



Teknostres, Verimlilik ve İş Doymu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Uygulama

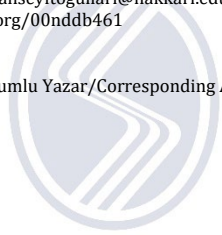
Examining the Relationship Between Technostress, Productivity and Job Satisfaction: An Application on Accounting Professionals

Nazan Güngör Karyağdı¹ 
Osman Seyitoğulları^{2*} 

¹ Bitlis Eren Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü, Bitlis, Türkiye, ngkaryagdi@beu.edu.tr, ror.org/00mm4ys28

² Hakkari Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Hakkari, Türkiye, osmanseyitogullari@hakkari.edu.tr, ror.org/00nddb461

*Sorumlu Yazar/Corresponding Author



Geliş Tarihi/Received: 06.05.2025
Kabul Tarihi/Accepted: 22.09.2025
Yayımlanma Tarihi/ Available Online: 03.03.2026

Öz: Bu çalışmanın temel amacı, teknostres, verimlilik ve iş doymu faktörleri arasındaki ilişki düzeylerini incelemektir. Cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi gibi değişkenlerin söz konusu faktörler üzerinde etkili olup olmadığının araştırılması da çalışma kapsamında değerlendirilmek istenen diğer bir amaçtır. Bu çerçevede, Adıyaman Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı 172 meslek mensubu ile yüz yüze görüşülerek veriler elde edilmiştir. Bu verilerin değerlendirilme sürecinde doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, t testi, one way anova ve post hoc testi kullanılmıştır. Analizler sonucunda teknostresin tekno iş yükü boyutu ile teknolojik verimlilik arasında pozitif orta düzeyli bir ilişki, tekno karmaşıklık boyutu ile teknolojinin verimliliği arasında pozitif zayıf bir ilişki ve tekno belirsizlik boyutu ile verimlilik arasında pozitif güçlü düzeyde bir ilişki ile karşılaşmıştır. Tekno iş yükü ve tekno belirsizlik boyutlarının iş doymu ile zayıf pozitif bir ilişki varlığına sahip olduğu belirlenmiştir. İlişkisel açıdan teknolojinin verimliliği ile iş doymu arasında ise pozitif orta düzeyli bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, cinsiyet değişkeninin tekno iş yükü ve iş doymu üzerinde belirleyici olduğu, yaşın tekno karmaşıklık boyutu üzerinde bir işleve sahip olduğu ve eğitim düzeyinin ise teknostres'in tüm boyutları, teknolojik verimlilik ve iş doymu üzerinde anlamlı bir role sahip olmadığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Teknostres, Verimlilik, İş Doymu, Muhasebe Meslek Mensubu

Abstract: The main purpose of this study is to examine the level of relationship between technostress, technological productivity and job satisfaction factors. Another purpose of the study is to investigate whether variables such as gender, age and education level are effective on these factors. In this framework, data were obtained by face-to-face interviews with 172 professional members registered to Adıyaman Chamber of Certified Public Accountants. Confirmatory factor analysis, correlation analysis, t test, one way anova and post hoc test were used in the evaluation process of these data. As a result of the analyses, a positive moderate relationship was found between techno overload dimension of technostress and technological efficiency, a positive weak relationship between techno complexity dimension and technological efficiency, and a positive strong relationship between techno uncertainty dimension and efficiency. It was determined that techno overload and techno uncertainty dimensions have a weak positive relationship with job satisfaction. In relational terms, a positive moderate relationship was found between technological efficiency and job satisfaction. In addition, it was found that gender variable was determinant on techno overload and job satisfaction, age had a function on techno complexity dimension and education level did not have a significant role on all dimensions of technostress, technological efficiency and job satisfaction.

Keywords: Technostress, Productivity, Job Satisfaction, Accounting Professionals

Extended Abstract

The main purpose of this research is to examine the relationship between technostress levels of accounting professionals and their technological efficiency and job satisfaction. In addition, determining the functions of gender, age and education on technostress, technological efficiency and job satisfaction levels of accounting professionals is another objective to be measured within the scope of the research.

The main body of the research consists of accounting professionals who carry out their activities under the auspices of the Adıyaman Chamber of Certified Public Accountants (SMMM). There are 236

professional members registered to this chamber. Within the scope of the research utilizing simple random sampling method, the data needed from 172 accounting professionals were collected through face-to-face survey method. Demographic questions, technostress, technology efficiency and job satisfaction scales were used as data collection tools. The technostress scale developed by Tarafdar and colleagues (2007) was simplified by Alam (2015) and adapted to Turkish by Türen and colleagues (2015). The technostress scale, comprising 14 statements, is structured within the framework of three dimensions. The scale reflecting the efficiency of the technology applied within the scope of the research consists of 4 statements and was developed by Torkzadeh and Doll (1999). This scale was used in the study conducted by Doğrular (2019). The job satisfaction scale consisting of 5 statements used in the study was introduced to the literature by Brayfield and Rothe (1951), simplified by Yoon and Thye (2002) and adapted to Turkish by Kuşlivan and Kuşlivan (2005). These scales are in 5-point Likert style and reflect the technostress, productivity and job satisfaction levels of accounting professionals. Frequency distributions, descriptive statistics, correlation analysis and comparative statistics were used to analyze the data collected within the scope of the research.

The relevant scale, which focuses on highlighting the technostress levels of accounting professionals, is shaped within the framework of 3 dimensions: techno overload, techno complexity and techno uncertainty. In terms of averages, it was determined that the overall technostress level of the participant professionals ($x = 3.38$) was above average. When evaluated in terms of technostress dimensions, it was observed that the participants' techno overload levels ($x = 3,51$) were higher than the average, their approaches to the complexity brought by technology ($x = 2,80$) were below the average, and the participants' approaches to techno uncertainty ($x = 3,94$) were high. It has been determined that accounting professionals are open to the uncertainties brought by technology. On the other hand, it was determined that the participants' productivity ($x = 3.67$) and job satisfaction ($x = 3.47$) levels were higher than the average.

A positive, moderate and significant ($r = 0.367$; $p < 0.01$) relationship was found between techno overload dimension and technological efficiency. Although weak, a significant and positive ($r = 0.195$; $p < 0.05$) relationship was found between techno complexity dimension and technological efficiency. A high-level positive and significant ($r = 0.674$; $p < 0.01$) relationship was found between techno uncertainty dimension and productivity. A weak, positive and significant ($r = 0.215$; $p < 0.01$) relationship was found between techno overload and job satisfaction. On the other hand, there was no relationship between techno-complexity and job satisfaction ($r = -0.500$; $p > 0.05$) and a weak, positive and significant ($r = 0.288$; $p < 0.01$) relationship was observed between technouncertainty and job satisfaction. There was a moderate, positive and significant ($r = 0.439$; $p < 0.01$) relationship between the participants' level of agreement with the efficiency of technology.

It was determined that gender was a determinant in terms of participants' level of participation in techno overload statements ($t = -2,004$; $p < 0,05$) and the difference encountered was in favor of women. It was determined that the level of participation in the statements specific to job satisfaction ($t = -2,504$; $p < 0,05$) showed a significant difference according to gender and this situation was found to be in favor of women. Since the p values for the participants' techno overload, techno uncertainty, productivity and job satisfaction levels are greater than 0.05, it can be said that the age variable does not have an important function. However, the participants' level of agreement with the statements specific to techno complexity ($F = 3,394$; $p < 0.05$) showed a significant difference in terms of age. It is determined that the level of education does not have an effective function in terms of the participation of accounting professionals to the statements about techno overload, techno complexity, techno uncertainty, productivity and job satisfaction.

As a result of the research, a moderate positive relationship was found between techno overload and technological efficiency, a weak positive relationship between techno complexity and technological

efficiency, and a strong positive relationship with techno uncertainty. It was found that job satisfaction had a weak but positive relationship with techno overload and techno uncertainty dimensions. In addition, a moderate positive relationship was found between technological efficiency and job satisfaction levels. While “gender factor” was not effective on techno complexity, techno uncertainty and productivity, it was observed that it had a determining function on techno workload and job satisfaction. It was determined that the findings on techno complexity and techno uncertainty were similar to the findings of Akgün (2019), Can Yalçın and Beğenirbaş (2021), Bulut and Yılmaz (2024). It was determined that the finding on techno overload on the gender axis differed from the research results of Türen and colleagues (2015), Akgün (2019), Özdoğan and Tekin (2023) ile Hanaylı and Tozkoparan (2025). It was found that the “age factor” was effective on the techno complexity dimension and did not have a significant role on techno overload, techno uncertainty, productivity and job satisfaction. This finding on the axis of techno overload and techno uncertainty is similar to the results obtained by Akgün (2019), Bulut and Yılmaz (2024), with Hanaylı and Tozkoparan (2025). It was determined that the “education factor” did not have a significant function in terms of all dimensions of technostress. It was observed that this situation encountered in terms of education overlaps with the results of studies conducted by Can Yalçın and Beğenirbaş (2021), Akyol (2023), Özdoğan and Tekin (2023), Kızılcın and colleagues (2023) and Bulut and Yılmaz (2024).

1. Giriş

Bilgisayar ve bilişim teknolojileri alanında yaşanan hızlı değişim ve dönüşüm hem bireyler tarafından hem de işletmeler tarafından ciddi bir sürecin başlangıcı olmuştur. Yaşanan bu değişimler eğitimden sağlığa, pazarlamadan üretime, muhasebeden finansa kadar her alanda kendini göstererek toplumun tüm kesimini yeniden şekillendirmiş ve teknoloji odaklı süreçlere adapte olma durumunu ortaya çıkarmıştır. Kimi zaman olumlu bir şekilde ortaya çıkan bu adaptasyon süreci kimi zaman ise olumsuz şekillerde vuku bulmaktadır. Bireyden bireye, toplumda topluma, sektörden sektöre hatta meslekten mesleğe farklılık arz eden bu adaptasyon süreci bazen kolay bazen oldukça karmaşık ve zor olabilmektedir.

Her alanda olduğu gibi muhasebe alanında da aktif bir şekilde kullanılan bilgisayar teknolojileri çok çeşitli biçimlerde kullanılmaktadır. Örneğin; geçmiş yıllarda elle tutulan kayıtlar günümüz teknolojileri ile artık bilgisayar ortamında kayıt altına alınmakta ve takip edilmektedir. Muhasebe alanında özellikle son yıllarda paket programların ve daha ilerisi olan bulut bilişim, veri madenciliği, blok zincir, yapay zekâ gibi teknolojilerin kullanılması yaygınlaşmış ve meslek mensupları bu teknolojik yenilikler sayesinde birtakım avantajlar elde etmeye başlamıştır. Muhasebenin kaydetme, sınıflama, özetleme ve raporlama fonksiyonları bilgisayar teknolojilerindeki yeniliklerle entegre olmakta ve yapılan işlemler daha kolay, zaman tasarrufu sağlanmış, daha düzenli, daha az maliyetli ve sistemli bir duruma gelmiştir (Özdoğan ve Tekin, 2023, s. 1788). Tüm bu değişimler muhasebe çalışanlarının işlerine bazen olumlu bazense olumsuz bir şekilde yansıyabilmektedir. Zaman ve maliyet konusunda tasarrufların artması, hata oranlarının azalması, denetim mekanizmasının işleyişinin kolaylaşması, yöneticilerin stratejik ve doğru kararlar almasına destek olması, işletme faaliyetlerinin daha kolay bir şekilde kaydedilmesi, sınıflandırılması, özetlenmesi, analiz edilmesi ve yorumlanmasının kolaylaşması vb. olumlu yansımalar olarak görülmüştür (Dağ, 2016, s. 34; Kılıç ve Anadolu, 2018, s. 66; Uzun, 2022, s. 596).

Kalifiye elaman sıkıntılarının ve sistemsel hataların ortaya çıkması, bilgisayar teknolojilerindeki güncellemelerin uyarlanması aşamasından yaşanan sıkıntılar, özellikle beyanname vb. zamana bağlı yapılacak düzenlemelerin sistemsel aksaklıklar neticesinde zamanında yapılamaması, mükelleflerin muhasebe meslek mensuplarını danışman olarak görmeye başlaması vb. ise muhasebe çalışanlarının iş akışlarına olumsuz olarak yansımıştır (Orhan, 2017, ss. 63-64; Uzun, 2022, ss. 596-597).

