

**TEKNOLOJİK DEĞİŞİMİN YARATTIĞI ETKİ TÜRLERİ İLE
İŞGÖRENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: BİR TEKSTİL
FİRMASI ÖRNEĞİ**

*Yard. Doç. Dr. İsa İPÇİOĞLU**
*Yard. Doç. Dr. Gürkan HAŞİT***
*Davut DERTLİ****

ÖZET

Teknolojik değişimin yaşandığı işletmelerde; teknolojik değişim işgörenler açısından farklı anlamlar taşıdığı gibi işgörenlerin değişime olan yaklaşımları da farklı olmaktadır. Bu araştırmanın temel amacı da örgütsel bir değişim olarak teknolojik değişimin işgörenler üzerinde ne tür etkileri olduğunu tespit etmek ve teknolojik değişimin meydana getirdiği bu etki türleri ile işgörenlerin demografik özellikleri arasındaki ilişkiler incelemektir. Bu amacı gerçekleştirmede de araştırmanın gerekli verileri Öztay Tekstil Firmasında ki 207 işgörenden elde edilmiştir. Araştırma sonucunda teknolojik değişimin işgörenler üzerinde çeşitli şekillerde psikolojik, sosyolojik, ekonomik ve fiziksel etkiler yarattığı görülmüş ve ayrıca cinsiyet, eğitim seviyesi ile psikolojik, sosyolojik ve fiziksel etki türleri arasında bir ilişkinin olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Teknolojik değişim, demografik özellikler, psikolojik etki, sosyolojik etki, ekonomik etki, fiziksel etki

* Bilecik Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
** Bilecik Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
*** Bilim Uzmanı

EXAMINING THE RELATIONS BETWEEN EFFECT TYPES OF TECHNOLOGICAL CHANGE AND DEMOGRAPHIC FACTORS OF EMPLOYEES: THE CASE OF A TEXTILE FIRM

ABSTRACT

The technological change has got many different meanings for the employees and their attitudes to the change in the organizations which technological change practiced. The aim of this study is to examine the effects of technological change on employees and the relations between the effects of technological change and employee demographic factors. The necessary data has been collected from 207 employees at Öztay Textile Firm. The results of this study highlight that technological change affect psychological, sociological, economic and physical aspects of employees. There also is the relationship between gender, educational level and the effects of psychological, sociological, economic and physical aspects.

Key Words: Technological change, demographic factors, psychological effect, sociological effect, economic effect, physical effect.

GİRİŞ

Örgütleri hem iç çevrelerinden hem de dış çevrelerinden kaynaklanan birçok etmenler değişime itmektedir. Bu değişimlerden biri olan teknolojik değişim de, örgütlerin yaşamlarını devam ettirmeleri, gelişmeleri, verimlilik, karlılık ve rekabet avantajlarını sürdürebilmeleri açısından azımsanamayacak bir öneme sahiptir. Örgütlerdeki teknolojik yapı ile işgörenler sürekli olarak etkileşim halindedir. Bu etkileşimin bir sonucu olarak, teknolojide meydana gelecek bir değişim işgörenlerin buna uyum sağlama sorununu da beraberinde getirecektir. İşletmelerde uygulanacak teknolojik değişimin başarılı olmasında önemli bir konuma sahip olan işgörenlerin, teknolojiye karşı olumsuz bir tutum içinde olması, yeni şekliyle işi ve çalışma koşullarını kabullenmemesi, işe motive olmayı ve yoğunlaşmayı azaltıp teknoloji kullanımının ana amaçlarından olan verimlilik ve kapasite artışı da önleyecektir.

İşletmelerdeki teknolojik değişim genel olarak işgörenleri psikolojik, sosyolojik, ekonomik ve fiziksel yönleri ile olumlu ve olumsuz şekillerde etkilemektedir. Bunun yanında bu etkilerin şiddeti çalışanlar üzerinde yaş, cinsiyet, eğitim ve iş tecrübesi gibi demografik özelliklere göre de değişiklikler göstermektedir. Bu nedenle bu araştırmanın temel amacını örgütsel bir değişim olarak teknolojik değişimin işgörenler üzerinde ne tür etkileri olduğunu tespit etmek ve teknolojik değişimin meydana getirdiği bu etki türleri ile işgörenlerin demografik özellikleri arasındaki ilişkiler incelemek oluşturmaktadır. Bu amacı gerçekleştirmede de araştırma teknolojik değişim yaşayan Türkiye'nin büyük bir tekstil firmasındaki çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir.

I. TEKNOLOJİK DEĞİŞİMİN İŞGÖRENLER ÜZERİNDE ETKİLERİ

"Üretim süreçlerinde değişim, iyileşme ya da yenilik, yeni ürünler ve yeni kurumsal örgütlenme biçimleri" olarak tanımlanabilen teknolojik değişim¹, işgörenler üzerinde, genel bir anlayışla, psikolojik, sosyal, ekonomik ve fiziksel etkiler yaratmaktadır.

A) TEKNOLOJİK DEĞİŞİMİN İŞGÖRENLERDE PSİKOLOJİK ETKİLERİ

Teknolojik değişim iş görenlerin tutum, davranış ve ruhsal yapısı üzerinde önemli etkiler yaratabilmektedir. Bu etkilerden bazılarını şu ana başlıklar altında inceleyebiliriz:

1. Monotonluk ve Can Sıkıntısı

Bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak yapılmasının verdiği yorgunluk ve bıkkınlık durumlarına monotonluk adı verilir. Devamlı ve çok dikkat isteyen işler sıkıcı ve daha monotonudur. Monotonluğun belli başlı nedenleri vardır; bunlar: işin özellikleri, iş görenin monotonluğa karşı duyarlılığı, iş yerinin manevi ortamı, iş görenin psikolojik durumu, şeklinde sayılabilir. Teknolojik

¹ Mahmut, Tekin ve diğerleri, *Değişen Dünyada Teknoloji Yönetimi*, Damla Ofset, Konya, s.15.

değişimler, işin özelliği ve niteliğinde değişimler yaratarak iş görenlerde monotonluğun oluşmasına neden olabilmektedir².

2. Yorgunluk

Ergen'e göre yorgunluk, kas gücü gerektiren bir çalışma esnasında veya değişik nedenlerle ortaya çıkan ve kişinin ruhsal ve vücut fonksiyonlarının yeterliliğinde azalmaya yol açan durumdur³. Yapılan araştırmalar yorgunluğun iki durumda ortaya çıktığı ve insan davranışlarını etkilediğini göstermiştir. Vücut adalelerini aşırı kullanılmasıyla meydana gelen fiziksel bir yorgunluk, diğeri de aşırı stres, zihnin aşırı çalışması sonucunda oluşan ruhsal bir yorgunluktur. Yorgunluk ve buna bağlı sorunların incelenmesi sırasında bu duygunun sadece yapılan işin fiziksel güçlük derecesine bağlı olmadığını göstermiştir. Psiko-sosyolojik açıdan önemli olan yorgunluk ise fiziksel yorgunluğun dışında ve iş verimini tehdit eden diğeri bir yorgunluk şeklidir.

3. Stres

Stres kişi ile çevresi arasındaki etkileşimden kaynaklanan ve genellikle fizyolojik ve psikolojik sağlık yapısını etkileyen duygusal gerilim ve gerginliktir. Stres, vücuda yüklenen herhangi bir özel olamayan isteme karşı, vücudun tepkisi olarak tanımlanabilmektedir⁴. Günümüzde iş görenler değişimin ve belirsizliklerin yaşandığı bir iş ortamında yaşamaktadırlar. Stres kaynaklarından biri de örgütlerde yaşanan hızlı teknolojik değişim ve belirsizliklerdir. İlerleyen ve gelişen dünya teknolojisi, işletmelerde iş görenlerin işgücünü gereksiz kılmaya başlamaktadır⁵. Teknolojik belirsizlikler, yeniliklerin iş görenlerin beceri ve deneyimlerini gereksiz kılmaları durumunda stres kaynağı olurlar. Bilgisayarlar, robotlar, otomasyonun bu konuda rolünün olduğu söylenebilir⁶. Bireyin ilgi sahibi olmadığı ya da az

² Erol, Eren, *Yönetim Psikolojisi*, Beta Basın Yayım Dağıtım A.Ş., Dördüncü Baskı, İstanbul, 1993, s. 122.

³ Emin, Ergen, *Yorgunluk ve Başa çıkma Yolları*, Nobel Yayınları, ISBN: 975-591-349-1, Ankara, 2002, s.14.

⁴ Nezahat, Güçlü, "Stres Yönetimi", *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 1, 2001, s. 92.

⁵ R.S., Defrank, J., Ivancevich, "Stres on the Job: an Executive Update", *The Academy of Management Executive*, Ağustos, Cilt: 12, Sayı: 3, 1998, s. 55.

⁶ İltar, Akat, Gönül, Budak, *İşletme Yönetimi*, Barış Yayınları, İzmir, 1999, s. 124.

bilgisinin olduğu bir yeniliğin işletmede uygulamaya konulması durumunda ortaya çıkan değişim karşısında birey kendini çaresiz hissetmektedir. Teknolojik ve her türlü değişim insan dünyasında belirsizlik ve karmaşa yaratır. Bu değişim sonunda birey stresi yaşar. Stres bireyden bireye değişebilir. Örneğin aynı işi yapan iş görenlerin stresli bir durum karşısında aynı tepkiyi vermesi beklenemez⁷.

