

Teknostresin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Bilinçli Farkındalığın Aracılık Rolü: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*

(Araştırma Makalesi)

The Mediating Role of Mindfulness in the Effect of Technostress on Burnout: A Study on Bank Employees
Doi: 10.29023/alanyaakademik.1091595

Necmettin GÜL

Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü

ngul@ksu.edu.tr

Orcid No: 0000-0001-9497-5674

Bu makaleye atıfta bulunmak için: Gül, N. (2022). Teknostresin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Bilinçli Farkındalığın Aracılık Rolü: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 6(3), Sayfa No.2747-2762.

ÖZET

Anahtar kelimeler:

Teknostres,
Bilinçli Farkındalık,
Tükenmişlik.

Makale Geliş Tarihi:

22.03.2022

Kabul Tarihi:

31.08.2022

Bu araştırmanın amacı, çalışanların teknostres düzeylerinin tükenmişliklerine etkisinde bilinçli farkındalığın aracılık rolünü ortaya koymaktır. Araştırma Kahramanmaraş ilinde bankacılık sektörü çalışanları üzerinde anket tekniği uygulanarak yapılmıştır. Bu doğrultuda elde edilen verilerin analizinde SPSS paket programından yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, teknostresin bilinçli farkındalık üzerinde anlamlı ve negatif, tükenmişlik üzerinde ise anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, bilinçli farkındalığın tükenmişlik üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu, teknostresin tükenmişlik üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın kısmi aracılık rolü tespit edilmiştir. Bu kapsamda çalışma sonucunda yöneticilere ve gelecekteki araştırmacılara yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

ABSTRACT

Keywords:

Technostress,
Mindfulness,
Burnout.

The aim of this study is to reveal the mediating role of mindfulness in the effect of employees' technostress levels on their burnout. The study was carried out by applying the survey technique to the banking sector employees in Kahramanmaraş. In this direction, SPSS package program was used in the analysis of the data obtained. According to the study findings, it was determined that technostress has a significant and negative effect on mindfulness, and a significant and positive effect on burnout. In addition to these findings, it was determined that mindfulness has a significant and negative effect on burnout and partial mediator in effect of technostress on burnout. In this context, as a result of the study, various suggestions for managers and future researchers were expressed.

* Bu çalışma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 19.11.2021 tarihli ve 23 sayılı kararınca "Etik Kurul Onayı" alınmıştır.

1. GİRİŞ

Dünyada ilk Kovid-19 vakaları Çin'in Vuhan kentinde ortaya çıkarken, Türkiye'de 11 Mart 2020'de görüldü. Bu tarihten sonra başlayan Covid-19 pandemi süreci ekonomik, kültürel ve teknolojik (Armağan ve Durukal, 202) yönden bireyleri hem iş hem de özel hayatında etkilemeye başlamıştır. İş yapma süreçlerinde meydana gelen değişimler üretim ve hizmet sektörlerinde çalışan bireyler açısından yeni deneyimlerin kazanılmasına neden olmuştur. Eğitim, sağlık, gıda, bankacılık gibi birçok hizmet sektörü çalışma süreleri aynı zamanda çalışma biçimleri açısından değişime uğramıştır. Bu değişim hem örgütleri hem de çalışanları dijital çağa hızlı bir geçiş süreci ile karşı karşıya bırakmıştır. Dijital anlamda hizmet sunmak amacıyla iş süreçleri kullanan bankacılık sektörü bu alanda önde gelen sektörlerden biridir. Bankacılık sektörü kamu ve özel bankalar olmak üzere bilişim teknolojilerinin en çok kullanılan alanlarından biridir. Bununla birlikte Türen vd., (2015) teknostres bakımından havacılık ve bankacılık sektörlerini ele aldıkları çalışmalarında bankacılık sektöründe teknostres yaşayanların oranının %30 civarında olduğunu saptamışlardır. Bu kapsamda salgın süreci ile birlikte ortaya çıkan yenilikler ve değişimler ile yeni teknolojilerin devreye girmesi banka çalışanları açısından yeni deneyimler ve kazanımlar ayrıca yeni baskılar ve belirsizlikler olarak yaşam süreçlerine dâhil olmaya devam etmektedir. Çiçek ve Kılınc (2020) göre örgütlerin eylemlerini büyük oranda kolaylaştıran ve kârlılıklarını yükselten teknoloji ile birlikte gelen sorunun çözülmesi örgütler için yaşamsal bir önem arz etmektedir. Bu doğrultuda banka çalışanları üzerinde meydana gelen teknostres ve bunun ortaya çıkardığı olumlu veya olumsuz durumlar çalışan performansı ve verimliliği konusunda yöneticiler ve örgütler açısından önem arz etmektedir. Bu kapsamda çalışma içerisinde ele alınan öncül değişken teknostresin sonuç değişkeni tükenmişliğe olan etkisi ve bu etkide bilinçli farkındalığın aracılık rolü incelenecektir.

Çalışmamız yönetim araştırmaları literatürüne önemli katkılar sağlamaktadır. Tükenmişliğin nedenlerini daha iyi anlamak için bütünsel bir bakış açısı sağlayarak teknostres ve bilinçli farkındalık literatürüne katkıda bulunmaktadır. Bunun ile birlikte, bilinçli farkındalığın teknostresi yönetmeye nasıl yardımcı olabileceğini göstererek tükenmişliğin nedenlerinden biri olabilen teknostresin bilinçli farkındalık ile azaltılarak iş yaşamında bireyin tükenmişliklerini azaltmada, performanslarını, üretkenliklerini ve tatminlerini yükseltmede organizasyonlara, yöneticilere ve çalışanlara farklı bakış açıları kazandırma kapsamında önem ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, gelişen teknoloji ve değişen iş süreçleri açısından bankacılık sektöründe çalışan beyaz yakalı bireylerin yaşadıkları teknostres düzeylerinin düşürülmesi hem de bundan kaynaklı yaşadıkları tükenmişlik algılarının azaltılması ve bilinçli farkındalığın burada rolünün tespit edilmesi açısından çalışmanın ortaya koyduğu sonuçlar hizmet sektörünün önemli bir unsuru olan bankacılık sektöründeki yöneticiler içinde fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bir başka açıdan çalışanların tükenmişlik düzeylerine katkıda bulunan kişisel ve işyeri kaynaklı unsurları anlamak hem bireye hem de içerisinde bulunduğu topluma çeşitli açılardan avantajlar sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1. Teknostres, Tükenmişlik ve Bilinçli Farkındalık