Özellikle teknolojik yeniliklere adapte olma sürecinde çalışanların yaşadığı sıkıntılar bunlardan birisidir. İşverenlerin teknoloji sayesinde çalışanlara daha fazla iş yüklemesi, daha fazla sorumluk

almaları yönündeki beklentiler artmaktadır. Bu durum ağır iş yükü olan muhasebe alanı içinde geçerli olmakta ve meslek mensupları yoğun iş yükü altında teknolojiye zaman ayırma gibi konularda etkin olamamaktadır. Bütün bu bilgiler nezdinde hangi alanda olursa olsun çalışanlarda teknolojiye bağlı stres olarak adlandırılan teknostres ve beraberinde işe karşı ilgisizlik, soğuma, kaygı, endişe gibi durumların oluşması yani iş doyumunu (iş tatmini) ile ilgili sorunlar baş göstermektedir. Bu durum ise çalışanların performansını yani verimliliğini olumsuz olarak etkilemektedir.

Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının yaşadıkları teknolojik gelişmeler karşısında yaşadıkları teknostres, verimlilik ve iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi ve bunlar arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Cinsiyet, yaş ve eğitim faktörlerinin teknostres, verimlilik ve iş doyumunu üzerinde belirgin bir rolünün olup olmadığının incelenmesi de çalışma kapsamında dikkate alınan bir diğer amaçtır. Literatürde teknostres'in tükenmişlik (Gökbulut ve Dindaş, 2022; Gül, 2022; Tarsuslu ve Çoşkun, 2024), iş tatmini (Aytürk ve Özcan, 2025; Zhu vd., 2023), işkoliklik (Akyol, 2023), iş performansı (Kestane ve Özbek, 2021; Kızılcan vd., 2023; Suharti ve Susanto, 2014), verimlilik (Taraftar vd., 2007; Alam, 2015; Doğrular, 2019) ile ilişkilendirildiği çalışmalar mevcuttur. Yürütülen bu araştırma ise teknostres, verimlilik ve iş doyumunu faktörlerini bir arada alması nedeniyle mevcut çalışmalardan farklılık sergilemektedir. Ayrıca Adıyaman ili özelinde daha önce böyle bir araştırmanın yapılmamış olması da bir diğer farklılıktır. İleri sürülen farklılıklar nedeniyle araştırmanın literatüre katkıda bulunması öngörülmektedir.

Araştırma çerçevesinde Adıyaman ilinde bulunan muhasebe meslek mensupları üzerine bir araştırma yapılmış ve elde edilen veriler analiz edilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde teknostres, teknolojik verimlilik ve iş doyumunu ile ilgili genel bilgilere yer verilmiş, ikinci kısımda alan yazında yapılmış çalışmalara değinilmiş ve son bölümde ise araştırmanın bulgularına ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Teknostres

Günlük hayatımızda teknoloji önemli bir rol oynamakta ve hemen hemen bütün alanlarda kullanılmaktadır. İletişim ve bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişmeler bireylerin ihtiyaç ve beklentilerini de değiştirmiştir (Kırmanoğlu ve Öztürk, 2024, s. 22). Dijitalleşmeyle birlikte gelen bu yeniliklere adapte olma, bireylerin teknolojiyi sürekli takip etme gerekliliği, görevlerde değişikliklerin ve karmaşıklıkların olması bireylerde korku, endişe gibi hislere neden olmuştur (Çetin ve Bülbül, 2017, s. 1242). Bu durum literatürde teknolojiyle birlikte gelen stresi tanımlayan teknostres olarak adlandırılmıştır.

İlk kez 1984 yılında Craig Brod tarafından gündeme gelmeye başlayan teknostres kavramı, bireylerin teknolojik sürece adapte olamaması, teknolojik gelişmeleri algılama sürecinde zorluk yaşaması olarak tanımlanır (Ayyagari vd., 2011, s. 832; Ahmad vd., 2014, s. 53; Yazıcı ve Koçer, 2014, s. 454). Alan yazında farklı tanımlamalara sahip olan teknostres, Brod (1984) tarafından ise bilgisayar teknolojilerinde meydana gelen değişimlere sağlıklı bir şekilde başa çıkamama hastalığı şeklinde tanımlanmıştır. Bir başka tanıma göre teknostres, bilgisayarın etkin olarak kullanıldığı işyerlerinde çalışanlarda görülen ve çalışanları strese koyan zihinsel ve fizyolojik uyarılmalardır (Arnetz ve Wiholm, 1997, s. 36).

Özellikle çalışma hayatında bilgilerin sürekli güncellenmesi ve bireylerin bilgiye ihtiyaç duyması, üstleri tarafından doğrulanma ve onaylanma beklentisi gibi durumlar çalışanları strese ve bunalıma sokmaktadır. Çalışanlarda güncellenen teknolojik yeniliklere yetişememe, takip edememe korkusu hâkim olmakta ve bu durum ciddi kaygılara sebebiyet vermektedir. Teknolojiye karşı oluşan bu yaklaşım teknostresi meydana getirmekte ve bireylerde iş tatmini, örgütsel bağlılık, düşük performans

görülmektedir. Bu strese neden olan durumlar aşağıda yer almaktadır (Vinitha vd., 2019, ss. 75-78; Kestane ve Özbek, 2021, s. 335):

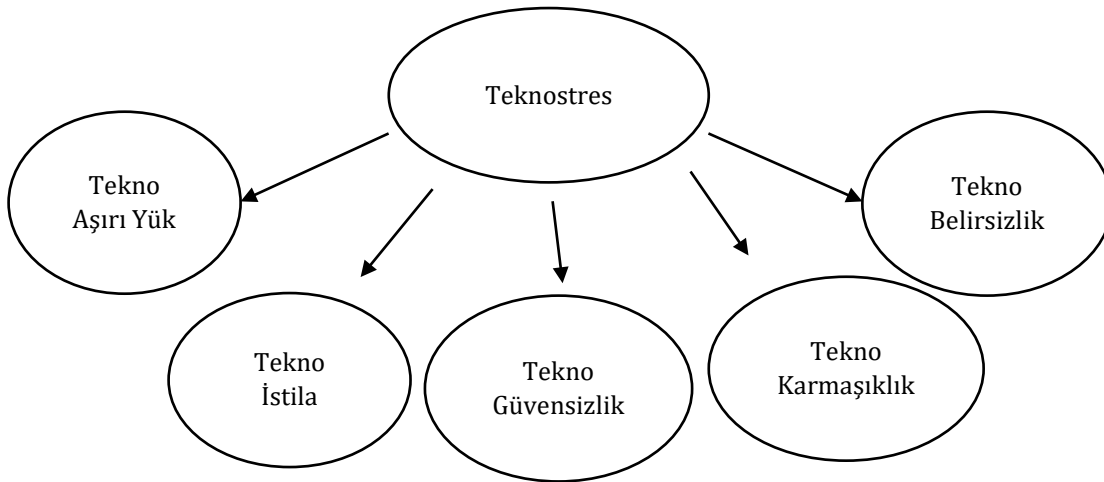
- Teknolojinin beklentinin çok üstünde gelişim göstermesi,
- Teknolojik yenilikler konusunda uygun eğitimin olmaması,
- İş yükünde meydana gelen artış,
- Belli bir standartın olmaması,
- Yazılım ve donanımla ilgili yaşanan güvenlik sıkıntıları.

İnsanların hem çalışma hem de sosyal hayatlarında duygular iki başlıkta incelenir (Merdan ve Karadal, 2022, s. 542). Bunlardan biri olumlu olan duygulardır ki bu duygular iyi strese; diğeri ise olumsuz duygulardır bu da kötü strese neden olmaktadır (Salo vd., 2018, s. 4; Merdan ve Karadal, 2022, s. 542). Bu durum, teknostresin tekno iyi stres ile tekno kötü stres olmak üzere iki kategoride sınıflandırıldığını göstermektedir (Califf, 2015, s. 4). Teknolojiyi kullanırken çalışanlarda meydana gelen olumlu davranışlar, heyecan iyi teknostres; teknolojiyi tehdit olarak görmek, zarar görerek çalışanların endişelenmeleri ise kötü teknostres olarak tanımlanır (Taraftar vd., 2019, s. 13).

Çalışanlarda ortaya çıkan teknostres beş boyutta incelenmektedir. Bunlar tekno aşırı yük, tekno belirsizlik, tekno istila, tekno güvensizlik ve tekno karmaşıklık (Taraftar vd., 2011, s. 115). Teknostresin boyutlarını gösteren şekil aşağıda verilmiştir.

Şekil 1

Teknostresin Boyutları



Kaynak: Alam (2015, s. 64).

Tekno aşırı yük: Çalışanların daha uzun ve hızlı çalışması, daha fazla çalışmalarının ve görev almalarının istenmesi durumunda hissettikleri yükün neden olduğu strestir (Park ve Cho, 2016, s. 67; Wang vd., 2005, s. 755).

Tekno belirsizlik: Sürekli güncellenen teknoloji karşısında çalışanların kendini güncelleyememe, yeniliklere yetişememe nedeniyle yaşadıkları kaygıyı ve kararsızlığı ifade eder (Taraftar vd., 2011, s. 117; Merdan ve Karadal, 2022, s. 542).

Tekno istila: Teknoloji alanında görülen yeniliklerin iş saatleri, tatiller ve sosyal yaşam gibi süreçlere sürekli yansması ve bu durumun çalışanların aile hayatını olumsuz etkilemesi (aileyi ihmal etme, aileye zaman ayıramama vb.) ile ortaya çıkan strestir (Wang vd., 2005, s. 755; Taraftar vd., 2011, s. 116).

Tekno güvensizlik: Yenilenen teknolojileri çalışanların kendilerinden çok daha iyi kullanan kişilere devretmek zorunda kaldıkları ve işlerini kaybetme tehlikesi ile karşılaştıkları strestir (Chen, 2015, s. 68).

Tekno karmaşıklık: Çalışanlarda hızla değişime uğrayan bilgisayar teknolojilerine adapte olamama, yeni yazılım ve donanımları öğrenememe korkusunun oluşması, daha fazla çalışma gerekliliğini düşünceleri sonucu ortaya çıkan stres türüdür (Taraftar vd., 2007).

Teknostres bireylerde yaşanması halinde çeşitli hastalıklara da neden olabilmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelere karşı anksiyete, korku ve teknofobi oluşması ve bu durum da bireylerin teknolojik ilerlemelerden uzaklaşmalarına yol açmaktadır (Çetin ve Bülbül, 2017, s. 1243). Hatta çeşitli fiziksel rahatsızlıklar, zihinsel ve bedensel yorgunluk, baş ağrısı, kas ve eklem ağrıları, halsizlik ve uykusuzluk gibi hastalıklara da neden olabilmektedir (Ansah vd., 2016, s. 4).

2.2. Verimlilik

Üretim için kullanılan her türlü kaynak, alet, emek, sermayenin üretim sonucunda yararlanılan çıktılara dönüştürülmesi olarak ifade edilen verimlilik genellikle çıktının girdiye bölünmesi ile tespit edilmektedir (Kayar, 2012, s. 35). Başka bir tanıma göre ise verimlilik, üretim amacıyla yararlanılan kaynakların optimum seviyesini belirlemek için kaynaklar ve meydana getirilen ürünler arasındaki oransal ilişkidir (Arslan, 2021, s. 4).

Değişen koşullara göre verimlilik kavramı farklı açılardan tanımlanmıştır. Özellikle meslekler özelinde tanımlanmaya çalışılan verimlilik kavramına ilişkin bazı tanımlar şöyledir:

- Yöneticiler tarafından tanımlanan verimlilik; miktar, kalite, etkinlik, iş tatmini, ulaşılan kâr, rekabet gibi kavramları içermektedir (Sevimli, 2013, s. 25).
- Ekonomistler ise verimliliği işletmelerdeki çıktılar ve girdiler arasındaki ilişki olarak tanımlamaktadır.
- Makine, alet ve teçhizatların üretimde etkin çalışması olarak tanımlanan verimlilik ise mühendislerin görüşüdür.
- Denetçilere göre ise verimlilik, işletmenin finansal tabloları ve finansal rasyolarının değerlendirilmesi ve işletmelerin performanslarını gösteren bir ölçüt olarak tanımlanmaktadır (Tor, 2011, s. 9).

