

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi/Research Article

## ÇALIŞANLARIN TEKNOLOJİK STRES ALGILARININ BİREYSEL İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNİN İNCELENMESİ: DÜZCE İLİ TEKSTİL SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bekir KÜÇÜKDURSUN<sup>1</sup>

Songül ÖZKAN<sup>2</sup>

Sena ŞAHİN<sup>3</sup>

Burhan DOĞAN<sup>4</sup>

Öznur BOZKURT<sup>5</sup>

### Öz

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki değişimler hayatın her alanında olduğu gibi iş dünyasında da oldukça etkili olmaya başlamıştır. Günümüzde işletmelerin rekabet ortamında hayatta kalabilmeleri için teknolojik değişimlere hızla uyum sağlamaları önemli bir başarı ölçütü haline gelmiştir. İşletmelerin yaşadığı bu değişim süreci, çalışanlarını da büyük oranda etkilemiştir. Çalışanların yaşanan değişimlere hızla ayak uydurma gereklilikleri, teknoloji kaynaklı strese neden olabilmektedir. Teknolojik stres ise çalışanların performansını etkileyebilecek potansiyele sahiptir. Bu çalışmanın amacı, teknolojik stresin bireysel iş performansına etkisini incelemektir. Araştırma verileri Düzce’ de tekstil sektöründe çalışan 160 kişiden anket tekniği ile toplanmıştır. SPSS26 programı kullanılarak yapılan analizler neticesinde, araştırmaya katılanların orta derecede teknolojik stres yaşadıkları ve bireysel iş performanslarının da yüksek olduğunu düşündükleri sonucuna erişilmiştir. Çalışanların yaşadığı teknolojik stres ise bireysel iş performansını negatif olarak etkilemektedir. Ayrıca araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre de teknolojik stres ve bireysel iş performansı algısı da farklılık göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Teknolojik Stres, Teknolojik Belirsizlik, Teknolojik Karmaşıklık, Teknolojik İş Yükü, Bireysel İş Performansı

## EXAMINATION OF THE EFFECT OF TECHNOLOGICAL STRESS PERCEPTIONS OF EMPLOYEES ON INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE: A RESEARCH ON DÜZCE PROVINCIAL TEXTILE SECTOR

### Abstract

<sup>1</sup> Düzce Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, TKY Anabilim Dalı, bekirkucukdursun@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-2547-2763

<sup>2</sup> Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Girişimcilik Anabilim Dalı, ozkantugcesongul@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-4585-3894

<sup>3</sup> Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, TKY Anabilim Dalı, senaasahinn@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-7160-6649

<sup>4</sup> Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Girişimcilik Anabilim Dalı, burhandogan\_1999@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-7979-1778

<sup>5</sup> Doç.Dr., Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Düzce, Türkiye, oznurbozkurt@duzce.edu.tr , ORCID ID: 0000-0002-8846-1850

**Bu Yavına Atıfta Bulunmak İçin:** Küçükdursun, B., Özkan, S., Şahin, S., Doğan, B. & Bozkurt, Ö. (2022). Çalışanların Teknolojik Stres Algılarının Bireysel İş Performansına Etkisinin İncelenmesi: Düzce İli Tekstil Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İşletme Bilimi ve Uygulamaları Dergisi*, 2(1), 17-34.

Changes in information and communication technologies have begun to be quite effective in the business world as well as in all areas of life. Today, it has become an important success criterion for businesses to adapt rapidly to technological changes in order to survive in a competitive environment. This change process experienced by businesses has also greatly affected their employees. The requirements of employees to keep up with the changes experienced can cause technology-induced stress. Technological stress has the potential to affect the performance of employees. The aim of this study is to examine the effect of technological stress on individual job performance. The research data were obtained from 160 people working in the textile sector in Düzce, through questionnaires. As a result of the analyzes made using the SPSS26 program, it was concluded that the participants of the study experienced moderate technological stress and thought that their individual job performance was high. Technological stress experienced by employees negatively affects individual job performance. In addition, the perception of technological stress and individual job performance differs according to the demographic characteristics of the participants.

**Keywords:** Technological Stress, Technological Uncertainty, Technological Complexity, Technological Workload, Individual Job Performance

## 1. Giriş

Stres, karşılaşılan yeni bir durumda vücudun verdiği fiziksel ve zihinsel tepkidir. Karşılaşılan bu yeni duruma uyum sağlamak için vücudun gösterdiği tepkilere de stres tepkisi denmektedir (Güçlü, 2001: 92). Stres doğası gereği insanın bulunduğu her ortamda iç ve dış etkenlere bağlı olarak ortaya çıkan bir durumdur (Selye, 1956). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) örgütsel bağlamda stresi, insanların bilgi ve yetenekleriyle eşleşmeyen ve başa çıkma becerilerine meydan okuyan iş taleplerine ve baskılarına verilen tepkilerdir şeklinde açıklamaktadır (Ateş ve Aldawoodı, 2021). Günümüzde stres metabolik, fiziksel, ruhsal birçok hastalığın nedeni olarak gösterilmektedir. Ayrıca stresin örgütlere de olumsuz etkileri vardır. Bunlara örnek olarak; performans düşüklüğü, iş gören devamsızlığı, yüksek personel devir oranı, iş kazaları, işe geç gelme verilebilir (Tekingündüz, vd., 2015). Teknolojik stresin şüphecilik, yorgunluk, uykusuzluk, iş memnuniyetinde azalma, düşük verimlilik, düşük performans, örgütsel bağlılıkta azalma, iletişim sorunu gibi etkileri olduğu düşünüldüğünde iş ve sosyal hayat açısından önemli bir konu olduğu ortaya çıkmaktadır (Akgün, 2019: 43). Günümüzde rekabet koşullarının değişmesi ile birlikte teknoloji, iş süreçlerinde daha fazla yer almaya başlamıştır. Teknolojinin hızla gelişmesi ve değişmesi ile iş görenlerin görev tanımları da değişmekte ve eskiye kıyas ile çok daha fazla iş sorumluluğunu üstlenebilmektedirler. Değişen teknoloji çalışanlarda uyum sağlamaya yönelik endişeleri de beraberinde getirmektedir.

Teknolojik stresle ilgili yapılan çalışmalarda, iş hayatında personel verimliliğini ve örgütsel davranışları olumsuz yönde etkilediğine dair sonuçlar vardır (Hung vd., 2015). Teknolojik stresin, insan sağlığını bozması ve performansını zayıflatmasına yönelik araştırma bulguları da literatürde bulunmaktadır (Pflügner, 2022). Teknolojik stresin kaynağı, teknolojinin gelişmesine paralel ortaya çıkan yeni yaşam tarzı ve ülke ekonomisinde yaşanan teknoloji odaklı değişimlerin insanların hayatlarına yaptığı etkidir (Ateş ve Aldawoodı, 2021) Jos Üniversitesi'nde 144 akademik personel üzerinde yapılan araştırma da teknolojik stresin bireyler üzerinde fiziksel sorunlara neden olduğundan bahsedilmiş, baş ağrısı, bulanık görme gibi etkileri üzerinde durulmuştur (Tagurum vd., 2017). Bozkurt ve Ercan (2017)'ın akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada ise stres yerine iyimserlik konusu performans ile ilişkili olarak ele alınmış ve iyimser bakış açısına sahip bireylerin performanslarının bu iyimserlikten olumlu olarak etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Özbozkurt (2019)'un teknolojik stresin verimliliğe etkisini araştırdığı çalışmada, teknolojik strese maruz kalan bireylerin daha düşük performans gösterdiği ve verimliliklerinin düştüğü bulgusuna ulaşılmıştır. Özbozkurt ve

