer nitelikler sıralanmıştır (Özbirecikli ve Pastacıgil, 2009, s. 84).

1.3.6. Ulusal Düzeydeki Muhasebe Meslek Kuruluşları

Günümüzde Türkiye’de muhasebe meslek mensupları tarafından kurulmuş olan birçok meslek kuruluşu mevcuttur. Muhasebe meslek mensupları, bu meslek kuruluşlarının teşvikleri veya zorlamaları ile mesleklerini ilgilendiren yeniliklerin ve gelişimlerin takipçisi olarak daha etkin bir meslek icrasına imkân bulmaktadırlar. Ulusal alanda faaliyet sağlayan meslek kuruluşları ve organizasyonlar meslek mensuplarının yetiştirilmesinde, hizmet içi eğitimlerinde, bilgi gereksinimlerinin karşılanmasında ve özellikle standartların ortaya koyulmasında büyük rol oynamaktadırlar. Türkiye’de genel anlamda bu rolü meslek mensuplarının hizmet vermiş oldukları şehirlerdeki yerel odalar ile bu odaların bağlı olduğu TÜRMOB vermektedir (Karasioğlu, Akgül ve Çam, 2008, s. 39).

1.3.6.1. Meslek Odaları

Gelişmiş ülkelerde muhasebe meslek kanunları ve mesleki örgütlenmeler ülkelerin mali gelişmelerine paralel bir şekilde 19. yy sonlarında yasal düzenlemeye kavuşmuştur. Ülkemizde ise bu alandaki ilk yasal düzenleme, gelişmiş ülkelere oranla yaklaşık 100 senelik gecikmeyle, 1989 senesinde 3568 sayılı “Serbest Muhasebecilik,

Serbest Muhasebecilik Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik” yasası ile gerçekleştirilmiştir (Kılıç ve Arslan, 2017, s. 524).

Türkiye’de 13 Haziran 1989 yılına kadar muhasebe mesleğinin kendisine özgü bir yasaya sahip olmaması, muhasebe mesleğine olan itibarın, mesleğe karşı duyulan güven duygusunun ve muhasebe mesleğinin önemini yeterli düzeyde anlaşılmamasına sebebiyet vermiştir. 13 Haziran 1989 senesinde, 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu’nun Resmi Gazete de yayınlanarak yürürlüğe girmesi ile beraber, hem muhasebe meslek mensuplarının işlemleri kanuni bir temele oturtulmuş hem de muhasebe mesleği mesleki bir ünvan kazanmıştır. Bahsi geçen kanunun yayınlanması ile beraber, mesleki örgütlenme süreci yoğun bir biçimde hayata geçirilmeye başlanmaya başlanmış, bundan dolayı da odalar ve odaların üst ekibi olan Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği kurulmuştur. Odalar ve TÜRMOB aracılığıyla, seneler boyunca çoğalan problemlerin çözümü yolunda önemli ancak yetersiz adımlar atılmıştır. Bu sebeple, günümüzde meslek mensupları (Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir), birçok noktada yaşamış oldukları problemlerle birlikte mesleklerinin yükümlülüklerini yerine getirmektedirler (Özulcan, Bengü ve Özdemir, 2010, s. 42).

1.3.6.2. Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TURMOB)

TÜRMOB, ülkemizde faaliyet gösteren bütün Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir odalarının katılımıyla oluşmuş olan tüzel kişiliğe sahip bir meslek kuruluşudur. Kuruluş gayeleri haricinde faaliyette bulunamayan ekibin merkezi Ankara’dadır. Birliğin görevleri 3568 Sayılı kanunun 29. Maddesinde belirtilmiştir. Bunlar; “Mesleğin geliştirilmesi ile alakalı araştırmalar yapmak, meslek mensuplarının çıkarlarını, mesleki ahlak, düzen ve geleneklerini korumak, odaları ilgilendiren konularda yetkili mercilere görüş bildirmek, odalar arasında oluşacak mesleki sorunları net bir şekilde çözmek, mutlaka uyulması gereken meslek ilkelerini belirlemek, bu kanuna göre ortaya çıkarılacak yönetmelikleri hazırlamak, milletlerarası mesleki kuruluşlara üye olmak, milletlerarası meslek ile alakalı toplantılarına dâhil olmak, Maliye Bakanlığınca verilecek sorumlulukları ifa etmek, yasalarla verilen diğer sorumlulukları yapmak ve

mesleki konularda resmi makamlarca talep edilen bilgi ve görüşleri vermek” şeklinde belirtilmiştir (Güzel, 2021, s. 26).

Bu bağlam da muhasebe meslek etiğinin ana ilkeleri kısaca sıralanmıştır;

- Dürüstlük ilkesi; muhasebecilerin tamamına meslek ile ilgili dürüst ve güvenilir olma yükümlülüğü getirmektedir.
- Mesleki Yeterlilik ve Özen ilkesi; meslek mensuplarına hizmet verirken teknik ve meslekleri ile ilgili ilkelere uygun şekilde özenli davranmak yükümlülüğünü yüklemektedir.
- Tarafsızlık ilkesi; meslek mensuplarına, taraf tutma, çıkar çatışması veya üçüncü şahısların uygun olmayan şekilde ki baskı ve etkileri sebebiyle meslekî kararlarından taviz vermeme yükümlülüğünü getirmektedir.
- Mesleki Davranış ilkesi; meslek mensuplarına, mesleğin saygınlığını kaybettirecek davranışlardan geri durma yükümlülüğü getirmektedir.
- Gizlilik ilkesi; meslek mensuplarına müşterisi ya da işveren ile alakalı erişmiş olduğu bilgilerin gizliliğini koruma altına alma yükümlülüğü getirmektedir (Sakarya ve Kara, 2010, s. 61).

1.3.6.3. Temel Eğitim Staj Merkezi (TESMER)

TÜRMOB’un amaçları arasında; kamusal yarara, nitelikli hizmet veren standartlarla, muhasebe mesleğinin küresel boyutta ki yenilikler doğrultusunda geliştirilmesi bulunmaktadır. Bu amaçları yerine getirmek üzere; 1993 senesinde, TÜRMOB tarafından faaliyete geçirilen Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Temel Eğitim Staj Merkezi (TESMER), meslek mensuplarına ve adaylarına yönelik eğitim hizmetlerini ifa etmektedir. Bu kapsamda TESMER; ruhsat alma öncesi eğitim, muhasebe meslek mensuplarının eğitimi ve sürekli mesleki gelişim noktaların da uluslararası gelişmelerle entegreli çalışmalar yapmaktadır. Muhasebe meslek mensubu adaylarına dönük bütün eğitim programlarının planlanmasında, koordinasyonunda ve yürütülmesinde etkili bir rol oynayan TESMER, artan isteklere uygun şekilde çeşitli eğitim programları icra ettiği gibi, TESMER şubesi olan şehirlerimizin eğitici ve eğitim materyali gereksinimini de karşılamaktadır (TESMER, 2020, s. 2).

1.3.6.4. Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)

Ülkemiz uygulamasındaki özgün kurumların başında gelen SPK, kamusal yaşamdaki duyarlı sektörlerden biri olan sermaye piyasası ile alakalı mali sektörün güven ve şeffaflık içinde çalışmasını temin etmek ve sermaye piyasasında bir düzen sağlamak gayesiyle kanun koyucu tarafından 28.7.1981 tarih ve 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ile kurulmuştur. 2499 sayılı yürürlükten kaldıran 6.12.2012 tarih ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ile SPK yeniden düzenlenmiştir (Tok, 2021, s. 12).

1.3.6.5. Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK)

Türkiye’de 02.11.2011 tarih 660 sayılı Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) kurulmuştur. Bu oluşum her ne kadar 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun kabulü ile muhasebe ve denetim standartlarının oluşumu ve gözetimine duyulan bir gereksinim olarak görülse de aslında Amerika ve Avrupa’daki gelişmelere paralel bir olarak şekillenen bir oluşumdur (Sağlar ve Yüce, 2015, s. 47).

Kamu gözetim kurumunun amaçları (Güzel, 2021, s. 25);

- Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları’nı oluşturmak,
- Bağımsız denetimde uygulama birliğini oluşturmak,
- Bağımsız denetim yapan kişileri ve bağımsız denetim kurumlarını yetkilendirmek ve yapmış oldukları faaliyetlerini denetlemek
- Bağımsız denetim alanında kamu gözetim faaliyeti yapmak amacıyla kurulmuştur.

1.3.7. Uluslararası Düzeydeki Muhasebe Meslek Kuruluşları

Günümüzde muhasebe uygulamaları globalleşmenin de etkisiyle birlikte ülke sınırlarını geçmiştir. Karşı konulmaz bir süreç olarak kabul edildiğinde ülkelerin muhasebe uygulamalarının ülkelere özel olmaktan çıkıp küresel muhasebe sistemine adaptasyon sağlaması gerekliliği meydana gelir. Bundan dolayı burada küresel muhasebe sistemini şekillendiren kuruluşlar açıklanmaya çalışılmıştır (Karabınar, 2006, s. 141).

1.3.7.1. Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC)

Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (International Federation of Accountants–IFAC) tarafından hazırlanmış olan ve 2005 senesinden beri geçerliliği kabul edilen, dünyanın IFAC üyesi olan bütün muhasebe örgütlerince faaliyete geçmesi gerekli olan muhasebeci eğitimi standartları, bilgi birikimi gereksiniminin karşılanabilmesi için tasarlanmıştır. IFAC tarafından düzenlenmiş olan standartlarda, muhasebe meslek mensupları adaylarının öncelik olarak edinmesi gerekli olan bilgilerin genel eğitim ve mesleki eğitim olmak üzere iki temel grupta düzenlendiği görülmektedir. IFAC tarafından yayınlanan Uluslararası Muhasebeci Eğitimi Standartları esas noktalarıyla tanıtıldığı bu araştırmada, UMES'in misyonu açıklanmaktadır. IFAC eğitim standartlarının gayesi; yükseköğretimden bağımsız bir şekilde, kariyerleri boyunca topluma ve mesleklerine pozitif yönlü faydalarda bulunacak, tecrübeli ve güncel bilgilerle donatılan muhasebe meslek mensubu yetiştirmektir. IFAC'ın misyonu muhasebe mesleğinin küresel alanda, entegre edilmiş standartlarla ilerlemesini ve kamusal yarara uygun bir şekilde nitelikli hizmet verilmesini sağlamaktır. Eğitim Komitesi'nin misyonu ise entegre edilmiş standartlara yönelen muhasebe meslek mensupları için küresel boyutta eğitimin geliştirmesi yöntemiyle kamusal yarara yönelik hizmetler sunulmasıdır (Özbirecikli, 2007, s. 74).

1.3.7.2. Avrupa Muhasebeciler Federasyonu (FEE)

Avrupa muhasebecilik mesleğini temsil eden en yüksek kurum Avrupa Muhasebeciler Federasyonu (FEE) dur. 29 dünya ülkesinden 41 meslek örgütünü bünyesinde bulundurmaktadır. FEE'ye üye meslek kuruluşları; 25 Avrupa Birliği üyesi ülkeyi, 7 Avrupa Birliğine aday ülkeyi ve 3 EFTA üyesi ülkeyi temsil etmektedir. Bu ülkelerdeki üye kuruluşlar; yaklaşık olarak % 94'ü Avrupa Birliği ülkelerinden olmak üzere, 500.000 meslek mensubunu kapsamaktadır. FEE'de temsil edilen meslek mensuplarının yaklaşık olarak %45'i serbest çalışmakta, geri kalan kısım yani %55'i ise sanayi, ticaret, devlet ve eğitim sektöründe bir örgüte bağlı şekilde çalışmaktadır (Başpınar, 2005, s. 43).

1.3.7.3. Amerikan Kamu Muhasebecileri Enstitüsü (AICPA)

AICPA, 1887 senesinde kurulmuştur. Muhasebecilik mesleğini temsil ederek, bu meslek ile alakalı kural koyma ve ilke belirleme hususunda çalışmalar yapmaktadır.

AICPA, muhasebeyle ilgilenen kişiler tarafından özel işletmelerin ve diğer hizmetlerin denetimlerinin yapılması amacıyla standartlar geliştirmektedir. Aynı zamanda kendi üyelerine eğitim rehberliği ekipmanları olanağı sunmaktadırlar. Mesleğe katılacak kişiler için sınavları düzenleyerek mesleğin teknik ve etik standartlarına uygunluğunu takip eder ve uygular. AICPA kuruluş hedefini, muhasebe mesleği için detaylı eğitim gerekliliklerini sağlamak, yüksek mesleki standartlar ile mesleki etik kuralları geliştirmek şeklinde açıklamıştır. AICPA, günümüzde sanayi, kamu uygulamaları, eğitim ve danışmanlık gibi birçok uygulama alanını temsil eden 122 ülke de ve bölgede 429.000’u aşkın üyesi ile birlikte çalışmalarını sürdürmektedir (Sünnetçi, 2020, s. 43).

AICPA’nın meydana getirdiği meslek etiği kurallarına uyulması şart olmamakla birlikte meslek çalışanlarına tavsiye niteliğindedir. Ancak meslek etiği kurallarına uyulması meslek çalışanları tarafından zorunludur. Bu hususlar;

- Sorumluluklar
- Kamusal faydayı gözetme
- Doğruluk
- Tarafsız olma ve Bağımsızlık
- Mesleki ihtiyat Gösterme
- Hizmetin kısıtlamaları ve niteliği
- Bağımsızlık
- Dürüstlük ve Tarafsızlık
- Genel Standartlar
- Standartlara Uygun Bir Biçimde Davranış Sergileme
- Muhasebe kuralları ile Uyum
- Sır tutma
- Koşula Bağlı Ücret
- Meslek Onuru ile uygun düşmeyen İşlemler
- Reklam ve Tanıtım Kısıtlaması
- Komisyon ve Bilirkişi Ücreti
- Meslek Unvanı ve kurumsallaşma
- Meslek Etiğine Uymayan Davranışlarla Alakalı Yaptırımlar

Bu kapsamda ilke ve kural arasındaki ayrımı açıklama ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. İlkeler, içinde bulunulan olaya göre, yorumların da katılabileceği esas

nitelikteki kuralları temsil etmektedir. Kurallar ise ilkelere kıyasla yoruma gerek olmayan, kesin kararları temsil etmektedir (Sünnetçi, 2020, s. 44).

1.3.7.4. Tescil Edilmiş Ruhsatlı Muhasebeciler Birliği (ACCA)

ACCA, yaklaşık olarak 147000 üye ve 422000 öğrenim gören kişiden oluşan, muhasebe mesleği için kurulmuş küresel bir organizasyondur. ACCA ayrıca 83 ofis ve merkezden meydana gelen küresel alanda bir ağı sahiptir.

ACCA'nın misyonunun'dan kısaca bahsetmek gerekirse;

- Dünya'nın tüm coğrafyasında bulunan yetenekli şahıslara olanak tanıyarak, muhasebe, mali ve diğer iş dallarında kariyer yapan üyelere destek sağlamak,
- Yüksek kalitede mesleki, etik ve kamu standartlarını gerçekleştirmek ve geliştirmek,
- Kamusal yararı kuvvetlendirmek,
- Mesleki alanda küresel liderlik yükümlülüğüne soyunmak (Azap, 2012, s. 43).

1.3.7.5. İngiltere ve Galler Yeminli Muhasebeciler Enstitüsü (ICAEW)

İngiltere ve Galler Yeminli Muhasebeciler Enstitüsü (ICAEW) 1880 senesinde kraliyet tüzüğü ile kurulmuştur. Dünya'daki muhasebe meslek mensuplarına ve öğrenim gören kişilerin gelişimine katkı sağlayarak onları destekleyen bir kuruluştur. 2019 yılında 148 ülkede 181.000'den fazla üyesi ve öğrencisi bulunmaktadır. 2018 de 8.821 öğrenci ICAEW'e katılmıştır. Bu rakam ile şimdiye kadar ki en yüksek üye sayısına ulaşılmıştır 19. yüzyıla kadar İngiltere ve Galler'deki muhasebe meslek mensuplarının sorumluluğu kısıntıydı, çünkü muhasebe meslek mensupları sadece diğer iş adamlarının ne alıp sattıklarının kayıtlarını tutuyordu. Bununla beraber, sınırlı sorumlu işletmenin büyümesi ve Viktorya dönemi Britanya'sında meydana gelen büyük ölçekli üretim ve ulaştırma ile beraber, varlıkların amortismanı, envanter değerlemesi ve şirket kanunlarıyla alakalı muhasebe faaliyetlerinin artan karışıklığı ile başa çıkmak için daha teknik olarak deneyimli muhasebe meslek mensupları için bir talep oluşmuştur. Durumlarını düzeltmek ve düşük standartlara yönelik eleştirilerle mücadele etmek için, İngiltere şehirlerindeki muhasebe meslek mensupları ve meslek kuruluşları oluşturdu. ICAEW, Mayıs 1880 senesinde Kraliyet koşulu ile kurulmadan önce İngiltere'de var olan bu derneklerin beşinden oluşuyordur (Güzel, 2021, s. 32).

1.4. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KARŞI KARŞIYA KALDIKLARI SORUNLAR

Muhasebe meslek mensupları kendilerine yüklenen görev ve sorumluluklarını yerine getirirken mükellefler, sosyal hayat şartları, kültür veya geleneklerden kaynaklanan sebeplerle birtakım problemlerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu gibi problemler meslek elemanlarının iş performansını azaltabilmekte, kamuya ve mükelleflerine verebilecekleri hizmetin kalitesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Meslek elemanlarının çalışma ortamının stresli olması, bu mesleği seçmek isteyen genç meslek adaylarının da meslek tercihleri üzerinde etkili olabilmektedir. Meslek mensuplarının yaşamış oldukları problemlerin çözümü, mesleki faaliyetlerin daha sağlıklı bir biçimde yürütülmesine imkân sağlayacaktır (Tükenmez ve Kutay, 2005, s. 156).

1.4.1. Mesleğin Yapısı Gereği Karşılaşılan Sorunlar

Muhasebe mesleği; küreselleşmeye bağlı olarak ülke ekonomilerin gelişmesi ve işletme sistemlerinin büyümesi ve daha karışık bir hal alması, hızlı kural değişiklikleri, meslek mensubu rakamındaki hızlı artış ve ücret ile alakalı meydana gelen rekabetteki haksızlık, artan mükellef beklentileri gibi sebeplerle yorucu bir meslek haline gelmiştir. Günümüzde muhasebe meslek mensuplarının yapmış oldukları işler işletme kayıtlarının tutulması ve gerekli verilerin ilgili kişilere raporlanmasını aşmış ve mükelleflerin çoğu problemlerine çözüm bulma durumunda olan danışmanlık hizmeti halini almıştır. Bununla beraber, mükelleflerden almış oldukları ücretlerde herhangi bir değişiklik olmaması meslek mensuplarının en çok yakındıkları konu haline gelmiştir. Muhasebe mesleği birçok problemle karşı karşıyadır. Mesleğe mensup kişilerin yaşadıkları problemler aşağıda çeşitli başlıklar altında açıklanmaya çalışılmıştır (Aydemir, 2015 , s. 72).

1.4.1.1. Eğitim ve Staj Konusunda Yaşanan Sorunlar

Muhasebe mesleğinde staj muhasebe adayının zorunlu eğitim şartını yerine getirdikten sonra tamamlaması gereken önemli bir safhadır. Geleceğin muhasebe meslek mensupları, bu meslek ile ilk olarak staj aşamasında tanışmaktadır. Bir ülkenin iktisadi, mali ve sosyal bakımdan ilerlemesinde önemli bir görev alması beklenen muhasebe meslek mensuplarının, toplumsal isteklere uygun bir biçimde niteliklerini yükseltmek için staj sürecinin başarılı bir biçimde planlanması oldukça önemlidir. Meslek adayların staja

kabul edilmesinden başlayıp, staj dönemi sürecinde yanında ya da gözetiminde staj yapılan meslek mensubunun rehberliği, meslek kuruluşunun zorunlu eğitim programları, adaya profesyonel bir muhasebe meslek mensubunda olması gereken mesleki yeterlilikleri ve değerleri kazandıracaktır. Stajın hedeflerine ulaşması amacıyla stajyerlerin problemlerine ve beklentilerine kayıtsız kalınmamalıdır. Ancak bu noktada yapılan çalışma sayısı yeterli değildir (Uzay, 2005, s. 71).

Stajyerlerin staj süresi boyunca karşılaştıkları ortak sorunlar aşağıda gösterilmiştir (Güzel, 2021, s. 41).

- Aynı anda birden fazla stajyerin olmasından dolayı oluşan problemler,
- Staj başlatma durumlarının pahalı oluşu
- Staj başlatma sınavını kazanmak
- Sıklıkla değişen mevzuat ve uygulamalar
- Uzun süren staj uygulaması
- Hakaret ve mobing gibi psikolojik davranışlara maruz kalmak
- Şirketlerdeki diğer çalışanlar ve stajyerler arasında pek çok ayrımcılık yapılıyor olması,
- Muhasebeciliğin teorik ve pratik uygulamaları arasındaki çok büyük farklılıkların olması,
- SMMM stajyerlere işi öğretmekte gönülsüz ve yetersiz oluşları,
- Staj giriş sınavlarının yalnızca iki il de yapılmasından doğan problemler
- Staj yapılan şirketteki ağır çalışma şartları sebebiyle bitirme sınavı ve mesleki gelişime zaman ve kaynak ayıramaması,
- Stajyer maaş ve yan haklarındaki yetersizlikler
- Stajyerlerin işletmeler tarafından ucuz insan kaynağı olarak görülmesi
- Stajyerlerden çalışma saatleri dışında da çalışma beklenmesi
- Stajyerlerin görüşlerine önem verilmemesi
- Stajyerlerin şirkette görevleri dışında pek çok işi yapmasının beklenmesi,
- Zorunlu eğitime konu olan içeriklerin yüksek maliyetleri
- Zorunlu hallerde istenilen izinlerde yaşanan problemlerdir.

Mesleğe yeni giren muhasebe mensuplarının süreç içerisinde bilgi ve deneyimlerini geliştirmesi ve yeterli donanıma sahip olması gerekmektedir. Bu bağlamda meslek odaları ve TESMER gibi meslek kuruluşları, mesleki eğitim ve sempozyumlar

düzenleyerek meslek mensuplarının gelişmesine yardımcı olmaktadırlar. Söz konusu eğitim programlarının bütün meslek mensuplarının faydalanabileceği biçimde hazırlanması ve uygulanması meslek mensuplarının uluslararası yetkinliğe ulaşmasına katkı sağlayacaktır (Güzel, 2021, s. 38).

Ülkemizde birçok lisans ve ön lisans seviyesinde muhasebe mesleğine yönelik bölümler açılmasına rağmen bütün sektörlerde olduğu gibi muhasebe sektöründe de eğitim sürecinde alınan teorik bilgiler ile sektör uygulamaları arasında farklılıkların olması önemli bir problem oluşturmaktadır (Akgün, 2018, s. 20).

1.4.2. Haksız Rekabet Konusunda Yaşanan Sorunlar

En yaygın bir şekilde kullanılan ve bilinen haksız rekabet tanımı Türk Ticaret Kanunu'nun 56. maddesinde “aldatıcı hareket ve hüsniyet kaidelerine sair suretlerle iktisadi rekabetin her türlü suistimali” olarak belirtilmiştir.

Haksız rekabet halleri ise Türk Ticaret Kanunu'nun 57. Maddesinde tek tek belirtilmiştir. Bunlar (Ömürbek ve Türkoğlu, 2013, s. 118).

- Kötülemek,
- Başka birisinin etik ve mali iktidarı hakkında yanıltıcı bilgi vermek,
- Bir şahsın kendisi ile alakalı olarak yanlış ya da eksik bilgi vermesi,
- Hatalı unvanla, mesleki isimler ve işaretler kullanma,
- Karışıklığa sebebiyet vermek,
- Üçüncü şahısların yardımcılarının sorumluluklarını ihlale yöneltmek,
- Üçüncü şahısları aldatarak şirketin sırlarını ortaya çıkarmak,
- Üçüncü şahısları yanıltıcı iktisadi belgeleri sunmak,
- Çalışma hayatı koşullarına bilerek dikkat etmemektir.

Meslek mensupları arasında haksız rekabeti meydana getiren diğer faktörler ise şu şekilde sıralanabilir;

- Tahsilât probleminden dolayı ortaya çıkan haksız rekabet,
- Sene sonunda istenilen defter tasdik ücretinden oluşan haksız rekabet,
- Kamu denetimindeki eksiklikten meydana gelen haksız rekabet,
- Meslek mensubu mükellef çalışma planının bulunmamasından kaynaklanan haksız rekabet,

- YMM’den ve denetim şirketlerinden doğan haksız rekabet,
- Mükelleflerin bilinç seviyesinden meydana gelen haksız rekabet,
- Meslek mensuplarının göstermiş olduğu fazla iyi niyetten doğan haksız rekabet,
- Mesleki ilkelerden dolayı oluşan haksız rekabet,
- Meslek ekiplerden ve yönetici kişilerden kaynaklanan haksız rekabet
- Bağımlı bir şekilde çalışan meslek mensuplarından oluşan haksız rekabettir.

1.4.2.1. Meslek Üyeleri ve İş Sahipleri Arasında Haksız Rekabet

Muhasebeciler, Gelir İdaresi Başkanlığı ile mükellefler arasında aracılık işlemi yaparken birçok problemle karşı karşıya kalmaktadır. Bu problemlere kısa bir şekilde değinilecek olunursa,

- Mükelleflerden yeterli miktarda bilgi alınamaması
- Mükelleflerden muhasebe ücretinin zamanında ya da hiç alınamaması,
- Muhasebe kayıtları ve finansal tablolardaki bilgilerin kendi istekleri yönünde değiştirmelerinin istenmesi,
- Meslek mensuplarına karşı saygı ve güvenin duyulmaması
- Muhasebe belgelerinin tam zamanında ve noksansız bir şekilde teslim edilmemesi olarak sıralanabilir.
- Bu tür problemlerle uğraşan meslek mensubu aynı zamanda bu problemler sebebiyle Gelir İdaresi Başkanlığıyla da sorun yaşamaktadır (Akgün, 2018, s. 20).

1.4.2.2. Ücret ve Diğer Mali Nitelikteki Uygulamalar İle Haksız Rekabet

3568 sayılı kanunda ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalar ile haksız rekabet sayılan haller Kanunun 7.maddesinde aşağıdaki şekilde belirtilmiştir;

- Ücretsiz hizmette vermek veya tarifenin altında olan ücret istemek,
- Tarifedeki düzenlemeler dâhil olmamak üzere yapılacak olan iş veya hizmetin neticesin de sağlanan çıkarın üzerinden pay alacak şekilde anlaşma sağlamak
- Bir meslek üyesine borcunu kapatmamış işveren kişiye iş vermek
- İş sahipleri olan şahıslardan emanet bir şekilde para almak, aldıkları para karşılığında serbest meslek makbuzunu veya faturayı gerçeğe uygun şekilde revize etmemek

- Sözleşmede belirtilen meblağdan düşük şekilde serbest meslek makbuzu oluşturmak veya hiç düzenlememek; mali sorumluluklarını yerine getirmemek,
- Bir menfaat ya da ücret elde etmek ya da vaatle bulunarak iş yapmak,
- İş sahibi olan şahıslara ait dataları veya iş sahibi olan şahıslardan öğrenmiş oldukları dataları kullanarak ekonomik çıkar sağlamak,

İş hukukuyla alakalı mevzuata aykırı davranmak suretiyle çalışan şahıslara mevzuata ters düşecek şekilde ücret ödemek, sosyal haklarını vermemek veya maliyetleri düşürmek amacıyla yasal sorumluluklarını yerine getirmemek (Çeltikli, 2019, s. 47).

Mensup kişilerin ücret konusu 02.01.1990 tarihli 20390 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir ücretlerinin esaslar hakkında Yönetmelik ile aşağıdaki başlıklar şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre;

- Tarife
- Tarifenin Yapısı
- Tarifenin Oluşturulması
- Tarifelerin İlan Edilmesi
- Tarifeye Sadık Kalma
- Ücretin Serbestliği
- Ücret Sözleşmesi
- Ücret Sözleşmesi Sınırları
- Ücretin Ödenmesi
- Ücretin Ödenmemesi başlıkları altında gereken yerler düzenlenmiştir.

Bu maddeler, söz konusu yönetmelikte düzenlenmiş olsa da muhasebecilerin en önemli problemlerinden bir tanesi ücret ve tahsilât konusudur. Muhasebeciler, hizmetleri karşılığında hak etmiş oldukları ücreti bütün olarak ve zamanın da alamamaktadırlar. Buna ek olarak ücret tarifesinin altında defter tutan bazı muhasebeciler haksız rekabete ortamına sebebiyet vermektedirler (Akgün, 2018, s. 16).

1.4.2.3. Reklam Yolu İle Haksız Rekabet

Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Mesleklerine İlişkin Haksız Rekabet ve Reklam Yasağı Yönetmeliği'ne göre meslek mensuplarının her türlü reklam ve reklam yerine geçebilecek eylem ve davranışlarda bulunması yasaklanmıştır. Lakin günümüz mali durumları baz alındığında meslek mensuplarının isteyerek veya istemeyerek bu tür eylemlere girdikleri görülebilmektedir. Reklam vb. davranışlar da birkaç farklı yöntemle bölünmüş durumdadır. Bu yöntemlerden en yaygını ruhsat kiralama ve tabela standartlarına uymayan tabela ve kartvizitler kullanma olduğu söylenebilmektedir (Ömürbek ve Türkoğlu, 2013, s. 120).

1.4.3. Etik Noktasında Yaşanan Problemler

Etik, hayatın bütün alanlarında insan davranışlarını yönlendiren standartların ve kuralların bütünü olarak doğruyu ve yanlış biribirinden ayırmak şeklinde düşünüldüğünden dolayı, tarihi süreç içerisinde birbirinden farklı toplum ve topluluklar kendi ilkelerini meydana getirmişlerdir. Bu sebeple genel anlamda etik ve meslek etiği kavramları, küresel coğrafyada ve Türkiye’de her alanda gün yüzüne çıkmakta ve bunun neticesinde de farklı düzeylerde bütün meslek dalların da kendine has “meslek etiği” ile alakalı kurallar oluşturmak için gayretlerin olduğu görülmektedir. Etik kavramı, gündelik yaşantımıza uygulanabilen, hangi tutumlarının doğru, hangilerinin yanlış olduğu noktasında cevap veren ilkelerin tamamıdır (Sakarya ve Kara, 2010, s. 57).

Etiğe aykırı şekilde davranıldığında, neticeye ulaşp kar etme imkânının yüksek olması ve yakalanma ihtimalinin ise çok düşük olması durumunda muhasebecilerin yaşamış oldukları ikilemler etik dışı davranışlara dönüşmektedir. Genellikle mükelleflerin en çok önem verdikleri konu ödemeleri gereken vergidir. Mükellefler muhasebecilerini daha çok vergiyi ayarlayan şahıslar şeklinde görmekte ve bu konuda sürekli baskı yapmaktadırlar. Bir başka baskı ise meslektaşlarının etiğe aykırı davranışlarıdır. Muhasebeciler kendilerini tanıtırken; abartılı söylemlerde bulunabilmekte ve bazen kamusal faydadan ziyade yalnızca mükellef için hareket etmektedirler. Böyle olduğunda piyasada da rekabet üstünlüğü sağlamaktadırlar (Akgün, 2018, s. 19).

Muhasebe meslek mensubunun etik standartlarına uyumu, aktarmış olduğu bilginin doğru ve güvenilir olmasını sağlamaktadır. Meslek mensubunun etiğe uymayan

tutumları; bir organizasyonun kâr dağılımını değiştirmek, ödenmesi gereken vergi miktarını farklılaştırmak, bu durum da bilgi kullanıcılarını negatif etkilemektedir. Bu tip davranışlar muhasebe meslek mensuplarının karar almalarında ve davranışlarında etik standart ve kurallara uymaları gerektiğini göstermektedir (Tuğay ve Kılıç, 2017, s. 544).

Muhasebe mesleği detaylı bir şekilde incelendiğinde meslek mensuplarını etik dışı davranışlar göstermesine sebep olan maddeler aşağıdaki belirtilmiştir (Çeltikli, 2019, s. 46):

- Haksız rekabet,
- Çok kazanma hırsı,
- Müşteriyi koruma ve müşteriyi kaybetmeme,
- Başarılı görünme hırsı,
- Müşteriler ile arkadaşlık ve dostluk ilişkileri.

1.4.4. Teknolojik Gelişmeler Noktasında Yaşanan Problemler

Teknolojik gelişimin hızlı temposu muhasebenin çalışma şartlarını da değiştirmiş ve muhasebede belgelerin kayıt altına alınması dijital ortamda yapılmaya başlanmıştır. Bu durum süreci basitleştirirken, el ile yapılan işlemlerin ortadan kaldırılmasını ve nihai neticelerin alınmasını da kolaylaştırmıştır (Güzel, 2021, s. 38).

Teknoloji ve ekonomide yaşanan küresel gelişmeler her sektörde olduğu gibi muhasebe meslek sektöründe de etkili olmuş, muhasebe mesleği uygulamalarında ve meslek mensuplarının çalışma şart ve şekilleri üzerinde farklılıklara sebep olmuştur. Ayrıca gelişen teknoloji sayesinde meslek mensupları meslek işlerini daha pratik ve daha kolay bir şekilde ifa etmeye başlamışlardır (Akgün, 2018, s. 22).

Bilginin teknoloji üzerinden muhasebe ve muhasebe meslek mensuplarına etkileri şunlar olacaktır (Güzel, 2021, s. 39).

- Alt yapı problemleri oluşabilmektedir.
- E-muhasebe gibi yeni kavramlar, teknoloji ve çalışmanın buluşmasıyla meydana gelmiştir.
- Kalite çok daha önemli bir kavram halini almaktadır.
- Finansal bilgiler zamanında ve karşılaştırılabilir hale gelmiştir.
- Mevzuat sık sık değişmektedir.
- Muhasebe meslek mensupları asli sorumluluklarını yerine getirebilmektedir

- Muhasebede kayıt unsurunun önemi giderek azalmış, danışma ve denetim unsuru kendine yer bulmuştur.
- Muhasebenin kayıt işlemi değişerek belgeleme, kayıt, defter işleme, kontrol etme gibi alanlarda gelişim ve değişim sürekli olacaktır.
- Teknik problemler meydana gelebilmektedir.
- Teknolojiyle beraber dolandırıcılığın şekli ve miktarı değişmektedir.
- Teknoloji sayesinde yapılan işlem özellikle birim maliyetleri azaltmaktadır.
- Yazılım ve programlar istenilen seviyede olmamaktadır.
- Zamanı olduğundan daha verimli kullanılabilmektedir.

Bu bölümde meslek mensuplarının karşılaştığı problemler ve teknolojiyle olan ilişkileri incelenmiştir. İkinci bölümde ise bilgi ve iletişim sistemleri detaylıca incelenerek teknostrese neden olan durumlar açıklanmaya çalışılacaktır.



İKİNCİ BÖLÜM
TEKNOSTRES VE BİREYSEL İŞ PERFORMANSI

2.1. BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

Güncel ekonomik gelişmelerde ve toplumların refah düzeyinin artmasında, bilginin yönlendirici bir güç olmasının ana sebeplerinden bir tanesi; sayısal bilişim ve haberleşme teknolojilerinde meydana gelen sürekli güncellemelerdir. Bilgi ve iletişim kavramlarının birleştirilmesi ile meydana gelen bilişim kavramı; bilginin anlamlı bir şekilde yayılımını ve paylaşımını anlatmaktadır. Bilişim sistemleri, günümüz rekabet şartlarında hem işletme içinde hem de işletmeler arası iletişimde, büyük farklılıkların oluşmasına sebep olmuştur. Bugün birçok kuruluş ağ bağlantısı olmayan bilgisayar kullanımı yerine, bilgisayarlarını daha farklı ağ bağlantı sistemleri ile birleştirerek ağ teknolojilerinden faydalanmaktadır. Günümüzde Bilişim Sistemleri kullanan işletme yönetimindeki kişiler, coğrafi olarak bulundukları konumun bir önemi olmadan, bilgisayar ağları üstünden birbirine bağlı ve farklı konumlarda bulunan proje komisyonları ile problemsiz bir biçimde çalışabilmektedirler (Şahin, 2014, s. 47).

Globalleşen dünyada kurulan yeni düzen hem mali hem de sosyal anlamda toplumları büyük bir değişime götürmüştür. 20. Yüzyılın ikinci çeyreğinin sonunda “bilgi” (knowledge) kavramı hayatın içindeki her alanda; bilim, eğitim, spor, ekonomi, ticaret, uluslararası ilişkiler, tıp ve daha birçok alanda olmak üzere büyük bir dönüşüm meydana getirmiştir. Bilgi yönetimi; veri tabanları, politikalar, veriler ve prosedürler ile beraber, toplumun sahip olduğu uzmanlıkları ile deneyimleri içine alan örgütsel bilgi varlıklarını netleştirilerek, yönetim ve paylaşım üzerine kurulu bir sistemdir (Güler, 2019, s. 4).

Bilişim kavramı; bilgi, belge, enformasyon ve bilgisayar teknolojisi kavramlarını kapsamaktadır. Bu kavramı enformatik kavramıyla eş anlamlı şeklinde kullanılarak bilgisayar okur-yazarlığı, teknoloji ile bilişim sistemleri gibi birimleri içermektedir (Şahan, 2021, s. 3).

Bir başka tanım da bilişim, bilgi üretiminde kullanılan ve anlam çıkarmaya uygun işlenmemiş olgular, sayılar ya da detaylar olan belgelerin faydalı, anlamlı ve organize edilmiş halidir (Şahin, Çetin ve Yıldırım, 2009).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler; işletmenin faaliyetlerinde kalite, maliyet, zaman ve üretim noktalarında büyük etkiler oluşturmaktadır. Bu gelişmeler ayrıca işletmelerin yapısında köklü farklılıklara neden olmakla birlikte, işletmelere yeni pazar olanakları sağlamakta, süreç ve verimliliğinin artırılmasında

müşteri kazanmak ve müşteri istikrarı sağlamak adına yenilikler sunmaktadır (Elibol, 2005, s. 157).

Bilişim teknolojilerine dayalı bilgi sistemleri farklı biçimler de tanımlanabilir. Genel anlamda bilgi sistemleri, bilginin toplanması, bilginin işlenmesi, arşivlenmesi, erişilmesi ve dağıtılmasına yönelik bütün teknolojiler olarak sıralanabilir (Doğrular, 2019, s. 3).

Bilgi sistemi idarecilerin karar alması amacıyla gereken veriyi çeşitli yerlerden toplayarak işlem yapan, saklayan, ileten ve bu bilgileri rapor haline getiren bir bilgi sistemidir (Güleş, 2000, s. 1005).

Bilişim teknolojisi “bilgi teknolojileri” “iletişim teknolojileri” ve Manuel Pastelleş gibi düşünürlerin katkılarıyla dâhil edilmiş olan genetik mühendisliği teknolojilerini de kapsamaktadır (Kalay, 2009, s. 3).

Başka bir tanımda ise bilişim teknolojileri; Bilgi işlemleri teknolojileri aktif ve yararlı datalara dönüştürme süreçlerini içine alan bağlantılı ve etkileşimli teknolojilerdir (Turunç, 2006, s. 228).

Bilişim sistemlerinden yaralanan işletme yöneticilerinin en büyük avantajı, üstünde çalıştıkları ağlar aracılığıyla lokasyonları ne olursa olsun diğer meslek arkadaşları ile iletişim kurabilmeleri ve gerekli verilere rahatlıkla ulaşabilmeleridir (Güler, 2019, s. 4).

2.2. BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ TARİHSEL GELİŞİMİ

Bilişim, insanların teknik, mali ve küresel ortamlardaki iletişim sisteminde yer verdiği bilimsel dayanak olan verinin, dijital makineler aracılığıyla tertipli ve rasyonel bir biçim de işlenmesi bilimidir (Buran, 2010, s. 27).

Bilişim kavramı Dünya’da 1945’li yıllardan bu yana vardır ancak günümüzde insanlığın teknolojik ihtiyaçlarının artmasından ötürü eskisinden daha önemli bir hâl almaktadır. Artan önemin bir neticesi olarak, bilişim sektörü bütün dünyanın başta gelen ülkelerinde önemli bir piyasa halini almıştır (Mertoğlu, 2020, s. 6).

Bilişim teknolojilerinin kuruluşlar ve diğer organizasyonel yapılar da 1955 yılından itibaren ortaya çıktığı görülmektedir. 1960’lı senelere bakıldığı zaman; Bilgi Sistemi’nin görevi yalnızca kaydetme, arşivleme ve muhasebe gibi veri işleme

faaliyetlerinden oluştuğu görülmektedir. Devam eden süreçlere bakıldığında zaman ise; 1970’li senelerde yapılan karar destek sistemleri, 80’li senelerde stratejik bilgi sistemleri ve 90’lı yıllarda ise Kurumsal Kaynak Planlama sistemleri ile bilgisayarlar örgütlerde tamamıyla kullanılmaya başlandığı bilinmektedir. Tarihsel aşamalar incelendiğinde; başlangıçta örgütlere destek olması için kullanılan bilişim teknolojilerinin, kullanım yerlerinin çoğalması ve teknolojiye güncellemelerin neticesi olarak günümüzde örgütlerin vazgeçemedikleri varlıklar olduğu saptanmıştır (Şahan, 2021, s. 6). Bu durum sonucunda bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmeler bürokratik, merkeziyetçi devlet sistemi yerine vatandaş katılımını baz alan devlet sistemini gündeme getirmiştir (Kırışik ve Sezer, 2015, s. 210-211).

Bilişim teknolojilerinin gelişim süreci temel olarak üç aşamada meydana gelmiştir. Bu dönemler sırasıyla bilgi işlem dönemi, mikro dönem ve 2000’li senelerde ivme kazanan ağ döneminden oluşmaktadır (Şahin, Çetin ve Yıldırım, 2009, s. 557)

Bilgi İşleme Dönemi

1960 ile 1980 senelerini kapsayan süreçte, elektronik aletlerin işletmelerde kullanılma gayesi örgütlerin etkinliği ile performansı artırma gayesi ile hiyerarşi de daha aşağıda yer alan yönetim işlerin de kullanılmaktadır. Otomasyon sistemlerinin çoğalması ile beraber söz konusu tarihlerde mavi yakalı işçi rakamında düşüşler meydana gelmiştir. Bu süreç 80’li seneler boyunca da devam etmiştir. Yaşanan gelişmeler; orta kademe personellerin de otomasyon sistemini kullanmasına sebebiyet vermiş; aynı süreçte yazılım ve donanım işlemleri ivme kazandığı görülmüştür. Hayata geçen pozitif gelişmelerin olmasına karşın donanımsal ve yazılımsal yetersizliği sebebiyle ciddi bir başarısızlığa uğramıştır. Çalışmaların başarısızlığa uğraması sebebiyle söz konusu süreç sonlanarak yerini mikro dönem almıştır (Şahin, Çetin ve Yıldırım, 2009, s. 558).

Mikro Dönem

Bu dönem Bilgi teknolojilerinin kullanılmalarının amaçlandığı örgütlerin orta kademelerini yöneten yöneticilerin azaldığı bir dönemdir. Mikro dönem 1975 li yıllarda başlayarak bilişim teknolojileri ile otomasyon kavramları yerine informate” kavramı kullanılmıştır. Bu dönemin bir önceki süreç olan işleme döneminden ayrılan tarafı bilgisayarların iş gücüne alternatif şeklinde görülmesinden önce bu güce katkı sağlayacak yardımcı cihazlar şeklinde bakılmasıdır. Mikro bilgisayarların keşfiyle beraber bu döneme geçiş süreci bitmiştir. Mikro elektronik aletlerin nitelikleri, teknik bir veriye

ihtiyaç duymadan yüklenen programların kullanılabilmesi ile grafik ara yüzlerine sahip olmalarıdır. Bu dönem 1980’li senelerin ortalarına kadar devam etmiştir (Şahan, 2021, s. 6).

Ağ Dönemi

Günümüzde, hem yerli hem de geniş alan ağlarının radikal dönüştürücü etkileri birçok alanda görülmektedir. Organizasyon içinde tüm birimlerden işgörenlerin hızlı ve etkili iletişimleri, güçlü veritabanlarına erişim imkânları, bununla beraber organizasyon dışında rakipler, yan sanayi ve müşterilerle ağ üzerinden etkileşimli bilgi alışverişi hem örgütsel hem de sektörel birçok farklılıkları beraberinde getirmiştir (Akın, 1998 , s. 241).

Genel olarak ağ dönemi incelendiğinde veri işleme dönemi ile mikro dönemde; yönetim işlemlerinin otomasyonu, personellere bilgi aktarmak, ürünlerin güncelleştirilmesi bilgisayar sistemlerine olan talebin çoğalmasına sebep olmuştur. İşletmelerin bütün birimlerinde çalışanların arşive erişebilme olanakları, hızlı ve etkin iletişimleri, güçlü veri tabanlarına erişebilme imkânlarına sahip olmakla birlikte örgüt çevresinde ki paydaşlarıyla web üzerinden iletişim kurmak suretiyle bilgi alışverişi yaparak hem sektör hem de örgüt yapıların da birçok değişimler yaşanmasına olanak tanımaktadır. Bilişim ve iletişim piyasalarının süreçleri araştırıldığında; Bilişim piyasasının temel başlangıcı “Mors” alfabesinin güncellendiği 1840’lı senelerde ortaya çıktığı görülmüştür. 20. yy başlarında radyonun ve telefonun keşfinden sonra süreç ivme kazanmıştır (Şahan, 2021, s. 7).

Tarihsel safhalar detaylıca araştırıldığında bilgi teknolojilerinin örgütler yönünden gittikçe artan bir öneme sahip olduğu çok nettir. Bilgi İletişim Teknolojileri bütün dünya geneline dağılmış ve son zamanlarda hızlıca büyümüştür. Bu bağlamda hızlı gelişmesi ile oluşan uyum safhaları aşağıda açıklanacaktır. (Şahan, 2021, s. 9).