Verimliliğin çalışanlar üzerinde önemli bir etkisi mevcuttur. Çalışanlar açısından verimlilik hem bireysel açıdan hem de işletmedeki güven duygusu ve çalışanlar arasında var olan ilişkilerin kalitesiyle yakından ilişkilidir. Bir işyerinde işveren kesim çalışanların verimliliğini artırma da iki hususa dikkat etmelidir. Bunların ilki, çalışan personelin ekonomik açıdan tatmin olmalarını tesis etmek diğeri ise çalışanların psikolojik bakımından doyumunu sağlamaktır. Bu hususlar dikkate alınmadan çalışanlardan verimlilik beklemek doğru olmayacaktır. Bu sebeple, çalışma ortamlarında sosyoteknik dizaynlar uygulanmalı (Durmuş, 2015, s. 40) ve yaşanan teknolojik gelişmelerin çalışanlarda teknostrese neden olmayacak şekilde uygulanması ve çalışanların bu süreçlere adapte olmalarının eğitim, seminer vb. etkinliklerle desteklenmesi gibi faaliyetler ile verimliliğin artırılması amacı ön planda olmalıdır. Çalışanların verimliliği çalışanların etkinliğinin bir ölçüsü olarak kabul edilmektedir (Roelofs, 2002).

Bir işyerinde çalışanların işlerine olan bağlılığını artıran verimlilik unsuru, iş kayıplarında da azalmayı sağlamaktadır. Bir işyerinde çalışanların verimliliğinin düşmesi halinde kaynaklar etkin bir şekilde kullanılamamakta bu durum ise israfların oluşmasına, üretim maliyetlerinin yükselmesine, işletmelerin pazar paylarının ve rekabet avantajlarının kaybedilmesine kadar birçok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir (Kayar, 2012, s. 45; Kırmancı ve Öztürk, 2024, s. 24). Sağlanan verimlilik artışı, üretim aşamasında ortaya çıkan bireysel hataları minimum düzeye düşürerek toplam verimliliğin artmasına da katkı sağlayacaktır (İştar, 2012, s. 12). Çalışan verimliliğini etkileyen faktörler vardır. Bunlar; ekonomik, fiziksel ve psiko-sosyal faktörlerdir.

Ekonomik faktörler, çalışanların verimliliği üzerinde büyük etkiye sahip olan faktörlerdir. Toplumda yer alan bireylerin en önemli motivasyon etkenlerinden biri sahip oldukları maddi imkanlarıdır. Bu durum karşısında işverenler iki önemli noktaya dikkat etmelidir. Bunlardan ilki, çalışanları maddi imkânlar bakımından tatmin etmek; ikincisi ise ödüllendirme politikası güderek çalışanların hem ekonomik hem de psikolojik açıdan iyileştirilmesine katkı sunmaktır (Akduran, 2019, s. 34).

İşyeri ile ilgili olan her türlü çalışma koşulları (mekân, ısınma, makine ve teçhizat donanımı vb.) fiziksel faktörler olarak bilinmektedir. Bu çerçevede bir işyerinde çalışanların sağlık ve iş güvenliği bakımından rahat bir şekilde çalışmasına zemin oluşturmak verimliliğin artmasında oldukça etkilidir. Aksi halde rahat olmayan bir çalışma ortamı verimliliği azaltmaktadır (Tor, 2011, s. 31).

Psiko-sosyal faktörler ise çalışanlara değer verilmesi, sahip olunan tüm farklılıklara saygı gösterilmesi ve çalışanların işlerini sevmesi ve alanlarında ilerlemelerine destek sağlamak ve bu bağlamda ödüllendirilmeleri gibi unsurları vurgulamaktadır. Psiko-sosyal faktörlerin dikkate alınmasıyla çalışanlar işe daha kolay bir şekilde adapte olacak, değişen şartlara ve koşullara uyum sağlamada fazla sorun yaşamayacak ve işlerinde daha fazla başarı göstermeleri mümkün olacaktır. Bu durum da işletme başarısına olumlu yansıtacak ve işletmenin rekabet üstünlüğü sağlamasına katkı sunacaktır (Yumuşak, 2008, s. 244).

İşletmelerde sadece çalışan verimliliği, kaynak verimliliği vb. verimlilik kavramları değil teknoloji verimliliği de önemli bir konu olarak dikkat çekmektedir. Teknolojinin hızla gelişmesiyle gündeme gelmeye başlayan teknoloji verimliliği, teknolojinin etkin bir şekilde kullanılması ile girdilerin çıktıya dönüşmesini ifade eden verimlilik kavramıdır (Steindel ve Stiroh, 2001, s. 16). Son dönemlerde işletmelerde teknolojinin özellikle bilgisayar teknolojilerinin kullanımı artmakta ve çalışanlar bu doğrultuda kendilerini geliştirmeye çalışmaktadır. Bilgisayar teknolojileri ve diğer teknolojik gelişmelerle tanışmamış insan sayısı günümüzde oldukça azdır. İşletmeler arasındaki yoğun rekabet, yeni ürünlere olan talebin her geçen gün artması, e-ticaretin yaygınlaşması vb. gibi nedenler işletmelerin ar-ge yatırımlarını teknolojiye yönlendirmesinde etkin bir rol oynamaktadır. Bu da ekonomide teknoloji sektörünün en büyük ve en hızlı büyüyen alanlardan biri olduğunu göstermektedir (Serin ve İşcan, 2019, s. 43). Teknolojik gelişmelerin artması ile yeni iş alanları, meslekler ve faaliyet alanları da ortaya çıkmakta, iş gücü piyasası ve iş özellikleri de değişime zemin hazırlamaktadır. Ortaya çıkan bu gelişmeler işletmelerin teknolojideki verimliliği arttırmasını gerekli kılmakta ve ekonominin yapısal dönüşüm mekanizmalarının bilgisayar teknoloji temelli ekonomiye uyarlanması gerekmektedir. Böylece teknoloji verimliliği artmakta ve ülkeler daha etkin bir üretim sistemiyle büyümeye devam edebilmektedir (Miribel, 2001, s. 12).

Sağlık, üretim, pazarlama, muhasebe, finans, denetim vb. alanlarda teknolojik yeniliklerin artması (yapay zekâ, otomasyon, analitik teknolojiler vb.) kuruluşların daha hızlı kararlar almasında ve iş imkânlarının artmasında da etkili olabilmektedir. Bu tür teknolojik gelişmeler ile geleceğe dönük kararların alınması ve süreçlerin yürütülmesinde gerekli kaynakların sağlanması kolaylaşmakta ve kayıplar daha minimum düzeyde olabilmektedir (Prince, 2024, s. 28). Bu durum teknoloji verimliliğinin önemini ortaya koymaktadır. Teknoloji verimliliği teknolojinin daha iyi kullanılmasıyla üretkenliği arttırmakta ve operasyonel süreçlerde de daha fazla verimlilik sağlamaktadır. Teknoloji verimliliği, etkili bir izleme, mevcut kurallar ve yasalara daha iyi uyum sağlanmasında da etkili olabilmektedir (Brodowicz, 2024, s. 3).

2.3. İş doyumu

İş tatmini olarak da adlandırılan bu kavram, ilk defa 1920 yıllarında literatürde yer almaya başlamıştır (Gafa ve Dikmenli, 2019, s. 133). Daha sonra 1930 yılında Fisher ve Hanna tarafından örgütsel araştırmaları sonucunda resmi olarak kullanılmaya başlanmıştır (Ladikli ve Arslan, 2023, s. 140). 1969 yılında Locke tarafından çalışanların kişilik ve yeteneklerine uygun işlerde çalışmaları halinde başarılı

olabilmeleri ve bu durumu duygu durumlarıyla ilişkilendirmiş, memnun olma ya da yaptıkları işlerden keyif alma şeklinde tanımlamıştır (Locke, 1969). İş doyumu, çalışanların işlerine karşı duydukları memnuniyeti gösteren bir kavramdır. Çalışanlar için mevcut iş ortamları, zamanının çoğunu geçirdikleri bir ortam ve bireylere sunulan olanaklar açısından oldukça önemlidir. Bireyin hem iş hayatında hem de sosyal hayatından etkin bir rol oynar. Bütün bunların sağlanmasıyla yakından ilişkili olan iş doyumu, duygusal boyutu ağır basan bir kavram olup genellikle yapılan işin çalışanların beklentilerini ne düzeyde karşıladığı ile oluşur (Luthans, 1995, s. 22; Karakuş ve Yardım, 2014, s. 22). İş doyumu, kimi zaman olumlu kimi zaman olumsuz şekillerde ortaya çıkar. Çalışanların işlerini severek yapması ve iş hayatındaki beklentilerine ulaşmaları olumlu bir durumdur. Bu iş doyumunun olumlu bir durumda olduğunu gösterir. Ancak işyerinde ulaşan tatminsizlik çalışanı olumsuz düşüncelere yöneltmekte ve bu da çalışanın hem beden hem de ruh sağlığında çeşitli sıkıntılara neden olmaktadır. Böyle durumlarda çalışanlar genellikle işinden uzaklaşma, işten ayrılma, işe kayıtsızlık, işten yakınma, mesleki umutsuzluk gibi düşüncelerle tatminsizlik belirtileri gösterebilir (Yalçın, 2018, s. 236). Bu durum ise iş doyumunun olumsuz bir hal aldığına belirtisidir. Bütün bu bilgiler ışığında iş doyumunun dört önemli özelliğinin olduğu görülmektedir. Bunlar (Sat, 2011, ss. 5-6):

- İş doyumunun derecesi ne ölçüde gerçekleştiğine bağlı olarak değişmektedir.
- İş doyumu bazen olumlu bazen olumsuz şekillerde ortaya çıkar ve bu sebeple alt boyutları ile incelenmelidir.
- İş doyumu durağan yani statik bir kavram değildir. Zaman ve koşullara göre değişim gösterebilir.
- İş doyumu görülebilen bir kavram değildir, hissedilen ya da çalışanlar tarafından ifade edildiğinde fark edilebilen bir kavramdır.

İş dünyası çalıştıracığı kişilerden donanım ve yetkinliği en üst seviyede olanları tercih etmek isterken (Ölmez, 2024, s. 334) çalışanlarda iş dünyasında etkin olabilmek için beklentilerine cevap veren bir iş ortamı ister. Yani süreç her iki taraf için de karşılıklı bir beklentiye ortaya çıkarmaktadır. Bu durum karşısında ortaya çıkan durum ise iş doyumunu büyük ölçüde etkilemektedir. Çünkü bir çalışma ortamında iş doyumu olan çalışanlar işletmeyi olumlu açıdan olumsuz olanlar ise olumsuz açıdan etkilemektedir. Bu nedenle çalışanların örgüt içindeki memnuniyet düzeyleri hem örgütsel hem de bireysel açıdan büyük önem taşımaktadır (Saari ve Judge, 2004, s. 400). Özellikle işletmelerde iş doyumunun düşük seviyede olması müşteri memnuniyetini azaltmakta bu durum işletmenin karlılığını olumsuz açıdan etkilemekte ve çalışma koşullarının bozulduğunu göstermektedir. Bu nedenle yöneticiler iş doyumunun ölçülmesine yönelik faaliyetlere büyük ilgi göstermektedir.

Çalışanların hem maddi hem de manevi ihtiyaçları karşılandığında iş yerindeki performansları daha verimli olmakta, karşılanmadığında ise çalışanlarda uyumsuzluk ve tatminsizlik gözlenmektedir. Bu durum çalışanlarda işi bırakma eğilimine sebep olmakta ve çalışan devir hızı artmaktadır (Tütüncü, 2000, s. 108; Polat ve Güdelci, 2024, s. 409).