Kırmızısaç (2019), stres faktörlerinin performansa etkisi ile ilgili kuyumculuk sektöründe yaptığı çalışmada, teknolojik etkenlerin teknolojiye uyum sağlayamayanlarda olumsuz sonuçlar ortaya çıkardığı sonucuna ulaşmıştır. Yener (2018)'in ofis çalışanlarının tükenmişlik algılarının teknostres ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide aracı rolünü incelediği çalışmasında, teknostresin iş performansı üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yener, 2018). Bankacılık sektöründe çalışan 202 kişi ile yapılan çalışmada stresin performans üzerinde negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ateş ve Aldawoodı, 2021). Suharti ve Susanto (2014) tarafından yapılan çalışmada da artan teknolojik stresin bireysel iş performansını düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır. Hung vd. (2015) tarafından yapılan ve 836 çalışana kapsayan araştırmanın sonucuna göre ise, teknolojik stresin alt boyutlarından biri olan teknolojik iş yükünün çalışanların performanslarını artırıcı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan yola çıkarak bu çalışmada tekstil sektörü çalışanlarının yaşadıkları teknolojik stres ve bu stresin bireysel iş performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Teknolojik Stres

Günümüzde her alanda hızlı gelişmeler yaşanmaktadır ve bu gelişmeler bireylerde strese neden olabilmektedir (Tagurum vd., 2017). Yapılan araştırmalar bilgi teknolojilerini stresin nedenlerinden biri olarak kabul etmektedir (Upadhyaya ve Acharya, 2021). Literatürde ilk kez Brod (1984) tarafından “modern bir hastalık” olarak bahsedilmesiyle birlikte teknolojik stres kavramı hayatımıza girmiştir. Teknolojik stres bazı araştırmacılar tarafından dijital stres olarak tanımlanmaktadır. Tarafdar vd. (2007) çalışmalarında bilgi ve bilgisayar teknolojilerinin oluşturmuş olduğu bu stres türüne “Tekno-Stres” adını vermektedir. Teknolojik stres, kişilerin sürekli değişen teknolojiler sonucunda görev çokluğu, bilgi yüklemesi, yeni bir teknolojinin öğrenilmesi gibi konularda yaşadığı sorunlar sonucu ortaya çıkan strestir (Tarafdar vd., 2011). Teknolojik stres, bilgi ve iletişim teknolojilerinde oluşan değişimler sonucu kişilerin yaşadıkları kaygı ve endişe durumudur. Teknolojik stres, teknolojiye uyum yetersizliğidir (Erer, 2021: 81). Teknolojik stres, teknolojilere karşı cehalet, yetersizlik hissi, yeni teknolojiyi öğrenememe endişesi, güncel kalma zorunluluğu, özel hayatın ihlal edileceği korkusu, yeni teknolojiyi anlamamanın kendisini aşan bir şey olduğu düşüncesi neticesinde ortaya çıkan bir durumdur (Baş, vd., 2021: 455).

Teknolojik stres teknolojinin sürekli değişmesi, uygun iş gören eğitimi eksikliği, artan iş yükü, teknolojilerin standardizasyon eksikliği ile donanım ve yazılımın güvenilirliği gibi unsurların tümü veya bir kısmından kaynaklanmaktadır (Özbozkurt, 2019: 61-62). Teknolojik stres ilk olarak teknolojik yüklenme, teknolojik istila, teknolojik karmaşıklık, teknolojik güvensizlik ve teknolojik belirsizlik olmak üzere beş boyutta ele alınmıştır (Tarafdar vd., 2007). Daha sonra Alam (2015) tarafından sadeleştirilerek teknolojik yüklenme, teknolojik karmaşıklık ve teknolojik belirsizlik olmak üzere üç boyut olarak ele alınmıştır (Türen vd., 2015: 5). Bu çalışmada da bu üçlü sınıflama ele alınmıştır.

### Teknolojik İş Yükü

Teknolojik iş yükü, örgüt üyelerinin bilgi kapasitesini artırmak amacıyla geliştirilen teknolojilerin çalışanların aşırı yüklenmesine neden olması neticesinde ortaya çıkan strestir. Teknolojiyi yoğun olarak kullanan işletmelerde çalışanların birim zamanda yapacakları işin artması sonucu daha çok performans gerekmekte ve buna bağlı olarak çalışan mental olarak yorulduğu için stres yaşamaktadır. Kapasitesi sınırlı olan çalışanın verilen her yeni görevi yapmaya çalışması sonucu, çalışanın beyni farklı ve karmaşık bilgileri sınıflandırarak yönetmeye çalışır. Bu durum çalışanın mental olarak yıpranmasına sebep olur (Türen vd., 2015:

5-6). Teknolojik iş yükü, kullanıcıları daha fazla ve daha hızlı çalışmaya zorlayan durumlardır (Erer, 2021: 82).

### **Teknolojik Karmaşıklık**

Yeni çıkan teknolojilere ait özelliklerin karmaşık olması nedeniyle çalışanların yaşadığı yetersizlik hissi olarak ifade edilen teknolojik karmaşıklık, güncel donanım ve yazılımların kullanılmasının çalışanlar üzerinde yaptığı baskı olarak tanımlanmaktadır (Erer, 2021: 82). Yeni teknolojilerin öğrenilmesi aylar alabilir, kullanım kılavuzları yeterli ve açıklayıcı olmayabilir. Kişiler öğrenmede güçlük çekerek kendini yetersiz hissedebilir ve sonuç olarak da stres yaşayabilirler (Taraftar vd., 2011). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin karmaşıklığı sonucu, çalışanların bu teknolojilere uyum sağlayacak öz yeterliliğe sahip olduğu konusundaki şüphesi neticesinde ortaya çıkan teknolojik karmaşıklık, bireyin karmaşık teknolojide görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için daha fazla çalışma ve öğrenme ihtiyacı duyması, işle daha çok vakit geçirmesine yol açmaktadır (Yener, 2018: 89).

### **Teknolojik Belirsizlik**

Teknolojilerin hızlı değişmesi, çalışanların bu yeni teknolojileri öğrenmesi, sürekli yenileme ve güncellemelere gereksinim duyulması sonucu oluşan belirsizlik ve tedirginliktir (Çoban ve Aydoğdu, 2020: 2446). Yenileme ve güncellemelere ayak uyduramayan, geri kalan çalışanlar tedirginlik ve belirsizlik yaşar (Taraftar vd., 2007). Büyük çoğunlukla yüksek teknolojinin fazla kullanıldığı iş ortamlarında teknolojinin gelişimi dolayısı ile yaşanan hızlı değişim, belirsizliğe önyak olur. Bunun sonucunda çalışanlar yetersizlik, yenilmişlik hatta yeni gelen teknolojileri öğrenip kullanma konusunda çaresizlik hissi yaşayabilmektedir. Teknoloji yoğun ortamların, çalışanlardaki stres seviyesini yükselteceği düşünülmektedir (Türen vd., 2015: 7). Teknolojik stres olarak nitelendirilen bu durum çalışma yaşamında giderek artmakta ve çalışanlar üzerinde oldukça önemli etkilerinin bulunduğu görülmektedir (Erer, 2021: 82).