Bir örgüt, bir çalışan açısından zaman baskısına, artan sayıda göreve, çatışmaya ve strese maruz kaldığı çok zorlu bir ortam olarak ifade edilebilir. Çağdaş profesyonel çalışma, bireyler için bir teknostres kaynağı olabilir (Kot, 2022). Modern teknolojilerin ortaya çıkması örgütlerin iş tanımlarını, iş süreçlerini, iş yapış biçimlerini kısaca yapısını ve düzenini sürekli değişime maruz bırakarak (Erer, 2021) bireyleri modern teknolojilere uyum sağlamaya mecbur

bırakmakta, bu durum bireyler üzerinde baskılar meydana getirmekte (Ragu-Nathan vd., 2008) ve oluşan bu baskılar bireyler açısından kaygı ve stres tarzı istenmeyen etkilere (Tarafdar vd., 2007), hayal kırıklıklarına ve psikolojik olarak kötü hislere sebep olabilmektedir (Chiappetta, 2017). Bilgisayar teknolojilerinin iş yaşamına entegre olması sonucu (Sellberg ve Susi, 2013) bilgisayarlaşma ve dijitalleşme ile ilgili ortaya çıkan (La Torre, 2020) bu stres çeşidi “teknostres” olarak belirtilmektedir (Alam, 2016; Boyer-Davis, 2018). Teknostres, teknoloji kullanımının ortaya çıkardığı; insanın davranışları, fikirleri, tutumları ve ruh hali üzerindeki olumsuz etkilerdir (Weil ve Rosen, 1997; Nisafani vd., 2020). Bir başka ifade ile teknostres, modern teknolojilerle sağlıklı bir biçimde mücadele gösterememenin sebep olduğu modern bir adaptasyon rahatsızlığıdır (Brod, 1984). Buna ek olarak teknostres bireylerin bilgisayar ya da bilgi iletişim teknolojileri konteksti içinde yaşadığı uyumdan meydana gelen bir unsur olarak ifade edilebilir (Eren ve Çiçeklioğlu, 2020). Erer (2021) banka çalışanları üzerinde yaptığı ve teknostresin nedenlerini araştırdığı çalışmada; “teknolojik aşırı yüklenme (iş yükünün artması, aşırı bilgi yükü, teknik beceri talebini artması vb.), tekno-karmaşıklık (yeni teknolojinin karmaşık olması, yeni teknolojiler karşısında bilginin yetersiz kalması ve teknolojik becerileri geliştirmeye zaman bulamamak), tekno-belirsizlik (teknolojideki hızlı değişimler, değişen teknolojiler karşısında sürekli öğrenme ve gelişme durumunda olma, düzenli şekilde yazılım ve donanım değişikliğinin yapılması vb.) ve diğer nedenler (internet bağlantısının yavaş olması veya kopması, müşterinin teknolojiyi kullanamaması ve bilgilerin çalınma riskine karşı sürekli güvenlik önlemlerinin alınması)” olmak üzere teknostresin oluşmasındaki nedenleri dört başlık altında toplamıştır. Bu doğrultuda teknostres çalışmaları bu faktörlerin çalışanların duyu ve davranışlarını nasıl etkilediğini ele almaktadır.

Bu faktörler doğrultusunda teknostresin çalışanlar vasıtasıyla örgütlere de istenmeyen etkileri vardır. Bu etkiler sonucunda; iş performansının düşmesi (Azam vd. 2014; Magistra vd., 2021, Cahapay ve Bangoc, 2021), işten ayrılma niyetinin artması (İlseven, 2019), iş-aile çatışması (Can ve Begenirbaş, 2021), üretkenlik karşıtı davranışlar (Kot, 2022), düşük iş tatmini ve üretkenlik (Suh ve Lee; 2017; Tiwari, 2020) gibi birçok kavram yer alırken, teknostresin olumsuz bir sonucu olarak tükenmişlik birçok araştırmacı tarafından tartışılmıştır (Wang ve ark. 2020; Yener, 2018; Zhao vd., 2021). Örneğin, Srivastava vd. (2015), yüksek teknostres bağlamındaki yöneticilerin iş tükenmişliği yaşama olasılığının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Benzer şekilde, Yener vd., (2020), işyerinde kullanılan teknolojideki bozulmalar ve aksaklıklar cinsiyet fark etmeksizin strese yol açabilmekte ve bu stresin devam etmesinin tükenmişlik hissine dönüşebileceğini ifade etmiştir. Bir başka çalışmada Mahapatra ve Pati (2018), beş teknostres yaratıcısı arasında, yalnızca tekno-istila ve tekno-güvensizliğin bir çalışandaki tükenmişlik ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Califf ve Brooks (2020) ise öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmada tekno-güvensizlik, tekno-istila ve tekno-aşırı yükün tükenmişliği önemli ölçüde artırdığını ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda tükenmişlik literatürde üzerinde birçok çalışma yapılarak nedenleri araştırılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca bu çalışmanın diğer bir değişkeni olan bilinçli farkındalık ile teknostres ilişkisine baktığımızda Loannou vd. (2022) gerçekleştirdikleri çalışmalarında farkındalığın teknostresi azaltabileceğini ve iş memnuniyetini artırabileceğini ortaya koymaktadırlar. Pflügner vd. (2021) işyerinde bilinçli farkındalığın beyaz yakalı çalışanların teknostresini nasıl etkilediğini araştırdıkları çalışmada, bilinçli farkındalığın algılanan tekno-stres faktörlerinin daha düşük seviyelerine yol açtığını doğrulamaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda bu çalışmada ilk iki hipotez şu şekildedir;

H₁: “Teknostres, tükenmişliği anlamlı ve pozitif yönde etkiler.”

H₂: “Teknostres, bilinçli farkındalığı anlamlı ve negatif yönde etkiler.”

Tükenmişlik Freudenberger (1974) tarafından; duygusal olarak tükenmiş ve esas olarak işyeri etkileşimleri ve kişilerarası ilişkiler neticesinde çalışma gereklerini icra edemeyen çalışanları tanımlamak için ifade edilen bir kavramdır. Tükenmişlik birdenbire ortaya çıkmayan, yavaş ve sinsi gelişen bir belirdir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Çalışanların çalışma yaşamı içerisinde yaşadıkları enerji düşmesi, tatmin olmama, başarısız olma, mutsuz olma gibi durumlar tükenmişlik olarak ifade edilmektedir (Özkanan, 2021) Tükenmişlik; “iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” şeklinde boyutlandırılmıştır (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişliğin en temel tayin edicisi olan duygusal tükenme, bireyin işi nedeniyle duygusal manada kendini tükenmiş duygusuna kapılmasıdır (Jackson vd., 1986). Duyarsızlaşma ise kişinin, yaptığı işten etkilenenleri dikkate almadan, hissiz bir biçimde tutum ve davranışlar göstermesi biçiminde açıklanmaktadır (Dolunay, 2002). Kişisel başarı noksanlığı bulunan kişi kendisini yetersiz bulmaya başlamakta (Beyhan vd., 2013) ve kendi performansını istenmeyen düzeyde olarak değerlendirme eğiliminde olmaktadır (Maslach, 2003). Bireylerin tükenmişlik düzeylerini düşürmeye yardımcı olan birçok önemli faktör bulunurken bunlardan biride bilinçli farkındalık olarak karşımıza çıkmaktadır.