İş doyumuna etki eden iki faktör vardır. Bunlardan birincisi, çalışanların iş ortamına ilişkin faktörlerdir. Çalışanlara davranış şekli, yapılan işin özellikleri, çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler ve ödüller iş ortamı ile ilgili faktörleri içermektedir. Bir diğer faktör ise, çalışanların demografik ve kişilik özelliklerini içeren bireysel faktörlerdir (Spector, 1997, s. 46). Beklenti, yaş, cinsiyet, eğitim vb. faktörler bunlara birer örnektir (Aksoy, 2018, s. 65).

3. Literatür Araştırması

Teknolojik gelişmelere adapte olma, teknolojik yenilikleri öğrenebilme süreci her birey için farklılıklar arz etmektedir. Kimisi için kısa zamanda adapte olma ve öğrenmeye bağlı verimlilik artmakta kimisi için ise bu durum daha zor olabilmektedir. Bireylerin iş hayatındaki verimliliği işine olan yaklaşımını yani iş

doyumunu da etkilemektedir. Bu çerçevede son dönemlerde teknolojik gelişmelerle gündeme gelen ve alanyazında sık sık karşılaşılan teknostres ve verimlilik, iş doyumunu gibi kavramlara ve bunlar arasındaki ilişkilere yönelik akademik çalışmalar incelenmiş ve bu kapsamda yapılan çalışmaların özetlerine aşağıda yer verilmiştir.

Tarafdar ve arkadaşları (2007) çalışmalarında teknostres ve verimlilik arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmak istemiştir. Çalışma kapsamında bilgisayar teknolojilerinin etkin bir şekilde kullanıldığı kuruluşlarda 223 kişiye anket uygulanmış ve elde edilen veriler yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla değerlendirilmiştir. Değerlendirmeler sonucunda, teknostres ile verimlilik arasında ters orantılı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Khan ve arkadaşları (2013) tarafından hazırlanan çalışmadaki temel amaç, Pakistan'ın Khyber Pakhtoonkhwa (KPK) eyaletindeki üniversite kütüphanecilerinin teknostres ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmada 120 anketten 116 anketin daha ileri istatistiksel analizler için kullanılabilir olduğu tespit edilmiştir. Teknostres ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Teknostres boyutları ve iş tatmini arasındaki üç hipotezi test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bu çalışmanın bulguları, teknostresin üç boyutunun iş tatmini ile negatif ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olduğunu göstermektedir.

Suharti ve Susanto (2014) tarafından yapılan çalışmada teknostres ile iş performansı arasındaki ilişki araştırılmak istenmiştir. Çalışma kapsamında yapılan anket çalışması sonucunda çalışanların teknostres düzeyleri ile iş performansları arasında ters orantılı, anlamlı ve güçlü bir ilişki bulunduğu ortaya çıkarılmıştır. Çalışanlardaki teknostres düzeyi arttıkça iş performansı da o ölçüde azalmaktadır.

Jena (2015) çalışmasında teknostres ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek istemiştir. Çalışmada Hindistan'daki akademisyenler arasında teknostresin iş tatmini üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Çalışmada, teknostres yaratıcıları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi bulmak için Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) yöntemi kullanılmıştır. Bulgular, teknostres yaratıcılarının iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermiştir.

Olasanmi (2016) çalışmasında denetçilerin teknostres ve iş performansı, verimlilikleri arasındaki ilişkiyi incelemek istemiştir. Çalışmada Nijerya'da çalışan denetçilerin 825'ine anket uygulanmış ve veriler analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, denetçilerin teknostres düzeyi azaldıkça, bireysel verimlilik ve iş performansının arttığı görülmüştür.

Alam (2015) çalışmasında, çalışanların verimlilikleri ve teknostres arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemiştir. Bu çerçevede havacılık sektöründe çalışan personellere bir anket uygulanarak elde edilen veriler analiz edilmiştir. 203 çalışanın katılım sağladığı çalışma sonucunda veriler SPSS programında istatistiksel analizler ile yorumlanmıştır. Analiz sonucunda, teknostres ve verimlilik arasında bir ilişki bulunduğu ve bu ilişkinin teknostresin çalışanların verimlilikleri üzerinde olumsuz etkisi şeklinde ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Yener (2018) çalışmasında teknostresin iş performansı üzerindeki etkisini tükenmişlik aracı rolü ile incelemeye çalışmıştır. Çalışmada Sinop ilinde bilgisayar kullanıcısı olan çalışanlara yönelik bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda, teknostresin iş performansını olumsuz olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Doğrular (2019) çalışmasında teknostres ve verimlilik arasındaki ilişkiyi incelemek istemiş ve teknostresin verimlilik üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur. Çalışmada sağlık sektöründen 242 kişiye anket uygulanmıştır. Yapılan analizler kapsamında, teknostres ile verimlilik arasında pozitif bir ilişki olduğu, çalışanların teknostres düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı; eğitim, yaş, meslek vb. demografik düzeyler arasında ise anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur.

Boyer-Davis (2019) çalışmasında muhasebe meslek mensuplarının teknostres düzeyleri ile işten ayrılma niyetlerinin birbiri ile ilişkili olup olmadığını tespit etmek istemiştir. Çalışmada 184 meslek mensubuna anket uygulanmış ve çalışma sonucunda muhasebe mesleğini icra eden bireylerin teknostres ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Kaymaz (2019) çalışmasında çalışanların teknostres düzeyleri ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu çerçevede bankacılık sektöründe uygulanan çalışmada, Trakya bölgesinde çalışan 384 banka personeline bir anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda çalışanların teknostres düzeylerinin artması ile iş güvencesizliklerinin de arttığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir.

Özbozkurt (2019) Mersin ilinde dört farklı işletmede çalışan personelin teknostres düzeyleri ve verimlilikleri arasındaki ilişkinin boyutunu incelemeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda yazar, 300 kişiye bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçen bir anket uygulamış ve veriler analiz edilmiştir. Analizler sonucunda, değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kestane ve Özbek (2021) tarafından yapılan çalışmada Kütahya ilinde aktif olarak çalışan 295 muhasebe meslek mensubuna anket çalışması uygulanmıştır. Çalışmada teknostres ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda muhasebe meslek mensuplarının teknostres düzeylerinin iş performansını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Talib ve arkadaşları (2022) çalışmalarında teknostresin muhasebe meslek mensupları üzerindeki etkilerini ortaya koymaya çalışmıştır. Çalışma sonucunda tekno-aşırı yük, tekno-karmaşıklık, tekno-güvensizlik ve tekno-belirsizlik gibi teknostresin alt boyutlarının meslek mensupları üzerinde etkili olduğunu sonucuna varılmıştır.

Kot (2022) çalışmasında çalışanların teknostres ve iş tatmini, işe bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemiştir. Bu kapsamda, bilgisayar teknolojileri kullanan 354 çalışana anket uygulanmıştır. Verilerin analizinde Yapısal Eşitlik yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar, teknostresin bu iki değişken üzerinde olumsuz olduğu yönündedir.

Özdoğan ve Tekin (2023) muhasebe meslek mensuplarının teknostres seviyesi üzerinde etkili olan değişkenleri tespit etmeye çalıştığı çalışmasında, 533 muhasebe meslek mensubuna anket uygulamıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, meslek mensuplarının yaş, görev süresi, unvan, çalışma şekilleri, aylık gelir ve belgeye sahip olma durumlarının teknostres seviyesini etkilediği sonucuna varılmıştır. Çalışmada cinsiyet ve çalışan sayısı değişkenlerinin meslek mensuplarındaki teknostres seviyesini kısmen etkilediği tespit edilirken medeni durum, eğitim durumu gibi değişkenlerin ise meslek mensuplarının teknostres seviyesini hiç etkilemediği tespit edilmiştir.

Zhu ve arkadaşları (2023) çalışmalarında muhasebe meslek mensuplarının teknostres ve iş tatmini (doyumu) arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 285 muhasebecinin katılım sağladığı anket çalışması sonucunda, iki değişken arasında bir ilişki olduğu ve teknostresin proaktif ve reaktif başa çıkma tepkilerine yol açarak iş tükenmişliğini daha da etkilediğini ortaya koymuştur.

Alshurafat ve arkadaşları (2023), denetçilerin teknostres düzeylerini ve etkilediği unsurları inceleyen çalışmada 4 büyük ve 4 büyük olmayan denetim firmalarındaki 142 denetçiye anket uygulanmıştır. Anket sonucunda elde edilen veriler analiz edilmiş ve teknostresin blok zinciri teknolojisinin algılanan faydasını ve kullanım kolaylığını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Haraharp ve arkadaşları (2023) tarafından hazırlanan çalışmada teknostres ve verimlilik arasındaki ilişki incelenmiş olup, özellikle akademik verimlilik üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda Medan Devlet Üniversitesi'nde muhasebe eğitimi alan öğrencilere anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen veriler yol analizi ile analiz edilmiştir. Çalışma sonucu, teknostresin öğrencilerin akademik verimliliği üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermektedir. Teknostresin akademik verimlilik üzerindeki

etkisi, iş çıktısı değişkenini bir ara değişken olarak kullanan öğrenciler için anlamlı sonuçlar ve pozitif yön göstermektedir.

Uçum ve Ünkaya (2024) çalışmalarında teknostres düzeylerinin verimliliğe olan etkisini dijital okuryazarlık çerçevesinde incelemişlerdir. Çalışmada örneklem olarak Türkiye geneli muhasebe meslek mensupları ele alınmış ve 396 meslek mensubuna anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen ampirik bulgular ile teknostres düzeylerinin verimliliği azalttığı dijital okuryazarlığın ise verimliliği artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kırmanoğlu ve Öztürk (2024) çalışmalarında çalışanların teknostres düzeylerinin çalışma motivasyonu ve verimliliği üzerindeki etkisini araştırmak istemişlerdir. Bu çerçevede Ordu ilinde çalışan 147 Sosyal Güvenlik Kurumu personeline anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, elde edilen veriler keşfedici faktör analizi, kolerasyon ve regresyon analizleri ile değerlendirilmiştir. Analizler sonucunda, teknostresin çalışanların motivasyonu üzerinde anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu belirlenirken; verimlilikleri üzerinde ise anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Tarsuslu (2025) tarafından gerçekleştirilen araştırma ile presenteizm davranışlarının iş performansı üzerindeki etkisinde tekno-stres algısının aracılık rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda bir kamu üniversitesinde görevli 259 kişi ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Çalışma ile ulaşılan verilerin analizinde korelasyon ve process macro model 4 tercih edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılanların presenteizm davranışlarının hem iş performansları hem de tekno-stres algıları arasında orta düzeyli anlamlı bir pozitif ilişki ile karşılaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların iş performansları ile tekno-stres algıları arasında orta düzeyli negatif yönlü bir ilişki ile karşılaşıldığı ve presenteizm davranışı ile iş performansı arasındaki ilişkide tekno-stres algısının kısmi bir aracılık sergilediği bulgulanmıştır.

4. Yöntem

Bu araştırmanın esas amacı, muhasebe meslek mensuplarının teknostres düzeyleri ile teknolojik verimlilik ve iş doyum arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Ayrıca cinsiyet, yaş ve eğitim faktörünün muhasebe meslek mensuplarının teknostres, teknolojik verimlilik ve iş doyum düzeyleri üzerindeki işlevlerinin belirlenmesi de araştırma kapsamında ölçülmek istenen diğer bir amaçtır. Teknoloji alanında yaşanan değişim ve gelişim meslek gruplarının çalışma hayatına etkide bulunmaktadır. Bu meslek gruplarından biri de hiç kuşkusuz muhasebe mesleğidir. Bu meslek grubunun mensupları teknolojiye yaşanan hızlı ilerlemelere uyum sağlama sürecinde stres yaşayabilirler. Teknostres olarak ifade edilen bu durumun meslek mensuplarının verimlilik ve iş doyum düzeylerine de yansımaları muhtemeldir. Muhasebe meslek mensuplarının teknostres, verimlilik ve iş doyum düzeyleri ile aralarındaki ilişkileri yansıtması açısından bu araştırmanın önem taşıdığı ifade edilebilir.