## **2.2.Bireysel İş Performansı**

Performans, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya iş görenin davranış biçimidir. Performans hem davranışı hem de sonuçları ifade etmektedir (Bingöl, 2019: 386-387). Performans, kişilerin sorumluluklarını yerine getirme aracıdır ve bir derece birimi olarak ifade edilir (George ve Jones, 2012). Çalışanların görev tanımlarına ne kadar uyduklarının göstergesidir (Charles, 2014). Performans, bireylerin yapmak istedikleri iş için sarf ettikleri tüm gayretlerini kapsayan ve nihayetinde de kazanılan başarı seviyesidir (Büte, 2011). Bireysel iş performansı, işletme amaçları için, çalışanların katkıda bulunması durumudur. İşletme hedeflerine yönelik bu katkıyı içeren eylem ve davranışların sonuçlarının ölçülmesini ifade eder (Viswesvaran ve Ones. 2000). Bireysel iş performansı örgütlerde belirlenen amaç ve hedeflere ulaşmak için görevin yürütülmesi ve gerçekleştirilmesi ile ilişkili bir kavramdır. Bireysel iş performansı, çalışanın işini yerine getirmek için harcamış olduğu gayretin karşılığında elde ettiği başarı düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Fındıklı, 2016: 39-40). İş performansı alan yazında genellikle iş memnuniyetinin sonucunda oluşan bir sonuç olarak kabul edilmektedir (Yener, 2018: 93). Bireysel iş performansı, çalışanın, organizasyonun hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunması için yaptığı ve kontrol edebildiği her türlü faaliyet ve davranış şeklinde tanımlanmaktadır (Topcu vd., 2017: 507; Rotundo ve Sackett, 2002). Çalışanlar yapabileceklerine inandıkları iş görevlerini yerine getirirken daha düşük stres yaşayabilirler. Bunun tersine ise görevlerin başarı ile yerine getirilmesi noktasında kendilerini yetersiz hissettiklerinde veya iş koşullarını yönetemeyeceklerine inandıklarında stres yaşayabilirler.

Örgütlerde hedefe ulaşmak için performans önem arz etmektedir. Çalışan verimliliğini yükseltmek işletmelerin temel hedefi olarak ifade edilebilir. İşletmeler terfi, ödüllendirme ve maaş artışlarında çalışanın iş performansını ölçü olarak kullanırlar (İrge ve Şen, 2020: 2560-2561). İşletmelerin rekabet avantajına sahip olması da çalışanlarının bireysel iş performansına bağlıdır (Topcu vd., 2017). İş performansı, hem kişi için hem de işveren için önemlidir. Bireyler görevli oldukları işlerinde yüksek iş performansı gösterdiklerinde kendi başarılarından gurur duyarak motivasyonlarını artırmaktadırlar. Ayrıca işverene karşı olan sorumluluklarını yerine getirdikleri düşüncesi ile vicdani rahatlık da hissetmektedirler (Kargün ve Koç, 2021). Bireysel iş performansı, bireyin kendisiyle aynı seviyedeki diğer çalışanlarla kıyaslandığında, iş ile ilgili tutum ve eylemlerinin etkinlik ve yeterlilik düzeyidir (Kohli, 1985). Bireysel iş performansını etkileyen unsurlarla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, etik iklim, örgütsel güven (Altaş ve Kuzu, 2013); mesleki memnuniyetin derecesi, mesleğe bağlılık (Günlük vd., 2017); girişimci davranış, yenilikçi davranış (Çalışkan ve Akkoç, 2012) gibi birçok farklı etkenin bireysel iş performansı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Topcu vd., 2017). Kişilik özelliklerinin de çalışanların bireysel iş performansına etkisinin bulunduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Yelboğa, 2006).

Teknolojinin hızla gelişimi ile örgütlerin bu gelişime ayak uydurma ihtiyacı doğmuştur. Çalışanların teknolojinin bu gelişimi sonrasında sergilediği davranış olan teknolojik stresin bireysel iş performansına etkisine yönelik Tarafdar vd. (2015)'nin yaptığı çalışmada, internet satışı yapan çalışanların teknolojik streslerinin bireysel iş performansını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yener (2018)' in ofis çalışanları üzerinde yaptığı çalışma, bu çalışmayı destekler nitelikte sonuçlara ulaşmıştır. Özbozkurt ve Kırmızısaç (2019)'ın stresin iş performansı üzerindeki etkisine dair kuyumculuk sektöründe yaptıkları çalışmada, teknolojiye adapte olan kuyumcularda stresin olumlu etkileri gözlenirken, adapte olamayan kuyumcularda ise olumsuz şekilde etkilerinin meydana geldiği görülmüştür. Teknolojinin ilerlemesi ile işletmeler ürün kalitesini arttırmak, maliyetleri azaltmak, üretim hatalarını azaltmak ve iş performansını arttırmak amacıyla yeni teknolojileri kullanmaya başlamışlardır. Yeni teknolojiler ise bazı çalışanların performansını olumlu olarak etkilerken, teknolojiye uyum yeteneği olmayan veya bu konuda kaygı duyan çalışanların ise performansları düşecektir.

### 3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Teknolojik değişimler endüstrileri değişime yöneltmekte ve bunun sonucu olarak değişen endüstri yapısı da iş süreçlerini dönüştürmektedir. İşletmelerin teknoloji karşısında kayıtsız kalması ise mümkün olmamakta ve üretim süreçlerinden yönetim süreçlerine kadar pek çok konuda değişimi başlatmakta ve sürdürmektedirler. Teknolojik değişimler onlara uyum sağlayan örgütler için başarının kapısını aralarken, buna uygun dönüşümleri sağlayamayanlar için ise rekabette ayakta kalmalarını güçleştirmektedir. İşletmelerin başarılarında en belirleyici faktör olan çalışanların da bu teknolojik değişimlerden etkilenmesi söz konusudur. Bu noktada teknoloji çalışanlar içinde olumlu ve olumsuz sonuçları doğurabilmektedir. Yetenekli ve değişim süreçlerine uyumu sağlayabilen ve kendini bu değişim fırsatlarından yararlanmak için motive eden çalışanlar teknolojinin ortaya çıkardığı stresi daha kolay yönetebileceklerdir. Yeni dönem iş koşulları öğrenen ve kendi gelişim sorumluluğu üstlenen yeteneklere ihtiyaç duymaktadır. Bu sebeple teknolojik stresi yönetmek ve en aza indirmek oldukça önemlidir; çünkü bu stres çalışanların iş süreçlerinde sorun yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu sebeple çalışanların yaşadığı teknolojik stresin ölçülmesi ve yönetilmesi için özel çalışmaların yapılması gerekmektedir. Yaşanan teknolojik stres hem iş performansına etki edecek hem de değişimler önünde engel oluşturacaktır.