2.3. BİLGİ TEKNOLOJİLERİ UYGULAMALARINA UYUM SÜRECİ

Modern bilim adaptasyonuna; hayatta kalma ve istikrarlı olma başarısı şeklinde tanımlama yapılmıştır (İlter, 2008, s. 166-167). Bilgi teknolojileri uygulamalarıyla yeni yapıya geçiş safhasında ki tutumlar; reddetme, direnme, uyum, kabul etme, destekleme olmak üzere 4 kavramdan oluşmaktadır.

Reddetme

Verilerin elektronik ortama aktarılması safhası, kullanılan sistemlerin bilinmemesi ile bu sistemlerin örgütsel yapı bünyesinde ki hangi olguların yerine kullanacağını anlaşılmaması ve sistemlere şüpheli yaklaşım getireceğinden yeni görevlerde rutinin dışında bir durum meydana gelmektedir. Bu yeni durum ilk aşama da reddedilmektedir (Şahan, 2021, s. 10).

Direnış

Örgütler istikrarı devam ettirmek için etrafında olan değişimlere karşı şeffaf olmalıdırlar. Bu değişimler bir yandan problemlere çözüm bulurken diğer yandan da yeni problemler oluşmaktadır. Yeni problemler oluşması halinde değişime direnç oluşabilmektedir (İnandı, Yeşil, Karatepe ve Uzun, 2015, s. 565).

Uyum

Bilgi Teknolojilerinin çok hızlı bir şekilde gelişmesine uyum sağlayabilmek amacıyla, sebep sonuç bağı kurabilmek, adaptasyon safhasını elde olan bilgilerle ilişkilendirebilmek ve uygulamalara adaptasyon aşamasını ilerletici unsurlardır. Bilgi teknolojilerinde ki uygulamaların neleri farklılaştırdığı ve bu uygulamaların bilgi teknolojilerini etkileme düzeyini idrak ettiği bir aşama başlaması esnasında personeller bu aşamada da tam anlamıyla ikna olmamıştır. Oluşan bu yapı esnasında eski ile yeni kıyaslanmaya devam edilmektedir. Bu durum sonucunda istenilen verinin açık bir biçimde anlatabilmesi, bilginin etkili bir biçimde dağıtılmasının sağlanabilmesi, eski yapının eksiklerinin düzeltilmesi, iş oluş safhalarının gerektiği kadar desteklenebilmesi, ortaya çıkan problemlerin azalabilmesi ve personelin aktif bir biçimde kullanabilmesi amacıyla gerekli bilginin ve eğitimin kendine verilmesi noktasında şüpheleri bulunmaktadır. Bununla beraber birey bu aşamada değişime karşı olan direnç öncekine oranla daha az bir hale gelmiş olmaktadır (Şahan, 2021, s. 10).

Kabul Etme

Gerek kişisel hayat gerekse iş hayatında oluşan değişimi kabul edebilme her personelde farklı seviyede görülmektedir. Personel bu değişim hızına adapte olduğu sürece işi ile entegre olması durumunda personelin performansını da pozitif şekilde yönlendirmektedir. Bu safha, bilişim uygulamalarına girme aşaması şeklinde isimlendirilebilir. Sistemi benimseme, faal bir biçimde kullanılmaya başlanması, başka alanlarla bağlantılı olarak kullanıma geçilmesi, kesintisiz bir biçimde yenilenen veri

akışının bilgisayarlar ile elektronik alanlarda gerçekleştirilmesi ve veri hareketlerini yeni sistem üzerinde takip edilmesini kabul etme şeklinde ortaya çıkmaktadır (Şahan, 2021, s. 11).

Destekleme

Uyum aşamasının en son safhası olan destekleme süreci, bilgi yönetim projeleri ile başlamaktadır. Bu son safhada çalışan personelin kullanmış olduğu uygulamalardaki yapının farklılıkları, geliştirmesi için yeni çözümler araması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Teknik bir biçimde verilen destek ile çalışanın sistemin gelişimine dâhil olması ve proaktif bir rol alması bu safhada yaşanan güncellemelerden bir tanesidir (Uslu, Şahin ve Çam, 2012, s. 78)

2.4. BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ VE İNSAN İLİŞKİSİ

Teknoloji; sağlık, bilim, sosyal yaşam, etkileşim, vb. gibi birden fazla ortamda ortaya çıkardığı değiştirici neticelerle meydana gelen, hem iş yapma biçimlerini hem de hayatı anlama biçimlerini derinden etkilemektedir. Çalışanlarda işletmelerde olduğu gibi bilgiyi, bulmalı, aktarmalı ve yeni görüşler farklı bir bakış açısıyla davranışlarını değiştirmelidirler (Şahan, 2021, s. 23). Bu şekilde bilgi geliştirilir, toplanır, saklanır ve paylaşılır. Bilgi kavramı ancak aktarıldığında ve insana kıymet katacak şekilde değerlendirildiğinde anlamlı bir işlem haline gelir. Bilgi toplumu aşamasındaki bütün bu veriye ulaşma, bilgi kavramını aktarma ve aktarma gayreti, bireyleri aktif bir şekilde bilgi teknolojileri uygulamalarını kullanmaya zorlar. Netice bakımından bilgi teknolojilerinin yönettiği hayatlar bireyleri online insan olmak zorunda bırakır (Uslu, Şahin ve Çam, 2012, s. 77).

Değişen dünya sistemin de online insan olmak kavramı, hemen oluşmamakla beraber, bireyin Bilgi teknoloji uygulamalarına tam adapte olmasıyla ilgili bir safhadır. Bireylerin online insan olabilmeleri için ilk yapmaları gereken teknoloji okuryazarlığı sisteminin altyapısını kurmaları ve eğitim kavramıyla desteklemesi gerekmektedir. Kullanmış oldukları sistemleri anlayarak, kendi gereksinimlerine göre sistemi sahiplenerek güncellemeleri, yaşamları ile birleştirmeleri bunu yapmak amacıyla gereken bilginin eğitim süreciyle tamamlanarak sonuçlandırmak bu safhanın oldukça önemli bir parçasını meydana getirmektedir. Kullanılmaya başlanılan yeni sistemler beraberinde yeni uygulamalar meydana getirmekte, bu durumun sonucu olarak çalışanlarda bilgiler,

öğretiler, yetkiler ve görevlerin tanımlarında yenilikler oluşturmaktadır (Uslu, Şahin ve Çam, 2012, s. 77).

Bilişim teknolojileri uygulamalarının yukarıda sözü edilen yararlarına rağmen hızlı bir şekilde dağılması ve kullanılması her daim beklenen seviyeye ulaşamamaktadır. Bunun sebebi teknik nedenler olmamakla birlikte, şahsi nedenlere çalışanların yenilik ve farklılığa karşı sergiledikleri dirençten kaynaklanmaktadır. Alışkanlıkların, geçmişten gelen deneyimlerin ve düşüncelerin online insan için değişim aşamasındaki görevi önem arz etmektedir. Bilişim teknolojilerinin hayatı kolaylaştıran unsurlar olarak biliniyor olsa da, teknolojiye karşı gelişme, direnç, kaygı ve korku şeklinde önümüze gelmektedir. Bilişim teknolojileri ile birlikte; yeni iş ortamlarının oluşmasının yanı sıra işsizlik oranının yükseldiği, otomasyonla beraber şahsi becerilerin azaldığı, bireyin karar alma, düşünme, karşılaştırma, üretme niteliklerinin kaybolduğu, teknoloji kaynaklı iş kaygısının, rahatsızlıkların ve iş yükünün artması, çalışmanın monoton ve sıkıcı bir hal aldığı, bireysel becerilerin ve gayretlerinin yerini teknolojik aygıtların alması ve bunların neticesinde kişisel becerilerin teknolojik aygıtlara aktarılması, akıllı olanın çalışan olmadığı teknolojik alet olduğu ve düşünce yapısının teknolojik aygıtların içinde olduğu anlayışı yerleştiği, dijital gözetim ve denetlemenin kişisel yaşam ve iş yaşamı ile kişinin özel yaşamını tehdit ettiğini, işgücünün denetimi ve kontrollerinin arttığı, merkezi sistemin güç kazandığı vb. maddeler şuan hala tartışılmaktadır. Bütün bu maddeler stresin ana kaynağının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Teknolojinin gelişmesi ile beraber meydana gelen stresin yönetilmesinde bireylerin teknolojik farklılığa adapte olma safhasını nasıl yorumladıkları önem arz etmektedir. Adapte olma safhasının tamamlanmasının ardından da bireyin bilişim teknolojileri sistemlerini yeterli seviyede kullanabilmesi amacıyla, teknoloji okur-yazarlığı, bilgisayar kimliğinin netleştirilmesi, bilgisayar öz yeterliliğine sahip olunması ve bilgisayar-internet endişe seviyesi gibi temel unsurları barındırması zorunlu bir hal almaktadır. Bileşenler tamamlanırken oluşan stres, stres kaynakları, stres neticeleri şu şekilde açıklanmaktadır (Şahan, 2021, s. 78).

2.5. STRES KAVRAMI

Stres kavramının birçok tanımı olmakla beraber, temel olarak ikiye ayrıldığı dikkat çekmektedir. Birincisi direk olarak stresin anlatıldığı basit anlamdaki stres tanımlarıdır. İkincisi ise stresin belirli safhalara dayandırılarak sistematik biçimde yapılmış olan tanımlardır. Günümüzde olmasa da geçmişte yer alan çalışmalarda bulunan

stres kelimesinin kökeni Latince 'de "Estrictia" sözcüğünden eski Fransızca 'da ise "Estrece" kelimelerinden türemiştir. (Gökdeniz, 2005, s. 174)

Stres kelimesi 17. yüzyıl da felaket, musibet, sıkıntı, üzüntü, elem manalarında kullanılmıştır. 18. ve 19. yüzyıllarda ise kelimenin manası farklılaşmış ve güç, baskı ve zor gibi manalarda kullanılmıştır (Ergül, 2012, s. 4).

Çin uygarlığında da stres kavramının tanımı "tehlike" ve "fırsat" kelimelerinin birleşimi olarak yapılmıştır. Stres bu iki kelimeyi kapsamaktadır. Yani streste hem halledilmesi gerekli olan problemler, hem de bu problem ve sıkıntılar halledildiğinde kazanılacak yeni fırsatlar ve kazanımlar vardır. Gerek kişiler, gerekse işletmeler; iş hayatının kaynağındaki stres kavramını bilerek ve planlayarak halledebilirlerse olanak ve kazanç elde etmeleri mümkün hale gelmektedir (Gökdeniz, 2005, s. 174).

Stres kavramının doğduğu zamandan beri aldığı manalarda büyük farklılıklar olmuştur. Günümüzde stres kelimesinin sayısının bile bilinemeyeceği kadar tanımının yapılmıştır Buna rağmen stres kelimesinin tanımındaki bu farklılığa koşulların, insanların yaşam alanlarının ve stres sebeplerinin neden olduğu bilinmektedir. Stresin tanımı yapılırken bireyin çevresiyle etkileşim içinde olduğu dikkate alınarak tanım yapılmalıdır (Gökdeniz, 2005, s. 174).

Stres gerek psikolojik, gerekse fiziksel bakımdan kişiye rahatsızlık veren veya kişide gerilim yaratan bir durumdur (Aytaç, 2015, s. 3).

Stres, iş hayatında kişi üzerindeki baskıyı çoğaltarak personelin işten sıkılmasına ve performansının azalmasına sebebiyet veren olan bir olgudur (Gümüştakin ve Gültekin, 2009, s. 147).

Kişilerin sağlıklı, mutlu olma durumları için bir uyarı şeklinde yorumlanan ve net olmayan fizyolojik veya ruhsal tepkidir (Ergün & Yüksel, 2019, s. 71). Stres, kişinin üstünde fiziki ya da psikolojik istekler oluşturan herhangi bir dış etki durumunda ya da olaylar neticesinde oluşan, kişisel değişiklikler ve psikolojik safhalarla ortaya çıkan bir adaptasyon belirtisidir (Arpacı, 2005, s. 3).

Stres bir olay veya durumun kişi üzerinde oluşturduğu fiziksel ya da psikolojik güçlüğe verilen reaksiyondur (Cam, 2004, s. 2).

Lazarus ise stresi, kişilerin karşılaşmış olduğu negatif olaylar karşısındaki kayıpları olarak tanımlamıştır. Mason'da stresi bireye özel spesifik bir reaksiyon olarak

yorumlamış ve stres yaşayan herkesin stresten negatif bir şekilde etkilenmeyeceğini belirtmiştir (Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009, s. 448).

Hans Selye'ye göre ise stres kavramı, vücudun zorlanma ve arzulara karşı vermiş olduğu net olmayan reaksiyonlardır. İnsan vücudu ister pozitif olsun, ister negatif olsun mutlaka dış arzulara karşı biyokimyasal bir reaksiyon gösterir. Stresin kaynağında farklılık olabilir, ama biyolojik anlamda reaksiyonu her zaman aynı şekildedir (Aksoy ve Kutluca, 2005, s. 458).

Genelde stres kavramı, insan vücudundaki negatif neticeleri ve etkileriyle açıklanmaktadır. Stresin gündelik yaşantıdaki kullanımı da daha çok negatif ve hoşnutsuzluk hallerinin betimlendirilmesi şeklinde görülmektedir (Soysal, 2009, s. 335).

Stres, hayatında ve insanın bünyesinde olan bir kavramdır. Yaşantıyı hüznünlü olaylardan soyutlayarak, hep mutlu, pozitif olaylarla dolu düşünmenin imkânı yoktur (Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009, s. 448).

Bir başka tanım da stres bütünlüğü koruma ve asıl duruma dönmek için emek verme halini de anlatmaktadır (İştar, 2012, s. 2).

Stres, çalışmalarda araştırma yapan kişiler tarafından değişik şekillerde tanımlanmaktadır. En basit bir ifade ile stres kavramı, kişiyi bir tepkide bulunması için zorlayan, yapması gereken bir işten uzaklaşmasına sebep olan, harici ve dâhili nedenlerle ortaya çıkabilen, bitmişliğe ve sinirlenmeye sebep olan kuvvet olarak tanımlanabilmektedir. Stres; yaş, sosyal mevki, cinsiyet, iş gibi unsurları ayırmadan herkesi ilgilendiren önemli bir kavramdır. Bugün dünya çapında stresin, birçok rahatsızlığın sebebi şeklinde görülmesi, bu kavramın üzerinde oldukça fazla durulmasının sebebidir. Stres kişilerde ve kurumlarda iş performansını ortaya çıkaran bir motivasyon kaynağı olarak gelişmeye katkı sağlasa da stresin çoğalması çoğu kez negatif durumlar meydana getirmiştir. Örgütte ya da kuruluştaki stres, işle ya da kurumla alakalı herhangi bir isteğe karşı gösterilen reaksiyon şeklinde görülebilmektedir. Bu reaksiyon işin nasıl yapıldığı ile ilgili olabileceği gibi, çalışma alanı ve dış faktörlerden de meydana gelebilmektedir. Çalışma alanının sıcaklığı, nemi, ortamda bulunan kimyasal maddeler, biyolojik faktörler, konforlu olmayan masalar, yetki ve sorumluluklar, şirket içi ilişkiler gibi etkenler stresin potansiyel sebeplerine örnek gösterilebilir (Şahan, 2021, s. 24).

Stres, kişinin huzur ya da genel iyilik durumu ile alakalı değerlendirici ya da kaynaklarını aşan yada zorlayan “kişi-çevre etkileşimi” neticesinde oluşmaktadır (Basut, 2006, s. 32).

Çalışma ortamında ve çalışma sebebiyle oluşan stres, bireyin hem harici unsurlar, hem de dâhili unsurların oluşturduğu faktörlerden ortaya çıkmasıyla beraber; verimliliği düşürmesi, insan sağlığına zarar vermesi, kazalara sebebiyet vermesi, personellerin iletişimini bozması, bunalım ve anksiyete bozukluklarına sebep olması gibi ciddi psikolojik ve fiziksel zararlara neden olmaktadır. Çalışma ortamında stres ise, işe vaktinde gelmeme ve işte devam sorununa, işten erken çıkmaya, işyerinde odaklanamama, sağlıklı kararlar alamamaya neden olurken, performansında azalmasına sebep olmaktadır. Organizasyonlarda ortak nedenlere bağlı stres kaynaklarının dışında, yalnızca o organizasyonla alakalı, işe özgü ya da yapılan işin sebep olduğu stres durumlarının da var olduğu anlatılmaktadır (Şahan, 2021, s. 24).

Stres kelimesinin daha sağlıklı anlaşılabilmesi gayesiyle, stres kelimesinin ne olduğunu açıkladıktan sonra ne olmadığı üstünde durularak, farklı stres tanımlamalarının üzerinde toplandıkları ortak kanılarının vurgulanması daha yararlı olacaktır. Bu doğrultuda stres ile alakalı hatalı olan durumlar ve incelemeler aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Ekinci ve Ekici, 2003, s. 95).

- Stres, bilindiği gibi yalnızca sinirsel şekilde bir tansiyon değildir.
- Stres, gelir geçer bir kaygı da değildir.
- Stresin korkulacak ya da zararlı bir olgu olduğu da düşünülmemelidir.
- Strese karşı yapılması gereken hiç bir şeyin olmadığı kanısı da yanlıştır.
- Stresin sadece yetişkin insanları ilgilendiren ya da iş hayatına ilişkin bir sorun olduğu inancı da hatalıdır.

Bir başka tanımda da Stres kelimesinin ne olduğu anlatıldıktan sonra stresin ne olmadığını anlatmakta çok yararlı olacaktır (Yüksel, 2014, s. 113).

- Endişe sadece duygusal ve ruhsal anlamda meydana gelirken, stres duygusal, ruhsal ve fiziki anlamda kendini gösterdiğinden stresi kavramını yalnızca ufak bir endişe olarak baz almak oldukça hatalı olacaktır.
- Kaygı gibi sinirsel tansiyon olgusu da stres kavramından oluşacağı için stres sadece basit bir sinirsel tansiyon şeklinde düşünülmemelidir. Lakin bu iki

kavramda aynı şey değildir. Kendi kontrolünü sağlayamayan bireyler direkt olarak stres olgusuna maruz kalırken bazıları bireylerde onu gizlemektedir.

- Stres olgusunun kesinlikle önlenmesi gerekli olan bir durum olarak görmek de hatadır. Tam tersine stres kavramı, bazı olaylarda hücreleri harekete geçiren temel bir unsur olarak karşımıza gelmektedir. Lakin hatırlanması gereken şudur ki çok fazla stresin yararlı yönleri zararlı yönlerinden fazladır. Bundan dolayı yalnızca optimal stres olgusu kişilere yararlı olabilir.

2.6. STRESİN BELİRTİLERİ

Migren, düzenli olmayan uyku, mide sorunları, hipertansiyon, kalp sorunları, iştahta farklılaşma, halsizlik ya da bitkinlik, , ishal ve kolit, döküntü, kas ağrıları Stres veya kaygı, depresyon ya da, ruhsal durumun farklılaşması, kızgınlık özgüven azalması veya çok fazla hassasiyet, alınganlık, saldırganlık veya bitkinlik hissetme Karar almada zorluk, unutkanlık, akıl karmaşıklığı hayalperestlik, verimlilikte yaşanan düşüklük, iş kalitesinde azalma bireylere karşı güven duymama, şahıslarda yanlış bulmaya çalışmak ve çok fazla savunmacı tutum, birçok kişiye birden dargın olmak gibi semptomlar görülmektedir. Olağan durumlar dışında yukarıda yazmış olduğumuz belirtiler daha sık bir şekilde ortaya çıkmaya başlarsa, kişiler stres altında demektir. Stresi kontrol altına almanın ilk basamağı, stresi fark etmektir. Yapılması gereken, kişinin kendi fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal özelliklerini iyi bir şekilde incelemesi ve anormal durumlardaki bu belirtileri fark ederek stres oluşturuıcı durumla en etkili şekilde başa çıkabilmesidir (Akgündüz, 2006, s. 9).

Stres yaşantısının meydana gelmesine sebep olan etkenler ise stres kaynakları olarak isimlendirilmektedir (Erdem ve Baloğlu, 2018, s. 1).

2.7. STRES KAYNAKLARI

Strese sebebiyet veren unsurlar, stres kaynakları şeklinde isimlendirilmektedir. Gündelik yaşamda meydana gelen olaylar ve şahıslar potansiyel birer stres kaynağıdır. Stres oluşturan bir olgunun nerede, ne zaman ve ne şekilde meydana geleceği önceden tahmin edilemez. Stresin doğal yapısında bulunan bu net olmama durumu, sürekli değişim ve bilinmezliğinden dolayı belli bir sebebi yoktur. Bir tarihte strese sebep olan bir durum başka bir tarihte strese sebep olmayabilir. Ek olarak stres oluşturan faktörler kişinin çalıştığı yere, ailesine, şirketin geleneğine, kişinin karakterine bağlı olarak da

farklılık gösterir. Bu nedenle bireyin fiziki ve ruhsal dengesini etkileyen her unsur bir stres sebebi şeklinde algılanabilir (Doğrular, 2019, s. 19).

Değişen şartlara paralel olarak birey üzerinde strese sebep olan durumlarda değişim göstermektedir. Stres geçmişte salgınlar, savaşlar vb. durumlarla alakalı olarak meydana gelirken, şu an teknolojik, mali ve sosyal olaylardaki anlık değişim ve gelişimlerle entegre olmuş bir şekilde ortaya çıkmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2003, s. 1).

Bireyin stres faktörleri birbirinden farklı bir şekilde değerlendirilemez. Bütün stres unsurları bir ağacın dalları gibi, kendilerini tamamlar ve etkiler. Birey yalnızca çevresi ile bir bütündür. Çalışma alanında bulunurken çalışma alanı dışından çalışma alanı dışındayken de dış alandan soyutlanamaz. Kurum içi ve kurum dışı ortamda bulunan stres unsurları; bireye, şirkete ve çevreye ait seçeneklerin etkileşimi neticesinde daha etkili olmaktadır. Stres kaynakları, stres oluşturan ortam ve olaylara göre;

- Kişinin kendisi ile alakalı olarak bireysel stres kaynakları,
- Kişinin iş ortamından kaynaklanan örgütsel stres kaynakları
- Kişinin hayatını sürdürdüğü genel çevre alanının meydana getirdiği çevresel stres kaynakları olarak üç maddede ele alınabilir (Doğrular, 2019, s. 19).

İş hayatında stres oluşturan unsurlarla alakalı yapılan yorumları, Janke şu şekilde sınıflandırmıştır (Aksoy ve Kutluca, 2005, s. 460).

- Işık, yüksek ses gibi dikkat dağıtan fiziki noksanlıklar,
- Ana ihtiyaçların noksanlığından dolayı gerginlik
- İş ile alakalı faktörler
- Sosyal unsurlar (kayırmacılık şahsi sorunlar),
- Diğer stres unsurları (Karar verememe, belirsizlik).

2.7.1. Kişisel Stres Kaynakları

Stres ve kurumsal ilişki arasındaki bağlantı araştırıldığında çalışanın karakterinin de bir kurumsal stres sebebi olduğunu görmekteyiz. Bireyin ortamını ne şekilde yorumladığı, ortamındaki değişimlere ve ilişkilere ne şekilde bir reaksiyon gösterdiği belirli sınırlar çerçevesinde bireyin karakteri ile de ilgilidir. Çalışanın otokratik yapıda bir kişi olması, cinsiyeti, duygusal olarak içine kapanık veya sosyal bir yapı göstermesi, duygusal yönden kırılğan olması, negatif olaylara karşı gösterdiği direnç ve genel anlamda başarı gereksinimi, kurumsal yapı bünyesinde stres sebebi şeklinde ortaya

çıkabilir. Çalışanın örgütsel yapı içinde bulunduğu davranışında karakter yapısının önemi ne kadar fazlaysa, kişilerin örgütsel stres kaynaklarından etkilenmesi de o kadar fazladır. Genel olarak kişiler, strese yatkın olma seviyeleri yönünden birbirinden ayrılmaktadırlar (Güçlü, 2001, s. 96).

Kişilik ve karakter, şahsın kendi perspektifinden bakıldığında; fiziki, zihinsel ve ruhsal niteliği hakkında bilgi vermektedir. Toplumsal perspektifte ise; bireyin toplum içindeki almış olduğu sorumluluk ve kimliğidir. Bütün bu nitelikler bireyden bireye değişiklik göstermekle birlikte kişiler bir durum karşısında aşırı şekilde reaksiyon gösterebilir. Buna karşın bazı insan da aynı durum karşısında daha rahat kalabilir. Bu durum stres kavramı içinde incelediğinde bütün bu kişilik farklarından ötürü bazı bireyler strese karşı direnç gösteremez ve strese daha yatkın hale gelir bazı bireyler ise stres olgusuna karşı daha dirençli kalabilir (Doğrular, 2019, s. 20).

2.7.2. Örgütsel Stres Kaynakları

Bir örgütte çalışmakta olan kişi, vaktinin büyük bir kısmını iş ortamında geçirmekte ve belirli amaçlara ulaşmak için kendisinden beklenmekte olan görev ve sorumlulukları yerine getirmektedir. Bu olay örgütsel ortamda ortaya çıkan “örgütsel stres” olgusunu oluşturmuştur. Birey açısından örgütte geçen zamanın stressiz olması önemlidir (Ömeroğlu, 2015, s. 14).

İnsanlar, en çok iş yerlerinde stresle karşı karşıya kalırlar. Stres; gürültü, ısı, çok ya da az yükümlülük, çok aşırı veya rahat denetim soncunda meydana gelmesine rağmen aynı stresli alanda bulunan bütün insanlar, bu stresli duruma aynı reaksiyonları vermezler. İş bitirme isteği yüksek olan bir kişiyi işle alakalı gerginliği daha iyi hissettirirken; diğer bir kişinin saldırganlık, işi yapmama isteği gibi reaksiyonlar vermesine sebep olur (Akgemici, 2001, s. 302).

Stresin kurum üzerinde iki anlamda negatif etkisi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi kurumun asıl amacı ile alakalı unsurlardan bir tanesi olan verimlilik kavramı ve performans azlığı, diğer etki ise kurum da verimliliği, etkinliği ve performansı meydana getirecek olan insan unsurunun hissettiği yabancılaşma duygusudur (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Ayrıca kurumlarda ortak sebeplere bağlı strese neden olan durumların yanında, sadece o kuruma özel ya da yapılan işten dolayı oluşan stres durumlarının da var olduğu söylenebilir (Doğrular, 2019, s. 36).

Bir örgütte çalışanları doğrudan etkileyen ve strese sebebiyet veren birçok olay bulunabilir. Bu olaylardan bazıları şunlardır (Güçlü, 2001, s. 98):

- Aşırı iş yükü
- Zamanın kısıtlılığı
- Denetim işlemlerinin detaylı olması
- Verilen yetkinin sorumlulukları karşılayabilmede eksik kalması
- Rolün net olmaması
- Kurum ve bireylerin değerleri arasındaki farklılık
- Rol çatışması
- Sorumlulukların meydana getirdiği kaygı
- Çalışma şartları
- Bireyler arasında ki bağlar

İş yaşamı ile alakalı stres sebepleri, yönetim kademesinde yer alanlar için sürekli problem yaşatır. Stresin kaynakları bilinmeyince, çalışanların etkin bir biçimde yönetilmelerinin imkânı yoktur. Örgütsel stres kaynakları şu şekilde yazılabilir (Güçlü, 2001, s. 98).

Örgütsel Politikalar:

- Adil olmayan ya da sınırlı performans değerlendirme
- Adil olmayan bir şekilde ödeme yapılması
- Kişisel ve net olmayan politikalar
- İşin vardiyalı olarak verilmesi

Örgütsel Yapı

- Merkezi yapı ve kararlara katılma sürecinde eksiklik
- Gelişme olanağının yetersizliği
- Çok fazla şekilcilik
- Emekte yaşanan bölünme ve uzmanlaşmanın aşırılaşması
- Organizasyondaki, yapıların birbirine olan fazla bağlılığı

Örgütsel Süreç

- Etkili olmayan etkileşim
- Hedeflerin net olmayışı ya da çatışması

- Yetiştirme sistemleri

İş gerekleri ve rol nitelikleriyle alakalı stres kaynakları ise, şu şekil de yazılabilir (Güçlü, 2001, s. 98)

- **Çalışma Koşulları**

- ✓ Kalabalık
- ✓ Gizlilik endişesi
- ✓ Mekân dizaynının kötü olması
- ✓ Zararlı kimyasalların varlığı
- ✓ İş Koşulları
- ✓ Güvenlik endişesi
- ✓ Havanın temiz olmaması

- **Kişilerarası İlişkiler**

- ✓ Adil olmayan ya da saygısız denetim yapan kişiler
- ✓ Kabul edilme ve tanınma yoksunluğu
- ✓ Güven eksikliği
- ✓ Kişiler arası rekabet
- ✓ Temsil görevlerinde zorluk
- ✓ Ekipler arası ve ekip içi anlaşmazlıklar

- **İş Gerekleri**

- ✓ Tekrar eden çalışmalar
- ✓ Beceri gereğinin az olması
- ✓ Başka şahıslardan sorumlu olma
- ✓ Az ya da çok istihdam

- **Rol Özellikleri**

- ✓ Rol anlaşmazlığı
- ✓ Rollerin netleşmemesi
- ✓ Rolün az ya da fazla olması
- ✓ Rol-statü dengesizliği

2.7.3. Çevresel Stres Kaynakları

Sosyal bir varlık olan insanı, çevresinden ayrı düşünmek ve incelemek mümkün değildir. İnsan sağlığı, gelişim psikolojisi üzerinde bu kadar etkili olan çevre kavramını kısa bir şekilde tanımlamak gerekirse bireyin yanında olan her şey diye tanımlama

yapmak mümkündür. Çevre bireyin etrafında bulunan nesneler ile davranışlar ve durumları barındırmaktadır. İş ortamı dışında ki kişinin yaşadığı ortamda strese sebebiyet veren oldukça fazla unsur bulunmaktadır. Kişilerin içinde yaşadığı genel çevre; mali ve siyasi ortamın yanında sosyal ve kültürel ortam unsurlarını da barındırmaktadır. Kişinin genel çevresinin oluşturduğu stres daha çok ülke ve dünya ekonomisinin gidişatına bağlı olarak meydana gelmiştir. Mali ve siyasi belirsizlikler neticesinde yapılan yatırım sayıları düşmekte, çalışma oranı azalmakta, satın alma gücü düşmekte, gelecekte güven duymayan bireylerin sayısı artmaktadır. Bu durum, özellikle çalışanlar üzerinde çok büyük baskı oluşturmakta ve strese yol açmaktadır (Doğrular, 2019, s. 40).

Çalışanlar üzerinde strese sebep olan bir diğer faktör teknolojik yenilikler ve belirsizliklerdir. Bilindiği gibi günümüzde teknoloji hızlı bir şekilde değişmektedir. Bundan dolayı işverenler teknolojik güncellemeleri takip etmezse hem üretim verimliliği azalmakta hem de ürünlerinin kalitesi yeterli olmamaktadır. Çünkü yeni teknoloji tüketicilerin gereksinimlerini daha iyi bir şekilde karşılayıp, daha kaliteli ürünlerin oluşmasına sebep olduğu gibi, üretim safhalarına ivme kazandırarak hem üretimin verimini çoğaltmakta hem de hataları en aza indirmektedir. Buna ayak uydurmayan işverenler rekabet avantajını elinden geçirerek işyerlerini kapatmak zorunda kalmaktadırlar (Kaya, 2006, s. 54)

Yaşamın sürdürüldüğü çevrede ortaya çıkan, farklılıklar da stres sebebi olabilir. Hava-su-toprak doğal afetler, hastalıklar, trafik vb. unsurlar da strese sebep olabilir. Bunların yanında ailevi sebepler, coğrafi yer değişiklikleri, kırsal veya kentsel çevreden gelme, modern olup olmama, farklı alt kültürel grupların üyesi olma, çözümlenemeyen çevresel etkileşim, yeni şartlar, ölüm, boşanma, emeklilik gibi yaşam farklılıkları, sosyal izolasyonlar gibi birçok dış çevresel etken ve/veya etkenlerin etkileşimi çalışan olarak onun yaşam kalitesini sekteye uğratan ve onu strese iten faktörlerdir. Ülke ve dünya ekonomisinin gittiği yön ve belirsizlikleri, politik hayatın belirsizlikleri, çalışılan yerin çevresel ve ulaşım sıkıntıları, teknolojik farklılaşma sosyo kültürel farklılıklar gibi unsurlar stres oluşturan dış çevresel faktörlerdendir (Kalay, 2009, s. 44).

2.8. STRESİN SONUÇLARI

Rowshan stresle karşı karşıya kalan insanın göstermiş olduğu reaksiyon aşamasını pratik şekilde HERO olarak kodlamıştır. Bu doğrultuda HERO (kahraman)

kelimesinin her harfı stres safhalarıyla alakalı olan İngilizce bir kelimeyi karşılamaktadır. HERO kelimesinin açılmış hali aşağıda yer almaktadır (Özmutaf, 2006, s. 75).

- H (happening), stres meydana gelir,
- E (evaluation), kişi stresi değerlendirir,
- R (response), kişi strese karşı reaksiyon verir
- O (outcome), kişi bir neticeyle karşılaşır.

Bazı kişiler stresin daha etkin çalışmasına yardımcı olduğunu, kendilerine enerji verdiğini düşünerek stres olgusuyla barışık olduklarını söylemektedirler. Aşırı stres zamanlarında istisnai bir performans ortaya koydukları ve çok daha iyi oldukları düşüncesindedirler. Bu şekilde düşünen kişiler stres potansiyeli taşıyan olayları bir tehdit olarak görmekten ziyade bir fırsat olarak görmektedirler. Bu şekilde stresin olumlu neticeleri de olabilmesine rağmen bir bitiş noktası vardır ki, bu noktada stres seviyesindeki yükseliş iş performansının kötüye gitmesine sebep olmaktadır. Aşırı stres, çalışanın enerjisini azalttığı ve odaklanmasını engellediği için, yüksek stresli çalışanın düşük performansı sebebiyle duygusal acı çekmesine yol açmaktadır. Bir türlü azalmayan yüksek seviyedeki stres personellerin enerjisinin bitmesine sebebiyet vermektedir. Belirli bir zaman sonra bu personeller kendilerini bitkin hissetmeye, daha fazla çaba harcayıp daha az çıktı almaya başlarlar. Buna ek olarak çok fazla stres, düşünce karmaşıklığı oluşturduğu için alınan kararlar da hep belirsizlik olur. Her şeyden önemlisi stres insan sağlığını olumsuz bir şekilde etkilemeye başlar (Durna, 2006, s. 326).

Stresin neticeleri fiziksel, davranışsal, psikolojik ve örgütsel şekillerde incelenmektedir (Şahan, 2021, s. 26).

2.8.1. Fiziksel Sonuçlar

Stres fiziksel olarak, hep yinelenen ağrılara ve acıya sebebiyet vermektedir. Kalp damar sistemi için negatif etkileri vardır. Aynı zamanda baş ağrıları, mide problemleri, yeme bozuklukları, cilt hastalıkları, tansiyon gibi birçok rahatsızlığın kaynağı stresir. (Şahan, 2021, s. 26)

Stresle alakalı yapılan bir çalışma neticesinde, stres yaşantısına maruz kalındığına dikkat çeken belirtiler şu şekilde sıralanmıştır (Paşa, 2007, s. 58):

- Kas ağrıları
- Öfke

- Bitkinlik hissi
- Boyun Ağrısı
- Sık lavaboya çıkma
- Ellerin sıkılması
- Çenenin sıkılması
- Depresif görünüş
- Odaklanma bozukluğu
- Ani endişe hali
- En ufak sesle tedirgin olma
- Diş sıkma
- Uykuda Güçlük
- Kaza yapmaya eğilim
- İlaç, sigara veya alkol tüketiminde artış
- Karar Verememe
- Unutmak
- Rahatsız olmaya eğilimin artması
- Motivasyonun azalması
- Ufak problemleri büyötmek
- Erteleme alışkanlığı
- Öz saygını azalması
- Sabırsızlık
- İş performansının düşmesi

2.8.2. Davranışsal Sonuçlar

Stres yaşayan bireylerin sıklıkla başvurduğu davranışlar arasında, gerçek yaşamın problemlerinden uzaklaştırdığı nedeni ile kısa bir zaman sigara, alkol ya da uyuşturucu kullanımı bulunmaktadır. İnsan vücuduna zararlı ve bağımlılık yapan maddelere başvurmak, kişilerin stresli durumlardan çıkmak amacıyla yapmış olduğu davranışlar arasında bulunmaktadır. Kavgı ve kaza eğilimi de davranışsal neticeler arasında yer almaktadır (Şahan, 2021, s. 27).

Aşırı hareketlilik veya hiç hareket etmeme, huzursuzluk, sinir patlamaları, odaklanma sorunu, tartışma isteği, ağlama krizi, uykusuzluk ve dalgınlık davranışsal stres faktörlerindendir (Özel ve Karabulut, 2018, s. 52)

2.8.3. Psikolojik Sonuçlar

Stres neticesinde kişide yalnızca fizyolojik yapılar etkilenmez aynı zamanda psikolojik yapılarda etkilenir (Yurdakul, 2019, s. 11).

Genel anlamda bitkinlik ve bunalım şeklinde isimlendirilen depresyon kavramının sanayileşme ve şehirleşmeyle gelen rekabet, yüksek bir tempoda iş yapma mecburiyeti, insanlar arasındaki etkileşimin azalması ve beklentilerin artması neticesinde son zamanlarda gittikçe artan ruhsal bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Küresel nüfusun %2-6 sınıfı çeşitli seviyelerde bunalım yaşamakta olduğu öngörülmektedir. Uyku problemlerinin stres neticesinde oluşan psikolojik bir netice olmakla beraber, uykusuz kalmanın insanların daha fazla öfkelenmelerine, performanslarında ve odaklanmalarında azalmaya sebep olarak stresi tetiklediği de akıldan çıkarılmamalıdır. Stresin sebebiyet verdiği uyku dengesizliği genel olarak uykusuzluk olarak gün yüzüne çıkmakta bazı durumlarda ise tam zıttı olarak çok fazla uyuma isteğine kapılabilmektedir. Bu durumları yaşayan bireylerin uyuyarak endişe, sinir ve zorlanmadan kaçmak istedikleri anlaşılmaktadır (Ergül, 2012, s. 30).

2.8.4. Örgütsel Sonuçlar

Örgütsel stres kavramı: çalışma ortamında ki bir olguyu stres sebeplerini ve gerginliği işaret etmektedir (Gök, 2009, s. 431).

Örgütsel stres kavramının, hem olumlu hem de olumsuz neticeleri bulunmaktadır. Stresin olumlu tarafı, kişi ve kurum için pozitif ve yapıcı etkiler meydana getirmektedir. Düşük seviyeden yüksek bir seviyeye kadar olan stres, onarıcı ve enerji sağlayan bir etki bırakmaktadır. Yüksek seviyedeki stres ise bireyin vücut ve zihinsel yapısına aşırı yüklenmekte ve zor işler hale getirmektedir. Stres, fiziki ve ruhsal rahatsızlıkları hızlandırabilir, işten tatmin olmama ve verimlilik gibi problemler oluşturabilir, işgücü devrini ve devamsızlığı çoğaltabilir, bunalım ve kaygı bozukluğu yapabilir ve çeşitli fiziksel hastalıklara sebebiyet verebilir. Alkol ve ilaç bağımlılığı, duygusal anlamda değişme, sinirlerini tutamama vb. psikolojik hastalıklardan bir kaçıdır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s. 278).

2.9. STRES VE TEKNOLOJİ

Günümüzde bilgi-iletişim teknolojileri, kullanıcıları arasında hızlı ve direk etkileşim kurma imkânının yanında kullanıcılara çok fazla miktarda veriye erişebilme imkanında sunmaktadır. Bilgi-iletişim teknolojileri ile heran bilgiye ulaşmak mümkün hale gelmiştir. Bu durum da kişisel hayatın mahremiyetine zarara uğratmış ve çalışma hayatı ile birbirine girmesine sebebiyet vermiştir. Bireysel ilişkilerdeki çoğalan yoğunluk, iş ve kişisel yaşamın çok fazla rol yüklemeleri ve birbiriyle çatışan roller bireylerin stres yaşamasına sebep olabilmektedir (Gülner, 2016, s. 38).

Teknolojideki gelişmelerle beraber oluşan stres işletmelerde yeni düzenlemeler ve köklü farklılıklar gündeme gelmektedir. Teknoloji kavramının hayatımıza getirmiş olduğu değişim ve güncellemeler hayatımızı kolaylaştırmadan öte hayata egemen olma safhasına girmiştir. Bu durum insanoğlunda endişe ve strese sebep olmaktadır. Son zamanlarda bilişim teknolojilerinde yaşanan olaylar bir taraftan gündelik hayatı basitleştirirken, diğer bir yandan da stresör olarak önümüze gelmektedir. Teknoloji, enformasyon ve iletişim birimlerinde oluşan yenilikler kurumların içinde bulundukları yarışa tetiklemektedir. Bu da kurumlarda esneklik gereksiniminin ve personellerden beklentilerin ve taleplerinin çoğalmasına neden olmaktadır. İşletmede ya da organizasyonda yarışın, başarılı olabilmesi amacıyla, örgütsel yönetimin kontrolündeki kaynakların tümünün etkin ve verimli bir şekilde ele alınarak kalite etkinlik maddelerini içine alan bir strateji geliştirmelidir Bunun sonucunda personel bir baskı hissetmekte ve kendilerinin sürekli değişmekte olan teknolojiye adapte olma zorunluluğu duymaktadır, Teknostres şeklinde isimlendiren durum çalışan kişilerde kaygı ve panik duygusuna sebebiyet vermektedir (Şahan, 2021, s. 28).

Oluşan kaygı ve panik unsurları, iş çevresinde hızlı değişikliklere sebep olarak çalışanların becerilerini negatif yönde etkileyebilmektedir. Bunun yanında da yeni ekipmanları ve farklılaşan sistemi iyi bilme gereksinimi, bireyde tehdit olarak algılanabilmektedir. Bu durum, stres kaynağı olarak ilerde gün yüzüne çıkacak ve görevini yerine getirememeye duygusu oluşturacaktır (Keleş, 2018, s. 14).

Teknolojiye hazır olmak, yeni teknoloji sistemlerini kullanmada insanın buna yatkınlığını kısıtlayan etkenlerden kurtulmalarını sağlayan psikolojik bir olaydır. Kişilerin teknolojiyi kullanmaya karşı iki seçenek arasında kalmasıdır. Bunlardan birincisi teknoloji rahatsızlığı veya güvensizliği, diğeri ise teknoloji iyimserliği ya da

yenilikçiliğidir. İlk seçenek doğrultusunda meydana gelebilecek yan etkileri azaltmada teknolojiyle alakalı adım adım pozitif tarafları gösterilebilir. Teknolojinin de birçok kolaylık sağladığını basitten zora doğru aktarılmalıdır (Sönmez ve Akgül, 2015, s. 309).

Stresin yönetiminde bireylerin teknolojik değişimi psikolojik olarak ne şekilde yorumladıkları çok önemlidir. Bireyin bilgi teknolojileri uygulamalarını normal seviyede kullanabilmesi için, bazı ana hususları barındırması gerekmektedir. Bu hususlar; bilgisayar öz yeterliliğinin edinilmesi, bilgisayar kimliğinin kurulması ve bilgisayar-internet kaygısı seviyesidir (Uslu, Şahin ve Çam, 2012, s. 78).

2.10. TEKNOSTRES KAVRAMI

Kişinin teknolojiden kaynaklanan sebeplerden dolayı stres safhasını yaşamasıyla, panik, sinir, tedirginlik ve kaygı gibi stres reaksiyonlarını göstermesi durumu teknostres şeklinde isimlendirilmektedir. Sürekli olarak farklılaşan ve gelişen teknoloji, eğitim eksikliği, artan iş sorumluluğu, teknolojiye adapte olma eksikliği, uygun olmayan sistem ve yazılımın teknolojik strese sebebiyet verebileceği ifade edilmektedir (Yener, 2018, s. 88).

Teknostres ilk 1984 senesinde yeni bilgisayar teknolojilerine uyumsuzluk neticesinde meydana gelen adaptasyon sıkıntısı olarak ifade edilmiş olup; ‘teknoloji kaynaklı psikolojik ve fizyolojik negatif etkiler’ şeklinde tanımlanabilir (Kopuz ve Aydın, 2020, s. 249).

İş safhalarını kolaylaştırmak amacıyla dijitalleşmenin merkez alındığı örgütlerde teknolojik gelişmeler olduğundan daha hızlı bir biçimde yol almaktadır. Bu durum örgütlerde çalışan personeller için yeniden oluşmayı zorunlu hale getirmektedir. Yeniden oluşma durumu yeni teknolojileri öğrenmedeki güçlüğü ve daha fazla çaba harcamayı gerektirmesi, beklentileri ve iş yükünü çoğaltması dijitalleşme kavramının teknostres ve uyarlanabilirliğin yeniden oluşması üzerinde bir etkisi olabileceğini göstermektedir (Şahan, 2021, s. 29).

Teknostresle birbirine karıştırılan kavramlardan olan teknofobi kavramı, teknolojiyi kullanma korkusuyla ilişkiliyken; teknostres, kişilerin teknoloji kullanımı ile alakalı güçlüklerle başa çıkamadıklarında yaşadıkları bir adaptasyon problemidir. Buna ek olarak teknostres yalnızca teknolojiyle değil, aynı zamanda teknolojinin kullanımından

kaynaklanan, öğrenmenin aşamaları ve değerlendirilmesi gibi birçok alanında farklılaşan ihtiyaçlarıyla da alakalıdır (Kopuz ve Aydın, 2020, s. 249).

Teknostres bazen tekno-endişe ile birbirine karıştırılmaktadır. Oysa tekno-anksiyete, teknostresin bir belirtisi sebep olduğu bir rahatsızlıktır (Çetin, 2017, s. 25).