Araştırma, mevcut durumu yansıtması nedeniyle tanımsal bir karakteristik göstermektedir. Araştırmanın ana kitlesi Adıyaman SMMM çatısı altında faaliyetlerini yürüten muhasebe meslek mensuplarından oluşmaktadır. Bu odaya kayıtlı 236 meslek mensubu yer almaktadır. Basit tesadüfi örnekleme yönteminden yararlanılan araştırma kapsamında 172 muhasebe meslek mensubundan ihtiyaç duyulan veriler yüz yüze anket yöntemi aracılığıyla toplanmıştır. Veri toplama araçları olarak demografik sorular, teknostres, teknoloji verimliliği ve iş doyum ölçekleri kullanılmıştır. Tarafdar ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve 5 boyuttan oluşan teknostres ölçeği, Alam (2015) tarafından sadeleştirilmiş olup Türen ve arkadaşları (2015)'nin çalışmaları ile Türkçe'ye uyarlanmıştır. 14 ifadenin yer aldığı teknostres ölçeği 3 boyut çerçevesinde şekillenmiştir. Araştırma ile ulaşılan hedef kitle bağımsız muhasebe meslek mensupları olduğundan kendileri teknolojik yenilikler karşısında kurum içindeki iş arkadaşlarına göre yetersiz kalıp işlerini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalmadıklarından "tekno güvensizlik" boyutu ve yine araştırma ile iş yerindeki teknostres düzeyi ölçülmek istendiğinden teknolojinin özel hayata etkilerine vurgu yapan "tekno istila" boyutunun

değerlendirme dışında tutulduğu 3 boyutlu ölçek tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında başvuru alan teknolojinin verimliliğini yansıtan ölçek 4 ifadeden oluşup Torkzadeh ve Doll (1999) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek Doğrular (2019) tarafından yapılan çalışmada kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan 5 ifadeden oluşan iş doyumunu ölçeği ise Brayfield ve Rothe (1951) tarafından literatüre kazandırılan Yoon ve Thye (2002) tarafından sadeleştirilip Kuşluyan ve Kuşluyan (2005)'in çalışmaları ile 'Türkçe' ye uyarlanmıştır. Bahse konu ölçekler 5'li likert tarzında olup muhasebe meslek mensuplarının teknostres, verimlilik ve iş doyumunu düzeyleri "(1) Hiç Katılmıyorum'dan (5) Tamamen Katılıyorum'a" doğru sıralanan seçeneklerle belirlenmiştir. Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizi aşamasında frekans dağılımları, normallik dağılımı, betimsel istatistikler, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve karşılaştırmalı istatistiklerden yararlanılmıştır.

4.1. Etik beyan

Araştırma öncesinde gerekli etik kurul izni alınmıştır. Saha araştırması sürecinde katılımcılarla gerekli bilgiler paylaşılmıştır. Uygulamaya başlamadan önce Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Araştırmaları Etik Kurulundan 05.11.2024 tarihli 2024/03-7 ve E.6338 sayılı karar ile etik kurul izni alınmıştır.

5. Bulgular

Araştırma kapsamında ulaşılan muhasebe meslek mensuplarının demografik ölçütlere göre durumlarını yansıtmak amacıyla frekans dağılımları incelenmiştir. Bulgular Tablo 1'de paylaşılmıştır.

Tablo 1

Meslek Mensuplarının Demografik Dağılımları

Demografik Özellikler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	139	80,8
Kadın	33	19,2
Yaş		
20 - 30	18	10,5
31 - 40	50	29,1
41 - 50	66	38,4
51 ve üzeri	38	22,1
Eğitim		
Ön Lisans	10	5,8
Lisans	118	68,6
Lisansüstü	44	25,6
Unvan		
SM	4	2,3
SMMM	168	97,7
Çalışma Süresi		
1 - 5 yıl	28	16,3
6 - 10 yıl	34	19,8
11 - 15 yıl	18	10,5
16 - 20 yıl	22	12,8
21 ve üzeri yıl	70	40,7
Mükellef Sayısı		
1 - 50	78	45,3
51 - 100	43	25,0
101 - 150	27	15,7
151 ve üzeri	24	14,0

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının %80,8'i erkek, %19,2'si kadındır. İlgili oran kapsamında erkek katılımcıların ağırlıklı oldukları ifade edilebilir. Yaş bakımından katılımcıların durumları değerlendirildiğinde %10,5'inin 20 - 30 yaş, %29,1'inin 31 - 40 yaş, %38,4'ünün 41 - 50 yaş aralığında yer aldığı ve geri kalan %22,1'lik kesimin ise 51 yaş ve üzerinde olduğu bulgulanmıştır. Bu bağlamda, 31 - 40 yaş aralığında bulunan katılımcıların çalışmaya en fazla katkıda bulunan yaş grubu olduğu söylenebilir. Eğitim açısından katılımcı muhasebe meslek mensuplarının dağılımları incelendiğinde, %5,8'inin ön lisans, %68,6'sının lisans ve geri kalan %25,6'sının ise lisansüstü eğitim derecesine sahip oldukları gözlenmektedir. Araştırmada çoğunlukla lisans eğitim düzeyine sahip katılımcıların yer aldığı ilgili oranlar çerçevesinde ileri sürülebilir. Katılımcıların unvan açısından durumları değerlendirildiğinde, %2,3'ünün SM ve geri kalan %97,7'sinin ise SMMM'lerden oluştuğu belirlenmiştir. Çalışma süreleri açısından katılımcılar değerlendirildiğinde, %16,3'ünün 1 - 5 yıl, %19,8'inin 6 - 10 yıl, %10,5'inin 11 - 15 yıl, %12,8'inin 16 - 20 yıl ve geri kalan %40,7'sinin ise 21 yıl ve üzerinde çalışma tecrübesine sahip meslek mensuplarından oluştuğu belirlenmiştir. Mükellef sayıları açısından katılımcıların dağılımı incelendiğinde, %45,3'ünün 1 - 50, %25'inin 51 - 100, %15,7'sinin 101 - 150 ve geri kalan %14'ünün ise 151 ve üzerinde mükellef ile çalıştıkları görülmüştür.

Araştırma kapsamında ulaşılan verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğini değerlendirmek amacıyla skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerine bakılmıştır. İlgili sonuçlar Tablo 2' de gösterilmektedir.

Tablo 2*Ölçeklere İlişkin Normallik Dağılımları*

Ölçekler	Çarpıklık	Basıklık
<i>Teknostres</i>	-0,723	0,206
<i>Verimlilik</i>	-0,703	-0,540
<i>İş Doyumu</i>	-0,297	-0,612

Tablo 2'den de görüleceği üzere ölçeklere ilişkin verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında yer aldığı belirlenmiştir. Büyüköztürk ve arkadaşları (2011)'na göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında bulunması ile verilerin normal dağılım gösterdiği ifade edilebilir. Bu bağlamda, araştırma kapsamında ulaşılan veriler normal dağılım sergilemektedir. Veriler normal dağılım gösterdiğinden karşılaştırmalı istatistiklerde parametrik testlerden ve ölçekler arası ilişkilerin belirlenmesi sürecinde ise pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Muhasebe meslek mensuplarının teknostres, verimlilik ve iş doyum düzeylerini ortaya çıkarmayı amaç edinen ölçeklerle ilgili betimsel istatistikler Tablo 3'te özetlenmektedir.

Tablo 3*Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler*

Katılım Düzeyleri	Ortalama (X)	Standart Sapma
<i>Teknostres</i>	3,38	,886
Tekno İş Yüğü	3,51	1,07
Tekno Karmaşıklık	2,80	1,02
Tekno Belirsizlik	3,94	1,08
<i>Verimlilik</i>	3,67	1,20
<i>İş Doyumu</i>	3,48	,934

Araştırma kapsamında teknostres, teknolojik verimlilik ve iş doyumu olmak üzere 3 farklı ölçekten yararlanılmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının teknostres düzeylerini ön plana çıkarmaya odaklanan ilgili ölçek; tekno iş yükü, tekno karmaşıklık ve tekno belirsizlik olmak üzere 3 boyut çerçevesinde şekillenmiştir. 5'li likert şeklinde olan teknostres, verimlilik ve iş doyumu ölçeklerine yönelik muhasebe meslek mensuplarının vereceği yanıtlar; en düşük 1, en yüksek 5 ve orta puan olarak 3'tür. Ortalamalar açısından bakıldığında katılımcı meslek mensuplarının genel teknostres düzeylerinin ($x = 3,38$) ortalamanın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Teknostres boyutları bakımından değerlendirildiğinde katılımcıların tekno iş yükü düzeylerinin ($x = 3,51$) ile ortalamadan yüksek olduğu, teknolojinin getirmiş olduğu karmaşıklık karşısında yaklaşımlarının ($x = 2,80$) ortalamanın altında kaldığı ve tekno belirsizlik açısından katılımcıların yaklaşımlarının ($x = 3,94$) yüksek olduğu görülmüştür. Teknolojinin getirmiş olduğu belirsizliklere muhasebe meslek mensuplarının açık olduğu belirlenmiştir. Öte yandan katılımcıların verimlilik ($x = 3,67$) ve iş doyumu ($x = 3,48$) düzeylerinin ortalamadan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bir araştırmada kullanılan ölçeklerin uygunluğunu değerlendirmek için dikkate alınması gereken önemli kriterlerden biri de ölçeğin geçerliliğidir. Geçerlilik, ölçümün ne derece doğru yapıldığını ifade eder ve ölçülmek istenen özellik ile elde edilen ölçüm sonuçları arasındaki ilişkiyi ortaya koyar. Başka bir ifadeyle, geçerlilik; bir testin ya da ölçeğin, hedeflenen kavramı ne ölçüde doğru bir şekilde ölçebildiğini gösterir (Altunışık, 2010, s. 121). Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerli olup olmadığını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. AMOS 26 yazılımından yararlanılarak gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sürecinde referans alınan uyum ölçütleri Tablo 4'te paylaşılmıştır.

Tablo 4

Uyum Ölçütleri ve Eşik Değerler

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 1,00$
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$

Kaynak: Schermelleh-Engel, vd. (2003), Mentеш ve Şengün (2022)

Araştırma kapsamında yararlanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla Tablo 4'te paylaşılan uyum ölçütleri dikkate alınmıştır. Yapılan analizler sonucunda ulaşılan uyum iyiliği değerleri Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5*Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Sonuçları*

Ölçekler	Uyum Ölçütleri	Değer	Sonuç
Teknostres	χ^2/df	1,341	İyi Uyum
	SRMR	0,045	İyi Uyum
	NFI	0,955	İyi Uyum
	GFI	0,938	İyi Uyum
	AGFI	0,895	Kabul Edilebilir Uyum
Verimlilik	χ^2/df	0,191	İyi Uyum
	SRMR	0,001	İyi Uyum
	NFI	1,00	İyi Uyum
	GFI	0,999	İyi Uyum
	AGFI	0,994	İyi Uyum
İş Doymu	χ^2/df	2,502	İyi Uyum
	SRMR	0,015	İyi Uyum
	NFI	0,992	İyi Uyum
	GFI	0,989	İyi Uyum
	AGFI	0,915	İyi Uyum

Ölçüm aracı ile veri arasındaki uyuma ilişkin dikkate alınan önemli değerlerden biri, ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle elde edilir ve bu değer ne kadar küçük olursa verinin model ile uyumunun o kadar iyi olduğu kabul edilir (Meydan ve Şeşen, 2015, s.32). Tablo 5'ten görüleceği üzere analiz sonucunda ki-kare istatistiğinin (χ^2) serbestlik derecesine (sd) bölünmesiyle elde edilen standart ki-kare değerlerinin (teknostres $\chi^2/df = 1,341$, verimlilik $\chi^2/df = 0,191$ ve iş doymu $\chi^2/df = 2,502$) iyi uyum sergiledikleri görülmektedir. Ancak ki-kare istatistiği, ölçüm araçları ile verinin uyumunu değerlendirmek için tek başına yeterli bir kriter değildir. Bu bağlamda, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği için diğer uyum indekslerine de bakılmıştır. Teknostes (SRMR = 0,045; NFI= 0,955; GFI = 0,938 ve AGFI =0,895), verimlilik (SRMR = 0,001; NFI= 1,00; GFI = 0,999 ve AGFI =0,994) ve iş doymu (SRMR = 0,015; NFI= 0,992; GFI = 0,989 ve AGFI =0,915) ölçeklerine ilişkin dikkate alınan ölçüt değerlerinin ağırlıklı olarak iyi uyum düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Değerler eldeki ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre geçerli olduğunu göstermektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının teknostres, verimlilik ve iş doymu düzeylerinin paylaşılmasına aracılık eden ölçeklere yönelik gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 6'da paylaşılmaktadır.