Buradan yola çıkarak bu çalışmada üretim hatlarında teknolojik değişimlerin oldukça sık yaşandığı ve de personel devir oranının diğer sektörlere oranla daha yüksek olduğu tekstil sektörü çalışanlarının teknolojik stres seviyeleri ve bireysel iş performanslarına yönelik algıları birbiri ile ilişkili olarak ele alınıp incelenmiştir. Teknolojik stresin bireysel iş performansını olumsuz olarak etkileyeceği varsayımına dayalı olarak yürütülen bu çalışmada ayrıca demografik özellikler açısından katılımcıların teknolojik stres seviyeleri ve bireysel iş performansı algılarının farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Bu amaçlar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

### ***Araştırmanın Hipotezleri***

**H1.** Araştırmaya katılanların teknolojik stres algıları onların bireysel iş performanslarını negatif olarak etkilemektedir.

**H1a.** Araştırmaya katılanların teknolojik iş yükü algıları onların bireysel iş performanslarını negatif olarak etkilemektedir.

**H1b.** Araştırmaya katılanların teknolojik karmaşıklık algıları onların bireysel iş performanslarını negatif olarak etkilemektedir.

**H1c.** Araştırmaya katılanların teknolojik belirsizlik algıları onların bireysel iş performanslarını negatif olarak etkilemektedir.

**H2.** Araştırmaya katılanların teknolojik stres algıları demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

**H3.** Araştırmaya katılanların bireysel iş performansı algıları demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

## **4. Yöntem**

### **4.1.Araştırmanın Yöntemi**

Araştırma nicel verilere dayalı olarak tasarlanmıştır ve birincil veriler yüz yüze anketlerle toplanmıştır. Düzce ilinde tekstil sektöründe çalışan 160 kişiden elde edilen veriler ile analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni belirsiz evrendir; çünkü personel devir oranının yüksek olduğu bir sektördür ve bu sebeple kayıtlı çalışan sayılarına net olarak erişmek mümkün değildir. Bu belirsiz evrenden 175 anket toplanmış; ancak eksik ve yanlış doldurulan 15 anket analiz dışında bırakılmıştır. Verilerin analizinde SPSS26 paket programı kullanılmıştır. Elde edilen bulguların genellenebilmesine yetecek kadar anket toplanmadığı için bulgular sadece örneklem özelinde değerlendirilmiştir. Örneklem yöntemi olarak evrende yer alan her bireyin eşit şekilde örneklem içinde yer almasını sağlayan ve ankete cevap vermeyi kabul eden herkesin örneklem içinde yer almasına olanak veren kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır.

### **4.2.Veri Toplama Araçları**

Teknolojik stres seviyesini ölçmek için Tarafdar vd., (2007) tarafından geliştirilen ve Alam (2015) tarafından 14 madde ve üç boyut (teknolojik iş yükü, teknolojik karmaşıklık, teknolojik belirsizlik) olarak sadeleştirilen beşli likert tipindeki teknostres ölçeği kullanılmıştır. Her iki çalışmada da ölçek ve alt boyutlarına ait güvenilirlik katsayılarının, %80'den büyük olduğu ifade edilmiştir. Türen vd. (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan ölçeğin güvenilirlik katsayıları; tekno iş yükü, %90, tekno belirsizlik, %88 ve tekno karmaşıklık, %81'dir. Bu çalışmada Türen'in Türkçeye uyarladığı ölçek kullanılmıştır.

Çalışanların iş performansının ölçülmesinde, ilk olarak Kirkman ve Rosen (1999)'in geliştirdiği ve daha sonra ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından son şekli verilen iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert şeklinde, tek boyutlu ve 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirlik katsayısı her iki çalışmada da %70'in üstündedir. Çöl(2008) tarafından Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan ölçeğin güvenirlik katsayısı %82 olarak ifade edilmiştir. Türkçe uyarlaması yapılan bu ölçek ise araştırmada kullanılmıştır.

## 5. Bulgular

**Tablo 1.** Demografik Özellikler

Değişken		Yüzde	Frekans
Cinsiyet	Kadın	72	114
	Erkek	28	46
Yaş	18-25	26,3	42
	26-33	30	48
	34-41	34,4	55
	42 ve üstü	9,3	15
Medeni Durum	Evli	60,6	97
	Bekar	39,4	63
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul	41,9	67
	Lise	45,6	73
	Üniversite	9,4	15
	Resmi Eğitim Almayan	3,1	5
Çalışma Süresi	1 yıldan az	26,3	42
	1-5 yıl	68,1	109
	6 yıl ve üzeri	5,6	9

Tablo 1'de araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve kurumda çalıştığı süre gösterilmiştir. Çalışmaya katılanların %72'si kadındır. Medeni duruma bakıldığında katılımcıların %60,6'sı evlidir. Katılımcıların %41,9'u ilkokul/ortaokul, %45,6'sı lise, %9,4'ü üniversite mezunudur ve %3,1'i resmi eğitim almamıştır. Araştırmaya katılanların %26,3'ü 1 yıldan az, %68,1'i 1-5 yıl arası, %5,6'sı ise 6 yıl ve üzeri süredir kurumda çalışmaktadır.

**Tablo 1.** Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Ortalama	St. Sapma	Güvenilirlik	Basıklık	Çarpıklık
<b>Teknolojik stres</b>	2,96	,947	,894	0,831	0,395
Teknolojik iş yükü	2,99	1,276	,922	1,208	-0,035
Teknolojik belirsizlik	2,89	1,233	,880	1,044	0,058
Teknolojik karmaşıklık	2,98	1,162	,845	1,150	0,151
<b>Bireysel iş performansı</b>	4,11	,845	,794	1,806	-1,330

Tablo 2’de araştırmaya katılanların değişkenlere yönelik genel algıları, ölçeğin güvenilirlik değerleri ve veri setine ait normallik testi sonuçları yer almaktadır. Araştırmaya katılanların orta derecede teknolojik stres yaşadıkları (ort: 2,96), bireysel iş performanslarını ise yüksek olarak değerlendirdikleri (ort: 4,11) görülmektedir. Teknolojik stresi oluşturan alt boyutlara bakıldığında, teknolojik iş yükü, teknolojik belirsizlik ve teknolojik karmaşıklık algılarının da orta dereceli olduğu görülmüştür. Ölçeğe ait güvenilirlik sonuçları değerlendirildiğinde, literatür de kabul gören sınırlar içinde yer aldığı görülmektedir. Teknolojik stres, %89 ve bireysel iş performansı, %79 güvenilirlik değerine sahiptir. Hair vd., (2006)’ye göre bir ölçeğin güvenilirliğinin “iyi” olarak değerlendirilebilmesi için güvenilirliğinin %70 ve üzerinde olması gerekmektedir. George ve Mallery (2010)’a göre veri setinin normal dağılım sergilemesi için basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında değer alması gerekmektedir. Bu çalışmada doğru analizleri kullanabilmek için normal dağılıma uygunluk testleri yapılmıştır ve veri setinin normal dağılım sergilediği sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 3.** Değişkenler Arası İlişki Tablosu

#### Bireysel İş Performansı

Teknolojik Stres	r	-,275**
	p	,000
Teknolojik İş Yükü	r	-,127
	p	,110
Teknolojik Belirsizlik	r	-,243**
	p	,002
Teknolojik Karmaşıklık	r	-,282**
	p	,000

\*\* . Korelasyon anlamlılığı 0.01

Tablo 3’te verilen doğrusal korelasyon analizi sonucuna göre, teknolojik stres ile bireysel iş performansı arasında düşük dereceli, negatif yönlü, anlamlı bir ilişki vardır (p=,000). Teknolojik stresin alt boyutları olan teknolojik belirsizlik ve teknolojik karmaşıklık ile bireysel iş performansı arasında da düşük dereceli, negatif yönlü, anlamlı bir ilişki vardır. Bu sonuca göre, teknolojik stresin artması performansı düşürürken azalması da artırmaktadır.