Teknostresin oluşum safhasının, kişilerin organizasyonlardaki var olan ya da sürekli farklılaşan iletişim ve bilgi teknolojilerine yabancı olması, bunun neticesinde yanlış yapmaktan çekinir bir hal alması ile endişe ve panik olma gibi duygularla bilgisayar ve bazı elektronik araçlara karşı bir önyargı beslemesi olduğu söylenebilir. Teknostresin meydana getirdiği genel özelliklerinden, değişen iletişim ve zamanla gelişen bilgi teknolojilerinden ötürü aşırı kaygı duyma, endişe, şüphelenme, sınırlı düzeyde öz yeterlilik algısının meydana geldiği söylenebilir. Kişilerin maruz kaldığı teknostresin boyutunu şirketlerde hâlihazırda bulunan safhaların ne ölçüde bilgisayara bağımlı olduğu ve bireyin bu teknolojiyi kullanım yetenekleriyle alakalı olduğu vurgulanmaktadır. İnsanlar çok hızlı bir biçimde kendilerini çok başka işler ile çeşitli uygulamaları aynı zaman içerisinde kullanmak zorunda olabilirler (Altıntaş, 2020, s. 3).

Gelişen teknoloji sistemi kullanıcılarına işlerini daha az zamanda yapmalarını sağlamakla beraber aynı zamanda onları birden fazla işi aynı anda yapabilecek ortamı sağlamaktır. Lakin bu durum her zaman pozitif neticeler oluşturmayabilir. Çağımızla beraber gelişen ve farklılaşan iş yapma şekilleri, insanların sahip olduğu veriler ve deneyimler ile onlardan istenilen şekilde iş yapabilmelerini güçleştirdiğinden, bu safhada değişime adapte olmak için gerekli olan eğitimler verilip çeşitli değişim programları gündeme gelebilir (Türen, Erdem ve Kalkın, 2015, s. 3-4).

Bu aşama iyi yönetilmezse, yaşanan durum neticesin de meydana gelen fazla bilgi yüklemesi, karışıklık ve belirsizlik kişi üstünde stres oluşturabilir. İş hayatında kullanılmaya başlanan yeni teknolojinin, daha çok kaygı ve stresle neticelenecek olan iş güvensizliği hissine yol açacağı öngörülmektedir. Teknolojinin çalışma alanındaki stres üzerindeki etkisi, “teknostres” şeklinde isimlendirilen yeni bir stres tipini oluşturmuştur (Altıntaş, 2020, s. 4).

Yapılmış olan işlerin özelliği, teknoloji sebebiyle değiştiğinden dolayı, ürünlerden ya da hizmetlerden yararlanacak olan bireylerin beklenti ve taleplerinde de farklılıklar olduğu gözlenmektedir. Böylece belli bir zaman sonra birey kendisini teknolojik araçla kıyaslar halde bulmaktadır (Akınoğlu, 1993, s. 161).

Bunun bir neticesi olarak da teknostres, bireyin performansını düşürerek işten soğumasına, görev de verimliliğini negatif şekilde etkilemesine ve çalışanın işletmeden ayrılmasına sebep olmaktadır (Şahan, 2021, s. 30).

Teknostresin, eğitim sistemi içerisinde eğitimci kişilerin teknoloji kullanımını öğrenme-öğretme aşamalarında aşırı teknolojik yükleme, karışıklık, yüksek talep, teknolojik güvensizlik ve öz yeterlilik gibi değişkenlerin de etkisinde kaldığı bilinmektedir (Akgün, 2019, s. 47-49).

Bilgisayar ve bilişim teknoloji kaynaklı teknostres, bireylere ve stresin sebebine göre farklılık göstermektedir. Bu kaynaklar dört maddede sıralanmıştır (Akinoğlu, 1993, s. 161).

- Çalışma alanı, masa düzeni, bilgisayar donanımın nitelikleri, gibi sınırlayıcı faktörler
- İşle alakalı nitelikler, iş biçiminin farklılaşması, kavramsal olarak yükün çoğalması, iş kontrolünün zorlaşması, iş stratejilerindeki kısıtlamalar
- Eğitim stratejileri, işi yürütmenin etkileri, sosyal etkileşimdeki kısıtlamalar gibi kurumsal kararlar
- Bireysel nitelikler

2.11. TEKNOSTRESİN BELİRTİLERİ

Teknostresin belirtilerine bakıldığında bilgi ve iletişim teknolojilerinden kaynaklanan yüksek kaygı, şüphe, yetersizlik algısının olduğu görülmektedir. işgörenlerin çalışma ortamlarında iletişim ve bilgi teknolojilerine ilişkin hata yapmaktan çekinmesinden dolayı yaşamış oldukları kaygı duygularıyla teknolojik sistemlere karşı olumsuz bir önyargı geliştirmesi teknostresin oluşum sürecidir. (Yener, 2018, s. 88)

Teknostres ciddi anlamda psikolojik ve fiziki sağlık problemlerine sebebiyet verebilmektedir. Teknostresin belirtilerinin birkaç tanesi şöyle açıklanabilir; panik, endişe, direnç, teknofobi, beyin yorgunluğu, fiziki hastalıklar ve mükemmel olma olgusu. Bunun yanı sıra, iş performansındaki azalmalar ve teknolojinin sınırlı kullanımı teknostresin en başta gelen belirtileri olarak sayılabilmektedir. Teknostresin en önem arz eden belirtisinin kaygı olduğu ifade edilmektedir. Bununla beraber, baş ağrısı, bitkinlik veya uykusuzluk ve kas ağrıları gibi belirtilerin teknostres kaynaklı olarak meydana gelebileceği belirtilmiştir. Başka bir araştırmada ise, artan düş kırıklığı, endişe ve bunalım

teknolojiden kaynaklanan teknostres belirtiler olarak bildirilmiştir. Neredeyse bütün çalışmalarda, teknostres kavramı teknolojinin birey ve teknoloji arasındaki adaptasyonu sebebiyle birçok olaydan etkilenen bir tepki şekli olduğu düşünülmektedir. Teknostres kavramı, birkaç duygusal olayın toplamı olarak görülmüştür ve bu sebeple, teknostres olgusunun ve belirtilerinin tek bir tutarlı ya da geniş çaplı bir açıklaması bulunmamaktadır (Şahan, 2021, s. 32).

Teknostresin en yaygın belirtileri tedirginlik, anksiyete krizleri hayal kırıklığı, bilgisayarlara karşı negatif tutumdur. Diğer belirtiler; öfke, halsizlik, artan yanlışlar, devam sorunu, azalmış performans, güvensizlik, halsizlik ve odaklanma yetersizliğidir.

Yapılan bazı çalışmalarda teknostresin belirtileri üç kategoriye ayrılır. Bunlar (Çetin, 2017, s. 31);

- Endişeli Teknofobi; Teknoloji kullanırken anksiyete reaksiyonlarının klasik semptomlarını sergilemekte olup bu semptomlar terleyen el içi, kalp çarpıntıları ve kısa süreli migren olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Bilişsel Teknofobi; Bu kullanıcılar görünüm olarak gayet sakin ve rahattırlar. Lakin içlerinde negatif mesajlar bulundurmaktadırlar.
- Rahatsız Kullanıcılar; Bu gruptaki kullanıcılar ise biraz kaygılı olabilirler ya da negatif deyimler kullanabilmelerine rağmen danışmanlık hizmetlerini almaya ihtiyaçları yoktur.
- Teknostres, sağlık ve performans üstündeki etkilerinden ötürü, işletmeler için çok önemli bir sorundur. Teknostresin iş yükünde algılanan artış, bilgi kirliliği, motivasyonu düşmüş ve hayal kırıklığına uğramış kullanıcılar, motive eksikliği ve işte kendini yetersiz görme gibi ileri seviyede negatif etkileri bulunmaktadır. Teknostres, personellerin iş doyumunu ve verimini negatif bir yönde etkileyerek personellerin verimliliğini doğru orantılı olarak azaltıcı bir etkiye de sahiptir. Bununla birlikte, mesleki strese neden olarak personellerin verimli olamamasına ve iş memnuniyetsizliği yaşamasına da sebep olmaktadır.
- Bazı çalışmalarda çalışma hayatındaki teknoloji farklılıklarının personellerin mesleki anlamda oluşan iş stresini açıkladığı ortaya konmuştur. Çalışma bulguları, çalışma ortamına teknolojinin getirilmesinin personellerde ek stres oluşturduğu ve onların iş verimliliği üzerinde negatif etkileri olduğunu göstermiştir. Teknolojinin karışık yapısı, şahısların görev performanslarında onu kullanımı iş safhasını ciddi şekilde değiştirmiş, personeller için çoklu görev

oluşturarak personellerde öfke ve strese sebep olmuştur. Bazı çalışmalarda teknostres oluşturan durumların iş tatminini olumsuz yönde etkileyerek örgüt bağlılığını ve devam bağlılığını azalttığı ortaya konmuştur (Şahan, 2021, s. 30).

2.12. TEKNOSTRESİN TEMEL UNSURLARI

Çevresel unsurlar, sosyal unsurlar ve mesleki unsurlar olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır; (Şahan, 2021, s. 32)

2.12.1. Çevresel Unsurlar

- Uygun olmayan çalışma şartları ve çalışma alanındaki yetersiz koşullar
- Güvenlik önlemleri ile yetersiz ekipman, adaptasyon problemleri, gürültülü rahatsızlık veren ekipman
- Yazılım sınırlamaları
- Mali problemler
- Elektronik problemler
- Belge kaybolma riski
- Teknik bilginin yetersiz olması
- Uzman personel sayısının eksikliğinden dolayı oluşan problemler

Teknostrese sebebiyet veren çevresel unsurlar arasında sayılmaktadır (Şahan, 2021, s. 33).

2.12.2. Sosyal Unsurlar

- Teknolojiyi kullanıma oranı
- Güç rekabetleri,
- İş ve görev farklılıkları,
- İşini kaybetme kaygısı,
- İş parçalanması ve hiyerarşik farklılıklar bireylerin teknolojiyle alakalı stres altında kalmasına sebep olabilir (Şahan, 2021, s. 33).

2.12.3. Mesleki Unsurlar

- Teknolojiyi kullanma bilgisinin olmaması
- Uzmanların diğer bireylere bilgi verirken yaşadığı problemler

- Eğitim döneminde konuya ilişkin programların olmaması
- Her meslek mensubunun konuyla alakalı araştırma yapmaması
- İlgi alanlarının bilinmemesi ya da zorla bir birimde çalıştırmak teknostres oluşturan mesleki unsurlar arasında sayılabilmektedir (Akınoğlu, 1993, s. 173).

2.13. TEKNOSTRESİN BOYUTLARI

İşletmelerde, kamu alanlarında ve şirketlerde kullanılan teknolojilerin hızlı ve sık sık yenilenmesi farklı açılardan stres oluşturabilmektedir. İşlerinin bir gerekliliği olarak bilişim teknolojilerini kullanması zorunlu olan personeller çeşitli sebeplerle teknostres yaşadıkları için bu duruma negatif yaklaşmaktadır. Son kullanıcı memnuniyeti, ismi verilen kavram iş safhalarında bilgisayar ve internet tabanlı uygulamaların kullanımına yönelik duruşu ve düşüncesini ifade etmektedir. Teknostres boyutları, bilişim teknolojilerini kullanan personellerin sistemlere karşı sıkıntılar yaşamalarına neden olmaktadır. Tekno aşırı yükün personellerin faydalı verileri belirlemesini güçleştirilmesi bu olaya örnek olarak verilebilmektedir. Tekno aşırı yük, tekno karmaşıklık, tekno işgal, tekno-belirsizlik, tekno güvensizlik bütün bu kavramlar işletmede kullanılan sistem ve uygulamalardan memnuniyetsizliğe sebebiyet vermektedir. İşletmede personellerin memnuniyeti, bilişim sistemleri başarısına ve performansın artmasını sağlarken; teknostres bilişim sistemlerinin başarısını ve performansını düşürmektedir (Kaymaz, 2019, s. 29-30).

2.13.1. Tekno-İstila

Kurum personellerinin teknolojinin sağladığı imkân sebebiyle, her an erişebilir olmasını sağlamaktır. Bu durum karşısında kişilere özel yaşantıları ve sosyal yaşantılarını da kapsayacak biçimde genişlemektedir. Bundan dolayı kişiler teknolojinin kişisel zaman ve özel hayatlarını işgal ettiğini düşünerek stres yaşamaktadır (İlseven, 2019, s. 33).

Tekno istila'nın yaşanması esnasında personelden sürekli olarak internete bağlı bulunması ve internetten etkileşim için her an aktif olması istenmesi strese sebebiyet vermektedir. Bu durum kullanıcıların teknolojiden uzaklaşmamaları gerektiğini, her an gözetim altında ve özel ortamlarının istila edildiğini düşünmelerine sebep olur. Teknoloji insan yaşamına çok müdahale ediyor gibi görünmektedir. Tekno-istila, mailler, sms, cep telefonları gibi farklı kaynaklardan erişim sağlamak kişinin düş kırıklığına uğramasına sebep olabilecek iş ve boş zamanları karıştırmasına sebep olmaktadır. Bununla beraber

teknoloji iş alanı ile beraber günün diğer saatlerine de yayılma eğilimi göstermektedir. Sayılan durumlar personelde kişisel üretkenliği düşürmekte ve iş doyumunu negatif yönde etkilemektedir (Şahan, 2021, s. 34).

Tekno-istila yaratan şartların sonucunda;

- Uzun çalışma zamanları ve mesai saatleri haricinde de bağlantıda olması çalışan bireyin özel hayatını negatif yönde etkileyebilmektedir.
- Çalışanların iş haricinde oldukları sürede bile iş ile alakalı etkileşim kurma zorunlulukları yaşamaktadır.
- Çalışanların yeni gelişen teknolojileri öğrenmek için sosyal yaşantısından ve izinlerinden feragat etmesi gerekebilmektedir.
- Çalışanlar, bilişim teknolojilerinin özel yaşantılarına saldırdığını hissetmektedir.

2.13.2. Tekno-Aşırı Yük

Kullanıcıları daha yoğun tempoyla daha hızlı çalışmaya zorladığı durumları ifade eder. Mobil bilgi işlem cihazlarının sosyal ağ ve işbirliğine dayalı uygulamalarla senkronize edilmesi, işgörenler için aynı anda farklı dâhili ve harici veri akışlarını işlemeyi mümkün kılmaktadır. Bu durum aşırı bilgi yüklemesi, kesintiler ve aşırı görevlerle neticelenir. Bundan dolayı bu neticeler işgörenlerde kaygı ve gerginlik yaratır, iş gidişatının kopmasına sebep olarak dikkat dağınıklığı yaşanmasına sebep olur (Erer, 2021, s. 82).

Mobil iletişim araçları, sürekli yenilenen yazılım, tarayıcılar vb. gibi olgular personeller için aynı sürede farklı iç ve dış veri akışlarının sürekli olarak değişmesi ve güncellenmesi, fazla sorumluluğa ve aşırı bilgi yüklenmesine sebebiyet vermektedir. Personeller işleyebileceklerinden daha çok veriyi etkili bir şekilde kullanmak zorunda kalmaktadır. Çoklu görev; çalışanların aynı esnada farklı sistemler ve yükümlülükler üzerinde daha az sürede daha çok çaba harcadığı ve bu sebeple sıkıntı yaşadıkları durum şeklinde açıklanabilmektedir. Bilişim teknolojilerini daha çok kullanmak, bireylerin gerek veri yönünün gerekse iş sorumluluğunun çok fazla olmasına sebep olmaktadır. İş sorumluluğunun fazla olması ifadesi ile anlatılan gerek yapılması gereken işlemlerin fazlalığı gerekse bu işlemleri yapmak için sınırlı bir zamanın olması ve bilişim teknolojisi kullanıcılarına yönelik daha atik ve daha uzun saatler çalışma beklentisini anlatmaktadır (Şahan, 2021, s. 35).

Tekno-aşırı yük oluşturan şartlar neticesinde; (Şahan, 2021, s. 35).

- Bilişim teknolojisi, personelleri daha hızlı bir biçim de çalışmaya itmektedir.
- Bilişim teknolojisi, iş görenleri kapasitesinden daha fazla mesaiye zorlamaktadır.
- Bilişim teknolojisi, iş görenleri uzun zamanlı çalışmaya zorlamaktadır.
- Çalışanların yeniliğe adaptasyon sürecini faaliyete geçirmek amacıyla için çalışma düzenlerinin değiştirilmesi gerekli kılınmaktadır.
- Çalışanlar, teknolojik karmaşıklığın artması ile daha fazla iş sorumluluğuyla karşı karşıya kalmaktadır.

2.13.3. Tekno-Güvensizlik

Tekno-Güvensizlik, Kullanıcılar yeni uygulamaları ve teknolojileri daha etkili kullanabilen kişilere karşı istihdam kaybetme korkusu yaşarken meydana gelen durumdur (Çetin, 2017, s. 26).

Tekno-güvensizlik; personellerin teknolojik bilgi eksikliği sebebiyle istihdam kaybetme korkusu yaşamaları şeklinde adlandırılabilir. Teknolojik yenilikleri sürekli olarak takip eden personellerin olması sebebiyle mevcut personeller istihdam kaybetme korkusu yaşamaktadır. Tekno güvensizlik yaratan koşulların sonucunda (Şahan, 2021, s. 35);

- Yeni teknolojileri bilmeyen personeller, istihdam korkusu hissetmektedir.
- Personeller, işlerindeki konumlarını koruyabilmek amacıyla teknolojik yeteneklerini sürekli olarak güncelleştirmek zorunda kalmaktadır.
- Personeller, kendilerinden daha çok teknolojik bilgiye sahip olan çalışma arkadaşlarından ötürü istihdam korkusu hissetmektedirler
- İstihdam korkusu hissettiklerinden ötürü bilgi ve yeteneklerini daha az paylaşımda bulunmaktadır.

2.13.4. Tekno-Karmaşıklık

Güncel donanım, yazılım ve uygulamaları kullanma baskısı çoğaldıkça bu uygulamalarla alakalı teknik özellikler çok daha karışık bir hal almıştır. Bu yaşanan durum tekno-karmaşıklık kavramını ifade eder. Yeni uygulamaların öğrenilmesi uzun

süreler olarak kılavuzlar yeteri kadar anlaşılır veya kullanışlı olmayabilir (Kopuz ve Aydın, 2020, s. 251)

Süreklilik arz eden yeniliklerden ötürü birden fazla yeni donanım ve yazılımları kullanabilmek amacıyla teknoloji ile alakalı teknik beceriler ve terminoloji gittikçe karışık bir hâl almaktadır. Yapılmış olan araştırmaların çoğu insanın çeşitli uygulamaları ve teknik sistemi tedirgin edici bulduğunu ve sözcüklerin birçoğunun ne manaya geldiğini ya da bunlarla alakalı teknolojilerin ne şekilde kullanılabileceğini anlamadığını söylemekte bu durum ise strese neden olmaktadır. Tekno Karmaşıklık, personelin yeni teknolojiyi anlamak ve onu iyi bir şekilde kullanmayı öğrenmek için çok fazla süre ve emek vermek zorunda olduğunu algıladığında meydana gelmektedir (Şahan, 2021, s. 36).

Tekno-karmaşıklık yaratan koşulların sonucunda; (Şahan, 2021, s. 36).

- Personeller, yeteri kadar dataya sahip olmadıklarını düşünmektedir.
- Personellerin yeni teknolojilerin gerektirdiği data ve beceriye sahip olmak için süreye gereksinimleri vardır
- Personeller teknolojik yeteneklerini geliştirmek ve yeni teknolojilerin gerektirdiği şekilde çalışabilmek için süre baskısı altında kalmaktadır.
- Personeller işletmeye yeni giren personellerin daha fazla teknolojik dataya sahip olduğunu düşünerek kaygı yaşamaktadır.
- Personeller, yeni teknolojileri anlamamanın ve kullanabilmenin karışık bir şekilde olduğunu düşünmektedir. Teknostres boyutları; bilişim teknolojisinin gelişmesiyle birlikte stresi çoğaltarak örgütsel bağlılık ve verimliliği negatif yönde etkilemektedir.

2.14. TEKNOSTRESE NEDEN OLAN DURUMLAR

- İşletmelerin hızla gelişen iletişim teknolojilerini kabul etmeleri neticesinde, kullanıcıların tecrübelerini geliştirmek için hiç olanağı kalmamaktadır. Çünkü teknolojik olaylar çok hızlı bir şekilde gelişim yaşarken kişilerin yeni teknolojilere uyum sağlama safhaları daha yavaş gitmektedir. Bu da kullanıcılarda bilgi yorgunluğu ile neticelenmektedir.
- Modern iletişim teknolojileri doğrultusunda, yönetici kişiler başlangıçta yeni uygulamaları öğrenme gayesiyle istekli olabilmelerine rağmen bu uygulamaları sürekli güncelleme ihtiyaçlarının oluşması düş kırıklığı, stres ve kişiler arası

etkileşimin zayıflamasıyla neticelenebilmekte, bu da kullanıcıların işten soğumasına sebep olmaktadır

- Personeller mesai süreleri haricinde de elektronik posta uygulamalarını ve wifi ağlarını kullanmaktadırlar. Böylelikle her daim iletişim halde olmaktadır. Bu durum, kendilerini sürekli olarak geri dönüş sağlamak için zorlanmış şekilde hissetmelerine sebep olmaktadır. Bundan dolayı geri dönüş sağlamamak kaygılı hissetmelerine sebep olmaktadır. Bu durum, teknolojilerin zamanlarını ve lokasyonlarını işgal ettiğinden ötürü kişilerin kendilerini hiçbir zaman rahat değıllermiş gibi algılamalarına neden olmakta, onların işten soğumasına sebebiyet vermektedir
- Dizüstü bilgisayarlar ve elektronik iletişim araçları personeller için, dâhili ve harici kaynaklardan farklı veri akışını aynı anda kullanabilme de tekdüze bir hal almıştır. Bu da iletişimde ve belgede aşırı yüklenme ile neticelenmektedir. Bireyler kullanabilecekleri ve girebileceklerinden daha çok veriye maruz kaldığından daralmış hissetmekte, yeni bilgi ile alakalı öncelikleri ve kestirme yolları bulamamakta, kendilerini artan işlem yüklerinin üstesinden gelmek Çin daha çevik çalışmak zorunda olduklarını düşünmektedirler. Bütün bu unsurlar kullanıcılar için bilgi yorgunluğu şeklinde neticelenmektedir.
- Rekabete dayalı baskıların sonucunda, güncel yazılımların ve uygulamaların kullanımlarını arttırarak, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki teknik özelliklerin karmaşık bir hal almasına sebep olmuştur. Bunun sonucunda kullanım kılavuzlarının daha karışık olmasına ve yeni uygulamaların öğrenilme sürelerinin uzamasına sebebiyet vermiştir. Organizasyonel davranış araştırmaları bu konuda kullanıcıların bir tür fobi, kin, endişe ve zorlanma duyguları hissedebileceklerini ortaya koymuştur (Çetin, 2017, s. 27).

2.15. TEKNOSTRES AZALTICI DURUMLAR

Teknolojide yaşanan gelişmeler, son zamanlarda beklentilerin üstünde oldukça hızlı ve kesintisiz bir biçimde yükseliş göstermektedir. Bilişim teknolojileri nitelikleri sebebiyle, kolaylaştıran ve süre kazandıran şekilde karşımıza çıkıyor olsa da kurumda beklenti ve isteklerin artmasına da sebep olmaktadır. Stresin bilinen kaynağı teknolojinin hızla yenilenmesi ve bunun neticesinde bilişim teknolojilerinde oluşan teknostres kavramı olmaktadır. Bununla beraber stresin azaltıcısı olarak, bilimin, teknik desteğin,

kurumsal bağlılığın, iş tatmininin, devam taahhüdünün önemi çok fazladır. Teknostres azaltıcı durumlar olarak isimlendirilen teknostresi engelleyen unsurlar teknostresten dolayı oluşan negatif durumları azaltmaktadır. Teknostresi azaltıcı durumlar, teknostresin personeller üzerindeki etkisini direk azaltan faktörlerdir. Teknostres azaltıcı durumlar, kurumsal ve teknik desteğe, gereken eğitim ve yardımcı faaliyetlerin önemini vurgulamaktadır. Teknostres çalışanların performanslarına ve verimliliklerine doğrudan etki ettiği gözlemlenmiştir. Teknoloji kullanıcılarının sistemin planlama ve uygulama safhalarına alınması da teknostresin negatif etkisini azaltmanın bir diğer çeşididir. Bazı çalışmalarda Teknostres probleminin çalışanlara düzenli Bilgi İletişim Teknoloji eğitimi vererek ortadan kaldırılabilirliğini savunmuştur. Bireyler kurumlarında yönetim tarafından destek olduğunu anladıklarında teknostres düzeyinin daha düşük olduğunu söylemişlerdir. Teknoloji çalışanlarının birçoğu, işleri gereği teknolojiyi kullanmada sıkıntı çekmelerinin strese sebebiyet verdiği görülmektedir. Kullanıcıların teknolojinin teori ve uygulama safhasına dâhil olmalarına imkân sağlayan katılımın kolaylaşmasını sağlamaktadır. Teknolojiyi kullananların teknoloji hakkında bilgi sahibi olmaları teknostresi hafifletebilmektedir (Şahan, 2021, s. 37).

Tekno-stresi azaltıcı durumlar demek; teknoloji tarafından tam anlamıyla kuşatılıp savunmasız kalmadan önce teknoloji ile sağlıklı bir denge kurabilmek anlamına geldiği ifade edilmektedir (İlseven, 2019, s. 47).

2.15.1. Teknoloji Okur-Yazarlığı

Bilgi çağı için gerekli olan teknoloji okuryazarlığı kavramının ehemmiyeti gittikçe artmaktadır. Bu kavram teknolojiyi kullanma, anlama, değerlendirme ve yönetebilme kabiliyeti şeklinde tanımlanabilmektedir (Debbağ ve Fidan, 2019, s. 23).

Teknoloji okuryazarlığı Uluslararası Bilgi ve İletişim Teknolojileri Okuryazarlığı Paneli raporunda “bilgiyi üretme ve yönetme, bilgiye ulaşma gibi bilgi toplumunun gereksinimlerinin giderilmesi hususunda, iletişim ve ağ araçlarını kullanma yeteneği” olarak tanım yapılmaktadır. Teknoloji okuryazarlığı, “bireyleri, teknoloji ile kullanıcıların ve toplumsal köprünün kurulması ve anlaşılmasında gereken safha, yeterlilik ve düzenin tamamı” şeklinde açıklanabilmektedir. Teknoloji okuryazarlığının, yapılan farklı çalışmalarda dönemlere göre çeşitlilik gösterdiği meydana gelmiş ve teknolojinin tam ortasına gelmiş olan Z Kuşağı (2000 yılı ve sonrası) birinci seviyede temsil eden kuşak şeklinde kabul görmektedir. Geçmişe doğru gittikçe (Y, X ve BB)

teknoloji okuryazarlığının azaldığı ve bu seviyede de teknostres 'in oransal olarak yükseldiği tahmin edilmektedir. Teknostres için, iş yaşantısında veya günlük yaşantıda bulunan teknolojik kullanım ortamlarının ne seviyede olduğu ise diğer nedenlerin en başında gelmektedir. Bazı çalışmalara göre Teknoloji okuryazarlığının teknostres azaltıcı faktörleri; şunlardır (Şahan, 2021, s. 40);

- Yeni teknolojiyle alakalı problemleri aşmak için grup çalışmasını vurgulamak,
- Yeni teknolojinin açıklanmadan önce son kullanıcı eğitim vermek,
- Bilgi Teknolojileri birimi ve son kullanıcılar arasında iyi bir köprü oluşturmak,
- Son kullanıcılara yeni teknolojilerle ilgili şeffaf bilgiler sunmak.

2.15.2. Katılma Kolaylığı

Katılımın varlığı teknolojiyi kullanan kişilerin planlama ve teknolojinin uygulama aşamasında katılımlarını sağlayarak teknostresin olumsuz yönünden kurtulmalarını daha kolay hale getirmektedir. Katılım sonucunda, yeni teknolojilerin tanıtılması ve uygulanması amacıyla teknoloji kullanıcılarına bu durumun etkileri hakkında bilgi verilmektedir (Şahan, 2021, s. 40).

2.15.3. İş Tatmini

İş tatmini, genel anlamda personellerin yapmış oldukları işlemlerin, maaş, denetim, çalışma koşulları, gelişme olanakları, sosyal iletişim ve iş ortamı gibi çeşitli unsurlarına ilişkin pozitif duygusal bakış açılarının bir neticesi olarak oluşan bir memnuniyet şekli olarak değerlendirilebilir. Bu durum personellerin işlerine karşı düşündükleri pozitif ve iyimser duyguları ya da personellerin işlerinin örgütlerine karşı yapmış oldukları incelemeler neticesinde ulaştıkları pozitif tutumların tamamı şeklinde açıklanmaktadır (Çetin ve Basım, 2011, s. 84).

İş tatmini, personelin fizyolojik ve psikolojik sağlıklarını aynı zamanda hislerinin de bir belirtisidir. İş tatmini personelin beraber yapmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve fayda sağlamanın hoşnutluğu olarak akla gelmektedir (İspir, 2018, s. 121).

İş tatmini, çalışan bireyin işine karşı gösterdiği duygusal bir reaksiyonu ifade etmektedir (Çiftiyıldız, 2015, s. 42). Yani iş tatmini, personellerin işine bağlılığı, işini

gayet iyi bulması ve performansı için çok önemli bir faktördür. Kişinin herhangi bir işe karşı olan pozitif duygusal reaksiyonlardır (Tor ve Esengün, 2011, s. 55).

İş tatmini bireyin, bütün iş ortamından, örneğin işin kendisinden, yönetici kişilerden, çalışma ekibinden elde etmeye çalıştığı rahatlatıcı ve içsel huzuru oluşturan bir duygudur (Akıncı, 2002, s. 2).

İş tatmini kavramı kurumsal davranış geliştirilmesi ile alakalı çalışmalarda, verimliliği yükselten bir unsur olarak düşünülmüştür. Bireysel ve duygusal bir olgu olan iş tatmininin sağlanması için, yöneticilerin personellerine destek olması çok önemlidir (İşçan ve Timuroğlu, 2007, s. 121).

İş tatmini birey tarafından işe karşı olan duygusal bakımdan geliştirilen pozitif reaksiyonlar şeklinde tanımlanmaktadır (Gürkan, Barut, Ünsel ve Aybay, 2017, s. 133). Bu pozitif reaksiyonlar da iş tatmininin artmasına sebep olmakta, bu durumda personelin işe bağlılığını ve verimliliğini artırmaktadır (Şahan, 2021, s. 39).

İş tatmini, personelin işinden sağlamış olduğu fiziki çıkarlar ile beraber iş yapmaktan zevk aldığı iş arkadaşlarıyla birlikte ortaya bir yapıt koymanın sağladığı huzurdur (Ak, 2019, s. 41).

İş tatmini kavramının önemi şöyle açıklanmıştır (Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007, s. 3):

- İnsanlar, bireysel yetkilerini meydana getirmek ve gerçekleştirmek isterler.
- İş tatmini yakalamayanlar hiçbir zaman psikolojik olgunluğa ulaşmazlar.
- İş tatmini yakalayamayan kişiler düş kırıklığına uğrar
- İş, insan yaşantısının odak noktasıdır.
- İşsiz olan birey umutsuzdur. İnsanlar zorunda kalmadıkları zamanlarda bile çalışmak ister.
- Birey açısından uğraşmalı bir işinin bulunmaması, psikolojik sağlığın düşük oranda kalmasına sebep olur.
- İş ve boş zaman birbiri ile çok yakından ilgilidir
- İş tatminindeki eksiklik işten soğuma durumu, düşük isteklendirme ve düşük verimlilik, sağlıklı olmayan bir topluma doğru gidişin sebebinin oluşturur.

İş Tatminin Sağlanmasının İş Ortamına Sağladığı Faydalar (Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007, s. 3-4);

- Çalışanların işlerine bağlı olması,
- İşletmede ve birimlerde birlik
- Hizmet kalitesinde yükseliş ve istikrar,
- Şikâyetlerde düşüş,
- Yüksek devamlılık,
- Dışarıda işletmenin sıkı destekçiliği ve beklentileri yerine getirilen müşteriler.
- Örgütsel ortamda, bulunan ve ileride ortaya çıkma ihtimali olan sorunların tespit edilmesini,
- Çalışanların, devam sorunlarının ve işten çıkmalarının nedenlerinin belirlenmesini,
- Çalışanlar davranışlardaki değişimlerin, örgütsel neticelerinin değerlendirilmesini,
- Örgütsel etkileşimin, yönetim ve personeller arasında etkinliğinin artırılmasını,
- Örgüt ve sendikalar arasındaki etkileşimin geliştirilmesini
- Örgüt yapısında gerçekleştirilecek değişimlerin daha sağlıklı olarak planlanmasını sağlar.
- Yüksek Motivasyon oluşturulması
- Personellerin İşlerine Bağlı olması
- İş ortamında birlik olunması

İş Tatmininin Sağlanamadığı Zamanlarda Meydana Gelebilecek Olumsuzluklar (Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007, s. 3-4):

- Az Performans ve Düşük Verimlilik
- Devam sorunu ve İşten Çıkma isteğinin Artması

2.15.4. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel Bağlılık, işletmenin değişime yönelik bir hedef ve kıymet oluşturulabilmesinde önemli bir alana sahip olmaktadır. Özellikle, personellerin ve yönetimdeki kişilerin, örgüte olan bağlılıkları, yeni hedef noktasında şahıslarına ait olan sorumluluklarını en iyi şekilde yapmaları ile doğru orantılı olmaktadır. Bununla beraber, örgütsel bağlılığın oluşturulmasında yönetimdeki kişilerin personellere karşı olan tutumu ciddi oranda önem arz etmektedir. Örgütsel bağlılık, kişisel olarak; yaş, pozisyon, olumlu ve olumsuz duygusallık gibi kişisel niteliklerden etkilenirken örgütsel olarak da iş

tasarımı ve yöneticilik tarzı gibi unsurlardan etkilenmektedir (Şahan, 2021, s. 40). Örgütsel bağlılık, personel ile işveren arasındaki köprü ve etkileşimdir (Akmaz ve Erbaşı, 2017, s. 128).

Örgütsel bağlılık, personellerin işletmede devam etmek istemeleri, işletmenin tüm etkinliği, hedef, sonuç ve başarısı ile personelin işletmeye karşı olan karşı tutumu ve çalıştığı işletmenin başarılı olabilmesi amacıyla gösterdiği ilgi şeklinde tanımlanabilmektedir. Genel anlamda, işletmesine bağlı personeller örgütleriyle bir bağ kurarlar, örgüte uygun olduklarını ve örgütsel hedefleri benimseyerek çalışmalarını devam ettirirler. Bu tür personellerin katkısı, işlerinde daha net olmaları, bazı zamanlarda yüksek verimlilik sağlamaları ve katkılarını göstermede daha proaktif olmaları için duyulan net bir talep olarak açıklanmaktadır (Şahan, 2021, s. 40-41). Örgütsel bağlılığı, bir kişinin işletmenin amaçlarına, kurallarına, yani değerlerine bağlılık olarak tanımlamak mümkündür (Çelik, 2015, s. 4).

Örgütsel bağlılık bir kişinin çalıştığı örgütte kendini bütünleştirmesinin ve örgüte dâhil olmasının seviyesini göstermektedir. Bundan dolayı örgütsel bağlılık ne kadar fazla olursa personelin o işletmeden kendi isteğiyle ayrılma ihtimali de o kadar az olmaktadır (Taşkın ve Dilek, 2010, s. 40).

Bazı çalışmalarda örgüt bağlılığı kişinin işletmeyle karşılıklı iki taraf olarak iddiaya girdikleri bir safha şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılığı bilinçli bir şekilde taraf tutma tutumu” şeklinde ifade edilmektedir (Koç, 2009 , s. 202).

Örgütsel bağlılık, personelin kabul etmesiyle ve onun psikolojik bir anlaşmayla iş başı yapmasıyla süreç başlar. Organizasyonun bir parçası olarak gayeler ve iş gereksinimleri noktasında bilgi kazanmasıyla gelişmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, bir şahsın belirli bir organizasyon ile kimlik beraberliğine girerek meydana getirdiği güç birliğidir (Gül, 2002, s. 38).

Örgütsel bağlılık, kişinin örgütle bütünleşmesi ve onu benimsemesinin göreceli gücüdür. Örgütsel bağlılık, üç unsurla incelenmektedir (Bayram, 2005, s. 127).

- Örgütün hedef ve ilkelerini güçlü bir şekilde benimseme ve kabul etme
- Örgüt adına anlamlı çaba harcama
- Örgütte üyeliğin devam etmesine kuvvetli bir arzu duygusu hissetme.

Buradan da anlaşıldığı gibi örgütsel bağlılık, personellerin örgüte basit bir kabul ediş ve bağlılıklarından çok daha fazlasını anlatmaktadır.

Örgütsel bağlılık bireyin işletmeyle özdeşleşmesinin ve işletmeye dâhil olmasının gücüdür. Diğer bir deyişle ise kişinin kendisini çalışmakta olduğu işletmeyle bütünleştirmesi ve bir olma kuvveti şeklinde açıklanabilir (Yüceler, 2009, s. 447).

İşletmeye yüksek bağlılık duyan personellerin negatif davranışlar sergilemesi bu işletmeye bağlılığı daha az personellere oranla daha az olmaktadır (Şahan, 2021, s. 40).

2.15.5. Devam Taahhüdü

Örgütsel bağlılıkta devam taahhüdü çalışanların örgütlerinde bulunma ihtiyacı hissetmesiyle alakalıdır. Çalışanların örgütte kalma gereksinimleri bu bağlılıklarının arkasında olan nedendir. Örgütsel yapıyla beraber devam etmeye ihtiyaç duymanın sebepleri değişebilmesine rağmen ana sebeplere bakıldığında iş seçeneklerinin bulunmaması ve maaş ile alakalıdır (Mercan, 2019, s. 28).

Devam bağlılığı, örgütte devam etmenin kazandırdığı avantajlar ya da örgütten ayrılmanın dezavantajları çalışanın şirkette kalma isteği ile ilişkilidir (Bozkurt ve Yurt, 2013, s. 125).

Devam bağlılığı çalışanın iş faaliyetini durdurması ile ilgili sosyal veya ekonomik maliyet algısını yansıtırken bu maliyetler çalışanlar tarafından yüksek bulunduğu için, şirketin bir üyesi olmaya devam etmek için daha güçlü bir talep gösterecektir (Doğan ve Demirtaş, 2020, s. 82).

Örgütten ayrılma düşüncesi besleyen çalışanlar örgüt içerisinde maaş, terfi ve çalışma koşulları gibi kazanımlara başka bir örgütte ulaşabilme ihtimalinin az olması veya uzun bir sürede gerçekleştirebilme düşüncesi örgütsel devamlılığı sağlayan unsurlar arasında gösterilebilir (Doğan ve Demirtaş, 2020, s. 82). Devam bağlılığı çalışanların örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma manasına gelmektedir. Bu durumun sonucunda kişi istese de örgütten çıkamamaktadır. Bunun nedeni ise, kişi örgütten ayrılırsa bu onun için daha maliyetli olacak ve bazı güçlüklerle karşı karşıya kalacaktır (Yıldız, 2013, s. 856).

2.16. TEKNOSTRESİN SONUÇLARI

İş ihtiyaçlarının kişinin potansiyelini ve işin zorluk seviyesini aştığı zamanlarda aşırı rol yükü meydana gelmektedir. Teknostres boyutlarının oluştuğu şartlarda ise rol yükü olgusu artmaktadır (Kaymaz, 2019, s. 23). Özellikle yeni teknolojilerin sisteme

dâhil edildiği iş alanların da kişi üzerindeki teknostres seviyesinin artabileceği düşünülmektedir (Türen, Erdem ve Kalkın, 2015, s. 7). Tekno-aşırı yük, aşırı rol yükü kavramına benzer biçimde, stres oluşturan olayın bir neticesi olarak birey üzerinde değişen veya çoğalan istekleri barındırmaktadır. Kişisel tecrübelerde rol çatışması, kişinin rol ihtiyaçlarının tezat ya da uyumsuz olduğu durumlarda meydana gelmektedir. Bu durum, rolün gerektirdiklerinin yapılmasını da güçleştirmektedir (Kaymaz, 2019, s. 23).

Teknostres oluşturan olaylar rollerde yaşanan çatışma ile birlikte meydana gelen tezatlıkları arttırmaktadır. Stres oluşturunucularından olan tekno-işgal, uzun süreler boyunca çalışmak zorunda olan personelin, sürekli farklılaşan bilgi sistemlerinin iş yapılarındaki uyumsuzlukların nedeni olması ise tekno-belirsizliğe sebep olmaktadır. Personellerin işlerinde kullanmış oldukları sistemlere gelen güncellemelere adapte olmak için zorlanması da tekno- iş güvencesizliğe yol açabilmektedir. Teknostres ile rol çatışması ve rol yükünün, performans sistemini negatif yönde etkilediği görülmektedir. Teknostres oluşturunucuları, iş tatminini azaltmakla birlikte bilişim teknolojilerinin karışıklığı, sürekli olarak değişmesi, hep öğrenme gereksinimi ve teknik sorunların bulunması da iş memnuniyetini azaltmaktadır (Kaymaz, 2019, s. 24).

Tekno stresin psikolojik ve davranışsal etkilerinin sonuçları düşük verimlilik, işe duyulan isteksizlik, işe olan ilginin azalması ve kötü iş performansı gibi neticeleri bulunmaktadır (Yıldırım, 2021, s. 24). Tekno stresten dolayı kişilerde ortaya çıkan negatif durumlar ister istemez, kişinin çalıştığı ortama da yansımaktadır. Stresli çalışanların sağlık ve motivasyon durumları yüksek olmayınca verimlilik oranları da azalmaktadır (Çınar, 2010, s. 106).

Tekno-karmaşıklık, kullanıcıların sürekli olarak yeni bilgi öğrenme gayreti göstermesini gerektirmesine rağmen çalışanlardaki öğrenme isteksizliği de bilgi sistemleriyle ilgili görevlerde güncelleme yapmayı engellemektedir. Bilişim teknolojilerini kullanan personeller ile yapılan çalışmalarda teknostresin, personellerin yaratıcılık kapasitesini ve örgütsel katılımını azalttığı neticesine varılmıştır (Kaymaz, 2019, s. 23).

Tekno Stresin örgütlerin performans ve verimliliklerini düşüren ve ciddi maddi kayıplara sebep olan etkilerinin olduğu bilinmektedir. Bu bağlam da iş gücü devrinin artmasına, mal ve hizmetlerin kalitelerinin azalmasından, iş kazalarındaki artışlara kadar

çok geniş çaplı bir bölgeye yayılan tekno -stresin neticelerinden bahsetmek mümkündür (Yılmaz ve Ekici, 2003, s. 7).

Bilişim sistemlerinden yararlanılarak yapılan işlemler, bilişim sistemlerinde oluşabilecek bir problemin düzeltilmesiyle ya da teknik destek gereksinimin de işlemlerin durması gerekliliğinden dolayı tekno-belirsizlik oluşmaktadır. Tekno-aşırı yük, personelleri gerekli olmayan veri akışına maruz bırakmakta ve iş ile alakalı rollere ayırabilecekleri süreyi, azaltmaktadır. Elektronik araç kullanımında problem çekmeyen personeller, bilişim teknolojilerinden dolayı çok rahat etmektedirler. Bunun tersine teknostres oluşturucuları, bilişim teknolojilerinin kullanımını tam anlamıyla kullanamayan personeller sistemlere karşı sıkıntı yaşamaktadırlar. Örnek vermek gerekirse, tekno-aşırı yük, iş görenlerin gerekli belgeleri belirlemesini güçleştirmektedir. Tekno-işgal, personelin özel hayat gizliliğini ihlal etmektedir. Tekno-karmaşıklık kavramı tedirgin edici olabilmektedir (Kaymaz, 2019, s. 24).

Bilimsel çalışmaların neticeleri, verimsizlik ve performansta düşüşe sebep olan stresin hem çalışanlara hem de örgüte çok ağır bedeller ödettiğini ortaya koymaktadır (Saltık, 2016, s. 21).

Tekno-belirsizlik, sistem çökmeleri ve belge kayıt manasına gelmektedir. Bütün bu faaliyetler çalışma ortamında kullanılan sistemlerden memnun olmamaya sebep olmaktadır. Personellerin memnun olması, bilişim sistemlerinin başarısına sebep olduğundan, teknostres bu sistemlerin başarı oranını düşürmektedir. Teknostres oluşturucu durumlar, personellerin şirket hedef ve ilkelerine olan sadakatini azaltmaktadır. İş tatmini kavramı ve örgütsel bağlılık kavramı arasında pozitif yönlü bir bağ olduğundan dolayı, iş tatminsizliği ve örgütsel sadakatin olmaması, personelin çalışmasını azaltmakta ve şirket için ciddi maliyetlere sebep olmaktadır. Bilişim teknolojisiyle çalışanların üzerinde yapılan araştırma da, iş stres oranının düşük olması ile örgütsel sadakatin yüksek olacağı algısı reddedilmiştir (Kaymaz, 2019, s. 24).

Stresin her düzeyinin zarar verici olmadığı, belli bir düzeyde stresin gelişim, değişim, motivasyon ve büyüme için gerekli bir kavram olduğu söylenmiş olsa da, stres belli bir düzeyin üzerine çıktığında yapıcı etkileri yerini yıkıcı etkilere bırakabilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010, s. 226).

Örnek vermek gerekirse; bilişim sistemlerinde meydana gelen bir sorun, personellerde aşırı stres oluşturarak kortizol hormonunun düzeyini yükselmesine sebep

olmakta ve bu sebeple kronik yüksek tansiyon kalp hastalığı veya bağışıklık sisteminin baskılanması gibi negatif neticelere sebep olmaktadır (Kaymaz, 2019, s. 23).