4. Endişe (Kaygı)

Endişe, kişinin bir uyarana karşı karşıya kaldığında yaşadığı, bedensel, duygusal ve zihinsel değişimlerle kendini gösteren bir uyarılmışlık durumudur⁸. İş görenler zamanla makinelerin kendi işlerini ellerinden alacağına inanır ve belli bir süre sonra işsiz kalabileceklerini düşünürler. Beceri gerektirmeyen bir işi yapan ve yaptığı işin karşılığını göremeyen kişi güvensizlik içinde olacak ve geleceğinden endişelenecektir. En önemlisi ise her an işini kaybetme korkusuyla yaşamaktır. Teknoloji-iş gören uyumu sağlanmadığında ortaya çıkan bu durum, iş görenlerin teknolojik değişmeye gösterdikleri bir direnç olmaktadır⁹. Eğer iş gören işini kaybedeceğine ilişkin bir algılamaya içindeyse ve kendisini güçsüz hissediyorsa, iş güvencesizliği kaygısı şiddetlenecektir. İş ve iş koşulları ile ilgili tehditleri algılayan birey, eğer bunlara karşı koyma-mücadele etme gücüne sahip değil ise işteki geleceği hakkında endişeyi daha fazla hissedecektir¹⁰.

B) TEKNOLOJİK DEĞİŞİMİN İŞ GÖRENLERDE SOSYAL ETKİLERİ

Bilgisayar ve ileri teknolojiler, bireyde toplumsal sorumluluğu azaltmakta; insan mantığı yerine mekanik bir mantığı ortaya

⁷ Mustafa, Türel, “Örgütsel Stres Kaynakları, Önleme Teknikleri ve Bir Araştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 5, Haziran, 2001, s. 21.

⁸ Elif, Şahin, Atilla, Sağlam, “Müzik Öğretmeni Yetiştiren Kurumlarda Eğitim Görmekte Olan Şan Öğrencilerinin Konser Kaygılarının Değerlendirilmesi”, *G.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 27, Sayı: 2, 2007, s. 160.

⁹ Çiğdem, Günel, “Seri İmalat Teknolojisinin Kadın İşçiler Üzerindeki Sosyo Psikolojik Etkileri”, *Eskişehir A.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, Eskişehir, 1987, s. 421.

¹⁰ S.J., Ashford, C., Lee, P., Bobko, “Content Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Sunstantive Test”, *Academy of Management Journal*, Cilt: 32, Sayı: 4, 1989, s. 805.

koyabilmektedir. Teknolojik değişimin iş görenlerin üzerindeki sosyal etkilerinin; yabancılaşma, yetersizleşme, eğitim, iş tatminsizliği, vardiyalı çalışma ve iletişimin ve sosyal ilişkilerin azalması şeklinde ortaya çıktığı söylenebilir.

1. Yabancılaşma

Yabancılaşma, bir insanın hayatını, insanın özüne aykırı bir hayat tarzına veya insan doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline büründürmesidir. Teknolojik değişimler sonucu ortaya çıkan yabancılaşma ise insan yaşam biçimini makineye uydurmakta, bireyler makineleşmeye başlamaktadır¹¹. Yabancılaşmanın beş boyutu vardır. Bu boyutlar; güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, çevreden uzaklaşma ve kendinden uzaklaşmadır¹².

2. Yetersizleşme

Yetersizleşme, belli bir konuma gelmiş iş görenler yeni teknolojilerin gerektiği bilgi ve becerileri önemsememesi durumudur. Teknoloji, iş görenlerin sahip oldukları bilgi ve becerinin yeterli gelmediği bir takım işler yaratmaktadır. Yeni bir buluşun, bir makinenin iş yerine alınması, birçok kimsenin görevlerinin yerlerinin değişmesine neden olmaktadır. İşten çıkarılma tehlikesi yanında çalışanlarının mevcut teknik bilgi ve becerilerinin yetersizliği de huzursuzluk kaynağı olabilmektedir¹³.

3. Eğitim

Örgütlerde yaşanan teknolojik değişimler, bireyden beklenen nitelikleri büyük oranda değiştirmektedir. Değişiklikler, iş görenin eğitilmesini zorunluluk hâline getirmektedir. Bugün bir bireyin meslek hayatında birçok kez eğitildiği ve birkaç defa iş değiştirdiği gözlenmektedir¹⁴. Yeni teknolojilerin kullanılması işletmelerde

¹¹ Tahir, Akgemci ve diğerleri, *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Konya: Adım Matbaacılık, 3. Baskı, 2003, s. 238.

¹² Mehmet, Bayındır, "Orta Öğretim Dal Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılaşmaları ile Öğretme-Öğrenme Sürecindeki Davranışları Arasındaki İlişki", *Yüksek Lisans Tezi*, A.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 2002, s. 6.

¹³ Barbara, A., Anderson, "Crisis Management in the Australian Tourism Industry: Preparedness", *Personel and Postscript, Tourism Management*, 2006, s. 17.

¹⁴ Seval, Fer, "Modüler Program Yaklaşımı ve Bir Öneri", *Eğitim, Sanat, Kültür Dergisi*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, Temmuz-Ağustos-Eylül, 2001, s. 47.

potansiyel iş görenlerin artık gerek duyulmayan becerilere sahip birçok personelin saf dışı bırakılmasına neden olmaktadır. Ancak bu personelin işletmede devamlılığının sağlanabilmesi için onlara eğitim aracılığı ile yeni beceriler kazandırılması zorunludur. İşletmeler personelinin kaybetmemek amacı ile eğitimin yanında geliştirme programları da sürdürmektedirler¹⁵.

4. İş Tatminsizliği

İşgörenin yaptığı işten tatmin olmaması onu olumsuz duygulara yöneltebilmektedir. İşten tatminsizliğin ruhsal açıdan iş görende kaygı yaratması, bu kaygının yoğun ve sürekli olması, onun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmekte, bunun yanında iş görende bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt için istenmeyen davranışlar görülebilmektedir¹⁶.

5. Vardiyalı Çalışma-Esnek Çalışma Şekilleri

Teknik ve ekonomik açıdan meydana gelen bazı zorunluluklar, işletmeleri daha esnek üretim metotlarını kullanmaya zorlamaktadır. Yeni teknolojilerin etkisiyle, bazı işletmelerde teknik açıdan üretimin hiç aksamaması, ara verilmeden 24 saat çalışılması gerekmektedir. Üretimde kullanılan makine ve teçhizatın geç ısınıp geç soğumasından dolayı vardiyalı çalışmayı uygulamak zorunlu hale gelir. Hatta cumartesi ve pazar günleri bile üretimin durmaması gerekebilir. Ayrıca, yeni teknolojilerin pahalı olması sebebiyle, rekabet gücünü koruyabilmek ve artırabilmek için üretimin sürekli olması da zorunlu olmaktadır. İşte, üretimin devamlılığı ya fazla mesai ile ya da esnek çalışma ile sağlanabilmektedir. Fazla mesai işgücü maliyetlerini artıracığı için, işletmeler esnek çalışmayı tercih etmektedirler¹⁷. Esnek çalışma şekilleri işverenlere ek yükler getirmektedir. İşverenlerin esnek çalışma nedeniyle bazı olumsuzluklarla karşılaşması

¹⁵ M, Civan, C., Demireli, “Sanayi İşletmelerinde Eğitim ve Üniversite Sanayi İşbirliği Arayışı Üzerine Bir Uygulama”, *1. Ulusal Mühendislik Kongresi*, Eski Foça- İzmir, 20-21 Mayıs, 2004, s. 20.

¹⁶ Halil, Tanrıverdi, “Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar Sayısı, Cilt: 3, Sayı: 1, 2006, s. 6.

¹⁷ Arif, Yavuz, Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, *TÜHİS Yayınları*, No: 38, Ankara, 2000, s. 621.

muhtemeldir. Örneğin; işverenler yönetilmesi ve planlanması zor olabilen yeni esnek çalışma biçimleriyle uğraşmak zorunda kalabilmektedirler. Ayrıca, esnek çalışma modelleri daha fazla kadro gerektirebileceğinden, işverenlerin sağlık ve ulaşım yardımı gibi ücret dışı harcamalarını daha fazla artırmaları gerekebilir¹⁸.

6. İletişimin ve Sosyal İlişkilerin Azalması

Teknolojik değişme, personelin iş arkadaşlarını ve bunlarla kurmuş oldukları biçimsel olmayan ilişkileri ortadan kaldırabilir. Arkadaşlarının bir kısmı işten çıkabilir, bir kısmı bölüm değiştirebilir hatta haksızlığa uğrayabilir. Grubu dağılan, manevi tatmini kaybolan personel, değişimin norm ve değerlerine karşı bir direnme gösterebilmektedir¹⁹.

C) TEKNOLOJİK DEĞİŞİMİN İŞGÖRENLERDE EKONOMİK ETKİLERİ

Teknolojik değişimin iş görenler üzerine ekonomik etkisini, işten çıkarılma ve iş güvencesizliği olarak değerlendirebiliriz. İş güvencesizliği farklı şekillerde tanımlanmıştır. Greenhalg ve Rosenblatt, iş güvencesizliğini; tehdit altındaki işinin devamlılığını sağlamadaki güçsüzlük durumu²⁰; Jacobson ve Hartley, eklenen iş güvencesi düzeyi ile sahip olunan güvence düzeyi arasındaki fark²¹; De Witte, bireyin işinin devam edip etmeyeceği konusunda hissettiği belirsizlik duyguları²²; Heaney ve diğerleri, işin devamlılığına ilişkin potansiyel bir tehdit algısı ve kaygı düzeyi²³ şeklinde

¹⁸ Sebahattin, Şen, “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 15-16, Sayı: 6-1, 1999-2000, s. 51.