**Tablo 4.** Teknolojik Stres ve Bireysel İş Performansı Arasındaki Regresyon

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar		t	F	df	Sig.
	B	Std. Hata	Beta					
1 (Sabit)					-3,593	12,912	1	,000
Teknolojik stres	-,245	,068	-,275					

a. Bağımlı değişken: Bireysel iş performansı; R kare: ,076; Durbinwatson:1.885

Tablo 4’teki regresyon analizi sonucuna göre, teknolojik stresin bireysel iş performansındaki değişimleri açıklaması ile ilgili model anlamlıdır (0,000). Modelin genel açıklayıcılığı (R<sup>2</sup>) 0.070’tir. Beta değerine bakıldığında bireysel iş performansındaki %27’lik bir düşüşün teknolojik strese bağlı olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Durbin Watson değerinin 1,885 olması neticesinde değişkenler arasında oto korelasyon olmadığı da görülmüştür. Öztürk (2006); Tabachnick ve Fidell (2001)’e göre iki değişken arasında



otokorelasyon olmaması için Durbinwatson katsayısı, 1,5-2,5 aralığında olmalıdır. Bu sonuca göre, H1 “Araştırmaya katılanların teknolojik stres algıları onların bireysel iş performanslarını negatif olarak etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 2.** Teknolojik İş Yükü ve Bireysel İş Performansı Arasındaki Regresyon Analizi

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	F	df	Sig.
	B	Std.Hata	Beta				
1 (Sabit )				-1,609	2,588	1	,110
Teknolojik iş yükü	-0,084	,052	-,127				

a. Bağımlı değişken: Bireysel iş performansı; R kare: ,010 Durbinwatson:1.653

Tablo 5’ teki regresyon analizi sonucuna göre teknolojik iş yükünün, bireysel iş performansındaki değişimleri açıklaması ile ilgili modelin anlamlı olmadığı (0,110) görülmüştür. Teknolojik iş yükündeki değişimlerin bireysel iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. Bu sonuca göre, H1a “Araştırmaya katılanların teknolojik iş yükü algıları onların bireysel iş performanslarını negatif olarak etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 3.** Teknolojik Belirsizlik ve Bireysel İş Performansı Arasındaki Regresyon Analizi

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	F	df	Sig.
	B	Std.Hata	Beta				
1 (Sabit )				-3,152	9,932	1	,002
Teknolojik belirsizlik	-,167	,053	-,243				

a. Bağımlı değişken: Bireysel iş performansı; R kare: ,053 Durbinwatson:1.869

Tablo 6’da ki regresyon analizi sonucuna göre teknolojik karmaşıklığın bireysel iş performansındaki değişimleri açıklaması ile ilgili model anlamlıdır (0,002). Modelin genel açıklayıcılığı (R<sup>2</sup>) 0.053’tür. Beta değerine bakıldığında bireysel iş performansındaki %24’lük bir düşüşün teknolojik stresin alt boyutlarından birisi olan teknolojik belirsizliğe bağlı olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bu iki değişken arasında otokorelasyon olmadığı da görülmüştür. Durbinwatson katsayısı 1.869’dur. Bu sonuca göre, H1b “Araştırmaya katılanların teknolojik karmaşıklık algıları onların bireysel iş performanslarını negatif olarak etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 4.** Teknolojik Karmaşıklık ve Bireysel İş Performansı Arasındaki Regresyon Analizi

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	F	df	Sig.
	B	Std.Hata	Beta				

1 (Sabit)				-3,688	13,600	1	,000
Teknolojik karmaşıklık				-,205	,056		-,282

a. Bağımlı değişken: Bireysel iş performansı R kare: ,073 Durbinwatson:1.819

Tablo 7’de yer alan regresyon analizi sonucuna göre teknolojik karmaşıklığın bireysel iş performansındaki değişimleri açıklaması ile ilgili model anlamlıdır (0,000). Modelin genel açıklayıcılığı ( $R^2$ ) 0.073’tür. Beta değerine bakıldığında bireysel iş performansındaki %28’lik bir düşüşün teknolojik stresin alt boyutlarından birisi olan teknolojik karmaşıklığa bağlı olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bu iki değişken arasında otokorelasyon olmadığı da görülmüştür. Durbinwatson, 1.819’dur. Bu sonuca göre, H1c “Araştırmaya katılanların teknolojik belirsizlik algıları onların bireysel iş performanslarını negatif olarak etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 8.** Teknolojik Stres ve Bireysel İş Performansının Cinsiyet Açısından Farklılığı

Değişken (Cinsiyet)	Ortalama		F	T	df	Sig.
	Kadın	Erkek				
Teknolojik Stres	2,97	2,93	1,217	,260	73,934	,796
Teknolojik İş Yükü	3,12	2,67	,199	2,051	83,797	<b>0,043</b>
Teknolojik Belirsizlik	2,85	3,01	1,256	-,723	74,867	,472
Teknolojik Karmaşıklık	2,92	3,11	0,003	-,919	78,502	,361
Bireysel Performansı	İş 4,23	3,83	9,921	2,400	62,874	<b>,019</b>

Teknolojik stres ve bireysel iş performansının cinsiyet açısından farklılığını test etmek için yapılan T-Testi analizine göre teknolojik stresin alt boyutu olan teknolojik iş yükü değişkeni ( $p=0,043$ ) ve bireysel iş performansı ( $p=0,019$ ) hariç diğer değişkenlerin cinsiyet açısından anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların teknolojik iş yükü algıları ve bireysel iş performansı algıları erkeklere göre daha yüksektir.