Doğu kültürüne uzanan bilinçli farkındalık (mindfulness) bireyin içerisinde bulunduğu ana odaklaması ve kabullenmesi olarak ifade edilmektedir (Özyeşil vd., 2011). Başka bir ifade ile bilinçli farkındalık dikkati odaklamanın bir yöntemidir (Baer, 2003). Shapiro ve Carlson'a (2009) göre bilinçli farkındalık üç temel unsurdan oluşmaktadır. Birinci unsur kişinin amaç ve değerlerine ulaşmada en önemli noktalara dikkat etmesi, ikinci unsur asıl amaçlarına odaklanması ve üçüncü unsur ise yargılama yapmamasıdır. Bununla birlikte, bilinçli farkındalık arttıkça algılanan stresin düştüğü görülmüştür (Arslan, 2018). Bilinçli farkındalığı yüksek kişilerin, ruhsal iyi oluş açısından da yüksek olarak görülebileceği ifade edilmektedir (Deniz vd., 2017). Bilinçli farkındalık düzeyinin yüksek olması; psikolojik sağlığın iyi olmasını, ilişki tatmininin yüksek olmasını ve acıyla etkili mücadele edebilmeyi (Brown vd., 2007), yaşam doyum düzeyinin artmasını (Şahin, 2019), tükenmişlik seviyesinin azalmasını sağlamaktadır (Jennings, 2014; Tonga ve Erden, 2021). Pflügner vd. (2021) işyerinde bilinçli farkındalığın beyaz yakalı çalışanların teknostresini nasıl etkilediğini araştırdıkları çalışmada, bilinçli farkındalığın algılanan teknostres faktörlerinin daha düşük seviyelerine yol açtığını doğrulayarak aynı zamanda algılanan teknostres faktörlerinin iş tükenmişliği üzerindeki etkisini azaltmadığını ifade etmektedirler. Başka bir çalışmada ise Loannou vd. (2022), teknostresin olumsuz sonuçlarını azaltmada bilinçli farkındalığın rolü incelemişlerdir. Bu doğrultuda bilinçli farkındalığın teknostresi azaltabileceğini ve iş memnuniyetini artırabileceğini ortaya koymuşlardır. Lukken ve Sammons (2016), Tükenmişliğin tedavi etmek için bilinçli farkındalık uygulamasına ilişkin kanıtları değerlendirme amaçlı yaptıkları çalışmada literatürün sistematik bir araştırmasını gerçekleştirerek sekiz adet çalışmayı incelemeye tabi tutmuşlardır. Sekiz çalışmanın altısında, bilinçli farkındalık eğitiminden sonra tükenmişlik düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düşüşler olduğunu ifade etmişlerdir. Goodman ve Schorling (2012), bilinçli farkındalık temelli stres azaltmaya dayalı bir sürekli eğitim kursunun, farklı mesleklerden sağlık hizmeti sağlayıcıları arasında tükenmişliği azaltıp azaltamayacağını inceledikleri çalışmalarında bireylerin tükenmişlik seviyeleri açısından kurs öncesinden sonrasına önemli ölçüde iyileşmeler meydana geldiğini ortaya koymuşlardır. Abenavoli vd. (2013), bilinçli farkındalığın tükenmişliğe karşı koruyucu etkilerine baktıkları çalışmada, bilinçli farkındalığın tükenmişlik ile negatif yönde bir ilişki içerisinde olduğunu

belirtmişlerdir. Bununla birlikte bilinçli farkındalık eğitimine dayalı bir müdahalenin tükenmişliği azalttığı bulunmuştur (Cohen-Katz vd., 2005). Bu bilgiler doğrultusunda bu çalışmada diğer iki hipotez şu şekildedir;

H₃: “Bilinçli farkındalık, tükenmişliği anlamlı ve pozitif yönde etkiler.”

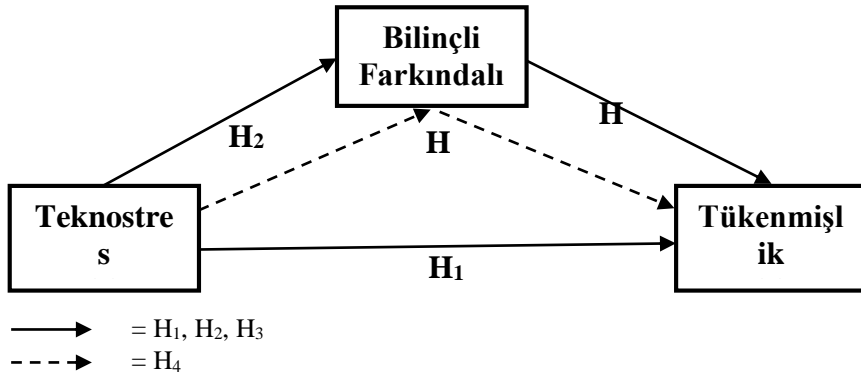
H₄: “Teknostresin tükenmişlik üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın aracılık rolü vardır.”

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın temel amacı teknostresin tükenmişliğe etkisi ve bu iki değişken arasındaki ilişkide bilinçli farkındalığın aracılık rolünü araştırmaktır. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veriler oluşturulan anket aracılığıyla çevrimiçi (online) olarak toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS programında process macro aracılığıyla (Hayes, 2018) analiz edilmiştir. Öncelikle araştırmada sırasıyla yüzde, faktör, güvenilirlik ve normallik analizleri yapılmıştır. Daha sonra değişkenler arasında ilişki ve etkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri; aracılık etkisinin tespit edilmesi için ise Sobel testi yapılmıştır.

2.2. Araştırmanın Kavramsal Modeli



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1’de gösterilmektedir. Şekilde yer alan değişkenlerin rolleri ise şu şekildedir; teknostres araştırmanın bağımsız (x) değişkeni, bilinçli farkındalık aracı (m) değişken (mediyator) ve tükenmişlik bağımlı (y) değişkendir.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş ilinde faaliyet gösteren banka çalışanları oluşturmaktadır. Türkiye Bankalar Birliği (TBB) verilerine göre Kahramanmaraş’ta banka çalışanı sayısının 873 olduğu öğrenilmiştir. Evren üzerinden örneklemin hesaplanması için “ $n = N \cdot z^2 \cdot \sigma^2 / (N-1) \cdot H^2 + z^2 \cdot \sigma^2$ ” formülünden faydalanılmıştır (Ural ve Kılıç, 2013: 35-45). Hesaplamalara göre araştırmada yer alması gereken örneklem sayısının en az 267 banka çalışanı olduğu görülmüştür. Çalışma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 19.11.2021 tarih ve 22 no’lu karar ile gerekli olan etik kurul izni alınmıştır. Basit tesadüfî örnekleme yöntemiyle belirlenen 268 banka çalışanına anket uygulanmıştır.

Araştırmanın örnekleminin %44'ü kadınlardan, %56'sı ise erkeklerden oluşmaktadır. Örneklemin yaş ortalaması 32,7(5,51)'dir. Araştırmaya katılan banka çalışanlarının %63,8'i evli, %36,2'si bekar. Katılımcıların mezuniyet alanlarına bakıldığında, %87,3'ünün İktisadi ve İdari Bilimler, %2,2'sinin Edebiyat, %4,9'unun Mühendislik, %5,6'sının ise üniversitelerin diğer fakültelerinden mezun olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışmakta oldukları kurum türü incelendiğinde, %78,4'ünün özel, %21,6'sının kamu bankasında çalıştığı ortaya çıkmaktadır. Toplam bankacılık tecrübeleri açısından inceleme yapıldığında, %4,9'unun 1 yıldan az, %28'inin 1-5 yıl, %38,1'inin 6-10 yıl, %20,1'inin 11-15 yıl, %6'sının 16-20 yıl, %3'ünün ise 21 yıldan daha fazla deneyime sahip oldukları belirlenmiştir.

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın anketi 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin önermeler bulunmaktadır. İkinci bölümde, katılımcıların teknostres algılarını ölçmek amacıyla Tarafdar vd. (2007) tarafından geliştirilen ve Alam (2016) tarafından adapte edilerek uygulanan "Teknostres Ölçeği" yer almaktadır. 14 önermeyi içeren ölçek, "Tekno-İş Yüğü" (5 önerme), "Tekno Karmaşıklık" (5 önerme) ve "Tekno Belirsizlik" (4 önerme) olmak üzere üç alt boyutu kapsamaktadır. Ölçek 5'li likert yapısıdır ve önermeler "kesinlikle katılıyorum"dan "kesinlikle katılmıyorum"a doğru 1-5 arası puanlanmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Türen vd. (2015) tarafından yapılmıştır.