¹⁹ Öznur, Bozkurt, ve diğerleri, “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 1, 2008, s. 19.

²⁰ L., Greenhalg, Z., Rosenblatt, “Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity”, *Academy of Management Review*, Cilt: 9, Sayı: 3, 1984, s. 441.

²¹ Dan, Jacobson, Jean, Hartley, *Mapping the Context: Job Insecurity Coping With Jobs At Risk*, Sage Publications, London, 1991, s. 14.

²² H., De Witte, “Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of the Literature and Exploration for some Unresolved Issues”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Cilt: 8, 1999, s. 162.

²³ C.A., Heaney ve diğerleri, “Chronic Job Insecurity among Automobile Workers: Effect on Job Satisfaction and Health”, *Social Science & Medicine*, Cilt: 38, 1994, s. 1435.

tanımlamışlardır. Aytaç ve Keser'e göre, iş güvencesizliği beraberinde işsizlik kaygısını getirir²⁴. İşsizlik kaygısı, bireyin her an işsiz kalabileceği korkusundan kaynaklanmaktadır.

D) TEKNOLOJİK DEĞİŞİMİN İŞGÖRENLERDE FİZİKSEL ETKİLERİ

Teknolojik değişimin iş görenler üzerinde fiziksel etkilerini; fiziksel sağlık sorunları ve iş kazaları olarak değerlendirebiliriz.

1. Fiziksel Sağlık Sorunları

Teknolojideki gelişmeler; bir yandan insanın refahına hizmet ederken, öte yandan insan hayatı ve çevre için tehlikeleri de beraberinde getirmektedir. Özellikle sanayileşmenin ve yeni üretim yöntemlerinin ön plana çıktığı 20. yüzyıl, yoğun makineleşmenin neden olduğu iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ölümler ve uzuv kayıplarının yoğunlaştığı bir yüzyıl olmuştur. Üretim sürecine giren her yeni madde, her yeni makine, araç ve gereç, insan sağlığı, işyeri güvenliği, çevre sağlığı ve çevre güvenliği için tehdit oluşturmaktadır. Bir bakıma yükselen refahın faturası; insanlığa iş kazaları, meslek hastalıkları olarak kesilmektedir²⁵. Örgütlerde en sık kullanılan yeni teknolojilerden olan bilgisayarlar, kullanıcılarında birçok sağlık problemine neden olmaktadır. Bilgisayar başında en sık karşılaşılan problemlerden biri bel ağrıları, diğeri boyun ve sırt ağrılarıdır. İşyerlerinde bilgisayar kaynaklı şikayetler arasında görüntü birimlerinden yayılan radyasyonların sağlık için ne oranda tehlikeli olduğu öğrenilmek istenmektedir. Radyasyona bağlı katarakt, erken veya sakat doğumlar, düşük doğum risklerin varlığı tartışılmaktadır²⁶.

2. İş Kazaları

Üretimin arttırıldığı, ileri teknolojinin kullanıldığı dönemlerde artan iş yükü, stres, gerginlik yaratmakta ve sağlık açısından riski yüksek olan hataları gündeme getirmekte bu durum iş kazalarına yol

²⁴ Serpil, Aytaç, Aşkın, Keser, "İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı", *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve Kaynakları Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, 2004, s.34.

²⁵ Reha, Mert, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler", *İşveren Dergisi*, Mayıs, 2002, s. 35.

²⁶ Erdinç, Yazıcı, "Endüstri İlişkileri Sisteminde Değişimi Üreten Temel Dinamikler", *G.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 3, 2001, s. 68.

açabilmektedir. ABD'de resmi verilere göre, dünyada her yıl 1 milyon 200 bin kişi, iş kazaları ya da meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Bu ölümler arasında, yaklaşık 335 bin kişinin doğrudan iş kazası sonucunda hayatlarını kayb ettikleri, her yıl 160 milyon yeni iş kazasının yaşandığı belirtilmektedir²⁷.

E) TEKNOLOJİK DEĞİŞİMİN İŞGÖRENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE ETKİLERİ

1. Genç ve Yaşlı İşgörenlerde Etkileri

Teknolojik değişimlerin etkileri iş görenlerin yaşlarına göre değişebilmektedir. Genç işgörenlerde teknolojik değişimler daha olumlu karşılanırken, yaşlı işgörenlerde bu değişimler endişe uyandırabilmektedir. Genç işgörenler teknolojik değişimlere daha çabuk uyum sağlarken, yaşlı işgörenler gençler kadar çabuk uyum sağlayamamaktadır²⁸. Genç iş görenlerin yeni teknolojilere ilgisi yüksektir; bu nedenle de beklentileri yüksektir. Buna karşılık yaşlı iş görenlerin yeni teknolojilere ilgisi düşüktür; bu yüzden beklentileri azdır. Çalışma hayatına yeni başlayanlar her zaman için uzun yıllardan beri çalışma hayatının içinde olanlara göre teknolojik yeniliklere daha kısa sürede uyum gösterebilmektedir ve teknolojik yeniliklere daha bilinçli ve istekli davranabilmektedir. Çünkü yeteneklerini gösterebilmeleri ve kendilerini ispatlayabilmeleri için teknolojiden yararlanması gerektiğinin bilincindedirler²⁹.

2. Farklı Cinsiyetlere Göre İşgörenlerde Etkileri

Kadın ve erkek işgörenlerin teknolojik değişimlere yaklaşımları arasında farklar olduğu söylenebilir. Kadın çalışanlar erkek çalışanlara kıyasla el emeği ve kas gücü gerektiren işlerde daha çabuk yorulabilmektedir. Teknoloji, kadın işgörenlerin çalışırken kullandığı kas gücü ihtiyacını azaltarak, erkek çalışanlarla aynı

²⁷ Kurtuluş, Kaymaz, "Çalışma Yaşamında Kalite", *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, 2003, s. 18.

²⁸ Zeynep, Kaya, "Çalışanların Yeni Teknolojilere Yaklaşımları ile İş Tatmini Arasındaki İlişki", *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2003, s. 60.

²⁹ Emel, Selimoğlu, Hatice, Yılmaz, "Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Büro Elemanlarının Teknolojik Gelişmelere Uyumunu", *Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, ISSN 1305-7979, Cilt: 4, Sayı: 1, Ocak, 2008, s. 6.

şartlarda çalışabilme olanağını artırmaktadır. Bu yüzden kadın çalışanlar teknolojik değişimlere daha olumlu bakabilmektedir.

3. Farklı Çalışma Sürelerine Göre İşgörenlerde Etkileri

Teknolojik değişimin etkilerine işgörenlerin çalışma süreleri açısından bakıldığında, emekliliği yaklaşan işgörenlerin teknolojik değişimlere olumsuz yaklaştığı söylenebilir. Buna karşılık çalışma süresi az olan iş görenler yeni teknolojilerden yararlanma konusunda daha hevesli olabilmektedir. Bunun altında yatan temel neden çalışma süresi az olan işgörenlerin kariyer ve terfi beklentileri olmasıdır³⁰. Yıllardır kurumlardaki terfi kararlarının ana kriteri kıdem olmuştur. Ancak günümüzdeki hızlı teknolojik gelişmeler sonucu pazarda rekabet avantajını korumak isteyen örgütler, daha genç, enerjik, cesur ancak görece daha kıdemsiz iş görenleri de yönetici ve şef olarak terfi ettirmeye başlamıştır³¹.

4. Farklı Eğitim Düzeylerine Göre İşgörenlerde Etkileri

Teknolojik değişimlere farklı eğitim düzeylerinde iş görenlerin yaklaşımlarının birbirinden farklı olduğu söylenebilir. İşletmelerde, yüksek öğrenim düzeyine sahip iş görenlerin büyük çoğunlukla yönetici, müdür, şef ve teknik mühendis gibi pozisyonlarda çalıştığı görülür. Bunlar beyaz yakalılar diye adlandırılır. Öğrenim düzeyi daha düşük olanlar yani işçiler (mavi yakalılar), daha ziyade kas gücü gerektiren üretimin gerçekleştiği daha alt kademelerde çalışırlar³².

Beyaz yakalıların, mavi yakalılara oranla teknolojik yenilik ve değişimlere daha olumlu baktıkları söylenebilir. Çünkü teknolojik değişimlerin onlara, işçilerin denetim ve kontrollerinde daha büyük kolaylıklar sağlamakla beraber, terfi ve kariyerlerini artırmak ve kendi bilgilerini kanıtlamak için fırsatlar sağladığı söylenebilir. Mavi yakalılar ise teknolojik değişimlere karşı daha temkinli ve tepkili olabilirler. Çünkü onlar; uygulanan yeni teknolojilerin kendilerininin

³⁰ Temel, Çalık, “İşgörenlerin Örgüte Uyumu (Örgütsel Sosyalleşme)”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, 2003, s.19.

³¹ David, M, Gray, “Early Retirement Programs and Wage Restraint: Empirical Evidence From France”, *Industrial and Labor Relations Review*, Cilt: 55, Sayı: 3, Nisan, 2002, s.522.

³² J.S, Osland, D.A, Kolb, M.I, Rubin, *The Organizational Behaviour Reader*, New Jersey: Prentice Hall, Seventh Edition, 2001, s.557.

yerini alacağını ve işten çıkarılacaklarını, daha fazla denetim ve kontrol altında çalışacaklarından dolayı stres altında olacaklarını, esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasından dolayı ücretlerinin düşeceği ve iş arkadaşlarından ayrılacaklarını düşünebilmektedirler³³.