Tablo 6*Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

Ölçekler	Cronbach Alpha Katsayıları
Teknostres	0,919
Tekno İş Yüğü	0,874
Tekno Karmaşıklık	0,847
Tekno Belirsizlik	0,945
Verimlilik	0,957
İş Doymu	0,842

Tablo 6’da paylaşıldığı üzere araştırmada kullanılan teknostres, verimlilik ve iş doyumu ölçeklerinin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı değerleri incelendiğinde; teknostres (0,919) verimlilik (0,957) ve iş doyumu (0,842) güvenilirlik derecelerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, teknostres ölçeğinin tekno iş yükü (0,874), tekno karmaşıklık (0,847) ve tekno belirsizlik (0,945) alt boyutlarına yönelik güvenilirlik katsayılarının da yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında değerlendirilen veriler normal dağılım sergilemiştir. Bu nedenle katılımcıların teknostres düzeylerine ilişkin alt boyutlar ile verimlilik düzeyleri arasındaki ilişki durumunu yansıtmak amacıyla pearson korelasyon analizine başvurulmuştur. Bu kapsamda Tablo 7’de analiz sonuçları paylaşılmaktadır.

Tablo 7

Teknostres Alt Boyutları ile Verimlilik Arasındaki İlişki

	1	2	3	4
1. Tekno İş Yükü	1	,593**	,576**	,367**
2. Tekno Karmaşıklık		1	,466**	,195*
3. Tekno Belirsizlik			1	,674**
4. Verimlilik				1

Not: *p< 0,05 ** p< 0,01

Teknostres boyutları ile verimlilik arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amacıyla pearson korelasyon katsayılarından yararlanılmıştır. Bu katsayıların değerlendirilmesi sürecinde Cohen (1988) tarafından gerçekleştirilen sınıflandırma dikkate alınmıştır. Cohen (1988) korelasyon katsayılarına göre zayıf (0.1 – 0.29), orta (0.3 – 0.49) ve yüksek (0.5 – 1.0) olmak üzere üç ilişki düzeyine atıfta bulunmuştur. Bu bağlamda Tablo 7 incelendiğinde, tekno iş yükü boyutu ile teknolojinin verimliliği arasında pozitif yönlü, orta düzeyli ve anlamlı ($r = 0,367$; $p < 0,01$) bir ilişki tespit edilmiştir. Tekno karmaşıklık boyutu ile teknolojik verimlilik arasında zayıf olsa da anlamlı ve pozitif ($r = 0,195$; $p < 0,05$) bir ilişki ile karşılaşmıştır. Tekno belirsizlik boyutu ile verimlilik arasında ise yüksek düzeyli pozitif ve anlamlı ($r = 0,674$; $p < 0,01$) bir ilişki varlığı bulgulanmıştır.

İş doyumu ile teknostres alt boyutları arasındaki ilişki düzeylerini ortaya koymak amacıyla pearson korelasyon katsayılarından faydalanılmıştır. Bu kapsamda karşılaşılan bulgular Tablo 8’de özetlenmektedir.

Tablo 8

Teknostres Alt Boyutları ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

	1	2	3	4
1. Tekno İş Yükü	1	,593**	,576**	,215**
2. Tekno Karmaşıklık		1	,466**	-,050
3. Tekno Belirsizlik			1	,288**
4. İş Doyumu				1

Not: ** p< 0,01

Tablo 8’den görüleceği üzere tekno iş yükü ile iş doyumu arasında zayıf, pozitif ve anlamlı ($r = 0,215$; $p < 0,01$) bir ilişki belirlenmiştir. Öte yandan tekno karmaşıklık ile iş doyumu arasında ($r = -0,50$; $p > 0,05$)

ilişki ile karşılaşılmadığı ve tekno belirsizlik ile iş doyumu arasında ise zayıf ama pozitif ve anlamlı ($r = 0,288$; $p < 0,01$) bir ilişki gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının verimlilik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi yansıtmak amacıyla pearson korelasyon katsayılarına bakılmıştır. Bu kapsamda ulaşılan bulgular Tablo 9'da gösterilmektedir.

Tablo 9

Verimlilik ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

		1	2
1. Verimlilik	Korelasyon Katsayıları	1	,439**
2. İş Doyumu			1

Not: ** $p < 0,01$

Tablo 9'da paylaşıldığı gibi katılımcıların teknolojinin verimliliğine yönelik katılım düzeyleri ile orta, pozitif yönlü ve anlamlı ($r = 0,439$; $p < 0,01$) bir ilişkinin varlığı ile karşılaşılmıştır. Bu bağlamda katılımcı muhasebe meslek mensuplarının verimlilik düzeylerinde görülebilecek bir artışın iş doyumlarını da arttıracak ifade edilebilir.

Araştırma çerçevesinde ulaşılan veriler normal dağılım sergilediğinden cinsiyet açısından t testine başvurulmuştur. Cinsiyet değişkeninin katılımcıların teknostres, verimlilik ve iş doyum düzeyleri üzerinde etkiye sahip olup olmadığı Tablo 10'da paylaşılmaktadır.

Tablo 10

Cinsiyet Değişkenine Göre Betimsel ve Karşılaştırmalı İstatistikler

Katılım Düzeyleri	Cinsiyet	N	Ortalama (X)	Standart Sapma	sd	t	p
Tekno İş Yükü	Erkek	139	3,43	1,095	170	-2,004	0,047
	Kadın	33	3,84	0,905			
Tekno Karmaşıklık	Erkek	139	2,80	1,052	170	-0,009	0,993
	Kadın	33	2,81	0,937			
Tekno Belirsizlik	Erkek	139	3,88	1,077	170	-1,568	0,119
	Kadın	33	4,20	1,072			
Verimlilik	Erkek	139	3,61	1,196	170	-1,309	0,192
	Kadın	33	3,92	1,196			
İş Doyumu	Erkek	139	3,39	0,940	170	-2,504	0,013
	Kadın	33	3,84	0,826			

Tablo 10 aracılığıyla cinsiyet değişkeninin katılımcıların teknostres, verimlilik ve iş doyum düzeyleri bakımından belirleyici olup olmadığı ölçülmüştür. Katılımcıların tekno karmaşıklık, tekno belirsizlik ve teknolojik verimlilikle ilgili ifadeler katılımcıların verimlilik düzeylerinde cinsiyetin belirleyici olmadığı görülmüştür. Cinsiyetin katılımcıların tekno iş yükü ifadelerine katılımcıların verimlilik düzeyleri ($t = -2,004$; $p < 0,05$) açısından belirleyici olduğu ve karşılaşılan farklılığın kadınlar lehine olduğu belirlenmiştir.

İş doyumunu özelindeki ifadeler katılımcıların verimlilik düzeyleri ($t = -2,504$; $p < 0,05$) cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ve karşılaşılan bu durumun kadınlar lehine olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında kullanılan veriler normal dağılım gösterdiğinden yaş değişkeninin belirleyiciliğini değerlendirmek amacıyla one way anova (F testi) analizinden yararlanılmıştır. Yaş değişkeninin katılımcı muhasebe meslek mensuplarının teknostres, verimlilik ve iş doyum düzeyleri üzerindeki etki durumu Tablo 11’de özetlenmektedir.

Tablo 11

Yaş Değişkenine Göre Betimsel ve Karşılaştırmalı İstatistikler

Katılım Düzeyleri	Yaş	N	Ortalama (X)	Standart Sapma	F	p
Tekno İş Yükü	20 –30	18	3,24	1,124	1,340	0,263
	31 – 40	50	3,44	1,156		
	41 – 50	66	3,48	1,077		
	51 ve üzeri	38	3,79	0,888		
Tekno Karmaşıklık	20 –30	18	2,63	1,140	3,394	0,019
	31 – 40	50	2,53	1,094		
	41 – 50	66	2,83	1,012		
	51 ve üzeri	38	3,20	0,794		
Tekno Belirsizlik	20 –30	18	4,04	1,037	0,334	0,801
	31 – 40	50	3,84	1,099		
	41 – 50	66	3,92	1,165		
	51 ve üzeri	38	4,05	0,942		
Verimlilik	20 –30	18	3,92	1,032	0,427	0,734
	31 – 40	50	3,74	1,179		
	41 – 50	66	3,61	1,260		
	51 ve üzeri	38	3,58	1,213		
İş Doyumu	20 –30	18	3,70	0,755	1,461	0,227
	31 – 40	50	3,60	0,985		
	41 – 50	66	3,30	0,951		
	51 ve üzeri	38	3,51	0,892		

Yaş değişkeninin muhasebe meslek mensuplarının teknostres, teknolojik verimlilik ve iş doyum düzeyleri üzerinde belirleyici bir öneme sahip olup olmadığını tespit etmek amacıyla karşılaştırmalı istatistiklerden yararlanılmıştır. Tablo 11’den de paylaşıldığı üzere katılımcıların tekno iş yükü, tekno belirsizlik, verimlilik ve iş doyum düzeylerine yönelik p değerleri 0,05’ten büyük olduğundan yaş değişkeninin önemli bir işlevi olmadığı söylenebilir. Bununla birlikte katılımcıların tekno karmaşıklık özelindeki ifadeler katılımcı düzeyleri (F= 3,394; p<0,05) yaş açısından anlamlı bir farklılık sergilemiştir. Bu bağlamda yaş faktörünün tekno karmaşıklık açısından önemli bir role sahip olduğu ifade edilebilir.

Yaş açısından karşılaşılan bu farklılığın hangi yaş grubu lehine olduğunu ortaya çıkarmak amacıyla Post Hoc testi yapılmıştır. Ulaşılan sonuçlar, Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12*Çoklu Karşılaştırmalar – Tukey Testi*

Boyutlar	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Farkları (I-J)	Hata	Sig.
Tekno Karmaşıklık	51 ve üzeri	20 – 30	,56667	,28848	,206
		31 – 40	,67200*	,21698	,012
		41 – 50	,36667	,20531	,284

Tablo 12’de gösterildiği gibi tekno karmaşıklığı yansıtan ifadelerle katılım açısından 51 ve üzeri yaş grubunda bulunan muhasebe meslek mensuplarının 31 – 40 yaş aralığında bulunan meslek mensuplarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştıkları bulgulanmıştır. Bu noktada, 51 ve üzerinde yer alan meslek mensuplarının teknolojinin getirmiş olduğu karmaşıklıklara uyum sağlama sürecinde daha fazla stres yaşadıkları çıkarımında bulunulabilir.

Katılımcıların eğitim durumlarının teknostres, verimlilik ve iş doyum özelinde ileri sürülen ifadelerle göre etkili bir işleve sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla one way anova (F testi) analizine başvurulmuştur. Ulaşılan bulgular Tablo 13’te gösterilmiştir.

Tablo 13*Eğitim Durumu Açısından Betimsel ve Karşılaştırmalı İstatistikler*

Katılım Düzeyleri	Eğitim	N	Ortalama (X)	Standart Sapma	F	p
Tekno İş Yükü	Ön Lisans	10	3,76	1,03193	1,103	0,334
	Lisans	118	3,56	1,10926		
	Lisansüstü	44	3,32	,96768		
Tekno Karmaşıklık	Ön Lisans	10	3,40	,60369	1,948	0,146
	Lisans	118	2,79	1,07861		
	Lisansüstü	44	2,70	,93559		
Tekno Belirsizlik	Ön Lisans	10	4,50	,97183	1,562	0,213
	Lisans	118	3,93	1,10489		
	Lisansüstü	44	3,84	1,02149		
Verimlilik	Ön Lisans	10	4,18	1,01414	1,190	0,307
	Lisans	118	3,60	1,25837		
	Lisansüstü	44	3,75	1,05654		
İş Doyumu	Ön Lisans	10	3,50	,92496	2,253	0,108
	Lisans	118	3,38	,97854		
	Lisansüstü	44	3,73	,77411		

Tablo 13’ten de görüleceği üzere p değerleri 0,05’ten büyük olduğundan dolayı eğitim seviyesinin muhasebe meslek mensuplarının tekno iş yükü, tekno karmaşıklık, tekno belirsizlik, verimlilik ve iş doyumunu ile ilgili ileri sürülen ifadelerle katılım açısından etkili bir işleve sahip olmadığı belirlenmiştir.