Üçüncü bölümde, "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" bulunmaktadır. Maslach ve Jackson (1981)'nin geliştirildiği 22 önermeden oluşan ölçek, "Duygusal Tükenme" (9 önerme), "Duyarsızlaşma" (5 önerme) ve "Kişisel Başarı" (8 önerme) olmak üzere üç alt boyutu kapsamaktadır. Kişisel başarı alt boyutuna ait önermeler ters kodlanmıştır. 5'li likert yapısı olan ölçeğin Türkçeye uyarlanması Ergin (1992) ve Çam (1992) tarafından yapılmıştır.

Dördüncü bölümde, Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilen ve Özyeşil vd. (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan "Bilinçli Farkındalık Ölçeği" yer almaktadır. 6 dereceli ("Hemen hemen her zaman, çoğu zaman, bazen, nadiren, oldukça seyrek, hemen hemen hiçbir zaman") Likert tipi bir yapıda olan ölçek, 15 önerme ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Çalışmada kullanılan ölçekler Türkçeye çevrildikten sonra alanın dil uzmanları tarafından tekrar orijinal diline çevrilmiş anlam kayması ve karmaşası görülmediği için ilk ön uygulamaya geçiş yapılmıştır.

Ortak yöntem varyansını test etmek için Harman'ın "single-factor (tek-faktör)" testi uygulanmıştır. Buna göre tüm maddeler tek faktör olarak ele alınmıştır. Oluşturulan bu faktör tarafından açıklanan varyans miktarı %26'dır. Ortak yöntem hatası tespit edilememiştir.

2.5. Ölçeklere İlişkin Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi

Ölçeklerin geçerliliği için 268 katılımcının verdiği cevap üzerinden açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Teknostres ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinalde olduğu gibi "teknolojik iş yükü, teknolojik karmaşıklık ve teknolojik belirsizlik" adı altında üç alt boyuttan oluştuğu görülmüştür. Ölçekteki 1, 2, 3, 4 ve 5. önermeler "teknolojik iş yükü" alt boyutu altında; 6, 7, 8, 9 ve 10. önermeler "teknolojik karmaşıklık" alt boyutu altında; 11, 12, 13 ve 14 önermeler "teknolojik belirsizlik" alt boyutu altında toplanmıştır. Teknolojik iş yükü alt boyutunun faktör yükleri 0,895 ile 0,715 arasında değişmekte; teknolojik karmaşıklık alt boyutunun faktör yükleri 0,858 ile 0,687 arasında değişmekte; teknolojik belirsizlik alt boyutunun faktör yükleri ise 0,888 ile 0,767 arasında değişmektedir. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değerleri ölçeğin geneli

için 0,856; tekno-iş yükü alt boyutu için 0,906; tekno karmaşıklık alt boyutu için 0,851 ve tekno belirsizlik alt boyutu için 0,870 olarak hesaplanmıştır (Tablo 1). Bu durumda ölçeğin güvenilir düzeyde (Nunnally, 1978) olduğu söylenebilir.

Maslach Tükenmişlik ölçeği için, 268 katılımcının verdiği cevap üzerinden ölçeğin orijinalde olduğu gibi duygusal “tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı” adı altında üç alt boyuttan oluştuğu görülmüştür. Ölçekteki 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20. önermeler “duygusal tükenme” alt boyutu altında; 5, 10, 11, 15 ve 22. önermeler “duyarsızlaşma” alt boyutu altında; 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21. önermeler “kişisel başarı” alt boyutu altında toplanmıştır. Duygusal tükenme alt boyutunun faktör yükleri 0,890 ile 0,673 arasında değişmekte; duyarsızlaşma alt boyutunun faktör yükleri 0,883 ile 0,665 arasında değişmekte; kişisel başarı alt boyutunun faktör yükleri ise 0,693 ile 0,577 arasında değişmektedir. Kişisel başarı alt boyutuna ait önermeler ölçekte ters kodlanmıştır. Güvenirlilik analizi sonucunda Cronbach Alfa değerleri ölçeğin geneli için 0,904; duygusal tükenme alt boyutu için 0,935; duyarsızlaşma alt boyutu için 0,845; kişisel başarı alt boyutu için ise 0,782 olarak hesaplanmış (Tablo 1) ve ölçeğinin güvenilir düzeyde (Nunnally, 1978) olduğu söylenebilir.

Bilinçli farkındalık için, 268 banka çalışanı üzerinde açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinalde olduğu gibi tek faktörlü bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. Bilinçli farkındalık ölçeğinin faktör yükleri 0,785 ile 0,527 arasında değişmektedir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,914 olarak bulunmuş (Tablo 1) ve ölçeğinin güvenilir düzeyde (Nunnally, 1978) olduğu söylenebilir.

Tablo 1. Teknostres, Tükenmişlik ve Bilinçli Farkındalık Ölçeklerinin Faktör Yükleri ve Cronbach's Alpha Değerleri

“Teknostres Ölçeği”			
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğunun Ölçüsü			0,860
Bartlett's Test of Sphericity		P	0,000
Cronbach's Alpha	0,856	Açıklanan Toplam Varyans	70,119
Alt Boyutlar			Cronbach's Alpha
			0,906
“Tekno-İş Yükü”			
“Bankamızda kullanılan teknolojinin, beni çok sıkı zaman çizelgelerine bağlaması beni strese sokuyor.” (3)		0,895	
“Bankamızda kullanılan teknolojinin, beni üstesinden gelebileceğimden daha fazla iş yapmaya zorlaması, beni strese sokuyor.” (2)		0,890	
“Bankamızda kullanılan teknolojinin, beni çok daha hızlı iş yapmaya zorlaması beni strese sokuyor.” (1)		0,859	
“Bankamızda kullanılan teknolojiye ayak uydurabilmek için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek beni strese sokuyor.” (4)		0,789	
“Kullandığımız teknolojinin gittikçe karmaşıklaşması nedeniyle bankamızda iş yüküm gittikçe artmaktadır.” (5)		0,715	
“Tekno Karmaşıklık”			0,851
“Genellikle kullandığım teknolojiyi anlamayı çok karmaşık bulurum.” (10)		0,858	
“İşimi tam olarak yapabilmek için kullandığım teknoloji hakkında yeterli bilgiye sahip değilim”. (6)		0,776	
“Yeni bir teknolojiyi öğrenmek ve kullanmak için çok uzun zamana ihtiyacım var”. (7)		0,769	
“Teknolojik bilgi seviyemi yenilemek için yeterli zamanı şimdiye kadar bulamadım.” (8)		0,731	
“Bankamızda kullandığım teknoloji konusunda, mesleğe yeni başlayan meslektaşlarımın bana göre daha bilgili olduğunu düşünüyorum.” (9)		0,687	
“Tekno Belirsizlik”			0,870