2.17. İŞ PERFORMANSI KAVRAMI

Örgütsel performans terimi örgütün bütün halinde performansını anlatmasına rağmen bireysel performans, şirketler için çok daha önceliklidir. Bunun sebebi ise örgütler toplamda çalışanların bireysel olarak gösterdiği performansların bütünü kadar iyi olabildiği içindir (Arif, 2016, s. 39-40). İş performansı kavramı, bir işin belirli bir zamanda net bir kaynak kullanılarak yapılmasını ve bitirilmesini ifade etmektedir (Eren ve Hayatoğlu, 2011, s. 113).

İş performansı olgusu, kısaca anlatmak gerekirse bir personelin performansının amacına ne kadar yaklaştığını gösterir (Arif, 2016, s. 40) İş performansı hem şirket psikolojisi hem de insan kaynaklarının en önemli konularından birini oluşturmaktadır (Çapkulaç, 2013, s. 20). İş performansı tipik olarak, personellerin anlaştıkları maaş karşılığında vermeleri gereken çaba şeklinde değerlendirilmektedir (Turunç, 2010, s. 253).

Performans, belirlenen bir sürede meydana getirilen ürün veya hizmet miktarı olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda etkinlik, verim, çıktı vb. kelimelerle aynı manada kullanılabilen ve şahsın beceri ile moral motivasyonu arasındaki iletişiminin bir çıktısı olduğu belirtilmektedir (Tekin ve Deniz, 2019, s. 71). Performans, kişilerin ya da kurumların hedeflerine hangi düzeylerde ulaşabildiğinin ölçütüdür (Camgöz ve Alpertekin, 2006, s. 192).

Performans kavramı bir işi veya durumu yapmak, bitirmek, ifa etmek gibi manalara gelmektedir (Özmutaf, 2007, s. 42).

İş performansı ise amaçlanan bir durumun ne seviyede yapıldığını detaylı bir şekilde anlatan kavramdır. Kişisel yönden bakıldığında iş performansı, işletmenin gayesine ulaşma çabasına katkı sağlamak amacıyla personelin sergilediği tutumlardır. İş performansı, bir ürünün adedini, niteliğini, süre ve maliyet unsurlarını ciddi bir şekilde incelemek manasına gelmektedir (Tekin ve Deniz, 2019, s. 71).

İş performansı aynı zamanda, personellerin, onlara verilen belirli, gerçekleştirilebilir ve önemli amaçlara, belirli bir periyodun sonunda belirli kriterlere erişip erişimeme durumlarını anlatır (Arif, 2016, s. 39-40).

İş performansı, bireyin işini bitirmek için gösterdiği bütün gayreti karşısında kazandığı başarı seviyesidir (Yıldız, Savcı ve Kapu, 2014, s. 235).

İş performansı, personellerin çalıştığı şirketlerden aldıkları maaş ve diğer imkânlar karşısında sergiledikleri emek şeklinde ifade edildiğinde mali ve sosyal moral araçlarının performans üzerinde çok ciddi şekilde önem arz ettiği anlaşılmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010, s. 190-191).

İş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişki endüstri ve örgüt psikolojisi uzmanları tarafından sürekli araştırılan bir kavram olmuştur. Çalışan tarafından gösterilen emeklerin etkinlik seviyesi olarak ifade edilen iş performansı ödüllendirildiği takdirde, iş tatmin seviyesi artarak, daha sonra gösterilecek çabanın seviyesini de etkiler. Çalışanların iş performansları, kendilerine yönelik değerlendirmeler ile de belirlenebilmektedir. Günümüzde hem iş hem de mesleki yaşamda çalışanlar yoğun stres altında kalmakta ve bunun neticesinde düşük motivasyonlarla çalışması gerekmektedir. Bu olumsuzluklar da mutlaka iş performansını etkilemekte ve düşük performans ve moral ile çalışan personeller, şirketin genel başarısı ve verimliliğini de negatif etkilemektedir. Bir çalışanın davranışı üzerinde iki unsur etkilidir. Birincisi, bazı tutumlarının belirli neticelere ulaştıracağı noktasında ki inancı, ikincisi ise bu neticelere verdikleri kıymettir. Bu sebeple, çalışanların performanslarını arttırmak için, kendi benliklerini şirketin bir parçası olarak kabul etmeleri ve yaptıkları her eylemi kendi işleri gibi algılamaları sağlanmalıdır (Arif, 2016, s. 40-41).

2.17.1. İş Performansı Üzerine Etki Eden Faktörler

Yapılan incelemelerde çalışanların sağlıklarının yanı sıra iş performansları da iş hayatında meydana gelen stres iş yaşam tatmini, istihdam kalitesi, örgütsel bağlılık, duygusal zekâ ve iş şartları ile alakalı olduğu tespit edilmiştir (Arif, 2016, s. 40). Örgütsel katkı ve uygun iş koşullarının, örgütsel bütünleşme üzerinden performans üzerine etkileri noktasında yapılan bir araştırmada, algılanan örgütsel katkının ve iş stresinin örgütsel bütünleşmeyi anlamlı bir biçimde etkilediği görülmüştür. Örgütsel bütünleşmenin hem iş performansını anlamlı bir şekilde etkilediği hem de algılanmış olan örgütsel katkı ile iş performansı arasında tam aracılık sorumluluğu aldığı kanısına da varılmıştır. Çalışanların aralarındaki beraberliğin azalması ve ikili ilişkilerinin bozulması sonucunda iş performansı seviyeleri azalmıştır (Yatkin, 2008, s. 6).

2.17.1.1. Duygusal Olaylar Teorisi

Duygusal Olaylar Teorisi, yani duyguların ve modların kişilerin tutumları üzerindeki etkilerini açıklayan teori, Weiss ve Crapanzano tarafından geliştirilmiştir. Teoriye göre kişilerin geçmişte yaşamış oldukları ve etkilendikleri duygusal tecrübeler bugünkü örgütsel davranışlarına etki etmektedir (Özdevecioğlu, 2005, s. 184).

Çalışanların şirkette yaşanan olaylara verdiği duygusal reaksiyonlar ve bu reaksiyonların, iş performansı ve memnuniyetine yansımaları gösteren bir modeldir

Duygusal olaylar teorisine göre yapılan testlerde şu neticelere varılmıştır.

- Bir duygusal evre, tek bir olayın akabinde açığa çıksa da, birçok duygusal deneyimin toplamıdır. Farklı duygular ve duygu durumlarını barındırır.
- Bir olay neticesinde yaşadığımız duygular, aynı olayın duygusal geçmişiyle beraber iş tatminimizi etkiler.
- Duygular ve duygu durumlar zamana bağlı olarak farklılık gösterdikleri için, performans üzerinde de aynı biçimde farklılık gösterir.
- Duygu temelli davranışlar çok farklıdır ve kısa sürer.
- İşin gerektirdiği tavırlarla uygun olmadığı düşünüldüğü takdirde, pozitif duygular dahi performans üzerinde negatif yönde etki eder (Arif, 2016, s. 40).

2.17.1.2. Yol Amaç Teorisi

Liderlik tiplerinden birisi yönlendirici lider davranışıdır. Bu lider tipi, astlardan beklentilerini iyi bir şekilde ifade ederek, bu beklentilerin nasıl karşılanacağı hususunda rehberlik yapar, iş programı ve başarı standartları oluşturur (Arif, 2016, s. 40).

1970'li senelerin başlarında Robert House ile Martin Evans tarafından geliştirildiği kabul edilen bu teori, büyük ölçüde Vroom'un güdüleme konusundaki bekleyiş kuramına dayanmaktadır. Bu teori insan davranışlarını;

- İnsanın bir davranış aracılığı ile ulaşmak istediği sonuç, yani bekleyiş ile
- Bu sonuçlara ilişkin kişinin verdiği değer etkilendiğini belirtmektedir.

Bu modele göre kişinin bir davranış şeklini ortaya koyması, kişinin gereksinimlerine ve o davranış şeklinin ihtiyaçları tatmin edebilme özelliğine dayanmaktadır. Yol Amaç teorisi, liderin astlarının kişisel güçleri ile iş başarımlarını gücünü

ne şekilde etkileyeceğini ve bu iki amaç seti arasında nasıl bir yol bulacağını inceler (Sökmen ve Boylu, 2009, s. 2384).

Yol amaç teorisine ilişkin dört liderlik davranış biçimi vardır. Bunlar aşağıda verilmiştir (Arif, 2016, s. 43).

2.17.1.2.1 İş Hedeflerine Ulaşma

Liderlik çeşitlerinden bir tanesi olan etkileşimci liderlik, çalışanları işi başarma noktasında teşvik edici bir davranış sergilemekte, çalışanların daha aktif ve verimli faaliyet göstererek, kendilerinden beklenen performansı gerçekleştirmelerine katkı sağlamaktadır.

2.17.1.2.2. Görevleri Zamanında Tamamlama

Günümüzde hem iş hem de mesleki hayatta çalışan kişiler yoğun strese maruz kalmakta ve bunun neticesinde düşük motivasyonla çalışması gerekmektedir. Bu olumsuzluklar da mutlaka iş performansına yansarak düşük performans ve motivasyon ile çalışan personeller, şirketin genel başarısı ve verimliliğini de negatif yönde etkilemektedir. Yol-amaç teorisine ilişkin dört liderlik davranışından bir tanesi de başarıya yönelik lider davranışdır. Bu lider tipi, hedeflere ulaşmak için yüksek performans beklemekte, bu performansı gösterebilmesi için de çalışanları desteklemektedir. Bir şirkette çalışanları destekleyen ve onlara rehberlik eden liderlerin olması, çalışanları motive etmekte ve şirket bağlılığını da artırarak yüksek iş performansı ile gayret etmesini sağlamaktadır.

2.17.1.2.3. Hizmet Sunumunda Kalite Standartlarını Yakalama

Hizmetlerin sunumunda kalite standartlarını yakalamak, kişiselden daha çok örgütsel bir iştir. Çünkü örgüt bir bütün halinde aşamaları işletir ve amaçlarını yakalar. Lakin burada kişinin rolünü de unutmamak gereklidir. Bunun sebebi ise örgütler de toplum gibi şahıslardan meydana gelmekte ve örgütsel başarıyı yakalamak için kişilerin üzerine düşen görevleri yerine getirmeleri gerekmektedir. Kişiler görevlerini yaparken kalite standartlarını yakalamada bir takım problemler yaşarlar. Problemlerden birisi iş stresi olup, iş stresi, çalışanlar üzerinde özgüven eksikliğine sebep olmaktadır. Bir diğer konu ise, duygusal zekâdır ve bir araştırma da çalışanın duygusal zekâsı ile iş performansı arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur.

2.17.1.2.4. Performans Algısının Yüksekliği

Bir işletmede çalışanları destekleyen ve onlara rehberlik eden liderlerin olması, çalışanları motive etmekte ve şirkete bağlılığını da yükselterek yüksek iş performansı ile çalışmasını sağlamaktadır. Yol-amaç teorisiyle alakalı dört liderlik davranışından bir tanesi de başarıya yönelik lider davranışıdır. Bu lider tipi, amaçlara ulaşmak için yüksek performans beklemekte, bu performansı gösterebilmesi için de çalışanları desteklemektedir. Günümüzde hem iş hem de mesleki hayatta çalışanlar yoğun strese maruz kalmakta ve bunun neticesinde düşük moralle çalışması gerekmektedir. Bu olumsuzluklar da mutlaka iş performansına yansımaktadır. Düşük performans ve moral ile çalışan personeller, şirketin genel başarısı ve verimliliğini de negatif etkilemektedir. İş stresinin, iş yaşamı üstündeki etkilerine yönelik olarak, incelemeye katılan çalışanların; %65,5'i başarısızlığı gereğinden fazla problem haline getirdiği yönünde görüş beyan etmiştir

Bu bölümde stres, teknostres kavramları ile iş performansına etki eden durumlar incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise muhasebe meslek mensuplarının bireysel iş performanslarına teknostresin demografik açıdan etkisi analiz ve tablolar ışığında açıklanmaya çalışılacaktır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ BİREYSEL İŞ
PERFORMANSLARINA TEKNOSTRESİN DEMOGRAFİK AÇIDAN ETKİSİ**

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı, teknostresin muhasebe meslek mensuplarının bireysel iş performanslarına etkisinin demografik açıdan incelenmesidir. Böylece muhasebe meslek mensuplarının hangi durumlarda stres altında kaldıklarını ve hangi demografik değişkenlerin performans üzerinde ne kadar etkili olduğunun görülmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmanın neticeleri ileride bu konuyla alakalı çalışmalarda bulunacak araştırmacılara yol gösterebileceği düşünülmektedir.

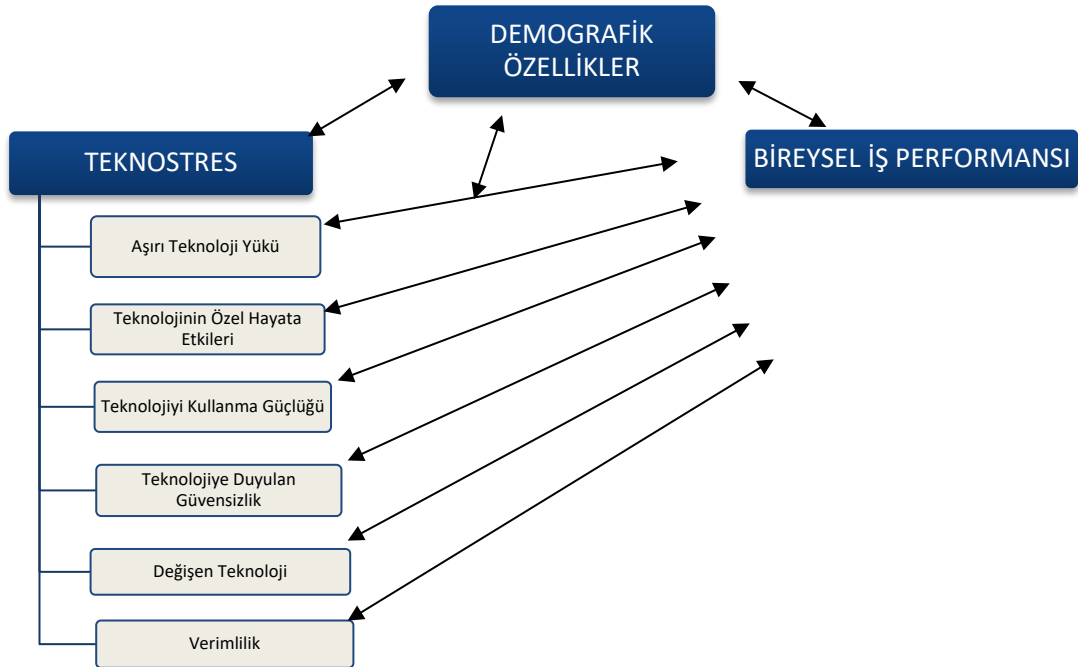
3.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda kısaca yazılmıştır:

- Araştırma anket sorularıyla sınırlıdır.
- Araştırma anketi muhasebe meslek mensuplarıyla sınırlı kalmıştır.
- Araştırmaya katılmış olan muhasebe meslek mensuplarının anket sorularına samimi ve dürüst yanıtlar verdiği varsayılmıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli



3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın yöntemi; evren-örneklem, veri toplama aracı ve veri analiz tekniklerinden oluşmakta olup aşağıda sıralı bir şekilde açıklanmıştır.

3.4.1. Evren- Örneklem

Araştırmanın evreni 2021 senesinde İstanbul ilinde yerleşik Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirlerdir. Araştırmanın örnekleme ise İstanbul ilinde faaliyet gösteren; SMMM ve YMM olarak görev yapan 401 muhasebe meslek mensubunu kapsamaktadır. Doğru, tutarlı ve güvenilir bilgilerin elde edilmesi ve sonuçların doğru bir şekilde yorumlanabilmesi açısından; Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) tarafından yetkilendirilen ve İstanbul SMMM Odası'na kayıtlı meslek mensupları araştırmada önemli bir kısıt olarak kabul edilmiştir. Belirtilen kısıt bağlamında 436 meslek mensubu ile iletişime geçilmiş cevaplardaki eksiklik ve yetersizlikten dolayı 401 meslek mensubu araştırmanın örnekleme olarak belirlenmiştir.

3.4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anketten yararlanılmıştır. Anket yönteminin uygulanabilmesi amacıyla Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Etik Kurulu'ndan izin alınarak uygulanacak anketin içeriğinin oluşturulmasında daha önce geçerliliği kanıtlanmış olan (Doğrular, 2019, s. 146& Kestane & Özbek, 2021) çalışmalardan yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu 2 ana bölümden meydana gelmiştir. Bu bölümler anketi uygulayanların demografik özellikleriyle, teknostres ve bireysel iş performanslarını kapsayarak 36 sorudan oluşmaktadır. Her bir soru şıkları 1'den 5'e kadar ifadeleri belirterek kodlanmış ve katılma dereceleri "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Anketin ilk grubunda katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik; cevaplayanın yaşı, ünvanı, cinsiyeti, çalışma süresi ve eğitim durumuna ilişkin 5 adet soru bulunmaktadır. Birinci boyut ifadelerde; muhasebe meslek mensuplarının teknostres algılarının ölçülmesine yönelik 5 ifade; ikinci boyut ifadelerde, teknolojinin özel hayata etkilerine ilişkin 4 ifade; üçüncü boyut ifadelerde; teknolojiyi kullanma güçlüğü adı altında 5 ifade; dördüncü boyut ifadelerde; teknolojiye duyulan güvensizlikle alakalı 5 ifade; beşinci

boyut ifadelerde; değişken teknolojiyle alakalı 4 ifade; altıncı boyut ifadelerde; verimlilik ile alakalı 4 ifade; ikinci bölümde ise; bireysel iş performanslarına ilişkin 4 ifade bulunmaktadır.

3.4.3. Veri Analizi

İstanbul ilinde araştırmanın yapıldığı dönemde 48601 muhasebe meslek mensubunun (SMMM ve YMM) aktif görevde olduğu tespit edilmiştir. Uygulamanın gerçekleştirilmesinde muhasebe meslek mensuplarının cevaplamış olduğu anket verileri kontrol edilmiş 436 adet anket formundan 401 adet anket formu çalışmaya dâhil edilmiştir. Elde edilen anket adedinin, İstanbul ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının önemli bir kısmını temsil etmesi bu araştırmanın İstanbul ili için genellenebilir olduğunu gösterdiği düşünülmektedir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilmiş olan anket uygulaması neticesinde veriler SPSS 13,0 paket programı kullanılarak istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Bu çalışmada elde edilen verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığı analiz edilmiş ve veriler normal dağılıma uygun olmadığından dolayı parametrik olmayan ilişki testleri uygulanmıştır.

Anket Soruları

Demografik Sorular
Cinsiyet (Kadın, Erkek)
Unvan (SMMM, YMM)
Yaş (25-29,30-34,35-39,40-44,45-49,50 Yaş Üstü)
Çalışma Süreleri (1-5, 6-10,11-15,16-20,21 Yıl Üstü)
Eğitim Düzeyi (Lisans, Yüksek Lisans, Doktora)
Teknostres Bölümü
1.Boyut: Aşırı Teknoloji Yükünü ifaden eden sorular
S1-1 Çok daha hızlı çalışmak zorunda kalıyorum
S1-2 Çok kısıtlı bir zaman diliminde çalışmak zorunda kalıyorum
S1-3 Gereğinden daha fazla çalışmam gerekiyor
S1-4Teknolojik değişikliklere adapte olmak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek zorundayım
S1-5Artan iş yükü daha iyi bir performans göstermemi gerektiriyor
2.Boyut: Teknolojinin Özel Hayata Etkilerini ifade eden sorular
S2-1 Yeni teknolojiler ile ilgili bilgilerimi güncel tutmak için hafta sonlarımı ve tatilimi feda etmek zorundayım
S2-2 Tatil sırasında bile iş ile irtibatta olmak zorundayım
S2-3 Özel hayatımın teknoloji tarafından işgal edildiğini hissediyorum
S2-4 Ailemle birlikte daha az zaman geçiriyorum
3.Boyut: Teknoloji Kullanma Güçlüğüne ifade eden sorular
S3-1 İşimi tatmin edici bir şekilde yapabilmem için mevcut teknoloji hakkında yeterli bilgim yok
S3-2 Teknolojik değişiklikleri anlamak ve yeni teknolojileri kullanabilmek için uzun zamana ihtiyacım var
S3-3 Teknolojik becerilerimi yükseltme ve çalışmak için yeterli zaman bulamıyorum.
S3-4Kurum için benden daha fazla teknoloji bilgisi olan yeni elemanlar bulabilirim.
S3-5 Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak benim için genellikle çok zordur.
4.Boyut: Teknolojiye Duyulan Güvensizliğini İfade Eden Sorular
S4-1 İşimden olma korkusuyla iş arkadaşlarım ile bilgi paylaşımım yok.
S4-2 Benden daha iyi teknolojik becerileri olan iş arkadaşlarımı tehdit olarak görüyorum
S4-3 İşini kaybetme korkusuyla arkadaşlarım arasında bilginin daha az paylaşıldığını hissediyorum
S4-4 Yeni teknolojileri iş geleceğim için sürekli bir tehdit olarak hissediyorum
S4-5 İşimi kaybetmemek için becerilerimi sürekli güncellemek zorundayım
5.Boyut: Değişken Teknolojiyi İfade Eden Sorular
S5-1 Bilgisayar ağlarında sık sık yeni güncellemeler vardır
S5-2 Bilgisayar donanımında devamlı değişiklikler olur
S5-3 Bilgisayar yazılımında devamlı değişiklikler olur
S5-4 Kullandığımız teknolojilerde her zaman yeni gelişmeler vardır
6.Boyut: Verimliliği İfade Eden Sorular
S6-1 Bana mümkün olandan daha iyi çalışmak için yardımcı oluyor
S6-2 Verimliliğimi artırmak için bana yardımcı oluyor
S6-3 İşimde daha iyi performans sergilememe yardımcı oluyor
S6-4 İşimin kalitesini artırmak için bana yardımcı oluyor
Bireysel İş Performansı
S1 Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım
S2 Sorun çıktığında hızla çözerim
S3 İşlerimi zamanında tamamlarım
S4 Mutlaka kalite standartlarında ya da üzerinde hizmet üretirim

3.5. ARAŞTIRMA BULGULARI, ANALİZ VE YORUM

Araştırmada katılımcılara yönelik gerçekleştirilen anket çalışması sonucunda elde edilen verilerin analizinde; güvenilirlik analizi, man-whitney u, kruskal wallis testi ve ki kare analizleri yapılmıştır.

3.5.1. Güvenirlilik Analizi

Güvenirlilik bir anket yâda testte bulunan bütün soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ortaya koyduğundan dolayı analiz için güvenilirlik katsayıları hesaplanır. Likert ölçek modelinde güvenilirlik Cronbach Alpha katsayıları hesaplanarak belirlenir (Arslan, 2012, s. 108).

Bir başka ifadeyle güvenilirlik, bir anketin farklı zaman dilimlerinde aynı örnekleme uygulandığında aynı neticeleri verme derecesidir. İstatistikte güvenilirlik ölçümü yapılırken genellikle Cronbach Alfa katsayısı kullanılmaktadır. Alfa (α) katsayısı aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır.(Kurnaz, 2016 s:120)

Tablo 3.1: Güvenirlilik Ölçeği Analiz Değerleri

α Değeri Açıklama	Açıklama
$0,0 \leq \alpha < 0,4$	Ölçek Güvenilir Değil
$0,4 \leq \alpha < 0,6$	Ölçek Düşük Güvenirlikli
$0,6 \leq \alpha < 0,8$	Ölçek Oldukça Güvenilir
$0,8 \leq \alpha < 1,0$	Ölçek Yüksek Derecede Güvenilir

Bu değerler açısından bakıldığında teknostresin bireysel iş performansı üzerindeki etkisini demografik açıdan ölçülmesi amacıyla uygulanan anket sorularının güvenilirliği SPSS 13,0 paket programı kullanılarak incelenmiş ve sonuçlara Tablo 3.2’de yer verilmiştir.

Tablo 3.2: Güvenirlilik Analiz Sonuçları

Temel Faktörler	Cronbach’s Alpha (α)
Teknostresi ölçmeye yönelik sorular	Anket Sayısı: 401 Soru sayısı: 27 α değeri: 0,869
Bireysel iş performansını ölçmeye yönelik sorular	Anket Sayısı: 401 Soru sayısı: 4 α değeri: 0,773

Tablo 3.2. incelendiğinde teknostresi ölçmeye yönelik ölçeğimizin güvenilirliği 0,869 Cronbach’s Alpha değeri ile yüksek derecede güvenilir bulunmuştur. Bireysel iş performansını ölçmeye yönelik ölçeğimizin güvenilirliği 0,773 Cronbach’s Alpha değeri ile oldukça güvenilir bulunmuştur.

3.5.2. Demografik Değişkenlerle İlgili Bulgular

Araştırmada muhasebe meslek mensuplarının, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve ünvan olmak üzere 5 farklı açıdan demografik özellikleri incelenmiştir. Demografik değişkenlere ilişkin olarak sayı ve yüzde tabloları incelenerek araştırmaya

katılmış olan muhasebe meslek mensuplarının özellikleri ile alakalı genel veriler elde edilmiştir. Anket uygulamasına katılmış olan meslek mensuplarına ilişkin demografik sonuçlar Tablo 3.3'te gösterilmektedir.

Tablo 3.3: Demografik Değerlendirme Sonuçları

Yaş	Değişkenler	Sayı	Yüzde
	25-29 Arası	58	14,5
	30-34 Arası	64	12,5
	35-39 Arası	72	18,0
	40-44 Arası	71	17,7
	45-49	49	12,2
	50 Yaş Üstü	89	22,2
	Toplam	401	100,0
Cinsiyet	Kadın	105	26,2
	Erkek	296	73,8
	Toplam	401	100,0
Eğitim Düzeyiniz	Lisans	335	83,5
	Yüksek Lisans	64	16,0
	Doktora	2	5,0
	Toplam	401	100,0
Çalışma Süreniz	1-5 Arası	50	12,5
	6-10 Arası	65	16,2
	11-15 Arası	78	19,5
	16-20 Arası	65	16,2
	21 Yıl Üstü	143	35,7
	Toplam	401	100,0
Unvanınız	Smmm	393	98,0
	Ymm	8	2,0
	Toplam	401	100,0

Tablo 3.3'de gösterildiği gibi Araştırmaya katılan meslek mensuplarına yaş açısından bakıldığında 50 yaş üstü %22,2 45-49 yaş arası %12,2 35-39 yaş arası %18,0 30-34 yaş arası %12,5 25-29 yaş arası % 14,5 dir. Cinsiyet açısından bakıldığında %26,2'si kadın ve %73,8'i erkektir. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında lisans %83,5 yüksek lisans %16,0 ve doktora %5,0 Çalışma süreleri açısından bakıldığında 21 yıl üstü %35,7 16-20 yıl arası %16,2 11-15 yıl arası %19,5 6-10 yıl arası %16,2 1-5 yıl arası %12,5 Ünvan açısından bakıldığında ise % 98,0 Serbest Muhasebeci Mali Müşavir %2,0 Yeminli Mali Müşavirden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 3.4: Aşırı Teknoloji Yüğü Boyutunun Değerlendirme Sonuçları

Sorular		Sayı	Yüzde
Çok daha hızlı çalışmak zorunda kalıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	27	6,7
	Katılmıyorum	82	20,4
	Kararsızım	51	12,7
	Katılıyorum	159	39,7
	Kesinlikle Katılıyorum	82	20,4
	Toplam	401	100,0
Çok kısıtlı bir zaman diliminde çalışmak zorunda kalıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	28	7,0
	Katılmıyorum	118	29,4
	Kararsızım	46	11,5
	Katılıyorum	137	34,2
	Kesinlikle Katılıyorum	72	18,0
	Toplam	401	100,0
Gereğinden daha fazla çalışmam gerekiyor	Kesinlikle Katılmıyorum	23	5,7
	Katılmıyorum	95	23,7
	Kararsızım	37	9,2
	Katılıyorum	149	37,2
	Kesinlikle Katılıyorum	97	24,2
	Toplam	401	100,0
Teknolojik değişikliklere adapte olmak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek zorundayım	Kesinlikle Katılmıyorum	18	4,5
	Katılmıyorum	61	15,2
	Kararsızım	34	8,5
	Katılıyorum	198	49,4
	Kesinlikle Katılıyorum	90	22,4
	Toplam	401	100,0
Artan iş yükü daha iyi bir performans göstermemi gerektiriyor	Kesinlikle Katılmıyorum	17	4,2
	Katılmıyorum	42	10,5
	Kararsızım	19	4,7
	Katılıyorum	186	46,4
	Kesinlikle Katılıyorum	137	34,2
	Toplam	401	100,0

Tablo 3.4'e göre katılımcılar "Çok kısıtlı bir zaman diliminde çalışmak zorunda kalıyorum" ifadesine %6,7'si "Kesinlikle Katılmıyorum", %20,4'ü "Katılmıyorum", %12,7'si "Kararsızım", %39,7'si "Katılıyorum" ve %20,4'ü "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde yanıt vermişlerdir. "Çok kısıtlı bir zaman diliminde çalışmak zorunda kalıyorum" ifadesine %7,0'si "Kesinlikle Katılmıyorum", %29,4'ü "Katılmıyorum", %11,5'i "Kararsızım" %34,2'si "Katılıyorum" ve %18,0'i "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde yanıt vermişlerdir. "Gereğinden daha fazla çalışmam gerekiyor" ifadesine %5,7'si "Kesinlikle Katılmıyorum", %23,7'si "Katılmıyorum", %9,2'si "Kararsızım", %37,2'si "Katılıyorum" ve %24,2'si "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde yanıt vermişlerdir. "Teknolojik değişikliklere adapte olmak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek zorundayım" ifadesine %4,5'i "Kesinlikle Katılmıyorum", %15,2'si

“Katılmıyorum”, %8,5’i “Kararsızım”, %49,4’ü “Katılıyorum” ve %22,4’ü “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “Artan iş yükü daha iyi bir performans göstermemi gerektiriyor” ifadesine %4,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %10,5’i “Katılmıyorum”, %4,7’si “Kararsızım”, %46,4’ü “Katılıyorum” ve %34,2’si “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir.

Tablo 3.5: Teknolojinin Özel Hayat Olan Etkileri Boyutunun Değerlendirme Sonuçları

Sorular	Sayı	Yüzde
Yeni teknolojiler ile ilgili bilgilerimi güncel tutmak için hafta sonlarımı ve tatilimi feda etmek	Kesinlikle Katılmıyorum	29
	Katılmıyorum	118
	Kararsızım	45
	Katılıyorum	145
	Kesinlikle Katılıyorum	64
	Toplam	401
Tatil sırasında bile iş ile irtibatla olmak zorundayım	Kesinlikle Katılmıyorum	19
	Katılmıyorum	47
	Kararsızım	19
	Katılıyorum	181
	Kesinlikle Katılıyorum	135
	Toplam	401
Özel hayatımın teknoloji tarafından işgal edildiğini hissediyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	17
	Katılmıyorum	66
	Kararsızım	39
	Katılıyorum	171
	Kesinlikle Katılıyorum	108
	Toplam	401
Ailemle birlikte daha az zaman geçiriyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	22
	Katılmıyorum	84
	Kararsızım	34
	Katılıyorum	168
	Kesinlikle Katılıyorum	93
	Toplam	401

Tablo 3.5’e bakıldığında katılımcılar “Yeni teknolojiler ile ilgili bilgilerimi güncel tutmak için hafta sonlarımı ve tatilimi feda ediyorum” ifadesine %7,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %29,4’ü “Katılmıyorum”, %11,2’si “Kararsızım”, %36,2’si “Katılıyorum” ve %16,0’ı “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “Tatil sırasında bile iş ile irtibatla olmak zorundayım” ifadesine % 4,7’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %11,7’si “Katılmıyorum”, %4,7’si “Kararsızım”, %45,1’i “Katılıyorum” ve %33,7’si “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “Özel hayatımın teknoloji tarafından işgal edildiğini hissediyorum” ifadesine %4,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %16,5’i “Katılmıyorum”, %9,7’si “Kararsızım”, %42,6’si “Katılıyorum” ve %26,9’u “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “Ailemle birlikte daha az zaman geçiriyorum” ifadesine %5,5’i “Kesinlikle

Katılmıyorum”, %20,9’u “Katılmıyorum”, %8,5’i “Kararsızım”, %41,9’u “Katılıyorum” ve %23,2’si “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir.

Tablo 3.6: Teknolojiyi Kullanma Güçlüğü Boyutunun Değerlendirme Sonuçları

Sorular	Sayı	Yüzde
İşimi tatmin edici bir şekilde yapabilmem için mevcut teknoloji hakkında yeterli bilgim yok	Kesinlikle Katılmıyorum	55
	Katılmıyorum	204
	Kararsızım	61
	Katılıyorum	69
	Kesinlikle Katılıyorum	12
	Toplam	401
Teknolojik değişiklikleri anlamak ve yeni teknolojileri kullanabilmek için uzun zamana ihtiyacım var	Kesinlikle Katılmıyorum	32
	Katılmıyorum	190
	Kararsızım	56
	Katılıyorum	103
	Kesinlikle Katılıyorum	20
	Toplam	401
Teknolojik becerilerimi yükseltme ve çalışmak için yeterli zaman bulamıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	21
	Katılmıyorum	115
	Kararsızım	77
	Katılıyorum	150
	Kesinlikle Katılıyorum	38
	Toplam	401
Kurum için benden daha fazla teknoloji bilgisi olan yeni elemanlar bulabilirim	Kesinlikle Katılmıyorum	27
	Katılmıyorum	95
	Kararsızım	93
	Katılıyorum	166
	Kesinlikle Katılıyorum	20
	Toplam	401
Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak benim için genellikle çok zordur	Kesinlikle Katılmıyorum	65
	Katılmıyorum	243
	Kararsızım	43
	Katılıyorum	42
	Kesinlikle Katılıyorum	8
	Toplam	401

Tablo 3.6’ya göre katılımcılar “İşimi tatmin edici bir şekilde yapabilmem için mevcut teknoloji hakkında yeterli bilgim yok” ifadesine %13,7’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %50,9’u “Katılmıyorum”, %15,2’si “Kararsızım”, %17,2’si “Katılıyorum” ve %3,0’ü “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “Teknolojik değişiklikleri anlamak ve yeni teknolojileri kullanabilmek için uzun zamana ihtiyacım var” ifadesine %8,0’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %47,4’ü “Katılmıyorum”, %14,0’ü “Kararsızım”, %25,7’si “Katılıyorum” ve %5,0’i “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “Teknolojik becerilerimi yükseltme ve çalışmak için yeterli zaman bulamıyorum” ifadesine %5,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %28,7’si “Katılmıyorum”, %19,2’si “Kararsızım”, %37,4’ü “Katılıyorum” ve %9,5’i “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “Kurum için benden daha fazla teknoloji bilgisi

olan yeni elemanlar bulabilirim” ifadesine %6,7’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %23,7’si “Katılmıyorum”, %23,2’si “Kararsızım”, %41,4’ü “Katılıyorum” ve %5,0’i “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak benim için genellikle çok zordur” ifadesine %16,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %60,6’sı “Katılmıyorum”, %10,7’si “Kararsızım”, %10,5’i “Katılıyorum” ve %2,0’si “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir.

Tablo 3.7: Teknolojiye Duyulan Güvensizlik Boyutunun Değerlendirme Sonuçları

Sorular	Sayı	Yüzde
İşimden olma korkusuyla iş arkadaşlarım ile bilgi paylaşımım yok.	Kesinlikle Katılmıyorum	159
	Katılmıyorum	196
	Kararsızım	23
	Katılıyorum	16
	Kesinlikle Katılıyorum	7
	Toplam	401
Benden daha iyi teknolojik becerileri olan iş arkadaşlarımı tehdit olarak görüyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	149
	Katılmıyorum	191
	Kararsızım	25
	Katılıyorum	31
	Kesinlikle Katılıyorum	5
	Toplam	401
İşini kaybetme korkusuyla arkadaşlarım arasında bilginin daha az paylaşıldığını hissediyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	64
	Katılmıyorum	153
	Kararsızım	64
	Katılıyorum	102
	Kesinlikle Katılıyorum	18
	Toplam	401
Yeni teknolojileri iş geleceğim için sürekli bir tehdit olarak hissediyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	64
	Katılmıyorum	179
	Kararsızım	71
	Katılıyorum	68
	Kesinlikle Katılıyorum	19
	Toplam	401
İşimi kaybetmemek için becerilerimi sürekli güncellemek zorundayım	Kesinlikle Katılmıyorum	15
	Katılmıyorum	36
	Kararsızım	20
	Katılıyorum	224
	Kesinlikle Katılıyorum	106
	Toplam	401

Tablo 3.7’de görüldüğü gibi katılımcılar “İşimden olma korkusuyla iş arkadaşlarım ile bilgi paylaşımım yok.” ifadesine %39,7’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %37,2’si “Katılmıyorum”, %5,7’si “Kararsızım”, %4,0’ü “Katılıyorum” ve %1,7’si “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “Benden daha iyi teknolojik becerileri olan iş arkadaşlarımı tehdit olarak görüyorum” ifadesine %37,2’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %47,6’sı “Katılmıyorum”, %6,2’si “Kararsızım”, %7,7’si “Katılıyorum” ve %1,2’si “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “İşini kaybetme korkusuyla arkadaşlarım arasında bilginin daha az paylaşıldığını hissediyorum” ifadesine

%16,0'sı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %38,2'si “Katılmıyorum”, %16,0'sı “Kararsızım”, %25,4'ü “Katılıyorum” ve %4,5'i “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “Yeni teknolojileri iş geleceğim için sürekli bir tehdit olarak hissediyorum” ifadesine %16,0'sı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %44,6'sı “Katılmıyorum”, %17,7'si “Kararsızım”, %17,0'si “Katılıyorum” ve %4,7'si “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “İşimi kaybetmemek için becerilerimi sürekli güncellemek zorundayım” ifadesine %3,7'si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %9,0'u “Katılmıyorum”, %5,0'i “Kararsızım”, %55,9'u “Katılıyorum” ve %26,4'ü “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermiştir.

Tablo 3.8: Değişken Teknoloji Boyutunun Değerlendirme Sonuçları

Sorular	Sayı	Yüzde
Bilgisayar ağlarında sık sık yeni güncellemeler vardır	Kesinlikle Katılmıyorum	8
	Katılmıyorum	22
	Kararsızım	37
	Katılıyorum	248
	Kesinlikle Katılıyorum	86
	Toplam	401
Bilgisayar donanımında devamlı değişiklikler olur	Kesinlikle Katılmıyorum	6
	Katılmıyorum	61
	Kararsızım	53
	Katılıyorum	221
	Kesinlikle Katılıyorum	60
	Toplam	401
Bilgisayar yazılımında devamlı değişiklikler olur	Kesinlikle Katılmıyorum	8
	Katılmıyorum	45
	Kararsızım	46
	Katılıyorum	230
	Kesinlikle Katılıyorum	72
	Toplam	401
Kullandığımız teknolojilerde her zaman yeni gelişmeler vardır	Kesinlikle Katılmıyorum	4
	Katılmıyorum	22
	Kararsızım	21
	Katılıyorum	252
	Kesinlikle Katılıyorum	102
	Toplam	401

Tablo 3.8'e göre katılımcılar “Bilgisayar ağlarında sık sık yeni güncellemeler vardır” ifadesine %2,0'si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %5,5'i “Katılmıyorum”, %9,2'si “Kararsızım”, %61,8'i “Katılıyorum” ve %21,4'ü “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “Bilgisayar donanımında devamlı değişiklikler olur” ifadesine %1,5'i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %15,2'si “Katılmıyorum”, %13,2'si “Kararsızım”, %55,1'i “Katılıyorum” ve %15,0'i “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “Bilgisayar yazılımında devamlı değişiklikler olur” ifadesine %2,0'si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %11,2'si “Katılmıyorum”, %11,5'i “Kararsızım”, %57,4'ü “Katılıyorum” ve %18,0'i “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir.

“Kullandığımız teknolojilerde her zaman yeni gelişmeler vardır” ifadesine %1,0’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %5,5’i “Katılmıyorum”, %5,2’si “Kararsızım”, %62,8’i “Katılıyorum” ve %25,4’ü “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir.

Tablo 3.9: Verimlilik Boyutunun Değerlendirme Sonuçları

Sorular	Sayı	Yüzde
Bana mümkün olandan daha iyi çalışmak için yardımcı oluyor	Kesinlikle Katılmıyorum	7
	Katılmıyorum	21
	Kararsızım	48
	Katılıyorum	266
	Kesinlikle Katılıyorum	59
	Toplam	401
Verimliliğimi artırmak için bana yardımcı oluyor	Kesinlikle Katılmıyorum	7
	Katılmıyorum	12
	Kararsızım	38
	Katılıyorum	280
	Kesinlikle Katılıyorum	64
	Toplam	401
İşimde daha iyi performans sergilememe yardımcı oluyor	Kesinlikle Katılmıyorum	8
	Katılmıyorum	15
	Kararsızım	40
	Katılıyorum	268
	Kesinlikle Katılıyorum	70
	Toplam	401
İşimin kalitesini artırmak için bana yardımcı oluyor	Kesinlikle Katılmıyorum	8
	Katılmıyorum	16
	Kararsızım	38
	Katılıyorum	270
	Kesinlikle Katılıyorum	69
	Toplam	401

Tablo 3.9’a bakıldığında katılımcılar “Mevcut teknoloji bana mümkün olandan daha iyi çalışmak için yardımcı oluyor” ifadesine %1,7’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %5,2’si “Katılmıyorum”, %12,0’si “Kararsızım”, %66,3’ü “Katılıyorum” ve %14,7’si “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “Verimliliğimi artırmak için bana yardımcı oluyor” ifadesine %1,7’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %3,0’ü “Katılmıyorum”, %9,5’i “Kararsızım”, %69,8’i “Katılıyorum” ve %16,0 ‘sı “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “İşimde daha iyi performans sergilememe yardımcı oluyor” ifadesine %2,0’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %3,7’si “Katılmıyorum”, %10,0’u “Kararsızım”, %66,8’i “Katılıyorum” ve %17,5’i “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “İşimin kalitesini artırmak için bana yardımcı oluyor” ifadesine %2,0’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %4,0’ü “Katılmıyorum”, %9,5’i “Kararsızım”, %67,3’ü “Katılıyorum” ve %17,2’si “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir.

Tablo 3.10: Bireysel İş Performansı Bölümü Değerlendirme Sonuçları

Sorular	Sayı	Yüzde	
Hedeflerimi gerçekleştirim ya da aşarım	Kesinlikle Katılmıyorum	5	1,2
	Katılmıyorum	12	3,0
	Kararsızım	62	15,5
	Katılıyorum	259	64,6
	Kesinlikle Katılıyorum	63	15,7
	Toplam	401	100,0
Sorun çıktığında hızla çözerim	Kesinlikle Katılmıyorum	6	1,5
	Katılmıyorum	21	5,2
	Kararsızım	55	13,7
	Katılıyorum	255	63,6
	Kesinlikle Katılıyorum	64	16,0
	Toplam	401	100,0
İşlerimi zamanında tamamlarım	Kesinlikle Katılmıyorum	7	1,7
	Katılmıyorum	17	4,2
	Kararsızım	45	11,2
	Katılıyorum	250	62,3
	Kesinlikle Katılıyorum	82	20,4
	Toplam	401	100,0
Mutlaka kalite standartlarında ya da üzerinde hizmet üretirim	Kesinlikle Katılmıyorum	5	1,2
	Katılmıyorum	14	3,5
	Kararsızım	57	14,2
	Katılıyorum	251	62,6
	Kesinlikle Katılıyorum	74	18,5
	Toplam	401	100,0

Tablo 3.10’da görüldüğü üzere katılımcılar “Hedeflerimi gerçekleştirim ya da aşarım” ifadesine %1,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %3,0’ü “Katılmıyorum”, %15,5’i “Kararsızım”, %64,6’sı “Katılıyorum” ve %15,7’si “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “Sorun çıktığında hızla çözerim” ifadesine %1,5’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %5,2’si “Katılmıyorum”, %13,7’si “Kararsızım”, %63,6’sı “Katılıyorum” ve %16,0’sı “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “İşlerimi zamanında tamamlarım” ifadesine %1,7’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %4,2’si “Katılmıyorum”, %11,2’si “Kararsızım”, %62,3’ü “Katılıyorum” ve %20,4’ü “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. “Mutlaka kalite standartlarında ya da üzerinde hizmet üretirim” %1,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %3,5’si “Katılmıyorum”, %14,2’si “Kararsızım”, %62,6’sı “Katılıyorum” ve %18,5’i “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir.