**Tablo 9.** Teknolojik Stres ve Bireysel İş Performansının Medeni Durum Açısından Farklılığı

Değişken (Cinsiyet)	Ortalama		F	T	df	Sig.
	Evli	Bekâr				
Teknolojik Stres	3,01	2,88	,039	,872	129,472	,385
Teknolojik İş Yükü	İş 3,13	2,78	,346	1,670	127,354	,097
Teknolojik Belirsizlik	2,86	2,94	,602	-,420	134,934	,675
Teknolojik Karmaşıklık	3,01	2,92	,128	,509	127,746	,612

Bireysel İş Performansı	4,18	4,02	1,191	1,100	121,378	,274
-------------------------	------	------	-------	-------	---------	------

Teknolojik stres ve bireysel iş performansının medeni durum açısından farklılığını test etmek için yapılan T-Testi analizi sonucuna göre teknolojik stres ve bireysel iş performansı medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 10.** Teknolojik Stres ve Bireysel İş Performansının Yaş Açısından Farklılığı

		df	F	Sig.
Teknolojik Stres	Gruplar Arası	3	1,472	,224
	Grup İçi	156		
	Toplam	159		
Teknolojik İş Yüğü	Gruplar Arası	3	1,417	,240
	Grup İçi	156		
	Toplam	159		
Teknolojik Belirsizlik	Gruplar Arası	3	1,510	,214
	Grup İçi	156		
	Toplam	159		
Teknolojik Karmaşıklık	Gruplar Arası	3	1,252	,293
	Grup İçi	156		
	Toplam	159		
Bireysel İş Performansı	Gruplar Arası	3	2,039	,111
	Grup İçi	156		
	Toplam	159		

Teknolojik stres ve bireysel iş performansının yaş açısından farklılığını test etmek için yapılan Anova testinin sonucuna göre teknolojik stres ve bireysel iş performansı araştırmaya katılan bireylerin yaşı açısından istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 11.** Teknolojik Stres ve Bireysel İş Performansının Çalışma Süresi Açısından Farklılığı

		df	F	Sig.
Teknolojik Stres	Gruplar Arası	2	,009	,991
	Grup İçi	157		
	Toplam	159		
Teknolojik İş Yüğü	Gruplar Arası	2	,725	,486
	Grup İçi	157		
	Toplam	159		
Teknolojik Belirsizlik	Gruplar Arası	2	1,906	,152
	Grup İçi	157		
	Toplam	159		
Teknolojik Karmaşıklık	Gruplar Arası	2	,024	,977
	Grup İçi	157		
	Toplam	159		
Bireysel İş Performansı	Gruplar Arası	2	1,968	,143
	Grup İçi	157		
	Toplam	159		

Teknolojik stres ve bireysel iş performansının çalışma süresi açısından farklılığını test etmek için yapılan Anova testinin sonucuna göre teknolojik stres ve bireysel iş performansı araştırmaya katılan bireylerin çalışma süresi açısından istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 12.** Teknolojik Stres ve Bireysel İş Performansının Eğitim Durumu Açısından Farklılığı

		df	F	Sig.
Teknolojik Stres	Gruplar Arası	2	1,019	,363
	Grup İçi	157		
	Toplam	159		
Teknolojik İş Yükü	Gruplar Arası	2	,837	,435
	Grup İçi	157		
	Toplam	159		
Teknolojik Belirsizlik	Gruplar Arası	2	2,013	,137
	Grup İçi	157		
	Toplam	159		
Teknolojik Karmaşıklık	Gruplar Arası	2	2,701	,070
	Grup İçi	157		
	Toplam	159		
Bireysel İş Performansı	Gruplar Arası	2	1,886	,155
	Grup İçi	157		
	Toplam	159		

Teknolojik stres ve bireysel iş performansının eğitim durumu açısından farklılığını test etmek için yapılan Anova testinin sonucuna göre teknolojik stres ve bireysel iş performansı araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumu açısından istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ( $p>0,05$ ).

Teknolojik stres ve bireysel iş performansının demografik özellikler açısından bir farklılığının olup olmadığını test etmek için yapılan t- testi ve anova testi sonucuna göre H2 “Araştırmaya katılanların teknolojik stres algıları demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır” ve H3 “Araştırmaya katılanların bireysel iş performansı algıları demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır” hipotezleri kısmen kabul edilmiştir.

## 6. Sonuç ve Öneriler

Günümüzde teknolojik değişimlerin etkileri birçok sektörde gözlenmektedir. Bu değişimlerin başarılı olarak uygulanması ve sürekliliğinin sağlanması ise çalışanların teknolojiye yönelik yaklaşımları ile doğrudan ilişkilidir. Teknolojinin kabulünde ve uyum sorunlarının en aza indirilmesinde ise teknolojinin çalışan üzerinde oluşturduğu stresin etkilerinin ölçülmesi oldukça önemlidir. Çalışanın teknolojik değişimlere karşı direnç göstermesi ve teknoloji kaynaklı stres yaşaması iş performansını da etkileyecek bir güce sahiptir. Çalışanların performansının düşmesi doğrudan işletme karlarına etki etmektedir. Bu sebeptendir ki teknolojiye karşı çıkma yeniliklere kapalı olma gibi durumların yaşanmasına sebebiyet verecek teknolojik stresin önlenmesi gerekir. Teknolojik stres aynı zamanda çalışanların işe karşı olan bağlılıklarını ve verimliliklerini de etkileyebilecek bir kavramdır. Bu sebeple performansı düşürme yönünde olumsuz etkileri vardır. Teknolojik stresin çalışan üzerine oluşturacağı olumsuz etkiler arasında yer alan bireysel iş performansı düşüklüğü bu çalışmada ele alınan temel konu olmuştur. Tekstil sektöründe çalışanlar özelinde ele alınan

konunun genelleme yapmak gibi bir amacı bulunmamaktadır. Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde aşağıdaki sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir.

Araştırmaya katılanların teknolojik stres algıları orta derecedir. Teknolojik stresi oluşturan alt boyutlarında, teknolojik iş yükü, teknolojik belirsizlik ve teknolojik karmaşıklık algılarının da orta dereceli olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların bireysel iş performansı algılarının ise yüksek olduğu görülmüştür. Düzce ilinde tekstil sektöründe çalışan ve örneklem içinde yer alan bireylerin teknolojik stres yaşama eğilimleri yüksek değildir ve kendi bakış açıları ile de yüksek performans gösterdiklerini düşünmektedirler. Tekstil sektöründe üretim hattında kullanılan teknoloji ve buna bağlı olarak iş yapış biçimleri değişmektedir. Hızlı değişen tüketici taleplerinin olduğu bu sektör birbirinden eşsiz ürün ortaya çıkarma odaklı çalışmaktadır. Bu kapsamda, özellikle vasıf gücü düşük çalışan ağırlıklı bir sektör olması nedeni ile de orta dereceli bir teknolojik stres yaşama durumu normal karşılanabilecek bir sonuçtur.

Teknolojik stresin bireysel iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucuna göre teknolojik stres bireysel iş performansını negatif olarak etkilemektedir. Teknolojik stresin alt boyutlarının bireysel iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucuna göre; teknolojik iş yükünün bireysel iş performansını etkilemediği, teknolojik belirsizlik ve teknolojik karmaşıklığın bireysel iş performansını negatif olarak etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu durum teknolojik değişimlerdeki belirsizlik ve karmaşıklığın performansı düşürdüğünü göstermektedir. Ezer (2021)'in yaptığı çalışmada da teknolojik stresin iş performansını düşürdüğü sonucuna ulaşmıştır. Kestane ve Özbek (2021)'in yaptığı çalışmada teknolojik stresin iş performansını düşürdüğü; fakat iş yükü ve iş kalitesini artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Bozkurt, Meriç ve Bozkurt (2017) tarafından yapılan çalışmada deneyime açık olan bireylerin yeniliklere karşı olumlu yaklaşım sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Teknolojik değişimler karşısında stres yaşayan bireylerin yenilikçi uygulamalara yönelik eğilimlerinin düşük olması ve alışılmışı sürdürme eğilimlerinin stresi tetikleme potansiyeli olduğu bu çalışmalarda da vurgulanmaktadır.