6. Tartışma

Bu çalışma, muhasebe meslek mensuplarının teknolojik gelişmeler karşısında yaşadıkları stresin (teknostres) teknolojik verimlilik ve iş doyumunu ile ilişkisini ve demografik faktörlerin bu değişkenler üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Elde edilen bulgular, teknostresin farklı boyutları ile verimlilik ve iş doyumunu arasında çeşitli düzeylerde ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Teknostresin alt boyutlarından “*tekno iş yükü*” ile “*teknolojik verimlilik*” arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki

saptanmıştır. Bu durum, teknolojinin yoğun kullanımının getirdiği iş yükündeki artışın, belirli bir seviyeye kadar, teknolojiyi kullanarak işleri tamamlama becerisini de artırabileceğine işaret etmektedir. Benzer şekilde, “*tekno karmaşıklık*” ile teknolojik verimlilik arasında da zayıf düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ancak, “*tekno belirsizlik*” boyutu ile teknolojik verimlilik arasında tespit edilen “*güçlü pozitif ilişki*” özellikle dikkat çekicidir. Bu bulgu, teknoloji alanında yaşanan sürekli değişim ve güncellemeler karşısında yaşanan belirsizliğin, muhasebe meslek mensuplarının bu teknolojileri kullanarak işlerini tamamlama yetkinliğini (verimlilik) önemli ölçüde artırdığını, bu belirsizlikle başa çıkma çabasının bir öğrenme ve adaptasyon sürecini tetikleyebileceğini düşündürmektedir.

İş doyumunu ile teknostresin “*tekno iş yükü*” ve “*tekno belirsizlik*” boyutları arasında zayıf düzeyde pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bu durum, teknolojinin getirdiği ek yük ve belirsizliğin, beklenenin aksine, iş doyumunu hafif de olsa olumlu etkilediğini veya en azından çok güçlü bir olumsuz etki oluşturmadığını göstermektedir. Ayrıca, “*teknolojik verimlilik*” ile “*iş doyumunu*” arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunması, teknolojiyi etkin kullanabilen ve bunun sonucunda işlerini daha iyi tamamlayabilen muhasebe meslek mensuplarının işlerinden daha fazla tatmin olma eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır.

Demografik faktörlerin analizi dikkate alındığında birtakım sonuçlarla karşılaşmıştır. “*Cinsiyet*” faktörünün tekno karmaşıklık, tekno belirsizlik ve teknolojik verimlilik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmazken, tekno iş yükü ve iş doyumunu üzerinde belirleyici bir rol oynadığı gözlemlenmiştir. Tekno iş yükü ve iş doyumunu üzerindeki bu “*cinsiyet*” etkisi, Türen ve arkadaşları (2015), Akgün (2019), Özdoğan ve Tekin (2023) ile Hanaylı ve Tozkoparan (2025) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarından farklılık göstermektedir. Buna karşılık, “*cinsiyetin*” tekno karmaşıklık ve tekno belirsizlik üzerinde belirleyici olmadığına dair ulaşılan bulgu, Akgün (2019), Can Yalçın ve Beğenirbaş (2021) ile Bulut ve Yılmaz (2024) tarafından elde edilen sonuçlarla benzerlik taşımaktadır. “*Yaş*” faktörünün ise tekno karmaşıklık boyutu üzerinde etkili olduğu ve özellikle “*51 yaş ve üzeri*” katılımcı grubunun teknolojinin getirdiği yeniliklere adaptasyon sağlama aşamasında daha fazla sorunla karşılaştıkları ifade edilebilir. Bununla birlikte, yaşın tekno iş yükü, tekno belirsizlik, teknolojik verimlilik ve iş doyumunu üzerinde önemli bir rol oynamadığı tespit edilmiştir. Tekno iş yükü ve tekno belirsizlik özelinde yaşın etkisiz olması bulgusu, Akgün (2019), Bulut ve Yılmaz (2024) ile Hanaylı ve Tozkoparan (2025) tarafından ulaşılan sonuçlarla örtüşürken, Tarafdar ve arkadaşları (2011)’nin çalışmasında bulguların sonuçlardan farklılık göstermektedir. “*Eğitim*” faktörüne bakıldığında ise eğitim düzeyinin teknostresin hiçbir boyutu (tekno iş yükü, tekno karmaşıklık, tekno belirsizlik) üzerinde, ayrıca teknolojik verimlilik ve iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Eğitim açısından ulaşılan bulgular, Can Yalçın ve Beğenirbaş (2021), Akyol (2023), Özdoğan ve Tekin (2023), Kızılcan ve arkadaşları (2023) ile Bulut ve Yılmaz (2024) tarafından yürütülen çalışmaların sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir.

Çalışmanın temel sınırlılığı, verilerin yalnızca Adıyaman ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarından toplanmış olmasıdır. Bu durum, bulguların diğer bölgelerdeki meslek mensuplarına ve daha geniş bir popülasyona genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Gelecek araştırmalar için, farklı illerdeki ve hatta farklı ülkelerdeki muhasebe meslek mensuplarını dikkate alan, daha geniş ve çeşitli örneklemeler üzerinde çalışmalar yapılması önerilmektedir. Ayrıca teknostres, verimlilik ve iş doyumunu gibi dinamiklerin altında yatan nedenleri, algıları ve deneyimleri derinlemesine anlamak amacıyla nitel araştırma yöntemlerinin (derinlemesine görüşmeler, odak grup tartışmaları) kullanıldığı çalışmalara ağırlık verilmesinin, bu araştırma alanına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

7. Sonuç

Bu araştırma, Adıyaman ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarında teknoloji kaynaklı stres (teknostres), teknolojik verimlilik ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri ve cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi gibi demografik faktörlerin bu değişkenler üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamıştır.

Araştırmanın sonuçları, teknostresin farklı boyutları ile verimlilik ve doyum arasında ęeřitli yönlerde ve düzeylerde ilişkiler olduğunu göstermektedir. Teknostresin bir boyutu olan tekno iş yükü ile teknolojik verimlilik arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Tekno karmaşıklık boyutu ile teknolojik verimlilik arasında ise zayıf düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur. En dikkat ęekici bulgulardan biri, tekno belirsizlik ile teknolojik verimlilik arasında saptanan güçlü pozitif ilişkidir; bu, teknolojik belirsizlikle baş etme sürecinin, muhasebecilerin teknolojiyi kullanarak işlerini tamamlama becerilerini önemli lęde artırabileceğine vurgu yapmaktadır. İş doyumunu açısından hem tekno iş yükü hem de tekno belirsizlik boyutları ile zayıf düzeyde pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, teknolojik verimlilik ile iş doyumunu arasında orta düzeyde pozitif bir ilişkinin varlığı, teknolojiyi verimli kullanmanın iş tatminini de artırabileceğini düşündürmektedir.

Demografik faktörlerin analizi farklı sonuçlar sunmaktadır. Cinsiyet faktörü, tekno iş yükü ve iş doyumunu üzerinde belirleyici bir role sahipken, tekno karmaşıklık, tekno belirsizlik ve teknolojik verimlilik üzerinde anlamlı bir etki göstermemektedir. Yaş faktörünün tekno karmaşıklık üzerinde etkisi olduğu, 51 yaş ve üzeri katılımcıların teknolojinin yol açabileceği karmaşıklıklarla daha yoğun karşılaştıkları gözlemlenmiştir. Ancak yaş faktörü tekno iş yükü, tekno belirsizlik, teknolojik verimlilik ve iş doyumunu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip değildir. Eğitim düzeyi ise incelenen tüm değişkenler üzerinde (teknostresin tüm boyutları, teknolojik verimlilik ve iş doyumunu) anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Ulaşılan bu sonuçlar, teknolojik stresin ve onun verimlilik ile doyuma etkilerinin, eğitim düzeylerinden büyük lęde bağımsız, daha karmaşık ve duruma özgü dinamiklerle şekillenebileceğini düşündürmektedir.

Bu araştırma Adıyaman ilinde faaliyetlerini sürdüren muhasebe meslek mensuplarının teknostres, teknolojinin verimliliğine ve iş doyumunu unsurlarına yönelik düşüncelerini ortaya koyması nedeniyle bir sınırlılık oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu unsurlara yönelik veya başka unsurları da dahil ederek araştırma yapmak isteyenler için farklı illerde veya coğrafi bölgelerde görev yapan meslek mensupları yaklaşımlarının değerlendirilmeye alınması öneri olarak sunulmaktadır. Ayrıca söz konusu unsurlar özelinde meslek mensuplarının düşüncelerinin paylaşılması amacıyla nitel çalışmalara ağırlık verilmesinde de yarar bulunmaktadır.

Kaynakça

- Ahmad, U. N. U., Amin, S. M. ve Ismail, W. K. W. (2014). Moderating effect of technostress inhibitors on the relationship between technostress creators and organisational commitment. *Journal Teknologi (Social Sciences)*, 67(1), 51-62.
- Akduran, E. (2019). *Çalışan dayanaklılığının işletmelerde verimlilik algısına etkisi* [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi].
- Akgün, F. (2019). Öğretim elemanlarının bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik kabulleri ve teknostres algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 40-66. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ebader/article/558622>
- Aksoy, K. (2018). *Çalışanlarda motivasyon ve iş doyumunu* [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi].
- Akyol, A. (2023). Çalışanların teknostres algıları ile işkoliklik düzeyleri arasındaki ilişkiler. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(2), 1635-1662
- Alam, M. A. (2015). Techno-stress and productivity: Survey evidence from the aviation industry. *Journal of Air Transport Management*, 50, 62-70. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jairtraman.2015.10.003>
- Alshurafat, H., Al-Mawali, H. ve Al Shbail, M. O. (2023). The Influence of technostress on the intention to use blockchain technology: The perspectives of jordanian auditors. *Development and learning in organizations: An International Journal*, 37(3), 24-27.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı (6. bs.)*, Sakarya Yayıncılık.
- Ansah, O., Azasoo, S. J. Q. ve Adu, I. N. (2016). Understanding the effects of techno-stress on the performance of banking staff. *International Journal of Business Continuity and Risk Management*, 6(3), 222-237.
- Arnetz, B. B. ve Wiholm, C. (1997). Technological stress: Psychophysiological symptoms in modern offices. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 35-42. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(97\)00083-4](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(97)00083-4)
- Arslan, A. (2021). Kamu harcamalarında verimlilik, etkinlik ve denetim. https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/09/Kamu-Harcamalari-_A.-ARSLAN_-2.pdf (Erişim Tarihi: 15.03.2025).
- Aytürk, S. ve Özcan, K. (2025). Teknostres ve iş tatmini ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 60(1), 167-188.
- Ayyagari, R., Grover, V. ve Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831-858.
- Boyer-Davis, S. (2019). Technostress: An antecedent of job turnover intention in the accounting profession. *Journal of Business and Accounting*, 12(1), 49-63.
- Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Brod, C. (1984). *The human cost of the computer revolution*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Brodowicz, M. (2024). *The impact of modern technology on productivity and efficiency in the workplace*, <https://aithor.com/essay-examples/the-impact-of-modern-technology-on-productivity-and-efficiency-in-the-workplace> (Erişim Tarihi: 21.07.2025).