II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

A) ARAŞTIRMANIN AMACI

Teknolojik değişimin uygulandığı işletmelerde; teknolojik değişim işgörenler açısından farklı anlamlar taşıdığı gibi işgörenlerin değişime olan yaklaşımları da farklı olmaktadır. Bu araştırmanın temel amacı da örgütsel bir değişim olarak teknolojik değişimin işgörenler üzerinde ne tür etkileri olduğunu tespit etmek ve teknolojik değişimin meydana getirdiği bu etki türleri ile işgörenlerin demografik özellikleri arasındaki ilişkiler incelemek oluşturmaktadır.

B) ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Teknolojik değişimin meydana getirdiği psikolojik, sosyolojik, ekonomik ve fiziksel etki türleri ile işgörenlerin demografik özellikleri arasındaki ilişkiler incelemek amacıyla hipotezler Tablo 1’de görüldüğü gibi gerçekleştirilmiştir.

C) ÖLÇME ARACI VE ÖRNEKLEM

Araştırmada, verilerin objektif olarak toplanabilmesi, genel istatistiksel analizler yapılabilmesi amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Öncelikle 35 kişilik bir grup işgörene anket uygulanmış, anlamlılık düzeyi tespit edilmiş, gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Anket soruları çoktan seçmeli olup 4 soru demografik özelliklerle ve 6 soru teknolojik değişimin etkileriyle ilgilidir. Araştırma anketi Öztay Tekstil firmasının Bilecik Fabrikasında gerçekleştirilmiştir. Bu işletmede teknolojik değişimi yaşayan 217 işgörene anket formu dağıtılmış, bu anketlerden 203’ü tam olarak doldurulmuş olarak geri toplanabilmiştir.

³³ H., Bennet, N.M., Durkin, “Effect of Organizational Change on Employee Psychological Attachment”, *Journal of Managerial Psychology*, Cilt: 15, Sayı: 2, 2000, s. 132.

Tablo 1. Araştırma Hipotezleri

Hipotez 1	Teknolojik değişimin psikolojik etkisinin şekli ile işgörenlerin yaşları arasında bir ilişki yoktur. (H₀) Teknolojik değişimin psikolojik etkisinin şekli ile işgörenlerin yaşları arasında bir ilişki vardır. (H₁)
Hipotez 2	Teknolojik değişimin psikolojik etkisinin şekli ile işgörenlerin cinsiyeti arasında bir ilişki yoktur. (H₀) Teknolojik değişimin psikolojik etkisinin şekli işgörenlerin cinsiyeti arasında bir ilişki vardır. (H₁)
Hipotez 3	Teknolojik değişimin psikolojik etkisinin şekli ile işgörenlerin eğitimi arasında bir ilişki yoktur. (H₀) Teknolojik değişimin psikolojik etkisinin şekli ile işgörenlerin eğitimi arasında bir ilişki vardır. (H₁)
Hipotez 4	Teknolojik değişimin psikolojik etkisinin şekli ile işgörenlerin iş tecrübesi arasında bir ilişki yoktur. (H₀) Teknolojik değişimin psikolojik etkisinin şekli ile işgörenlerin iş tecrübesi arasında bir ilişki vardır. (H₁)
Hipotez 5	Teknolojik değişimin sosyal etkisinin şekli ile işgörenlerin yaşları arasında bir ilişki yoktur. (H₀) Teknolojik değişimin sosyal etkisinin şekli ile işgörenlerin yaşları arasında bir ilişki vardır. (H₁)
Hipotez 6	Teknolojik değişimin sosyal etkisinin şekli ile işgörenlerin cinsiyeti arasında bir ilişki yoktur. (H₀) Teknolojik değişimin sosyal etkisinin şekli ile işgörenlerin cinsiyeti arasında bir ilişki vardır. (H₁)
Hipotez 7	Teknolojik değişimin sosyal etkisinin şekli ile işgörenlerin eğitimi arasında bir ilişki yoktur. (H₀) Teknolojik değişimin sosyal etkisinin şekli ile işgörenlerin eğitimi arasında bir ilişki vardır. (H₁)
Hipotez 8	Teknolojik değişimin sosyal etkisinin şekli ile işgörenlerin iş tecrübesi arasında bir ilişki yoktur. (H₀) Teknolojik değişimin sosyal etkisinin şekli ile işgörenlerin iş tecrübesi arasında bir ilişki vardır. (H₁)
Hipotez 9	Teknolojik değişimin ekonomik etkisinin şekli ile işgörenlerin yaşları arasında bir ilişki yoktur. (H₀) Teknolojik değişimin ekonomik etkisinin şekli ile işgörenlerin yaşları arasında bir ilişki vardır. (H₁)
Hipotez 10	Teknolojik değişimin ekonomik etkisinin şekli ile işgörenlerin cinsiyeti arasında bir ilişki yoktur. (H₀) Teknolojik değişimin ekonomik etkisinin şekli ile işgörenlerin cinsiyeti arasında bir ilişki vardır. (H₁)
Hipotez 11	Teknolojik değişimin ekonomik etkisinin şekli ile işgörenlerin eğitimi arasında bir ilişki yoktur. (H₀) Teknolojik değişimin ekonomik etkisinin şekli ile işgörenlerin eğitimi arasında bir ilişki vardır. (H₁)
Hipotez 12	Teknolojik değişimin ekonomik etkisinin şekli ile işgörenlerin iş tecrübesi arasında bir ilişki yoktur. (H₀) Teknolojik değişimin ekonomik etkisinin şekli ile işgörenlerin iş tecrübesi arasında bir ilişki vardır. (H₁)
Hipotez 13	Teknolojik değişimin fiziksel etkisinin şekli ile işgörenlerin yaşları arasında bir ilişki yoktur. (H₀) Teknolojik değişimin fiziksel etkisinin şekli ile işgörenlerin yaşları arasında bir ilişki vardır. (H₁)
Hipotez 14	Teknolojik değişimin fiziksel etkisinin şekli ile işgörenlerin cinsiyeti arasında bir ilişki yoktur. (H₀) Teknolojik değişimin fiziksel etkisinin şekli ile işgörenlerin cinsiyeti arasında bir ilişki vardır. (H₁)
Hipotez 15	Teknolojik değişimin fiziksel etkisinin şekli ile işgörenlerin eğitimi arasında bir ilişki yoktur. (H₀) Teknolojik değişimin fiziksel etkisinin şekli ile işgörenlerin eğitimi arasında bir ilişki vardır. (H₁)
Hipotez 16	Teknolojik değişimin fiziksel etkisinin şekli ile işgörenlerin iş tecrübesi arasında bir ilişki yoktur. (H₀) Teknolojik değişimin fiziksel etkisinin şekli ile işgörenlerin iş tecrübesi arasında bir ilişki vardır. (H₁)

İş görenlerin teknolojik değişime yaklaşımları ve iş görenler üzerinde etkileri incelemesinde; yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi ve çalışma süreleri bağımsız değişken olarak tanımlanmıştır. İş görenlerin, teknolojik değişimden etkilenme şekilleri ve düzeyleri bağımlı değişken olarak tanımlanmıştır. Verilerin analizinde, SPSS 15.0 paket programı kullanılmıştır. Her soru için ayrı ayrı frekans hesapları yapılmış, oluşturulan hipotezlerin test edilmesinde Ki-Kare

bağımsızlık testlerinden yararlanılmış ve bunlar çapraz tablolarda (Cross Table) gösterilmiştir.

D) ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Araştırmaya konu olacak hedef kitlemiz Türkiye’de tekstil sektöründe iş görenlere ulaşabilmek için bir pilot firma seçilmiş ve yöneticilerin izniyle işletme işgörenlerine anketler uygulanmıştır. İşletme çalışanları çeşitli cinsiyet grupları, yaş grupları, eğitim grupları ve iş tecrübesine sahip kişilerden oluşmaktadır.

Araştırma yapılırken birçok işletmeyle iletişim kurulmuş ancak bu işletmelerden iki tanesi anket çalışmasına katılmayı kabul etmiş, ancak işletmelerden birinin teknolojiyi fazla kullanmadığı ve bu yüzden yeterli düzeyde teknolojik değişim gerçekleştirmediği anlaşılmış olup tek bir işletme seçilmiştir. Ayrıca zaman ve maliyet kısıtlılığı da uygulamanın bir işletme ile yapılabilmesinde kısıtlayıcı faktörler olarak ortaya çıkmaktadır.

Teknolojik değişimin iş görenler üzerindeki etkilerini araştırmaya yönelik çalışmamız, üretim faaliyetlerini gerçekleştirirken teknolojik değişim geçirmiş Öztay Tekstil (Abbate), faaliyet alanı çerçevesinde makinelerini son teknolojiye göre yenileyerek otomasyona dayalı bir sistemle üretime devam etmektedir. İşletmede yıllardır işlenen kumaşların kesimi tek tek ölçülerek ve fazla zaman alıcı bir sistemle yapılmaktaydı. Ancak kısa bir süre önce ileri teknolojiye sahip cutter makinesi işletmede üretim bölümünde kullanılmak üzere alınmıştır. Aynı zamanda üretim ve paketleme bölümünde kullanılmak üzere barkot sistemine geçilmiştir.