Araştırmada teknolojik stres ve bireysel iş performansı algılarının demografik özelliklere göre farklılaştığı bulgusu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların teknolojik iş yükü ve bireysel iş performansı algıları erkeklerden daha yüksek çıkmıştır. Bu durum kadınların teknolojik değişimlere uyum sağlamak için daha çok çaba göstermesi gerektiğini ve bu kapsamda işletme içinde de daha çok desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Tekstil sektörü kadın çalışanların yoğun olarak görev aldığı bir sektördür. Kadınların ailevi sorumlulukları zaman zaman iş ve aile arasındaki çatışmaların yaşanmasına kaynaklık edebilmektedir. Kadınların iş dışındaki yaşam alanlarında var olan ve toplumsal değerler çerçevesinde kendisine yüklenen rolleri de kadınların olaylara olan tepkileri etkileyerek yaşayacakları stresi artırabilmektedir. Çalışma saatleri dışında fiziksel ve ruhsal olarak erkeklere kıyas ile daha fazla yorulan kadınların, teknolojik değişimlere uyum sağlamak için de daha fazla çaba harcamaları gerektiğinde stres seviyeleri artabilmektedir. Türen vd. (2015)'in yaptığı çalışmada teknolojik belirsizlik algısının kadınlarda daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özbozkurt (2019)'un yaptığı çalışmada teknolojik stres algısı ve verimlilik algısının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılanların teknolojik stres ve bireysel iş performansı algıları medeni durum açısından farklılaşmamaktadır. Çoban ve Aydoğdu (2020)'nun yaptığı çalışmada teknostres algısının medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Aktaş ve Gürkan (2015)'in yaptığı çalışmada ise bireysel iş performansı algısının

medeni durum açısından anlamlı şekilde farklılık gösterdiği ve evli olanların bireysel performans algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Teknostres ve bireysel iş performansı algıları yaş açısından farklılık göstermemektedir. Özbozkurt (2019)'un yaptığı çalışmada teknostresin yaş açısından farklılık gösterdiği ve 20-35 yaş aralığındaki katılımcıların teknostres algısının diğerlerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada verimlilik algısının yaş açısından farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Teknostres ve bireysel iş performansı algıları eğitim durumu açısından farklılık göstermemektedir. Çoban ve Aydoğdu (2020)'nun yaptığı çalışmada teknostres algısının eğitim durumu açısından farklılaştığı ve lise mezunu olanların diğer eğitim durumuna sahip olanlara göre daha düşük teknostres yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Teknostres ve bireysel iş performansı algıları çalışma süresi açısından farklılık göstermemektedir. Kopuz ve Aydın (2020)'ın yaptığı çalışmada teknostres algılarının çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Özbozkurt (2019)'un yaptığı çalışmada verimlilik algısının çalışma süresi açısından farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak teknolojik değişimlere uyum sağlanması hem çalışanların hem de işletmelerin performansının artırılması noktasında, teknolojik stresin yönetilmesine önem verilmesi gerekmektedir. Teknolojik stresin çalışanlar ve işletmeler için olumsuz etkileri dikkate alındığında; teknolojik stresin önlenmesi için çalışanlara ve işletmelere birtakım öneriler sunulabilir. Çalışanlar teknolojik değişimlere karşı direnç gösteren değil bu değişimlere karşı istekli olan tarafta yer almalıdır. İşletmeler de teknolojik değişimlerin nedenlerini ve gerekçelerini çalışanlara doğru bir şekilde anlatarak, çalışanların değişimlere istekli ve gönüllü olmasını sağlamalıdır. Çalışanlar öğrenme ve bilgi edinmeye açık olmalıdır. İşletmeler çalışanların teknolojik stres seviyelerini en aza indirmek için, yeni kullanılacak teknolojilere özel eğitim programı hazırlamalıdır. İşletmeler, yeni kullanılan teknolojilerde çalışanlar tarafından yapılacak olası hatalarda hoşgörü göstermelidir. Teknolojik değişimlere birdenbire ve hızlı bir şekilde geçilmemeli, bir geçiş programı hazırlanmalıdır. Çalışanlara sürekli teknik destek sağlanmalıdır. Teknolojik stresin olumsuz etkilerini önlemek için çalışanlar stres yönetimi yapabilecek beceriler kazanmanın yollarını aramalıdır. Bu kapsamda yöneticiler de çalışanları destekleyici eğitim programları düzenlemelidir.

Bu çalışmanın tekstil sektöründe yapılması bir kısıt olarak görülebilir. Bu kapsamda kamu ve farklı özel sektörlerde çalışma yapılması araştırma sonuçlarının genelleştirilmesine katkı sağlayacaktır. Alan araştırması yapıldığında teknolojik stresin performans ile ilişkisini içeren çalışmaların sayıca az olması engel olarak görülebilir. Karşılaştırmalı değerlendirmeler yapılması ve sonuçların genelleştirilmesine katkı sağlanması adına araştırmacılara özellikle teknolojik stres ve performans ilişkisini temel alan araştırmalara ağırlık vererek, bu çalışmaya benzer çalışmaların, farklı değişkenleri de göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

**KAYNAKÇA**

- Akgün, F. (2019). Öğretim Elemanlarının Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Kabulleri ve Teknostres Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları*, 9(2), 40-66. doi:10.22521/jesr.2019.92.1
- Aktaş, H. ve Gürkan, G. Ç. (2015). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması ile Bireysel Performans Etkileşiminde Meslekî Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi*, 16(2), 139-154. doi: 10.31671/doğuş.2018.66
- Alam, M. A. (2015). Techno-Stress and Productivity: Survey Evidence From The Aviation Industry. *Journal Of Air Transport Management*, 50, 62-70. doi: 10.1016/j.jairtraman.2015.10.003
- Altaş, S. ve Kuzu, A. (2013). Örgütsel Etik, Örgütsel Güven ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar*, 1(2), 29-41. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ejoir/issue/5375/72944>
- Baş, M., Balaman, F. ve Balcı, S. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Teknoloji Destekli Öğrenme Ortamında Teknostres Düzeyleri Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik-Güvenirlik Çalışması. *Ekev Akademi*, 87, 451-470. <http://www.ekevakademi.org/>
- Bingöl, D. (2019). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık
- Bozkurt, Ö. ve Ercan, A. (2017). Akademik İyimserlik İle Performans Arasındaki İlişkinin Akademisyenler Açısından Değerlendirilmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, ICMEB17 Özel Sayısı, 251-263. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijmeb/issue/54601/744463>
- Bozkurt, Ö., Meriç, S. ve Bozkurt, İ. (2017). Kişilik Özelliklerinin Yenilikçilik Eğilimi Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Kamuda Çalışan Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 58-70. <https://dergipark.org.tr/en/pub/dusbed/issue/30510/330145>
- Brod, C. (1984). *Technostress: The Human Cost Of The Computer Revolution*. Addison Wesley Publishing Company.
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler*, 25(1), 171-192. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2697/35633>
- Charles, P. A. (2014). Ict Competence And Lecturers Job Efficacy In Universities In Cross River State, Nigeria. *International Journal Of Humanities And Social Science*, 4(10): 259-266.
- Çalışkan, A. ve Akkoç, İ. (2012). Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler*, 9(1), 1-28. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cagsbd/issue/44620/554286>
- Çoban, R. ve Aydoğdu, T. (2020). Havacılık Sektöründe Zaman Baskısının Teknostrese Etkisi: Uçak Bakım Teknisyenleri Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları*, 12(3), 2242-2460. doi: 10.20491/İsarder.2020.985

- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi*, 9, 35-46. <https://dergipark.org.tr/en/pub/doujournal/issue/66658/1042932>
- Erer, B. (2021). Teknolojinin Karanlık Yüzü: Teknostres. *Management And Political Sciences Review*, 3(1), 80-90. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mpsr/issue/63017/933676>
- Fındıklı, M. A. (2016). Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık Ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması. *Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 9(1), 32-62. [http://193.140.245.211/bitstream/11452/7279/1/9\\_1\\_2.pdf](http://193.140.245.211/bitstream/11452/7279/1/9_1_2.pdf)
- George, J.M. & Jones, G.R. (2012). *Understanding And Managing Organizational Behavior*, Sixth Edition, New Jersey, Pearson Education Inc.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference*, 17.0 Update (10a Ed.) Boston: Pearson
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi*, 21(1), 91-109. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gefad/issue/6769/91096>
- Günlük, M., Özer, G.ve Özcan, M. (2017). Meslek Memnuniyeti ve Bireysel İş Performansı İlişkisinde Mesleki Bağlılığın Ara Değişken Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Çalışma. *International Review Of Economics And Management*, 5(4), 1-22. doi: 10.18825/iremjournal.335535
- Hair, J. F. Black, W.Anderson, R. Babin, B. R. & Tahtam, R. L. (2006). *Multivariate data Analysis With Readings*, London: Mcmillanbookcompany
- Hung, W., Chen, K., & Lin, C. (2015). Telematics And Informatics Does The Proactive Personality Mitigate The Adverse Effect Of Technostress On Productivity In The Mobile Environment. *Telematics And Informatics*, 32(1), 143-157. doi: 10.1016/J.Tele.2014.06.002
- İrge, T.N., Şen, E. (2020). Çalışanların Dijital Teknolojiye Yönelik Tutumlarının ve İç Girişimcilik Özelliklerinin Bireysel İş Performanslarına Etkisi. *İşletme Araştırmaları*, 12 (3), 2556-2579. doi: 10.20491/İsarder.2020.993
- Kirkman, B. L., Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents And Consequences Of Team Empowerment. *Academy Of Management Journal*, 42(1), 58-74. doi: 10.2307/256874
- Kargün, S. ve Koç, H. (2021). İşgörenlerin Motivasyon Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme, *İşletme Araştırmaları*, 13 (4), 3786-3800. doi: 10.20491/isarder.2021.1356
- Kestane, A. ve Özbek, A. (2021). Teknostresin Muhasebe Meslek Mensuplarının Bireysel İş Performanslarına Etkisi: Kütahya İlinde Araştırma. *Muhasebe ve Finansman*, 2021 Özel Sayı, 333-350. doi: 10.25095/Mufad.933974
- Kohli, A. K. (1985). Some Unexplored Supervisory Behaviors And Their Influence On Salespeople's Role Clarity, Specific Self-Esteem, Job Satisfaction, And Motivation. *Journal Of Marketing Research*, 22(4), 424-433. Doi: 10.2307/3151587
- Kopuz, K. ve Aydın, G. (2020). Sağlık Çalışanlarında Teknostres: Bir Özel Hastane Örneği. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları*, 2(3), 249-264. doi: 10.38009/Ekimad.780928
- Özbozkurt, O.B. (2019). Teknostres ve Verimlilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler*, 61-73.



- Özbozkurt, O. B. ve Kırmızısaç, E. (2019). Stres Oluşturan Etmenlerin İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Mersin İlinde Kuyumculuk Sektörü Yöneticileri Üzerine, *Journal Of Yaşar University*, 14(55), 288-298 doi: 10.19168/jyasar.553388.
- Öztürk, E. (2006). Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli. Şeref Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri İçinde* (259-269). Ankara: Asil
- Pflügner, K. (2022). Technostress Management At The Workplace: A Systematic Literature Review. *Wirtschaftsinformatik 2022*, <https://aisel.aisnet.org/wi2022>
- Rotundo, M., Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance Of Task, Citizenship, And Counterproductive Performance To Global Ratings Of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal Of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. doi:10.1037/0021-9010.87.1.66
- Selye, H. (1956). *The Stress Of Life*. New York: Mcgraw-Hill.
- Sigler, T.H., Pearson, C.M. (2000), Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture And Perceptions Of Empowerment, *Journal Of Quality Management*, 5, 27–52. doi:10.1016/S1084-8568(00)00011-0
- Suharti, L., Susanto, A.A. (2014). The İmpact Of Workload And Technology Competence On Technostress And Performance Of Employees. *Indian Journal Of Commerce And Management Studies, Educational Research Multimedia & Publications*, 5(2), 01-07 <https://ijcms.in/index.php/ijcms/article/view/403>
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics* (4th Ed.). Boston: Alıyn&Bacon.
- Tagurum, Y. O., Okonoda, K. M., Miner, C. A., Bello, D. A. & Tagurum, D. J. (2017). Effect Of Technostress On Job Performance And Coping Strategies Among Academic Staff Of A Tertiary Institution In North-Central Nigeria. *International Journal Of Biomedical Research*, 8(6), (312-319). doi: <https://doi.org/10.7439/İjbr>
- Tarafdar, M., Pullins, E. B. & Ragu-Nathan, T. S. (2015). Technostress: Negative Effect On Performance And Possible Mitigations. *Information Systems Journal*, 25(2), 103-132. doi: 10.1111/isj.12042
- Tarafdar, M., Pullins, E. & Ragu-Nathan, T. S. (2011). Examining Impacts Of Technostress On The Professional Salesperson's Performance. *AMCIS 2011 Proceedings*, doi:10.1080/08853134.2013.870184
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S. & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The Impact Of Technostress On Role Stress And Productivity. *Journal Of Management Information Systems*, 24(1), 301-328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik*, 4, 39-64. <https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/21773/234017>
- Topcu, M. K., Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2017). Örgütsel Sinizm, Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Tatmininin Bireysel İş Performansına Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik İmalat Sanayide Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 24(2), 505-522. doi:10.18657/yonveek.335261

- Türen, U., Erdem, H. ve Kalkın, G. (2015). İş Yerinde Tekno-Stres Ölçeği: Havacılık ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri*, 6(1), 1-19  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/cider/issue/29532/316978>
- Upadhyaya, P., Acharya, V. (2021). Impact Of Technostress On Academic Productivity Of University Students. *Education And Information Technologies*, 26(2), 1647-1664.  
doi:10.1007/s10639-020-10319-9
- Viswesvaran, C. & Ones, D. S. (2000). Perspectives On Models Of Job Performance. *International Journal Of Selection And Assessment*, 8(4), 216-226.  
doi:10.1111/1468-2389.00151
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 8(2), 196-217.  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iscguc/issue/25506/268936>
- Yener, S. (2018). Teknostresin İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Tükenmişliğin Aracı Rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler*, 20(2), 85-101. doi: 10.32709/akusosbil.403114