

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



**TEKNOSTRESİN ÇALIŞAN MOTİVASYONU VE
VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ: ORDU İLİ SOSYAL GÜVENLİK
KURUMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

FERAY KIRMANOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DOÇ DR. DERYA ÖZTÜRK

ORDU-2023

TEZ KABUL SAYFASI

Feray KIRMANOĞLU tarafından hazırlanan “**Teknostresin Çalışan Motivasyonu ve Verimliliğine Etkisi: Ordu İli Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**” başlıklı bu çalışma, **17.11.2023** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından **YÜKSEK LİSANS tezi** olarak kabul edilmiştir.

| | | |
|---------------|--|------|
| Başkan | Doç. Dr. Derya ÖZTÜRK Ordu Üniversitesi/Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi | İmza |
| Üye | Doç. Dr. Ebru ONURLUBAŞ Trakya Üniversitesi/Keşan Yusuf Çapraz Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu | İmza |
| Üye | Doç. Dr. Yasemin HANCIOĞLU BAŞKÖY Ordu Üniversitesi/Ünye Meslek Yüksekokulu | İmza |

ETİK BEYANI

Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Feray KIRMANOĞLU

ÖZET

İŞLETME ANA BİLİM DALI

TEKNOSTRESİN ÇALIŞAN MOTİVASYONU VE VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ: ORDU İLİ SOSYAL GÜVENLİK KURUMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

FERAY KIRMANOĞLU

Bu araştırmanın amacı, gelişen teknolojiye çalışanların etkisinde kaldıkları teknostresin, çalışanların motivasyonu ve verimliliklerini nasıl etkilediğinin saptanmasıdır. Bu çalışmada stresin etkisi olan teknostres kavramı alt boyutları (tekno aşırı yüklenme, tekno karmaşıklık, tekno belirsizlik, tekno rol aşırı yüklemesi) ile test edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özelliklerden bahsedilmekte olup, ikinci bölümde teknostresin etkilerinin araştırılması için 16 soru yer almaktadır. Üçüncü bölümde, çalışanların verimliliğini tespit etmek için 14 soru ve çalışanların motivasyonunu belirlemek için 24 soru bulunmaktadır. Motivasyonu ölçümlemek için motivasyon ölçeği, Mottaz'ın (1985) motivasyon ölçeği kullanılmıştır. Ölçek ile ilgili terimler Saracel vd., (2016) çalışmasından alınmıştır. Teknostres ölçeği, teknostresi ölçümlemek üzere, Çetin (2017), Qiu (2013), Şahan (2021), Alam (2016), Obrovac vd., (2020) çalışmalarından yararlanılmıştır. Verimlilik ölçeği, verimliliği ölçümlemek üzere, Alam (2016), İlseven (2019) çalışmalarından yararlanılmıştır. Bu çalışma bir kamu kurumunun 147 çalışanına uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 25 programında analiz edilmiştir.

Araştırmada; faktör analizi, kolerasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, tekno karmaşıklık ve tekno belirsizlik alt boyutlarının verimlilik alt boyutlarından teknolojik özgüven üzerinde negatif etkisi olduğu tespit edilirken, tekno aşırı yüklenme ve tekno rol aşırı yüklemesi alt boyutlarının pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Tekno karmaşıklık ve tekno belirsizlik alt boyutlarının verimlilik alt boyutlarından teknolojik yeterlilik üzerinde negatif yönde bir etkisi bulunurken, tekno aşırı yüklenme alt boyutunun pozitif yönde bir etkisi bulunmuştur. Tekno aşırı yüklenme alt boyutunun motivasyon alt boyutlarından dışsal faktörler üzerinde ters yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Tekno aşırı yüklenme ve tekno rol aşırı yüklemesi alt boyutlarının motivasyon alt boyutlarından içsel faktörler üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu bulunmuştur. Tekno belirsizlik ve tekno rol aşırı yüklemesi alt boyutlarının motivasyonun alt boyutlarından beklenti üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Tekno rol aşırı yüklemesi alt boyutunun motivasyonun alt boyutlarından işyeri bağlılığı üzerinde ters yönlü bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Tekno-Stres, Verimlilik, Motivasyon

ABSTRACT

DEPARTMENT OF BUSINESS

THE EFFECT OF TECHNOSTRESS ON EMPLOYEE MOTIVATION AND PRODUCTIVITY: A STUDY ON THE EMPLOYEES OF SOCIAL SECURITY INSTITUTION IN ORDU PROVINCE

FERAY KIRMANOĞLU

The aim of this research is to determine how technostress, which employees are affected by in developing technology, affects their motivation and productivity. In this study, the concept of technostress, which is the effect of stress, was tested with its sub-dimensions (techno overload, techno complexity, techno uncertainty, role overload). The survey used in the research consists of 3 parts. In the first part, demographic characteristics are mentioned, and in the second part there are 16 questions to investigate the effects of technostress. In the third part, there are 14 questions to determine the productivity of employees and 24 questions to determine the motivation of employees. To measure motivation, the motivation scale, Mottaz's (1985) motivation scale, was used. Terms related to the scale were taken from Saracel et al., (2016) study. The technostress scale used the studies of Çetin (2017), Qiu (2013), Şahan (2021), Alam (2016), Obrovac et al., (2020) to measure technostress. The productivity scale was used to measure productivity, and the studies of Alam (2016) and İlseven (2019) were used. This study was applied to 147 employees of a public institution. The data obtained as a result of the research were analyzed in the SPSS 25 program.

In the research, factor analysis, correlation and analyses were used. As a result of the research, it was found that techno complexity and techno uncertainty sub-dimensions had a negative effect on technological self-confidence from productivity sub-dimensions, while techno overload and techno role overload sub-dimensions had a positive effect. While techno complexity and techno ambiguity sub-dimensions had a negative effect on technological competence, techno overload sub-dimension had a positive effect. Techno overload sub-dimension was found to have an inverse effect on extrinsic factors from motivation sub-dimensions. Techno overload and techno role overload sub-dimensions were found to have a positive effect on intrinsic factors among motivation sub-dimensions. Techno uncertainty and techno role overload sub-dimensions were found to have a positive effect on expectancy, one of the sub-dimensions of motivation. Techno role overload sub-dimension was found to have an inverse effect on workplace commitment, one of the sub-dimensions of motivation.

Key Words: Techno-stress, Productivity, Motivation

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tez yazım sürecimin başlangıç ve bitiş sürecine kadar gerçekleştirdiğim tüm zaman dilimlerinde engin bilgisi ile desteğini esirgemeyen, karşı karşıya kaldığım tüm problemlere çözüm odaklı yaklaşarak bilgi ve deneyim kazanmamı sağlayan tez danışmanım Sayın Hocam Doç Dr. Derya ÖZTÜRK, araştırma ve yazım süresince yardımlarını esirgemeyen Sayın Öğretim Görevlisi Cesur KIRMANOĞLU'na teşekkür ederim.

Bu eserimi; maddi ve manevi desteğini hiç esirgemeyen değerli eşim Cesur KIRMANOĞLU'na, bana güç veren kızım Doğa Nisa KIRMANOĞLU ve oğlum Haluk Cesur KIRMANOĞLU'na armağan ediyorum.

Feray KIRMANOĞLU

İÇİNDEKİLER

| | Sayfa |
|---|-------|
| TEZ KABUL | ii |
| ETİK BEYANI | iii |
| ÖZET | iv |
| ABSTRACT | v |
| TEŞEKKÜR | vi |
| İÇİNDEKİLER | vii |
| TABLolar DİZİNİ | ix |
| ŞEKİLLER DİZİNİ | x |
| 1. GİRİŞ | 1 |
| 2. TEKNOSTRES | 3 |
| 2.1. Teknostres Kavramı | 3 |
| 2.1.1. Teknostresin Boyutları..... | 7 |
| 2.1.1.1. Tekno-İş Yüğü | 8 |
| 2.1.1.2. Tekno-İşgal | 8 |
| 2.1.1.3. Tekno-Karmaşıklık..... | 8 |
| 2.1.1.4. Tekno-Güvensizlik..... | 9 |
| 2.1.1.5. Tekno-Belirsizlik..... | 9 |
| 2.1.2. Teknostresin Temel Faktörleri..... | 11 |
| 3. MOTİVASYON | 12 |
| 3.1. Motivasyon Kavramı..... | 12 |
| 3.2. Motivasyon Süreci..... | 12 |
| 3.3. Motivasyon Türleri | 13 |
| 3.3.1. İçsel Motivasyon..... | 13 |
| 3.3.2. Dışsal Motivasyon | 15 |
| 3.4. Motivasyonun Önemi..... | 16 |
| 3.5. Motivasyona Etki Eden Faktörler | 16 |
| 4. VERİMLİLİK | 18 |
| 4.1. Verimlilik Kavramı..... | 18 |
| 4.2. Verimliliğin Önemi | 19 |
| 4.3. Teknostres, Motivasyon, Verimlilik İlişkisi..... | 20 |

| | |
|---|----|
| 5. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ | 22 |
| 5.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Kısıtları | 22 |
| 5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi..... | 22 |
| 5.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri | 23 |
| 5.4. Verilerin Toplanması ve Analizi..... | 26 |
| 6. ARAŞTIRMA BULGULARI | 28 |
| 6.1. Demografik Bulguların Analizi..... | 28 |
| 6.2. Betimleyici Bulguların Analizi | 29 |
| 6.3. Güvenilirlik Analizi | 31 |
| 6.4. Normallik Analizi..... | 34 |
| 6.5. Keşfedici Faktör Analizi | 35 |
| 6.5.1. Teknostres Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi..... | 36 |
| 6.5.2. Verimlilik Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi | 37 |
| 6.5.3. Motivasyon Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi | 38 |
| 6.6. Korelasyon Analizi..... | 39 |
| 6.7. Regresyon Analizi..... | 41 |
| 7. SONUÇ VE ÖNERİLER | 45 |
| KAYNAKLAR | 47 |
| EKLER | 54 |
| Ek 1. Anket Formu..... | 54 |
| Ek 2. Değişkenler, İfade Kodları, İfadeler..... | 59 |
| Ek 3. Etik Kurul Yazısı..... | 62 |
| Ek 4. Kurum İzin Yazısı..... | 63 |
| ÖZGEÇMİŞ | 64 |

TABLolar DİZİNİ

| | Sayfa |
|--|--------------|
| Tablo 1. Teknostres Yaratıcıları ve Durumları..... | 10 |
| Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler (Teknostres, Motivasyon ve Verimlilik), Ölçek İfadeleri ve Kodları..... | 27 |
| Tablo 3. Demografik Bulgular..... | 28 |
| Tablo 4. Betimleyici İstatistik Analizi..... | 29 |
| Tablo 5. Teknostres Ölçeğine Ait Güvenilirlik İstatistikleri..... | 32 |
| Tablo 6. Motivasyon Ölçeğine Ait Güvenilirlik İstatistikleri | 33 |
| Tablo 7. Verimlilik Ölçeğine Ait Güvenilirlik İstatistikleri | 34 |
| Tablo 8. Kullanılan Ölçek Boyutlarının Normal Dağılım Değerleri | 35 |
| Tablo 9. Teknostres Keşfedici Faktör Analiz Sonuçları..... | 37 |
| Tablo 10. Verimlilik Değişkenine ait Keşfedici Analiz Sonuçları..... | 38 |
| Tablo 11. Motivasyon Değişkenine Ait Keşfedici Faktör Analizi..... | 39 |
| Tablo 12. Korelasyon Analizi Sonuçları..... | 40 |
| Tablo 13. Regresyon Analiz Sonuçları..... | 41 |
| Tablo 14. Hipotezlerin Red ve Kabul Durumları..... | 43 |

ŞEKİLLER DİZİNİ

| | Sayfa |
|---|--------------|
| Şekil 1. Tarafdar, Ragu-Nathan ve Ragu- Nathan Modeli | 7 |
| Şekil 2. Motivasyon Süreci | 13 |
| Şekil 3. Araştırmanın Modeli | 24 |

1. GİRİŞ

Günümüzde bilişim teknolojilerinin gelişmesi ile gerek iş hayatında gerekse yaşamımızda teknoloji kullanımı vazgeçilmez olmuştur. İşlerin teknoloji ile ilerlemesinden dolayı gelişmelerin her geçen gün daha fazla takip edilmesini gerekli kılmıştır. Rekabet ortamında işletmelerin hem hizmet kalitelerini hem ürün kalitelerini yükseltmek, verimliliklerini artırmak ve maliyetlerini azaltmak istemeleri onları ileri teknoloji sistemlerini kullanmaya yönlendirmektedir. Bu nedenle özellikle son yıllarda işletmeler, iş yapma yöntemlerinin büyük bir çoğunluğunu teknoloji ile iç içe hale getirmişlerdir.

İşletmelerin rekabet ortamında yaşamlarını sürdürebilmeleri için diğer işletmeler kadar teknolojiyi yakından takip etmesi gerekmektedir. Buna bağlı olarak da yöneticiler ve işverenler, çalışanların bu değişimlere ayak uydurmalarını ve yüksek düzeyde performans göstermelerini beklemektedir. Buna bağlı olarak yöneticiler ve işverenlerin beklentileri çalışanlarda stres faktörünü oluşturmaktadır.

Belli bir isteğin karşılanamadığı durumlarda oluşan bilişsel tepki (Taraftar vd., 2007) olarak karşımıza çıkan stres, bireylerin refah ve sağlıkları üzerinde olumsuz bir etkiye neden olmaktadır. Bireyde oluşan bu stres hem performansını hem de motivasyonunu olumsuz etkilemektedir (Shahsavarani ve Hâkimi Kalkhoran, 2015). Stres, iş yaşamında verimliliği düşürmekte, bireylerde işe gitmeme isteği oluşturmakta, hatta işten ayrılma gibi sonuçlar doğurmaktadır (Mosadeghrad ve Rosenberg, 2011). Kişilerin teknolojiden kaynaklı yaşamış olduğu stresi ve bu stresin sonucu oluşan kaygı, endişe, korku, tedirginlik, öfke gibi oluşan tepkiler teknostres olarak tanımlanmaktadır (Weil ve Rosen, 1997).

Uludağ (2019) tarafından yapılan bir araştırmada, çalışanın işteki stresi arttıkça, motivasyonunun azaldığı tespit edilmiştir. İş gören motivasyonu, verimlilik açısından işletmeleri olumlu ve olumsuz şekilde etkilemektedir. Stres altında işe motivasyonu sağlayamayan birey, ortaya etkili bir ürün çıkaramayacak, tamamen kendini işe odaklayamayacak, iş arkadaşları ile iyi iletişim kuramayacak, çalışma hayatında yeterli motive olamayan çalışan, bu durumu özel yaşamına yansıtarak stres seviyesini arttıracaktır. Bu durumda çalışan verimliliğini sağlamak için gerekli çalışmalar yapılarak işyeri yöneticilerinin stres kaynağının nedenini, kaynağın nasıl azaltılacağını ve işyeri başarısı için önemli motivasyon araçlarının neler olduğunun analizini iyi yapmalıdır.

Çalışanın işyerinde stresinin en önemli sonucunun motivasyon düşüklüğü olduğu tahmin edilmektedir (Yener, 2018). Motivasyon düşüklüğü, çalışan tarafından eyleme dönüştürüldüğünde, bu durum işletmeler açısından yüksek maliyetlere neden olmaktadır. Teknostres çalışanların, çalışma ortamlarındaki verimliliklerini ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Teknolojik adaptasyon sürecinde, eski yöntemlerin daha basit ve pratik olacağı düşüncesine sahip olan çalışanlar aslında teknolojik çağın getirdiği teknostrese maruz kalmıştır. İş yapılış ve işin yapılma hızı çalışana her ne kadar rahat bir süreç gibi görünse de verimlilik ve motivasyonlarını negatif yönde etkilemektedir. Verimliliği ve işlem hızını arttırmak için bu teknolojik gelişmelerden fazlasıyla faydalanılmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Ordu SGK il ve ilçelerinde çalışan personelin çalıştıkları ortamda maruz kaldıkları teknostresin, verimliliklerini ve motivasyonlarını nasıl etkilediğini incelemektir. Bu çalışmanın, literatür taramasında bu konu ile ilgili çalışmaların az olmasından dolayı literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir

2. TEKNOSTRES

2.1. Teknostres Kavramı

Teknoloji günümüz toplumlarının vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Teknoloji, bireylerin iş ve yaşam alanlarında gereksinimlerinden dolayı her geçen gün daha fazla kullanılır olmuştur ve teknoloji olmadan bir şey yapamaz durumuna gelmiş ve işlerin teknoloji ile bağımlı olması bireylerin teknolojiyi daha fazla takip etmesine neden olmuştur. İletişim ve bilgi teknolojilerinin sürekli değişen ve gelişen karmaşık bir yapıya sahip olması bireyler açısından işyerinde yapılması gereken görevlerin daha karmaşık yollarla yapılmasını zorunlu kılmakla birlikte bu durum bireylerde korku ve endişe hissine neden olmaktadır (Çetin ve Bülbül, 2017).

Bilgi teknolojisi, işletmelerin faaliyetleri açısından büyük öneme sahip olmakla birlikte, bilgi teknolojisinin en üst seviyeye çıkartılması işletmelerde çalışanlar açısından teknostrese neden olmaktadır (Park ve Cho, 2016, s.66). Bu açıdan Şahin ve Çoklar (2009) teknostresi, teknolojiyi kullanan kişilerde ortaya çıkan bütün olumsuz etkilerin tamamı olarak tanımlanmaktadır (Şahin ve Çoklar, 2009, s.1437).

Teknostresi, “*Yeni bilgisayar teknolojilerine uyum sağlayamamanın yol açtığı modern bir hastalık*” şeklinde tanımlayan Brod (1984), bu hastalığın hem uyum sağlayamama hem de teknolojinin aşırı içselleştirilmesi sonucunda ortaya çıktığını belirtmiştir (Brod, 1984, s.158). Öğrenememenin getirdiği baskının yanı sıra aşırı çalışma sonucu makineleşmeye dönüşen bir süreç teknostresi doğurmaktadır. 1997’de Larry Rosen ve Michele Well’in, *TechnoStress: Coping with Technology @Work @Home @Play (TeknoStres: İşte Evde Oyunda Teknolojiyle Başa Çıkmak)* adlı kitabı teknostres kavramının toplum tarafından bilinirliğini artırmıştır. Teknolojinin olumsuz etkilerinden biri olan teknostres kavramı bu kitapta geniş çaplı bir şekilde açıklanmakta olup, bu etkilerin düşünceleri, kişinin tutumu, davranışları ya da fizyolojisini nasıl etkilediği açıklanmaktadır (Herrera, 2022). Teknostres bilgisayarı yoğun olarak kullanan işyerlerinde bazı bireylerde görülen zihinsel ve fizyolojik uyarılmalardır (Arnetz ve Wiholm, 1997, s. 36).

Teknolojideki değişim teknostres düzeyini arttırmaktadır (Doğrular, 2019, s. 56). Teknolojinin hayatı kolaylaştırmasının yanı sıra, bunları kullanmaktan kaynaklanan stresin teknostresi doğurduğu söylenebilir. Bireylerin teknolojik gelişmelere uyum

sağlayamaması ve kullanımlarındaki güvensizlik hissi bu stresin kaynağında yer almaktadır. İşyerlerinde bilgi teknolojileri kullanımının artması, teknostresin bireyin iş yaşamında merkez konumuna gelmesine neden olmuştur (Hung vd., 2015, s. 144). Genel olarak teknostrese; yeterince teknoloji ile ilgili eğitimlerin verilmemesi, teknolojik gelişme hızı ile iş hayatı ve yapılan işin niteliğindeki baskıların sebep olduğu söylenebilir. Tarafdar vd., (2007) çalışmalarında teknostrese sebep olan beş unsur belirlemişlerdir. Bu unsurlar; çalışanların uzun süre teknolojiye maruz kalmaları ile iş ve özel hayat ayrımının ortadan kalkması, teknoloji kullanma becerilerinin yetersiz kaldığı hissi ve etkisiyle işsiz kalma korkusu ve değişen teknolojik gelişmelere uyum sağlayamamanın yarattığı belirsizlik ve tedirginlik hisleri şeklinde ortaya çıkmaktadır. Tarafdar vd., (2007) bu unsurları şu şekilde isimlendirmiştir. Teknolojinin aşırı yükü; bireyin özel yaşamına teknolojinin etkileri, değişken teknoloji, teknolojiye duyulan güvensizlik, teknoloji kullanımında yaşanan güçlük.