III. ARAŞTIRMA BULGULARI VE ANALİZLER

A) ARAŞTIRMAYA KATILAN İŞGÖRENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Araştırmanın gerçekleştirildiği tekstil firmasında araştırmaya katılan 203 işgörenin demografik özellikleri ile ilgili bulgular Tablo 2’de düzenlenmiştir. Buna göre araştırmaya katılanların yaklaşık olarak üçte biri erkek, üçte ikisi ise kadın işgörenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanlarından yaş olarak %37,4 ile 21–25 yaş grubu ilk sırada yer alırken bunu sırayla 20 yaş ve altı (%20,7), 26–30 yaş arası (%20,7), 36–40 yaş arası (%9,4) 31–35 yaş arası (%8,9) ve 41 yaş ve

üzeri (%3) izlemektedir. Bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere işgörenlerin yarısından çoğu 21-30 yaş grubu arasında genç çalışanlardan oluşmaktadır. İşgörenlerin eğitim seviyesine bakıldığında ise %40,4 ile lise mezunları ilk sırada yer alırken, bunu %27,6 ile ilköğretim mezunları, %19,7 ile ortaokul mezunları, %12,3 ile de yüksekokul/üniversite mezunları takip etmektedir. İşgörenlerin iş tecrübesi incelendiğinde de deneyimlerin en fazla 2-5 yıl arasında (%53,2) yoğunlaştığı görülmekte bunu ise 6-10 yıl deneyim (%35) izlemektedir. 1 yıldan az deneyimli ve 11-15 yıl arası deneyimli olanların oranları %4,9 ile eşit olarak dağılmaktadır. 16 yıl ve daha üstü deneyimli olanların oranı ise %2 gibi çok düşük bir oranı teşkil etmektedir.

B) ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİ

Araştırmayla ilgili hipotezleri test etmek için r*c düzeninde çapraz tablolar oluşturulup Ki-kare bağımsızlık testleri uygulanmıştır. Çapraz tablolarda 5'in altında kalan değerler başka seçenekler içerisine dahil edilerek tablolar düzenlenmiştir³⁴.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan İşgörenlerin Demografik Özellikleri

<i>Yaş</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>
< 20	42	20.7	Kadın	146	71.92
21-25	76	37.4	Erkek	57	28.08
26-30	42	20.7			
31-35	18	8.9			
36-40	19	9.4			
41 >	6	3.0			
<i>Eğitim durumu</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>	<i>İş tecrübesi</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>
İlköğretim	56	27.6	< 1 yıl	10	4.9
Ortaokul	40	19.7	2-5 yıl	108	53.2
Lise	82	40.4	6-10 yıl	71	35.0
Üniversite	25	12.3	11-15 yıl	10	4.9
			16 > yıl	4	2.0

³⁴ Çapraz tabloda yer alan hücrelerin hiçbirisi boş olmamalıdır ve her bir frekans (gözlem) değerinin en az 5 olması arzu edilir. Bu şartların sağlanamaması durumunda ise tabloda yer alan kategorilerden bazıları uygun olması durumunda birleştirilerek yukarıdaki bu şart sağlanmaya çalışılır. Bu şartın ihlal edilmesi durumunda sonuç pek güvenilir kabul edilmemektedir (Altunışık vd., 2004:196).

1. Psikolojik Etkinin Şekli ile İşgörenlerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Teknolojik değişimin yarattığı psikolojik etkinin şekli ile araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özellikleri arasındaki ilişkiler Tablo 3’de gösterilmiştir. Teknolojik değişim yaş farklılıklarına göre iş görenler üzerinde psikolojik etki türlerinden en fazla stres yaratmış ve bu stresten en çok etkilenenler ise 36 yaş ve üstü iş görenler olmuştur. Teknolojik değişim 50 işgörende hiçbir psikolojik etki meydana getirmemiş, bununla birlikte hemen hemen eşit sayıda işgörende tüm yaş gruplarını etkileyen monotonluk, yorgunluk ve endişe yaratmıştır. Tablo 3’deki teknolojik değişimin yarattığı psikolojik etki türleri ile işgörenlerin yaşları ile ilgili verilere göre yapılan Ki-kare analizinde Ki-kare test istatistik değeri 6.348 olarak çıkmaktadır. Ki-kare tablo değeri, %5 anlamlılık seviyesinde (Serbestlik Derecesi = 16) 26.296 ve p değeri 0,75’tir. Buna göre, ($\chi^2 = 6,348 < \chi^2_{(16;0.05)}=26.296$) ve ($p=0,75>0.05$) olduğundan dolayı, araştırmanın birinci hipotezi ile ilgili olarak H_0 hipotezi kabul edilerek; teknolojik değişimin meydana getirdiği psikolojik etkinin şekli ile iş görenlerin yaşları arasında bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmaktadır.

Teknolojik değişim, psikolojik etki olarak iş görenlerin cinsiyet farklılıklarına göre kadınlarda en çok stres (67 kişi) meydana getirmiş, en az ise monotonluk sağlamış (10 kişi), erkeklerde en çok yine stres (12 kişi), en az ise endişe yaratmıştır. Tablo 3’deki teknolojik değişimin yarattığı psikolojik etki türleri ile işgörenlerin cinsiyetleri ile ilgili verilere göre yapılan Ki-kare analizinde Ki-kare test istatistik değeri 12.977 olarak hesaplanmıştır. Ki-Kare tablo değeri, %5 anlamlılık seviyesinde (Serbestlik Derecesi = 4) 9,488 ve p değeri 0,008’dir. Buna göre, ($\chi^2 = 12.977 > \chi^2_{(4;0.05)}=9,488$) ve ($p=0,008<0,05$) olduğundan dolayı, araştırmanın ikinci hipotezi ile ilgili olarak H_1 hipotezi kabul edilerek; %5 anlamlılık seviyesinde, teknolojik değişimin meydana getirdiği psikolojik etkinin şekli ile iş görenlerin cinsiyetleri arasında bir ilişkinin var olduğu söylenebilir.

Teknolojik değişim, psikolojik etki olarak iş görenlerin eğitim düzeyi farklılıklarına göre en çok stres (87 kişi) yaratmış, bundan da en çok lise ve üstü mezunu (47 kişi) etkilenmiş, en az monotonluk

meydana getirmiştir. Tablo 3'deki teknolojik değişimin yarattığı psikolojik etki türleri ile işgörenlerin eğitim düzeyi ile ilgili verilere göre yapılan Ki-kare analizinde Ki-Kare test istatistik değeri 0.628 olarak hesaplanmıştır. Ki-Kare tablo değeri, %5 anlamlılık seviyesinde (Serbestlik Derecesi = 4) 9,488 ve p değeri 0,552'dir. Buna göre, ($\chi^2 = 0.628 < \chi^2_{(4;0.05)}=9,488$) ve ($p=0,552 > 0,05$) olduğundan araştırmanın üçüncü hipotezi ile ilgili olarak H_0 kabul edilerek; araştırmada %5 anlamlılık seviyesinde, teknolojik değişimin meydana getirdiği psikolojik etkinin şekli ile iş görenlerin eğitim düzeyleri arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 3. Psikolojik Etkinin Şekli ile İşgörenlerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki

		Psikolojik Etkinin Şekli					
		Monotonluk	Yorgunluk	Stres	Endişe	Etki yok	Toplam
Yaş	< 20	6	5	13	6	12	42
	21-25	5	6	13	5	9	38
	26-30	7	6	7	6	7	33
	31-35	5	5	5	5	6	26
	36 >	7	9	22	10	16	64
Toplam		30	31	60	32	50	203
Cinsiyet	Kadın	10	12	67	16	41	146
	Erkek	6	6	12	5	28	57
Toplam		16	18	79	21	69	203
Eğitim	İlk / ortaokul	6	6	40	8	36	96
	Lise/Ünv.	6	9	47	9	36	107
Toplam		12	15	87	17	72	203
Tecrübe	< 5 yıl	9	13	45	14	37	118
	6 yıl >	8	10	30	9	28	85
Toplam		17	23	75	23	65	203

Teknolojik değişim, psikolojik etki olarak iş görenlerin iş tecrübesi farklılıklarına göre, 5 yıl ve altı sürelerde çalışanlarda en çok stres (45 kişi), en az monotonluk (9 kişi), 6 yıl ve üstü sürelerde

çalışanlarda en çok yine stres (30 kişi) meydana getirmiş, en az monotonluk (8 kişi) ve endişe (9 kişi) meydana getirmiştir. Tablo 3'deki teknolojik değişimin yarattığı psikolojik etki türleri ile işgörenlerin iş tecrübesi ile ilgili verilere göre yapılan Ki-kare analizinde Ki-Kare test istatistik değeri 0.853 olarak hesaplanmıştır. Ki-Kare tablo değeri, %5 anlamlılık seviyesinde (Serbestlik Derecesi = 4) 9,488 ve p değeri 0,931'dir. Buna göre, ($\chi^2 = 0.853 < \chi^2_{(4;0.05)} = 9,488$) ve ($p=0,931 > 0,05$) olduğundan araştırmanın dördüncü hipotezi ile ilgili olarak H_0 kabul edilerek; araştırmada %5 anlamlılık seviyesinde, teknolojik değişimin meydana getirdiği psikolojik etkinin şekli ile iş görenlerin iş tecrübesi arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

2. Sosyal Etkinin Şekli ile İşgörenlerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Teknolojik değişimin yarattığı sosyal etkinin şekli ile araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özellikleri arasındaki ilişkiler Tablo 4'de gösterilmiştir. Teknolojik değişim sosyal etki olarak, iş görenlerin yaş farklılıklarına göre en çok eğitim ihtiyacı yaratmış (46 kişide), bundan da en çok 25 yaş ve altı iş görenin etkilenmiş ve 75 kişi de hiçbir sosyal etki meydana getirmemiş, en az ise yabancılaşma (13 kişi) yaratmıştır. Tablo 4'deki teknolojik değişimin yarattığı sosyal etki türleri ile işgörenlerin yaşları ile ilgili verilere göre yapılan Ki-kare analizinde Ki-Kare test istatistik değeri 7,321 olarak hesaplanmıştır. Ki-Kare tablo değeri, %5 anlamlılık seviyesinde (Serbestlik Derecesi = 6) 12,592 ve p değeri 0,292'dir. Buna göre, ($\chi^2 = 7,321 < \chi^2_{(6;0.05)} = 12,592$) ve ($p=0,292 > 0,05$) olduğundan araştırmanın beşinci hipotezi ile ilgili olarak H_0 hipotezi kabul edilerek; araştırmada %5 anlamlılık seviyesinde, teknolojik değişimin meydana getirdiği sosyal etkinin şekli ile iş görenlerin yaşları arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

