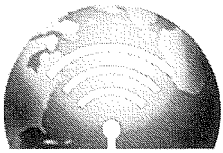

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
2001
Dijital İletişim Etkisi
Digital Communication Impact
Bildiriler
Proceedings
İSKENDERİYE
International Academic Conference
İstanbul, 16-17 October 2014



DIGITAL communication IMPACT

International Academic Conference
Istanbul, 16-17 October 2014

Dijital İletişim Etkisi ▶
◀Digital Communication Impact

Bildiriler ☺ Proceedings

İSKENDERİYE

Dijital İletişim Etkisi Uluslararası Akademik Konferansı Bildiri Kitabı ▶ Digital Communication Impact International Academic Conference

İskenderiye Kitap: 24
Konferans: 1
Kitap: "Dijital İletişim Etkisi" Uluslararası Akademik Konferans Bildiri Kitabı
Genel Yayın Yönetmeni: Can Bilgili
Editör: Can Bilgili
Editör Yardımcıları: Sena Aydın
Kapak Tasarım: Can Bilgili
İç Tasarım: Can Bilgili
Baskı-Cilt: Sinerji A.Ş.
T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Sertifika No: 29757
ISBN: 978-605-64903-5-4
1. Basım: Ekim 2014
© Can Bilgili
© İskenderiye Kitap

Bu kitabın her türlü basım hakları İskenderiye Kitap'a aittir. Editör'ün ve yayınevinin ortak yazılı ve resmî izni olmadan basılamaz, yayınlanamaz, kopyalanamaz. Dijital olarak yalnızca editörün izniyle, online akademik dergilerde yayınlanabilir. Kitapta yer alan bölümlerin tüm sorumluluğu, bölüm başında açık kimliği verilen yazar (lar)a aittir. Ancak kaynak gösterilerek kısa alıntı yapılabilir.

İSKENDERİYE KİTAP
Adres: Ambarlı Mah. Harmanyeri Cad. Harmanyeri Sok.
D Blok No: 9/3 Avcılar İstanbul
Telefon: 0212 420 00 46
Web: www.iskenderiyekitap.com
E-posta: iskenderiyekitap@gmail.com

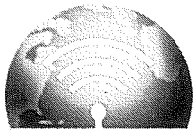
Organizers of DCI
▶16-17 October 2014, İstanbul

Executive Board

Prof. Dr. Can Bilgili (The head of Organization Committee) ▸ Assoc. Prof. R.Gülay Öztürk ▸ Asst. Prof. Engin Çağlak ▸ Asst. Prof: Gülüm Şener ▸ Assoc. Prof. Mehmet Özçağlayan ▸ Asst. Prof. Perrin Öğün ▸ Ph.D. Burak Yenituna ▸ Rest. Asst. Sena Aydın

Scientific Board

Ala Sivas Gülçur- İstanbul Ticaret Üniversitesi ▸ Andre Mondoux- Université du Québec à Montréal CANADA ▸ Aytekin İşman – Sakarya Üniversitesi ▸ Banu Baybars Hawks- Kadir Has Üniversitesi ▸ Berrin Yanıkkaya- Yeditepe Üniversitesi ▸ Briankle Chang – University of Massachusetts Amherst USA ▸ Burçe Çelik – Bahçeşehir Üniversitesi ▸ Can Bilgili- İstanbul Ticaret Üniversitesi ▸ Caroline Patsias- Quebec Üniversitesi ▸ Celalettin Aktaş- İstanbul Ticaret Üniversitesi ▸ Cem Sütçü – Marmara Üniversitesi ▸ Ciro Marcondes Filho – University of São Paulo BRAZIL ▸ Darin Barney- McGill University CANADA ▸ David Gunkel- Northern Illinois University USA ▸ Derya Tellan – Erzurum Atatürk Üniversitesi ▸ Elif Asude Tunca – Levent Group & Cyprus International University ▸ Emet Gürel- Ege Üniversitesi ▸ Erhan Akyazı- Marmara Üniversitesi ▸ Ersin Erkan – Gelişim Üniversitesi ▸ F. Neşe Kaplan- Marmara Üniversitesi ▸ Gary Mersham- Communication at Open Polytechnic of NEW ZEALAND ▸ Georgeta Drula – Bucharest University ROMANIA ▸ Gustavo Fortes Said-Universidade Federal do Piauí (UFPI) BRAZIL ▸ Işık Özkan – Yaşar Üniversitesi ▸ İzzet Bozkurt- Üsküdar Üniversitesi ▸ Levent Eldeniz- Marmara Üniversitesi ▸ Marc Raboy- McGill University CANADA ▸ Meltem Erinçmen Kanoğlu – Yeditepe Üniversitesi ▸ Mete Çamdereli – İstanbul Ticaret Üniversitesi ▸ N. Aysun Akıncı Yüksel – Anadolu Üniversitesi ▸ Nesrin Tan Akbulut- Galatasaray Üniversitesi ▸ Nezih Orhon- Anadolu Üniversitesi ▸ Nilüfer Narlı- Bahçeşehir Üniversitesi ▸ Nurdan Taşkıran – Kocaeli Üniversitesi ▸ Paul Booth – Depaul University USA ▸ Peter Krapp – University of California USA ▸ Rıdvan Şentürk – İstanbul Ticaret Üniversitesi ▸ Rob Brookey – Ball State University USA ▸ Semra Atılgan- Marmara Üniversitesi ▸ Serdar Pirtini- Marmara Üniversitesi ▸ Sedat Şimşek – Selçuk Üniversitesi ▸ Sevda Alankuş- Kadir Has Üniversitesi ▸ Suat Anar- Yeditepe Üniversitesi ▸ Suat Gezgin- Istanbul Üniversitesi ▸ Şengül Özerkan – Marmara Üniversitesi ▸ Oya Şaki Aydın – İstanbul Ticaret Üniversitesi ▸ Ömer Cüneyt Binatlı – İstanbul Ticaret Üniversitesi ▸ Ted Gournelos – Rollins College USA ▸ Yasemin Giritli İnceoğlu – Galatasaray Üniversitesi ▸ Yves Theoret Quebec University, Montreal ▸ Zeliha Hepkon – İstanbul Ticaret Üniversitesi