Literatürde teknostres ile ilgili yapılmış olan ulusal ve uluslararası çalışmalara aşağıda yer verilmiştir;

Akınoğlu (1993) çalışmasında, teknostresi doğuran kaynakları tespit etmek için, kütüphane, dokümantasyon ve enformasyon merkezlerinde çalışanlarla yüz yüze görüşmeler yapmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, teknostresten en çok etkilenen grubun yöneticiler olduğunu tespit etmiştir. Ortaya çıkan problemlerin çözüm makamının yönetici grubu olması, yoğun bir şekilde stres altında kalmalarına sebep olmaktadır. Araştırmacı, yönetimin sistemli ve etkin olmasının yanında sabır ve anlayışla problemlere çözüm bulunabileceğini ortaya koymuştur.

Tarafdar vd., (2007) teknoloji ile kurumsal roller arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma teknostres ile rol stresi arasındaki ilişkiyi kavramsal olarak açıklayıp ampirik olarak doğrulamaya çalışmış ve teknostresin beş boyutu (Tekno aşırı yük, karmaşıklık, istila, güvensizlik ve belirsizlik) olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada teknostres ile verimlilik arasında ters ilişki tespit etmiştir.

Wang vd. (2008) çalışmalarında, farklı örgütsel ortam değişkenlerinin çalışanların teknostres düzeylerine ilişkilerini incelemişlerdir. Çalışma verileri, Çin'de faaliyette bulunan finans, üretim, bilgi teknolojileri ve hizmet işletmeleri ile kamu kurumlarını kapsayan 86 kuruluşta çalışan 1462 çalışana anket uygulanarak elde edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, firmaların iç ortam yapılandırmalarının çalışanların teknostres düzeylerini azaltmada yararlı olduğu tespit edilmiştir.

Alam (2016) çalışmasında, havacılık sektöründe çalışanların verimlilikleri üzerinde teknostresin etkisini incelemiştir. Belirsizlik, karmaşıklık ve rol aşırı yüklemesinin teknostres boyutları olarak belirlendiği bu çalışma 203 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda teknostresin çalışan verimliliklerini olumsuz etkiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Ayyagari vd., (2011) teknostres modeli oluşturmak için yaptıkları çalışmalarında, aşırı iş yükü ve belirsizliğin en önemli teknostresörler olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmada teknostresin ölçülmesi amacıyla 48 madde ve 13 boyuttan oluşan bir ölçek geliştirilmiştir.

Khan vd. (2013) çalışmalarında, özel ve kamu üniversite kütüphane çalışanlarının teknostres ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Analiz sonucunda yüksek miktarda teknostresin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkisini tespit etmişlerdir.

Hung vd. (2015) çalışmalarında, tekno aşırı yük ve tekno aşırı iletişim yükünün telefon kullanıcıları üzerinde bakarak teknostres teorisinin genişletilmesini amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, aşırı teknoloji yükünün verimlilik üzerinde olumlu etkisini tespit etmişlerdir.

Çoklar vd. (2016) yaptıkları çalışmada, öğretmenlerde teknostresin nedenlerini araştırmışlardır. Araştırmanın verileri açık uçlu soruların bulunduğu bir anket uygulanarak elde edilmiştir. Anket teknolojik araçları (tablet, bilgisayar vb) kullanan 64 öğretmene yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, teknostres nedenlerinin cinsiyete göre farklılaştığı beş temel neden (teknik, kişisel, sağlık, zaman ve eğitim odaklı) tespit edilmiştir.

Çetin ve Bülbül (2017) çalışmasında, teknostres ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Edirne ilindeki ilköğretim okullarında çalışan 361 okul yöneticisiyle yaptıkları anket sonucu elde ettikleri verilerle yaptıkları analizi sonucunda, yöneticilerin teknostres düzeylerinin orta derecede olduğunu tespit etmişlerdir. Teknostresin boyutları ile bireysel yenilikçilik arasında ise, karmaşa ve güvensizlik ile düşük düzeyde negatif yönlü ve anlamlı, belirsizlik ile düşük düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir.

Yener (2018) çalışmasında, ofiste çalışanların tükenmişlik algılarının performans ve teknostres arasındaki ilişkideki aracı rolünü incelemiştir. Sinop ilinde bulunan 224 özel sektör ofis çalışanı örneklem olarak belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, tükenmişlik

algısının, performans ve teknostres arasında aracı rolü gözlenmiştir.

Dalkılıç (2019) çalışmasında, motivasyon ve teknostresin düzeylerinin seçilmiş demografik unsurlarla olan ilişkisini araştırmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, teknostres ve motivasyon arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada kurulan hipotezlerle ilgili yapılan Anova analizi sonucunda kurulan hipotezlerden H_{4a} (Eğitimin teknostres üzerinde anlamlı bir etkisi vardır) ve H_{5b} (Medeni durumunun motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi vardır) kabul edilmiştir.

Özbozkurt (2019) çalışmasında, Mersin ilinde faaliyette bulunan dört farklı firmada çalışanlara anket uygulaması gerçekleştirmiştir. 300 çalışana ait anketin analiz edildiği çalışmada, teknostres ve verimlilik arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda teknostres ve verimlilik arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Kopuz ve Aydın (2020) çalışmalarında, teknostresin alt boyutları ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 159 sağlık çalışanının örneklem olarak belirlendiği çalışmanın analiz sonuçlarına göre; erkek çalışanların ve genç çalışanların teknostrese daha fazla maruz kaldığı, hizmet süreleri ve çalışma sürelerinin teknostres düzeyleriyle ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.

Erer (2021), teknostresin banka çalışanları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmada ölçüt örnekleme tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veriler bireysel ve odak görüşme yöntemiyle elde edilmiştir. Analiz sonucuna göre; teknostresin nedenleri teknoloji karmaşıklık, belirsizlik, aşırı yüklenme ve diğer nedenler olarak tespit edilmiştir.

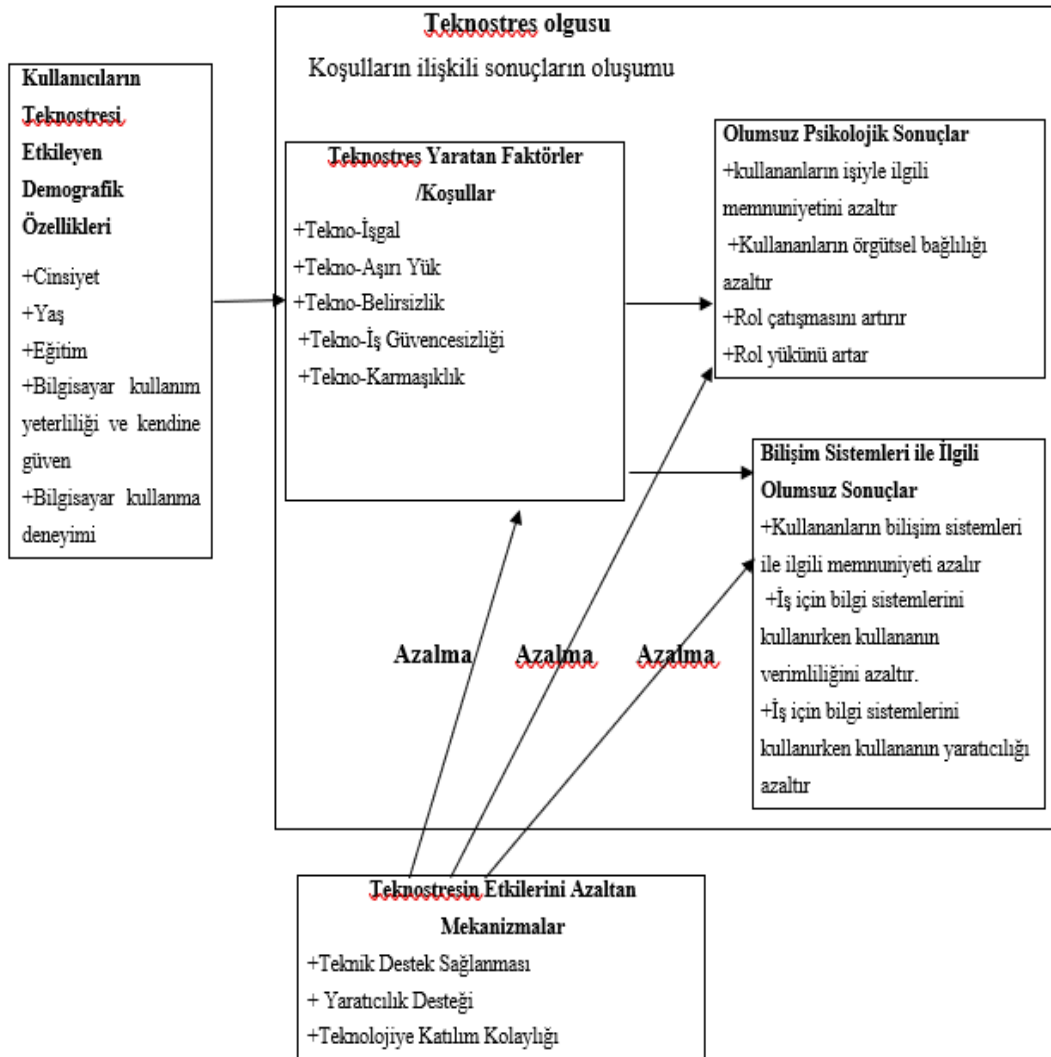
Akman ve Durgun (2022) çalışmalarında, öğretmenlerin motivasyon ile teknostres düzeylerini ve motivasyon ile teknostres arasındaki ilişkileri ortaya koymaya çalışmışlardır. Çalışmanın örneklemini 2021-2022 güz döneminde İstanbul Sancaktepe ilçesindeki ortaöğretim kurumlarındaki 455 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Analiz sonucuna göre; Fen Edebiyat Fakültesi mezunu öğretmenlerin motivasyon düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Motivasyon ve teknostres arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Demir (2023) doküman analizi kullandığı çalışmasında, kütüphanecilerin yaşadığı teknostresi araştırmıştır. Araştırma sonucunda Transaksiyonel stres kuramı çerçevesinde, çalışanların karşılaştıkları stres yapıcıların ne oldukları (internet hızı, teknik destek yetersizliği ...), bu stresin çalışanlar üzerindeki etkisi (baş boyun ağrısı, vb. fiziksel etkilerin yanında, zihin karışıklığı, fiziksel kaygı vb. zihinsel etkiler), ve bunlarla başa

çıkma yöntemleri (fiziksel ve bilişsel rahatlama yöntemleri) ortaya konmuştur.

2.1.1. Teknostresin Boyutları

Tarafdar'ın (2011), Şekil 1'deki modeline göre teknostres kişinin demografik özelliklerine göre değişkenlik göstermektedir.



Şekil 1. Tarafdar ve Ragu-Nathan Modeli (Tarafdar vd., 2011, s.111)

Modelde görüldüğü gibi teknostrese sebep olan unsurlar teknostresin boyutlarını oluşturmaktadır. Tarafdar vd., (2007) tarafından ortaya konulan teknostresin boyutları aşağıda açıklanmıştır.

2.1.1.1. Tekno İş Yüğü

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş hayatına getirdiğı hız, bunları kullanan bireylerin çalışma hızlarını ve zamanlarını arttırmaktadır. Bu çalışma hızı, bireyde çalışma yorgunluğu getirmektedir. Kısa süre içinde yapılan iş ve bu işin yapılma hızındaki artış bireylere daha fazla iş yüklenmesine sebep olmaktadır (Tarafdar vd., 2007, s. 306). Çalışanların gerçek zamanlı olarak bilgi akışlarının sağlanması üç durumu ortaya çıkarmaktadır. Kullanılacak bilgidен daha fazla veri aktarılması, çalışma anında gelen e-postalar vb. işin kesintiye uğramasına sebep olmakta, bu durumda çalışanda endişe, kaygı ve dikkat dağınıklığına sebep olabilmektedir. Çalışana aynı anda birden fazla görevlendirme yapılması, işin tamamlanması için daha fazla çaba gerektireceğinden bu durum çalışanda gerginlik oluşmasına neden olmaktadır (Tarafdar vd., 2011, s. 116).

Yoğun bilgi teknolojilerinin kullanımının oluşturduğu aşırı bilgi yüklemesi, bireyin bilgi işleme kapasitesini aşması sonucunda ortaya çıkmaktadır. İşyerinde birden fazla görev üstlenmek zorunda kalan bireylerde işyeri stresi oluşur. Birden fazla görev olması, iş kesintilerini, teknoloji bağımlılığını ve beraber çalışılmayan teknolojilerin kullanılması gerekliliğı nedeniyle zorlayıcı bir baskı nedenini ortaya çıkartır (D'Arcy vd., 2014, s. 111).

2.1.1.2. Tekno İşgal

Çalışanların iş ve özel hayatlarının iç içe geçmesi durumunun çalışan üzerinde yarattığı streştir. Bu durum çalışanların kullandıkları teknolojik aletlerin her an özel hayatlarına müdahale etmesine yol açmaktadır. Çalışanların teknolojik ürünlere bağımlılığına sebep olan bu durum, çalışan üzerinde stres ve duygusal yoksunluğa sebep olmaktadır (Tarafdar vd., 2011, s. 116).

Bireysel özgürlük alanları olan özel hayatın, boş vakitlerini kapsayacak şekilde istilası sonucunda bireyde, baş ağrısı, sinirlilik, zihinsel yorgunluk, öfke, panik ile birlikte çaresizlik hissi ortaya çıkmaktadır (Rajput vd., 2011, s. 11).

2.1.1.3. Tekno Karmaşıklık

Teknolojide yaşanan hızlı gelişmelerin, iş ortamına aktarılması, kullanılan bilgisayar yazılım vb. uygulamaların gelişmesine ya da değişmesine yol açmaktadır. Çalışanların bu

yeni duruma uyum sağlayabilmeleri normalden daha fazla çalışmalarını gerektirmektedir. Bu bilgileri güncelleme, işgücünün rekabeti açısından önemli görülmekte ve çalışanlar bu yeni duruma uyum sağlamayı zorunlu görmektedir. Çalışanların daha fazla zaman ve çaba göstermeleri karmaşıklığa yol açmaktadır (Taraftar vd., 2007, s. 306).

Karmaşıklık, bireyin yeni teknolojiyi anlamak ve kullanmayı öğrenmek amacıyla çok fazla çaba ve zaman harcamak zorunda olduğunda ortaya çıkmaktadır (Sollo, 2016, s.14).

2.1.1.4. Tekno Güvensizlik

Çalışanlar, teknolojik gelişmeleri kendilerinden daha iyi takip eden rakiplerinin bulunması sebebiyle işlerini kaybetme korkusu içinde bulunabilirler. Çalışanların yaşadığı bu yetersizlik duygusu tekno güvensizlik olarak isimlendirilmektedir. Yaşanılan bu olay bireyleri teknolojik bilgi ve becerilerini sürekli geliştirme zorunluluğuna sebep olabilmekte ve bireylerin bilgilerini başkalarıyla paylaşmama düşüncesine neden olabilmektedir (Taraftar vd., 2007, s. 306).

2.1.1.5. Tekno Belirsizlik

Teknolojik sistemlerde meydana gelen hızlı değişimler kullanıcılar tarafından uzmanlaşmayı engellemektedir. Bu durumun süreklilik arz etmesi, çalışanların yeni uygulamaları öğrenme konusunda ilk başlarda gösterdikleri isteğin zamanla kaybedilmesine yol açmaktadır. Bu süreçte, bilgilerini güncellemek için çalışanlar tarafından gösterilen yoğun çalışmaya sebep olmakta bu da çalışanlarda kaygı ve hayal kırıklığı yaşanmasına sebep olmaktadır (Taraftar vd., 2011, s. 116).

Teknostresi ortaya çıkartan koşullar ve teknostres boyutları Tablo 1’de görülmektedir. Tabloda beş boyut ve bu boyutların ortaya çıkmasında etkili olan unsurlar detaylı bir şekilde yer almaktadır.

Tablo 1. Tekno-stres Yaratıcıları ve Durumları

| Teknostres Yaratıcıları | Tanım | Technostress Yaratan Koşulların Değerlendirilmesi |
|-------------------------|---|---|
| Tekno-Aşırı Yük | Çalışanlar, aşırı bilgi yüklenmesi ve bilişim teknolojilerinin getirdiği çoklu görevler ile karşı karşıya kalmaktadır. | Bilişim teknolojisi, çalışanları daha hızlı çalışmaya zorlar |
| | | Bilişim teknolojisi, çalışanların üstesinden gelebileceğinden fazla çalışmaya zorlar. |
| | | Bilişim teknolojisi, çalışanları uzun zamanlı çalışmaya zorlar. |
| | | Çalışanlar, yeni teknolojilere uyum sağlamak için çalışma alışkanlıklarını değiştirmek zorunda kalmaktadır. |
| | | Çalışanlar, teknolojik karmaşıklığın artması nedeniyle daha yüksek iş yüküne maruz kalmaktadır. |
| Tekno-İşgal | Çalışanlar, bilişim teknolojileri yüzünden asla özgür hissetmezler. | Çalışanların uzun saatler çalışması nedeniyle ailelerine yeterli zamanı ayıramaz. |
| | | Çalışanlar tatilde oldukları sırada dahi iş ile ilgili iletişim kurma zorundadır. |
| | | Çalışanların yeni gelişen teknolojilere hakim olabilmek için tatillerinden feragat etmesi gerekmektedir. |
| | | Çalışanlar, bilişim teknolojilerinin kişisel hayatlarına saldırdığını hissettirmektedir. |
| Tekno-Karmaşıklık | Çalışanlar bilişim teknolojilerini öğrenme ve kullanmayı göz korkutucu bulmaktadır. | Çalışanlar, işlerini tatmin edici bir şekilde yapabilmek için bilgi sistemleri ile ilgili yeterli bilgi sahibi değildir. |
| | | Çalışanların yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak için uzun bir zamana ihtiyacı vardır. |
| | | Çalışanlar teknoloji becerilerini geliştirmek ve çalışmak için yeterli zaman bulamaz. |
| | | Çalışanlar, örgüte katılan yeni çalışanların teknolojik bilgilerinin kendikilerinden daha fazla olduğunu düşünmektedir. |
| | | Çalışanlar, yeni teknolojilerini anlama ve kullanmanın çok fazla karmaşık olduğunu düşünmektedir. |
| Tekno- İş Güvencesizlik | Çalışanlar, yeni bilişim teknolojileri kaldıkları ve bu teknolojileri daha iyi bilen diğer insanlar karşı karşıya kaldıklarında iş güvencesizliği yaşamaktadır. | Çalışanlar yeni teknolojiler yüzünden iş güvencesizliği yaşamaktadır. |
| | | Çalışanlar, işlerindeki konumunu sürdürebilmesi için teknoloji becerilerini sürekli geliştirmek zorundadır. |
| | | Çalışanlar, iş arkadaşlarının yeni teknolojik becerilerinden dolayı işlerini kaybetme korkusu yaşamaktadır. |
| | | Çalışanlar, işlerini kaybetme korkusu yaşadıklarından teknolojik bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaşmaz. |
| | | Çalışanlar işten çıkarılma korkusu yaşamalarından dolayı iş arkadaşları arasında daha az bilgi paylaşımı olduğunu hissetmektedir. |
| Tekno-Belirsizlik | Çalışanlar sürekli geliştirmeler ve beraberindeki yazılım ve donanım değişiklikleri karşısında rahatsızlık hissederler. | Çalışanların organizasyonda kullandıkları teknolojilerde her zaman yeni gelişmeler yaşanmaktadır. |
| | | Organizasyondaki bilgisayar yazılımlarında sürekli değişiklikler vardır. |
| | | Organizasyondaki bilgisayar donanımında sürekli değişiklikler vardır. |
| | | Organizasyondaki bilgisayar ağlarında sık güncellemeler vardır. |

Kaynakça: Tarafdar vd., 2011, s.117.