3.5.3. Araştırmada Kullanılan Sorulara İlişkin Betimleyici İstatistikler

Çalışmanın bu kısmında, muhasebe meslek mensuplarının teknostres ve bireysel iş performansı algısına ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar SPSS paket programı ile analiz edilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 3.11 ve 3.12’de verilmiştir

Tablo 3.11: Teknostres Bölümüne İlişkin Bulgular

İfade	A.O.	S.S
Çok daha hızlı çalışmak zorunda kalıyorum	3,47	1,21
Çok kısıtlı bir zaman diliminde çalışmak zorunda kalıyorum	3,27	1,25
Gereğinden daha fazla çalışmam gerekiyor	3,50	1,25
Teknolojik değişikliklere adapte olmak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek zorundayım	3,70	1,11
Artan iş yükü daha iyi bir performans göstermemi gerektiriyor	3,96	1,09
Yeni teknolojiler ile ilgili bilgilerimi güncel tutmak için hafta sonlarımı ve tatilimi feda etmek zorundayım	3,24	1,24
Tatil sırasında bile iş ile irtibatta olmak zorundayım	3,91	1,13
Özel hayatımın teknoloji tarafından işgal edildiğini hissediyorum	3,72	1,15
Ailemle birlikte daha az zaman geçiriyorum	3,56	1,21
İşimi tatmin edici bir şekilde yapabilmem için mevcut teknoloji hakkında yeterli bilgim yok	2,45	1,02
Teknolojik değişiklikleri anlamak ve yeni teknolojileri kullanabilmek için uzun zamana ihtiyacım var	2,72	1,08
Teknolojik becerilerimi yükseltme ve çalışmak için yeterli zaman bulamıyorum.	3,17	1,11
Kurum için benden daha fazla teknoloji bilgisi olan yeni elemanlar bulabilirim.	3,14	1,05
Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak benim için genellikle çok zordur.	2,21	0,91
İşimden olma korkusuyla iş arkadaşlarım ile bilgi paylaşımım yok.	1,79	0,85
Benden daha iyi teknolojik becerileri olan iş arkadaşlarımı tehdit olarak görüyorum	1,88	0,92
İşini kaybetme korkusuyla arkadaşlarım arasında bilginin daha az paylaşıldığını hissediyorum	2,64	1,15
Yeni teknolojileri iş geleceğim için sürekli bir tehdit olarak hissediyorum	2,50	1,09
İşimi kaybetmemek için becerilerimi sürekli güncellemek zorundayım	3,92	1,00
Bilgisayar ağlarında sık sık yeni güncellemeler vardır	3,95	0,84
Bilgisayar donanımında devamlı değişiklikler olur	3,67	0,96
Bilgisayar yazılımında devamlı değişiklikler olur	3,78	0,94
Kullandığımız teknolojilerde her zaman yeni gelişmeler vardır	4,06	0,78
Bana mümkün olandan daha iyi çalışmak için yardımcı oluyor	3,87	0,79
Verimliliğimi artırmak için bana yardımcı oluyor	3,95	0,73
İşimde daha iyi performans sergilememe yardımcı oluyor	3,94	0,78
İşimin kalitesini artırmak için bana yardımcı oluyor	3,94	0,78

Tablo 3.12: Bireysel İş Performansına İlişkin Bulgular

İfade	A.O.	S.S
Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım	3,91	0,73
Sorun çıktığında hızla çözerim	3,87	0,79
İşlerimi zamanında tamamlarım	3,96	0,80
Mutlaka kalite standartlarında ya da üzerinde hizmet üretirim	3,94	0,76

Tablo 3.13: Anket Sorularına İlişkin Normallik Testi Sonuçları

Teknostres soruları	Skewness	Kurtosis	Kolmogorov-Smirnov		
			Statistic	df	P
1-1	-4,008	-3,567	0,271	401	0,000
1-2	-1,450	-5,061	0,242	401	0,000
1-3	-3,672	-4,296	0,268	401	0,000
1-4	-6,959	-0,567	0,324	401	0,000
1-5	-9,770	2,995	0,321	401	0,000
2-1	-1,549	-4,962	0,251	401	0,000
2-2	-9,147	1,687	0,319	401	0,000
2-3	-6,122	-1,786	0,293	401	0,000
2-4	-4,762	-3,358	0,292	401	0,000
3-1	5,401	-1,370	0,315	401	0,000
3-2	3,491	-3,781	0,301	401	0,000
3-3	-1,270	-4,201	0,242	401	0,000
3-4	-3,098	-3,341	0,257	401	0,000
3-5	8,647	3,975	0,361	401	0,000
4-1	12,090	11,736	0,290	401	0,000
4-2	10,049	5,526	0,297	401	0,000
4-3	2,262	-4,205	0,253	401	0,000
4-4	4,704	-2,008	0,282	401	0,000
4-5	-10,475	5,539	0,354	401	0,000
5-1	-10,532	9,855	0,355	401	0,000
5-2	-6,172	-2,880	0,336	401	0,000
5-3	-7,901	2,604	0,346	401	0,000
5-4	-10,672	11,288	0,351	401	0,000
6-1	-10,549	10,950	0,376	401	0,000
6-2	-12,204	17,827	0,384	401	0,000
6-3	-11,598	14,411	0,374	401	0,000
6-4	-11,762	14,465	0,377	401	0,000
7-1	-8,852	11,061	0,354	401	0,000
7-2	-9,336	8,925	0,359	401	0,000
7-3	-10,122	10,736	0,350	401	0,000
7-4	-8,721	9,806	0,345	401	0,000

Tablo 3.13'den anlaşılabacağı üzere, anlamlılık değeri 0.05'ten küçük olan soruların tamamında (H_0) reddedildiği için veriler normal dağılıma uygun değildir. Bu yüzden uygulamanın ileri safhalarında parametrik olmayan istatistiksel yöntemler kullanılacaktır.

3.5.4. Mann Whitney U Testi Sonuçları

Mann whitney u analizinde hipotezler aşağıdaki şekilde yazılmıştır;

H_0 : Demografik sorular ile teknostresin boyutlarına ait tüm sorular arasında ilişki yoktur.(Ortalamalar arasında bir fark yoktur)

H_1 : Demografik sorular ile teknostresin boyutlarına ait tüm sorular arasında ilişki vardır.(Ortalamalar arasında bir fark vardır.)

Bu tanımlanan hipotezlere göre çalışmada uygulanan mann whitney u analizinde anlamlılık düzeyi $\alpha = 0,05$ olarak alınmıştır. Analiz neticesinde bulunan p değerleri $\alpha = 0,05$ 'e göre karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma neticesinde $P < \alpha = 0,05$ olduğu durumlarda ilgilenilen iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu kabul edilir. Böylece H_0 hipotezi reddedilerek iki değişken arasında anlamlı bir farkın olduğu neticesine ulaşılır. Bu tanımlamaya göre aralarında anlamlı fark bulunan değişkenler koyu renkli olarak tabloda %5 anlamlılık düzeyine göre karşılaştırılarak gösterilmiştir.

3.5.4.1. Unvan İle Teknostres Boyutları Arasında Yapılan Mann Whitney U Sonuçları

Tablo 3.14: Unvan İle Teknostres Soruları Arasında Yapılan Mann Whitney U Sonuçları

Boyutlar ve Sorular	Mann Whitney U	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1.Boyut	1-1	1568	-0,013
Aşırı Teknoloji	1-2	1458,5	-0,363
Yükünü İfade	1-3	1471	-0,324
Eden Sorular	1-4	1280	-0,968
	1-5	1423,5	-0,494
2.Boyut	2-1	1386	-0,597
Teknolojinin Özel	2-2	1531	-0,136
Hayata Etkilerini	2-3	958	-1,997
ifade eden sorular	2-4	1093,5	-1,551
3.Boyut	3-1	1195	-1,255
Teknoloji	3-2	1338	-0,772
Kullanma	3-3	1512,5	-0,192
Güçlüğünü ifade	3-4	1052	-1,686
eden sorular	3-5	1102,5	-1,648
4.Boyut	4-1	1076,5	-1,685
Teknolojiye	4-2	1516	-0,188
Duyulan	4-3	1475	-0,312
Güvensizliği ifade	4-4	1191	-1,240
eden sorular	4-5	1314,5	-0,884
5.Boyut	5-1	1024	-1,946
Değişken	5-2	1481	-0,309
Teknolojiyi ifade	5-3	1555	-0,058
eden sorular	5-4	1392,5	-0,645
6.Boyut	6-1	1493	-0,290
Verimliliği ifade	6-2	1411	-0,613
eden sorular	6-3	1232	-1,257
	6-4	1230	-1,270

Tablo 3.14’de göre muhasebe meslek mensuplarının unvanları ile teknostresi ifade eden birinci boyuta ilişkin soruların tamamında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ünvan ile ikinci boyutun sadece üçüncü sorusu olan “Özel hayatımın teknoloji tarafından işgal edildiğini hissediyorum.” İfadesi arasında istatistiksel olarak %5 anlamlılık

düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Ünvan ile üçüncü boyutun dördüncü ve beşinci soruları olan “Kurum için benden daha fazla teknoloji bilgisi olan yeni elemanlar bulabilirim” ile “Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak benim için genellikle çok zordur.” İfadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir.” Ünvan ile dördüncü boyutun birinci sorusu olan “İşimden olma korkusuyla iş arkadaşlarım ile bilgi paylaşımım yok.” ifadesi arasında istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark görülmüştür. Ünvan ile beşinci boyutun sadece birinci sorusu olan “Bilgisayar ağlarında sık sık yeni güncellemeler vardır.” İfadesi arasında istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmiştir. Ünvan ile altıncı boyutun bütün soruları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

3.5.4.2. Ünvan İle Bireysel İş Performansı soruları Arasında Yapılan Mann Whitney U Sonuçları

Tablo 3.15: Ünvan İle Bireysel İş Performansı soruları Arasındaki Mann Whitney U Analiz Sonuçları

	Sorular	Mann Whitney U	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
Bireysel İş Performansı	1.soru	1109	-1,678	0,049
	2.soru	1493,5	-0,282	0,778
	3.soru	1557	-0,053	0,957
	4.soru	1399	-0,617	0,537

Tablo 3.15’e bakıldığında muhasebe meslek mensuplarının ünvanları ile bireysel iş performansı soruları arasında sadece “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım”. ifadesi arasında %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

3.5.4.3. Cinsiyet İle Teknostres Boyutları Arasında Yapılan Mann Whitney U Sonuçları

Tablo 3.16: Cinsiyet ile Teknostres Soruları Arasındaki Mann Whitney U Analiz Sonuçları

Boyutlar ve Sorular		Mann Whitney U	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1.Boyut Aşırı Teknoloji Yükünü İfade Eden Sorular	1-1	14907	-0,647	0,517
	1-2	14988	-0,562	0,574
	1-3	14806	-0,75**	0,453
	1-4	13752,5	-1,885	0,049
	1-5	15396,5	-0,152	0,879
2.Boyut Teknolojinin Özel Hayata Etkilerini ifade eden sorular	2-1	14940,5	-0,612	0,540
	2-2	15253	-0,302	0,763
	2-3	15469,5	-0,073	0,942
	2-4	15419,5	-0,124	0,901
3.Boyut Teknoloji Kullanma Güçlüğü ifade eden sorular	3-1	14748	-0,838	0,402
	3-2	14958	-0,61**	0,542
	3-3	13957	-1,621	0,005
	3-4	12883,5	-2,74**	0,006
	3-5	14895,5	-0,719	0,472
4.Boyut Teknolojiye Duyulan Güvensizliği ifade eden sorular	4-1	15389,5	-0,163	0,871
	4-2	15330	-0,225	0,822
	4-3	14037	-1,536	0,025
	4-4	14813	-0,752	0,452
	4-5	15260,5	-0,305	0,760
5.Boyut Değişken Teknolojiyi ifade eden sorular	5-1	15229	-0,351	0,725
	5-2	15250,5	-0,313	0,755
	5-3	14197	-1,469	0,042
	5-4	15283,5	-0,293	0,769
6.Boyut Verimliliği ifade eden sorular	6-1	14683,5	-1,001	0,317
	6-2	13862,5	-2,032	0,042
	6-3	14010	-1,798	0,048
	6-4	14999	-0,639	0,523

Tablo 3.16’da görüldüğü gibi muhasebe meslek mensuplarının cinsiyetleri ile teknostresi ifade eden birinci boyutun dördüncü sorusu olan “Teknolojik değişikliklere adapte olmak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek zorundayım.” İfadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Cinsiyet ile teknostresin ikinci boyutunda yer alan soruları arasında %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Cinsiyet ile teknostresin üçüncü boyutunun üçüncü ve dördüncü soruları olan “Teknolojik becerilerimi yükseltme ve çalışmak için yeterli zaman bulamıyorum.” ile “Kurum için benden daha fazla teknoloji bilgisi olan yeni elemanlar bulabilirim.” İfadeleri arasında istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde bir fark tespit edilmiştir. Cinsiyet ile teknostresin sadece dördüncü boyutunun üçüncü sorusu olan “İşini kaybetme korkusuyla arkadaşlarım arasında bilginin daha az paylaşıldığını hissediyorum.” İfadesi

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir. Cinsiyet ile teknostresin beşinci boyutunun üçüncü sorusu olan “Bilgisayar yazılımında devamlı değişiklikler olur.” İfadesi arasında %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark gözlemlenmiştir. Cinsiyet ile teknostresin altıncı boyutunun ikinci ve üçüncü soruları olan “Verimliliğimi artırmak için bana yardımcı oluyor.” ile “İşimde daha iyi performans sergilememe yardımcı olur.” İfadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

3.5.4.4. Cinsiyet İle Bireysel İş Performansı Soruları ArasındaYapılan Mann Whitney U Sonuçları

Tablo 3.17: Cinsiyet İle Bireysel İş Performansı Soruları Arasında Mann Whitney U Analiz Sonuçları

	Sorular	Mann Whitney U	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
Bireysel İş Performansı	1.soru	14577	-1,110	0,267
	2.soru	15169	-0,424	0,672
	3.soru	15214,5	-0,369	0,712
	4.soru	14723	-0,927	0,354

Tablo 3.17’de gösterildiği üzere muhasebe meslek mensuplarının cinsiyetleri ile bireysel iş performansı soruları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

3.5.5. Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Kruskal Wallis analizinde hipotezler aşağıdaki şekilde yazılmıştır;

H₀: Demografik sorular ile teknostresin boyutlarına ait tüm sorular arasında ilişki yoktur.(Ortalamalar arasında bir fark yoktur)

H₁: Demografik sorular ile teknostresin boyutlarına ait tüm sorular arasında ilişki vardır.(Ortalamalar arasında bir fark vardır.)

Bu tanımlanan hipotezlere göre çalışmada uygulanan kruskal wallis analizinde anlamlılık düzeyi $\alpha = 0,05$ olarak alınmıştır. Analiz neticesinde bulunan p değerleri $\alpha = 0,05$ ’e göre karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma neticesinde $P < \alpha = 0,05$ olduğu durumlarda ilgilenilen iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu kabul edilir.

3.5.5.1. Eğitim Düzeyi İle Teknostres Boyutları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Sonuçları

Tablo 3.18: Eğitim Düzeyi İle Teknostres Soruları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Analiz Sonuçları

Boyutlar ve Sorular		Kruskal wallis	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1.Boyut Aşırı Teknoloji Yükünü İfade Eden Sorular	1-1	3,833	2	0,147
	1-2	0,212	2	0,900
	1-3	2,014	2	0,365
	1-4	4,642	2	0,048
	1-5	0,232	2	0,891
2.Boyut Teknolojinin Özel Hayata Etkilerini ifade eden sorular	2-1	0,864	2	0,649
	2-2	1,962	2	0,375
	2-3	1,056	2	0,590
	2-4	2,516	2	0,284
3.Boyut Teknoloji Kullanma Güçlüğü ifade eden sorular	3-1	6,097	2	0,047
	3-2	2,855	2	0,240
	3-3	0,909	2	0,635
	3-4	0,313	2	0,855
	3-5	4,004	2	0,135
4.Boyut Teknolojiye Duyulan Güvensizliği ifade eden sorular	4-1	3,287	2	0,193
	4-2	5,229	2	0,043
	4-3	5,285	2	0,071
	4-4	5,701	2	0,048
	4-5	2,374	2	0,305
5.Boyut Değişken Teknolojiyi ifade eden sorular	5-1	2,416	2	0,299
	5-2	4,416	2	0,110
	5-3	5,667	2	0,050
	5-4	5,85	2	0,044
6.Boyut Verimliliği ifade eden sorular	6-1	2,672	2	0,263
	6-2	1,497	2	0,473
	6-3	2,733	2	0,255
	6-4	1,954	2	0,376

Tablo 3.18’den anlaşılabacağı üzere muhasebe meslek mensuplarının eğitim düzeyi ile teknostres soruları arasında yapılan kruskal wallis sonuçlarını ifade eden birinci boyutun sadece dördüncü sorusu olan “Teknolojik değişikliklere adapte olmak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek zorundayım” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Eğitim düzeyi ile ikinci boyut sorularının tamamı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Eğitim düzeyi ile üçüncü boyutun sadece üçüncü sorusu olan “İşimi tatmin edici bir şekilde yapabilmem için mevcut teknoloji hakkında yeterli bilgim yok” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Eğitim düzeyi ile dördüncü boyutun birinci ve beşinci soruları olan “işimden olma korkusuyla iş arkadaşlarım ile bilgi paylaşımım yok” ile “İşimi kaybetmemek için becerilerimi sürekli güncellemek zorundayım” ifadeleri arasında istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde bir fark bulunmuştur. Eğitim düzeyi ile

beşinci boyutun üçüncü ve dördüncü soruları olan “Bilgisayar yazılımında devamlı değişiklikler olur” ile “Kullandığımız teknolojilerde her zaman yeni gelişmeler vardır.” İfadeleri arasında %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Eğitim düzeyi ile altıncı boyut sorularının hiçbirinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

3.5.5.2. Eğitim Düzeyi İle Bireysel İş Performansı Soruları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Sonuçları

Tablo 3.19: Eğitim Düzeyi İle Bireysel İş Performansı Soruları Arasında Kruskal Wallis Analiz Sonuçları

	Sorular	Kruskal wallis	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
Bireysel İş Performansı	1.soru	0,213	2	0,899
	2.soru	0,018	2	0,991
	3.soru	7,072	2	0,029
	4.soru	2,698	2	0,259

Tablo 3.19’a bakıldığında muhasebe meslek mensuplarının eğitim düzeyi ile bireysel iş performansı soruları arasında sadece ‘İşlerimi zamanında tamamlarım.’ ifadesi arasında %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

3.5.5.3. Yaş İle Teknostres Boyutları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Sonuçları

Tablo 3.20: Yaş İle Teknostres Soruları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Analiz Sonuçları

Boyutlar ve Sorular		Kruskal wallis	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1.Boyut Aşırı Teknoloji Yükünü İfade Eden Sorular	1-1	16,941	5	0,005
	1-2	13,218	5	0,021
	1-3	15,066	5	0,010
	1-4	24,265	5	0,000
	1-5	10,045	5	0,044
2.Boyut Teknolojinin Özel Hayata Etkilerini ifade eden sorular	2-1	11,162	5	0,048
	2-2	17,95	5	0,003
	2-3	9,442	5	0,043
	2-4	6,545	5	0,257
3.Boyut Teknoloji Kullanma Güçlüğü ifade eden sorular	3-1	5,835	5	0,323
	3-2	2,585	5	0,764
	3-3	7,594	5	0,180
	3-4	10,746	5	0,047
	3-5	18,173	5	0,003
4.Boyut Teknolojiye Duyulan Güvensizliği ifade eden sorular	4-1	2,577	5	0,765
	4-2	10,41	5	0,044
	4-3	0,653	5	0,985
	4-4	4,769	5	0,445
	4-5	6,256	5	0,282
5.Boyut Değişken Teknolojiyi ifade eden sorular	5-1	4,095	5	0,536
	5-2	6,841	5	0,233
	5-3	12,151	5	0,033
	5-4	6,796	5	0,236
6.Boyut Verimliliği ifade eden sorular	6-1	4,975	5	0,419
	6-2	4,271	5	0,511
	6-3	5,485	5	0,360
	6-4	8,671	5	0,023

Tablo 3.20’de bakıldığında, muhasebe meslek mensuplarının yaş ile teknostresi ifade eden birinci boyuta ilişkin soruların tamamı arasında istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Bu boyutta yaş ile anlamlı fark olduğu belirlenen sorular, “Çok daha hızlı çalışmak zorunda kalıyorum, Çok kısıtlı bir zaman diliminde çalışmak zorunda kalıyorum, Gereğinden daha fazla çalışmam gerekiyor, Teknolojik değişikliklere adapte olmak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek zorundayım, Artan iş yükü daha iyi bir performans göstermemi gerektiriyor” ifadeleridir. Yaş ile ikinci boyutun sadece dördüncü sorusu olan “Ailemle birlikte daha az zaman geçiriyorum” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yaş ile üçüncü boyutun dördüncü ve beşinci soruları olan “Kurum için benden daha fazla teknoloji bilgisi olan yeni elemanlar bulabilirim” ile “Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak benim için genellikle çok zordur” ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Yaş ile dördüncü boyutun ikinci sorusu olan

“Benden daha iyi teknolojik becerileri olan iş arkadaşlarımı tehdit olarak görüyorum” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Yaş ile beşinci boyutun sadece üçüncü sorusu olan “Bilgisayar yazılımında devamlı değişiklikler olur” ifadesi arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yaş ile altıncı boyutun dördüncü sorusu olan “İşimin kalitesini arttırmak için bana yardımcı oluyor” ifadesi arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

3.5.5.4. Yaş İle Bireysel İş Performansı Soruları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Sonuçları

Tablo 3.21: Yaş İle Bireysel İş Performansı Soruları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Analiz Sonuçları

	Sorular	Kruskal wallis	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
Bireysel İş Performansı	1.soru	6,093	5	0,297
	2.soru	6,564	5	0,255
	3.soru	7,473	5	0,188
	4.soru	8,993	5	0,049

Tablo 3.21’de görüldüğü üzere muhasebe meslek mensuplarının yaş ile bireysel iş performansı soruları arasında sadece ‘Mutlaka kalite standartlarında ya da üzerinde hizmet üretirim.’ ifadesi arasında %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

3.5.5.5. Çalışma Süresi İle Teknostres Boyutları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Sonuçları

Tablo 3.22: Çalışma Süresi İle Teknostres Soruları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Analiz Sonuçları

Boyutlar ve Sorular		Kruskal wallis	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1.Boyut Aşırı Teknoloji Yükünü İfade Eden Sorular	1-1	1,465	4	0,833
	1-2	1,639	4	0,802
	1-3	1,712	4	0,789
	1-4	18,129	4	0,001
	1-5	3,11	4	0,540
2.Boyut Teknolojinin Özel Hayata Etkilerini ifade eden sorular	2-1	0,541	4	0,969
	2-2	7,092	4	0,131
	2-3	0,86	4	0,930
	2-4	2,555	4	0,635
3.Boyut Teknoloji Kullanma Güçlüğü ifade eden sorular	3-1	1,406	4	0,843
	3-2	2,814	4	0,589
	3-3	3,784	4	0,436
	3-4	3,668	4	0,453
	3-5	4,081	4	0,395
4.Boyut Teknolojiye Duyulan Güvensizliği ifade eden sorular	4-1	3,227	4	0,521
	4-2	3,381	4	0,496
	4-3	4,513	4	0,341
	4-4	3,167	4	0,530
	4-5	6,055	4	0,195
5.Boyut Değişken Teknolojiyi ifade eden sorular	5-1	3,551	4	0,470
	5-2	5,829	4	0,212
	5-3	6,665	4	0,155
	5-4	5,436	4	0,245
6.Boyut Verimliliği ifade eden sorular	6-1	3,219	4	0,522
	6-2	3,111	4	0,539
	6-3	1,412	4	0,842
	6-4	5,003	4	0,287

Tablo 3.22’den gösterildiği gibi muhasebe meslek mensuplarının çalışma süresi ile aşırı teknoloji yükü boyutu altında yer alan ‘Teknolojik değişikliklere adapte olmak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek zorundayım’. İfadesi arasında %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

3.5.5.6. Çalışma Süresi İle Bireysel İş Performansı Soruları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Sonuçları

Tablo 3.23: Çalışma Süresi İle Bireysel İş Performansı Soruları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Analiz Sonuçları

	Sorular	Kruskal wallis	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
Bireysel İş Performansı	1.soru	5,493	4	0,240
	2.soru	8,822	4	0,046
	3.soru	1,436	4	0,838
	4.soru	8,411	4	0,048

Tablo 3.23'den anlaşılabacağı üzere muhasebe meslek mensuplarının çalışma süresi bireysel iş performansı boyutu altında yer alan 'Mutlaka kalite standartlarında ya da üzerinde hizmet üretirim.' ifadesi arasında %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

3.5.6. Demografik Sorularla Bölüm Soruları Arasında Yapılan Ki Kare Analiz Sonuçları

3.5.6.1. Yaş Kontrol Değişkeni Açısından Ki Kare Analizleri

Tablo 3.24: Aşırı Teknoloji Yükü Boyutu İle Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Yaş Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik soru	Bireysel İş Performansını İfade Eden Sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Yaş	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık değeri
1-1	25-29	35,810	0,003	40,791	0,002	51,932	0,000	54,982	0,000
	30-34	9,612	0,650	18,309	0,306	13,838	0,311	11,403	0,180
	35-39	11,854	0,158	19,122	0,086	15,123	0,516	31,503	0,012
	40-44	31,105	0,013	23,071	0,112	10,757	0,824	5,163	0,952
	45-49	12,813	0,118	18,509	0,295	21,759	0,040	11,945	0,154
	50-+	25,906	0,055	22,912	0,116	18,633	0,288	26,846	0,043
1-2	25-29	12,314	0,722	21,872	0,147	12,443	0,713	16,376	0,427
	30-34	10,232	0,596	24,853	0,072	17,415	0,135	18,541	0,018
	35-39	15,433	0,051	14,003	0,301	12,635	0,699	16,554	0,415
	40-44	43,003	0,000	32,756	0,008	16,588	0,413	14,058	0,297
	45-49	18,135	0,020	27,034	0,041	10,045	0,612	13,228	0,104
	50-+	25,053	0,069	28,897	0,025	16,533	0,416	39,929	0,001
1-3	25-29	33,435	0,006	46,756	0,000	30,909	0,014	34,777	0,004
	30-34	11,938	0,451	20,967	0,180	10,290	0,591	14,416	0,072
	35-39	12,750	0,121	21,539	0,043	25,747	0,058	30,115	0,017
	40-44	26,432	0,048	7,028	0,973	8,409	0,936	17,107	0,146
	45-49	19,885	0,011	20,495	0,199	12,924	0,375	14,219	0,076
	50-+	34,491	0,005	28,704	0,026	12,885	0,681	20,910	0,182
1-4	25-29	32,867	0,008	33,407	0,007	50,788	0,000	31,559	0,011
	30-34	16,231	0,181	17,697	0,342	8,329	0,759	19,603	0,012
	35-39	11,046	0,199	6,282	0,901	11,675	0,766	18,109	0,318
	40-44	27,501	0,036	7,620	0,959	11,911	0,750	8,764	0,723
	45-49	10,547	0,229	22,315	0,133	14,248	0,285	13,129	0,107
	50-+	30,366	0,016	42,300	0,000	33,647	0,006	35,835	0,003
1-5	25-29	29,837	0,019	27,051	0,041	20,270	0,208	23,883	0,092
	30-34	11,119	0,519	16,767	0,401	14,341	0,279	6,342	0,609
	35-39	13,734	0,089	32,342	0,001	8,924	0,917	16,394	0,426
	40-44	33,436	0,006	15,207	0,510	8,175	0,943	16,694	0,161
	45-49	9,950	0,269	14,096	0,592	9,869	0,627	12,285	0,139
	50-+	24,867	0,072	27,218	0,039	30,303	0,016	29,888	0,019

Tablo 3.24’de görüldüğü üzere, teknostresin birinci boyutu olan aşırı teknoloji yükünü ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için yaştan (kontrol değişkeni) her bir sıklığının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelerle göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaştan her bir sıklık dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.24’de görüldüğü gibi teknostresin birinci boyutunun ilk sorusu olan “Çok daha hızlı çalışmak zorunda kalıyorum.” ifadesi ile bireysel iş performansını ifade

eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım” ilk sorusunun yaşın şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda, 25-29 ve 40-44 yaş gruplarında ilişki olduğu belirlenmiştir. Aynı biçimde teknostresin birinci boyutunun ilk sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşın şıkları dikkate alınarak yapılan analiz sonucuna göre; sadece 25-29 yaş grubunda ilişkili olduğu bulunmuştur. Teknostresin birinci boyutunun ilk sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusu yaşın şıkları dikkate alınarak yapılan analiz neticesine bakıldığında; 25-29 ve 45-49 yaş gruplarında anlamlı ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Son olarak bireysel iş performansının dördüncü sorusunu yaşa göre incelediğimizde; 25-29, 35-39 ve 50 yaş ve üzeri yaş gruplarında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.24’e göre teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusu olan “Çok kısıtlı bir zaman diliminde çalışmak zorunda kalıyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” ilk sorusunun yaşın şıkları baz alınarak yapılan ki kare testi sonucunda; 40-44 ve 45-49 yaş gruplarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı biçimde teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşın şıkları dikkate alınarak yapılan analiz sonucuna göre; 40-44, 45-49 ve 50 yaş üzeri gruplarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşın şıklarına bakılarak yapılan test sonucunda; hiçbir yaş grubunda anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda yaşın şıkları dikkate alınarak yapılan analiz sonuçları incelendiğinde; sadece 30-34 yaş grubunda anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 3.24’e bakıldığında teknostresin birinci boyutunun üçüncü sorusu olan “Gereğinden daha fazla çalışmam gerekiyor.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşın şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonucunda; 25-29, 40-44, 45-49 ve 50 yaş üstü yaş grupları arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Aynı biçimde teknostresin birinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşın şıkları dikkate alınarak yapılan test sonucu incelendiğinde; 25-29, 35-39 ve 50 yaş ve üzeri yaş grupları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşın şıklarına bakılarak yapılan analiz neticesinde sadece 25-29 yaş grubunda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki

bulunmuştur. Son olarak teknostresin birinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda yaşı n şıkları baz alınarak yapılan test sonucuna bakıldığında; 25-29 ve 35-39 yaş gruplarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 3.24’de görüldüğü üzere teknostresin birinci boyutunun dördüncü sorusu olan “Teknolojik değışikliklere adapte olmak için çalışma alışkanlıklarımı değıştirmek zorundayım.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşı n şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare testine göre, 25-29, 40-44 ve 50 yaş üstü gruplar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Teknostresin birinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşı n şıkları baz alınarak yapılan test sonucunda; 25-29 ve 50 yaş üstü gruplarında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Teknostresin birinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşı n şıklarına göre yapılan analiz sonucuna bakıldığında; 25-29 ve 50 yaş üstü grupları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda yaşı n şıkları dikkate alınarak yapılan analize göre; 25-29, 30-34 ve 50 yaş üstü yaş gruplarında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Tablo 3.24’de gösterildiği gibi teknostresin birinci boyutunun beşinci sorusu olan “Artan iş yükü daha iyi bir performans göstermemi gerektiriyor.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşı n şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; 25-29 ve 40-44 yaş gruplarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşı n şıkları baz alınarak yapılan analiz neticesine göre; 25-29,35-39 ve 50 yaş üzeri gruplarında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Aynı biçimde teknostresin birinci boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşı n şıklarına göre yapılan test sonuçları incelendiğinde; sadece 50 yaş ve üzerinde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Son olarak teknostresin birinci boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda yaşı n şıklarına göre yapılan analizlere bakıldığında; sadece 50 yaş ve üzerinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.25: Teknolojinin Özel Hayata Olan Etkileri Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasında ki İlişkinin Yaş Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

Teknostresin ikinci boyutunu ifade eden sorular	Demografik soru	Bireysel İş Performansını İfade Eden Sorular								
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru		
		Yaş	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
2-1		25-29	29,648	0,020	38,657	0,001	37,846	0,002	28,051	0,031
		30-34	10,594	0,564	21,220	0,170	17,351	0,137	5,806	0,669
		35-39	10,642	0,223	9,445	0,664	12,451	0,712	23,346	0,105
		40-44	40,747	0,001	20,717	0,190	10,567	0,835	18,418	0,104
		45-49	9,227	0,323	14,558	0,557	14,369	0,278	15,216	0,055
		50-+	24,438	0,080	25,911	0,055	9,531	0,890	13,587	0,629
2-2		25-29	13,570	0,631	18,694	0,285	13,533	0,633	20,817	0,186
		30-34	6,542	0,685	14,628	0,262	4,190	0,898	6,838	0,336
		35-39	5,763	0,674	35,765	0,000	31,257	0,012	17,911	0,329
		40-44	34,365	0,005	80,827	0,000	19,883	0,226	10,131	0,605
		45-49	6,278	0,616	10,352	0,848	22,715	0,030	13,147	0,107
		50-+	34,136	0,005	56,110	0,000	27,623	0,035	22,496	0,128
2-3		25-29	18,519	0,294	19,060	0,266	11,201	0,797	16,114	0,445
		30-34	6,395	0,895	17,691	0,342	7,838	0,798	5,830	0,666
		35-39	16,145	0,040	20,617	0,056	17,606	0,347	22,913	0,116
		40-44	37,919	0,002	26,080	0,053	15,126	0,515	19,825	0,070
		45-49	6,712	0,568	17,217	0,372	18,797	0,094	12,488	0,131
		50-+	13,911	0,605	10,811	0,821	30,568	0,015	37,270	0,002
2-4		25-29	39,032	0,001	35,933	0,003	26,180	0,052	20,121	0,215
		30-34	12,813	0,383	24,256	0,084	16,722	0,160	27,319	0,001
		35-39	10,929	0,206	21,559	0,043	20,271	0,208	18,903	0,274
		40-44	63,027	0,000	17,685	0,343	10,550	0,836	8,183	0,771
		45-49	6,908	0,329	8,006	0,785	8,834	0,453	13,246	0,039
		50-+	17,415	0,359	30,411	0,016	49,942	0,000	33,895	0,006

Tablo 3.25’de görüldüğü üzere, teknostresin ikinci boyutu olan teknolojinin özel hayata etkilerini ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için yaştan (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelerle göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaştan her bir şıkkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.25’e göre teknostresin ikinci boyutunun ilk sorusu olan “Yeni teknolojiler ile ilgili bilgilerimi güncel tutmak için hafta sonlarımı ve tatilimi feda etmek zorundayım.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaştan şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucuna bakıldığında; 25-29 ve 40-44 yaş gruplarında ilişki olduğu belirlenmiştir. Aynı biçimde teknostresin ikinci boyutunun ilk sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaştan şıkları baz alınarak yapılan analizlere göre; 25-29 ve 50 ve üzerinde yaşa sahip olanlarda ilişkili olduğu bulunmuştur. Teknostresin ikinci boyutunun ilk sorusuyla

bireysel iş performansının üçüncü sorusu yaşı şıklarına göre incelendiğinde; sadece 25-29 yaş grubunda ilişki olduğuna rastlanmıştır. Son olarak bireysel iş performansının dördüncü ve son sorusunu yaş açısından incelediğimizde; 25-29 ve 45-49 yaş grubunda anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.25’de gösterildiği gibi teknostresin ikinci boyutunun ikinci sorusu olan “Tatil sırasında bile iş ile irtibatta olmak zorundayım.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşı şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda, 40-44 ve 50 yaş üzeri gruplarda ilişki olduğu bulunmuştur. Aynı biçimde teknostresin ikinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan analiz sonucu incelendiğinde; 35-39, 40-44 ve 50 yaş üzeri gruplarda anlamlı ilişki belirlenmiştir. Teknostresin ikinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusuna yaşı şıkları baz alınarak bakıldığında; 35-39, 45-49 ve 50 yaş üzeri gruplarında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Aynı şekilde teknostresin ikinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; hiçbir yaş grubunda anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 3.25’den anlaşılaacağı üzere teknostresin ikinci boyutunun üçüncü sorusu olan “Özel hayatımın teknoloji tarafından işgal edildiğini hissediyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşı şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda, sadece 40-44 yaş grubunda anlamlı ilişki bulunmuştur. Teknostresin ikinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşa göre yapılan test sonucuna göre hiçbir yaş grubunda anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Teknostresin ikinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan analiz neticesinde; sadece 50 yaş üzerinde anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Aynı şekilde ikinci boyutun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda yaşa göre yapılan test sonucunda; hiçbir yaş grubunda anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 3.25’de görüldüğü gibi teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusu olan “Ailemle birlikte daha az zaman geçiriyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşı şıklarına göre yapılan ki kare test sonuçları incelendiğinde; 25-29 ve 40-44 yaş grubu üzerinde ilişki

bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşın şıkları dikkate alınarak yapılan analizlere bakıldığında; 25-29, 35-39 ve 50 yaş üzeri gruplarında ilişki görülmüştür. Teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşa göre yapılan test neticesi incelendiğinde; sadece 50 yaş ve üzerinde ilişki gözlemlenmiştir. Son olarak teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda yaşın şıkları baz alınarak yapılan analiz sonuçlarına göre; 30-34, 45-49 ve 50 yaş üstünde ilişkiye rastlanmıştır.

Tablo 3.26: Teknoloji Kullanma Güçlüğü Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Yaş Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik soru	Bireysel İş Performansını İfade Eden Sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Yaş	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
3-1	25-29	29,619	0,020	24,948	0,071	26,907	0,043	17,109	0,379
	30-34	9,529	0,657	19,305	0,253	19,305	0,081	24,541	0,002
	35-39	15,641	0,016	13,809	0,129	20,061	0,066	29,589	0,003
	40-44	37,017	0,002	29,537	0,021	19,059	0,266	23,404	0,024
	45-49	30,303	0,000	26,345	0,049	15,232	0,229	8,335	0,401
	50-+	14,690	0,547	22,308	0,134	12,838	0,685	22,456	0,129
3-2	25-29	20,619	0,194	26,553	0,047	19,848	0,227	21,866	0,148
	30-34	10,759	0,550	30,657	0,015	19,305	0,081	11,567	0,172
	35-39	11,807	0,160	31,392	0,002	19,917	0,224	35,749	0,003
	40-44	58,818	0,000	17,085	0,380	20,839	0,185	14,574	0,266
	45-49	11,077	0,197	33,008	0,007	11,823	0,460	3,935	0,863
	50-+	46,671	0,000	37,672	0,002	14,365	0,572	19,252	0,256
3-3	25-29	36,670	0,002	42,846	0,000	41,721	0,000	37,830	0,002
	30-34	6,239	0,904	15,584	0,482	8,314	0,760	11,413	0,179
	35-39	6,611	0,579	25,547	0,012	15,300	0,503	26,769	0,044
	40-44	48,809	0,000	29,835	0,019	33,752	0,006	28,471	0,005
	45-49	20,995	0,007	14,981	0,526	19,931	0,068	11,076	0,197
	50-+	20,354	0,205	39,119	0,001	15,504	0,488	9,004	0,913
3-4	25-29	52,720	0,000	29,885	0,019	39,783	0,001	31,980	0,010
	30-34	13,633	0,325	32,699	0,008	16,448	0,172	12,087	0,147
	35-39	5,306	0,724	25,023	0,015	18,806	0,279	27,608	0,035
	40-44	24,625	0,077	34,900	0,004	17,851	0,333	9,048	0,699
	45-49	16,433	0,037	40,751	0,001	10,007	0,615	8,322	0,403
	50-+	9,658	0,884	40,786	0,001	20,855	0,184	13,994	0,599
3-5	25-29	35,890	0,003	24,740	0,075	45,159	0,000	41,842	0,000
	30-34	5,809	0,925	6,061	0,987	18,209	0,109	15,093	0,057
	35-39	11,566	0,072	11,863	0,221	39,787	0,000	31,149	0,002
	40-44	45,807	0,000	41,004	0,001	25,037	0,069	47,275	0,000
	45-49	13,917	0,084	35,799	0,003	11,091	0,521	10,726	0,218
	50-+	37,526	0,002	25,060	0,069	12,957	0,676	19,683	0,235

Tablo 3.26’da görüldüğü gibi, teknostresin üçüncü boyutu olan teknoloji kullanma güçlüğü ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için yaşın (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelere göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan

yaşın her bir şikkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.26'ya göre teknostresin üçüncü boyutunun ilk sorusu olan “İşimi tatmin edici bir şekilde yapabilmem için mevcut teknoloji hakkında yeterli bilgim yok.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşın şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda, 25-29, 35-39, 40-44 ve 45-49 yaş grupları üzerinde ilişki olduğu bulunmuştur. Aynı biçimde teknostresin üçüncü boyutunun ilk sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşa göre yapılan test sonuçları incelendiğinde; 40-44 ve 45-49 yaş gruplarında ilişkili olduğu belirlenmiştir. Teknostresin üçüncü boyutunun ilk sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusuna yaşın şıkları dikkate alınarak yapılan analiz neticelerine bakıldığında; sadece 25-29 yaş grubunun anlamlı olduğu görülmüştür. Son olarak teknostresin üçüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda yaşın şıkları baz alınarak yapılan test sonuçlarına göre 30-34, 30-35 ve 40-44 yaş grupları üzerinde ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.26'da görüldüğü üzere teknostresin üçüncü boyutunun ikinci sorusu olan “Teknolojik değişiklikleri anlamak ve yeni teknolojileri kullanabilmek için uzun zamana ihtiyacım var.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşın şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda, 40-44 ve 50 yaş üstü gruplarda ilişki görülmüştür. Teknostresin üçüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşın şıkları dikkate alınarak yapılan analiz sonucuna göre; sadece 40-44 yaş grubunda ilişki bulunamamıştır. Aynı şekilde teknostresin üçüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşın şıklarına göre yapılan test sonuçlarına bakıldığında; hiçbir yaş grubunda ilişkiye rastlanmamıştır. Son olarak teknostresin üçüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının son sorusu olan dördüncü soruda yaşa göre yapılan test sonucu incelendiğinde; sadece 35-39 yaş grubunda ilişki belirlenmiştir.

Tablo 3.26'ya bakıldığında teknostresin üçüncü boyutunun üçüncü sorusu olan “Teknolojik becerilerimi yükseltme ve çalışmak için yeterli zaman bulamıyorum.” ifadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşın şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; 25-29, 40-44 ve 45-49 yaş grupları üzerinde ilişki olduğu bulunmuştur. Teknostresin üçüncü boyutunun üçüncü

sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılmış olan analiz sonucuna göre, 25-29, 35-39, 40-44 ve 50 yaş üzeri gruplarda ilişki tespit edilmiştir. Aynı şekilde teknostresin üçüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşı şıkları baz alınarak yapılan ki kare test neticelerine göre; 25-29 ve 40-44 yaş gruplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin üçüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda yaşı şıklarına göre yapılan analiz sonuçlarına göre; 25-29, 35-39 ve 40-44 yaş gruplarında ilişkiye rastlanmıştır.

Tablo 3.26’da gösterildiği gibi teknostresin üçüncü boyutunun dördüncü sorusu olan “Kurum için benden daha fazla teknoloji bilgisi olan yeni elemanlar bulabilirim.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşı şıklarına göre yapılan ki kare test sonucuna göre; sadece 25-29 yaş grubunda ilişki görülmüştür. Teknostresin üçüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan analiz neticesine göre; bütün yaş gruplarında ilişki tespit edilmiştir. Aynı şekilde üçüncü boyutun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşı şıkları baz alınarak yapılan ki kare test sonucuna bakıldığında; sadece 25-29 yaş grubunda ilişki belirlenmiştir. Son olarak teknostresin üçüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analizleri incelendiğinde; 25-29 ve 35-39 yaş gruplarında ilişki bulunmuştur.

Tablo 3.26’da görüldüğü üzere teknostresin üçüncü boyutunun beşinci sorusu olan “Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak benim için genellikle çok zordur.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşı şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; 25-29, 40-44 ve 50 yaş üzeri gruplarda ilişki bulunmuştur. Teknostresin üçüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonucuna göre; 40-44 ve 45-49 yaş gruplarında ilişki belirlenmiştir. Aynı şekilde teknostresin üçüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonucuna bakıldığında; 25-29 ve 35-39 yaş gruplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin üçüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonucu incelendiğinde; 25-29, 35-39 ve 45-49 yaş gruplarında ilişki görülmüştür.

Tablo 3.27: Teknolojiye Duyulan Güvensizlik Boyutu İle Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Yaş Açısından Ki Kare Analizi Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik soru	Bireysel İş Performansını İfade Eden Sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Yaş	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
4-1	25-29	16,659	0,408	23,402	0,103	15,079	0,519	21,008	0,178
	30-34	19,585	0,021	32,381	0,001	15,150	0,087	9,940	0,127
	35-39	13,029	0,043	6,770	0,661	22,596	0,031	22,948	0,028
	40-44	12,650	0,698	26,593	0,046	10,373	0,846	20,728	0,055
	45-49	18,756	0,016	12,412	0,715	6,566	0,885	19,594	0,012
	50-+	58,710	0,000	24,365	0,082	16,416	0,424	56,794	0,000
4-2	25-29	21,291	0,168	18,268	0,308	32,528	0,009	28,950	0,024
	30-34	14,473	0,272	79,399	0,000	8,969	0,706	15,352	0,053
	35-39	5,935	0,431	6,545	0,684	16,318	0,177	13,840	0,311
	40-44	21,210	0,171	26,849	0,043	20,188	0,212	30,505	0,002
	45-49	8,806	0,185	12,699	0,391	13,828	0,129	19,556	0,003
	50-+	31,818	0,011	19,538	0,242	21,254	0,169	29,387	0,021
4-3	25-29	34,650	0,004	23,117	0,111	26,219	0,051	23,573	0,099
	30-34	12,060	0,441	15,403	0,495	13,846	0,311	15,579	0,049
	35-39	10,187	0,252	11,654	0,474	15,410	0,495	18,942	0,272
	40-44	27,969	0,032	28,226	0,030	16,337	0,430	21,199	0,048
	45-49	28,350	0,000	31,969	0,010	13,944	0,304	16,161	0,040
	50-+	23,086	0,111	20,388	0,203	26,947	0,042	9,643	0,885
4-4	25-29	19,309	0,253	18,501	0,295	17,394	0,361	18,519	0,294
	30-34	15,901	0,196	21,568	0,158	12,417	0,413	6,104	0,636
	35-39	6,141	0,631	6,578	0,884	10,680	0,829	11,011	0,809
	40-44	19,553	0,241	30,266	0,017	16,935	0,390	22,229	0,035
	45-49	17,601	0,024	28,501	0,028	9,614	0,650	6,521	0,589
	50-+	9,304	0,900	14,913	0,531	13,230	0,656	19,951	0,222
4-5	25-29	35,728	0,003	44,767	0,000	43,256	0,000	37,190	0,002
	30-34	9,044	0,699	18,631	0,288	17,427	0,134	17,695	0,024
	35-39	6,979	0,539	11,163	0,515	61,990	0,000	48,626	0,000
	40-44	62,044	0,000	42,399	0,000	15,690	0,475	7,504	0,823
	45-49	16,923	0,031	21,310	0,167	12,654	0,395	15,373	0,052
	50-+	17,927	0,118	42,784	0,000	39,976	0,000	21,357	0,045

Tablo 3.27’de görüldüğü üzere, teknostresin dördüncü boyutu olan Teknolojiye Duyulan Güvensizliği ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için yaşı(kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelerle göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşı her bir şıkkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.27’de gösterildiği gibi, teknostresin dördüncü boyutunun birinci sorusu olan “İşimden olma korkusuyla iş arkadaşlarım ile bilgi paylaşımım yok.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşı şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; 30-34,35-39, 45-49 ve 50 yaş üzeri gruplarda ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin dördüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan analiz neticesine bakıldığında; 30-34 ve 40-44 yaş gruplarında ilişki

gözlemlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan test sonuçları incelendiğinde; sadece 35-39 yaş grubunda ilişki belirlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; 35-39, 45-49 ve 50 yaş üstü gruplarda ilişki görülmüştür.