Teknolojik değişimin sosyal etki olarak, iş görenlerin cinsiyet farklılıklarına göre kadınlarda en çok eğitim ihtiyacı meydana getirmiş (37 kişi) ve herhangi bir etki yaratmamış (55 kişi), az bir oranda işe yabancılaşma sağlamış (7 kişi), erkeklerde ise en çok yine eğitim ihtiyacı (9 kişi) ve herhangi bir etki yaratmamış (20 kişi), az bir oranda ise iş tatminsizliği yaratmıştır. Tablo 4'deki teknolojik

değişimin yarattığı sosyal etki türleri ile işgörenlerin cinsiyetleri ile ilgili verilere göre yapılan Ki-kare analizinde Ki-Kare test istatistik değeri 5,740 olarak hesaplanmıştır. Ki-Kare tablo değeri, %5 anlamlılık seviyesinde (Serbestlik Derecesi = 6) 12,592 ve p değeri 0,453'tir. Buna göre, ($\chi^2 = 5,740 < \chi^2_{(6;0.05)} = 12,592$) ve ($p=0,453 > 0,05$) olduğundan araştırmanın altıncı hipotezi ile ilgili olarak H_0 hipotezi kabul edilerek; araştırmada %5 anlamlılık seviyesinde, teknolojik değişimin meydana getirdiği sosyal etkinin şekli ile iş görenlerin cinsiyetleri arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 4. Sosyal Etkinin Şekli ile İşgörenlerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki

		Sosyal Etkinin Şekli							
		Yaban- cılaşıma	Yeter- sizleşme	Eğitim	İş tatmin- sizliği	Çalışma saatinde değişiklik	İletişim, sosyal iliş. azalması	Etki yok	Topl
Yaş	< 25	6	15	28	11	5	9	44	118
	26 >	7	9	18	5	9	6	31	85
Toplam		13	24	46	16	14	15	75	203
Cinsiyet	Kadın	7	18	37	11	8	10	55	146
	Erkek	6	6	9	5	6	5	20	57
Toplam		13	24	46	16	14	15	75	203
Eğitim	İlk / ortaokul	5	17	16	8	5	5	40	96
	Lise/üniv.	8	7	30	8	9	10	35	107
Toplam		13	24	46	16	14	15	75	203
Tecrübe	< 5 yıl	5	18	28	7	7	7	46	118
	6 yıl >	8	6	18	9	7	8	29	85
Toplam		13	24	46	16	14	15	75	203

Teknolojik değişimin sosyal etki olarak, iş görenlerin eğitim düzeyi farklılıklarına göre lise ve üstü mezununda (30 kişi) eğitim ihtiyacı meydana getirmiş ve ortaokul ve altı mezununda (41 kişi) herhangi bir etki meydana getirmemiştir. Tablo 4'deki teknolojik değişimin yarattığı sosyal etki türleri ile işgörenlerin eğitim düzeyleri ile ilgili verilere göre yapılan Ki-kare analizinde Ki-Kare test istatistik değeri 13.455 olarak hesaplanmıştır. Ki-Kare tablo değeri, %5

anlamlılık seviyesinde (Serbestlik Derecesi = 6) 12,592 ve p değeri 0,036'dır. Buna göre, ($\chi^2 = 13.455 > \chi^2_{(6,0.05)} = 12,592$) ve ($p = 0,036 < 0,05$) olduğundan, araştırmanın yedinci hipotezi ile ilgili olarak H_1 hipotezi kabul edilerek; araştırmada %5 anlamlılık seviyesinde, teknolojik değişimin meydana getirdiği sosyal etkinin şekli ile iş görenlerin eğitim düzeyleri arasında bir ilişkinin var olduğu söylenebilir.

Teknolojik değişimin sosyal etki olarak, iş görenlerin iş tecrübesi farklılıklarına göre, 5 yıl ve altı sürelerde çalışanlarda en çok eğitim (28 kişi), en az yabancılaşma (5 kişi), 6 yıl ve üstü sürelerde çalışanlarda en çok eğitim ihtiyacı (18 kişi) meydana getirmiş, en az ise çalışma saatlerinde değişiklik (7 kişi) meydana gelmiştir. Tablo 4'deki teknolojik değişimin yarattığı sosyal etki türleri ile işgörenlerin iş tecrübesi ile ilgili verilere göre yapılan Ki-kare analizinde Ki-Kare test istatistik değeri 7.880 olarak hesaplanmıştır. Ki-Kare tablo değeri, %5 anlamlılık seviyesinde (Serbestlik Derecesi = 6) 12,592 ve p değeri 0,247'dir. Buna göre, ($\chi^2 = 7,880 < \chi^2_{(6,0.05)} = 12,592$) ve ($p = 0,247 > 0,05$) olduğundan araştırmanın sekizinci hipotezi ile ilgili olarak H_0 kabul edilerek; araştırmada %5 anlamlılık seviyesinde, teknolojik değişimin meydana getirdiği sosyal etkinin şekli ile iş görenlerin iş tecrübesi arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

3. Ekonomik Etkinin Şekli ile İşgörenlerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Teknolojik değişimin yarattığı ekonomik etkinin şekli ile araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özellikleri arasındaki ilişkiler Tablo 5'de gösterilmiştir. Teknolojik değişimin meydana getirdiği ekonomik etki olarak, iş görenlerin yaş farklılıklarına göre, 25 yaş ve altında olanlarda bilgileri olmadığı için işten çıkarılma endişesi (15 kişi) yaratmış, 26 yaş ve üstünde olanlarda yine bilgileri olmadığı için işten çıkarılma endişesi (17 kişi) yaratmıştır. Tablo 5'deki teknolojik değişimin yarattığı ekonomik etki türleri ile işgörenlerin yaşları ile ilgili verilere göre yapılan Ki-kare analizinde Ki-Kare test istatistik değeri 5.725 olarak hesaplanmıştır. Ki-Kare tablo değeri, %5 anlamlılık seviyesinde (Serbestlik Derecesi = 2) 5,991 ve p değeri 0.057'dir. Buna göre, ($\chi^2 = 5.725 < \chi^2_{(2,0.05)} = 5,991$) ve ($p = 0,057 > 0,05$) olduğundan araştırmanın dokuzuncu hipotezi ile

ilgili olarak H_0 kabul edilerek; araştırmada %5 anlamlılık seviyesinde, teknolojik değişimin meydana getirdiği ekonomik etkinin şekli ile iş görenlerin yaşları arasında bir ilişkinin olmadığı söylenbilir.

Teknolojik değişimin meydana getirdiği ekonomik etki olarak, iş görenlerin cinsiyet farklılıklarına göre, kadınların (18 kişi) ve erkeklerin (14 kişi) fazla bilgileri olmadığı için işten çıkarılma endişesi yaşamalarına sebep olmuştur. Tablo 5’deki teknolojik değişimin yarattığı ekonomik etki türleri ile işgörenlerin cinsiyetleri ile ilgili verilere göre yapılan Ki-kare analizinde Ki-Kare test istatistik değeri 7.645 olarak hesaplanmıştır. Ki-Kare tablo değeri, %5 anlamlılık seviyesinde (Serbestlik Derecesi = 2) 5,991 ve p değeri 0.022’dir. Buna göre, ($\chi^2 = 7.645 > \chi^2_{(2;0.05)} = 5,991$) ve ($p = 0,022 < 0,05$) olduğundan araştırmanın onuncu hipotezi ile ilgili olarak H_1 kabul edilerek; araştırmada %5 anlamlılık seviyesinde, teknolojik değişimin meydana getirdiği ekonomik etkinin şekli ile iş görenlerin cinsiyeti arasında bir ilişkinin var olduğu söylenbilir.