Literatür incelendiğinde teknostrese yönelik çalışmaların, sosyal medya ve çalışma ortamı ve yaşam kalitesinin teknostres ile ilişkisi üzerine yoğunlaştığı görülmektedir (Bondanini vd., 2020, s. 4). Teknostrese yönelik yurt içi (Çetin ve Bülbül, 2017; Erer, 2021; Gökbulut, 2021; Gür Akınoğlu, 1993) ve yurtdışında çalışmalar (Alam, 2016; Ansah vd., 2016; Jena, 2015; Upadhyaya ve Vrinda, 2021; Q. Wang ve Yao, 2023)

bulunmaktadır. Türkiye’de teknostrese yönelik çalışmaların kütüphaneler, bankalar ve okullar üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (İlseven, 2019, s. 37).

2.1.2. Teknostresin Temel Faktörleri

Teknostresin temel faktörlerini Champion (1988), çevresel ve sosyal faktörler olarak iki gruba ayırmıştır. Çevresel faktörlerde, çalışma ortamının uygunsuzluğu, gürültü kirliliği, aydınlatmanın yetersiz olması, çalışma alanlarının yetersizliği, elektrik sorunları, donanım yetersizliği, gürültülü ekipmanlar, veri kaybında yaşanan riskler, güvenlik önlemleri, cihaz bakımı sorunları, cihaz bilgisi eksikliği gibi durumlar teknostresin çevresel faktörlerini oluşturmaktadır. Sosyal faktörleri ise; çalışanlar arası güç mücadelesi, teknolojiyi kullanım oranı, iş değişikliği, rol değişikliği, istihdam kaybı nedeniyle oluşan endişe, hiyerarşik değişiklikler vb. durumlardır. Ennis (2005), teknostresin nedenlerini, bireylerin teknolojik donanım konusunda yeterli şekilde eğitilmemesi, teknoloji kullanımını hakkında bireyde birden fazla iş yükünün doğması, iş yaşamındaki rollerin zamanla değişiklik göstermesi, teknolojik güvenlik, düşük standardizasyon, teknolojik değişim hızı olarak belirlemiştir. Akthani vd., (2013) kullanıcılara yeterli eğitim verilmemesi, teknolojideki değişim hızı ve iş baskısındaki artış hızı olarak teknostresin nedenlerini belirleyen faktörleri belirtmişlerdir. Çoklar vd., (2016) teknostresi oluşturan nedenleri, eğitim odaklı problemler, kişisel problemler, zaman problemleri, teknik problemler ve sağlık problemleri gibi unsurlar olarak belirlemiştir.

3. MOTİVASYON

3.1. Motivasyon Kavramı

Motivasyon insanların bir amacı gerçekleştirebilmelerini sağlayan içten gelen ve harekete geçiren bir güçtür. Çalışanların performanslarının artırılmasında, iş tatmininin sağlanması ve yöneticilerin çalışanlar ile geliştirdiği pozitif ilişkiler önemli katkılar sağlayacaktır. Yöneticilerin tecrübe ve yetenekleri çalışanların motivasyon süreci üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanlar diğer üretim faktörlerini bir araya getirerek örgütün amaçlarını gerçekleştirirler ve kontrol edilmeleri çok güçtür. Farklı kişilik özellikleri motivasyon araçlarının bireyselleştirilmesini gerektirmektedir. Örgütün hedefleri ile çalışanların beklentileri arasındaki ilişki koordine edilerek en uygun motivasyon yöntemleri kullanılarak yönetim süreçleri belirlenmelidir (Çiçek, 2005, s. 8). Yönetim biliminin hem teorik hem de uygulama alanının merkezinde yer alan motivasyon, yöneticiler tarafından çalışan performanslarının ayrılmaz bir parçası olarak görülmektedir (Steers vd., 2004, s. 379). Örgütün etkin olabilmesi için, yüksek motivasyona sahip çalışanlarının bulunması gerekmektedir. Çalışanların görevlerinin etkin bir şekilde yerine getirilmesinde motivasyon, çalışma isteğinin yaratılması, geliştirilmesi ve sürdürülmesi rolünü üstlenmektedir (Şimşek vd., 2007, s. 129)

Çalışanların, iş yaşamlarında motivasyonla ilgili davranışlarının üç temel unsuru bulunmaktadır. Bunlar; enerji, yönlendirme ve sürdürme sebebidir. Bu üç unsurun var olması çalışan motivasyonunu doğurmaktadır. Yöneticilerin çalışanları motive edebilmesi için bu üç unsurun birlikte ortaya çıkması gerekmektedir. Araştırmacılar motivasyonun bu üç unsurunun ortaya çıkartılmasında genelde değerlik, araçsallık ve beklentiyi kullanmaktadırlar. Sırasıyla bu unsurları şöyle tanımlayabiliriz: Çalışanın arzu ettiği iş özellikleri, performansın istenilen iyi iş özelliğini doğuracağına olan inanç ve gösterilen çabayla istenilen iş performansının ortaya çıkacağı düşünce olarak belirtilir (Woodard vd., 1998, s. 306).

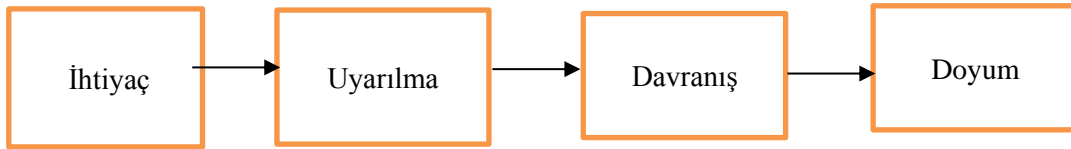
3.2. Motivasyon Süreci

Kişilerin motivasyonu aniden ve kendiliğinden oluşan bir durum olmayıp uzun bir süreç gerektirir. Motivasyon süreç olarak ele alındığında; çalışanların ihtiyaçlarının derlenerek doyum noktası ile sonuçlanacağı bir işyeri ortamının oluşturulması, çalışanın uyarılarak,

çalışanın isteklendirilmesi ve harekete geçirilmesidir (Alpe-Ay, 2006, s.10).

Motivasyon süreci dört aşamadan oluşmaktadır (Bedir Turhan, 2017, s.60-61):

- İhtiyaç; motivasyonun belirli bir şeylere karşı gereksinim duyması
- Uyarılma; kişide gereksinimin giderilmesi için bir gücün oluşması
- Davranış; kişinin ihtiyacı oluştuğunda ve ihtiyacını gerçekleştirmek için ulaşılmaması gereken hedef
- Doyum; ihtiyaçlarının karşılanması ve bu karşılanma sonucunda memnun olmak.



Şekil 2. Motivasyon Süreci (Özkalp ve Sabuncuoğlu, 1995, s.86).

3.3. Motivasyon Türleri

Motivasyon türleri, dışsal motivasyon ve içsel motivasyon olarak ikiye ayrılmaktadır.

3.3.1. İçsel Motivasyon

İçsel motivasyon; bireyin ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılaması için hisleri ile hareketlenmesini sağlayan güdü olarak tanımlanmaktadır (Chaurasia vd., 2019, s.276). İçsel motivasyonu dışarıdan kontrol eden bir durum mevcut değildir. İçsel motivasyon, bireyin kapasitesini ortaya koymak için bireyi etkileyen faktördür (Brief ve Aldağ, 1976). Kişinin içinde taşıdığı motivasyon kaynağı kendisidir. Bireyler, doğduklarından itibaren keşfetme ve merak duygusu ile istek ve ihtiyaçlarının karşılanması için çaba sarf eder. Kişi amacına ulaşana kadar bu çabayı gösterir. Kişinin herhangi bir dışsal faktör devreye girmeden kendi benliğinde meydana gelen bu durum içsel motivasyon olarak adlandırılır. Kişinin işyerinde içsel motivasyonuna etki eden faktörler aşağıdaki gibi belirtilir (Ertan, 2008);

- Yapılan işin merak uyandırıcı olması: Kişinin çalıştığı iş kişiye kolay geliyorsa, ilgi çekici gelmiyorsa ve merak uyandırmıyorsa kişinin içsel motivasyonu düşük olacaktır. Kişilere iş dağıtımı yapılırken işin zorluğuna ve ulaşılabilirliğine dikkat edilmesi gerekmektedir. İşin zorluğu ve ulaşılabilirliği performansı artırırken, içsel motivasyonu da artırmaktadır.
- İşte Bağımsızlık: Bireye işte verilen görev ve sorumluluklarında kendine ait karar alma ve inisiyatif kullanma yetisi verilmediği takdirde kişide içsel motivasyon düşüklüğü yaşanmaktadır. Bireyin çalışırken içsel motivasyonunu yükseltmek için kişiye yaptığı işte aldığı kararlarında bağımsızlık verilmesi gerekmektedir.
- Çalışan için işin önemi: Çalışan kişi için yaptığı işin yararlı olması ve yapılan işin önemli olduğunu hissetmesi içsel motivasyonu olumlu etkilemektedir.
- İşe katılım: Çalışan kişilerin yaptıkları iş ile ilgili olarak aktif işe katılma, tecrübeleri uygulama, becerilerinden faydalanma kişinin içsel motivasyonunu arttırıcı bir etken olmaktadır.
- Sorumluluk: Çalışanlara iş ile ilgili olarak verilen gerekli yetkiler ve sorumluluklar çalışanda içsel motivasyonu arttırıcı olumlu etkiye neden olmaktadır.
- Çeşitlilik: Çalışanın aynı işte sürekli çalışması işin monotonlaşmasına neden olmaktadır. İşyerinde iş zenginleştirilmesi yapılarak ve çalışanı rotasyona tabi tutarak monotonluğun önüne geçerek çalışanların talepleri değerlendirilecektir. Bu durumda içsel motivasyonu artırmaktadır.
- Yaratıcılık: Çalışanların sahip oldukları becerilerinden iş ile ilgili uygulamalarda yararlanılması içsel motivasyonu artıracaktır. Burada önemli olan çalışanın sahip olduğu becerilerin iyi analiz edilerek en uygun işte en yüksek verimi almayı sağlamak gerekmektedir.
- Geri bildirim: Çalışanların yaptıkları işle ilgili gösterdikleri performansları hakkında yöneticileri tarafından olumlu geri dönüş olması çalışanda yaptığı iş ile ilgili içsel motivasyonu arttırıcı etkiye sahip olmaktadır.

İçsel motivasyonu yüksek olmadığı zaman işyerinde yöneticilerin uyguladığı başarı belgesi, teşekkür belgesi, ücret artışı prim ikramiye gibi araçların bir anlamı olmamaktadır.

3.3.2. Dışsal Motivasyon

Dışsal motivasyon, dış ödüllerin yönlendirdiği durumu ifade eder. Kişinin bir işi yapmak için çevresel faktörlerin etkisiyle işi gerçekleştirme güdüsünün oluşmasına veya var olan güdünün sürekli olarak artmasına dışsal motivasyon denir (Newstrom ve Davis, 2002, s.109). Dışsal motivasyon araçları; örgütsel motivasyon ve sosyal motivasyon olarak iki boyutta gruplandırılır. Sosyal motivasyon boyutu, arkadaş edinmek, iş arkadaşlarının ve üst idari amirin desteği, arkadaşlar arasında kabul görmek, arkadaşlar arası ilişkiler olarak belirtilir. Örgütsel boyutu, çalışan performansını arttırmak için sunulan olanaklar yani ücrette adalet, yükselme olanakları, iş dağılımının adaletsizliği gibi etmenler oluşturmaktadır (Mottaz, 1985, s.366). Dışsal motivasyon araçları aşağıda belirtilmiştir (Ertan, 2008);

- Çalışma koşulları; işin yapılma hızı, çalışma saatleri, işyerinde kimyasal, fiziksel ve biyolojik risk, çalışanların iletişim ağları, çalışanların inisiyatif düzeyleri çalışma koşullarını belirlemektedir. Çalışma koşulları Herzberg'in hijyen faktörlerinde yer almakta olup iş tatmini ile ilgilidir. Kişinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi durumunda motivasyonu artarak çalışanın performansı da olumlu etkilenebilecektir.
- Ücretlendirme; kişinin yaptığı işin karşılığında işvereni veya üçüncü kişiler tarafından ödenen para ücret olarak tanımlanır. Çalışanlar arasında ücretlendirmenin adaletli yapılması gerekmektedir. Kişinin yaptığı iş ile aldığı ücret arasında uyum olmadığı durumda kişinin dışsal motivasyonu düşecektir.
- Şirketin imajı; çalışanın çalıştığı işyerinin dışarıda iyi bir imaja sahip olması durumunda çalışan bu işyerinde çalışmaktan gurur duyar ve mutlu olur. Şirketin, yüksek bir imaja sahip olması ve güvenilir olması, çalışanın dışsal motivasyonunu arttırmaktadır.
- İş güvencesi; çalışanların işyerlerindeki çalışmalarının süreklilik arz etmesi çalışan açısından önemli bir unsurdur. İş güvencesi olan bir işte çalışması kişinin iş tatminini artırırken dışsal motivasyonunu da arttırmaktadır.

- Terfi; çalışanların daha donanımlı ve daha yetkili bir üst makama yükselmesi olarak tanımlanır. Bireyin örgüt içerisinde adaletli olarak terfi imkanına sahip olması çalışanın performansını ve motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir.
- Sosyal ortam; işyerinde çalışanlar arası ilişkiler, motivasyonu etkilemektedir. Astların üstlerle ilişkileri, müşterilerle ilişkiler, çalışma arkadaşlarının birbirleri ile ilişkileri çalışanların motivasyonu etkilemektedir.
- Statü sembolleri; bir kişinin toplum veya topluluk içerisindeki kazandığı saygınlığı, makamı, durumu olarak tanımlanabilir. Bir kişinin statüsündeki semboller kişinin motivasyonunu etkilemektedir.

3.4. Motivasyonun Önemi

Bireysel ihtiyaçların, işletme ihtiyaçlarıyla örtüşmemesi motivasyonun bir yönetim fonksiyonu olarak önemini arttırmıştır. Güdüler gibi özendirme araçları da çalışanların davranışlarının yönlendirilmesinde kullanılabilir. Yönetim tarafından sunulan özendirme araçları çalışanların arzu ve ihtiyaçlarını karşılarken, çalışma arzusunu da pozitif etkileyecektir. Bu durum çalışan tarafından örgüt ihtiyaçları ve amaçlarının benimsenmesine ve bunun gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetlerinin artmasına yol açabilecektir. Rasyonel bir motivasyon sistemi hem çalışan hem de işletme için çeşitli faydalar sağlayacaktır (Şimşek vd., 2007, s.130): Çalışanlara sağladığı faydalar; toplumsal ihtiyaçlarının yanında temel ekonomik ihtiyaçlarının giderilmesi, bireysel önderlik, ego tatmini, yeteneklerinin artması; işletmeye sağladığı faydalar şeklinde sayılabilir. Çalışanlara sağlanan faydalar ise, çalışanlar arasında olumlu rekabet, çalışanların niteliksel gelişmelerine katkı, dış çevresel değişimlere uyum sağlayan esnek motivasyon sisteminin kurulması şeklinde sıralanabilir.

3.5. Motivasyona Etki Eden Faktörler

Motivasyonun herkes tarafından kabul gören özendirici faktörlerinin bulunmasına rağmen, her yerde kullanılacak bir motivasyon modelini oluşturmak, birey, toplum ve işletmelerin farklı yapıları dolayısıyla oldukça zordur. Yapılan araştırmalarda sıralaması farklı olsa da motivasyona etki eden faktörler üç gruba ayrılmıştır (Şimşek vd., 2007, s. 131–133):

- **Ekonomik Araçlar** (Yüksek gelir, ücret artışı, prim uygulaması, kara katılma,

ödüllendirme)

- **Psiko-Sosyal Araçlar** (Kişisel güç, yetki sahibi olma, kişiliğe ve özel yaşama saygı, sosyal statüye kavuşma, ilginç, toplumsal yarar ve yapılmaya değer olan bir işe yönelme, psikolojik güvence, iş güvenliği, çalışanların önerilerini dikkate almaya yönelik öneri, sosyal katılım, sosyal uğraşlar ve çevreye uyum sağlama.)
- **Örgütsel ve Yönetsel Araçlar** (işgücü planlaması, amaç birliği, yetki ve sorumluluk denklığı, kararlara katılma, işe bağlılık ve etkin bir iletişim sisteminin kurulması.)

4. VERİMLİLİK

4.1. Verimlik Kavramı

Çıktının girdiye bölünmesi olarak formüle edilen verimlilik, üretimde kullanılan malzeme, teçhizatlar, emek, sermaye gibi üretim için kullanılan kaynakların, üretim sonrası ortaya çıkan ürünle olan ilişkisini ifade etmektedir (Kayar, 2012, s. 35). Verimliliğin özünde mevcut durumun daha da iyileştirilmesi ve değişime sürekli açıklık bulunmaktadır. Daha çok fiziksel olarak örgüt başarısı olarak ifade edilen verimlilik, işgücü açısından toplam üretimin işgücüne bölünmesi şeklinde ifade edilebilir (Üstün, 1997, s.56).

Verimliliğin ölçümü, bu tezinde örneklemini oluşturan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) gibi kamusal hizmet sunumu yapan birimlerde kamu yararını ötelemeden çalışanların verimli çalışabilmeleri karmaşık olabilmektedir. Kamunun verimliliği, tüm paydaşlar, mevcut sosyal ve ekonomik durum göz önünde bulundurularak kaynaklar doğru zaman ve amaçlar için kullanılırsa gerçekleştirilebilir (Polat ve Akçakaya, 2022, s.265). Bu karmaşıklık kamu kurumlarında verimliliğin ölçülmesini güçleştirmektedir. Özel sektör için geliştirilen ölçme teknikleri kullanılsa da kamuda zarar olarak görünen bir unsurun toplumsal katkısının varlığı ölçümü hala güçleştirmeye devam etmektedir (Candan, 2007, s.77–78). Etkililik kavramının kamunun sosyal verimliliğiyle örtüşmesi, verimin ölçülmesinde oldukça önem arz etmektedir. Nihai amacın sosyal fayda sağlamak olması, bu kavramı öne çıkarmaktadır. Kamunun verimlilik konusundaki yaklaşımları genel olarak ekonomik, siyasal ve sosyal duruma göre şekillenmektedir. Kamunun birçok alandan çekilerek özelleştirme uygulamalarıyla küçüldüğü ve küçülmenin etkinliği arttıracığı bir yapıya evrildiği görülmektedir (Özdemir, 2010, s.145).

Genel olarak verimlilik kavramı teknik ve tahsis verimlilik şeklinde ayrılır. Teknik verimlilik, aynı çıktıyı elde etmek için girdi miktarının azaltılması şeklinde tanımlanır. Tahsis verimlilik ise istenilen çıktıyı sağlayacak girdinin seçilme derecesidir (Tutar, 2015, s.386). Verimlilik ölçmedeki amacına göre 3'e ayırabilmektedir. Kısmi verimlilik tek bir girdinin değerlendirildiği verimlilik türüdür. Üretim sürecinde toplam verimliliğin ölçülmesi için her bir üretim faktörü tek tek ele alınarak, en uygun olanı belirlenip tek bir girdi çıktıya dönüştürülür. Bu dönüşen girdilerin birbirine oranlanması bize toplam faktör verimliliğini verir. Tüm üretim faktörlerinin ortalaması ya da birkaç üretim faktörlerinin

ortalaması şeklinde yapılan hesaplama ise toplam verimlilik (Şenol ve Gençtürk, 2017, s.270).