Tablo 3.27'ye göre, teknostresin dördüncü boyutunun ikinci sorusu olan “Benden daha iyi teknolojik becerileri olan iş arkadaşlarımı tehdit olarak görüyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşı şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; sadece 50 yaş üzerinde ilişki gözlemlenmiştir. Aynı şekilde teknostresin dördüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşı şıkları baz alınarak yapılan analiz neticesine bakıldığında; 30-34 ve 40-44 yaş gruplarında ilişki belirlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonucuna göre; sadece 25-29 yaş grubunda ilişki bulunmuştur. Son olarak teknostresin dördüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda yaşa göre yapılan ki kare test neticesine bakıldığında; 25-29,40-44 ve 45-49 ve 50 yaş üstü gruplarda ilişkiye rastlanmıştır.

Tablo 3.27'ye bakıldığında, teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusu olan “İşini kaybetme korkusuyla arkadaşlarım arasında bilginin daha az paylaşıldığını hissediyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşı şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonucunda; 25-29,40-44 ve 45-49 arası yaş gruplarında ilişki bulunmuştur. Teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan test sonucuna bakıldığında; 40-44 ve 45-49 yaş gruplarında ilişki gözlemlenmiştir. Aynı şekilde teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşı şıkları baz alınarak yapılan ki kare test sonucu incelendiğinde; sadece 50 yaş üstü grupta ilişki belirlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan analiz neticesi incelendiğinde; 30-34,40-44 ve 45-49 yaş gruplarında ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.27’de görüldüğü üzere, teknostresin dördüncü boyutunun dördüncü sorusu olan “Yeni teknolojileri iş geleceğim için sürekli bir tehdit olarak hissediyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşın şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; sadece 45-49 yaş grubunda ilişki bulunmuştur. Teknostresin dördüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşın şıkları dikkate alınarak yapılan analiz sonucuna bakıldığında; 40-44 ve 45-49 yaş gruplarında ilişki görülmüştür. Aynı şekilde teknostresin dördüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşın şıkları baz alınarak yapılan ki kare test neticeleri incelendiğinde; hiçbir yaş grubunda ilişki gözlemlenmemiştir. Son olarak teknostresin dördüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda yaşın şıkları dikkate alınarak yapılan analiz sonucuna bakıldığında; sadece 40-44 yaş grubunda ilişki belirlenmiştir.

Tablo 3.27’den anlaşılabacağı üzere, teknostresin dördüncü boyutunun beşinci sorusu olan “İşimi kaybetmemek için becerilerimi sürekli güncellemek zorundayım.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşın şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; 25-29, 40-44 ve 45-49 yaş gruplarında ilişki bulunmuştur. Teknostresin dördüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonucuna bakıldığında; 25-29, 40-44 ve 50 yaş üzeri gruplarda ilişki gözlemlenmiştir. Aynı şekilde teknostresin dördüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşın şıkları dikkate alınarak yapılan analiz sonuçları incelendiğinde; 25-29, 35-39 ve 50 yaş üzeri gruplarda ilişki görülmüştür. Son olarak teknostresin dördüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda yaşın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz neticeleri incelendiğinde; 40-44 ve 45-49 yaş gruplarında ilişkiye rastlanmamıştır.

**Tablo 3.28: Değişken Teknoloji Boyutu İle Bireysel İş Performansı Bölümü
Arasındaki İlişkinin Yaş Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları**

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik soru	Bireysel İş Performansını İfade Eden Sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Yaş	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
5-1	25-29	45,904	0,000	82,733	0,000	52,938	0,000	59,487	0,000
	30-34	14,099	0,119	20,521	0,058	23,797	0,005	20,661	0,002
	35-39	7,681	0,262	31,577	0,000	33,167	0,001	35,899	0,000
	40-44	48,862	0,000	45,675	0,000	36,075	0,003	27,576	0,006
	45-49	26,071	0,001	25,696	0,058	22,514	0,032	15,862	0,044
	50+	109,604	0,000	21,202	0,171	10,620	0,832	47,795	0,000
5-2	25-29	41,130	0,001	47,701	0,000	40,560	0,001	49,053	0,000
	30-34	11,512	0,242	13,531	0,332	32,825	0,000	32,138	0,000
	35-39	10,499	0,105	13,877	0,127	20,361	0,061	19,022	0,088
	40-44	50,904	0,000	49,771	0,000	27,636	0,035	20,841	0,053
	45-49	24,917	0,002	18,431	0,299	30,043	0,003	18,853	0,016
	50+	24,543	0,017	20,095	0,065	16,124	0,186	19,814	0,071
5-3	25-29	52,428	0,000	74,199	0,000	58,002	0,000	63,823	0,000
	30-34	15,818	0,071	12,949	0,373	32,695	0,000	29,111	0,000
	35-39	9,715	0,137	21,732	0,010	23,361	0,025	16,457	0,171
	40-44	49,255	0,000	36,869	0,002	21,706	0,153	28,773	0,004
	45-49	20,510	0,009	33,195	0,007	18,539	0,100	17,692	0,024
	50+	24,824	0,073	25,218	0,066	52,821	0,000	15,426	0,494
5-4	25-29	52,054	0,000	80,675	0,000	48,766	0,000	87,713	0,000
	30-34	24,638	0,003	19,510	0,077	46,237	0,000	35,512	0,000
	35-39	12,479	0,052	16,910	0,050	47,123	0,000	27,554	0,006
	40-44	29,911	0,018	49,195	0,000	30,755	0,014	34,550	0,001
	45-49	19,867	0,003	21,167	0,048	19,722	0,020	18,235	0,006
	50+	38,666	0,000	64,953	0,000	66,406	0,000	68,218	0,000

Tablo 3.28’e bakıldığında, teknostresin beşinci boyutu olan değişken teknolojiyi ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için yaştan (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelerle göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaştan her bir şıkkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.28’de görüldüğü üzere, teknostresin beşinci boyutunun birinci sorusu olan “Bilgisayar ağlarında sık sık yeni güncellemeler vardır.” ifadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaştan şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; 25-29, 40-44, 45-49 ve 50 yaş üzerinde ilişki belirlenmiştir. Teknostresin beşinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaştan şıkları dikkate alınarak yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında 25-29, 35-39, 40-44 yaş gruplarında ilişki vardır. Aynı şekilde teknostresin beşinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaştan şıkları baz alınarak yapılan ki kare analiz neticeleri incelendiğinde; 50 yaş ve üzeri yaş grubunda ilişki bulunamamıştır. Teknostresin beşinci boyutunun birinci

sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan analize göre; yaş gruplarının tamamında ilişki görülmüştür.

Tablo 3.28’de gösterildiği gibi, teknostresin beşinci boyutunun ikinci sorusu olan “Bilgisayar donanımında devamlı değişiklikler olur.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşı şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; 25-29, 40-44, 45-49 ve 50 yaş üzerinde ilişki tespit edilmiştir. Teknostresin beşinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan test sonucuna göre; 25-29 ve 40-44 yaş gruplarında ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin beşinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test neticesine göre; 25-29, 30-34, 40-44 ve 45-49 yaş gruplarında ilişki görülmektedir. Son olarak teknostresin beşinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare testine göre: 35-39,40-44 ve 50 yaş üzerinde ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3.28’e bakıldığında, teknostresin beşinci boyutunun üçüncü sorusu olan “Bilgisayar yazılımında devamlı değişiklikler olur.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşı şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; 25-29, 40-44 ve 45-49 yaş gruplarında ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin beşinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan test sonucuna göre; 30-34 yaş grubunda ilişki görülmemiştir. Teknostresin beşinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşa göre yapılan ki kare analiz neticesinde; 40-44 yaş grubunda ilişkiye rastlanmamıştır. Son olarak teknostresin beşinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan analize göre: 25-29, 30-34, 40-44 ve 45-49 yaş gruplarında ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.28’den anlaşılaacağı üzere, teknostresin beşinci boyutunun dördüncü sorusu olan “Kullandığımız teknolojilerde her zaman yeni gelişmeler vardır.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşı şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; 35-39 yaş grubunda ilişki gözlemlenmemiştir. Teknostresin beşinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşı şıkları dikkate alınarak yapılan analiz sonucuna göre; 30-34 yaş grubunda ilişki bulunmamıştır. Aynı şekilde teknostresin beşinci

boyutunun son sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşın şıkları baz alınarak yapılan ki kare analizine göre; yaş gruplarının tamamında ilişki tespit edilmiştir.

Son olarak teknostresin beşinci boyutunun son sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda yaşın şıkları dikkate alınarak yapılan ki analiz sonuçlarına bakıldığında; yaş gruplarının tamamında ilişki görülmüştür.

Tablo 3.29: Verimlilik Boyutu ile İle Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Yaş Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik soru	Bireysel İş Performansını İfade Eden Sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Yaş	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
6-1	25-29	45,904	0,000	82,733	0,000	52,938	0,000	59,487	0,000
	30-34	14,099	0,119	20,521	0,058	23,797	0,005	20,661	0,002
	35-39	7,681	0,262	31,577	0,000	33,167	0,001	35,899	0,000
	40-44	48,862	0,000	45,675	0,000	36,075	0,003	27,576	0,006
	45-49	26,071	0,001	25,696	0,058	22,514	0,032	15,862	0,044
	50+	109,604	0,000	21,202	0,171	10,620	0,832	47,795	0,000
6-2	25-29	41,130	0,001	47,701	0,000	40,560	0,001	49,053	0,000
	30-34	11,512	0,242	13,531	0,332	32,825	0,000	32,138	0,000
	35-39	10,499	0,105	13,877	0,127	20,361	0,061	19,022	0,088
	40-44	50,904	0,000	49,771	0,000	27,636	0,035	20,841	0,053
	45-49	24,917	0,002	18,431	0,299	30,043	0,003	18,853	0,016
	50+	24,543	0,017	20,095	0,065	16,124	0,186	19,814	0,071
6-3	25-29	52,428	0,000	74,199	0,000	58,002	0,000	63,823	0,000
	30-34	15,818	0,071	12,949	0,373	32,695	0,000	29,111	0,000
	35-39	9,715	0,137	21,732	0,010	23,361	0,025	16,457	0,171
	40-44	49,255	0,000	36,869	0,002	21,706	0,153	28,773	0,004
	45-49	20,510	0,009	33,195	0,007	18,539	0,100	17,692	0,024
	50+	24,824	0,073	25,218	0,066	52,821	0,000	15,426	0,494
6-4	25-29	52,054	0,000	80,675	0,000	48,766	0,000	87,713	0,000
	30-34	24,638	0,003	19,510	0,077	46,237	0,000	35,512	0,000
	35-39	12,479	0,052	16,910	0,050	47,123	0,000	27,554	0,006
	40-44	29,911	0,018	49,195	0,000	30,755	0,014	34,550	0,001
	45-49	19,867	0,003	21,167	0,048	19,722	0,020	18,235	0,006
	50+	38,666	0,000	64,953	0,000	66,406	0,000	68,218	0,000

Tablo 3.29’da görüldüğü üzere, teknostresin altıncı boyutu olan verimliliği ifade eden sorularla bireysel iş performansını soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için yaşın (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelere göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir şıkkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.29’da gösterildiği gibi, teknostresin altıncı boyutunun birinci sorusu olan “Bana mümkün olandan daha iyi çalışmak için yardımcı oluyor.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşın şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; 25-29, 40-44, 45-49 ve 50 yaş üzeri

gruplarda ilişki tespit edilmiştir. Teknostresin altıncı boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşı n şıkları dikkate alınarak yapılan test sonucuna göre; 25-29, 35-39, 40-44 yaş gruplarında ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin altıncı boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşı n şıkları baz alınarak yapılan analize bakıldığında; 50 yaş ve üzeri yaş grubunda ilişki görülmemiştir. Teknostresin altıncı boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda yaşı n şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonucuna göre; yaş gruplarının tamamında ilişkiye rastlanmıştır.

Tablo 3.29'dan anlaşılacağı gibi, teknostresin altıncı boyutunun ikinci sorusu olan "Verimliliğimi artırmak için bana yardımcı oluyor." İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden "Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım." İlk sorusunun yaşı n şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; 25-29, 40-44, 45-49 ve 50 yaş üzeri gruplarda ilişki bulunmuştur. Teknostresin altıncı boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşı n şıkları dikkate alınarak yapılan analiz sonucuna bakıldığında; 25-29 ve 40-44 yaş gruplarında ilişki gözlemlenmiştir. Aynı şekilde teknostresin altıncı boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşı n şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; 25-29, 30-34, 40-44 ve 45-49 yaş gruplarında ilişki tespit edilmiştir. Son olarak teknostresin altıncı boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda yaşı n şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; 25-29, 30-34 ve 45-49 yaş gruplarında ilişkiye rastlanmıştır.

Tablo 3.29'a bakıldığında teknostresin altıncı boyutunun üçüncü sorusu olan "İşimde daha iyi performans sergilememe yardımcı olur." İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden "Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım." İlk sorusunun yaşı n şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; 25-29, 40-44 ve 45-49 yaş gruplarında ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin altıncı boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşı n şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; 25-29,35-39,40-44 ve 45-49 yaş gruplarında ilişki belirlenmiştir. Teknostresin altıncı boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşı n şıkları dikkate alınarak yapılan test sonucuna bakıldığında; 25-29,30-34,35-39 ve 50 yaş üstü yaş gruplarında ilişki tespit edilmiştir. Son olarak teknostresin altıncı boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının

dördüncü sorusunda yaşın sıkları baz alınarak yapılan ki kare analiz sonuçları incelendiğinde; 25-29, 30-34, 40-44 ve 45-49 yaş gruplarında ilişki gözlemlenmiştir.

Tablo 3.29’da gösterildiği gibi, teknostresin altıncı boyutunun dördüncü sorusu olan “İşimin kalitesini artırmak için bana yardımcı oluyor.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun yaşın sıklarına göre yapılan ki kare analizi sonucunda; 35-39 yaş grubunda ilişki bulunamamıştır. Teknostresin altıncı boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda yaşın sıkları dikkate alınarak yapılan ki kare testine göre; yaş gruplarının tamamında ilişkiye rastlanmıştır. Aynı şekilde teknostresin altıncı boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda yaşın sıkları baz alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; yaş gruplarının hepsinde ilişki belirlenmiştir. Son olarak teknostresin altıncı boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda yaşın sıkları dikkate alınarak yapılan test sonuçları incelendiğinde; bütün yaş gruplarında ilişki tespit edilmiştir.

3.5.6.2. Cinsiyet Kontrol Değişkeni Açısından Ki Kare Analizleri

Tablo 3.30: Aşırı Teknoloji Yükü Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Cinsiyet Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik soru	Bireysel İş Performansını İfade Eden Sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
		χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
1-1	Kadın	32,636	0,008	31,915	0,010	31,916	0,010	39,068	0,001
	Erkek	27,158	0,040	34,359	0,005	26,957	0,042	32,829	0,008
1-2	Kadın	22,492	0,128	19,553	0,241	12,621	0,700	16,610	0,411
	Erkek	27,462	0,037	35,005	0,004	25,318	0,064	45,730	0,000
1-3	Kadın	28,581	0,027	30,254	0,017	34,285	0,005	31,306	0,012
	Erkek	41,341	0,000	32,431	0,009	18,213	0,312	39,365	0,001
1-4	Kadın	32,121	0,010	42,810	0,000	28,560	0,027	28,729	0,026
	Erkek	36,302	0,003	34,579	0,005	39,908	0,001	35,641	0,003
1-5	Kadın	26,224	0,051	29,639	0,020	20,409	0,202	22,651	0,123
	Erkek	47,099	0,000	28,267	0,029	21,118	0,174	59,312	0,000

Tablo 3.30’da görüldüğü üzere, teknostresin birinci boyutu olan aşırı teknoloji yükünü ifade eden sorularla bireysel iş performansını soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için cinsiyetin (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelerle göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir şıkkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.30'dan anlaşılaçağı üzere, teknostresin birinci boyutunun birinci sorusu olan “Çok daha hızlı çalışmak zorunda kalıyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; her iki grupta ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; hem erkeklerde hem de kadınlarda ilişki tespit edilmiştir. Teknostresin birinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; her iki grupta da ilişki görülmüştür. Son olarak teknostresin birinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test neticelerine göre; bütün gruplarda ilişkiye rastlanmıştır.

Tablo 3.30'da gösterildiğı gibi, teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusu olan “Çok kısıtlı bir zaman diliminde çalışmak zorunda kalıyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonucunda; sadece erkeklerde ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları baz alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; sadece erkeklerde ilişki tespit edilmiştir. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonuçları incelendiğinde; her iki cinsiyet grubunda ilişkiye rastlanmamıştır. Son olarak teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece kadınlarda ilişki gözlemlenmiştir.

Tablo 3.30'a göre, teknostresin birinci boyutunun üçüncü sorusu olan “Gereğinden daha fazla çalışmam gerekiyor.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonucu incelendiğinde; her iki grupta da ilişki belirlenmiştir. Teknostresin birinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; bütün gruplarda ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıkları baz alınarak

yapılan ki kare testine göre; sadece kadınlarda ilişki tespit edilmiştir. Son olarak teknostresin birinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; grupların tamamında ilişki vardır.

Tablo 3.30'a bakıldığında, teknostresin birinci boyutunun dördüncü sorusu olan "Teknolojik değişikliklere adapte olmak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek zorundayım." İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden "Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım." İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare test sonucuna bakıldığında; her iki grupta ilişki bulunmuştur. Teknostresin birinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; bütün gruplarda ilişkiye rastlanmıştır. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıkları baz alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; hem kadınlarda hem de erkeklerde ilişki tespit edilmiştir. Son olarak teknostresin birinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare analizleri incelendiğinde; grupların tamamında ilişki vardır.

Tablo 3.30'da görüldüğü üzere, teknostresin birinci boyutunun beşinci sorusu olan Artan iş yükü daha iyi bir performans göstermemi gerektiriyor." İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden "Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım." İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonucuna bakıldığında; sadece erkeklerde ilişki bulunmuştur. Teknostresin birinci boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; bütün gruplarda ilişki tespit edilmiştir. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare testine göre; hiçbir grupta ilişkiye rastlanmamıştır. Son olarak teknostresin birinci boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analizlerine bakıldığında; yalnızca erkeklerde ilişki belirlenmiştir.

Tablo 3.31: Teknolojinin Özel Hayata Olan Etkileri Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Cinsiyet Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik soru	Bireysel iş performansı							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Cinsiyet	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
2-1	Kadın	58,972	0,000	53,409	0,000	41,306	0,001	28,860	0,025
	Erkek	23,209	0,108	16,412	0,425	23,668	0,097	26,650	0,046
2-2	Kadın	16,849	0,395	29,687	0,020	19,791	0,230	16,591	0,413
	Erkek	23,569	0,099	41,996	0,000	46,366	0,000	38,044	0,001
2-3	Kadın	36,325	0,003	34,869	0,004	19,486	0,244	27,356	0,038
	Erkek	21,896	0,147	24,627	0,077	19,901	0,225	48,179	0,000
2-4	Kadın	44,702	0,000	38,036	0,001	18,986	0,269	24,792	0,074
	Erkek	33,074	0,007	28,843	0,025	24,368	0,082	46,615	0,000

Tablo 3.31’de görüldüğü üzere, teknostresin ikinci boyutu olan teknolojinin özel hayat etkilerini ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için cinsiyetin (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelerle göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir şıkkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.31’de gösterildiği gibi, teknostresin ikinci boyutunun birinci sorusu olan “Yeni teknolojiler ile ilgili bilgilerimi güncel tutmak için hafta sonlarımı ve tatilimi feda etmek zorundayım. ” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; sadece kadınlarda ilişki bulunmuştur. Teknostresin ikinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; erkeklerde ilişki gözlemlenmemiştir. Aynı şekilde teknostresin ikinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece kadınlarda ilişki görülmüştür. Son olarak teknostresin ikinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analizlerine bakıldığında; her iki grupta ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.31’e bakıldığında, teknostresin ikinci boyutunun ikinci sorusu olan “Tatil sırasında bile iş ile irtibatla olmak zorundayım.” İfadesi ile bireysel iş

performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; sadece erkek meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur. Teknostresin ikinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; bütün gruplarda ilişkiye rastlamıştır. Aynı şekilde teknostresin ikinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıkları baz alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; sadece erkeklerde ilişki tespit edilmiştir. Son olarak teknostresin ikinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare analizleri incelendiğinde; kadınlarda ilişki belirlenmemiştir.

Tablo 3.31’e göre, teknostresin ikinci boyutunun üçüncü sorusu olan “Özel hayatımın teknoloji tarafından işgal edildiğini hissediyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; sadece kadınlarda ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin ikinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece kadın mensuplarda ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin ikinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; hiçbir ilişki bulunamamıştır. Son olarak teknostresin ikinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda cinsiyetin şıkları baz alınarak yapılan ki kare testlerine bakıldığında; her iki grupta ilişki görülmüştür.

Tablo 3.31’den anlaşılabacağı üzere, teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusu olan “Ailemle birlikte daha az zaman geçiriyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare analizi neticesinde; her iki grupta ilişki bulunmuştur. Teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; bütün gruplarda ilişkiye rastlanmıştır. Aynı şekilde teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıkları baz alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; sadece erkeklerde ilişki görülmüştür. Son olarak teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş

performansının dördüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçları incelendiğinde; sadece erkeklerde ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.32: Teknoloji Kullanma Güçlüğü Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Cinsiyet Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik Soru	Bireysel iş performansını ifade eden sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Cinsiyet	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
3-1	Kadın	33,051	0,007	30,643	0,015	24,686	0,076	22,391	0,131
	Erkek	35,871	0,003	50,854	0,000	34,968	0,004	47,120	0,000
3-2	Kadın	45,880	0,000	29,051	0,024	25,091	0,068	22,927	0,116
	Erkek	28,102	0,031	55,309	0,000	31,423	0,012	45,554	0,000
3-3	Kadın	44,179	0,000	42,074	0,000	35,330	0,004	32,641	0,008
	Erkek	25,178	0,067	33,260	0,007	40,899	0,001	34,386	0,005
3-4	Kadın	39,638	0,001	34,598	0,005	47,587	0,000	50,519	0,000
	Erkek	23,609	0,098	66,414	0,000	23,008	0,114	20,118	0,215
3-5	Kadın	49,301	0,000	50,564	0,000	50,121	0,000	43,270	0,000
	Erkek	18,537	0,293	37,376	0,002	34,712	0,004	43,908	0,000

Tablo 3.32’de görüldüğü üzere, teknostresin üçüncü boyutu olan teknolojiyi kullanma güçlüğü ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için cinsiyetin (kontrol değişkeni) her bir şikkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadeler göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir şikkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.32’de gösterildiği gibi, teknostresin üçüncü boyutunun birinci sorusu olan “İşimi tatmin edici bir şekilde yapabilmem için mevcut teknoloji hakkında yeterli bilgim yok.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; her iki grupta da ilişki bulunmuştur. Teknostresin üçüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; bütün gruplarda ilişki vardır. Aynı biçimde teknostresin üçüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare analizlerine göre; sadece erkeklerde ilişki belirlenmiştir. Son olarak teknostresin üçüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece erkeklerde ilişkiye rastlanmıştır.

Tablo 3.32'ye göre, teknostresin üçüncü boyutunun ikinci sorusu olan “Teknolojik değişiklikleri anlamak ve yeni teknolojileri kullanabilmek için uzun zamana ihtiyacım var.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; her iki grupta ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin üçüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; bütün gruplarda ilişki bulunmuştur. Aynı biçimde teknostresin üçüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıkları baz alınarak yapılan ki kare analizleri incelendiğinde; sadece erkeklerde ilişki tespit edilmiştir. Son olarak teknostresin üçüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; sadece erkeklerde ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 3.32'de görüldüğü üzere, teknostresin üçüncü boyutunun üçüncü sorusu olan “Teknolojik becerilerimi yükseltme ve çalışmak için yeterli zaman bulamıyorum. ” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare analizi sonuçlarına göre; sadece kadınlarda ilişki bulunmuştur. Teknostresin üçüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analizine göre; her iki grupta ilişki görülmüştür. Aynı biçimde teknostresin üçüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; bütün gruplarda ilişki gözlemlenmiştir. Son olarak teknostresin üçüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; her iki grupta ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.32'ye bakıldığında, teknostresin üçüncü boyutunun dördüncü sorusu olan “Kurum için benden daha fazla teknoloji bilgisi olan yeni elemanlar bulabilirim.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; sadece kadınlarda ilişki bulunmuştur. Teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analizine göre; her iki grupta ilişki gözlemlenmiştir. Aynı şekilde teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda

cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece kadınlarda ilişkiye rastlanmıştır. Son olarak teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda cinsiyetin şıkları baz alınarak yapılan ki kare analizlerine göre; sadece kadınlarda ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.32’de gösterildiği gibi, teknostresin üçüncü boyutunun beşinci sorusu olan “Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak benim için genellikle çok zordur.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; sadece kadınlarda ilişki olduğu görülmüştür. Teknostresin üçüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; her iki grupta ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin üçüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analizlerine bakıldığında; bütün gruplarda ilişki gözlemlenmiştir. Son olarak teknostresin üçüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; tüm gruplarda ilişki tespit edilmiştir.

Üçüncü boyut olan teknolojiyi kullanma güçlüğü boyutu ile bireysel iş performansı soruları cinsiyet açısından genel olarak değerlendirildiğinde bütün gruplarda ilişki görülmüştür. Bunun sebebi incelendiğinde; kadın ve erkek mensupların bütün boyut sorularına hemen hemen aynı cevabı vermiş oldukları görülmektedir. Kadın ve erkek meslek mensupları aşırı teknoloji yükünden birbirlerine yakın bir şekilde etkilediği düşünülmektedir.

Tablo 3.33: Teknolojiye Duyulan Güvensizlik Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Cinsiyet Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik Soru	Bireysel iş performansını ifade eden sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Cinsiyet	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
4-1	Kadın	46,044	0,000	27,485	0,036	23,267	0,107	38,350	0,001
	Erkek	30,028	0,018	37,915	0,002	32,222	0,009	49,561	0,000
4-2	Kadın	30,748	0,014	27,969	0,032	45,595	0,000	19,141	0,261
	Erkek	46,564	0,000	40,492	0,001	58,014	0,000	68,077	0,000
4-3	Kadın	25,968	0,054	21,385	0,164	20,257	0,209	29,531	0,021
	Erkek	26,989	0,042	20,834	0,185	30,925	0,014	20,444	0,201
4-4	Kadın	22,835	0,118	17,237	0,370	23,058	0,112	21,675	0,154
	Erkek	22,343	0,132	28,455	0,028	11,074	0,805	20,574	0,195
4-5	Kadın	91,433	0,000	48,079	0,000	58,361	0,000	74,200	0,000
	Erkek	36,595	0,002	34,436	0,005	44,140	0,000	43,754	0,000

Tablo 3.33’de görüldüğü üzere, teknostresin dördüncü boyutu olan teknolojiye duyulan güvensizliği ifade eden sorularla bireysel iş performansını soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için cinsiyetin (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelerle göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir şıkkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.33’e göre, teknostresin dördüncü boyutunun birinci sorusu olan “İşimden olma korkusuyla iş arkadaşlarım ile bilgi paylaşımım yok.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda, her iki grupta da ilişki belirlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; her iki grupta ilişki bulunmuştur. Aynı biçimde teknostresin dördüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; sadece erkeklerde ilişki görülmüştür. Teknostresin dördüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; her iki grupta ilişki gözlemlenmiştir.

Tablo 3.33’den anlaşılabacağı üzere, teknostresin dördüncü boyutunun ikinci sorusu olan “Benden daha iyi teknolojik becerileri olan iş arkadaşlarımı tehdit olarak görüyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi

gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare testi sonucunda, her iki grupta da ilişki belirlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyete göre yapılan ki kare test sonuçlarına göre; her iki grupta ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin dördüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonuçları incelendiğinde; bütün gruplarda ilişkiye rastlanmıştır. Son olarak teknostresin dördüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda cinsiyete göre yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece erkeklerde ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.33’de görüldüğü üzere, teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusu olan “İşini kaybetme korkusuyla arkadaşlarım arasında bilginin daha az paylaşıldığını hissediyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonucunda, tüm gruplarda ilişki belirlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyete göre yapılan ki kare test neticelerine bakıldığında; hiçbir grupta ilişki belirlenmemiştir. Aynı biçimde teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece erkeklerde ilişki tespit edilmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare testine göre; sadece kadınlarda ilişki görülmüştür.

Tablo 3.33’e bakıldığında, teknostresin dördüncü boyutunun dördüncü sorusu olan “Yeni teknolojileri iş geleceğim için sürekli bir tehdit olarak hissediyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonucunda; hiçbir grupta ilişki bulunmamıştır. Teknostresin dördüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyet dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; sadece erkeklerde ilişki belirlenmiştir. Aynı şekilde teknostresin dördüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; gruplarda ilişkiye rastlanmamıştır. Son olarak teknostresin dördüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; gruplarda ilişki gözlemlenmemiştir.

Tablo 3.33’e bakıldığında, teknostresin dördüncü boyutunun dördüncü beşinci olan “İşimi kaybetmemek için becerilerimi sürekli güncellemek zorundayım.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; her iki grupta ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyet baz alınarak yapılan ki kare analizine göre; tüm gruplarda ilişki bulunmuştur. Aynı biçimde teknostresin dördüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; tüm gruplarda ilişki belirlenmiştir. Son olarak teknostresin dördüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; her iki grupta ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.34: Değişken Teknoloji Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Cinsiyet Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik Soru	Bireysel iş performansını ifade eden sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Cinsiyet	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
5-1	Kadın	108,354	0,000	78,763	0,000	45,766	0,000	58,750	0,000
	Erkek	64,726	0,000	57,656	0,000	50,756	0,000	72,629	0,000
5-2	Kadın	77,311	0,000	121,753	0,000	67,911	0,000	77,445	0,000
	Erkek	59,460	0,000	49,545	0,000	84,482	0,000	64,387	0,000
5-3	Kadın	94,758	0,000	89,153	0,000	58,219	0,000	53,758	0,000
	Erkek	51,850	0,000	55,463	0,000	85,930	0,000	65,903	0,000
5-4	Kadın	88,885	0,000	132,866	0,000	87,758	0,000	96,907	0,000
	Erkek	72,674	0,000	73,783	0,000	80,601	0,000	124,013	0,000

Tablo 3.34’e bakıldığında, teknostresin beşinci boyutu olan Değişken Teknolojiyi ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için cinsiyetin (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelerle göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir şıkkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.34’de görüldüğü üzere, teknostresin beşinci boyutunun birinci sorusu olan “Bilgisayar ağlarında sık sık yeni güncellemeler vardır.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonucunda; her iki grupta da ilişki bulunmuştur. Teknostresin beşinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş

performansının ikinci sorusunda cinsiyet baz yapılan ki kare analizine göre; bütün gruplarda ilişki belirlenmiştir. Teknostresin beşinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyete göre yapılan ki kare analizine göre; bütün gruplarda ilişki gözlemlenmiştir. Son olarak teknostresin beşinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; her iki grupta ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.34'e göre, teknostresin beşinci boyutunun ikinci sorusu olan "Bilgisayar donanımında devamlı değişiklikler olur." İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden "Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım" İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare test sonucunda; her iki grupta ilişki bulunmuştur. Teknostresin beşinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyet dikkate alınarak yapılan ki kare analizine göre; tüm gruplarda ilişki belirlenmiştir. Teknostresin beşinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyete göre yapılan ki kare analizine bakıldığında; bütün gruplarda ilişki vardır. Teknostresin beşinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare test sonuçları incelendiğinde; her iki grupta ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.34'de bakıldığında, teknostresin beşinci boyutunun üçüncü sorusu olan "Bilgisayar yazılımında devamlı değişiklikler olur." İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden "Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım." İlk sorusunun cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonucunda; her iki grupta da ilişki tespit edilmiştir. Teknostresin beşinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyet dikkate alınarak yapılan ki kare testine göre; bütün gruplarda ilişki belirlenmiştir. Teknostresin beşinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyete göre yapılan ki kare analizine bakıldığında; bütün gruplarda ilişki bulunmuştur. Teknostresin beşinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; her iki grupta ilişkiye rastlanmıştır.

Tablo 3.34'de gösterildiği gibi, teknostresin beşinci boyutunun dördüncü sorusu olan "Kullandığımız teknolojilerde her zaman yeni gelişmeler vardır." İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden "Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım." İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare test sonucunda; her iki grupta da ilişki görülmüştür. Teknostresin beşinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş

performansının ikinci sorusunda cinsiyet baz alınarak yapılan ki kare analizine göre; tüm gruplarda ilişki belirlenmiştir. Teknostresin beşinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyete göre yapılan ki kare analizine göre; bütün gruplarda ilişki bulunmuştur. Teknostresin beşinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare test sonuçları incelendiğinde; her iki grupta ilişki gözlemlenmiştir.

Tablo 3.35: Verimlilik Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Cinsiyet Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik Soru	Bireysel iş performansını ifade eden sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Cinsiyet	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
6-1	Kadın	78,725	0,000	127,167	0,000	80,137	0,000	65,883	0,000
	Erkek	43,741	0,000	49,131	0,000	60,027	0,000	54,167	0,000
6-2	Kadın	80,756	0,000	124,653	0,000	83,251	0,000	70,302	0,000
	Erkek	50,258	0,000	101,472	0,000	63,070	0,000	46,252	0,000
6-3	Kadın	66,000	0,000	81,359	0,000	103,102	0,000	84,545	0,000
	Erkek	44,676	0,000	98,816	0,000	72,820	0,000	49,830	0,000
6-4	Kadın	58,363	0,000	88,092	0,000	100,810	0,000	95,819	0,000
	Erkek	53,311	0,000	59,643	0,000	77,581	0,000	60,618	0,000

Tablo 3.35’de görüldüğü üzere, teknostresin beşinci boyutu olan verimliliği ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için cinsiyetin (kontrol değişkeni) her bir şikkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelere göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir şikkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.35’e göre, teknostresin altıncı boyutunun birinci sorusu olan “Bana mümkün olandan daha iyi çalışmak için yardımcı oluyor.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; bütün gruplarda ilişki tespit edilmiştir. Teknostresin altıncı boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan test sonucuna göre; tüm gruplarda ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin altıncı boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan test sonucuna göre; her iki grupta da ilişkiye rastlanılmıştır. Teknostresin altıncı boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda cinsiyetin şıkları

dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonucuna bakıldığında; cinsiyetin gruplarının tamamında ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.35’de bakıldığında, teknostresin altıncı boyutunun ikinci sorusu olan “Verimliliğimi artırmak için bana yardımcı oluyor.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonucunda; bütün cinsiyet gruplarında ilişki tespit edilmiştir. Teknostresin altıncı boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları baz alınarak yapılan test neticesine göre; bütün gruplarda ilişki belirlenmiştir. Aynı şekilde teknostresin altıncı boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan test sonucuna bakıldığında; her iki grupta ilişki bulunmuştur. Teknostresin altıncı boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonucu incelendiğinde; cinsiyet gruplarının tamamında ilişki görülmüştür.

Tablo 3.35’de anlaşılabacağı üzere, teknostresin altıncı boyutunun üçüncü sorusu olan “İşimde daha iyi performans sergilememe yardımcı olur.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonucunda; bütün cinsiyet gruplarında ilişki bulunmuştur. Teknostresin altıncı boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları baz alınarak yapılan analize göre; bütün gruplarda ilişki belirlenmiştir. Aynı biçimde teknostresin altıncı boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıkları baz alınarak yapılan analiz sonucuna bakıldığında; her iki grupta da ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin altıncı boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda cinsiyetin şıklarına göre yapılan ki kare analizi incelendiğinde; cinsiyet gruplarının tamamında ilişki vardır.

Tablo 3.35’de gösterildiği gibi, teknostresin altıncı boyutunun dördüncü sorusu olan “İşimin kalitesini artırmak için bana yardımcı oluyor.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare testi sonucunda; bütün cinsiyet gruplarda ilişki tespit edilmiştir. Teknostresin altıncı boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan test sonucu incelendiğinde; tüm gruplarda ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin

altıncı boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda cinsiyetin şıklarına göre yapılan test sonucu incelendiğinde; her iki grupta da ilişki görülmüştür. Teknostresin altıncı boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda cinsiyetin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonucuna bakıldığında; cinsiyet gruplarının tamamında ilişkiye rastlanılmıştır.

3.5.6.3. Ünvan Kontrol Değişkeni Açısından Ki Kare Analizleri

Tablo 3.36: Aşırı Teknoloji Verimlilik Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Ünvan Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik Soru	Bireysel iş performansını ifade eden sorular							
		1.soru	2.soru		3.soru		4.soru		
	Ünvan	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
1-1	SMMM	43,629	0,000	49,210	0,000	46,934	0,000	74,235	0,000
	YMM	7,467	0,280	4,667	0,587	6,000	0,423	8,000	0,534
1-2	SMMM	42,575	0,000	51,021	0,000	30,041	0,018	46,060	0,000
	YMM	2,880	0,578	1,680	0,794	3,200	0,525	9,280	0,158
1-3	SMMM	59,767	0,000	59,301	0,000	49,883	0,000	74,757	0,000
	YMM	9,000	0,174	13,200	0,040	7,500	0,277	12,000	0,213
1-4	SMMM	62,849	0,000	55,790	0,000	56,516	0,000	53,888	0,000
	YMM	9,600	0,048	3,067	0,547	7,667	0,105	7,467	0,280
1-5	SMMM	66,172	0,000	41,698	0,000	28,168	0,030	49,039	0,000
	YMM	5,400	0,494	4,800	0,570	8,000	0,238	12,000	0,213

Tablo 3.36’da görüldüğü üzere, teknostresin birinci boyutu olan aşırı teknolojiyi ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için ünvan (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelerle göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir şıkkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.36’ya göre, teknostresin birinci boyutunun birinci sorusu olan “Çok daha hızlı çalışmak zorunda kalıyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür. Teknostresin birinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki vardır. Son olarak teknostresin birinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının

dördüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda tespit edilmiştir.

Tablo 3.36’da gösterildiği gibi, teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusu olan “Çok kısıtlı bir zaman diliminde çalışmak zorunda kalıyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçları incelendiğinde; sadece SMMM grubunda ilişki tespit edilmiştir. Teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişki belirlenmiştir. Son olarak teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test neticelerine göre; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir.

Tablo 3.36’dan anlaşılaacağı üzere, teknostresin birinci boyutunun üçüncü sorusu olan “Gereğinden daha fazla çalışmam gerekiyor.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” ilk sorusunun ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; SMMM ve YMM gruplarının her ikisinde ilişki tespit edilmiştir. Teknostresin birinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki belirlenmiştir. Son olarak teknostresin birinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişkiye rastlanılmıştır.

Tablo 3.36’da görüldüğü gibi, teknostresin birinci boyutunun dördüncü sorusu olan “Teknolojik değişikliklere adapte olmak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek zorundayım.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; SMMM ve YMM gruplarının her ikisinde ilişkiye rastlanılmıştır. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel

iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçları incelendiğinde; sadece SMMM grubunda ilişki belirlenmiştir. Teknostresin birinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Son olarak teknostresin birinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test neticelerine göre; sadece SMMM grubunda ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.36'ya bakıldığında, teknostresin birinci boyutunun beşinci sorusu olan “Artan iş yükü daha iyi bir performans göstermemi gerektiriyor.” ifadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare analizi sonucunda; sadece SMMM grubunda ilişki vardır. Aynı biçimde teknostresin birinci boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçları incelendiğinde; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Teknostresin birinci boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür. Son olarak teknostresin birinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişkiye rastlanılmıştır.

Tablo 3.37: Teknolojinin Özel Hayata Etkileri Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Ünvan Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik Soru	Bireysel iş performansını ifade eden sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Unvan	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
2-1	SMMM	55,217	0,000	43,114	0,000	36,870	0,002	45,797	0,000
	YMM	11,800	0,067	13,200	0,040	4,000	0,677	10,400	0,319
2-2	SMMM	34,664	0,004	51,697	0,000	41,086	0,001	42,818	0,000
	YMM	12,267	0,056	12,267	0,056	8,000	0,238	12,267	0,199
2-3	SMMM	36,445	0,003	32,506	0,009	26,846	0,043	48,343	0,000
	YMM	3,200	0,202	3,200	0,202	3,000	0,223	3,200	0,362
2-4	SMMM	75,499	0,000	42,788	0,000	39,558	0,001	60,401	0,000
	YMM	4,000	0,406	4,000	0,406	3,500	0,478	5,067	0,535

Tablo 3.37’de görüldüğü üzere, teknostresin ikinci boyutu olan Teknolojinin Özel Hayata Etkilerini ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için ünvan (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu

ifadelere göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir şikkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.37'ye bakıldığında, teknostresin ikinci boyutunun birinci sorusu olan “Yeni teknolojiler ile ilgili bilgilerimi güncel tutmak için hafta sonlarımı ve tatilimi feda etmek zorundayım.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; SMMM ve YMM gruplarının her ikisinde ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin ikinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; SMMM ve YMM gruplarının her ikisinde ilişki belirlenmiştir. Teknostresin ikinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir. Son olarak teknostresin birinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişkiye rastlanılmıştır.

Tablo 3.37'ye göre, teknostresin ikinci boyutunun ikinci sorusu olan “Tatil sırasında bile iş ile irtibatta olmak zorundayım.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonucunda; SMMM ve YMM gruplarının her ikisinde ilişki bulunmuştur. Aynı biçimde teknostresin ikinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıkları baz alınarak yapılan ki kare test neticelerine bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki belirlenmiştir. Teknostresin ikinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvana göre yapılan ki kare analiz sonuçları incelendiğinde; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür. Son olarak teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analizlerine göre; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir.

Tablo 3.37'de gösterildiği gibi, teknostresin ikinci boyutunun üçüncü sorusu olan “Özel hayatımın teknoloji tarafından işgal edildiğini hissediyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonucunda; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir Aynı şekilde teknostresin ikinci boyutunun

üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test neticelerine bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki belirlenmiştir. Teknostresin ikinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvana göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Son olarak teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz neticelerine göre; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür.

Tablo 3.37'ye bakıldığında, teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusu olan “Ailemle birlikte daha az zaman geçiriyorum.” ifadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonucunda; sadece SMMM grubunda ilişki tespit edilmiştir. Aynı biçimde teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıkları baz alınarak yapılan ki kare test neticeleri incelendiğinde; sadece SMMM grubunda ilişki belirlenmiştir. Teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvana göre yapılan ki kare analiz sonuçları incelendiğinde; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Son olarak teknostresin birinci boyutunun son sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analizlerine göre; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir.

Tablo 3.38: Teknolojiyi Kullanma Güçlüğü Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Ünvan Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik Soru	Bireysel iş performansını ifade eden sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Unvan	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
3-1	SMMM	54,213	0,000	82,286	0,000	50,406	0,000	62,248	0,000
	YMM	5,067	0,281	1,667	0,797	4,000	0,406	10,400	0,109
3-2	SMMM	58,068	0,000	60,668	0,000	40,217	0,001	48,224	0,000
	YMM	11,800	0,067	9,000	0,174	7,500	0,277	16,800	0,052
3-3	SMMM	69,844	0,000	51,468	0,000	46,086	0,000	58,145	0,000
	YMM	3,200	0,525	8,000	0,092	2,333	0,675	6,400	0,380
3-4	SMMM	58,386	0,000	79,011	0,000	65,034	0,000	60,188	0,000
	YMM	4,480	0,612	4,480	0,612	5,600	0,469	9,280	0,412
3-5	SMMM	50,566	0,000	69,666	0,000	77,065	0,000	62,064	0,000
	YMM	8,720	0,068	8,720	0,068	4,800	0,308	9,280	0,158

Tablo 3.38'de görüldüğü üzere, teknostresin üçüncü boyutu olan teknoloji kullanma güçlüğü ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan

çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için ünvan (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelere göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir şıkkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.38'e göre, teknostresin üçüncü boyutunun birinci sorusu olan "İşimi tatmin edici bir şekilde yapabilmem için mevcut teknoloji hakkında yeterli bilğim yok." İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden "Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım." İlk sorusunun ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin üçüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin üçüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür. Son olarak teknostresin üçüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.38'e bakıldığında, teknostresin üçüncü boyutunun ikinci sorusu olan "Teknolojik değişiklikleri anlamak ve yeni teknolojileri kullanabilmek için uzun zamana ihtiyacım var." İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden "Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım." İlk sorusunun ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Aynı biçimde teknostresin üçüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıkları baz alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişki belirlenmiştir. Teknostresin üçüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçları incelendiğinde; sadece SMMM grubunda ilişki tespit edilmiştir. Son olarak teknostresin üçüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir.

Tablo 3.38'e göre, teknostresin üçüncü boyutunun üçüncü sorusu olan "Teknolojik becerilerimi yükseltme ve çalışmak için yeterli zaman bulamıyorum." İfadesi

ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin üçüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare test sonuçları incelendiğinde; sadece SMMM grubunda ilişki belirlenmiştir. Teknostresin üçüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıkları baz alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür. Son olarak teknostresin üçüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir.