"Kullandığımız teknolojik cihazların yazılımları belirli periyotlarla değiştirilir." (12)		0,888	
"Kullandığımız teknolojik cihazların donanımları belirli periyotlarla değiştirilir." (13)		0,878	
"Kullandığımız teknolojik cihazlara sıklıkla güncellemeler yapılır." (14)		0,847	
"Bankamızda sürekli yeni teknolojileri kullanırız." (11)		0,767	
"Maslach Tükenmişlik Ölçeği"			
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğunun Ölçüsü			0,905
Bartlett's Test of Sphericity		P	0,000
Cronbach's Alpha	0,904	Açıklanan Toplam Varyans	59,765
Alt Boyutlar		Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha
"Duygusal Tükenme"			
"Sabahları uyandığında bu işi birgün daha kaldıramayacağımı hissediyorum." (3)		0,890	0,935
"Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum." (8)		0,887	
"İş dönüşü kendimi (ruhen) tükenmiş hissediyorum." (2)		0,876	
"İşimden soğuduğumu hissediyorum." (1)		0,845	
"Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı." (6)		0,832	
"İşimin beni kısıtladığımı düşünüyorum." (13)		0,814	
"Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yapıyor." (16)		0,778	
"İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum." (14)		0,693	
"Çalışma hayatımın sonuna geldiğimi hissediyorum." (20)		0,673	
"Duysuzlaşma"			
"Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim." (10)		0,883	0,845
"Bu işin beni giderek sertleştirmesinden korkuyorum." (11)		0,873	
"İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum." (5)		0,761	
"İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil." (15)		0,738	
"İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum." (22)		0,665	
"Kişisel Başarı"			
"İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum." (17)		0,693	0,782
"Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim." (19)		0,689	
"Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu hissediyorum." (9)		0,670	
"İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum." (18)		0,638	
"Çok şeyler yapabilecek güçteyim." (12)		0,593	
"İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlıyorum." (4)		0,588	
"İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözümleri bulurum." (7)		0,587	
"İşimde duygusal sorunlara serin kanlılıkla yaklaşıyorum." (21)		0,577	
"Bilinçli Farkındalık Ölçeği"			
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğunun Ölçüsü			0,922
Bartlett's Test of Sphericity		P	0,000
Cronbach's Alpha	0,914	Açıklanan Toplam Varyans	54,379
		Faktör Yüğü	Cronbach's Alpha
"İşleri veya görevleri ne yaptığımı farkında olmaksızın otomatik olarak yaparım." (10)		0,785	0,914
"Aktiviteyi gerçekte ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm." (8)		0,758	
"Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum." (14)		0,736	
"Gideceğim yerlere farkında olmadan gidiyor, sonra da oraya neden gittiğime şaşırıyorum." (12)		0,735	
"Fiziksel gerginlik ya da rahatsızlık içeren duyguları, gerçekten dikkatimi çekene kadar fark etmeme eğilimim vardır." (5)		0,728	
"Ne yediğimin farkında olmaksızın atıştırıyorum." (15)		0,723	
"Yaptığım şeyin farkında olmaksızın otomatikçe bağlanmış gibi yapıyorum." (7)		0,710	

“Gideceğim yere, yolda olup bitenlere dikkat etmeksizin hızlıca yürüyerek gitmeyi tercih ederim.” (4)	0,702	
“Eşyaları özensizlik, dikkat etmeme veya başka bir şeyleri düşündüğüm için kırırım veya dökerim.” (2)	0,669	
“Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.” (3)	0,664	
“Başarmak istediğim hedeflere öyle çok odaklanırım ki o hedeflere ulaşmak için şu an ne yapıyor olduğumun farkında olmam.” (9)	0,653	
“Bir kişinin ismini, bana söylendikten hemen sonra unutturum.” (6)	0,583	
“Kendimi bir kulağımla birini dinlerken aynı zamanda başka bir şeyi de yaparken bulurum.” (11)	0,550	
“Kendimi gelecek veya geçmişle meşgul bulurum.” (13)	0,550	
“Belli bir süre farkında olmadan bazı duyguları yaşayabilirim.” (1)	0,527	

3. BULGULAR

Katılımcıların teknostres, tükenmişlik ve farkındalık algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla uygulanan korelasyon analizi sonuçları ile “ölçek puan ortalamaları ve Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık)” değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir. Verinin çarpıklık katsayısı teknostres ölçeği için 0,308; tükenmişlik ölçeği için 0,060; bilinçli farkındalık ölçeği için 0,336 olarak bulunmuştur. Basıklık katsayısı ise teknostres ölçeği için -0,001; tükenmişlik ölçeği için -0,603; bilinçli farkındalık ölçeği için -0,431 olarak tespit edilmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013)’e göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile 1.5 arasında olması durumunda normal dağılım olduğu kabul edilmektedir. Bu durumda, verilerin normal dağılım gösterdiği ve parametrik (korelasyon ve regresyon) analizlerin yapılması için uygun olduğu söylenebilir.

Tablo 2. Teknostres, Tükenmişlik ve Bilinçli Farkındalık Korelasyon Analizi Sonuçları

	A.O	S.S	Skewness	Kurtosis	1	2	3
1. Teknostres	3,068	0,7642	0,308	-0,001	1		
2. Tükenmişlik	3,417	0,7501	0,060	-0,603	0,477**	1	
3. Bilinçli Farkındalık	2,796	0,9175	0,336	-0,431	-0,410**	-0,533**	1

*N=268, **0,01 düzeyinde anlamlı korelasyon*

Tablo 2 incelendiğinde, bağımsız değişken teknostres ile tükenmişlik ($r=0,477^{**}$; $p=0,000$) arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Teknostres ile bilinçli farkındalık ($r=-0,410^{**}$; $p=0,000$) arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır. Son olarak, farkındalık ile tükenmişlik ($r=-0,533^{**}$; $p=0,000$) arasındaki ilişki incelenmiş ve anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada öngörülen hipotezleri test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 3. Teknostresin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	ΔR^2	Bağımsız Değişken	B	Std.Hata	T	F	p
Tükenmişlik	0,227	Sabit	1,981	0,169	11,738	76,807	0,000
		Teknostres	0,466	0,053	8,764		

Tablo 3, bağımsız değişken teknostresin, tükenmişlik üzerindeki etkisini gösteren “regresyon analizi” sonuçlarını göstermektedir. Sonuçlar, teknostresin tükenmişlik üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğunu göstermektedir. Teknostresin tükenmişliği %22,7 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında, öngörülen H_1 hipotezi (Teknostres, tükenmişliği anlamlı ve pozitif yönde etkiler.) desteklenmektedir.

Tablo 4. Teknostresin Bilinçli Farkındalık Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	ΔR^2	Bağımsız Değişken	B	Std.Hata	T	F	p
Bilinçli Farkındalık	0,169	Sabit	4,717	0,214	22,092	53,298	0,000
		Teknostres	-0,492	0,067	-7,301		

Araştırmanın 2. hipotezinde (H_2) teknostresin bilinçli farkındalığı anlamlı ve negatif yönde etkileyeceği öngörülmektedir. Regresyon analizi sonucunda, teknostresin bilinçli farkındalık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4). Teknostresin bilinçli farkındalığı %16,9 oranında açıkladığı görülmüştür. Bu durumda, araştırmanın 2. hipotezi (Teknostres, bilinçli farkındalığı anlamlı ve negatif yönde etkiler.) desteklenmektedir.