4.2. Verimliliğin Önemi

Verimlilik, işletmelerin hem ürün kalitesinin hem de miktarının artmasına, toplam maliyetlerin düşmesine, piyasalardaki rekabet gücünün artmasına imkân sağlamaktadır. İşletme verimliliğinin artması diğer yandan çalışanlara sunulan imkanların iyileşmesini sağlayacaktır. Bu durumda iş görenlerin işe bağlılıkları, iş kayıplarında da azalmayı sağlayacaktır. Verimliliğin azalması ise tam tersi durum da kaynakların israf olması, maliyetlerin artması, pazar payı ve rekabet gücünün kaybedilmesi, çalışanların grev yapmaları ve üretim kayıplarının ortaya çıkmasına sebep olabilecektir (Kayar, 2012, s.45). Günümüzde hızlı nüfus artışı, kaynakların azalması verimliliğe önem kazandırmaktadır. Kamunun kaynaklarını yanlış yerlerde kullanması toplumsal refahı olumsuz etkilemesinin yanında, özel sektör verimliliği üzerinde hem dolaylı hem de doğrudan etkiler meydana getirecektir. Kamunun uygulamalarında etkin politika ve programlar kullanması bu açıdan elzemdir (Polat, 2023, s.187).

Ekonomistler uzun dönemde ülkenin büyüebilmesi için verimliliğin artırılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bunun için etkin bir mal ve hizmet üretimi ya da değerinin artırılması gerekmektedir. Verimlilik ölçümünde emek verimliliği ya da teknolojik gelişmenin üretim ve hizmet miktarındaki artış kullanılmıştır. Sermaye ve emek faktörü arasındaki ilişkide verimlilik artışının sağlanabilmesi için, ya sermayenin girdi başına düşen payının arttırılarak emek girdi başına düşen birime düşen payı arttırmalı ya da üretimdeki etkinliği arttıracak biçimde girdilerin birleştirilmesi gerekmektedir (Aydoğan, 2022, s. 5).

İşletmelerde verimlilik artışı için, girdilerin kalitesinin arttırılması gereklidir. İş görenlere iç ve dış eğitimler verilerek, beceri ve yetenekleri artırılabilir. İş gücündeki verimlilik artışı, üretim aksamalarına neden olan bireysel hataları minimum düzeye düşürecektir. Bu durum toplam verimliliğe katkı sağlayacaktır. Üretimde kullanılan makine, teçhizat ve hammaddelerin kalitesinin arttırılması, bunların en uygun şekilde sevk ve idare edilmesi, üretim kapasitesinin artmasına, böylelikle işletmenin veriminin artmasına etki edecektir (İştar, 2012, s.12). Burada dikkat edilmesi gereken işletme verimliliği üzerinde etkili olan unsurların bir kısmının kontrol edilebilmesi bir kısmının ise kontrol edilememesidir. Çalışanların verimliliğine etki eden üç temel faktör bulunmaktadır.

Bunlar; ekonomik, psiko-sosyal ve fiziki faktörlerdir (Doğrular, 2019, s. 76–78):

Ekonomik faktörler; çalışanların motivasyonlarını artırmak amacıyla kullanılan çalışanların ekonomik getirilerinin artmasını sağlayan uygulamalardır. Ücret artışları, çalışma performansına dayalı ödeme sistemleri, ödüller ve kar paylaşımı bu uygulamalara örnek verilebilir. Fiziki faktörler ise çalışma ortamındaki iyileştirmeler yoluyla verimlilik artışını sağlamaya yönelik uygulamalardır. Çalışılan yerin temizliği, aydınlık olması gibi fiziksel unsurların yanında çalışanları psikolojik olarak uyaran ve motive eden, çalışanlara karşı yöneticilerin tutum ve davranışları da bu uygulamalar içerisine girmektedir. Son olarak psiko-sosyal faktörler, çalışanların makineden farklı olarak kendilerini düşünce ve sosyal çevreleri olan bireyler olarak görüp, bu bağlamda verimlilik artışına sağlayan durumlardır. Çalışanların içselleştirebileceği bir örgüt kültürüne sahip olmak, bireysel alanlarına saygı, kariyer imkanlarının genişletilmesi, kalifikasyonlarını geliştirmelerine yönelik eğitsel faaliyetler vb. uygulamalar verimlilik artışı üzerinde etkili olabilir.

4.3. Teknostres, Verimlilik, Motivasyon İlişkisi

Günümüzde, kamu ve özel sektör işletmelerinin verimli ve etkili olabilmesi için teknolojik gelişmelere uyum sağlaması zorunlu hale gelmiştir. Tarım gibi sektörlerde bile işletmeler sürdürülebilir rekabeti sağlamak için teknolojileri takip etmek ve kullanmak zorunda kalmıştır (Mwakaje, 2010; Rao, 2007). Teknolojik değişimler tüm sektörlerde işleri kolaylaştırırken, bu işleri yapanlar için bir baskı ve stres unsuru olmuştur. Bu değişime ayak uydurmak zorunda olan bireyler, değişime alışamama, teknolojiye alışamama, fazla ve yeni işler yükleme, işbaşında oluşan teknik sorunları çözümlenememe, güvensizlik hissetme, belirsizlik düşüncesine kapılma gibi nedenler çalışanlarda yoğun olarak stres yaşanmasına neden olmuştur. Bu teknolojik gelişim ve değişime uyum sorunu yaşayan çalışanlarda stres çeşidi olarak teknostres ortaya çıkmıştır.

Verimlilik kavramı gerek kamu sektöründe gerekse özel sektörde rekabet avantajının sağlanabilmesi için kritik bir unsurdur (Wei ve Taormina, 2011). Başka bir ifade ile iş performansının geliştirilmesinin, işletmeler için önemli olmasının nedeni performansı yüksek çalışanların, işletmelerin genel verimliliğini etkileyebilmesidir (Hanaysha, 2016). Singh ve Mohanti (2012), çalışanın işyerinde görevlerini yerine getirmesi sonucunda performansının “girdi” ve “çıktı” arasındaki ilişkiyi belirlediğini ve bu üretkenliği sonucunda da “kar” getirdiğini vurgular. Bilgi teknolojilerinin yenilenmesi ve

gelişmesinde kuruluşlar ve tekno şirketlerinde, çalışanların sorumluluğu üretkenliği de olumsuz etkilemektedir. Yani çalışanlar görevlerini yerine getirirken, iş performanslarının düşmesi nedeniyle, çalışanın işe odaklanamaması, işte hatalar yapması, işyerinin değişimini istemesi, işten ayrılmak istemesi görülebilir (Park ve Shao, 2016). Bu gibi nedenlerden hareket edilecek olursa literatürde teknostresin verimlilik etkilerini inceleyen az sayıda çalışma mevcut olup Tarafdar vd., (2005; 2007; 2008) tarafından yapılan çalışmalar ön plana çıkmıştır. Teknostresin boyutlarını oluşturan tekno-karmaşıklık, tekno-belirsizlik, tekno-iş yükünün çalışan verimliliğinde etkisinin önemli olduğu belirtilmiştir.

Motivasyon, bireyin bir amacı gerçekleştirmek için kendi istek ve arzuları ile davranma şeklinde tanımlanır (Koçel, 2001). Motivasyon tanımında literatürde üç unsur üzerinde durulmaktadır. Eylemi başlatarak bireyin davranışlarını yönlendirme ve bu davranışlarını sürdürme çabası motivasyonun temel unsurlarını oluşturmaktadır. Oflaz (2018)'in çalışmasında stresin neden olduğu faktörlerin artmasının bireyde motivasyon düşüklüğüne neden olduğu tespit edilmiştir. Saraçel vd. (2015)'nin çalışmasında ise stresin motivasyonu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Birçok çalışmada stres ile motivasyon arasında negatif yönlü ilişki olsa da bu çalışmada pozitif yönde etkisi olduğu belirtilmiştir. Stresin artması ile motivasyonun artmasının nedenlerini çalışanlarının yüksek başarı arzusu ve çabası, bu başarı sonucu çalışanın ödüllendirilmesi olduğu söylenebilir. Olumlu stres kaynaklarının ya da yöneticilerin strese neden olan faktörleri tespit edip bu faktörleri stres ortamında iyi yönetebilmesinin motivasyonu artıracığı ve bireysel performansı olumlu etkileyeceği düşünülmektedir.

5. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Tez çalışmasının bu üçüncü bölümünde; tez konusundaki araştırmanın amacı, önemi ve kısıtları, araştırmanın yöntemi, araştırmanın modeli ve hipotezleri ile veri analizine ait bilgilere yer verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Kısıtları

Bu çalışmanın amacı, gelişen teknolojiye çalışanların etkisinde kaldıkları teknostresin çalışan motivasyonu ve verimliliği üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Çalışmada ayrıca teknostres ölçeğinin her bir boyutunun (tekno aşırı yüklenme, tekno karmaşıklık, tekno belirsizlik, tekno rol aşırı yüklemesi) çalışan motivasyonunun alt boyutları (dışsal faktörler, içsel faktörler, beklenti ve işyeri bağımlılığı) ve çalışan verimliliğinin alt boyutları (teknolojik özgüven ve teknolojik yeterlilik) üzerindeki etkisinin de ortaya konulması amaçlanmaktadır. Ölçeklerdeki değişkenlerin alt boyutlarıyla analizlere tabi tutulmasının nedeni, bağımsız değişken olan teknostresin bağımlı değişken olan motivasyon ve verimlilik alt boyutlarını ne şekilde etkilediğinin bilinmek istenmesidir.

Gelişen zamanda önemliliğini koruyan teknoloji, iş yapış şeklini, iş tanımlarını ve kurum çalışanlarının beklentilerini farklı bir boyuta taşımaktadır. Bu süreçte kamu kurum ve kuruluşları, iş süreçlerine son teknoloji uyumlu uygulama ve araçlar dahil etmektedirler. Teknoloji genellikle verimliliği artıran ve çalışmayı kolaylaştıran gerekli bir kaynak durumundadır. Bununla birlikte teknolojinin kullanımı çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Bu da çalışan motivasyonunu etkilemektedir. Bu çalışmada teknostresin çalışmada yarattığı verimliliğin ve motivasyonun tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Yapılan literatür taramaları sonucunda konuya ilişkin çok fazla araştırma yapılmadığı görülmüştür. Bu nedenle çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın yüz yüze anket yöntemi ile yapılmış olması planlandığından coğrafi bölge olarak Ordu il ve ilçeleri seçilmiştir. Çalışma zaman kısıtı ve mali imkanlar göz önünde bulundurulduğunda sadece Ordu ili ve ilçelerinde gerçekleştirilmiştir. Bu durum çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır.

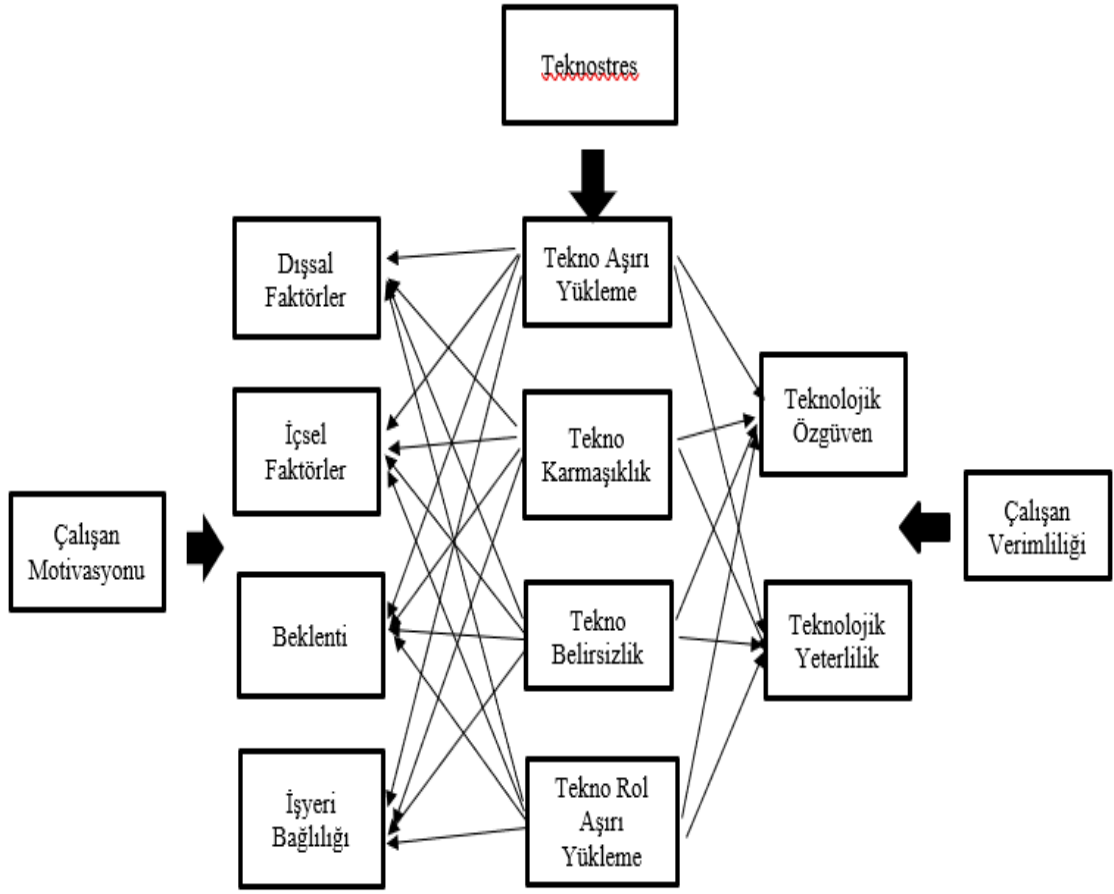
5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın ana kütesini, SGK Ordu İl ve İlçe Müdürlüğünde (Altınordu, Ünye, Fatsa,

Gölköy) çalışan toplam 223 personel oluşturmaktadır. Bu çalışanların 42 tanesi işçi statüsünde 181 tanesi de memur statüsünde görev yapmaktadır. Bu çerçevede 15.07.2022- 30.08.2022 tarihleri arasında müdürlükte çalışan 147 personele ulaşılarak yüz yüze anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yürütüldüğü evrenin tamamına ulaşılmak istenmiş ancak veri toplama işleminin yapıldığı tarihlerde izinli/raporlu ve çalışmaya katılmak istemeyen çalışanlar olması nedeniyle 147 çalışan (evrenin %66) ile anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmada örnekleme dâhil edilecek katılımcıların belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme; ana kütle içerisinde seçilecek olan örnek birimlerin araştırmacının yargılarına göre belirlendiği tesadüfi olmayan bir örnekleme yöntemidir (Burns ve Bush, 2015, s. 226). Bu yöntemin tercih edilmesinin nedeni, verilerin ana kütlede en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde toplanmasıdır (Zikmund, 1997, s. 428).

5.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı, teknostresin alt boyutlarının motivasyon alt boyutları ile verimlilik alt boyutları üzerindeki etkisinin ortaya konulmasıdır. Çalışmada; teknostres alt boyutları bağımsız değişken, motivasyon ve verimlilik alt boyutları ise bağımlı değişken olarak alınmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan model Şekil 3'de gösterilmektedir.



Şekil 3. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı ve modeli doğrultusunda test edilmek üzere geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H_a = Teknostresin çalışan motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{a1} = Teknostresin alt boyutlarından tekno aşırı yüklemenin çalışan motivasyonu alt boyutlarından dışsal faktörler üzerinde anlamlı bir etkisi vardır

H_{a2} = Teknostresin alt boyutlarından tekno aşırı yüklemenin çalışan motivasyonu alt boyutlarından içsel faktörler üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{a3} = Teknostresin alt boyutlarından tekno aşırı yüklemenin çalışan motivasyonu alt boyutlarından beklenti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır

H_{a4} = Teknostresin alt boyutlarından tekno aşırı yüklemenin çalışan motivasyonu alt boyutlarından işyeri bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{a5} = Teknostresin alt boyutlarından tekno karmaşıklığın çalışan motivasyonu alt boyutlarından dışsal faktörler üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{a6}= Teknostresin alt boyutlarından tekno karmaşıklığın çalışan motivasyonu alt boyutlarından içsel faktörler üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{a7}= Teknostresin alt boyutlarından tekno karmaşıklığın çalışan motivasyonu alt boyutlarından beklenti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{a8}= Teknostresin alt boyutlarından tekno karmaşıklığın çalışan motivasyonu alt boyutlarından işyeri bağımlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{a9}= Teknostresin alt boyutlarından tekno belirsizliğin çalışan motivasyonu alt boyutlarından dışsal faktörler üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{a10}= Teknostresin alt boyutlarından tekno belirsizliğin çalışan motivasyonu alt boyutlarından içsel faktörler üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{a11}= Teknostresin alt boyutlarından tekno belirsizliğin çalışan motivasyonu alt boyutlarından beklenti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{a12}= Teknostresin alt boyutlarından tekno belirsizliğin çalışan motivasyonu alt boyutlarından işyeri bağımlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{a13}= Teknostresin alt boyutlarından tekno rol aşırı yüklemesinin çalışan motivasyonu alt boyutlarından dışsal faktörler üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{a14}= Teknostresin alt boyutlarından tekno rol aşırı yüklemesinin çalışan motivasyonu alt boyutlarından içsel faktörler üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{a15}= Teknostresin alt boyutlarından tekno rol aşırı yüklemesinin çalışan motivasyonu alt boyutlarından beklenti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{a16}= Teknostresin alt boyutlarından tekno rol aşırı yüklemesinin çalışan motivasyonu alt boyutlarından işyeri bağımlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_b= Teknostresin çalışan verimliliği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{b1}= Teknostresin alt boyutlarından tekno aşırı yüklemenin çalışan verimliliği alt boyutlarından Teknolojik özgüven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{b2}= Teknostresin alt boyutlarından tekno aşırı yüklemenin çalışan verimliliği alt boyutlarından Teknolojik Yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{b3}= Teknostresin alt boyutlarından tekno karmaşıklığın çalışan verimliliği alt boyutlarından Teknolojik Özgüven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{b4}= Teknostresin alt boyutlarından tekno karmaşıklığın çalışan verimliliği alt boyutlarından Teknolojik Yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{b5}= Teknostresin alt boyutlarından tekno belirsizliğin çalışan verimliliği alt boyutlarından Teknolojik Özgüven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{b6}= Teknostresin alt boyutlarından tekno belirsizliğin çalışan verimliliği alt boyutlarından Teknolojik Yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{b7}= Teknostresin alt boyutlarından tekno rol aşırı yüklemesinin çalışan verimliliği alt boyutlarından Teknolojik Özgüven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{b8}= Teknostresin alt boyutlarından tekno rol aşırı yüklemesinin çalışan verimliliği alt boyutlarından Teknolojik Yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