Tablo 3.38’de gösterildiği gibi, teknostresin üçüncü boyutunun dördüncü sorusu olan “Kurum için benden daha fazla teknoloji bilgisi olan yeni elemanlar bulabilirim.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; YMM grubunda ilişki bulunamamıştır. Aynı şekilde teknostresin üçüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıkları baz alınarak yapılan ki kare analiz sonuçları incelendiğinde; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür. Teknostresin üçüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişki belirlenmiştir. Teknostresin üçüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda ünvana göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir.

Tablo 3.38’e bakıldığında, teknostresin üçüncü boyutunun beşinci sorusu olan “Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak benim için genellikle çok zordur.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analizine göre; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Aynı biçimde teknostresin üçüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare analiz neticeleri incelendiğinde; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür. Teknostresin üçüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçları incelendiğinde; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin üçüncü boyutunun beşinci

sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda ünvanı göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.39: Teknolojiye Duyulan Güvensizlik Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Ünvan Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik Soru	Bireysel İş Performansını İfade Eden Sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Ünvan	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
4-1	SMMM	51,135	0,000	57,642	0,000	43,911	0,000	54,940	0,000
	YMM	16,000	0,014	9,467	0,149	3,333	0,766	12,800	0,172
4-2	SMMM	55,988	0,000	56,408	0,000	85,056	0,000	66,154	0,000
	YMM	7,200	0,126	7,200	0,126	10,000	0,040	7,200	0,303
4-3	SMMM	41,297	0,001	32,231	0,009	43,047	0,000	35,377	0,004
	YMM	9,000	0,174	9,000	0,174	7,500	0,277	12,000	0,213
4-4	SMMM	23,372	0,104	35,733	0,003	19,119	0,263	21,997	0,143
	YMM	4,480	0,345	4,480	0,345	2,600	0,627	2,880	0,824
4-5	SMMM	107,810	0,000	73,332	0,000	101,683	0,000	98,489	0,000
	YMM	12,267	0,140	12,267	0,140	9,333	0,315	19,200	0,084

Tablo 3.39'a göre, teknostresin dördüncü boyutu olan teknolojiye duyulan güvensizliği ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için ünvan (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelerle göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir şıkkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.39'da görüldüğü üzere, teknostresin dördüncü boyutunun birinci sorusu olan “İşimden olma korkusuyla iş arkadaşlarım ile bilgi paylaşımım yok.” ifadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare testi sonucunda; SMMM ve YMM gruplarının her ikisinde ilişki belirlenmiştir. Aynı şekilde teknostresin dördüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analizine göre; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Son olarak teknostresin dördüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür.

Tablo 3.39’a bakıldığında, teknostresin dördüncü boyutunun ikinci sorusu olan “Benden daha iyi teknolojik becerileri olan iş arkadaşlarımı tehdit olarak görüyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonucunda; sadece SMMM grubunda ilişki belirlenmiştir. Aynı biçimde teknostresin dördüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analizine göre; SMMM ve YMM gruplarının her ikisinde ilişki belirlenmiştir. Son olarak teknostresin dördüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.39’a göre, teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusu olan “İşini kaybetme korkusuyla arkadaşlarım arasında bilginin daha az paylaşıldığını hissediyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım” ilk sorusunun ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test neticelerine göre; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıkları baz alınarak yapılan ki kare analizine göre; sadece SMMM gruplarında ilişki belirlenmiştir. Son olarak teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçları incelendiğinde; sadece SMMM grubunda ilişkiye rastlanılmıştır.

Tablo 3.39’dan anlaşılaçağı üzere, teknostresin dördüncü boyutunun dördüncü sorusu olan “Yeni teknolojileri iş geleceğim için sürekli bir tehdit olarak hissediyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçları incelendiğinde; hiçbir grupta ilişki bulunamamıştır. Aynı biçimde teknostresin dördüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıkları baz alınarak yapılan ki kare test neticelerine göre; sadece SMMM grubunda ilişki

gözlemlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıklarına göre alınarak yapılan ki kare testleri incelendiğinde; her iki grupta ilişkiye rastlanılmamıştır. Son olarak teknostresin dördüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; SMMM ve YMM gruplarında ilişki belirlenmemiştir.

Tablo 3.39’da gösterildiği gibi, teknostresin dördüncü boyutunun beşinci sorusu olan “İşimi kaybetmemek için becerilerimi sürekli güncellemek zorundayım.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıkları baz alınarak yapılan ki kare analizine göre; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin dördüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare analiz neticeleri incelendiğinde; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür. Teknostresin dördüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçları incelendiğinde; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun son sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda ünvana göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.40: Değişken Teknoloji Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Ünvan Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik Soru	Bireysel İş Performansını İfade Eden Sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Unvan	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
5-1	SMMM	181,096	0,000	146,227	0,000	93,678	0,000	122,963	0,000
	YMM	8,720	0,068	9,280	0,054	2,600	0,627	16,000	0,014
5-2	SMMM	130,512	0,000	138,967	0,000	115,269	0,000	120,263	0,000
	YMM	11,333	0,023	8,533	0,074	4,333	0,363	16,000	0,014
5-3	SMMM	167,457	0,000	131,587	0,000	143,848	0,000	107,693	0,000
	YMM	5,520	0,238	4,480	0,345	2,600	0,627	16,000	0,014
5-4	SMMM	190,551	0,000	209,853	0,000	158,569	0,000	212,617	0,000
	YMM	3,867	0,424	1,600	0,809	4,333	0,363	16,000	0,014

Tablo 3.40’da görüldüğü üzere, teknostresin beşinci boyutu olan Değişken Teknolojiyi ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için ünvan (kontrol değişkeni) her bir şikkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelere göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan

yaşın her bir şikkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.40'a bakıldığında teknostresin beşinci boyutunun birinci sorusu olan “Bilgisayar ağlarında sık sık yeni güncellemeler vardır.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Aynı biçimde teknostresin beşinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonuçları incelendiğinde; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür. Teknostresin beşinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin beşinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda ünvana göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; hem SMMM grubunda hem de YMM grubunda ilişkiye rastlanılmıştır.

Tablo 3.40'a göre, teknostresin beşinci boyutunun ikinci sorusu olan “Bilgisayar donanımında devamlı değişiklikler olur.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” ilk sorusunun ünvanın şıkları baz alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; her iki grupta ilişki görülmüştür. Aynı şekilde teknostresin beşinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür. Teknostresin beşinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin beşinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda ünvana göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; SMMM ve YMM gruplarında ilişki gözlemlenmiştir.

Tablo 3.40'da görüldüğü üzere, teknostresin beşinci boyutunun üçüncü sorusu olan “Bilgisayar yazılımında devamlı değişiklikler olur.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin beşinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıklarına göre yapılan ki

kare test sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür. Teknostresin beşinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin beşinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının son sorusu olan dördüncü sorusunda ünvana göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; SMMM ve YMM gruplarında ilişki belirlenmiştir.

Tablo 3.40’den anlaşılaçağı üzere, teknostresin beşinci boyutunun dördüncü sorusu olan “Kullandığımız teknolojilerde her zaman yeni gelişmeler vardır.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; YMM grubunda ilişki bulunamamıştır. Aynı biçimde teknostresin beşinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür. Teknostresin beşinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare test sonuçları incelendiğinde; YMM grubunda ilişki gözlenmemiştir. Teknostresin beşinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda ünvana göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur.

Tablo 3.41: Verimlilik Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Ünvan Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik Soru	Bireysel iş performansını ifade eden sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Unvan	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
6-1	SMMM	112,917	0,000	96,766	0,000	125,485	0,000	90,617	0,000
	YMM	3,200	0,525	2,600	0,627	4,000	0,406	7,200	0,303
6-2	SMMM	105,925	0,000	201,585	0,000	122,625	0,000	95,239	0,000
	YMM	4,133	0,388	3,067	0,547	2,667	0,615	7,467	0,280
6-3	SMMM	111,963	0,000	172,533	0,000	133,802	0,000	125,041	0,000
	YMM	2,600	0,627	2,600	0,627	8,000	0,092	5,600	0,469
6-4	SMMM	102,782	0,000	95,617	0,000	175,698	0,000	153,743	0,000
	YMM	2,600	0,627	2,600	0,627	8,000	0,092	5,600	0,469

Tablo 3.41’de görüldüğü üzere, teknostresin altıncı boyutu olan verimliliği ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için ünvan (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelere göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir şıkkı

dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.41'e bakıldığında, teknostresin altıncı boyutunun birinci sorusu olan "Bana mümkün olandan daha iyi çalışmak için yardımcı oluyor." İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden "Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım." İlk sorusunun ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin altıncı boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare analiz neticelerine göre; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür. Teknostresin altıncı boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; YMM grubunda ilişki gözlenmemiştir. Teknostresin altıncı boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü ve son sorusunda ünvana göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur.

Tablo 3.41'e göre, teknostresin altıncı boyutunun ikinci sorusu olan "Verimliliğimi artırmak için bana yardımcı oluyor." İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden "Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım." İlk sorusunun ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analizlerine bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin altıncı boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür. Teknostresin altıncı boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvanın şıklarına göre yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; YMM grubunda ilişki gözlenmemiştir. Teknostresin altıncı boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda ünvana göre yapılan ki kare analiz neticeleri incelendiğinde; sadece SMMM grubunda ilişkiye rastlanılmıştır.

Tablo 3.41'de gösterildiği gibi, teknostresin altıncı boyutunun üçüncü sorusu olan "İşimde daha iyi performans sergilememe yardımcı olur." İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden "Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım." İlk sorusunun ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir. Aynı biçimde teknostresin altıncı boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıklarını dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki

görülmüştür. Teknostresin altıncı boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvan baz alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişki tespit edilmiştir. Teknostresin altıncı boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda ünvana göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki gözlemlenmiştir.

Tablo 3.41’den anlaşılabacağı üzere, teknostresin altıncı boyutunun dördüncü sorusu olan “İşimin kalitesini artırmak için bana yardımcı oluyor .” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun ünvanın şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; sadece SMMM grubunda ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin altıncı boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda ünvanın şıkları baz alınarak yapılan ki kare test sonuçları incelendiğinde; sadece SMMM grubunda ilişki görülmüştür. Teknostresin altıncı boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda ünvan dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; YMM grubunda ilişki tespit edilmemiştir. Teknostresin altıncı boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda ünvana göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; sadece SMMM grubunda ilişki görülmemiştir.

3.5.6.4. Çalışma Süresi Kontrol Değişkeni Açısından Ki Kare Analizleri

Tablo 3.42: Aşırı Teknoloji Yükü Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Çalışma Süresi Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik Soru	Bireysel iş performansını ifade eden sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Çalışma süresi	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
1-1	1-5	42,357	0,000	37,626	0,000	32,701	0,008	36,633	0,002
	6-10	20,170	0,064	17,266	0,140	19,574	0,076	20,758	0,008
	11-15	28,418	0,005	25,485	0,013	27,114	0,040	26,778	0,044
	16-20	21,736	0,041	22,626	0,124	8,542	0,742	14,381	0,277
	21 Yıl Üstü	19,614	0,238	20,321	0,206	17,987	0,325	25,689	0,059
1-2	1-5	10,518	0,571	15,826	0,199	16,532	0,416	20,483	0,199
	6-10	14,694	0,259	22,843	0,029	7,707	0,808	7,296	0,505
	11-15	18,614	0,098	25,708	0,012	20,480	0,199	13,356	0,647
	16-20	13,526	0,332	17,238	0,370	18,582	0,099	21,053	0,050
	21 Yıl Üstü	45,014	0,000	40,015	0,001	15,951	0,456	37,900	0,002
1-3	1-5	42,003	0,000	35,904	0,000	35,335	0,004	44,486	0,000
	6-10	5,277	0,948	13,377	0,342	7,500	0,823	12,512	0,130
	11-15	22,282	0,034	28,518	0,005	29,851	0,019	37,390	0,002
	16-20	15,711	0,205	13,712	0,620	4,981	0,959	8,818	0,718
	21 Yıl Üstü	35,613	0,003	34,878	0,004	12,421	0,715	23,080	0,112
1-4	1-5	22,938	0,028	35,987	0,000	46,912	0,000	36,414	0,003
	6-10	11,882	0,455	11,504	0,486	9,942	0,621	15,597	0,049
	11-15	24,946	0,015	6,313	0,899	15,142	0,514	20,655	0,192
	16-20	25,651	0,012	12,280	0,724	5,522	0,938	12,335	0,419
	21 Yıl Üstü	51,665	0,000	43,549	0,000	24,212	0,085	31,668	0,011
1-5	1-5	29,677	0,003	20,504	0,058	21,344	0,166	26,295	0,050
	6-10	5,633	0,933	7,619	0,814	5,911	0,921	5,931	0,655
	11-15	25,460	0,013	18,928	0,090	26,053	0,053	25,235	0,066
	16-20	18,459	0,102	15,137	0,515	9,699	0,642	6,728	0,875
	21 Yıl Üstü	35,870	0,003	31,735	0,011	19,032	0,267	37,244	0,002

Tablo 3.42’de görüldüğü üzere, teknostresin birinci boyutu olan aşırı teknoloji yükünü ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için çalışma süresi (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelere göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir şıkkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.42’e bakıldığında, teknostresin birinci boyutunun birinci sorusu olan “Çok daha hızlı çalışmak zorunda kalıyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 1-5,11-15 ve 16-20 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare analiz neticelerine göre; 6-10, 11-15 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki görülmüştür. Teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü

sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; hiçbir çalışma süresi grubunda ilişki bulunamamıştır. Teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; 1-5, 6-10 ve 11-15 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir.

Tablo 3.42’de gösterildiği gibi, teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusu olan “Çok kısıtlı bir zaman diliminde çalışmak zorunda kalıyorum.” ifadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece 21 yıl ve üzerinde çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; 1-5 ve 11-15 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki görülmüştür. Teknostresin birinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; 1-5 ve 11-15 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin birinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; 16-20 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki belirlenmiştir.

Tablo 3.42’ye göre, teknostresin birinci boyutunun üçüncü sorusu olan “Gereğinden daha fazla çalışmam gerekiyor.” ifadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 1-5, 11-15 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki görülmüştür. Aynı biçimde teknostresin birinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare analiz neticelerine göre; 1-5, 11-15 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin birinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; 1-5 ve 11-15 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki belirlenmiştir. Teknostresin birinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; 1-5 ve 11-15 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur.

Tablo 3.42'ye bakıldığında, teknostresin birinci boyutunun dördüncü sorusu olan “Teknolojik değişikliklere adapte olmak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek zorundayım.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları baz alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 6-10 yıl arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunamamıştır. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz neticelerine göre; 1-5 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin birinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; sadece 1-5 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki belirlenmiştir. Teknostresin birinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; 1-5, 6-10 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur.

Tablo 3.42'den anlaşılaçağı üzere, teknostresin birinci boyutunun beşinci sorusu olan “Artan iş yükü daha iyi bir performans göstermemi gerektiriyor.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 1-5,11-15 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Aynı şekilde teknostresin birinci boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz neticelerine göre; sadece 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki tespit edilmiştir. Teknostresin birinci boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; sadece 11-15 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki belirlenmiştir. Teknostresin birinci boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; 1-5 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişkiye rastlanılmıştır.

Tablo 3.43: Teknolojinin Özel Hayata Olan Etkileri Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Çalışma Süresi Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik Soru	Bireysel iş performansını ifade eden sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Çalışma süresi	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
2-1	1-5	41,679	0,000	28,579	0,005	39,206	0,001	37,300	0,002
	6-10	18,425	0,103	26,561	0,009	16,866	0,155	15,598	0,049
	11-15	15,340	0,223	16,863	0,155	13,309	0,650	14,259	0,579
	16-20	9,017	0,701	5,991	0,988	15,407	0,220	13,222	0,353
	21 Yıl Üstü	33,542	0,006	37,224	0,002	10,316	0,850	22,645	0,124
2-2	1-5	20,057	0,066	22,324	0,034	21,433	0,162	29,883	0,019
	6-10	5,701	0,930	19,549	0,076	23,560	0,023	14,871	0,062
	11-15	19,465	0,078	26,196	0,010	26,789	0,044	21,705	0,153
	16-20	10,652	0,559	17,989	0,325	11,669	0,473	12,011	0,445
	21 Yıl Üstü	22,011	0,143	46,286	0,000	27,169	0,040	21,984	0,144
2-3	1-5	15,075	0,237	18,426	0,103	17,847	0,333	21,448	0,162
	6-10	8,342	0,758	12,850	0,380	7,695	0,808	5,680	0,683
	11-15	19,214	0,083	9,751	0,638	15,844	0,464	17,809	0,335
	16-20	18,555	0,100	29,935	0,018	11,182	0,513	17,009	0,149
	21 Yıl Üstü	12,721	0,693	11,850	0,754	23,489	0,101	47,047	0,000
2-4	1-5	31,676	0,002	34,348	0,001	25,290	0,065	29,028	0,024
	6-10	8,222	0,768	16,193	0,183	16,748	0,159	18,692	0,017
	11-15	25,040	0,015	24,247	0,019	21,562	0,158	26,290	0,050
	16-20	18,504	0,101	14,808	0,539	12,280	0,423	11,501	0,487
	21 Yıl Üstü	44,510	0,000	27,406	0,037	33,396	0,007	41,163	0,001

Tablo 3.43’de görüldüğü üzere, teknostresin ikinci boyutu olan teknolojinin özel hayata olan etkilerini ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için çalışma süresi (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelerle göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir şıkkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.43’e göre teknostresin ikinci boyutunun birinci sorusu olan “Yeni teknolojiler ile ilgili bilgilerimi güncel tutmak için hafta sonlarımı ve tatilimi feda etmek zorundayım.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 1-5 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin ikinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz neticelerine göre; 1-5,6-10 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki belirlenmiştir. Teknostresin ikinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; sadece 1-5 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında

ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; 1-5 ve 6-10 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.43'e bakıldığında, teknostresin ikinci boyutunun ikinci sorusu olan "Tatil sırasında bile iş ile irtibatta olmak zorundayım." İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden "Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım." İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; hiçbir çalışma süresi grubunda ilişki bulunamamıştır. Aynı biçimde teknostresin ikinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analizlerine göre; 1-5,11-15 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin ikinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; 6-10, 11-15 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki görülmüştür. Teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz sonuçları incelendiğinde; sadece 1-5 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki görülmüştür.

Tablo 3.43'de gösterildiği gibi, teknostresin ikinci boyutunun üçüncü sorusu olan "Özel hayatımın teknoloji tarafından işgal edildiğini hissediyorum." İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden "Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım." İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; hiçbir çalışma süresi grubunda ilişki gözlemlenmemiştir. Aynı şekilde teknostresin ikinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analizlerine göre; sadece 16-20 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin ikinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; hiçbir çalışma süresi grubunda ilişki bulunamamıştır. Teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz sonuçları incelendiğinde; sadece 21 yıl ve üzerinde çalışan meslek mensuplarında ilişki görülmüştür.

Tablo 3.43'den anlaşılabacağı üzere, teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusu olan “Ailemle birlikte daha az zaman geçiriyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 1-5,11-15 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Aynı biçimde teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analizlerine göre; 1-5 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur. Teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; sadece 21 yıl ve üzerinde çalışan meslek mensuplarında ilişki görülmüştür. Teknostresin ikinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz sonuçları incelendiğinde; sadece 16-20 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 3.44: Teknolojiyi Kullanma Güçlüğü Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Çalışma Süresi Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik Soru	Bireysel iş performansını ifade eden sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Çalışma süresi	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
3-1	1-5	21,425	0,044	23,557	0,023	27,215	0,039	22,886	0,117
	6-10	10,947	0,279	16,696	0,054	21,500	0,011	18,390	0,005
	11-15	12,697	0,391	29,412	0,003	18,025	0,322	23,379	0,104
	16-20	9,323	0,675	10,382	0,846	14,673	0,260	15,437	0,218
	21 Yıl Üstü	29,748	0,019	37,813	0,002	24,078	0,088	28,407	0,028
3-2	1-5	34,191	0,001	35,974	0,000	28,296	0,029	42,828	0,000
	6-10	11,639	0,475	13,115	0,361	16,508	0,169	12,881	0,116
	11-15	25,036	0,015	9,883	0,626	15,388	0,496	18,082	0,319
	16-20	21,047	0,050	31,822	0,011	26,002	0,011	17,581	0,129
	21 Yıl Üstü	33,345	0,007	38,539	0,001	30,203	0,017	19,151	0,261
3-3	1-5	37,387	0,000	47,572	0,000	53,730	0,000	60,020	0,000
	6-10	10,717	0,553	8,133	0,775	11,445	0,491	12,406	0,134
	11-15	10,724	0,553	10,520	0,570	17,297	0,367	32,884	0,008
	16-20	13,424	0,339	42,469	0,000	19,394	0,079	19,193	0,084
	21 Yıl Üstü	37,095	0,002	33,116	0,007	17,922	0,328	18,204	0,312
3-4	1-5	38,168	0,000	33,151	0,001	37,466	0,002	35,602	0,003
	6-10	19,912	0,069	18,294	0,107	30,347	0,002	15,076	0,058
	11-15	4,894	0,961	7,035	0,855	15,649	0,478	25,106	0,068
	16-20	14,759	0,255	72,564	0,000	9,957	0,620	15,970	0,193
	21 Yıl Üstü	27,794	0,033	54,935	0,000	17,666	0,344	22,079	0,141
3-5	1-5	29,985	0,003	37,313	0,000	34,543	0,005	47,987	0,000
	6-10	6,457	0,693	17,297	0,044	18,986	0,025	11,660	0,070
	11-15	25,950	0,011	18,015	0,115	38,639	0,001	17,564	0,350
	16-20	11,257	0,507	18,916	0,273	20,044	0,066	20,288	0,062
	21 Yıl Üstü	21,331	0,166	42,362	0,000	16,742	0,402	31,386	0,012

Tablo 3.44'e göre, teknostresin üçüncü boyutu olan teknoloji kullanma güçlüğünü ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için çalışma süresi (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelere göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir şıkkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.44'e bakıldığında, teknostresin üçüncü boyutunun birinci sorusu olan "İşimi tatmin edici bir şekilde yapabilmem için mevcut teknoloji hakkında yeterli bilgim yok." İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden "Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım." İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 1-5 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin üçüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz neticelerine göre; 1-5, 11-15 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki belirlenmiştir. Teknostresin üçüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; 1-5 ve 6-10 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin üçüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; 6-10 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişkiye rastlanılmıştır.

Tablo 3.44'de görüldüğü üzere, teknostresin üçüncü boyutunun ikinci sorusu olan "Teknolojik değişiklikleri anlamak ve yeni teknolojileri kullanabilmek için uzun zamana ihtiyacım var." İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden "Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım." İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; sadece 6-10 yıl arası sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmamıştır. Aynı şekilde teknostresin üçüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz neticelerine göre; 1-5,16-20 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki belirlenmiştir. Teknostresin üçüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; 1-5, 16-20 ve 21 yıl üstü sürelerde

çalışan meslek mensuplarında ilişki görülmüştür. Teknostresin üçüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; sadece 1-5 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.44’de gösterildiği gibi, teknostresin üçüncü boyutunun üçüncü sorusu olan “Teknolojik becerilerimi yükseltme ve çalışmak için yeterli zaman bulamıyorum ” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 1-5 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin üçüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz neticelerine göre; 1-5,16-20 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki belirlenmiştir. Teknostresin üçüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; 1-5 yıllar arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki görülmüştür. Teknostresin üçüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; 1-5 ve 11-15 yıllar arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.44’den anlaşılabacağı üzere, teknostresin üçüncü boyutunun dördüncü sorusu olan “Kurum için benden daha fazla teknoloji bilgisi olan yeni elemanlar bulabilirim.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım” ilk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçları incelendiğinde; 1-5 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Aynı biçimde teknostresin üçüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz neticelerine göre; 1-5,16-20 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki belirlenmiştir. Teknostresin üçüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; 1-5 ve 6-10 yıllar arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin üçüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare test sonuçlarına göre; 1-5 yıllar arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur.

Tablo 3.45’de görüldüğü üzere, teknostresin dördüncü boyutu olan teknolojiye duyulan güvensizliği ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için çalışma süresi (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelerle göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir şıkkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.45’e bakıldığında, teknostresin dördüncü boyutunun birinci sorusu olan “İşimden olma korkusuyla iş arkadaşlarım ile bilgi paylaşımım yok.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test sonuçlarına bakıldığında; 6-10 yıllar arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur. Aynı biçimde teknostresin dördüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları baz alınarak göre yapılan ki kare analiz neticelerine göre; 1-5 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; hiçbir çalışma süresinde ilişki bulunmamıştır. Teknostresin dördüncü boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; 1-5, 16-20 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.45’e göre, teknostresin dördüncü boyutunun ikincisi sorusu olan “Benden daha iyi teknolojik becerileri olan iş arkadaşlarımı tehdit olarak görüyorum ” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım” ilk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare test neticelerine bakıldığında; 6-10 yıllar arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin dördüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları baz alınarak göre yapılan ki kare analiz neticelerine göre; 6-10 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; sadece 6-10,11-15 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunamamıştır. Teknostresin dördüncü boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş

performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticeleri incelendiğinde; 1-5, 11-15 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.45’de gösterildiği gibi, teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusu olan “İşini kaybetme korkusuyla arkadaşlarım arasında bilginin daha az paylaşıldığını hissediyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları baz alınarak yapılan ki kare analizine göre; 1-5 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur.

Aynı biçimde teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 6-10, 11-15 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; hiçbir çalışma süresi grubunda ilişki bulunamamıştır. Teknostresin dördüncü boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticeleri incelendiğinde; 1-5 ve 16-20 yıllar arasında çalışan meslek mensuplarında ilişkiye rastlanılmıştır.

Tablo 3.45’den anlaşılaacağı üzere, teknostresin dördüncü boyutunun dördüncü sorusu olan “Yeni teknolojileri iş geleceğim için sürekli bir tehdit olarak hissediyorum.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları baz alınarak yapılan ki kare analizine göre; hiçbir çalışma süresinde ilişki görülmemiştir. Aynı şekilde teknostresin dördüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; hiçbir çalışma süresi grubunda ilişki bulunamamıştır. Teknostresin dördüncü boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticeleri incelendiğinde; 1-5 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.45’de görüldüğü üzere, teknostresin dördüncü boyutunun beşinci sorusu olan “İşimi kaybetmemek için becerilerimi sürekli güncellemek zorundayım.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 1-5 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki tespit edilmiştir. Aynı biçimde teknostresin dördüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 1-5, 6-10 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin dördüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre;

1-5, 6-10 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki görülmüştür. Teknostresin dördüncü boyutunun beşinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticelerine bakıldığında; sadece 1-5 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.46: Değişken Teknoloji Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Çalışma Süresi Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik Sorular	Bireysel iş performansını ifade eden sorular							
		1.soru		2.soru		3.soru		4.soru	
	Çalışma süresi	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
5-1	1-5	55,102	0,000	61,012	0,000	48,989	0,000	63,408	0,000
	6-10	15,069	0,089	42,793	0,000	41,937	0,000	22,744	0,001
	11-15	18,660	0,097	16,740	0,160	21,058	0,176	32,438	0,009
	16-20	29,673	0,003	17,375	0,362	22,685	0,031	23,277	0,025
	21 Yıl Üstü	105,137	0,000	23,772	0,095	17,081	0,380	41,994	0,000
5-2	1-5	34,496	0,001	38,899	0,000	45,746	0,000	53,486	0,000
	6-10	12,664	0,178	17,583	0,040	33,111	0,000	22,314	0,001
	11-15	15,694	0,074	8,987	0,438	10,529	0,570	17,373	0,136
	16-20	23,265	0,026	21,128	0,174	32,031	0,001	24,021	0,020
	21 Yıl Üstü	44,680	0,000	27,142	0,040	31,890	0,010	28,438	0,028
5-3	1-5	43,482	0,000	65,238	0,000	62,184	0,000	68,976	0,000
	6-10	11,491	0,244	15,545	0,077	38,189	0,000	27,827	0,000
	11-15	21,667	0,010	13,929	0,125	17,037	0,148	22,309	0,034
	16-20	14,743	0,256	30,491	0,016	24,272	0,019	21,299	0,046
	21 Yıl Üstü	77,535	0,000	36,017	0,003	42,800	0,000	31,854	0,010
5-4	1-5	45,487	0,000	62,488	0,000	61,086	0,000	83,065	0,000
	6-10	15,527	0,077	13,519	0,140	53,853	0,000	39,978	0,000
	11-15	23,350	0,005	9,671	0,378	24,513	0,017	23,982	0,020
	16-20	19,649	0,074	27,130	0,040	20,377	0,060	22,640	0,031
	21 Yıl Üstü	56,679	0,000	61,316	0,000	39,197	0,000	79,442	0,000

Tablo 3.46’da görüldüğü üzere, teknostresin beşinci boyutu olan değişken teknolojiyi ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için çalışma süresi (kontrol değişkeni) her bir şıkkının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelere göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir şıkkı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.46’ya bakıldığında, teknostresin beşinci boyutunun birinci sorusu olan “Bilgisayar ağlarında sık sık yeni güncellemeler vardır.” ifadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları baz alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; 1-5,16-20 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin beşinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 1-5 ve 6-10 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin beşinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; 1-5, 6-10 ve 16-20 yıl arasında çalışan meslek mensuplarında ilişkiye rastlanılmıştır. Teknostresin beşinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticeleri incelendiğinde; bütün çalışma süresi gruplarında ilişki belirlenmiştir.

Tablo 3.46’ya göre, teknostresin beşinci boyutunun ikinci sorusu olan “Bilgisayar donanımında devamlı değişiklikler olur.” ifadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; sadece 6-10 ve 11-15 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmamıştır. Aynı şekilde teknostresin beşinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 1-5, 6-10 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin beşinci boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; 1-5 ve 6-10 yıl arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki belirlenmiştir. Teknostresin beşinci boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü

sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticeleri incelendiğinde; sadece 11-15 yıl arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmamıştır.

Tablo 3.46’da gösterildiği gibi, teknostresin beşinci boyutunun üçüncü sorusu olan “Bilgisayar yazılımında devamlı değişiklikler olur.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin sıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; 1-5, 11-15 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin beşinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin sıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 1-5 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin beşinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin sıklarına göre yapılan ki kare testine göre; sadece 11-15 yıl arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmamıştır. Son olarak teknostresin beşinci boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticeleri incelendiğinde; bütün çalışma süresi gruplarında ilişki gözlemlenmiştir.

Tablo 3.46’da görüldüğü üzere, teknostresin beşinci boyutunun dördüncü sorusu olan “Kullandığımız teknolojilerde her zaman yeni gelişmeler vardır.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin sıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; 1-5, 11-15 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde teknostresin beşinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin sıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 1-5, 16-20 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin beşinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin sıklarına göre yapılan ki kare testine göre; sadece 16-20 yıl arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki görülmemiştir. Son olarak teknostresin beşinci boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının son sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticeleri incelendiğinde; bütün çalışma süresi gruplarında ilişki gözlemlenmiştir.

Tablo 3.47: Verimlilik Boyutu ile Bireysel İş Performansı Bölümü Arasındaki İlişkinin Çalışma Süresi Açısından Ki Kare Analiz Sonuçları

İlişki Aranan Değişkenler	Demografik Sorular	1.soru	2.soru	3.soru	4.soru
	Çalışma süresi	χ^2	Anlamlılık Değeri	χ^2	Anlamlılık Değeri
6-1	1-5	61,753	0,000	71,919	0,000
	6-10	22,364	0,034	13,136	0,359
	11-15	12,141	0,434	18,062	0,114
	16-20	6,027	0,737	17,639	0,127
	21 Yıl Üstü	33,444	0,006	21,882	0,147
6-2	1-5	46,366	0,000	60,634	0,000
	6-10	10,491	0,312	14,520	0,105
	11-15	20,175	0,064	22,872	0,029
	16-20	16,452	0,171	41,318	0,000
	21 Yıl Üstü	46,516	0,000	65,035	0,000
6-3	1-5	43,108	0,000	60,062	0,000
	6-10	9,815	0,366	10,366	0,322
	11-15	74,000	0,000	17,025	0,149
	16-20	60,000	0,000	42,882	0,000
	21 Yıl Üstü	139,474	0,000	64,951	0,000
6-4	1-5	32,762	0,001	45,229	0,000
	6-10	19,987	0,067	17,704	0,125
	11-15	26,953	0,008	35,287	0,000
	16-20	6,014	0,738	18,938	0,090
	21 Yıl Üstü	49,446	0,000	67,817	0,000

Tablo 3.47’de görüldüğü üzere, teknostresin altıncı boyutu olan verimliliği ifade eden sorularla bireysel iş performansı soruları arasında yapılan çapraz tablo analizinin her bir kategorisi için çalışma süresi (kontrol değişkeni) her bir sıklığının bu iki soru üzerindeki ilişkisinin ki kare testi sonuçları ifade edilmektedir. Bu ifadelerle göre tabloda anlamlılık değeri sütunlarında yer alan koyu renkli sayılar kontrol değişkeni olan yaşın her bir sıklığı dikkate alınarak yapılan ki kare analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri gösteren değerlerdir.

Tablo 3.47’ye bakıldığında, teknostresin altıncı boyutunun birinci sorusu olan “Bana mümkün olandan daha iyi çalışmak için yardımcı oluyor.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin sıkları baz alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; 1-5, 6-10 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Aynı şekilde teknostresin altıncı boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin sıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece 1-5 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur. Teknostresin altıncı boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin sıklarına göre yapılan ki kare testine göre; sadece 11-15 yıl arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmemiştir. Teknostresin altıncı boyutunun birinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda

çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticeleri incelendiğinde; sadece 11-15 ve 16-20 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki tespit edilmemiştir.

Tablo 3.47'ye göre, teknostresin altıncı boyutunun ikinci sorusu olan “Verimliliğimi artırmak için bana yardımcı oluyor.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları baz alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; 1-5 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Aynı biçimde teknostresin altıncı boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; sadece 6-10 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunamamıştır. Teknostresin altıncı boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare testine göre; 1-5,11-15 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki görülmüştür. Teknostresin altıncı boyutunun ikinci sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticeleri incelendiğinde; 1-5, 6-10 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki belirlenmiştir.

Tablo 3.47’de gösterildiği gibi, teknostresin altıncı boyutunun üçüncü sorusu olan “İşimde daha iyi performans sergilememe yardımcı olur.” İfadesi ile bireysel iş performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre; 1-5,11-15 ve 16-20 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Aynı şekilde teknostresin altıncı boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 1-5,16-20 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişkiye rastlanılmıştır. Teknostresin altıncı boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare analizine göre; 1-5,11-15 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin altıncı boyutunun üçüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticeleri incelendiğinde; 1-5, 6-10 ve 11-15 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.47’den anlaşılaacağı üzere, teknostresin altıncı boyutunun dördüncü sorusu olan “İşimin kalitesini artırmak için bana yardımcı oluyor.” İfadesi ile bireysel iş

performansını ifade eden “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.” İlk sorusunun çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak yapılan ki kare analiz sonuçları incelendiğinde; 1-5,11-15 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki tespit edilmiştir. Aynı biçimde teknostresin altıncı boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının ikinci sorusunda çalışma süresinin şıkları dikkate alınarak göre yapılan ki kare analiz sonuçlarına bakıldığında; 1-5,11-15 ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmuştur. Teknostresin altıncı boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının üçüncü sorusunda çalışma süresinin şıklarına göre yapılan ki kare analizine göre; bütün çalışma süresi gruplarında ilişki gözlemlenmiştir. Teknostresin altıncı boyutunun dördüncü sorusuyla bireysel iş performansının dördüncü sorusunda çalışma süresine göre yapılan ki kare analiz neticeleri incelendiğinde; sadece 16-20 yılları arasında çalışan meslek mensuplarında ilişki bulunmamıştır. Teknostres bölümünü oluşturan boyutlardan altıncısı olan verimlilik boyutu ile bireysel iş performansı bölümünün sorularına çalışma süresi değişkeni açısından genel olarak bakıldığında bütün çalışma süresi gruplarında anlamlı ilişki görülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ekonomik gelişmelerde ve toplumun refah seviyesinin yükselişinde, bilgi kavramının çok önemli bir güç olmasının temel sebeplerinden bir tanesi de bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanmakta olan hızlı gelişmeler olduğu görülmektedir. Bilişim teknolojileri, rekabet alanında hem kurum içi hem de kurum dışı iletişimde, önemli düzeyde farklılıkların yaşanmasına neden olmaktadır. Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojileri kullanan kurumlarda ekipler, konumlarının bir önemi olmadan bilgisayar ağları sayesinde online olarak problemsiz bir biçimde çalışabilmektedirler. Bu teknolojiler birçok fayda sağlasa da aslına bakarsak yaygın kullanımının iş görenler üzerinde istenmeyen sonuçlara sebep olan bir negatif bir tarafı olduğu görülmektedir. Bilişim teknolojileri kurumsal faaliyetlerin yapısını ve şeklini değiştirmiştir. Fiziki bir biçimde yapılan işlemlerin elektronik ortamlara taşınması ile beraber iş görenlerden yönetim kadrosuna kadar birçok birim, çeşitli sorunlarla karşı karşıya gelmişlerdir. Gerçekleştirilen faaliyetlerin özeliğine bağlı olarak kullanılan teknolojik sisteme uyum sağlayabilme noktasında problemler meydana gelmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinden kaynaklanan bu olumsuz duruma teknostres adı verilmektedir. Teknostres kavramını detaylı bir şekilde açıklamadan önce stres kavramından bahsetmekte fayda vardır. Stres, bir bireyin sosyal baskı ve isteklere karşı gösterdiği fiziksel ya da zihinsel reaksiyon şeklinde tanımlanabilmektedir. Stres kavramı sosyal hayatın en önemli sorunlarından birisi şeklinde görülmektedir. Ayrıca birçok kişisel ve örgütsel negatif tutum ve davranış ile etkileşim içinde olmuş olduğu bilinmektedir. Bireyleri bu derece negatif etkileyen stres seviyesinin yüksek olması durumu birden fazla farklı stres kaynağından meydana gelmektedir. Gündelik hayat içerisinde stres yönetimini yapabilen bireyler rahatlamayı ve hayatı keyifli yaşamayı kolay bir şekilde öğrenebilmektedirler. Sözü geçen stres kavramından doğan “Teknostres” kavramı; bir bireyin teknolojik sistemlere adapte olamamasından kaynaklanan bir çeşit rahatsızlık şeklinde açıklanabilmektedir. Bir başka deyişle teknostres kavramı; temelde bireyin teknolojide oluşan güncellemeleri pozitif yönde yönetemediğini anladığı sırada meydana gelen bir durum şeklinde açıklanabilmektedir. Stres kavramıyla bir bütün haline gelen ve olumsuz bir durum olarak görülen teknostres kavramı bireyler üzerinde kaygı ve anksiyeteye de sebebiyet verebilmektedir. Bunun bir neticesi olarak teknostres, iş görenin motivasyonunu kırarak işe gelmemesine ve iş görenin organizasyondan dışlanmasına ya da uzaklaşmasına neden olabilmektedir. Organizasyonlar genelinde ve iş görenler

arasında gerçekleşen bu durum iş yerinin verimliliğine de engel olmakta, iş görenlerin işlerine olan bağlılığını azaltmakla beraber iş görenlerin iş performanslarını da aşağı çekebilmektedir. Bundan dolayı teknostresin kavramının neticeleri çok maliyetli olabilmektedir. Bununla beraber yalnızca iş görenleri ve organizasyonları değil aynı zamanda küresel ekonomiye de negatif yönlü etkide bulunarak küresel ekonomiler üzerinde ciddi etkiler oluşturabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında güncel teknoloji bilgi ve iletişim sistemlerini edinmenin finansal maliyetinin yanında yeni sistemlerin beraberinde getireceği değişime uyum sağlamanın da ciddi maliyetleri bulunmaktadır. Ülkelerin çıkarttıkları dijital para birimleri, blockhain zinciri, çeşitli muhasebe yazılım ve programları karşısında muhasebe meslek mensuplarının birçok teknolojiye adapte olmak zorunda kalacağı bellidir. Muhasebe meslek mensuplarını işlerinde daha verimli olabilmeleri amacıyla kendi beceri ve yeteneklerini geliştirmekle sorumludurlar. Aksi halde teknoloji yeniliklerinin ortaya çıkaracağı teknostres kavramı ile karşı karşıya kalabileceklerdir. Neticesinde ise meslek mensuplarının bireysel iş performanslarının negatif yönde etkilenebileceği tahmin edilmektedir. Buradan hareketle iş performansı kavramına açıklık getirilmesi ve muhasebe meslek mensuplarının karşı karşıya kalmış oldukları teknostres kavramı ile bireysel iş performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi faydalı olacaktır. Performans, belirlenmiş olan bir hedefe ulaşım düzeyinin ölçümüdür. İş performansı kavramı ise; çalışan bireylerin kendilerine verilen iş ve görevleri yerine getirebilmek için yapmış oldukları eylemlerin ve çabaların neticesi olarak işlerini gerçekleştirebilme veya amaçlarına ulaşabilme derecesi şeklinde tanımlanabilir. Kurumların başarısını etkileyen en önemli unsur iş görenlerinin göstereceği bireysel iş performansıdır. İş görenlerin göstereceği etkin iş performansı, onların mesleklerinden duydukları memnuniyete ve mesleklerine olan bağlılıklarına göre farklılık göstermektedir.

Araştırmada stres, teknostres ve performans kavramlarının tanımı, konunun iyi bir şekilde algılanabilmesi ve analiz edilebilmesi için önemli olduğundan, çalışmada öncelik olarak bu kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır. Özellikle, kurumlarda teknostresin önceden fark edilmesinin öneminin büyük olması, küreselleşen ekonomik yapıya sıçrayabilecek negatif etkilerin önüne geçilmesinde büyük rol oynamaktadır.

Günümüzde neredeyse bütün alanlarda teknolojinin yoğun olarak kullanılması bireylerin fiziki olarak yapmış oldukları işlerin artık yavaş yavaş elektronik ortama taşınması bireylerin stres algısını arttırarak teknolojiye ayak uyduramama kaygısını da

ortaya çıkartmıştır. Bu durumdan muhasebe mesleği de ciddi oranda etkilenmiştir. Kurumların yapmış oldukları faaliyetleri yavaş yavaş elektronik ortama taşımaları muhasebe mesleğini de değişime ve güncellenmeye sürüklemiştir. Fatura kesme, defter tutma, beyanname işlemleri, dilekçe gönderme ve diğer işlemlerin dijital ortama taşınmış olması muhasebe meslek mensuplarının teknostres yaşamasına sebep olmuştur. Bu teknostres algılarının ölçülmesi ve teknostres düzeylerinin bireysel iş performansını demografik açıdan ne düzeyde etkilediği incelenmiştir.

Bu araştırmada İstanbul da faaliyet gösteren SMMM ve YMM'lerin teknostres düzeylerinin bireysel iş performanslarına etkisinin demografik açıdan incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı noktasında İstanbul'da faaliyet göstermekte olan 436 muhasebe meslek mensubu ile irtibat kurulmuş ve 401 meslek mensubu araştırmanın örneklemini olarak belirlenmiştir. Meslek mensuplarının karşılaştıkları teknostresin bireysel iş performanslarına olan etkisi demografik açıdan araştırılmıştır.

Araştırma amacıyla yapılan anket çalışma sonucu incelendiğinde İstanbul da faaliyet gösteren SMMM ve YMM'lerin teknostres algılarının bireysel iş performanslarına etkisi demografik açıdan cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, ünvan ve çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. Araştırmaya katılan İstanbul da faaliyet gösteren SMMM ve YMM'lerin büyük bir çoğunluğunu erkek çalışanlar (%73,8) oluşturmaktadır. Örneklemin yaş durumuna bakıldığında, büyük çoğunluğu 50 yaş ve üstü (%22,2) oluşturmaktadır. Örnekleminde bulunan ve ankete katılan çalışanların eğitim düzeyi (%83,5) lisans mezunu oluşturmaktadır. Çalışma süresi dikkate alındığıdaysa çoğunluk (%35,7) 21 yıl üstünde çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Örneklemin ünvan durumuna bakıldığında, büyük çoğunluğu SMMM (%98,0) oluşturmaktadır.

Kurumlar için en önemli başarı unsurlarından bir tanesi performanstır. Kurumun performansını belirleyen ana faktör ise kurumu oluşturan ve kurumda çalışan bireylerin bireysel iş performanslarıdır. Bireysel iş performansını etkileyen çok sayıda etken vardır. Teknostres açısından bireysel iş performansı incelendiğinde teknostresin bireysel iş performansını olumsuz etkilediği görülmektedir. Çalışmamızın geneline baktığımız zaman öncelikle teknolojinin kurumlara verimi ve performansı artırma yoluyla rakiplerine karşı avantaj sağlamasının yanında negatif sonuçlarının da olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir. Bireylerin bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde birim sürede yaptığı iş artarken teknolojinin kolaylaştırıcı etkisinden dolayı beklentiler ve iş yükü de artarak aşırı teknoloji yükü ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı bireyler daha fazla iş

yüküyle daha pratik ve zamana karşı çalışmaya mecbur kalmaktadırlar. Bu sebeple muhasebe meslek mensuplarının üzerinde stres oluşmaktadır. Bu stres meslek mensuplarında fiziksel ve psikolojik açıdan meslek mensuplarını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

İş görenlerin bireysel iş performansı, aynı zamanda çalıştıkları yere karşı geliştirdikleri örgütsel bağlılıklarıyla da alakalıdır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan muhasebe meslek mensupları, bunun bir neticesi olarak yüksek bireysel iş performansı göstermektedir. Örgütsel bağlılığın sürekli olması için devam taahhüdüne önem vermek gerekmektedir. İş görenlerin örgütten ayrıldıkları zaman karşılaştıkları maliyetlerin farkında olma manasına gelen devam taahhüdü kavramı, kişinin örgütten ayrılmasının daha maliyetli olacağını ve bazı güçlüklerle karşı karşıya kalacağını bilmesidir.