Tablo 5. Farkındalığın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	ΔR^2	Bağımsız Değişken	B	Std.Hata	T	F	p
Tükenmişlik	0,284	Sabit	4,828	0,144	33,474	103,318	0,000
		Farkındalık	-0,440	0,043	-10,165		

Araştırmanın 3. hipotezi " H_3 : Bilinçli farkındalık, tükenmişliği anlamlı ve negatif yönde etkiler." şeklinde oluşturulmuştur. Bu bağlamda yapılan regresyon analizi sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir. Tablo 5 incelendiğinde, bilinçli farkındalığın tükenmişliği istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bilinçli farkındalığın tükenmişliği %28,4 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda, araştırmanın H_3 hipotezi desteklenmektedir.

3.1. Aracılık Analizi Sonuçları

Araştırmada teknostresin çalışanların tükenmişlik düzeylerine etkisinde bilinçli farkındalığın aracılık rolü belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın son hipotezi " H_4 : Teknostresin tükenmişlik üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın aracılık rolü vardır." şeklinde düzenlenmiştir. Aracılık rolünün belirlenmesi için SPSS Process 2.16'dan faydalanılmıştır. Mevcut araştırmada aracılık analizi uygulanmış ve sonuçlara Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. Teknostresin Tükenmişliğe Etkisinde Bilinçli Farkındalığın Aracı Rolünün Analiz Verileri

Model Özeti				Model			
Değişken	R	R ²	p	Katsayı	LLCI	ULCI	P
Sabit	0,6026	0,3661	0,000	1,5526	1,2296	1,8755	0,000
Bilinçli Farkındalık				-0,3340	-0,4224	-0,2456	0,000
Teknostres				0,3029	0,1982	0,4076	0,000
Model Özeti				Model			
Değişken	R	R ²	p	Katsayı	LLCI	ULCI	p
Sabit	0,4768	0,2274	0,000	1,9814	1,6490	2,3138	0,000
Teknostres				0,4664	0,3616	0,5712	0,000
Aracılık testinin geçerliliği (Sobel testi)							
Etki			Std.Hata	Z	p		
0,1636			0,0315	5,2000	0,000		

Tabloda yer alan bulgular incelendiğinde; teknostresin tükenmişliği %22,7 oranında açıkladığı görülmektedir. Teknostresin tükenmişliğe etkisini gösteren modele bilinçli farkındalığın

eklenmesi ile tükenmişliği açıklama oranı %36,6 olarak gerçekleşmektedir. Modele bilinçli farkındalığın eklenmesi ile birlikte teknostresin tükenmişliği açıklama düzeyinin 0,4664'ten 0,3029'a düştüğü, anlamlılık düzeyinde ($p=0,000$) ise herhangi bir değişim olmadığı görülmektedir. Sobel testi sonucu ise ($p=0,000$) istatistiksel açıdan anlamlıdır. Bulgular doğrultusunda, teknostresin tükenmişliğe etkisinde bilinçli farkındalığın kısmi aracılık rolünün olduğunu söyleyebiliriz. Bu bağlamda, araştırmanın 4. hipotezi (Teknostresin tükenmişlik üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın aracılık rolü vardır.) kısmen desteklenmiştir.

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu çalışmada teknostresin çalışanların tükenmişliğine etkisi ve bu etkide bilinçli farkındalığın aracılık rolü ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu amaçla Kahramanmaraş ilinde bulunan bankacılık sektörü çalışanları üzerinde uygulamalı bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma ile analize tabi tutulan değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkileri basit regresyon analizi aracılığıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırma ile bankacılık sektörüne ilişkin teknostres ve tükenmişlik ilişkisine yönelik açıklayıcı bulgular elde edilmiştir.

Uygulanan analizlerinin sonuçları incelediğinde, teknostresin bilinçli farkındalık ve tükenmişlik ile ilişkili olduğu ve bu iki değişkenden tükenmişliği anlamlı ve pozitif, bilinçli farkındalığı ise anlamlı ve negatif bir şekilde etkilediği belirlenmiştir. Bu bulgular teknostres ve tükenmişlik ilişkisinde Srivastava vd. (2015), Yener vd., (2020), Mahapatra ve Pati (2018) Califf ve Brooks (2020) yapılan çalışmaları destekler niteliktedir. Bu kapsamda teknoloji kullanımının işletmeler açısından verimliliği artırma konusunda olumlu etkilerinin olmasının yanı sıra olumsuz çıktılara neden olabildiği de ifade edilebilir. Teknostres ve bilinçli farkındalık ilişkisinde bilinçli farkındalığın teknostresi azalttığına ve aralarında negatif yönlü bir ilişki olduğuna ilişkin çalışmalar alanyazınında bulunmaktadır (Loannou vd., 2022; Pflügner vd. 2021). Ancak teknostresin bilinçli farkındalık üzerindeki direkt etkisini inceleyen bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu çalışmanın bu iki değişken arasındaki ilişkiye farklı bir boyuttan bakarak alanyazınında farklı bir sonuç ortaya çıkardığı söylenebilir. Bireylerin hissettikleri teknostres seviyelerinin iş yaşamında olumlu bir değişken olarak ortaya çıkan bilinçli farkındalık düzeylerini azalttığı ifade edilebilir.

Bu çalışmada elde edilen diğer bulgular sonucunda bilinçli farkındalığın tükenmişlik ile ilişkili olduğu ve bu değişkeni anlamlı ve negatif yönden etkilediği, aynı zamanda teknostresin tükenmişlik üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın kısmi aracılık rolü bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgular bilinçli farkındalık ve tükenmişlik ilişkisinde alanyazınında destekler nitelikte olduğu (Jennings, 2014; Tonga ve Erden, 2021), bilinçli farkındalık artar ise tükenmişliğinde aynı düzeyde azalacağı başka bir ifade ile bilinçli farkındalığın tükenmişliği azalttığını göstermektedir. Bireyin içerisinde bulunduğu ana odaklaması ve kabullenmesi (Özyeşil vd., 2011) olarak ifade edilen bilinçli farkındalık bireylerin yaşadıkları anda bulunmalarını sağlayarak durumu kabul etme ve odaklanmalarına etki ederek olumsuz durumlardan uzaklaşmalarına neden olduğu ifade edilebilir. Çalışmanın bir diğer amacı olan bilinçli farkındalığın aracılık rolünün incelenmesi sonucunda teknostresin tükenmişliğe olan etkisinde çalışmanın H_3 hipotezinin sonucu doğrultusunda H_4 hipotezi göstermektedir ki teknostresin tükenmişliğe olan etkisini kısmi olarak azaltmakta ve toplam açıklamayı %47'den %30 düşürmektedir. Ancak aracılık rolü iki değişkenin ilişkisinde açıklama düzeyini arttırmaktadır. Pflügner vd. (2021) bilinçli farkındalığın ılımlatıcı rolüne baktıkları çalışmalarında teknostres ve tükenmişlik ilişkisinde bir değişikliğe yol açmazken bu çalışmada bilinçli farkındalık aracılık rolü kapsamında kısmi olarak değişime yol açmaktadır. Bireylerin

bilinçli farkındalıkları arttıkça içerisinde buldukları ana odaklanma ve kabul etme durumlarının da arttığı söylenebilir. Bu sonuçlar kapsamında çalışmanın özgünlüğünün ve öneminin alanyazın açısından dikkat değer olduğu ifade edilebilir.