5.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik özellikler ve katılımcıların bilgisayar/teknoloji kullanma düzeylerini ölçmeye yönelik 9 adet sorudan oluşmaktadır. Formun ikinci bölümü teknostres ile ilgili 16 adet ölçek maddesi, verimlilik ile ilgili 14 adet ölçek maddesi ve motivasyonla ilgili 24 adet ölçek maddesinden oluşmaktadır. Motivasyon ölçeği Motivasyonu ölçümlemek üzere, Mottaz'ın (1985) iki boyutlu motivasyon ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe ait ifadeler Saracel vd., (2016) çalışmasından alınmıştır. Saracel vd., (2016) araştırmasındaki Cronbach Alpha değeri 0,76 olarak tespit edilmiştir. Cronbach Alpha güvenilirlik değerinin 0,80-0,90 arasında olması yüksek düzeyde güvenilir olduğu ve 0,90-1,00 arasında olması çok yüksek düzeyde güvenilir olduğunu ifade etmektedir (Özdamar, 1999). Bu çalışmada ise motivasyon ölçeğinin belirlenen güvenilirlik katsayısı 0,84 olarak yüksek düzeyde, teknostres ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,81 olarak yüksek düzeyde güvenilir, verimlilik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ise 0,93 olarak çok yüksek düzeyde güvenilir bulunmuştur. Teknostres ölçeği, teknostresi ölçümlemek üzere, Çetin (2017), Qiu (2013), Şahan (2021), Alam (2016), Obrovac vd., (2020) çalışmalarından yararlanılmıştır. Verimlilik ölçeği, verimliliği ölçümlemek üzere, Alam (2016), İlseven (2019) çalışmalarından yararlanılmıştır. Çalışmada, 5'li Likert tipi skala [Kesinlikle Katılmıyorum (1)- Kesinlikle Katılıyorum (5)] kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanlardan elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktararak, veri kontrolleri yapılmış, hatalı/eksik veriler düzeltilmiştir. İstatiksel analizler, SPSS 25.0

paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Analizlerde; frekans ve yüzde dağılımı, ortalama, standart sapma, normallik testi, güvenilirlik (Cronbach's Alfa), faktör analizi, regresyon ve korelasyon testlerinden yararlanılmıştır.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler (Teknostres, Motivasyon ve Verimlilik), Ölçek İfadeleri ve Kodları

| Değişkenler | Kodlar | İfadeler | Değişkenler | Kodlar | İfadeler | Değişkenler | Kodlar | İfadeler |
|---------------------|------------|--|-------------|---|---|-------------|--------|--|
| TEKNO STRES | TKSAYKOL1 | Teknoloji beni çok daha hızlı çalışmaya zorluyor. | MOTIVASYON | M1 | Yaptığım işte başanlıyım | Verimlilik | V1 | Teknoloji sorunlarını yönetir ve çözümlenebilir. |
| TEKNO AŞIRI YÜKLEME | TKSAYKOL2 | Teknoloji beni yapabileceğimden daha fazla iş yapmaya zorluyor. | | M2 | Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim | | V2 | Teknoloji ile ilgili sıkıntı yaşarsam isteğimi ve isteğimi elde etmenin bir yolunu her zaman bulurum. |
| | TKSAYKOL3 | Teknoloji tarafından çok kısıtlı zamanlarda çalışmaya zorlanıyorum | | M3 | Çalışma arkadaşların çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler | | V3 | İş yeminde teknolojiyi kullanmak hedeflerime ulaşmaya yardımcı oluyor |
| | TKSAYKOL4 | Yeni teknolojilere uyum sağlamak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmede zorlanıyorum. | | M4 | Yaptığım işin yapmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum | | V4 | Beklenmedik teknolojik olaylarla venimli bir şekilde başa çıktığımda kendime güveniyorum |
| | TKSAYKOL5 | Artan teknoloji karmaşıklığı nedeniyle daha fazla iş yüküne sahibim. | | M5 | İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum | | V5 | Teknoloji bilgin öngörülemeden durumlara başa çıkmada yeterlidir |
| | tkskol1 | Yeni teknolojileri anlamak ve uygulamak için uzun bir süreye ihtiyacım olmaktadır. | | M6 | Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum | | V6 | Gerekli çabayı göstersem çoğu teknolojik sorunu çözebilirim |
| TEKNO KARMAŞIKLIK | tkskol2 | Bu kurumda yeni çalışanların bilgisayara teknolojileri konusunda benden daha fazla bilgiye sahip olduğunu düşünüyorum. | | M7 | Kendimi işletmenin önemli bir çalışan olarak görüyorum | | V7 | Teknolojinin zorluklarıyla karşı karşıya kaldığımda sakin kalmak için zorluklara başa çıkma stratejilerimi kullanıyorum. |
| | tkskol3 | Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak genellikle çok karmaşık geliyor. | | M8 | Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim | | V8 | Teknolojik problemlerle karşılaştığımda sorunu çözmek için birkaç çözüm bulabilirim. |
| | tksbol1 | Teknolojik yeteneklerimi geliştirmek için yeterli zaman bulamıyorum | | M9 | Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler | | V9 | Teknoloji söz konusu olduğunda önüme çıkan zorlukları halledebilirim. |
| TEKNO BELİRSİZLİK | tksbol2 | Kurumumuzda teknoloji konusunda devamlı gelişmeler bulunmaktadır. | | M10 | Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve red etmez | | V10 | Teknoloji, işimin kalitesini artırmaya yardımcı oluyor. |
| | tksbol3 | Kurumumuzda bilgisayar güncellemeleri sıklıkla yapılıyor. | | M11 | Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur | | V11 | Teknoloji bana mümkün olandan daha iyi çalışmak için yardımcı oluyor. |
| | tksbol4 | Kurumumuzda bilgisayar donanımlarında sürekli değişiklikler yapılıyor. | | M12 | İşletmede, yemek, çay, kahve gibi yiyecek-icecek ikramları yapılır | | V12 | Teknoloji, verimliliğimi artırmaya yardımcı oluyor. |
| | tkstrayol1 | Genellikle kapasitemden daha fazla iş yapıyorum. | | M13 | İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir. | | V13 | Teknoloji, yapabileceğimden daha fazla iş yapmaya yardımcı oluyor. |
| AŞIRI ROL YÜKLEME | tkstrayol2 | Çoğu zaman aynı anda birden çok problem ve ya görevle ilgilenirim. | | M14 | Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir | | V14 | Teknoloji işimde daha iyi performans sergilemeye yardımcı oluyor |
| | tkstrayol3 | Genellikle mesai saatleri dışında ve hafta sonu çalışırım. | | M15 | Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır | | | |
| | tkstrayol4 | Gerçek işimi yapmam için yeterli zaman bulamıyorum. | | M16 | Çalışmakta olduğum işletmenin ilerde şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum | | | |
| | | | | M17 | Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir | | | |
| | | | M18 | İşimde terfi imkânım vardır | | | | |
| | | | M19 | Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar | | | | |
| | | | M20 | Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım | | | | |
| | | | M21 | Başarımdan dolayı ödüllendirilirim | | | | |
| | | | M22 | Kişisel ve ailevi sorunların çözümünde çalışma arkadaşlarımla her zaman yanındadır | | | | |
| | | | M23 | Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum | | | | |
| | | | M24 | Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum. | | | | |

6. ARAŞTIRMA BULGULARI

6.1. Demografik Bulguların Analizi

Katılımcıların demografik özelliklerinin tespiti için cinsiyet, medeni hal, kurumdaki görevi, yaş, eğitim düzeyi ve işyeri kıdeminin tespitine yönelik ifadeler yer almıştır. Örneklemeye ait demografik bulgular Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3. Demografik Bulgular

| DEĞİŞKENLER | Sayı (n) | Yüzde (%) | |
|------------------|------------------|-----------|-------|
| Cinsiyet | Erkek | 99 | 67,30 |
| | Kadın | 48 | 32,70 |
| Medeni Hal | Evli | 123 | 83,70 |
| | Bekar | 24 | 16,30 |
| Kurumdaki Görevi | İşçi, Temizlikçi | 18 | 12,20 |
| | Memur | 45 | 30,60 |
| | VHKI | 49 | 33,30 |
| | Şef | 13 | 8,80 |
| | Müdür Yrd. | 6 | 4,10 |
| | Müdür | 1 | 0,70 |
| | Avukat | 6 | 4,10 |
| | Denetmen Yrd. | 9 | 6,10 |
| Yaş | 20-30 | 38 | 25,90 |
| | 31-40 | 55 | 37,40 |
| | 41-50 | 24 | 16,30 |
| | 51-60 | 29 | 19,70 |
| | 61-üstü | 1 | 0,70 |
| Eğitim Düzeyi | Lise | 30 | 20,40 |
| | Önlisans | 7 | 4,80 |
| | Lisans | 103 | 70,10 |
| | Yüksek lisans | 7 | 4,80 |
| İşyeri Kıdemi | 0-5 | 16 | 10,88 |
| | 6-10 | 70 | 47,62 |
| | 11-15 | 16 | 10,88 |
| | 16≤ | 45 | 99,9 |

Tablo 3 incelendiğinde; katılımcıların %67,30’ unun erkek ve %32,70’ inin kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde; %83,70 oranında büyük

çoğunluğun evli olduğu, %16,30'unun bekar olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların kurumdaki görevleri incelendiğinde %33,30'unun Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni (VHKİ), %30,60'nın memur, %12,20'sinin işçi/temizlikçi, %8,80'inin şef, %6,10'unun denetmen yardımcısı, %4,10'unun avukat ve %0,70'inin ise müdür olduğu görülmektedir. Katılımcıların %37,40'ı 31-40 yaş aralığında, %25,90'ı 20-30 yaş aralığında, %19,70'i 51-60 yaş aralığında, %16,30'u 41-50 yaş aralığında ve %0,70'i ise 61 ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%70,10) lisans mezunudur. Katılımcıların %47,62'sinin 6-10 yıl arası, %30,61'inin 16 yıl ve üzeri, %10,88'inin 11-15 yıl arası iş tecrübesi bulunmaktadır.

6.2. Betimleyici Bulguların Analizi

Araştırmada yer alan teknostres, verimlilik ve motivasyona ait ölçümle ilgili ifadelerin standart sapma, minimum ve maksimum değerler ile ortalama değerleri Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4. Betimleyici İstatistik Analizi

| DEĞİŞKENLER | İFADELER | Sayı | Ortalama Değer | Standart Sapma | Min. | Max. |
|---------------------------|-----------|------|----------------|----------------|------|------|
| TEKNO AŞIRI YÜKLEME | TKSAYKOL1 | 147 | 3,41 | 1,287 | 1 | 5 |
| | TKSAYKOL2 | 147 | 3,24 | 1,083 | 1 | 5 |
| | TKSAYKOL3 | 147 | 2,68 | 0,972 | 1 | 5 |
| | TKSAYKOL4 | 147 | 2,77 | 1,079 | 1 | 5 |
| | TKSAYKOL5 | 147 | 3,17 | 1,113 | 1 | 5 |
| TEKNO KARMAŞIKLIK | tkskol1 | 147 | 2,49 | 1,003 | 1 | 5 |
| | tkskol2 | 147 | 2,51 | 1,043 | 1 | 5 |
| | tkskol3 | 147 | 2,66 | 0,969 | 1 | 5 |
| TEKNO BELİRSİZLİK | tksbol1 | 147 | 3,21 | 1,081 | 1 | 5 |
| | tksbol2 | 147 | 3,27 | 1,076 | 1 | 5 |
| | tksbol3 | 147 | 3,59 | 0,956 | 1 | 5 |
| | tksbol4 | 147 | 2,99 | 1,066 | 1 | 5 |
| TEKNO ROL AŞIRI YÜKLEMESİ | tkrrayol1 | 147 | 3,40 | 1,127 | 1 | 5 |
| | tkrrayol2 | 147 | 3,95 | 1,045 | 1 | 5 |
| | tkrrayol3 | 147 | 2,88 | 1,402 | 1 | 5 |
| | tkrrayol4 | 147 | 2,99 | 1,360 | 1 | 5 |
| VERİMLİLİK | V1 | 147 | 3,32 | 1,014 | 1 | 5 |
| | V2 | 147 | 3,47 | 0,995 | 1 | 5 |
| | V3 | 147 | 3,83 | 1,036 | 1 | 5 |

| | | | | | | |
|------------|-----|-----|------|-------|---|---|
| | V4 | 147 | 3,61 | 0,849 | 1 | 5 |
| | V5 | 147 | 3,44 | 0,861 | 1 | 5 |
| | V6 | 147 | 3,67 | 0,886 | 1 | 5 |
| | V7 | 147 | 3,64 | 0,810 | 1 | 5 |
| | V8 | 147 | 3,45 | 0,930 | 1 | 5 |
| | V9 | 147 | 3,55 | 0,845 | 1 | 5 |
| | V10 | 147 | 3,77 | 1,041 | 1 | 5 |
| | V11 | 147 | 3,68 | 0,944 | 1 | 5 |
| | V12 | 147 | 3,79 | 1,074 | 1 | 5 |
| | V13 | 147 | 4,03 | 0,954 | 1 | 5 |
| | V14 | 147 | 4,03 | 0,939 | 1 | 5 |
| MOTİVASYON | M1 | 147 | 3,70 | 0,961 | 1 | 5 |
| | M2 | 147 | 4,05 | 0,992 | 1 | 5 |
| | M3 | 147 | 3,80 | 0,825 | 1 | 5 |
| | M4 | 147 | 3,89 | 0,945 | 1 | 5 |
| | M5 | 147 | 3,73 | 0,903 | 1 | 5 |
| | M6 | 147 | 3,79 | 0,916 | 1 | 5 |
| | M7 | 147 | 3,73 | 0,975 | 1 | 5 |
| | M8 | 147 | 3,63 | 0,915 | 1 | 5 |
| | M9 | 147 | 3,20 | 1,110 | 1 | 5 |
| | M10 | 147 | 3,43 | 1,000 | 1 | 5 |
| | M11 | 147 | 3,34 | 1,213 | 1 | 5 |
| | M12 | 147 | 3,27 | 1,207 | 1 | 5 |
| | M13 | 147 | 3,27 | 1,138 | 1 | 5 |
| | M14 | 147 | 3,82 | 0,944 | 1 | 5 |
| | M15 | 147 | 3,47 | 1,036 | 1 | 5 |
| | M16 | 147 | 3,26 | 1,034 | 1 | 5 |
| | M17 | 147 | 3,53 | 1,055 | 1 | 5 |
| | M18 | 147 | 3,17 | 1,149 | 1 | 5 |
| | M19 | 147 | 3,40 | 1,064 | 1 | 5 |
| | M20 | 147 | 2,24 | 1,120 | 1 | 5 |
| | M21 | 147 | 2,06 | 1,042 | 1 | 5 |
| | M22 | 147 | 3,31 | 1,103 | 1 | 5 |
| | M23 | 147 | 3,63 | 1,034 | 1 | 5 |
| | M24 | 147 | 2,04 | 1,059 | 1 | 5 |

Tablo 4 incelendiğinde, araştırmaya katılan kamu çalışanlarının teknostres ölçeği maddelerine verdikleri yanıtlara göre çalışanların, “Çoğu zaman aynı anda birden çok problem veya görevle ilgilenirim” (Ort: 3,95), “Kurumumuzda bilgisayar güncellemeleri

sıklıkla yapılıyor” (Ort:3,59), “Teknoloji beni çok daha hızlı çalışmaya zorluyor” (Ort: 3,41), “Bu kurumda yeni çalışanların bilgisayar teknolojileri konusunda benden daha fazla bilgiye sahip olduğunu düşünüyorum” (Ort: 2,51), maddeleri teknostresin boyutlarına göre en yüksek ortalamaya sahip maddeleridir. Çalışanların teknolojik uygulamalar karşısında daha fazla iş yükü, daha fazla ve daha hızlı çalışmaya zorlandığı yönünde algıya sahip oldukları görülmektedir. Yine çalışanların verimlilik ölçeği maddelerine verdikleri yanıtlara göre “Teknoloji yapabileceğimden daha fazla iş yapmama yardımcı oluyor” (Ort:4,03), “Teknoloji işimde daha iyi performans sergilememe yardımcı oluyor” (Ort: 4,03), maddeleri en yüksek ortalamaya sahip maddeleridir. Çalışanların bireysel verimliliği artırdığı yönünde algıya sahip olduğu görülmektedir. Araştırmada çalışanların motivasyon ölçeğinin maddelerine verdikleri yanıtlarda “Yaptığım iş ile ilgili sorumluluk sahibiyim” (Ort: 4,05) maddesi en yüksek ortalamaya sahip maddedir. Burada çalışanların yaptıkları işi sahiplenmeleri, görevlerini yerine getirme konusunda sorumluluk sahibi oldukları yönünde algıya sahip oldukları görülmektedir.

6.3. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi benzer koşullarda yapılan ölçümlerde elde edilen sonuçların kararlılığının göstergesidir. Çalışmada üç ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler Teknostres, Verimlilik ve Motivasyon ölçekleridir. Güvenirlik analizinde Cronbach's Alpha değerinin yanında ölçeği oluşturan maddelere tek tek bakılmıştır. Ölçek maddeleri negatif ve 0.25 değerinden küçük olmamalıdır. Ölçek maddesinin Cronbach's Alpha değeri genel Alpha değerini geçmemelidir. Geçmesi durumunda ölçekten çıkartılmalıdır. (Bengül, 2015, s. 72). Cronbach's Alpha katsayısı 0,00-0,40 arasında ise anketin güvenilir olmadığını; 0,40-0,60 arasında ise anketin düşük güvenilir olduğu; 0,60-0,80 arasında ise anketin güvenilir; 0,80-1,00 arasında ise anketin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir (Barbera vd., 2021; Bujang vd., 2018; Cortina, 1993).

Teknostres ölçeğini oluşturan 16 adet soru üzerinde yapılan analiz sonucunda Cronbach's Alpha değerinin 0,81, standartlaştırılmış Cronbach's Alpha değerinin 0,81 olduğu, ölçek maddelerinin alfa değerlerinin hiçbirinin genel alfa değerinden yüksek olmadığı, tüm ölçek maddelerinin pozitif ve 0,25 değerinden büyük oldukları tespit edilmiştir. Tablo 5'de ölçeğe yönelik güvenilirlik analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5. Teknostres Ölçeğine Ait Güvenilirlik İstatistikleri

| Güvenirlik istatistikleri | | | | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|--|----------------------------|--|
| Cronbach's Alpha | Standartlaştırılmış Maddelere | | | Madde Sayısı | |
| | Dayalı Cronbach's Alpha | | | | |
| ,812 | | | | ,813 | 16 |
| Madde-Toplam İstatistikleri | | | | | |
| | Madde Silinirse Ölçek Ortalaması | Madde Silinirse Ölçek Varyansı | Düzeltilmiş Madde-Toplam Kolerasyonu | Kareli Çoklu Kolerasyon | Madde Silinirse Cronbach's Alpha |
| TKSAYKOL1 | 45,80 | 70,228 | ,510 | ,590 | ,795 |
| TKSAYKOL2 | 45,97 | 72,698 | ,488 | ,637 | ,797 |
| TKSAYKOL3 | 46,54 | 74,497 | ,443 | ,494 | ,801 |
| TKSAYKOL4 | 46,45 | 71,619 | ,553 | ,473 | ,793 |
| TKSAYKOL5 | 46,05 | 71,580 | ,535 | ,465 | ,794 |
| tkskol1 | 46,73 | 77,378 | ,255 | ,487 | ,812 |
| tkskol2 | 46,71 | 77,318 | ,244 | ,451 | ,813 |
| tkskol3 | 46,56 | 74,851 | ,423 | ,435 | ,802 |
| tksbol1 | 46,01 | 72,856 | ,480 | ,427 | ,798 |
| tksbol2 | 45,95 | 74,271 | ,402 | ,491 | ,803 |
| tksbol3 | 45,63 | 76,510 | ,326 | ,442 | ,808 |
| tksbol4 | 46,23 | 78,330 | ,181 | ,264 | ,810 |
| tksrayol1 | 45,82 | 71,562 | ,527 | ,480 | ,795 |
| tksrayol2 | 45,27 | 74,076 | ,429 | ,476 | ,801 |
| tksrayol3 | 46,33 | 73,607 | ,304 | ,375 | ,812 |
| tksrayol4 | 46,23 | 68,754 | ,545 | ,593 | ,792 |