Tablo 5. Ekonomik Etkinin şekli ile İşgörenlerin Demografik zellikleri Arasındaki İlişki

Ekonomik Etkinin şekli					
		Yeni teknolojinin yerimi alacağını düşünüp işten çıkarılma endişesi yaşadım	Yeni teknoloji ile ilgili fazla bilgin olmadığı için işten çıkarılma endişesi yaşadım	İşten ıkarılma endişesi yaşamadım	Topl.
Yaş	< 25	6	15	97	118
	26 >	10	17	58	85
Toplam			32	155	203
Cinsiyet	Kadın	9	18	119	146
	Erkek	7	14	36	57
Toplam			32	155	203
Eğitim	İlk / ortaokul	5	18	73	96
	Lise/Üniv	11	14	82	107
Toplam			32	155	203
Tecrübe	< 5 yıl	8	18	92	118
	6 yıl >	8	14	63	85
Toplam			32	155	203

Teknolojik değişimin meydana getirdiği ekonomik etki olarak, iş görenlerin eğitim düzeyleri farklılıklarına göre, ortaokul ve altı mezunları en çok bilgileri olmadığı için işten çıkarılma endişesi (18 kişi) yaşamış, lise ve üstü mezunları en çok yine bilgileri olmadığı için işten çıkarılma endişesi (14 kişi) yaşamıştır. Tablo 5’deki teknolojik değişimin yarattığı ekonomik etki türleri ile işgörenlerin eğitim düzeyleri ile ilgili verilere göre yapılan Ki-kare analizinde Ki-Kare test istatistik değeri 1.765 olarak hesaplanmıştır. Ki-Kare tablo değeri, %5 anlamlılık seviyesinde (Serbestlik Derecesi = 2) 5,991 ve p değeri 0.414’dir. Buna göre, ($\chi^2 = 1.765 < \chi^2_{(2;0.05)} = 5,991$) ve ($p = 0,414 > 0,05$) olduğundan araştırmanın on birinci hipotezi ile ilgili olarak H_0 kabul edilerek; araştırmada %5 anlamlılık seviyesinde, teknolojik değişimin meydana getirdiği ekonomik etkinin şekli ile iş görenlerin eğitim düzeyleri arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

Teknolojik değişimin meydana getirdiği ekonomik etki olarak, iş görenlerin iş tecrübesi farklılıklarına göre, 5 yıl ve altı çalışanlardan 18 kişi, 6 yıl ve üstü çalışanlardan 14 kişi bilgileri olmadığı için işten çıkarılma endişesi yaşamışlardır. Tablo 5’deki teknolojik değişimin yarattığı ekonomik etki türleri ile işgörenlerin iş tecrübesi ile ilgili verilere göre yapılan Ki-kare analizinde Ki-Kare test istatistik değeri 0.577 olarak hesaplanmıştır. Ki-Kare tablo değeri, %5 anlamlılık seviyesinde (Serbestlik Derecesi = 2) 5,991 ve p değeri 0.75’dir. Buna göre, ($\chi^2 = 0.577 < \chi^2_{(2;0.05)} = 5,991$) ve ($p = 0,75 > 0,05$) olduğundan araştırmanın on ikinci hipotezi ile ilgili olarak H_0 kabul edilerek; araştırmada %5 anlamlılık seviyesinde, teknolojik değişimin meydana getirdiği ekonomik etkinin şekli ile iş görenlerin iş tecrübesi arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

4. Fiziksel Etkinin şekli ile İşgörenlerin Demografik zellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Teknolojik değişimin yarattığı fiziksel etkinin şekli ile araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özellikleri arasındaki ilişkiler Tablo 6’da gösterilmiştir. Teknolojik değişim fiziksel etki olarak, iş görenlerin yaş farklılıklarına göre en çok sağlık problemlerinde artış meydana geldiği (52 kişi), bundan da en çok 21 yaş ve üstü iş görenin etkilendiği (40 kişi) ve 131 kişide hiçbir fiziksel etki meydana getirmediği, en az ise iş kazalarında artış

meydana getirdiği (20 kişi) söylenebilir. Tablo 6'daki teknolojik değişimin yarattığı fiziksel etki türleri ile işgörenlerin yaşları ile ilgili verilere göre yapılan Ki-kare analizinde Ki-Kare test istatistik değeri 2.540 olarak hesaplanmıştır. Ki-Kare tablo değeri, %5 anlamlılık seviyesinde (Serbestlik Derecesi = 4) 9,488 ve p değeri 0,33'tür. Buna göre, ($\chi^2 = 2.540 < \chi^2_{(4;0.05)} = 9,488$) ve ($p=0,33 > 0,05$) olduğundan, araştırmanın on üçüncü hipotezi ile ilgili olarak H_0 hipotezi kabul edilerek; araştırmada %5 anlamlılık seviyesinde, teknolojik değişimin meydana getirdiği fiziksel etkinin şekli ile iş görenlerin yaşları arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 6. Fiziksel Etkinin Şekli ile İşgörenlerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki

		Fiziksel Etkinin Şekli			
		Sağlık problemi artışı	İş kazalarında artış	Etki yok	Toplam
Yaş	< 20	12	6	24	42
	21-25	20	8	48	76
	26 >	20	6	59	85
Toplam		52	20	131	203
Cinsiyet	Kadın	42	12	92	146
	Erkek	10	6	41	57
Toplam		52	18	133	203
Eğitim	İlk / ortaokul	30	8	58	96
	Lise/üniv	22	10	75	107
Toplam		52	18	133	203
Tecrübe	< 5 yıl	24	14	80	118
	6 yıl >	28	6	51	85
Toplam		52	20	131	203

Teknolojik değişim fiziksel etki olarak, iş görenlerin cinsiyet farklılıklarına göre kadınlarda en çok sağlık problemlerinde artış (42 kişi) ve herhangi bir etki yaratmamış (92 kişi), en az iş kazalarında artış meydana getirmiş (12 kişi), erkeklerde ise büyük oranda herhangi bir etki yaratmamış (41 kişi), az bir oranda iş kazalarında artış (6 kişi)

meydana getirmiştir. Tablo 6'daki teknolojik değişimin yarattığı fiziksel etki türleri ile işgörenlerin cinsiyetleri ile ilgili verilere göre yapılan Ki-kare analizinde Ki-Kare test istatistik değeri 2.759 olarak hesaplanmıştır. Ki-Kare tablo değeri, %5 anlamlılık seviyesinde (Serbestlik Derecesi = 2) 5,991 ve p değeri 0,252'dir. Buna göre, ($\chi^2 = 2.759 < \chi^2_{(2;0.05)} = 5,991$) ve ($p=0,252 > 0,05$) olduğundan, araştırmanın on dördüncü hipotezi ile ilgili olarak H_0 hipotezi kabul edilerek; araştırmada %5 anlamlılık seviyesinde, teknolojik değişimin meydana getirdiği fiziksel etkinin şekli ile iş görenlerin cinsiyetleri arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

Teknolojik değişimin fiziksel etki olarak, iş görenlerin eğitim düzeyi farklılıklarına göre en çok (52 kişi) sağlık problemlerinde artış meydana getirmiş, bundan da en çok ilkokul ve ortaokul mezunu (30 kişi) etkilenmiş, az bir oranda iş kazaları meydana getirmiştir. Tablo 6'daki teknolojik değişimin yarattığı fiziksel etki türleri ile işgörenlerin eğitim düzeyleri ile ilgili verilere göre yapılan Ki-kare analizinde Ki-Kare test istatistik değeri 3.620 olarak hesaplanmıştır. Ki-Kare tablo değeri, %5 anlamlılık seviyesinde (Serbestlik Derecesi = 2) 5,991 ve p değeri 0,752'dir. Buna göre, ($\chi^2 = 3.620 < \chi^2_{(2;0.05)} = 5.991$) ve ($p=0,752 > 0,05$) araştırmanın on beşinci hipotezi ile ilgili olarak H_0 kabul edilerek; araştırmada %5 anlamlılık seviyesinde, teknolojik değişimin meydana getirdiği fiziksel etkinin şekli ile iş görenlerin eğitim düzeyleri arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

Teknolojik değişim fiziksel etki olarak, iş görenlerin iş tecrübesi farklılıklarına göre, 5 yıl ve altı sürelerde çalışanlarda en çok sağlık problemlerimde artış meydana gelmiş (26 kişi), en az iş kazalarında artış meydana getirmiş (11 kişi), 6 yıl ve üstü sürelerde çalışanlarda en çok yine sağlık problemlerimde artış meydana geldi (26 kişi) meydana getirmiş, en az ise iş kazalarında artış (9 kişi) meydana getirmiştir. Tablo 6'daki teknolojik değişimin yarattığı fiziksel etki türleri ile işgörenlerin iş tecrübesi ile ilgili verilere göre yapılan Ki-kare analizinde Ki-Kare test istatistik değeri 0.633 olarak hesaplanmıştır. Ki-Kare tablo değeri, %5 anlamlılık seviyesinde (Serbestlik Derecesi = 2) 5,991 ve p değeri 0,729'dir. Buna göre, ($\chi^2 = 0.633 < \chi^2_{(2;0.05)} = 5,991$) ve ($p=0,729 > 0,05$) olduğundan

araştırmanın on altıncı hipotezi ile ilgili olarak H_0 kabul edilerek; araştırmada %5 anlamlılık seviyesinde, teknolojik değişimin meydana getirdiği fiziksel etkinin şekli ile iş görenlerin iş tecrübesi arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

IV. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu araştırma sonuçlarına göre; teknolojik değişim işgörenler üzerinde sırasıyla stres, endişe, yorgunluk ve monotonluk gibi psikolojik etkilere yol açmaktadır. İşgörenlerin demografik özelliklerinden cinsiyet ile psikolojik etki türleri arasında da bir ilişki olduğu araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır. Buna göre teknolojik değişim kadınların üçte ikisinden fazlası üzerinde psikolojik etkiler yaratırken, erkek işgörenlerin yarısında psikolojik etki yaratmaktadır. Özellikle teknolojik değişim kadın işgörenlerde erkek işgörenlerin iki katından fazla strese neden olmaktadır. Teknolojik değişim sosyal etki türleri olarak; yeni teknoloji ile ilgili eğitim alma, yetersizleşme, iş tatminsizliği, iletişim ve sosyal ilişkilerin zayıflaması, çalışma saatlerinde değişiklik ve işe yabancılaşma gibi etkiler yaratmaktadır. İşgörenlerin eğitim düzeyleri ile bu sosyal etki türleri arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Teknolojik değişim ilköğretim mezunlarının (ortaokul ve altı) yarısından biraz fazlasında sosyal etki yaratırken, lise ve üstü eğitime sahip işgörenlerin ise yaklaşık üçte ikisinde sosyal etki yaratmaktadır. Özellikle sosyal etki türlerinde ortaokul ve altı eğitim seviyesine sahip olanların lise ve üstü eğitim seviyesine sahip olanlardan daha az veya eşit seviyede etkilenmesine rağmen, ortaokul ve altı grup lise ve üstü gruba göre teknolojiye karşı kendini daha fazla yetersiz hissetmektedir. Teknolojik değişim ekonomik etki olarak işgörenlerde çok fazla olmamakla birlikte yeni teknolojinin kendi yerlerini alacağı ve yeni teknoloji ile ilgili bir bilgisi olmadığından işten çıkarılma endişeleri yaşamışlardır. Bu endişe ile cinsiyet arasında bir ilişki görülmekte ve erkek işgörenler kadın işgörelere göre işten çıkartılma endişesini daha fazla yaşamaktadırlar. Ayrıca teknolojik değişim işgörenler üzerinde az da olsa sağlık problemlerinde ve iş kazalarında artışa neden olmakla birlikte demografik özellikler ile fiziksel etkiler arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