Çalışanların yaşadıkları teknostres düzeyleri çalışanlar üzerinde olumsuz çıktılara neden olmaktadır. Her geçen gün iş süreçleri ve çalışma koşullarına daha fazla entegrasyonu sağlanan teknolojik unsurların ortaya çıkardığı bu stres türünün engellenmesi için işletmeler ve yöneticiler tarafından çeşitli eğitimler, seminerler verilerek, çalışanlar ile görüşmeler yapıp rahatlatıcı psikolojik destek sağlanarak çalışanlar üzerinde oluşturduğu baskının azaltılması hem çalışan hem de işletme performansının artırılması açısından önemli olabilir. Bu çalışmanın dikkat çeken bir diğer unsuru ise alanyazın kapsamında olumlu bir olgu olarak kabul gören bilinçli farkındalığın bu çalışma kapsamında çalışanların yaşadıkları olumsuz durumları bir kenara bırakarak yaşadıkları anı odak noktaları haline getirip performans azalması, isteksizlik, umutsuzluk, duyarsızlık gibi istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasına engel olabileceği ifade edilebilir. Bu doğrultuda yöneticilerin çalışanların bilinçli farkındalıklarını arttırarak olumsuz durumların hangi nokta da olduğuna yönelik çalışmalar yaparak bunların ortadan kaldırılmasına ilişkin faaliyetlerin ortaya konması daha fazla çalışan memnuniyeti ve istekliliğine katkı sunabileceğini çalışma sonuçları kapsamında ifade edebiliriz. Çünkü bu çalışma göstermektedir ki farkındalığın artması olumsuz bir durumu kabul etmede birey üzerinde istenmeyen sonuçların engellemesinde yardımcı olabilecek bir etkiye yol açmaktadır. Bilinçli farkındalığın olumsuz durumlardan kaçınmayı ortadan kaldırma noktasında da bireylerin tutum, davranış, düşünce ve algıları üzerinde etkiye sahip olduğu söylenebilir. Ancak bu noktada bireylerin kişilik yapıları, kültürel yapıları, eğitim düzeyleri, iletişim becerileri gibi unsurların farklı durumların ortaya çıkmasına neden olabileceği göz ardı edilmemelidir.

Çalışmanın ele alınması gereken çeşitli sınırlılıkları vardır. İlk olarak, mevcut çalışma, verileri sadece Kahramanmaraş'taki banka çalışanlarını kapsıyordu. Gelecekteki araştırmalar, farklı şehirlerdeki daha fazla sayıda örneği kapsayabilir. Bunun dışında, araştırmada kullanılan kolayda örnekleme tekniği sonucunda katılımcıların çalışmakta oldukları kurum türü incelendiğinde, %78,4'ünün özel, %21,6'sının kamu bankasında çalıştığı ortaya çıkmaktadır. Daha iyi sonuç elde etmek için, geleceğin araştırmacıları, kamu ve özel kurum çalışanlarına eşit bir örneklem büyüklüğü sağlamak için kota örnekleme tekniğini benimseyebilir. Araştırmacılar teknostres ile tükenmişlik arasındaki ilişki de başka değişkenlerin aracılık veya ılımlatıcı rollerine bakarak alanyazınına farklı boyutlardan katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- ABENAVOLI, R. M., JENNINGS, P. A., GREENBERG, M. T., HARRIS, A. R. & KATZ, D. A. (2013). "The Protective Effects Of Mindfulness Against Burnout Among Educators". *Psychology of Education Review*, 37(2): 57-69.
- ALAM, M. A. (2016). "Techno-Stress And Productivity: Survey Evidence From The Aviation Industry". *Journal of Air Transport Management*, 50: 62-70.
- ARDIÇ, K. & POLATCI, S. (2008). "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2): 69-96.
- ARMAĞAN, E. & DURUKAL, E. (2021). "The Antecedents of the Consumers' Mobile Learning Intention during the Covid-19 Pandemic". *International Journal of Social Science and Economics Invention*, 7(09): 178-182.

- ARSLAN, İ. (2018). “Bilinçli Farkındalık, Depresyon Düzeyleri ve Algılanan Stres Arasındaki İlişki”. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2) , 73-86.
- AZAM, N. H. N, ABIDIN, N., Yusof, M. A. M, EMANG & S., ENTIGAR, G. S. (2014). “A Case Study: Technostress Creators and Employees, Job Performance in Universiti Teknologi Mara Melaka”, *Australian Journal of Basic and Applied Science*, 8(23): 33-37.
- BAER, R. A. (2003). “Mindfulness Training as a Clinical Intervention: A Conceptual And Empirical Review”. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2): 125-143.
- BEYHAN, S., GÜNEŞ, Y., TÜRKTAN, M. & ÖZCENGİZ, D. (2013). “Doğu Akdeniz Bölgesindeki Anestezi Hekimlerinde Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması”. *Turk J. Anaesth Reanim*, 41: 7-13.
- BOYER-DAVIS, S. (2018). “The Relationship between Technology Stress and Leadership Style: An Empirical Investigation”. *Journal of Business and Educational Leadership*, 8(1): 48-65.
- BROD, C. (1984) *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*, Addison-Wesley Publishing, Massachusetts.
- BROWN, K. W. & RYAN, R. M. (2003). “The Benefits Of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being”. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 84(4): 822-848.
- BROWN, K. W., RYAN, R. M. & CRESWELL, J. D. (2007). “Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence For Its Salutary Effects”. *Psychological Inquiry*, 18(4): 211-237.
- CAHAPAY, M. B. & BANGOC II, N. F. (2021). “Technostress, Work Performance, Job Satisfaction, and Career Commitment of Teachers amid COVID-19 Crisis in the Philippines”. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (16): 260-275.
- CALIFF, C. B. & BROOKS, S. (2020). “An Empirical Study Of Techno-Stressors, Literacy Facilitation, Burnout, and Turnover Intention as Experienced By K-12 Teachers”. *Computers & Education*, 157: 1-15.
- CAN, Y. R. & BEGENİRBAŞ, M. (2021). “Covid-19 Pandemi Sürecinde Teknostres ve İş-Aile Çatışması”. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2): 701-730.
- CHIAPPETTA, M. (2017). “The Technostress: Definition, Symptoms and Risk Prevention”. *Senses and Sciences*, 4(1): 358-361.
- ÇİÇEK, B. & KILINÇ, E. (2020). Teknostresin presentizm ve işten ayrılma niyetine etkisinde dönüşümcü liderliğin aracı rolü. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 555-570.
- COHEN-KATZ, J., WILEY, S., CAPUANO, T., BAKER D. & SHAPIRO, S. (2005). “The Effects Of Mindfulness-Based Stress Reduction On Nurse Stress And Burnout, Part II”. *Holistic Nursing Practice*, 19(1): 26-35.
- ÇAM, O. (1992). “Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirlik Araştırması”. 7.Ulusal Psikologlar Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Türk PsikologlarDerneği Yayınları, 155-160.
- DENİZ, M. E., ERUS, S. M. & BÜYÜKCEBECİ, A. (2017). “Bilinçli Farkındalık ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisinde Duygusal Zekanın Aracılık Rolü”. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 7(47): 17-31.