Tablo 6’da motivasyon ölçeğine ait güvenilirlik analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6. Motivasyon Ölçeğine Ait Güvenilirlik İstatistikleri

| Güvenirlik istatistikleri | | | | | |
|------------------------------------|----------------------------------|---|--------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| Cronbach's Alpha | | Standartlaştırılmış Maddelere Dayalı Cronbach's Alpha | | | Madde Sayısı |
| ,861 | | ,864 | | | 24 |
| Madde-Toplam istatistikleri | | | | | |
| | Madde Silinirse Ölçek Ortalaması | Madde Silinirse Ölçek Varyansı | Düzeltilmiş Madde-Toplam Kolerasyonu | Kareli Çoklu Kolerasyon | Madde Silinirse Cronbach's Alpha |
| M1 | 77,08 | 137,938 | ,364 | ,619 | ,857 |
| M2 | 76,73 | 136,104 | ,432 | ,685 | ,855 |
| M3 | 76,98 | 135,815 | ,551 | ,556 | ,853 |
| M4 | 76,89 | 135,098 | ,505 | ,628 | ,853 |
| M5 | 77,05 | 137,161 | ,431 | ,667 | ,856 |
| M6 | 76,99 | 135,062 | ,526 | ,628 | ,853 |
| M7 | 77,05 | 133,470 | ,563 | ,558 | ,851 |
| M8 | 77,15 | 140,156 | ,282 | ,461 | ,860 |
| M9 | 77,58 | 134,410 | ,445 | ,444 | ,855 |
| M10 | 77,35 | 134,271 | ,510 | ,481 | ,853 |
| M11 | 77,44 | 133,700 | ,425 | ,736 | ,856 |
| M12 | 77,52 | 129,909 | ,572 | ,574 | ,850 |
| M13 | 77,51 | 134,142 | ,442 | ,697 | ,855 |
| M14 | 76,97 | 134,389 | ,540 | ,494 | ,852 |
| M15 | 77,31 | 134,052 | ,499 | ,524 | ,853 |
| M16 | 77,52 | 132,950 | ,548 | ,495 | ,852 |
| M17 | 77,25 | 131,820 | ,584 | ,575 | ,850 |
| M18 | 77,61 | 135,458 | ,386 | ,565 | ,857 |
| M19 | 77,38 | 134,251 | ,475 | ,445 | ,854 |
| M20 | 78,54 | 143,620 | ,082 | ,511 | ,860 |
| M21 | 78,72 | 140,970 | ,204 | ,465 | ,863 |
| M22 | 77,47 | 137,073 | ,341 | ,288 | ,859 |
| M23 | 77,15 | 138,279 | ,318 | ,295 | ,859 |
| M24 | 78,74 | 141,590 | ,174 | ,358 | ,864 |

Tablo 6’da yer alan ölçek maddelerinin tümü genel Alpha değerinden düşüktür. Cronbach’s Alpha ve Cronbach’s Alpha standart değeri 0,86’ dır. Bu durum motivasyon

ölçeğinin güvenilir olduğunun göstergesidir. Ölçekte yer alan 24 maddenin tümü pozitif ve 0,25 değerinden büyüktür. Tablo 7’de verimlilik ölçeğine ait güvenilirlik analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 7. Verimlilik Ölçeğine Ait Güvenilirlik İstatistikleri

| Güvenirlik istatistikleri | | | | | |
|------------------------------------|----------------------------------|---|--------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| Cronbach's Alpha | | Standartlaştırılmış Maddelere Dayalı Cronbach's Alpha | | Madde Sayısı | |
| ,930 | | ,930 | | 14 | |
| Madde-Toplam İstatistikleri | | | | | |
| | Madde Silinirse Ölçek Ortalaması | Madde Silinirse Ölçek Varyansı | Düzeltilmiş Madde-Toplam Kolerasyonu | Kareli Çoklu Kolerasyon | Madde Silinirse Cronbach's Alpha |
| V1 | 47,96 | 77,656 | ,709 | ,685 | ,923 |
| V2 | 47,81 | 77,470 | ,735 | ,606 | ,922 |
| V3 | 47,45 | 76,441 | ,763 | ,657 | ,921 |
| V04 | 47,67 | 84,235 | ,410 | ,371 | ,928 |
| V5 | 47,84 | 79,822 | ,700 | ,623 | ,924 |
| V6 | 47,61 | 78,417 | ,773 | ,677 | ,922 |
| V7 | 47,64 | 80,575 | ,695 | ,631 | ,924 |
| V8 | 47,83 | 80,923 | ,571 | ,566 | ,928 |
| V9 | 47,73 | 79,309 | ,751 | ,679 | ,922 |
| V10 | 47,51 | 79,238 | ,595 | ,447 | ,927 |
| V11 | 47,60 | 79,338 | ,661 | ,531 | ,925 |
| V12 | 47,49 | 77,649 | ,662 | ,683 | ,925 |
| V13 | 47,24 | 78,351 | ,715 | ,865 | ,923 |
| V14 | 47,24 | 79,145 | ,677 | ,838 | ,924 |

Tablo 7’de yer alan ölçek maddelerinin tümü genel Alpha değerinden düşüktür. Cronbach’s Alpha ve Cronbach’s Alpha standart değeri 0,93’tür. Bu durum verimlilik ölçeğinin güvenilir olduğunun göstergesidir.

6.4. Normallik Testi

Araştırmada, güvenilirlik testinden sonra Tablo 8’de yer alan normallik testi yapılmıştır. Seçer (2015)’in normal dağılım varsayımının; ‘çarpıklık ve basıklık’ değerlerine bakılarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile normallik testi yapılmıştır. Tablo 8’deki sonuçlara göre Shao (2002), tarafından

tanımlanan (-3, +3) normal dağılım değerlerine uyduğu tespit edilmiş olup bu durumda araştırmada parametrik testlerin kullanılabilceği belirlenmiştir.

Tablo 8. Kullanılan Ölçek Boyutlarının Normal Dağılım Değerleri

| Boyutlar | Skewness (Çarpıklık) | Kurtosis (Basıklık) |
|-------------------------|----------------------|---------------------|
| Tekno Aşırı Yükleme | -0,403 | -0,714 |
| Tekno Karmaşıklık | 0,366 | -0,287 |
| Tekno Belirsizlik | -0,496 | -0,169 |
| Tekno Rol Aşırı Yükleme | 0,203 | -0,992 |
| Teknolojik Özgüven | -0,804 | 1,287 |
| Teknolojik Yeterlilik | -0,935 | 0,800 |
| Dışsal Faktörler | -0,430 | -0,614 |
| İçsel Faktörler | -1,181 | 2,430 |
| Beklenti | -0,862 | 0,345 |
| İşyeri Bağlılığı | -0,776 | 1,312 |

6.5. Keşfedici Faktör Analizi

Gözlemlenen olayları etkileyen her bir olayın, birleştirilerek ya da parçalara ayrılarak önemlerinin kaybettirilmeden, daha küçük gruplara ayrılmasıyla faktörler oluşturulmaktadır. Faktörler analiz edilirken temel amaç tüm değişkenlerin kullanılarak bilginin kısaltılması ve özetlenmesidir. Faktör analizinde bir olay ya da sonucu etkileyen öğelerin önem dereceleri ve bu etkiyi sağlayan en önemli öğe tespit edilmektedir (Mazmanoğlu, 1979, s. 3–4). Faktör analizinde, Doğrulayıcı ve Açıklayıcı (Keşfedici) olmak üzere iki tür yaklaşım bulunmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizinde, araştırmacılar gözlenen veriler ile varsayılan faktör yapısını doğrulamayı amaçlamaktadır. Açıklayıcı faktör analizinde faktör sayısı, bulunan faktörler arasında ilişki olup olmadığı yapılan analizler ile tanımlamanın yanında faktörlerin isimlendirilmesi de yapılmaktadır (Avşar, 2007, s. 2). Yapılan faktör analizinde indirgenen boyutun kolay bir şekilde açıklanması amaçlanıyorsa keşfedici faktör analizi, indirgenen boyutun doğrulanması amaçlanıyorsa doğrulayıcı faktör analizi yapılmaktadır (Yaşlıoğlu, 2017, s. 75).

Çalışmada ölçeklerin birleşme ve ayrılma geçerliliğinde Maximum Likelihood ve Direct Oblimin faktör rotasyon yöntemleri kullanılarak keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Belirlenen taban değerinin altında kalan maddeler ölçekten çıkartılarak taban değer

üzerinde kalana kadar analizler tekrar edilmiştir.

6.5.1. Teknostres Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi

Teknostresi boyutlara indirgemek yani teorik olarak anlamlı ve birbirinden bağımsız faktör yapıları elde etmek ve ölçeğin, ayırma (discriminant) ve birleşme (convergent) geçerliliklerinin sınanması amaçlarıyla keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Teknostresi ölçmeye yönelik olarak Maximum Likelihood ve Direct Oblimin faktör rotasyon yöntemleri kullanılarak yapılan ilk faktör analizi sonucunda, öz değeri (eigen value) 1'in üzerinde 4 faktör olduğu, X^2 (ki-kare) değerinin anlamlı ve KMO değerinin ise 0,75 olduğu sonucu bulunmuştur. Bununla birlikte **TKSAYKOL5** kodlu ölçek maddesinin faktör yükleri taban değer olarak belirlenen 0,50 değerinin altında kaldığı için ölçek maddesi ölçekten çıkarılarak ve faktör analizi tekrarlanmıştır. KMO örneklem yeterliliği ölçütü 0 ila 1 arasında değişen bir katsayıdır. Bu katsayının 0,5'den küçük olması durumunda faktör analizi uygulanmaz; değer 0,6-0,7 arasındaysa kabul edilebilir; 0,7-0,8 arasındaysa iyi, 0,8-0,9 arasındaysa çok iyi, 0,9-1,0 arasındaysa mükemmel olarak değerlendirilir (İslamoğlu ve Alnaçık, 2019, s.437). Yapılan ikinci faktör analizi sonucunda öz değeri (eigen value) 1'in üzerinde 4 faktör olduğu, X^2 değerinin anlamlı ve KMO değerinin ise 0,75 olduğu sonucu bulunmuştur. Teknostresi ölçmeye yönelik olarak sorulan **tksboll** kodlu ölçek maddesi birden fazla faktöre yüklendiği için bu maddelerin ölçekten çıkarılması uygun bulunmuştur. Madde ölçekten çıkarıldıktan sonra faktör analizi 3. kez tekrarlanmıştır. Yapılan üçüncü faktör analizi sonucunda öz değeri (eigen value) 1'in üzerinde 4 faktör olduğu, X^2 değerinin anlamlı ve KMO değerinin ise 0,73 olduğu sonucu bulunmuştur. Teknostresi ölçmeye yönelik olarak sorulan **TKSAYKOL4** kodlu ölçek maddesi hiçbir faktöre yüklenmediği için bu maddenin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Teknostres ölçeğini birbirinden bağımsız faktörlere ayırmak için yapılan son faktör analizi sonuçları Tablo 9'da yer almaktadır. Yapılan analizde KMO değeri 0,70 ve X^2 değerinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucunda Teknostres ölçeğindeki 13 soru 4 faktöre dağılmıştır. Bu faktörlerin toplam varyansı açıklama oranları sırasıyla; % 18,98 aşırı yükleme, % 16,68 karmaşıklık, % 16,24 belirsizlik ve % 15,15 rol aşırı yüklemesidir (Tablo 9)

Tablo 9. Teknostres Keşfedici Faktör Analiz Sonuçları

| | Alt Boyutlar | | | | Cronbach Alpha |
|---|-------------------|-------------|---------------|-------------|----------------|
| | Rol Aşırı Yükleme | Karmaşıklık | Aşırı Yükleme | Belirsizlik | |
| tksrayol1 | 0,687 | | | | 0,746 |
| tksrayol2 | 0,754 | | | | |
| tksrayol3 | 0,65 | | | | |
| tksrayol4 | 0,848 | | | | |
| tkskol1 | | 0,847 | | | 0,750 |
| tkskol2 | | 0,796 | | | |
| tkskol3 | | 0,728 | | | |
| TKSAYKOL1 | | | 0,828 | | 0,786 |
| TKSAYKOL2 | | | 0,89 | | |
| TKSAYKOL3 | | | 0,727 | | |
| tksbol2 | | | | 0,816 | 0,723 |
| tksbol3 | | | | 0,775 | |
| tksbol4 | | | | 0,765 | |
| Toplam | 2,939 | 2,371 | 2,445 | 2,356 | |
| Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü (KMO) | | | 0,708 | | |
| Küresellik Testi | Ki-kare Değeri | | 644,618 | | |
| | Df | | 78 | | |
| | Anlamlılık | | 0,000 | | |

6.5.2. Verimlilik Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi

Verimlilik ölçeğini birbirinden bağımsız faktörlere ayırmak için yapılan analiz sonuçları Tablo 10’da yer almaktadır. Yapılan analizde KMO değeri 0,90 ve X^2 değerinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucunda verimlilik ölçeğindeki 14 soru 2 faktöre dağılmıştır. Bu faktörler sırası ile toplam varyansın %34,27’sini açıklayan teknolojik özgüven faktörü, %31,18’ini açıklayan teknolojik yeterlilik faktörüdür.

Tablo 10. Verimlilik Değişkenine Ait Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

| | Alt Boyutlar | | Cronbach Alpha |
|---|--------------------|-----------------------|----------------|
| | Teknolojik Özgüven | Teknolojik Yeterlilik | |
| V1 | 0,787 | | 0,73 |
| V2 | 0,702 | | |
| V4 | 0,637 | | |
| V5 | 0,739 | | |
| V6 | 0,728 | | |
| V7 | 0,728 | | |
| V8 | 0,738 | | |
| V9 | 0,765 | | |
| V3 | | 0,666 | |
| V10 | | 0,666 | |
| V11 | | 0,63 | |
| V12 | | 0,874 | |
| V13 | | 0,898 | |
| V14 | | 0,872 | |
| Toplam | 5,824 | 4,606 | |
| Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü (KMO) | | | 0,904 |
| Küresellik Testi | Ki-kare Değeri | 1460,082 | |
| | Df | 91 | |
| | Anlamlılık | 0 | |

6.5.3. Motivasyon Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi

Motivasyon ölçeğini birbirinden bağımsız faktörlere ayırmak için yapılan analiz sonuçları Tablo 11’de yer almaktadır. Yapılan analizde KMO değeri 0,76 ve X^2 değerinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucunda motivasyon ölçeğindeki 12 soru 4 faktöre dağılmıştır. Bu faktörler sırası ile toplam varyansın %18,32’sini açıklayan dışsal faktörler, %25,20’sini açıklayan içsel faktörler %11,52’sini açıklayan beklenti ve %5,75’ini açıklayan işyeri bağlılığıdır.

Tablo 11. Motivasyon Değişkenine Ait Keşfedici Faktör Analizi

| | Alt Boyutlar | | | | Cronbach Alpha |
|---|------------------|-----------------|----------|------------------|----------------|
| | Dışsal Faktörler | İçsel Faktörler | Beklenti | İşyeri Bağlılığı | |
| M10 | 0,539 | | | | 0,76 |
| M11 | 0,991 | | | | |
| M13 | 0,769 | | | | |
| M1 | | 0,819 | | | 0,79 |
| M2 | | 0,873 | | | |
| M3 | | 0,686 | | | |
| M15 | | | 0,598 | | 0,76 |
| M17 | | | 0,729 | | |
| M18 | | | 0,782 | | |
| M6 | | | | 0,787 | 0,72 |
| M7 | | | | 0,766 | |
| M8 | | | | 0,598 | |
| Toplam | 2,299 | 2,378 | 2,109 | 2,151 | |
| Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü (KMO) | | | 0,764 | | |
| Küresellik Testi | Ki-kare Değeri | | 729,989 | | |
| | Df | | 66 | | |
| | Anlamlılık | | 0,000 | | |

6.6. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi incelenen iki metrik değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesinde kullanılan analizdir. Korelasyon analizi sonucunda bir korelasyon katsayısı hesaplanır. Bu katsayı -1 ile +1 arasında bir değer alabilir. Katsayının işareti negatif ise iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki, katsayının işareti pozitif ise iki değişken arasında aynı yönlü bir ilişki vardır. Birinin değeri artarken, diğerininki de artar. Katsayı 1'e yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişkinin gücü artar (İslamoğlu vd., 2019, s.357). Korelasyon katsayısının değerlendirme ölçütleri şöyledir;

“0,00 = r_p ise ilişki yoktur.”

“0,00 < r_p < 0,29 ise düşük düzeyde ilişki vardır.”

“0,30 < r_p < 0,69 ise orta düzeyde ilişki vardır.”

“0,70 < r_p < 0,99 ise yüksek düzeyde ilişki vardır.”

“1,00 = r_p ise mükemmel ilişki vardır” (Köklü vd., 2012).

Yapılan pearson korelasyon analizine göre değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 12’de yer almaktadır. Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında, anlamlı pozitif ve negatif ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre değişkenler arasındaki en yüksek pozitif ilişki tekno aşırı yükleme ile teknolojik yeterlilik arasında bulunurken ($r=,375$; $p<,01$); en düşük pozitif ilişki tekno rol aşırı yükleme ile işyeri bağımlılığı arasında bulunmuştur ($r=,184$; $p<,05$). En yüksek negatif ilişki tekno aşırı yükleme ile dışsal faktörler arasında bulunurken ($r=-,359$; $p<,01$); en düşük negatif ilişki ise teknolojik özgüven ile tekno belirsizlik arasında bulunmuştur ($r=-,165$; $p<,05$).

Tablo 12. Korelasyon Analizi Sonuçları

| Değişkenler | N | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-------------|-----|----------------|---------------|----------------|--------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|----|
| 1 V1 | 147 | 1 | | | | | | | | | |
| 2 V2 | 147 | 0 | 1 | | | | | | | | |
| 3 Tekno1 | 147 | 0,161 | ,375** | 1 | | | | | | | |
| 4 Tekno2 | 147 | -,252** | -,188* | 0 | 1 | | | | | | |
| 5 Tekno3 | 147 | -,165* | ,190* | 0 | 0 | 1 | | | | | |
| 6 Tekno4 | 147 | ,240** | 0,093 | 0 | 0 | 0 | 1 | | | | |
| 7 M1 | 147 | 0,016 | -,205* | -,359** | 0,058 | 0,049 | 0,101 | 1 | | | |
| 8 M2 | 147 | ,202* | ,367** | ,215** | -0,087 | 0,002 | ,194* | ,215** | 1 | | |
| 9 M3 | 147 | 0,082 | ,225** | 0,138 | -0,088 | ,228** | ,190* | ,202* | ,301** | 1 | |
| 10 M4 | 147 | ,228** | 0,116 | -0,007 | -0,06 | -0,109 | ,184* | ,344** | ,566** | ,205* | 1 |

Bağımsız Değişkenler: Teknostres alt boyutları (Tekno1: Tekno Aşırı Yükleme, Tekno2: Tekno Karmaşıklık, Tekno3: Tekno Belirsizlik, Tekno4: Tekno Rol Aşırı Yükleme). Bağımlı Değişkenler: Motivasyon alt boyutları (M1: Dışsal Faktörler, M2: İçsel Faktörler, M3: Beklenti, M4: İşyeri Bağlılığı) ve Verimlilik alt boyutları (V1: Teknolojik Özgüven, V2: Teknolojik Yeterlilik).