Örgütlerde yapılan teknolojik değişimin başarıya ulaşabilmesi için iş görenlerin tutum ve davranışları değişime uydurulmalı ve yerinde müdahaleler yapılmalıdır. Olumlu ve olumsuz etkilere sahip teknolojik değişimi uygulayan örgüt yöneticileri insan unsurunu göz ardı etmeden, iş görenlerin değişime olan direncini azaltıcı programlar hazırlamalı ve yönetmelidirler. Teknolojik değişime direnç, insanın olduğu her yerde var olacaktır. Çünkü iş görenler eski çalışma alışkanlıklarını kaybetmek ve hünerlerinin yok sayıldığı bir sistemde çalışmak istemeyecek, buna sebep olan yenilik veya değişime karşı çıkmaya çalışacaklardır. Yönetim, iş görenlere değişimin neden gerekli olduğunu, neye yaracağını iyice anlatmalı ve onları değişime katarak önemsendiklerini hissettirmelidir. Teknolojik değişimin iş görenler üzerindeki etkilerini en aza indirebilmek için yönetimler birtakım tedbirleri gündeme getirebilirler. İş görenler hep aynı işte çalıştırılmak yerine imkanlar dahilinde değişik işlerde çalıştırılabilir. Ergonominin de yardımıyla işyeri düzenleri yeknesaklıktan kurtarılabilir. İş görenlerin iş aralarında bir etkinlikte (örneğin; masa tenisi, müzik dinlemek, satranç v.b.) bulunmaları sağlanabilir. İş görenlerin boş zamanlarını aileleriyle ve arkadaşlarıyla geçirmeleri teşvik edilebilir. Vardiyalı çalışma saatleri 15 günde veya ayda bir değiştirilerek onlara farklı boş zamanlar yaratılabilir. Teknolojiyi olumlu ve olumsuz yönleriyle kabul etmek, olumsuzluklarını en aza indirmek ve ona uyum sağlamak gerekmektedir. Otomasyonu ve makinenin avantajlarını kullanılmalı, teknolojiyle insan arasındaki ilişkileri düzenlerken insan göz ardı edilmemelidir. Aksi takdirde, teknolojik değişimin sonucu beklenen verimlilik artışı, beklenen ve istenen düzeyde olmayacaktır.

Bu çalışma, iş görenlerin teknolojik değişimden etkilenme seviyelerinin, iş görenlerin yaşları, cinsiyetleri, eğitim düzeyleri, iş tecrübesi ve pozisyonları etkenleri ile ilişkili olabileceğine dair veriler sunmaktadır. Bu araştırma tek bir sektörde ve tek bir işletmede gerçekleştirildiğinden elde edilen bulgularla genelleme yapmak pek olanaklı değildir. Bu nedenle, konu üzerinde gelecekte yapılacak çalışmaların daha geniş bir örnekleme yapılması gerekmektedir. Bu sayede elde edilen bulguların Öztay Tekstil özelinde mi geçerli olduğu yoksa genellenebilir bir niteliğinin bulunup bulunmadığı ortaya çıkabilecektir

KAYNAKÇA

- AKAT, İter ve BUDAK, Gönül, *İşletme Yönetimi*, Barış Yayınları, İzmir, 1999.
- AKGEMCİ, Tahir, ŞİMŞEK, Ş., ÇELİK, Adnan, *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Konya: Adım Matbaacılık, 3. Baskı, 2003.
- ANDERSON, Barbara A., “Crisis Management in the Australian Tourism Industry: Preparedness Personnel and Postscript”, *Tourism Management*, 2006.
- ASHFORD, S.J., LEE, C. ve BOBKO, P., “Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Sunstantive Test”, *Academy of Management Journal*, Sayı:32, No: 4, 1989.
- AYTAÇ, Serpil, KESER, Aşkın, “İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı”, *İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve Kaynakları Dergisi*, Cilt: 4, Sayı:2, 2004.
- BAYINDIR, Mehmet, “Ortaöğretim Dal Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılaşmaları ile Öğretme-Öğrenme Sürecindeki Davranışları Arasındaki İlişki”, *Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 2002.
- BENNET, H, DURKİN, N.M., “Effects of Organizational Change on Employee Psychological Attachment”, *Journal of Managerial Psychology*, Cilt:15, Sayı: 2, 2000.
- BOZKURT, Öznur, ve diğerleri, “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 9 Sayı: 1, 2008.
- CIVAN, M, DEMİRELİ, C., “Sanayi İşletmelerinde Eğitim ve Üniversite Sanayi İşbirliği Arayışı Üzerine Bir Uygulama”, *1.Ulusal Mühendislik Kongresi*, Eski Foça-İzmir, 20-21 Mayıs, 2004.
- ÇALIK, Temel , “İş görenlerin Örgüte Uyumu (Örgütsel Sosyalleşme)”, *Türk Eğitim Bilimler Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, 2003.
- DEFRANK, R.S, IVANCEVICH J., “Stress on the Job: an Executive Update”, *The Academy of Management Executive*, Ağustos, Cilt:12, Sayı:3, 1998.

- DE WITTE, H., "Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of the Literature and Exploration for some Unresolved Issues", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Cilt:8, 1999.
- EREN, Erol, *Yönetim Psikolojisi*, Beta Basın Yayım Dağıtım A.Ş., Dördüncü Baskı İstanbul, 1993.
- ERGEN, Emin, *Yorgunluk ve Başa çıkma Yolları*, Nobel Yayınları, ISBN: 975-591-349-1, Ankara, 2002.
- FER, Seval, "Modüler Program Yaklaşımı ve Bir Öneri", *Eğitim, Sanat, Kültür Dergisi*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, Temmuz-Ağustos-Eylül, 2001.
- GÜÇLÜ, Nezahat, "Stres yönetimi", *G.Ü.Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 1, 2001.
- GÜNAL, Çiğdem, "Seri İmalat Teknolojisinin Kadın İşçiler Üzerindeki Sosyo Psikolojik Etkileri", *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 5, Sayı:1, Eskişehir,1987.
- GRAY, David. M., "Early Retirement Programs and Wage Restraint: Empirical Evidence From France", *Industrial and Labor Relations Review*, Cilt: 55, Sayı: 3, Nisan, 2002.
- GREENHALG, L., ROSENBLATT, Z., "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity", *Academy of Management Review*, Cilt: 9, Sayı: 3,1984.
- HEANEY, C.A., ISRAEL, B.A., HOUSE, J.S, "Chronic Job Insecurity Among Automobile Workers: Effects on Job Satisfaction and Health", *Social Science & Medicine*, Cilt: 38, 1994.
- JACOBSON, Dan, HARTLEY, Jean, *Mapping the Context: Job Insecurity Coping With Jobs At Risk*, Sage Publications, London,1991.
- KAYMAZ, Kurtuluş, "Çalışma Yaşamında Kalite", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:5, Sayı:1, 2003.
- KAYA, Zeynep, "Çalışanların Yeni Teknolojilere Yaklaşımları ile İş Tatmini Arasındaki ilişki", *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2003.
- MERT, Vedat Reha, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler", *İşveren Dergisi*, Mayıs, 2002.

- OSLAND, J.S, KOLB, D.A ve RUBIN, I.M., *The Organizational Behaviour Reader*, New Jersey: Prentice Hall, Seventh Edition, 2001.
- SELİMOĞLU, Emel, Biçen, Yılmaz Hatice, “ Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Büro Elemanlarının Teknolojik Gelişmelere Uyumu”, *Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, ISSN1305-7979, Cilt :4 Sayı:1, Ocak, 2008.
- ŞAHİN, Elif, SAĞLAM, Atilla, “Müzik Öğretmeni Yetiştiren Kurumlarda Eğitim Görmekte Olan Şan Öğrencilerinin Konser Kaygılarının Değerlendirilmesi”, *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 27, Sayı: 2, 2007.
- ŞEN, Sabahattin , “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:15-16, Sayı: 6-1, 1999-2000.
- TANRIVERDİ, Halil, “Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar Sayısı, Cilt:3, Sayı:1, 2006.
- TEKİN, Mahmut, GÜLEŞ, Hasan Kürşat, ÖĞÜT, Adem, *Değişen Dünyada Teknoloji Yönetimi*, Damla Ofset, Konya, 2000.
- TÜREL, Musatafa, “Örgütsel Stres Kaynakları,Önleme Teknikleri ve BirAraştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 5, Haziran, 2001.
- YAVUZ, Arif, *Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler*, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, TÜHİS Yayınları, Sayı: 38, Ankara, 2000.
- YAZICI, Erdinç, “Endüstri İlişkileri Sisteminde Değişimi Üreten Temel Dinamikler”, *G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:3, 2001.