Bu çerçevede, teknostresin bireysel iş performansına olan etkisi demografik olarak incelendiğinde istatistiksel olarak aralarında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ki kare analiz sonucunda, teknostres ile bireysel iş performansı arasında istatistiksel olarak negatif yönde bir anlamlılığın bulunduğu görülmüştür. Diğer taraftan, yaş değişkeninin teknostresin bireysel iş performansına olan etkisi incelendiğinde, gerçekleştirilen ki kare testi sonucunda, genel olarak aşırı teknoloji yükünden 25-29 yaş grubu ile 50 yaş ve üzeri grupların etkilendiği görülmüştür. Bunun sebebi olarak genç meslek mensuplarının mesleki hayatlarının başında olmaları ve mesleki tecrübelerinin yeterli olmadığından kaynaklandığı düşünülmektedir. 50 yaş ve üzerindeki meslek mensuplarının meslekteki itibarlarının yüksek olması ve sorumluluklarının çok fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Teknolojinin özel hayata olan etkilerini incelediğimizde bu durumdan en fazla 50 yaş ve üzeri yaş grubu ile 25-29 yaş grubunun etkilendiği görülmüştür. 25-29 yaş grubunun meslek icra edilirken yararlanılan programlarla yeni tanışmış olması ve bu programların tam olarak öğrenmenin belirli bir süre almasından kaynaklandığı düşünülmektedir. 50 yaş ve üzeri yaş grubu için mesleki programların ciddi bir teknoloji kullanımı gerektirdiği düşünülürse teknolojiye ayak uydurmakta zorluk çektiğinden kaynaklandığı şeklinde yorum yapılabilir. Ayrıca teknolojinin özel hayata etkileri boyutunda genç nüfusta ilişki görülmemiştir. Buradan hareketle 25-29 yaş grubu ile 50 yaş üstü meslek mensupları diğer yaş gruplarına göre tekno-aşırı yüke daha fazla maruz kaldıkları düşünülmektedir. Teknolojiyi kullanma güçlüğüne yaş değişkeni yönünden genel olarak baktığımızda 25-29 yaş arası ile 40-44 yaş arası gruplarda anlamlı ilişki

görülmüştür. Genç meslek mensuplarının meslekteki kişisel tecrübe, bilgi ve mesleki çevrelerinin az olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. 40-44 yaş grubu için ise iş ve mükellef yoğunluklarının fazla olması ve mesleğe yeni başlayan meslek mensuplarının mesleği öğrenme aşamasında onlara yardımcı olacağı düşünüldüğünden kaynaklandığı düşünülmektedir. Genç meslek mensupları ile orta yaş meslek mensupları diğer yaş gruplarına göre tekno-güvencesizliği daha çok hissettiği düşünülmektedir. Teknolojiye duyulan güvensizliği incelediğimizde genel olarak orta yaş gruplarında anlamlı ilişki görülmüştür. Bunun sebebi olarak; Orta yaşta bulunan meslek mensuplarının hayat düzenlerinin oturmuş olması, günümüz şartlarında aynı standartlarda iş bulabilme imkânının daha sınırlı olması, yeni bir işe geçiş yaptığı zaman maaşı daha yüksek olacağı bilinse bile karşılıklı güven ve yeni iş ortamına uyum sağlaması noktasında eski iş yerine göre farklılık göstereceği için, meslek mensuplarının çalışmakta olduğu iş yerlerinde bu tarz tutum ve davranışları gösterdiği düşünülmektedir. Ayrıca genç yaş grubu ve 50 yaş üzeri grubunun işlerini kaybetmemek için becerilerini sürekli güncellemek zorunda olmalarının sebebi genç mensupların çalışmakta olduğu yerde istikrar sağlamak için 50 yaş ve üzerinde olan mensupların ise çalışmakta oldukları yerde emekli olmayı istediklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Değişken teknolojiyi incelediğimizde bütün yaş gruplarında anlamlı ilişki bulunmuştur. Bunun sebebi; meslek mensuplarının çalışma şartlarının birbirine yakın olması, meslekte yararlanılan programların işleri kolaylaştırması için sürekli güncellendiği bu güncellemeleri alabilmek ve daha verimli hizmet verebilmek için bilişim sistemlerinde sürekli değişiklikler olduğu düşünülmektedir. Teknostrese verimlilik açısından genel olarak bakıldığında bütün yaş gruplarında anlamlı ilişki görülmesinin sebebi; mevcut teknolojinin meslek mensuplarına işlerini yaparken kolaylık sağlaması bütün bilgi ve belgeleri elektronik ortamda saklayarak evrak yükünü azaltması mükelleflere ait bilgi ve belgeleri elektronik olarak ulaştırabildikleri için işlerin daha pratik olması, belgelere ulaşmak kolaylaştığı için daha hızlı ve verimli çalışılabilmesine ortam hazırlamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Diğer yandan, cinsiyet değişkeninin teknostresin bireysel iş performansına olan etkisi incelendiğinde, gerçekleştirilen ki kare testi sonucunda, genel anlamda aşırı teknoloji yükünden cinsiyet gruplarının hepsinin etkilendiği görülmüştür. Bunun sebebi; meslek mensuplarının aşırı teknolojinin getirmiş olduğu yükleri belirli zaman içerisinde bitirmekte zorlandığından dolayı ve teknolojinin sürekli gelişim göstermesinden dolayı hem teknolojiye ayak uydurabilmek için hem de yapmaları gereken işleri zamanında

tamamlamak için daha fazla çalışmak zorunda kaldıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Teknolojinin özel hayata olan etkilerini incelediğimizde kadınların yeni teknolojiler ile ilgili bilgilerini güncel tutmak için hafta sonlarını ve tatillerini feda ettiklerini erkek mensupların ise işlerine hafta sonu ve tatil zamanlarında kadın meslek mensupları kadar zaman ayırmadıklarını görmekteyiz. Ayrıca kadın meslek mensupları özel hayatlarının teknoloji tarafından işgal edildiğini hissederken aynı hissiyat erkek mensuplar tarafından kadın meslektaşlarına göre daha az hissedildiği tespit edilmiştir. Teknoloji kullanma güçlüğüne cinsiyet açısından bakıldığında; mevcut teknolojinin sürekli olarak güncellenmesi ve bu güncellemeleri takip etmek ve anlamının uzun zaman alması aynı zamanda yapmaları gereken işlerinden dolayı teknolojik gelişmeleri öğrenmek için yeterli bir vakit ayıramadıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Teknolojiye duyulan güvensizlik cinsiyet açısından incelendiğinde bütün cinsiyet gruplarında ilişki bulunmuştur. Bunun sebebi; kadın ve erkek meslek mensuplarının günümüzde diğer meslekler gibi muhasebe mesleğinde teknolojiyle bir bütün hale gelmiştir. Gün geçtikçe muhasebe işlemleri elektronik ortamda yapılmaya başlandığı için meslek mensuplarında işlerini yaparken aynı zamanda teknolojiye ayak uydurmada zorluk çekildiği düşünülmekte bundan dolayı meslek mensupları arasında bilgi paylaşımının ve teknolojinin tehdit olarak görüldüğü düşünülmektedir. Değişken teknoloji cinsiyet değişkeni açısından genel olarak incelendiğinde; bütün yaş gruplarında anlamlı ilişki görülmüştür. Bunun sebebi meslek mensuplarının yaptıkları işlemlerin ve kullanmış oldukları programların genel olarak birbirine yakın olması, meslekte kullanılan programların işlemleri kolaylaştırması için sürekli bir şekilde yenilenmesi ve bu yenilikler bilgisayar sistemlerini de etkilediği düşünülmektedir. Verimlilik ile cinsiyet değişkeni açısından genel olarak bakıldığında bütün cinsiyet gruplarında anlamlı ilişki görülmüştür. Bunun sebebi olarak mevcut teknolojinin bütün bilgi ve belgeleri elektronik ortamda saklayarak evrak yükünü azaltması mükelleflere ait bilgi ve belgeleri elektronik olarak ulaştırabildikleri için işlerin daha pratik olması, belgelere ulaşmak kolaylaştığı için daha hızlı ve verimli çalışılabilmesine ortam hazırlamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bu bağlamda, ünvan değişkeninin teknostresin bireysel iş performansına olan etkisi incelendiğinde, gerçekleştirilen ki kare testi sonucunda, genel anlamda aşırı teknoloji yükünden yalnızca SMMM'lerin etkilendiği görülmüştür. Bunun sebebi; genel olarak SMMM'lerin mükellef sayısının daha fazla olması ve bundan dolayı yapmaları -

Teknolojinin özel hayata olan etkilerinden yalnızca SMMM'ler etkilenmiştir. Bunun sebebini incelediğimizde; günümüzde muhasebe işlemlerinin birçoğu elektronik ortamda programlar aracılığıyla yapılmaktadır. Bu durum her ne kadar yapılan işi kolay ve pratik bir hale getirmiş olsa da yararlanılan programları öğrenmek belli bir zaman aldığından dolayı teknolojinin özel hayatlarını etkilediği düşünülmektedir. Teknoloji kullanma güçlüğünden SMMM'ler YMM'lere göre daha fazla etkilenmiştir. Bunun sebebi olarak; SMMM'lerin mevcut teknolojinin sürekli olarak güncellenmesi ve iş yoğunluklarının fazla olması güncellemeleri takip etmelerini ve öğrenmelerinin uzun zaman alması, aynı zamanda yapmak sorumlu oldukları işlerinden dolayı teknolojik gelişmeleri öğrenmek için yeterli bir zaman bulamadıklarından dolayı teknolojiyi kullanmada güçlük çektikleri düşünülmektedir. Teknolojiye duyulan güvensizlikten SMMM'ler daha fazla etkilenmiştir. Bunun sebebi; SMMM'lerin günümüz şartlarında aynı standartlarda iş bulabilme imkânı olmuş olsa da yeni bir işe geçiş yaptığı zaman yeni iş ortamına uyum sağlaması uzun bir zaman alacağı için meslek mensuplarının çalışmakta olduğu iş yerlerinde kalmayı tercih ettikleri düşünülmektedir. Değişken teknolojiden SMMM'ler daha çok etkilenmiştir. Bunun sebebi; SMMM'lerin çalışma şartlarının birbirine yakın olması, meslekte yararlanılan programların işleri kolaylaştırması için sürekli güncellenmesi ve bu güncellemeleri alabilmek ve daha verimli hizmet verebilmek için bilişim sistemlerinde sürekli değişikliklerin meydana geldiği düşünülmektedir. Verimlilik açısından SMMM grubunda daha anlamlı ilişki görülmüştür. Bunun sebebi olarak SMMM'lerin işlemlerinin fazla olmasından dolayı mevcut teknolojinin bütün bilgi ve belgeleri elektronik ortamda saklayarak evrak karmaşıklığını ortadan kaldırması, kırtasiye masraflarını azaltması, mükelleflere ait bilgi ve belgeleri elektronik olarak ulaştırabildikleri için işlerin daha hızlı olması, verilere ulaşmak daha kolay hale geldiği için daha hızlı ve rahat çalışılabilmesine ortam hazırlamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışma süresi değişkeninin teknostresin bireysel iş performansına olan etkisi incelendiğinde, gerçekleştirilen ki kare testi sonucunda, genel anlamda aşırı teknoloji yükünden 1-5 yıl arası ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan gruplarda anlamlı ilişki görülmüştür. Bunun sebebi; 1-5 yıl arasında çalışanlar için stajını bitirip mesleğe yeni başlayan meslek mensuplarında düşünülürse mesleki ortama yeni girmeleri, çalışma hayatına adapte olmalarının zaman alması, meslek tecrübelerinin tam anlamıyla yeterli olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. 21 yıl üstü çalışanlar için ise meslekteki

itibarlarının yüksek olması, teknolojiye ayak uydurmak için yaptıkları işler dışında yeni teknolojik sistemleri öğrenmek için zaman ayırmalarının gerekmesi ve sorumluluklarının çok fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Teknolojinin özel hayata olan etkilerinden aşırı teknoloji yükünden olduğu gibi tekrar 1-5 yıl arası ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan gruplarda anlamlı ilişki görülmüştür. Bunun sebebi; mesleğe yeni başlamış olan 1-5 yıl arasında çalışan meslek mensuplarının meslek icra edilirken yararlanılan programlarla yeni tanışmış olması ve bu programların tam olarak öğrenmenin belirli bir süre almasından kaynaklandığı düşünülmektedir. 21 yıl üstü çalışma süresinde çalışan meslek mensuplarının mesleki programların ciddi bir teknoloji kullanımı gerektirdiği düşünülürse teknolojiye ayak uydurmakta zorluk çektiklerinden kaynaklandığı düşünülebilir. Teknolojiyi kullanma güçlüğünde 1-5 yıl arasında çalışan ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensuplarında anlamlı ilişki görülmüştür. Bunun sebebi ise; mevcut teknolojinin sürekli olarak güncellenmesi ve bu güncellemeleri takip etmenin ve anlamının uzun zaman alması aynı zamanda yapmaları gereken işlerinden dolayı teknolojik gelişmeleri öğrenmek için yeterli bir vakit ayıramadıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Teknolojiye duyulan güvensizliğe bakıldığında 1-5 yıl arası ve 21 yıl üstü sürede çalışan gruplarda anlamlı ilişki görülmüştür. Çalışan meslek mensuplarının hayat düzenlerinin oturmuş olması, 1-5 yıl arasında çalışan meslek mensuplarının günümüz şartlarında aynı standartlarda iş bulabilme imkânının daha sınırlı olması, aynı şartlarda iş bulmanın çok zor olması, yeni bir işe geçiş yaptığı zaman maaşı daha yüksek olacağı bilinse bile karşılıklı güven ve yeni iş ortamına uyum sağlaması noktasında eski iş yerine göre farklılık göstereceği için, meslek mensuplarının çalışmakta olduğu iş yerlerinde bu tarz tutum ve davranışları gösterdiği düşünülmektedir. Ayrıca 1-5 yıl arasında çalışan ve 21 yıl üstü sürelerde çalışan grubunun işlerini kaybetmemek için becerilerini sürekli güncellemek zorunda olmalarının sebebi 1-5 yıl arasında çalışan mensupların çalışmakta olduğu işyerinde istikrar sağlamak için 21 yıl üstü sürelerde çalışan meslek mensupların ise çalıştıkları yerde emekli olmayı amaçladıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Değişken teknolojiye bakıldığında bütün çalışma sürelerinde anlamlı ilişki görülmüştür. Bunun sebebi; meslek mensuplarının çalışma şartlarının birbirine yakın olması, meslekte yararlanılan programların işleri kolaylaştırması için sürekli güncellendiği bu güncellemeleri alabilmek ve daha verimli hizmet verebilmek için bilişim sistemlerinde sürekli değişiklikler olduğu düşünülmektedir. Verimliliğe çalışma süresi açısından genel olarak bakıldığında bütün çalışma süresi gruplarında anlamlı ilişki görülmüştür. Bunun sebebi olarak mevcut

teknolojinin bütün bilgi ve belgeleri elektronik ortamda saklayarak evrak yükünü azaltması mükelleflere ait bilgi ve belgeleri elektronik olarak ulaştırabildikleri için işlerin daha pratik olması, belgelere ulaşmak kolaylaştığı için daha hızlı ve verimli çalışılabilmesine ortam hazırlamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bütün bu sonuçlardan yola çıkarak iş görenlerin üzerindeki teknostresin yarattığı etkileri azaltmak adına kurumun alacağı, yapılan işin niteliğine göre yeterli donanım ve cihazların temin edilmesi, internet ağlarını güçlendirecek çalışmaların yürütülmesi, bilgi ve belgelerin korunması noktasında bireylerin dâhil olmadığı otomatik sistemlerin kullanılması gibi başlıca tedbirlerin oluşan stresi azaltmaya katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan gelişen teknolojik sistemlere iş görenlerin uyum sağlayabilmesi için uzman kişiler tarafından verilen eğitimlerin artırılması iş görenlerin işlemleri gerçekleştirmek için harcadıkları süreyi azaltabileceği gibi anket neticelerinde meydana gelen teknolojinin özel hayata olan etkilerini de kısmi olarak iyileştirebileceği düşünülmektedir.

- İlk olarak muhasebe ofisleri ve Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) gibi kuruluşlar tarafından incelenerek muhasebe meslek mensuplarının bireysel iş performanslarına etki eden sorunların çözülmesi ve mesleki durumlarının daha iyi olması için faydalı olacaktır.
- Muhasebe meslek mensuplarının tekno istila, tekno güvencesizlik tekno aşırı yükü karşı karşıya kaldığı alanlar alakalı kurumlarca bulunarak bu alanlara yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.
- Meslek mensuplarının iş yüklerinin azaltılması neticesinde teknostresle karşı karşıya kalma durumları azaltılabilir.
- Muhasebe meslek mensuplarının teknostres kavramı hakkında kurum içi eğitim programları oda aracılığıyla düzenlenebilir.
- Muhasebe meslek mensuplarının teknostres seviyeleri belirlenmeli ve yüksek seviyede teknostresle uğraşan meslek mensuplarına uzman kişilerce destek verilmelidir.
- Muhasebe meslek mensuplarında mesleklerinden memnun olmalarını ve işe olan bağlılıklarını sağlamak amacıyla çalışmalar yapılması durumunda çalışanların iş performanslarının artırılmasının sağlanabileceği söylenebilir.

- Muhasebe meslek mensuplarına detaylı bir biçimde yasa ve yönetmelik, görevleri en başta olmak üzere gereken bütün eğitimler meslek odalarınca muhasebe meslek mensuplarına verilmelidir.

Teknostres ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkileri demografik açıdan temel alan bu çalışmanın ortaya koymuş olduğu bulgularla alanyazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmacılara ise, teknostres ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkinin demografik açıdan incelenmesi doğrultusunda alanyazındaki boşluğun giderilmesi amacıyla ilgili alana daha fazla önem vermeleri ve çalışmalarını bu doğrultuda yoğunlaştırmalarına, ek olarak bu çalışmadan çıkmış olan neticeler ile kıyaslama yapmaları önerilmektedir.





EKLER

Ek- 1: Anket Soruları

Demografik Sorular
Cinsiyet (Kadın, Erkek)
Unvan (SMMM, YMM)
Yaş (25-29,30-34,35-39,40-44,45-49,50 Yaş Üstü)
Çalışma Süreleri (1-5, 6-10,11-15,16-20,21 Yıl Üstü)
Eğitim Düzeyi (Lisans, Yüksek Lisans, Doktora)
Teknostres Bölümü
1.Boyut: Aşırı Teknoloji Yükünü ifaden eden sorular
S1-1 Çok daha hızlı çalışmak zorunda kalıyorum
S1-2 Çok kısıtlı bir zaman diliminde çalışmak zorunda kalıyorum
S1-3 Gereğinden daha fazla çalışmam gerekiyor
S1-4Teknolojik değişikliklere adapte olmak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek zorundayım
S1-5Artan iş yükü daha iyi bir performans göstermemi gerektiriyor
2.Boyut: Teknolojinin Özel Hayata Etkilerini ifade eden sorular
S2-1 Yeni teknolojiler ile ilgili bilgilerimi güncel tutmak için hafta sonlarımı ve tatilimi feda etmek zorundayım
S2-2 Tatil sırasında bile iş ile irtibatta olmak zorundayım
S2-3 Özel hayatımın teknoloji tarafından işgal edildiğini hissediyorum
S2-4 Ailemle birlikte daha az zaman geçiriyorum
3.Boyut: Teknoloji Kullanma Güçlüğüne ifade eden sorular
S3-1 İşimi tatmin edici bir şekilde yapabilmem için mevcut teknoloji hakkında yeterli bilgim yok
S3-2 Teknolojik değişiklikleri anlamak ve yeni teknolojileri kullanabilmek için uzun zamana ihtiyacım var
S3-3 Teknolojik becerilerimi yükseltme ve çalışmak için yeterli zaman bulamıyorum.
S3-4Kurum için benden daha fazla teknoloji bilgisi olan yeni elemanlar bulabilirim.
S3-5 Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak benim için genellikle çok zordur.
4.Boyut: Teknolojiye Duyulan Güvensizliğini İfade Eden Sorular
S4-1 İşimden olma korkusuyla iş arkadaşlarım ile bilgi paylaşımım yok.
S4-2 Benden daha iyi teknolojik becerileri olan iş arkadaşlarımı tehdit olarak görüyorum
S4-3 İşini kaybetme korkusuyla arkadaşlarım arasında bilginin daha az paylaşıldığını hissediyorum
S4-4 Yeni teknolojileri iş geleceğim için sürekli bir tehdit olarak hissediyorum
S4-5 İşimi kaybetmemek için becerilerimi sürekli güncellemek zorundayım
5.Boyut: Değişken Teknolojiyi İfade Eden Sorular
S5-1 Bilgisayar ağlarında sık sık yeni güncellemeler vardır
S5-2 Bilgisayar donanımında devamlı değişiklikler olur
S5-3 Bilgisayar yazılımında devamlı değişiklikler olur
S5-4 Kullandığımız teknolojilerde her zaman yeni gelişmeler vardır
6.Boyut: Verimliliği İfade Eden Sorular
S6-1 Bana mümkün olandan daha iyi çalışmak için yardımcı oluyor
S6-2 Verimliliğimi artırmak için bana yardımcı oluyor
S6-3 İşimde daha iyi performans sergilememe yardımcı oluyor
S6-4 İşimin kalitesini artırmak için bana yardımcı oluyor
Bireysel İş Performansı Bölümü
S1 Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım
S2 Sorun çıktığında hızla çözerim
S3 İşlerimi zamanında tamamlarım
S4 Mutlaka kalite standartlarında ya da üzerinde hizmet üretirim

Ek-2: Anket İzin Belgesi



T. C.
KÜTAHYA DÜMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve
Yayın Etiği Kurulu

TOPLANTI TUTANAĞI

Toplantı Tarihi:26/10/2021

Toplantı Sayısı: 2021/08

GÜNDEM 8: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 11.10.2021 tarihli ve E.56193 sayılı yazısı gereğince; İşletme (Muhasebe ve Denetim) Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Ali Osman ŞAN'ın *"Teknostresin Muhasebe meslek Mensuplarının Bireysel İş Performansına Olan Etkisi"* başlıklı akademik çalışmasında kullanılmak üzere, görüşme ve anket yapma talebinin etik açıdan uygunluğu üzerine görüşme.

KARAR 8: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 11.10.2021 tarihli ve E.56193 sayılı yazısı gereğince; İşletme (Muhasebe ve Denetim) Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Ali Osman ŞAN'ın *"Teknostresin Muhasebe meslek Mensuplarının Bireysel İş Performansına Olan Etkisi"* başlıklı akademik çalışmasında kullanılmak üzere, görüşme ve anket yapma talebinin etik açıdan uygunluğu üzerine görüşüldü.

Yapılan görüşmeler ve değerlendirmeler sonucunda, çalışma kapsamında uygulanacak olan anket-görüşme sorularının ve ölçeklerin, gerekli izinlerin alınması kaydıyla, fikri, hukuki ve telif hakları bakımından sorumluluğu başvurucuya ait olmak üzere etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

KAYNAKÇA

- Akgemici, T. (2001). Örgütlerde stres ve yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 15(1-2), 301-309.
- Ergin, H., & Akçay, S. kamu sektörü'nde iç denetim'in etkinliğinin ölçülmesi ve belediyeler üzerine bir uygulama. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya
- Akgün, B. (2018). *Türkiyede'ki muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve çözüm önerileri* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adıyaman.
- Akgün, F. (2019). Öğretim elemanlarının bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik kabulleri ve teknostres algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 9(2), 40-66.
- Akgün, A. İ. & Kılıç, S. (2013). Muhasebe bilgi sisteminin işletme yönetiminin etkinliği üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 21-36.
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel stres kaynaklarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi ve banka çalışanları için yapılan bir araştırma* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akın, H. (1998). Bilişim teknolojilerinin evrimi ve bilişim teknolojilerinin çağdaş işletmelerde stratejik yönetim üzerindeki etkileri. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(1), 239-253.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 2(4) 1-25.
- Akinoğlu, H. F. G. (1993). Teknostres. *Türk Kütüphaneciliği*, 7(3), 159-173.
- Akmaz, A. ve Erbaşı, A. (2017). Psikolojik kontrat ile örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ilişkisi: Mersin ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 17(4), 125-154.
- Aksoy, A. ve Kutluca, F. (2005). Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *In Journal of Social Policy Conferences*, 0(49), 458-486.

- Allahverdi, M. & Kuzucu, S. C. (2015). Önlisans muhasebe bölümü mezunlarının meslek standardı problemi ve bir standart önerisi. *Journal Of International Social Research*, 8(39). 770-779
- Altan, M. (2004). Muhasebecilik mesleğinin toplumda algılanma biçimi üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(11), 29-54.
- Altıntaş, M. (2020). Teknostres ile değişime direnç arasındaki ilişki: Havacılık sektöründe bir araştırma. *ISPEC Uluslararası Sosyal Bilimler ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-27.
- Altun, S. A. ve Memişoğlu, S. P. (2008). Performans değerlendirmesine ilişkin öğretmen, yönetici ve müfettiş görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 53(53), 7-24.
- Arıkan, Y. ve Güvemli, B. (2013). Türkiye’de muhasebe mesleğinin gelişimi ve İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 0(5), 33-67
- Arif, Y. (2016). *Algılanan örgütsel destek ortamında iş stresi ve iş yaşam kalitesinin iş performansı üzerine etkisinin araştırılması: İstanbul’da bulunan beş yıldızlı otellerde çalışan aşçılar üzerine bir araştırma* (Yayınlanmış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arpacı, F. (2005). Sekreterlerin çalıştıkları yöneticinin kademesine göre stres kaynaklarının incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi* 0(17), 1-17.
- Aydemir, O. (2015). Muhasebe meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlar ve beklentiler. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 0(67), 71-84.
- Aytaç, S. (2015). Stres kaynakları ve stresin psikolojik semptomlarının öfke kontrolü ile ilişkisi: Polis memurları üzerine bir araştırma. *In Journal of Social Policy Conferences*, 0(69), 1-27.
- Azap, Ş. S. (2012). *Muhasebe mesleğinde yargı* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Basut, E. (2006). Stres başa çıkma ve ergenlik. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 13(1), 31-36.

- Başpınar, A. (2005). Türkiye’de ve dünyada denetim standartlarının oluşumuna genel bir bakış. *Maliye Dergisi* 148, 35-62.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 0(59), 125-139.
- Bayraktar, A.(2007). Türkiye’de Muhasebe Hileleri Tarihi (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne
- Bozdemir, E. (2014). Kobi’ler için türkiye finansal raporlama standardının uygulama sürecine ilişkin tespit ve değerlendirmeler. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, 0(12), 85-108.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 11(22), 121-139.
- Buran, K. (2010). *Teknolojik gelişmelerin hemşirelerin iş tatminine etkisinin analizi: Ankara’daki hastanelerde bir uygulama* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 1-10.
- Camgöz, S. M. ve Alperten, İ. N. (2006). 360 derece performans değerlendirme ve geri bildirim: Bir üniversite mediko-sosyal merkezi birim amirlerinin yönetsel yetkinliklerinin değerlendirilmesi üzerine pilot uygulama örneği. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 191-212.
- Çapkulaç, O. (2013). *Yöneticilerin duygusal zeka düzeylerinin iş tatmini ve iş performans algısı üzerine etkisi* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Antalya.
- Çelik, F. (2015). *Örgütsel güvenin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Resmi-Özel öğretim kurumlarında bir araştırma* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çeltikli, Ö. (2019). *Muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve beklentileri: İzmir ilinde bir uygulama* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

- Çetin, D. (2017). *Okul yöneticilerinin teknostres alguları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi Edirne ili örneği* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi) Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 13(3), 79-94.
- Çınar, O. (2010). Eğitim ve sağlık alanı çalışanlarının dış stres düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 9(33), 101-121.
- Çiftyıldız, K. (2015). *İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi: Doğu Marmara Iso 500 firma örneği* (Yayınlanmış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Debbağ, M. ve Fidan, M. (2019). Bilişim teknolojileri ve yazılım dersi öğretim programının teknoloji okuryazarlığı boyutları açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 1(50), 22-50.
- Demir, N. ve Bükey, M. (2021). Cumhuriyet dönemi muhasebe sistemindeki gelişmeler ve Türkiye muhasebe standartlarının muhasebe sistemi üzerindeki etkisi. *Lectio Socialis*, 5(1), 35-42.
- Doğan, S. ve Demirtaş, Ö. (2020). Sağlık kurumlarında örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(1), 79-93.
- Doğrular, M. M. (2019). *Teknostresin verimlilik üzerine etkisi* (Yayınlanmış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Durer, S., Çalışkan, Ö., Akbaş, H. E. ve Gündoğdu, C. E. (2009). İşletme bölümü öğrencilerinin muhasebe alanında kariyer tercihlerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi* 0(43), 65-79.
- Durna, U. (2006). Üniversite öğrencilerinin stres düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 319-343.
- Ekinci, H. ve Ekici, S. (2003). Yöneticiler üzerindeki etkileri açısından stres kaynakları ve bir uygulama. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 22(2), 93-111.

- Elibol, H. (2005). Bilişim teknolojileri kullanımının işletmelerin organizasyon yapıları üzerindeki etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(13), 155-162.
- Erdem, Ş. ve Baloğlu, M. (2018). Gifted Adolescents' stress sources, reactions against stress and comparison with general adolescent population. *İnönü University Journal of The Faculty of Education* 19(3), 598-609.
- Erdoğan, T., Ünsar, A. S. ve Necdet, S. (2009). Stresin çalışanlar üzerindeki etkileri: Bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 447-461.
- Eren, S. S. ve Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik iklimin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: İlaç sektöründe bir uygulama. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 109-128.
- Erer, B. (2021). Teknolojinin karanlık yüzü: Teknostres. *Management and Political Sciences Review*, 3(1), 80-90.
- Ergenekon Arslan, A. (2012). *360 derece performans değerlendirmenin örgütsel adalet üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Ergül, A. (2012). *Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerindeki etkileri: Eğitim ve sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Ergün, E. ve Yüksel, A. (2019). İş-Yaşam çatışmasının çalışanın davranışsal sonuçlarına etkisi ve iş stresinin aracılık rolü. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 67-90.
- Esengün, K. ve Tor, S. S. (2011). Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(20), 53-63.
- Dağ Fişne, B. (2019). *Muhasebe meslek mensuplarının Türkiye muhasebe standartları ve Türkiye finansal raporlama standartları algısına ilişkin çalışma: Sivas ili örneği* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sivas

- Gök, S. (2009). Çalışma yaşamının önemli bir sorunu: Örgütsel stres. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 429-448.
- Gökdeniz, İ. (2005). Üretim sektöründeki işletmelerin örgüt içistres kaynakları ve mobilyacılık sektöründe bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(13), 173-189
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-55.
- Güler, G. E. (2019). *Çalışanların bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısının bireysel yaratıcılık algısı üzerindeki etkisi* (Yayınlanmış Doktora Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güleş, H. K. (2000). Bilişim sistemlerinin toplam kalite yönetimindeki yeri ve önemi. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(1), 103-113.
- Gülner, B. (2016). Stres ve internet kullanımı ilişkisi: Türkiye’deki üniversite öğrencileri arasında bir alan araştırması. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi* 0(42), 38-57.
- Gümüştekin, G. E. ve Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 147-158.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 14(1), 271-288.
- Günay, Y. (2016). *Üniversitelerde verilen muhasebe eğitiminin iş piyasasının beklentilerini karşılama seviyesinin incelenmesi: Kahramanmaraş örneği* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kahramanmaraş
- Gürkan, H., Barut, C., Ünsel, O. ve Aybay, E. (2017). Demografik değişkenler ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bitlis ili turizm sektörü çalışanları uygulaması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6(2), 130-157.

- Güvemli, O. (2011). Türkiye’de muhasebe meslek örgütünün kuruluşu ve gelişmesi. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi* 0(1), 129-145.
- Güvemli, O., Aytulun, A. ve Şişman, B. (2013). Türkiye’de muhasebe mesleğinin gelişmesi ve ilk meslek örgütlenmesi: Türkiye muhasebe uzmanları derneği-1942. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 0(4), 19-49.
- Güzel, F. (2021). *Muhasebe meslek mensuplarının mesleki sorunları ve çözüm önerileri: Muğla ili araştırması* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- İlseven, S. (2019). *Tekno-Stresin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- İlter, H. K. (2008). Uyum yüzeyi kuramı açısından bilişim teknolojisi stratejileri üzerine bir değerlendirme *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 163-182
- İnandı, Y., Yeşil, H., Karatepe, R. ve Uzun, A. (2015). Öğretmenlerin ve okul müdürlerinin özyeterlikleri ile değişime gösterdikleri direnç arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 11(2), 564-581.
- İspir, İ. (2018). Çalışanların iş tatmini ile yenilikçi davranışının bireysel performansa etkisi. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 120-135.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- İştar, E. (2012). Stres ve verimlilik ilişkisi stres ve verimlilik ilişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 33(1), 1-21.
- Kalay, F. (2009). *Bilişim teknolojilerinin iş stresi ve işdoymu üzerindeki etkileri: Kuram ve Türk bankacılık sektöründe bir uygulama* (Yayınlanmış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karabınar, S. (2006). Muhasebe iklimini küresel düzeyde yönlendiren kuruluşlar. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 0(31), 141-148.

- Karadağ Ak, Ö. (2019). *İş tatmini ve kaygı düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: banka çalışanları üzerine ampirik bir araştırma* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karasioğlu, F., Akgül, A. ve Çam, A. V. (2008). Meslek örgütünün kalite politikaları ve kalite standartlarının belirlenmesinde muhasebe meslek mensuplarının görüşleri: Karaman ilinde bir araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 0(26), 37-50.
- Kaya, E. (2006). *Örgütsel stres kaynakları ve akademisyenler üzerine bir araştırma örneği* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kaymaz, O. (2019). *Teknostres ve iş güvencesizliği ilişkisine yönelik bir uygulama* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Keleş, D. (2018). *Öğretmen adaylarının tekno-stres incelenmesi: Dijital hikâye örneği* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kastamonu.
- Kestane, A. ve Özbek, A. (2021). Teknostresin muhasebe meslek mensuplarının bireysel iş performanslarına etkisi: Kütahya ilinde araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Ağustos 2021 (Özel Sayı), 333-350.
- Kılıç, M. ve Arslan, Ü. (2017). Muhasebe meslek örgütü odalarının günümüzde yaşadığı sorunları ve çözüm önerileri: Batı Karadeniz Bölgesi illeri örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(13), 523-533.
- Kırışık, F. ve Sezer, Ö. (2015). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin (Bit) Kamu politikası oluşturma sürecindeki rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 199-215.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 8(28), 200-211.
- Kopuz, K. ve Aydın, G. (2020). Sağlık çalışanlarında teknostres: Bir özel hastane örneği. *Ekonomi, İşletme ve Maliye Dergisi* 2(3), 249-264.

- Kurnaz, E. (2016). *Risk odaklı iç denetim yaklaşımı: Türkiye’de kamu sektöründeki iç denetçilere yönelik bir araştırma* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kurtcebe, E. (2018). *21. Yüzyılda muhasebe mesleği’nin vizyonu* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Mercan, M. B. ve Mercan, M. B. (2019). *Bankacılık sektöründe çalışanların sosyodemografik özellikleri ve evden çalışıp çalışmama durumuna göre iş doyumu, örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi açısından durumlarının değerlendirilmesi* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mertoğlu, S. (2020). *Sağlık çalışanlarının hastanelerde bilişim teknolojilerine yönelik tutumları ve hazırbulunuşluk seviyelerinin bireysel performansına etkisinin değerlendirilmesi* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 15-42.
- Oruç, Y. (2019). *Türkiye’de bağımsız denetim mekanizması* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Ömeroğlu, M. (2015). *Anaokulu öğretmenlerinin okuldaki stres belirtileri, stres kaynakları, bu stres kaynakları ile başa çıkma yolları ve yaşadıkları örgütsel stresin performanslarına etkisi nedir?* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Ömürbek, V. ve Türkoğlu, T. (2013). Muhasebe meslek mensupları arasında yaşanan haksız rekabet üzerine bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 16(30), 115-149.
- Örten, R., Ganite, K. U. R. T., & Torun, S. (2011). Muhasebede Çift Taraflı Kayıtlama ve Kitab-Us Siyakat. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 0(1) 34-69.

- Öz, Y. ve Yavuz, H. (2015). İşletme yönetiminin aldığı kararlarda muhasebe bilgi sisteminin etkisi ve önemi: Küçük ve orta ölçekli işletmelerde bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 1(1), 227-246.
- Özbirecikli, M. (2007). Ana hatlarıyla IFAC muhasebeci eğitimi standartları. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 0(33), 73-80.
- Özbirecikli, M., & Pastacıgil, A. (2009). Türkiye’de muhasebeci eğitiminin gelişim süreci: ifac standartları ile mukayeseli bir inceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 0(41), 82-97.
- Özdevecioğlu, M. (2005). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(3), 181-202.
- Özel, Y. ve Karabulut, A. B. (2018). Günlük yaşam ve stres yönetimi. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 48-56.
- Özkol, E., Dündar, K., Çelik, M. ve Gönen, S. (2005). Meslek etiği ve muhasebe meslek elemanlarının etik ilkelere duyarlılık düzeyinin araştırılması. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 0(15), 107-124.
- Özmutaf, N. M. (2006). Örgütlerde insan kaynakları ve stres: Ampirik bir yaklaşım. *E.Ü. Su Ürünleri Dergisi*, 23(1), 75-81.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 8(2), 41-60.
- Özulucan, A., Bengü, H. ve Özdemir, F. S. (2010). Muhasebe meslek mensuplarının güncel sorunları, uygulamada karşılaştıkları yetersizlikler ve meslek odalarından beklentilerinin unvanları ve mesleki deneyim süreleri yönüyle incelenmesi: Türkiye genelinde bir araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış* 0(31), 41-64.
- Özyürek, H. (2012). Muhasebe meslek mensuplarının taşıması gereken nitelikler. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 139-148.
- Özyürek, H. (2009). *Türkiye’de muhasebe ve muhasebe mesleğinin tarihi muhasebecilerin iş tatmini, beklentileri, karşılaşılan sorunlar* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Paşa, M. (2007). *Stresin bireysel performans üzerindeki etkileri ve bir uygulama* (Yayınlanmış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Sağlar, J. ve Yüce, D. (2015). Bağımsız denetimde kamu gözetim kurumunun rolü ve kurumdan beklentilerin tespitine yönelik bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 8(3), 45-57.
- Sakarya, Ş. ve Kara, S. (2010). Türkiye’de muhasebe meslek etiğine yönelik düzenlemeler ve meslek mensupları tarafından algılanması üzerine bir alan araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 57-72.
- Saltık, Z. (2016). *Stresin işgören performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Soysal, A. (2009). Farklı sektörlerde çalışan işgörenlerde örgütsel stres kaynakları karamanmaraş ve Gaziantep’te bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 333-359.
- Sökmen, A. ve Boylu, Y. (2009). Yol amaç modeli kapsamında önderlik davranışlarının incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi* , 4(15), 2381-2402.
- Sönmez, E. ve Akgül, H. (2015). Üniversite öğrencilerinin teknolojiye hazır bulunuşluk düzeyi ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki: Erciyes üniversitesi örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 13(26), 305-327.
- Sünnetçi, N. K. (2020). *Etiğin muhasebe mesleği açısından önemi: Olympus skandalı vaka analizi* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahan, E. (2021). *Teknostres ve teknostresin görev verimliliğine etkisi* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Şahin, L., Çetin, B. I. ve Yıldırım, K. (2009). Bilişim teknolojilerindeki gelişmelerin işletmelerin strateji ve maliyetleri üzerine etkileri. *In Journal of Social Policy Conferences*, 56.
- Şahin, Ş. (2014). Bilişim sistemleri uygulamalarının işletme performansına etkileri. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(6), 43-56.

- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 2(1), 37-46.
- TDK. *Türk Dil Kurumu*.
- Tekin, B. ve Deniz, B. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi, iş performansı ve iş tatmini düzeyleri üzerinde kontrol odağı etkili bir faktör mü?. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 0(84), 65-94.
- Terzi, A. (2015). Muhasebe meslek mensuplarının meslekleri ile ilgili beklentilerine, sorunlarına ve algılarına yönelik bir araştırma: Rize örneği. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 193-212.
- TESMER. (2020). *Temel eğitim ve staj merkezi*. İstanbul: TURMOB.
- Tok, A. (2021). *Sermaye piyasası kurulunun halka açık şirketleri denetlemesi*. Ankara: İksad Yayınevi.
- Tuğay, O. ve Kılıç, M. B. (2017). Meslek etiği ve muhasebe meslek mensuplarının etik sözleşme algısının kuramsal modeli. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22), 542-554.
- TÜRMOB. (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği) (2001), Türkiye Muhasebe Standartları 2001, Ankara.
- Turunç, Ö. (2006). Bilgi teknolojileri kullanımının işletmelerin örgütsel performansına etkisi hizmet sektöründe bir araştırma. *Toros Üniversitesi İİBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 225-247.
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 11(1), 251-269.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tükenmez, N. M. ve Kutay, N. (2005). Muhasebe meslek mensubunun karar alma sürecinde meslek ahlakının yeri: Çok boyutlu analiz-İzmir örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 0(25), 155-164.
- Türen, U., Erdem, H. ve Kalkın, G. (2015). İşyerinde tekno-stres ölçeği: Havacılık ve bankacılık sektöründe bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6(1), 1-19.

- Uçma, T. (2012). Tek düzen hesap planının tarihsel serüveni. *World of Accounting Science*, 14(2), 116-139
- Uslu, T., Şahin, D. R. ve Çam, D. (2012). Yaş ve kuşak farklılıklarına göre internet ve bilgi teknolojileri kullanımının düzeyi, yarattığı tekno-politik stres ve sonuçları. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi* 7(1), 76-93.
- Utku, M. ve Kurtcebe, E. (2019). Muhasebe meslek örgütlenmesinin Türkiye’deki tarihi ve TÜRMOB’un mesleki eğitimdeki yeri. *XXXVIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu (19-23 Nisan 2019 Pamukkale/Denizli) Bildiri Kitabı*, 7-25.
- Uzay, Ş. (2005). Muhasebe meslek stajyerlerinin sorunları ve beklentileri: Bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 0(25), 70-78.
- Yatkın, A. (2008). Örgütsel çatışmanın ve performans değerlemenin işgören performansına etkileri. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 6-18.
- Yayla, H. E. ve Cengiz, E. (2005). Muhasebe mesleğinin tercih edilmesinde etkili olan faktörlerin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması: Karadeniz Teknik Üniversitesi örneği. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 0(16), 147-168.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Sökmen, A. (2007). Otel işletmelerinin yiyecek-içecek departmanlarında görev yapan işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin değerlendirilmesi: Adana’da bir uygulama. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(18), 1-23.
- Yener, S. (2018). Teknostresin iş performansı üzerindeki etkisi; tükenmişliğin aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 20(2), 85-101.
- Yıldırım, B. A. (2021). *Teknostresin çalışanların karar verme eğilimlerine olan etkisinde iş güvencesizliği ve duygusal zekanın düzenleyici rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yildiz, G. (2010). Muhasebe mesleğinde meslek etiği ve Kayseri il merkezinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(36), 155-178.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.

- Yıldız, S., Savcı, G. ve Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi* 21(1), 233-249.
- Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2003). Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performansına etkileri üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-20.
- Yılmaz, B. (2007). Muhasebe standartlarının oluşumu ve uygulanma alanı. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 7(13), 139-153.
- Yurdakul, H. (2019). *Hemşirelik öğrencilerinin klinik uygulamalara ilişkin algıladıkları stres ve stresle baş etme davranışları: Bir vakıf üniversitesi örneği* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(22), 445-458.
- Yüksel, H. (2014). Çalışma yaşamı ve stres kavramı: Durumsal bir yaklaşım. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi* 3(3), 109-131.
- 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Malî Müşavirlik Ve Yeminli Malî Müşavirlik Kanunu
Kanun No: 3568 Kanun Tarihi: 01/06/1989

DİZİN

-B-

Bilgi Teknolojileri, 1, 37, 38, 39, 186
 Bilişim, v, 1, 4, 35, 36, 37, 38, 41, 61,
 62, 64, 71, 72, 79, 163, 176, 179, 181,
 182, 185

-E-

Ekonomi, 178, 183, 186, 187, 188

-F-

Finans, 177, 181

-M-

Muhasebe, v, viii, xvi, 3, 6, 7, 9, 10, 11,
 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22,
 24, 26, 29, 32, 33, 164, 171, 172, 177,
 178, 179, 181, 182, 183, 184, 186,
 187, 188

-P-

Performans, x, 3, 68, 73, 77, 164, 177

-S-

Stres, v, ix, 2, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47,
 49, 51, 52, 53, 71, 163, 177, 180, 181,
 182

-T-

Teknoloji, x, xii, xiii, xiv, 1, 32, 33, 40,
 54, 58, 60, 65, 82, 85, 89, 94, 96, 98,
 100, 102, 104, 109, 115, 119, 124,
 129, 133, 142, 146, 158, 168, 169,
 174

Teknostres, v, xi, xii, xiii, 2, 54, 55, 56,
 57, 58, 60, 63, 65, 66, 70, 71, 72, 79,
 82, 92, 93, 94, 96, 98, 100, 102, 162,
 163, 165, 172, 174, 176, 180, 182,
 185

-Y-

Yeminli Mali Müşavir, 18