** $p<,01$, * $p<,05$

Araştırmada teknostres alt boyutları ile motivasyon ve verimliliğin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre; teknolojik özgüven ile tekno karmaşıklık arasında ($r=-,252$; $p<,01$), negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Teknolojik özgüven ile tekno belirsizlik ($r=-,165$; $p<,05$), arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, teknolojik özgüven ile rol aşırı yükleme arasında ($r=,240$; $p<,01$), pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, teknolojik yeterlilik ile tekno aşırı yükleme arasında ($r=,375$; $p<,01$), pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, teknolojik yeterlilik ile tekno karmaşıklık arasında ($r=-,188$; $p<,05$) negatif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki olduğu, tekno aşırı yükleme ile dışsal faktörler arasında ($r=-,359$; $p<,01$), negatif yönlü

orta düzeyde bir ilişkinin olduğu, tekno aşırı yüklemeye ile içsel faktörler arasında ($r=,215$; $p<,01$), pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu, tekno belirsizlik ile beklenti faktörü ($r=,228$; $p<,01$) pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu, rol aşırı yüklemeye ile içsel faktörler arasında ($r=,194$; $p<,05$), pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu, tekno rol aşırı yüklemeye ile beklenti arasında ($r=,190$; $p<,05$), pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu, tekno rol aşırı yüklemeye ile işyeri bağlılığı arasında ($r=,184$; $p<,05$), pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

6.7. Regresyon Analizi

Regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir bağımsız (basit regresyon) veya birden fazla bağımsız (çoklu regresyon) değişken arasındaki ilişkilerin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecidir (Kalaycı,2010). Regresyonu (6.1.) eşitliği ile formüle edilmiştir.

$$\hat{y} = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \dots + \beta_iX_i + \mu \quad (6.1.)$$

Tablo 13. Regresyon Analiz Sonuçları

| Değişkenler | V1 | | | V2 | | | M1 | | | M2 | | | M3 | | | M4 | | |
|----------------|---------------------------|-----|--------------|---------------------------|-------|--------------|---------------------------|-------|--------------|---------------------------|-------|--------------|---------------------------|------|--------------|---------------------------|-------|--------------|
| | β | t | p | β | t | p | β | T | p | β | T | p | β | T | p | β | t | P |
| Tekno1 | 0,16 | 2,1 | 0,037 | 0,375 | 5,07 | 0,000 | -0,36 | -4,62 | 0,000 | 0,215 | 2,692 | 0,008 | 0,138 | 1,74 | 0,083 | -0,01 | -0,09 | 0,933 |
| Tekno2 | -0,25 | 3,3 | 0,001 | -0,19 | -2,54 | 0,012 | 0,058 | 0,74 | 0,458 | -0,09 | -1,09 | 0,279 | 0,088 | 1,11 | 0,268 | -0,06 | -0,73 | 0,466 |
| Tekno3 | -0,16 | 2,2 | 0,032 | -0,19 | 2,57 | 0,011 | 0,049 | 0,63 | 0,530 | 0,005 | 0,026 | 0,979 | 0,023 | 2,89 | 0,005 | -0,11 | -1,33 | 0,187 |
| Tekno4 | 0,24 | 3,1 | 0,002 | 0,093 | 1,26 | 0,211 | 0,101 | 1,3 | 0,196 | 0,194 | 2,421 | 0,017 | 0,19 | 2,41 | 0,017 | 0,184 | 2,29 | 0,026 |
| R ² | R ² adj= 0,150 | | | R ² adj= 0,199 | | | R ² adj= 0,120 | | | R ² adj= 0,660 | | | R ² adj= 0,900 | | | R ² adj= 0,022 | | |

Bağımsız Değişkenler: Teknostres alt boyutları (Tekno1: Tekno Aşırı Yüklemeye, Tekno2: Tekno Karmaşıklık, Tekno3: Tekno Belirsizlik, Tekno4: Tekno Rol Aşırı Yüklemesi). Bağımlı Değişkenler: Motivasyon alt boyutları (M1: Dışsal Faktörler, M2: İçsel Faktörler, M3: Beklenti, M4: İşyeri Bağlılığı) ve Verimlilik alt boyutları (V1: Teknolojik Özgüven, V2: Teknolojik Yeterlilik).

Tablo 13’de Teknostres alt boyutlarının verimlilik ve motivasyon değişkenlerinin alt

boyutları üzerindeki etkilerine yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizlerinin sonuçları gösterilmektedir. Teknostres alt boyutlarının verimlilik alt boyutlarından teknolojik özgüven (V1) üzerinde etkilerinin incelendiği ilk regresyon analizinde modelin düzeltilmiş R^2 değeri 0,15'tir. Bu değer, bağımsız değişkenler olan teknostres alt boyutlarının verimliliğin teknolojik özgüven alt boyutundaki değişim gücünün oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Teknostres alt boyutlarının olasılık değerleri incelendiğinde ilk model için bütün bağımsız değişkenlerin istatistiki olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir. Tekno karmaşıklık ve tekno belirsizlik alt boyutları verimlilik 1. alt boyutu olan teknolojik özgüven üzerinde ters yönlü bir etki yaratırken, tekno aşırı yükleme ve tekno rol aşırı yüklemesi alt boyutları teknolojik özgüven üzerinde pozitif yönde bir etki göstermektedir. Teknolojik özgüven üzerinde teknostres alt boyutlarının etkileri sırası ile; 0,16, -0,25, -0,16 ve 0,24'tür. Tekno karmaşıklık ve tekno belirsizlik alt boyutlarının verimlilik 2. alt boyutu olan teknolojik yeterlilik (V2) üzerinde ters yönlü bir etkisi bulunurken, tekno aşırı yükleme alt boyutunun teknolojik yeterlilik (V2) üzerinde pozitif yönde bir etkisi bulunmuştur. Tekno rol aşırı yüklemesi alt boyutunun teknolojik yeterlilik (V2) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır ($p>,05$). Regresyon analizinde modelin düzeltilmiş R^2 değeri 0,20'dir. Bu değer, teknostresin alt boyutlarının verimliliğin teknolojik yeterlilik alt boyutlarındaki değişim gücü oranının düşük olduğunu göstermektedir. Teknolojik yeterlilik üzerinde teknostresin alt boyutlarının etkileri sırası ile; 0,375, -0,19 ve -0,19'dur. Teknostres alt boyutlarının motivasyon alt boyutlarından dışsal faktörler (M1) üzerinde etkilerinin incelendiği regresyon analizinde modelin düzeltilmiş R^2 değeri 0,12'dir. Bu değer, bağımsız değişkenler olan teknostres alt boyutlarının motivasyon 1. alt boyutundaki değişim gücünün oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Tekno aşırı yükleme alt boyutunun motivasyonun alt boyutlarından dışsal faktörler (M1) üzerinde ters yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Teknostresin diğer alt boyutlarından tekno karmaşıklık, tekno belirsizlik ve tekno rol aşırı yüklemesinin dışsal faktörler (M1) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır ($p>,05$). Dışsal faktörler üzerinde tekno aşırı yükleme alt boyutunun etkisi -0,36'dır. Teknostres alt boyutlarının motivasyon alt boyutlarından içsel faktörler (M2) üzerinde etkilerinin incelendiği regresyon analizinde modelin düzeltilmiş R^2 değeri 0,66'dır. Bu değer, içsel faktörlerde meydana gelen değişikliğin %66'sının teknostres alt boyutlarında meydana gelen değişimlerle açıklanabildiği anlamına gelmektedir. Tekno aşırı yükleme ve tekno rol aşırı yüklemesi alt boyutlarının motivasyon alt boyutu olan içsel faktörler (M2) üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Tekno karmaşıklık ve tekno belirsizlik alt

boyutlarının içsel faktörler (M2) üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir ($p>,05$). İçsel faktörler üzerinde teknostesin alt boyutlarının etkileri sırası ile 0,215 ve 0,194'tür. Teknostres alt boyutlarının motivasyon alt boyutlarından beklenti (M3) üzerinde etkilerinin incelendiği regresyon analizinde modelin düzeltilmiş R^2 değeri 0,90 hesaplanmış olup, modelin açıklama gücünün çok yüksek olduğu söylenebilir. Bu değer, beklenti boyutunda meydana gelen değişimin %90'ının teknostres alt boyutlarındaki değişimlerle açıklanabildiğini göstermektedir. Tekno belirsizlik ve tekno rol aşırı yüklemesi alt boyutlarının motivasyonun 3. alt boyutu olan beklenti (M3) üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Tekno aşırı yükleme ve tekno karmaşıklık alt boyutlarının beklenti (M3) üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir ($p>,05$). Beklenti üzerinde teknostesin alt boyutlarının etkileri sırası ile 0,023 ve 0,190'dır. Teknostres alt boyutlarının motivasyon alt boyutlarından işyeri bağlılığı (M4) üzerinde etkilerinin incelendiği regresyon analizinde modelin düzeltilmiş R^2 değeri 0,02'dir. Bu değer, bağımsız değişkenler olan teknostres alt boyutlarının motivasyon 4. alt boyutundaki değişim gücünün çok düşük olduğunu göstermektedir. Tekno rol aşırı yüklemesi alt boyutunun motivasyonun alt boyutlarından işyeri bağlılığı (M4) üzerinde ters yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Teknostresin diğer alt boyutlarından tekno aşırı yükleme, tekno karmaşıklık ve tekno belirsizlik alt boyutlarının işyeri bağlılığı (M4) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır ($p>,05$). İşyeri bağlılığı üzerinde tekno rol aşırı yüklemesi alt boyutunun 0,184'tür. Tablo 6.7.2'de yer alan sonuçlara genel olarak bakıldığında kurulan hipotezlerden **H_{a4}**, **H_{a5}**, **H_{a6}**, **H_{a7}**, **H_{a8}**, **H_{a9}**, **H_{a10}**, **H_{a11}**, **H_{a12}**, **H_{a13}**, **H_{b8}** reddedildiği, diğer kurulan hipotezlerin kabul edildiği tespit edilmiştir.

Tablo 14. Hipotezlerin Kabul ve Red Durumları

| Ha | KISMİ KABUL |
|-----------------|-------------|
| H _{a1} | KABUL |
| H _{a2} | KABUL |
| H _{a3} | KABUL |
| H _{a4} | RED |
| H _{a5} | RED |
| H _{a6} | RED |
| H _{a7} | RED |
| H _{a8} | RED |

| | |
|------------------|-------------|
| H _{a9} | RED |
| H _{a10} | RED |
| H _{a11} | RED |
| H _{a12} | RED |
| H _{a13} | RED |
| H _{a14} | KABUL |
| H _{a15} | KABUL |
| H _{a16} | KABUL |
| H _b | KISMĪ KABUL |
| H _{b1} | KABUL |
| H _{b2} | KABUL |
| H _{b3} | KABUL |
| H _{b4} | KABUL |
| H _{b5} | KABUL |
| H _{b6} | KABUL |
| H _{b7} | KABUL |
| H _{b8} | RED |

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, teknostresin çalışanların motivasyonu ve verimlilikleri üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, SGK Ordu İl Müdürlüğünde çalışan personele yönelik yüz yüze anket uygulanmıştır.

Kamu çalışanlarının, gelişen ve değişen teknolojide, değişikliklere ayak uydurmasının zaman alması, artan iş yükü nedeniyle daha fazla çalışma, kuruluştaki belli bir yaşın üzerindeki kişilerde yapılan işi öğrenmeme isteği, genç çalışan sayısının az olması, teknolojik değişiklikler nedeniyle mevcut duruma adapte olamama durumu çalışan verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durumda teknostresin olumsuz etkilerinin çalışan verimliliğinin düşük olmasına neden olduğu analiz sonuçlarına göre yorumlanabilir. Çalışanların belirsizlik ve yapılan işin karmaşık olması verimliliklerine etkisinin olumsuz etkisinin olduğu, yine çalışanların iş yüklerinin artması, birden fazla iş yapmaları çalışanların kendilerini daha özgüvenli daha kendinden emin hissetmesi kısmen verimliliğini artırabilir. Çalışanın yaptığı işin sorumluluğu, önemi, başarısı, çalışanın özgüvenin, teknostresin alt boyutlarının etkisinin az olduğu tespit edilmiştir. İşyerinde yeni beceriler kazanabilmenin, çalıştığı iş için yeterli seviyede bilgisinin olmasının, mesleğini severek yapmasının, çalıştığı iş için tecrübesinin yeterli olmasının, çalıştığı işyeri için önemli bir iş yapıyor düşüncesinde olmasının çalışanların motivasyonu üzerinde ileri seviyede önemli olduğu saptanmıştır. Teknostresin alt faktörlerinin etkisinin az olduğu saptanmıştır.

Genel olarak değerlendirildiğinde; kamu kurum ve kuruluşlarının iş ve işlemlerinin yürütülmesi için gerekli olan en önemli faktör insan olduğu gerçeği bilinmektedir. Çalışmada da belirtildiği üzere 21. yüzyılın gelişen teknolojisi bireysel hayatımızda, özel sektör çalışanlarında ve kamu sektörü çalışanlarında performans, verimlilik, motivasyon gibi değişkenlerle ilişkisi gibi literatürde de inceleme konusu olmaktadır. Bu bakımdan kurumlarda bilgi ve iletişim teknolojilerinin kamu hizmeti sunumunda iş ve işleyiş süreçlerini doğrudan etkilediği görülmektedir. Bu etki, kamu sektöründe büyük teknoloji alt yapı yatırımı, kamu harcamaları bakımından kendini önemli hissettirmekte olup yapılan bu harcamalar ve yatırımlarda en son teknoloji kullanıcısı olan çalışanlarında etkilerini önemli şekilde dikkate almaktadır. Çalışanların bilgi ve iletişim teknolojilerine karşı hissettiği en belirgin konu ise stres durumudur. Çalışanda oluşan bu stres, duygusal, bilişsel, psikolojik ve davranışsal yönleri ile görülebilmektedir. Söz konusu etkiler,

Çalışanların işlem surecinde oluşan müşteri Őikayetleri, iş yetiştirememe korkusu, işlemin hatalı yapılması, çalıştıkları ortama bağlılıklarını kaybetme, dşşk iş performansı, motivasyon dşşklğ, verimlilikte dşşş gibi sonuçlar doğurmaktadır. Bu etkilerin azaltılması için kurumlarda çalışanlara gerekli ve yeterli teknolojik eğitim verilmesi, çalışanların teknolojiye adaptasyon sureci gibi etmenlerle nlem alınarak teknostresin etkilerini azaltıcı durumlar oluşturabilmektedir. Ayrıca bu surete yöneticilerin davranışlarının da gözden geçirilmesi daha çok çalışanlar arasında adaleti sağlama, çalışanlar arasında işlerin adaletli dağılması, herkese eşit Şekilde davranılması gibi durumlarda teknostres kaygısını da azaltıcı etkide bulunmaktadır. Bir de çalışanların ücret politikalarında düzenlemeye gidilmesi daha çok teşvik edici prim, ikramiye gibi etmenlerde motivasyon artırıcı etkiye sebep olarak çalışanların performansını etkileyerek teknostresin çalışan hayatında olumsuzluk giderici önlemler arasında değerlendirilir.

KAYNAKLAR

- Akman, E., & Durgun, B. (2022). Öğretmenlerin Meslekî Motivasyon ve Teknostres Düzeylerinin İncelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2), 487–500. <https://doi.org/10.18069/firatsbed.1025152>
- Alam, M. A. (2016). Techno-stress and productivity: Survey evidence from the aviation industry. *Journal of Air Transport Management*, 50, 62–70. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2015.10.003>
- Ansah, S. O., Azasoo, J. Q., & Adu, I. N. (2016). Understanding the effects of techno-stress on the performance of banking staff. *International Journal of Business Continuity and Risk Management*, 6(3), 222. <https://doi.org/10.1504/IJBCRM.2016.079010>
- Arnetz, B. B., & Wiholm, C. (1997). Technological stress: Psychophysiological symptoms in modern offices. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 35–42. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(97\)00083-4](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(97)00083-4)
- Avşar, F. (2007). *Doğrulayıcı Faktör Analizi ve BECK Depresyon Envanteri Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aydoğan, H. (2022). *Verimlilik, AR-GE ve Gelir Dağılımı Eşitsizliğinin Ekonomik Büyüme Üzerine Etkileri : R ile Panel Veri Analizi*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ayyagari, Grover, & Purvis. (2011). Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831. <https://doi.org/10.2307/41409963>
- Barbera, J., Naibert, N., Komperda, R., & Pentecost, T. C. (2021). Clarity on Cronbach's Alpha Use. *Journal of Chemical Education*, 98(2), 257-258. <https://doi.org/10.1021/acs.jchemed.0c00183>
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara. Gül Yayınevi.
- Bengül, S. S. (2015). *Hizmet işletmelerinde müşteri şikâyet yönetimi kalitesi belirleyicileri ve işletme performansı*. Doktora Tezi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Bondanini, G., Giorgi, G., Ariza-Montes, A., Vega-Muñoz, A., & Andreucci-Annunziata, P. (2020). Technostress Dark Side of Technology in the Workplace: A Scientometric Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8013. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218013>
- Brod, C. (1984). *The Human Cost of the Computer Revolution*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Brief, A. P., & Aldağ, R. J. (1976). The Intrinsic-Extrinsic Dichotomy: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 496-500.
- Bujang, M. A., Omar, E. D., & Baharum, N. A. (2018). A Review on Sample Size Determination for Cronbach's Alpha Test: A Simple Guide for Researchers. *Malaysian Journal of Medical Sciences*, 25(6), 85-99. <https://doi.org/10.21315/mjms2018.25.6.9>
- Burns, A. C., Bush, R. F. (2015). *Marketing Research - Pazarlama Araştırması* (Cilt 1. baskı). (F. D. Orel, Çev.) Nobel Akademik Yayıncılık, 226
- Candan, E. (2007). *Türk Bütçe Sisteminde Performans Denetimi*. T.C.Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- Çetin, D., & Bülbül, T. (2017). Okul Yöneticilerinin Teknostres Algıları İle Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1241–1264. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2017.17.31178-338821>
- Champion, S. (1988). Technostress: Technology's toll. *School Library Journal*, 35(3), 48-51.
- Chaurasia, S.S., Verma, S., Singh, V. (2019). *Exploring The Intention To Use M Payment In India: Role Of Extrinsic Motivation, Intrinsic Motivation And Perceived Demonetization Regulation* Transforming Gov. People, Process Policy. 13 (3– 4) : 276.
- Cortina, J. M. (1993). What Is Coefficient Alpha - an Examination of Theory and Applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104. <https://doi.org/Doi 10.1037/0021-9010.78.1.98>
- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Çoklar, A. N., Efiltili, E., Şahin, Y. L., & Akçay, A. (2016). Öğretmenlerin Teknostres Nedenlerinin Belirlenmesi: Nitel Bir Araştırma. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 7(2), 71–96. <https://doi.org/10.17569/tojqi.96082>
- D’Arcy, J., Gupta, A., Tarafdar, M., & Turel, O. (2014). Reflecting On the “Dark Side” of Information Technology Use. *Communications of the Association for Information Systems*, 35(5), 109-118.
- Demir, G. (2023). Kütüphanecilerde Teknostres: Transaksiyonel Stres Kuramı Bağlamında Bir Değerlendirme. *Kütüphane, Arşiv ve Müze Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1–27. <https://doi.org/10.29228/lamre.67978>
- Doğrular, M. M. (2019). *Teknostresin Verimlilik Üzerine Etkisi*. i. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ennis, Lisa A. (2005). The Evolution of Technostress. *Computers in Libraries*, 25(8), 10-12.
- Erer, B. (2021). Teknolojinin Karanlık Yüzü: Teknostres. *Management and Political Sciences Review*, 3(1), 80–90.
- Gökbulut, B. (2021). Öğretmenlerin Teknostres ve Teknopedagojik Yeterlikleri Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 472–496.
- Gür Akınoğlu, H. F. (1993). Teknostres. *Türk Kütüphaneciliği*, 7(3), 159–173.
- Hanaysha, J. (2016). “Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector”. *International Journal of Learning and Development*, 6(1), 164-178
- Herrera, B. P. (2022). *Teknostres: Yeni Teknolojileri Suistimal Etmek*. <https://aklinizikesfedin.com/teknostres-yeni-teknolojileri-suistimal-etmek/> Erişim tarihi: 15.10.2022
- Hung, W.-H., Chen, K., & Lin, C.-P. (2015). Does the proactive personality mitigate the adverse effect of technostress on productivity in the mobile environment? *Telematics and Informatics*, 32(1), 143–157. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2014.06.002>
- İlseven, S. (2019). *Tekno-Stresin Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- İştar, E. (2012). Stres ve Verimlilik İlişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1–21.