- Bulut, S. ve Yılmaz, N. (2024). Sağlık çalışanlarının teknostres düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir çalışma. *SDÜ Sağlık Yönetimi Dergisi*, 6(2), 124-142.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2011). *Sosyal bilimler için istatistik* (11. bs.). Pegem Akademi.
- Califf, C. B., Sarker, S., Sarker, S. ve Fitzgerald, C. (2015). *The bright and dark sides of technostress: An empirical study of healthcare workers*. Thirty Sixth International Conference on Information Systems, Forth Worth, 1-13. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2020/14818>
- Can Yalçın, R. ve Beğenirbaş, M. (2021). Covid-19 pandemi sürecinde teknostres ve iş-aile çatışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(2), 701-730. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.869266>
- Chen, L. (2015). Validating the technostress instrument using a sample of chinese knowledge workers. *Journal of International Technology and Information Management*, 24(1), 65-81.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, (2. bs.). Erlbaum.
- Çetin, D. ve Bülbül, T. (2017). Okul yöneticilerinin teknostres algıları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1241-1264. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2017.17.31178-338821>
- Dağ, Y. (2016). *Muhasebe meslek mensuplarının bilgi teknolojileri kullanım kararına etki eden faktörler üzerine bir alan araştırması*. [Yüksek lisans tezi, Gelişim Üniversitesi].
- Doğrular, M. M. (2019). *Teknostresin verimlilik üzerine etkisi* [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi].
- Durmuş, Ü. K. (2015). *Mobbingin çalışan verimliliği üzerindeki etkileri: Sakarya imalat sanayisinde bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi].
- Fisher, V. E. ve Hanna, J. (1930). *The dissatisfied worker*. The Macmillan Co.
- Gafa, İ. ve Dikmenli, Y. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 131-150. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.567562>
- Gökbulut, B. ve Dindaş, S. (2022). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve teknostres düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 13(47), 42-59. https://www.researchgate.net/publication/359054052_OGRETMENLERIN_MESLEKI_TUKEN_MISLIK_VE_TEKNOSTRES_DUZEYLERININ_INCELENMESI
- Gül, N. (2022). Teknostresin tükenmişlik üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın aracılık rolü: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 6(3), 2747-2762. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1091595>
- Hanaylı, B. ve Tozkoparan, G. (2025). Çağrı merkezi çalışanlarının teknostres düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi, *Sosyoekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 19-52. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sard/article/1694139>
- Haraharp, K., Nasution, A., Purba, E. ve Zainal, A. (2023). The effect of technostress on technology-based learning on academic productivity with job outcome students as intervening variables in accounting students. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 11(1), 1292-1302. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-008-4_138
- İştar, E. (2012). Stres ve verimlilik ilişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1-21.
- Jena, R. K. (2015). Impact of technostress on job satisfaction: An empirical study among Indian academicians. *Int Technol Manag Rev*, 5, 117-124. <https://doi.org/10.2991/itmr.2015.5.3.1>

- Karakuş, Ş. ve Yardım, M. (2014). Algılanan örgütsel değişim, belirsizlik, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 21-31.
- Kayar, M. (2012). *Üretim ve verimlilik temel esaslar ve uygulama*. Ekin Yayınevi.
- Kaymaz, O. (2019). *Teknostres ve iş güvencesizliği ilişkisine yönelik bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi].
- Kestane, A. ve Özbek, A. (2021). Teknostresin muhasebe meslek mensuplarının bireysel iş performanslarına etkisi: Kütahya ilinde araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi, (Özel Sayı)*, 333-350.
- Khan, A., Rehman, H. ve Rehman, S. (2013). An empirical analysis of correlation between technostress and job satisfaction: A case of KPK, Pakistan. *Pakistan Journal of Information Management and Libraries*, 14, 9-15. <https://pjiml.pu.edu.pk/jo/index.php/pjiml/article/view/120>
- Kılıç, B. ve Anadolu, Z. (2018). Dijital çağın yarattığı muhasebe uygulamalarının muhasebe hilelerinin önlenmesine etkisi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 10. Yıl Özel Sayı, 55-97.
- Kırmanoğlu, F. ve Öztürk, D. (2024). Teknostresin çalışanların motivasyonu ve verimliliği üzerindeki etkisi. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 21-34.
- Kızılcan, S., Hoşgör, H. ve Güngördü, H. (2023). Havalimanı yer hizmetleri çalışanlarında teknostres ve iş performansı ilişkisi, *Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 21-30.
- Kot, P. (2022). Role of technostress in job satisfaction and work engagement in people working with information and communication Technologies. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 37(3), 331-349. <https://doi.org/10.33824/PJPR.2022.37.3.20>
- Kuşluyan, Z. ve Kuşluyan, S. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 183-203.
- Ladikli, M. F. ve Arslan, H. (2023). Kavramsal ve kuramsal olarak iş doyumu. *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi*, 8(2), 139-174. <https://doi.org/10.36657/ihcd.2023.112>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behaviour*. McGraw-Hill.
- Menteş, N. ve Şengün, H. İ. (2022). İkinci mertebe doğrulayıcı faktör analizi ile retro ürün tercihinde etkili olan unsurların belirlenmesi. *BMIJ*, 10(1), 192-207. <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i1.1987>
- Merdan, E. ve Karadal, H. (2022). Teknostres ve iş geriliminin hizmet inovasyon davranışına etkisi: Esnek çalışma düzenlemelerinin aracılık rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 540-557. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.1096614>
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi amos uygulamaları*, Detay Yayıncılık.
- Miribel, F. G. (2001), *Impacts of information technology on labor productivity: A regional panel analysis of the United States, 1977-1997* [Doctoral Thesis, University of Delaware].
- Olasanmi, O. O. (2016). Technostress and performance of auditing firms in Nigeria. *Open Journal of Business and Management*, 4(4), 1-21. <http://dx.doi.org/10.4236/ojbm.2016.44077>
- Orhan, B. (2017). *Bilgi teknolojilerindeki gelişmelerin muhasebe meslek mensuplarının verimliliğine etkileri*. [Yüksek lisans tezi, Hitit Üniversitesi].

- Ölmez, M. (2024). Mesleki eğitim uygulamasında öğrenci/kurum memnuniyetini etkileyen faktörlerin incelenmesi (3+1 İME sistemine yönelik bir değerlendirme), *Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi*, 25(3), 333-348. <https://doi.org/10.37880/cumuiibf.1457549>
- Özbozkurt, O. B. (2019). Teknostres ve verimlilik arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. K. Özyer & D. Bozdoğan (Ed.), *Geleceğin Dünyasında Bilimsel ve Mesleki Çalışmalar* (ss. 61-73). Ekin Yayınevi.
- Özdoğan, B. ve Tekin, Ö. E. (2023). Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarında teknostres ve demografik değişkenler açısından etkileri. *Mali Çözüm Dergisi*, 33(180), 1787-1814.
- Park, H. ve Cho, J. (2016). The influence of information security technostress on the job satisfaction of employees. *Journal of Business and Retail Management Research*, 11(1), 66-75.
- Polat, E. ve Güdelci, E. N. (2024). Muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin düzeylerinin, hile eğilim düzeylerine etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 407-422. <https://doi.org/10.20491/isarder.2024.1799>
- Prince, M. (2024). The role of technology in improving operational efficiency. *American Journal of IR 4.0 and Beyond*, 3(1), 28-36.
- Roelofs, P. (2002). The impact of office environments on employee performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement. *J. Facil. Manag.* 1(3), 247-264.
- Saari, L. ve Judge, T. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Salo, M., Pirkkalainen, H., Makkonen, M. ve Hekkala, R. (2018). *Distress, eustress, or no stress? Explaining smartphone users’ different technostress responses. Proceedings of the Thirty Ninth International Conference on Information Systems (ICIS 2018)* içinde (ss. 1-17).
- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve bireysel özellikler açısından iş doyumu ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki: Alanya’da banka çalışanları üzerinde bir inceleme* [Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi].
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Serin, D. ve İşcan, E. (2019). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin verimlilik üzerine etkisi: Türkiye örneği. *Verimlilik Dergisi*, (3), 41-55.
- Sevimli, Ö. (2013). *Sağlık kurumlarında veri zarflama analizi tekniği ile verimlilik analizi* [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi].
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage.
- Steindel, C. ve Stiroh, K. J. (2001). Productivity growth: What is it and why do we care about it? *Business Economics*, 36(4), 13-31.
- Suharti, L. & Susanto, A. (2014). The impact of workload and technology competence on technostress and performance of employees. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 5(2), 1-7.
- Talib, S. L. A., Jusoh, M. A., Razali, F. A. ve Awang, N. B. (2022). Technostress creators in the workplace: A literature review and future research needs in accounting education. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 7(7), 1-13. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i7.1625>
- Tarafdar, M., Maier, C., Laumer, S. ve Weitzel, T. (2019). Explaining the link between technostress and technology addiction for social networking sites: A study of distraction as a coping behavior. *Info Systems J.*, 2019, 1-29.

- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S. ve Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S. ve Ragu-Nathan, B. S. (2011). Crossing to the dark side: Examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress. *Communications of the ACM*, 54(9), 113-120.
- Tarsuslu, S. (2025). Çalışanların presentizm (iş var olmama) davranışı ile iş performansları arasındaki ilişkide tekno-stres düzeylerinin aracı rolü: Bir kamu kurumu örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 553-574.
- Tarsuslu, S. ve Coşkun, G. (2024). Çalışanların tekno-stres algıları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide dönüşümcü liderlik algısının aracılık rolü: Bir kamu hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 27(3), 513-534. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1380361>
- Tor, S. S. (2011). *Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman Gıda sektöründe bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi].
- Torkzadeh, G. ve Doll, W. J. (1999). The development of a tool for measuring the perceived impact of information technology on work. *Omega The International Journal of Management Science*, 27(3), 327-339.
- Türen, U., Erdem, H. ve Kalkın, G. (2015). İşyerinde tekno-stres ölçeği: Havacılık ve bankacılık sektöründe bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6(1), 1-19.
- Tütüncü, Ö. (2000). Karayolu ulaştırma işletmelerinde işten ayrılma eğiliminin analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(4), 106-120.
- Uçum, T. ve Ünkeya, G. (2024). Muhasebe mesleğinde dijital dönüşüm bağlamında tekno-stres ve verimlilik ilişkisi: Meslek mensuplarının dijital okuryazarlığının rolü. *Holistic Economics*. 3(1), 21-36. <https://doi.org/10.55094/hoec.2634>
- Uzun, E. (2022). Muhasebe biliminde bilgi teknolojilerinin etkinliği avantaj ve dezavantajlar. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 588-599. <https://doi.org/10.29106/fesa.1098163>
- Vinitha, S., Devika, K. P. ve Sharon, S. D. (2019). Factors influencing technostress and its impact on work performance in an automobile company. *International Journal on Global Business Management & Research*, 8(2), 75-80.
- Wang, K., Shu, Q. ve Tu, Q. (2005). Empirical study of coping strategies for computer-related technostress of Chinese employees. *Tsinghua Science and Technology*, 10(1), 753-760.
- Yalçın, S. (2018). Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri. *Alanya Akademik Bakış*, 2(3), 235-257. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.428884>
- Yazıcı, T. ve Koçer, S. (2014). Üniversitelerde teknolojiye bağlı örgütsel stres: Kocaeli üniversitesi iletişim fakültesi üzerine bir inceleme. C. Bilgili (Ed.), *Dijital iletişim etkisi*. (ss. 449-470). *Uluslararası Akademik Konferans Bildiri Kitabı*, İskenderiye Kitap.
- Yener, S. (2018). Tekno-stresin iş performansı üzerindeki etkisi; tükenmişliğin aracı rolü, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 85-101. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.403114>
- Yoon, J. ve Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment: Job satisfaction and organizational support. *Work and Occupations*, 29(1), 97-124.
- Yumuşak, S. (2008). İşgören verimliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İBBF Dergisi*, 13(3), 241-251.

Zhu, Z., Zhao, M., Wu, X., Shi, S. ve Leung, W. K. S. (2023). The dualistic view of challenge-hindrancel technostress in accounting information systems: Technological antecedents and coping responses. *International Journal of Information Management*, 73, 1-22. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102681>

Makale Bilgi Formu

Yazarların Katkıları: Kavramsallaştırma: NGK; Metodoloji: OS; Resmi analiz: OS; Araştırma: NGK, OS; Kaynaklar: NGK, OS; Yazım – orijinal taslak: NGK, OS; Yazım – inceleme ve düzenleme: NGK, OS.

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazarlar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Yapay Zeka Bildirimi: Bu makale yazılırken hiçbir yapay zeka aracı kullanılmamıştır.

İntihal Beyanı: Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.