- DO, H. R. & LEE, B. C. (2020). "The Effects of Tourism Industry Employee's Technostress on Burnout and Job Performance". *Event & Convention Research*, 40: 135-150.
- DOLUNAY, A.B. (2002). "Keçiören İlçesi "Genel Liseler Ve Teknik-Ticari-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu" Araştırması. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 1: 51-62.
- EREN, A. S. & ÇİÇEKLIÖĞLU, H. (2021). "Örgütlerde Teknostresin Ölçümüne Yönelik Bir Alan Araştırması". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3): 2927-2943.
- ERER, B. (2021). "Teknolojinin Karanlık Yüzü: Teknostres". *Management and Political Sciences Review*, 3(1): 80-90.
- ERGİN, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması. 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 143-154.
- FREUDENBERGER, H. J. (1974). "Staff burn-out". *Journal of Social Issues*, 30(1): 159-165.
- GOODMAN, M. J., & SCHORLING, J. B. (2012). "A Mindfulness Course Decreases Burnout And Improves Well-Being Among Healthcare Providers". *The International Journal of Psychiatry in Medicine*, 43(2): 119-128.
- HAUK, N., GÖRITZ A.S. & KRUMM S. (2019). "The Mediating Role of Coping Behavior On The Age-Technostress Relationship: A Longitudinal Multilevel Mediation Model". *PLoS ONE*, 14(3): 1-22.
- HAYES, A. F. (2018). Using SPSS: A Little Syntax Guide. Unpublished manuscript. <http://afhayes.com/using-spss-a-little-syntax-guide.html> adresinden alınmıştır
- İLSEVEN, S. (2019). "Tekno-Stresin Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi". Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- JACKSON, S. E., SCHWAB, R. L. & SCHULER, R. S. (1986). "Toward An Understanding Of The Burnout Phenomenon". *Journal of Applied Psychology*, 71(4): 630- 640
- JENNINGS, P. A. (2014). "Early Childhood Teachers' Well-Being, Mindfulness, And Selfcompassion in Relation To Classroom Quality And Attitudes Towards Challenging Students". *Mindfulness*, 6(4): 732-743.
- KOT, P. (2022). "Technostress And Counterproductive Behaviours in An Organisation". *Technium Social Sciences Journal*, 27: 481-491.
- LA TORRE, G., De LEONARDIS, V. & CHIAPPETTA, M. (2020). "Technostress: How Does It Affect The Productivity And Life Of An Individual? Results of An Observational Study". *Public Health*, 189: 60-65.
- LOANNOU, A., LYCETT, M. & MARSHAN, A. (2022). "The Role of Mindfulness in Mitigating the Negative Consequences of Technostress". *Information Systems Frontiers*, 1-27.
- LUKKEN, M. & SAMMONS, A. (2016). "Systematic Review Of Mindfulness Practice For Reducing Job Burnout". *American Journal of Occupational Therapy*, 70(2). 1-10.
- MAGISTRA, S. N., SANTOSA, S. & INDRIAYU, M. (2021). "Effect of Self-Efficacy and Technostress on Teacher Performance through Organizational Commitments". *Dinamika Pendidikan*, 16(1): 75-82.
- MAHAPATRA, M. & PATI, S. P. (2018). "Technostress Creators And Burnout: A Job Demands-Resources Perspective". In *Proceedings Of The 2018 ACM SIGMIS Conference On Computers And People Research*, 70-77.
- MASLACH, C. (2003). "Job Burnout: New Directions In Research And Intervention". *Current Directions In Psychological Science*, 12(5): 189-192.
- MASLACH, C. & JACKSON S. E. (1981). "The Measurement Of Experienced Burnout". *Journal of Occupational Behaviour*, 2: 99-113.

- NİSAFANI, A. S., KIELY, G. & MAHONY, C. (2020). "Workers' Technostress: A Review Of Its Causes, Strains, Inhibitors, And Impacts". *Journal of Decision Systems*, 29(1): 243-258.
- NUNNALLY, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- ÖZKANAN, A. (2021). "Çalışanların Tükenmişlik Algıları: Maslach Modeli Ve Tükenmişlik Dönemleri Çerçevesinde Bir Analiz". *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(45): 313-350.
- ÖZYEŞİL, Z., ARSLAN, C., KESİCİ, Ş. & DENİZ, M.E. (2011). "Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlama Çalışması". *Eğitim Ve Bilim*, 36(160): 224-235.
- PFLÜGNER, K., MAIER, C. & WEITZEL, T. (2021). "The Direct And Indirect Influence Of Mindfulness On Techno-Stressors And Job Burnout: A Quantitative Study Of White-Collar Workers". *Computers in Human Behavior*, 115: 1-12.
- RAGU-NATHAN, T. S., TARAFDAR, M., RAGU-NATHAN, B. S. & TU, Q. (2008). "The Consequences of Technostress for End Users In Organizations: Conceptual Development And Empirical Validation". *Information Systems Research*, 19(4): 417-433.
- SELLBERG, C. & SUSI, T. (2013). "Technostress in the Office: A Distributed Cognition Perspective on Human-Technology Interaction". *Technology & Work*, 16(2): 187-201.
- SHAPIRO, S. L., & CARLSON, L. E. (2009). "The Art And Science Of Mindfulness: Integrating Mindfulness Into Psychology And The Helping Professions". American Psychological Association.
- SRIVASTAVA, S. C., CHANDRA, S. & SHIRISH, A. (2015). "Technostress Creators and Job Outcomes: Theorising the Moderating Influence of Personality Traits. *Information Systems Journal*, 25(4): 355-401.
- SUH, A. & LEE, J. (2017). "Understanding Teleworkers' Technostress And Its Influence On Job Satisfaction". *Internet Research*, 27(1): 140-159.
- ŞAHİN, A. (2019). "Üniversite Öğrencilerinde Bilinçli Farkındalık İle Yaşam Doyumu Ve İyi Oluş Arasındaki İlişkiler". *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (8): 151-176.
- TABACHNICK, B. G. & FIDELL, L. S. (2013). "Using Multivariate Statistics (sixthed.)". Pearson, Boston.
- 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.
- TIWARI, V. (2020). "Relationship Among Technostress Productivity and Role Stress". *PURUSHARTHA-A journal of Management, Ethics and Spirituality*, 13(1): 68-83.
- TONGA, F. E. & ERDEN, F. T. (2021). "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Bilinçli Farkındalık Ve Tükenmişlik Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (60): 151-174.
- TÜREN, U., ERDEM, H. & KALKIN, G. (2015). "İş Yerinde Tekno-Stres Ölçeği: Havacılık ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma". *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6(1): 1-19.
- URAL, A. & KILIÇ, İ. (2013). "Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss ile Veri Analizi". Detay Yayıncılık, Ankara.

- WANG, X., TAN, S. C. & LI, L. (2020). "Technostress in university Students' Technology-Enhanced Learning: An Investigation From Multidimensional Person-Environment Misfit". *Computers in Human Behavior*, 105: 1-10.
- WEIL, M. M. & L. D. ROSEN. (1999). "Don't Let Technology Enslave You: Learn How Technostress Can Affect The Habits Of Your Employees And Yourself". *Workforce*, 78(2): 56-59.
- YENER, S. (2018), "Tekno-stresin İş Performansındaki Etkisi; Tükenmişliğin Aracı Rolü". *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2): 85-101.
- YENER, S., ARSLAN, A. & KILINÇ, S. (2020). "The Moderating Roles Of Technological Self-Efficacy And Time Management In The Technostress And Employee Performance Relationship Through Burnout". *Information Technology & People*, 34(7):1890-1919.
- ZHAO, G., WANG, Q., WU, L., & DONG, Y. (2021). "Exploring the Structural Relationship Between University Support, Students' Technostress, and Burnout in Technology-enhanced Learning". *The Asia-Pacific Education Researcher*, 1-11.