- Jena, R. K. (2015). Impact of Technostress on Job Satisfaction: An Empirical Study among Indian Academician. *The International Technology Management Review*, 5(3), 117. <https://doi.org/10.2991/itm.2015.5.3.1>
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara, Asil Yayın Dağıtım, 5.Baskı, 199.
- Kayar, M. (2012). *Üretim ve Verimlilik Temel Esaslar ve Uygulama*. Ekin Yayınevi.
- Khan, A., Rehman, H., & Rehman, S.-. (2013). An Empirical Analysis of Correlation Between Technostress and Job Satisfaction: A Case of KPK, Pakistan. *Pakistan Journal of Information Management and Libraries*, 14, 9–15. <https://doi.org/10.47657/201314763>
- Koçel, Tamer, İşletme Yöneticiliği, İstanbul, Beta Yayınları, No. 405, İşletmeEkonomi Dizisi, No. 35, 8. B., 2001.
- Kopuz, K., & Aydın, G. (2020). Sağlık Çalışanlarında Teknostres: Bir Özel Hastane Örneği. *Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları*, 2(3), 249–264.
- Büyüköztürk, Ş. ve vd. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (Geliştirilmiş 13. Baskı)*. Pegem Akademi A Yayıncılık, Ankara.
- Mazmanoğlu, A. (1979). *Faktör Analizi ve Bilgisayarlarda Modern Faktör Analizi Yöntemlerinin Kullanımı*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2011). A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*, 24(4), 170-181.
- Mottaz, C. J. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365–385. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1985.tb00233.x>
- Newstrom, J. W., Davis K. (2002). *Organizational Behavior, International Edition* New York: Mcgraw-Hill Com.
- Oflaz, M. (2018). İş Stresinin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi ve Buna Yönelik Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Özborkurt, O. B. (2019). İşletmelerde Teknostres ve Motivasyonun Bazı Demografik

- Değişkenler Çerçevesinde İncelenmesi Üzerine Nicel Bir Araştırma. In M. Dalkılıç (Ed.), *International Researches in Social Sciences and Humanities* (pp. 7–18). Gece Akademi.
- Özbozkurt, O. B. (2019). Teknostres ve Verimlilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. In K. Özyer & D. Bozdoğan (Eds.), *Geleceğin Dünyasında Bilimsel ve Mesleki Çalışmalar* (p. 283). Ekin Yayınevi.
- Özdemir, Ö. (2010). *Kamu Personelinin Verimlilik Yaklaşımı*. Milli Produktivite Merkezi.
- ÖZDAMAR, Kazım (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Park, H.J., Cho, J. S. (2016). “The Influence of Information Security Technostress on the Job Satisfaction of Employees”. *Journal of Business and Retail Management Research*, 11(1), 66-75.
- Polat, G. E. (2023). *AB ve OECD Kobi ve Girişimcilik Politikaları Bağlamında Verimlilik Arayışları: Türkiye ve Seçilmiş Ülkeler Karşılaştırması*. Doktora Tezi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Polat, G. E., & Akçakaya, M. (2022). Kamu Yönetiminde Verimlilik: Kavramsal Bir İnceleme. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 8(2), 250–268.
- Rajput, N., Gupta, M., & Kesharwani, S. (2011). Impact of Technostress in Enhancing Human Productivity: An Econometric Study. *Global Journal of Enterprise Information System*, 3(3), 5-13.
- Saracel, N., Taşseven, Ö., Ay, N. (2015). “Örgütsel Stresin İş Motivasyonu Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”. *Social Sciences Research Journal*, Volume 4, Issue 4, 12-34
- SEÇER, G. (2015). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi* (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şahan, E.(2021). Teknostres ve Teknostresin Görev verimliliğine etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ
- Şahin, Y. L., & Çoklar, A. N. (2009). Social networking users' views on technology and the determination of technostress levels. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 1437–1442. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2009.01.253>
- Shahsavarani, A. M., Azad Marz Abadi, E., & Hakimi Kalkhoran, M. (2015). Stress: facts and

- theories through literature review. *International Journal Of Medical Reviews*, 2(2), 230-241.
- Şenol, O., & Gençtürk, M. (2017). Veri Zarflama Analiziyle Kamu Hastaneleri Birliklerinde Verimlilik Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(29), 265–286.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2007). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (Yenilenmiş).
- Sollo, J. (2016). Teknostressi Ja Sita Lieventavat Mekanismit.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). Introduction to Special Topic Forum: The Future of Work Motivation Theory. *The Academy of Management Review*, 29(3), 379. <https://doi.org/10.2307/20159049>
- Tarafdar, M., Tu, O., Ragu-Nathan, T. S., Ragu-Nathan, & S., B. (2011). Crossing to the dark side: examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress. *Communications of the ACM*, 54(9), 113–120. <https://doi.org/10.1145/1995376.1995403>
- Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B.S., Ragu-Nathan, T.S., and Tu, Q. (2005). Exploring the Impact of Technostress on Productivity, Decision Sciences Institute Annual Meeting, San Francisco, CA, 19-22 November, pp. 13771-13776.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Tarafdar M, Ragu-Nathan TS, Ragu-Nathan BS, Tu Q. The consequences of technostress forend users in organizations : Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*. 2008
- Tutar, H. (2015). *İşletme Yönetimi* (3rd ed.). Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş.
- Upadhyaya, P., & Vrinda. (2021). Impact of technostress on academic productivity of university students. *Education and Information Technologies*, 26(2), 1647–1664. <https://doi.org/10.1007/s10639-020-10319-9>
- Üstün, R. (1997). İşgücünün Verimliliği Nasıl Artırılabilir? *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 55–70.
- Wang, K., Shu, Q., & Tu, Q. (2008). Technostress under different organizational environments:

- An empirical investigation. *Computers in Human Behavior*, 24(6), 3002–3013.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2008.05.007>
- Wang, Q., & Yao, N. (2023). The impact of technostress creators on novice teachers' job satisfaction. *Journal of Education for Teaching*, 49(1), 104–119.
<https://doi.org/10.1080/02607476.2021.2013712>
- Woodard, G., Cassili, N., & Herr, D. (1998). The relation of management group structure to psychological climate and work motivation in a retail environment. *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*, 2(4), 304–317.
<https://doi.org/10.1108/eb022536>
- Uludağ, G. (2019). “İş Stresi ve Motivasyon İlişisine Yönelik Bir Alan Araştırması”. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (33), 412-432
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74–85.
- Yener, S. (2018). Teknostresin İş 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 İş Güvencesizliği Ve Duygusal Zekanın Düzenleyici Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Qiu, Wei. (2013). “Impact of Technostress on job Satisfaction and Organizational Commitment”. Massey University, Auckland, New Zealand
- Zikmund, W. G. (1997). *Business Research Methods*, 5. Edition, The Dryden Press, Orlando
- Weil, M., & Rosen L.D. (1997). *Coping with technology @work @home @play*. Wiley.
- Wei, W., Taormina, R. J. (2011). “Factors Influencing Work Efficiency in China”. *Advances in Applied Sociology*, 1(1), 56-6

EKLER

EK 1. Anket Form

Bu araştırmada teknostresin çalışan motivasyonu ve verimliliği üzerine etkisini ölçmeye yönelik bir anket çalışması yapılması düşünülmektedir. Vereceğiniz bilgiler akademik bir tez çalışması için kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Dağıtılan formlar üzerinde size uygun cevapları işaretlemeniz yeterlidir. Çalışmaya olan katkılarınızdan dolaylı şimdiden teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Feray KIRMANOğLU
Yüksek Lisans ğrencisi

Cinsiyetiniz

Erkek Bayan

Yaş Gruplarınız

20-30 31-40 41-50 51-60 61 ve st

Medeni durumunuz

Evli Bekr

ğrenim Durumlarınız

İlkretim Mezunu Lise Mezunu nlisans niversite Yüksek Lisans
 Doktora

Çalışma Süreniz

0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 15 st

Kurumunuzdaki görevinizi belirtiniz

Bilgisayar kullanım düzeyinizi nasıl değerlendirirsiniz?

Çok iyi İyİ Orta Kötü çok kötü

Teknoloji kullanımına yönelik yeteneğinizi nasıl değerlendirirsiniz?

Çok iyi İyİ Orta Kötü çok kötü

Bilgisayar kullanımı ile ilgili herhangi bir eğitim, sertifika programına vb. katıldınız mı?

Evet Hayır

Teknostres Ölçeği

| Bu ölçekte kullanılan, 'teknoloji' terimi iş işyerinizde kullanmakta olduğunuz, e-posta, ofis yazılımları, veri tabanları gibi bilgisayar uygulamaları ve ile ilgili diğer bilgi teknolojileri kastedilmektedir. | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Karasızım | Katlıyorum | Kesinlikle Katlıyorum |
|---|--------------------------------|---------------------|------------------|-------------------|------------------------------|
| Teknostres Ölçeği Alt Boyutları | | | | | |
| Tekno Aşırı Yükleme | | | | | |
| Teknoloji beni çok daha hızlı çalışmaya zorluyor. | | | | | |
| Teknoloji beni yapabileceğimden daha fazla iş yapmaya zorluyor. | | | | | |
| Teknoloji tarafından çok kısıtlı zamanlarda çalışmaya zorlanıyorum | | | | | |
| Yeni teknolojilere uyum sağlamak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmede zorlanıyorum. | | | | | |
| Artan teknoloji karmaşıklığı nedeniyle daha fazla iş yüküne sahibim. | | | | | |
| Tekno Karmaşıklık | | | | | |
| Yeni teknolojileri anlamak ve uygulamak için uzun bir süreye ihtiyacım olmaktadır. | | | | | |
| Bu kurumda yeni çalışanların bilgisayara teknolojileri konusunda benden daha fazla bilgiye sahip olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak genellikle çok karmaşık geliyor. | | | | | |
| Tekno Belirsizlik | | | | | |
| Teknolojik yeteneklerimi geliştirmek için yeterli zaman bulamıyorum | | | | | |
| Kurumumuzda teknoloji konusunda devamlı gelişmeler bulunmakta. | | | | | |
| Kurumumuzda bilgisayar güncellemeleri sıklıkla yapılıyor. | | | | | |
| Kurumumuzda bilgisayar donanımlarında sürekli değişiklikler yapılıyor. | | | | | |
| Tekno Rol Aşırı Yükleme | | | | | |
| Genellikle kapasitemden daha fazla iş yapıyorum. | | | | | |
| Çoğu zaman aynı anda birden çok problem ve ya görevle ilgilenirim. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| Genellikle mesai saatleri dışında ve hafta sonu çalışırım. | | | | | |
| Gerçek işimi yapmam için yeterli zaman bulamıyorum. | | | | | |

Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Teknoloji sorunlarını yönetir ve çözümleyebilirim. | | | | | |
| Teknoloji ile ilgili sıkıntı yaşarsam istediğimi ve istediğimi elde etmenin bir yolunu her zaman bulurum. | | | | | |
| İş yerinde teknolojiyi kullanmak hedeflerime ulaşmama yardımcı oluyor | | | | | |
| Beklenmedik teknolojik olaylarla verimli bir şekilde başa çıktığımda kendime güveniyorum | | | | | |
| Teknoloji bilgin öngörülemez durumlarla başa çıkmamda yeterlidir | | | | | |
| Gerekli çabayı gösterirsem çoğu teknolojik sorunu çözebilirim | | | | | |
| Teknolojinin zorluklarıyla karşı karşıya kaldığımda sakin kalmak için zorluklarla başa çıkma stratejilerimi kullanıyorum. | | | | | |
| Teknolojik problemlerle karşılaştığımda sorunu çözmek için birkaç çözüm bulabilirim. | | | | | |
| Teknoloji söz konusu olduğunda önüme çıkan zorlukları halledebilirim. | | | | | |
| Teknoloji, işimin kalitesini artırmaya yardımcı oluyor. | | | | | |
| Teknoloji bana mümkün olandan daha iyi çalışmak için yardımcı oluyor. | | | | | |
| Teknoloji, verimliliğimi artırmaya yardımcı oluyor. | | | | | |
| Teknoloji, yapabileceğimden daha fazla iş yapmama yardımcı oluyor. | | | | | |
| Teknoloji işimde daha iyi performans sergilememe yardımcı oluyor | | | | | |

Motivasyon Ölçeği

| | Kesinlikle Katılmıyordum | Katılmıyorum | Karasızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---|-----------------------------|--------------|-----------|-------------|---------------------------|
| Yaptığım işte başarılıyım | | | | | |
| Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim | | | | | |
| Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolay beni takdir ederler | | | | | |
| Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum | | | | | |
| İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum | | | | | |
| Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum | | | | | |
| Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum | | | | | |
| Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim | | | | | |
| Yöneticilerim çalışmalarımın dolay her zaman beni takdir ederler | | | | | |
| Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve red etmez | | | | | |
| Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur | | | | | |
| İşletmede, yemek, çay, kahve gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır | | | | | |
| İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir. | | | | | |
| Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir | | | | | |
| Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır | | | | | |
| Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum | | | | | |
| Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir | | | | | |
| İşimde terfi imkânım vardır | | | | | |
| Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım | | | | | |
| Başarımdan dolayı ödüllendirilirim | | | | | |
| Kişisel ve ailevî sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır | | | | | |
| Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum | | | | | |
| Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum. | | | | | |

Ek 2. Değişkenler, İfade Kodları, İfadeler

| Değişkenler | Kodlar | İfadeler |
|---------------------|-----------|--|
| TEKNO AŞIRI YÜKLEME | TKSAYKOL1 | Teknoloji beni çok daha hızlı çalışmaya zorluyor. |
| | TKSAYKOL2 | Teknoloji beni yapabileceğimden daha fazla iş yapmaya zorluyor. |
| | TKSAYKOL3 | Teknoloji tarafından çok kısıtlı zamanlarda çalışmaya zorlanıyorum |
| | TKSAYKOL4 | Yeni teknolojilere uyum sağlamak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmede zorlanıyorum. |
| | TKSAYKOL5 | Artan teknoloji karmaşıklığı nedeniyle daha fazla iş yüküne sahibim. |
| TEKNO KARMAŞIKLIK | tkskol1 | Yeni teknolojileri anlamak ve uygulamak için uzun bir süreye ihtiyacım olmaktadır. |
| | tkskol2 | Bu kurumda yeni çalışanların bilgisayara teknolojileri konusunda benden daha fazla bilgiye sahip olduğunu düşünüyorum. |
| | tkskol3 | Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak genellikle çok karmaşık geliyor. |
| TEKNO BELİRSİZLİK | tksbol1 | Teknolojik yeteneklerimi geliştirmek için yeterli zaman bulamıyorum |
| | tksbol2 | Kurumumuzda teknoloji konusunda devamlı gelişmeler bulunmakta. |
| | tksbol3 | Kurumumuzda bilgisayar güncellemeleri sıklıkla yapılıyor. |
| | tksbol4 | Kurumumuzda bilgisayar donanımlarında sürekli değişiklikler yapılıyor. |
| ROL AŞIRI YÜKLEMESİ | tkrrayol1 | Genellikle kapasitemden daha fazla iş yapıyorum. |
| | tkrrayol2 | Çoğu zaman aynı anda birden çok problem ve ya görevle ilgilenirim. |
| | tkrrayol3 | Genellikle mesai saatleri dışında ve hafta sonu çalışırım. |
| | tkrrayol4 | Gerçek işimi yapmam için yeterli zaman bulamıyorum. |
| VERİMLİLİK | V1 | Teknoloji sorunlarını yönetir ve çözümleyebilirim. |
| | V2 | Teknoloji ile ilgili sıkıntı yaşarsam istediğimi ve istediğimi elde etmenin bir yolunu her zaman bulurum. |
| | V3 | İş yerinde teknolojiyi kullanmak hedeflerime ulaşmama yardımcı oluyor |
| | V4 | Beklenmedik teknolojik olaylarla verimli bir şekilde başa çıktığımda kendime güveniyorum |
| | V5 | Teknoloji bilgim öngörülemeyen durumlarla başa çıkmamda yeterlidir |

| | | |
|------------|-----|---|
| | V6 | Gerekli çabayı gösterirsem çoğu teknolojik sorunu çözebilirim |
| | V7 | Teknolojinin zorluklarıyla karşı karşıya kaldığımda sakin kalmak için zorluklarla başa çıkma stratejilerimi kullanıyorum. |
| | V8 | Teknolojik problemlerle karşılaştığımda sorunu çözmek için birkaç çözüm bulabilirim. |
| | V9 | Teknoloji söz konusu olduğunda önüme çıkan zorlukları halledebilirim. |
| | V10 | Teknoloji, işimin kalitesini artırmaya yardımcı oluyor. |
| | V11 | Teknoloji bana mümkün olandan daha iyi çalışmak için yardımcı oluyor. |
| | V12 | Teknoloji, verimliliğimi artırmaya yardımcı oluyor. |
| | V13 | Teknoloji, yapabileceğimden daha fazla iş yapmama yardımcı oluyor. |
| | V14 | Teknoloji işimde daha iyi performans sergilememe yardımcı oluyor |
| MOTİVASYON | M1 | Yaptığım işte başarılıyım |
| | M2 | Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim |
| | M3 | Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolaylı beni takdir ederler |
| | M4 | Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum |
| | M5 | İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum |
| | M6 | Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum |
| | M7 | Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum |
| | M8 | Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim |
| | M9 | Yöneticilerim çalışmalarımın dolaylı her zaman beni takdir ederler |
| | M10 | Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve red etmez |
| | M11 | Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur |
| | M12 | İşletmede, yemek, çay, kahve gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır |
| | M13 | İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir. |
| | M14 | Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir |
| | M15 | Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır |
| | M16 | Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum |

| | | |
|--|-----|---|
| | M17 | Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir |
| | M18 | İşimde terfi imkânım vardır |
| | M19 | Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar |
| | M20 | Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım |
| | M21 | Başarımdan dolayı ödüllendirilirim |
| | M22 | Kişisel ve ailevî sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır |
| | M23 | Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum |
| | M24 | Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum. |

Ek 3. Etik Kurulu Yazısı

T.C.
ORDU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

| OTURUM TARİHİ | OTURUM SAYISI | KARAR SAYISI |
|---------------|---------------|--------------|
| 04/10/2021 | 09 | 2021-158 |

KARAR NO: 2021-158

Doç. Dr. Derya ÖZTÜRK'ün "Teknostresin Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi" başlıklı çalışması etik yönden incelendi.

Doç. Dr. Derya ÖZTÜRK'ün "Teknostresin Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi" başlıklı çalışmasının etik yönden uygun olduğuna, toplantıya katılanların oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR
04/10/2021
[Signature]
Doç. Dr. Hasan Hüseyin MUTLU
Başkan

Ek 4. Kurum İzin Yazısı

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Ordu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü

Sayı : E-73855851-900-28491864
Konu : Anket Çalışması

30.07.2021

Sayın: Feray KIRMANOĞLU
V.H.K.İ

İlgi : 30.07.2021 tarihli ve 28488815 sayılı dilekçeniz.

İlgi kayıtlı dilekçenizdeki yüksek lisans tez çalışmanıza konu, bir kamu kurumunda "Teknostresin çalışan motivasyonuna etkisi" adlı anket çalışması yapma talebi kamu çalışanlarına yararı açısından önemli olduğu düşünülmekte olup, kurumumuzun ve personelimizin maddi ve manevi çıkarları ile imajını zedelemeyecek şekilde herhangi bir olumsuzluk halinde sorumluluğun tarafınıza ait olduğuna dair taahhütname imzalamanız halinde anılan çalışmalarınızı yapmanız İl Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.

Mehmet Yaşar GÜNAY
Sosyal Güvenlik İl Müdürü



Belge Doğrulama Kodu: 48dc-b0ea-3d01-b727-27db

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi: <https://uyg.sgk.gov.tr/DYSEvrakDogrulamaWEB>

Karşıyaka Mah. Adalet Cad. No:8 Altınordu/Ordu
Telefon No: 0 452 225 01 63 Faks No: 0 452 225 01 71
e-Posta: ordusigim@sgk.gov.tr İnternet Adresi: www.sgk.gov.tr
Kep Adresi: sgk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Esra YAZGAN
Şef

Telefon No: 0 452 225 01 63



| ÖZGEÇMİŞ | |
|---|---|
| Adı Soyadı | Feray KIRMANOĞLU |
| Yabancı Dili | İNGİLİZCE |
| Orcid Numarası | 0009-0009-2900-7883 |
| Ulusal Tez Merkezi Referans Numarası | |
| Lise | ÜNİYE LİSESİ |
| Lisans | MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ |
| Yüksek Lisans | |
| Mesleki Deneyim | SOSYAL GÜVENLİK KURUMU 2011-DEVAM EDİYOR |
| Akademik Çalışmalar | 1. 2. |