DIGITAL communication IMPACT

International Academic Conference
Istanbul, 16-17 October 2014

İçindekiler ▶
◀ table of contents

1.Gün ☺ Day 1
16 Kasım 2014 ☺ 16 October 2014

▶ Oturum 1 / Session 1

11 Dışsallaştırma kavramı ve dijital medya: Soma örneği ▸
The concept of externalization and digital media; example of Soma
Birgül Taşdelen ▸ Ferihan Özmen

22 Dijital Efendiler mi yoksa Köleler miyiz? Sosyal Medyada Gözetimin "Panoptic" ve "Synoptic" Etkilerinin Eleştirisel bir Değerlendirmesi ▸
Are we digital masters or captives? A critical evaluation of panoptic versus synoptic effects of surveillance in social media
Erdem Öngün ▸ Aşkın Demirağ

33 Dijital avatarlar için semiyotik bir okuma ve avatarların dijital iletişimde belirsizlik azaltma roller ▸ A semiotic reading of digital avatars and their role of uncertainty reduction in digital communication
Sercan Şengün

▶ Oturum 2 / Session 2

45 Televizyon ve sosyal medya: Televizyon dizilerinde Twitter kullanımı "Medcezir örneği" ▸ Television and social media: Twitter usage in TV series "Medcezir" example
Mihalis Kuyucu

69 Gençlerin yeni iletişim ortamlarında radyo dinleme deneyimleri üzerine bir araştırma ▸ A research on young people's experiences in listening to the radio on new communication spaces
Sedat Özel

88 Dijital iletişimin sinemadaki etkisi: "Yeni bir film dili" ▸
The effects of digital communication in cinema: 'A new film language'
Hale Kunuçen

▶ Oturum 3 / Session 3

98 Politik iletişim aracı olarak sosyal medya: Üniversite öğrencileri üzerine ampirik bir araştırma ▸ Social media as a tool of political communication: An empirical research on university students
Aybike Pelenk Özel

117 Türkiye'de 30 mart yerel seçimleri öncesi siyasi partilerin sosyal medya afiş uygulamalarının retoriksel açıdan incelenmesi AKP-CHP örneği ▸ A rhetorical analysis of social media banners of political parties before Turkish local elections of March 30: The case study of AKP-CHP
Yasin Söğüt

130 Türkiye'de seçim kampanyaları ve sosyal medya: 2014 yerel seçimlerinde CHP İstanbul Büyükşehir Belediye başkan adayı Mustafa Sarıgül'ün sosyal medya kampanyasının analizi ▸ Turkey's election campaigns and social media: The analysis of Mustafa Sarıgül's social media campaigns, the Istanbul Metropolitan Municipality mayor candidate of CHP during 2014 local elections
Rafet Aykut Akay

▶ Oturum 4 / Session 4

148 Yayınlanan ve yorumlanan arasında korelasyon kurmak: ElPais.com ve Telegraph.co.uk okurlarının okuma ve yorumlama alışkanlıkları üzerine bir saha çalışması ▸ Establishing correlations between what is published and what is commented on: a case study of audience reading and commenting habits in Elpais.com and Telegraph.co.uk
Diana Rivero ▸ Irati Agirreazkuenaga ▸ Koldo Meso ▸ Ainara Larrondo

176 Sosyal medyada benlik inşası, sunumu ve tüketimi ▸ Construction, presentation and consumption of individualism in social media
Gülsüm Çalışır

186 Sosyal medyada kendini ifade, teşhir ve gözetim (Gözetimin sayısal bilgiyle dönüşümü üzerine nitel bir çalışma) ▸ Self-expression, exposure and surveillance in social media (A qualitative study on the transformation of surveillance through the digital information)
Mehmet Özçağlayan ▸ Ramazan Çelik

▶ Oturum 5 / Session 5

210 Kurumsal sosyal sorumluluğun sözcüsü olarak liderler: Liderler sosyal medyada sorumluluklarını nasıl anlatıyor? ▸ Leaders as social responsability spokesperson of companies: How do leaders explain their social responsibilities in corporate websites?
Burcu Öksüz ▸ Müjde Ker-Dinçer

223 Diyalojik ilişki çerçevesinde internetin kamu diplomasisi amacıyla kullanımı: AB ülkeleri ve Türkiye örneği ▸ Use of the internet on the purpose of public diplomacy within the frame of dialogic relationship: EU countries and Turkey sample
Eyyüp Akbulut ▸ Meryem Okumuş

236 Günümüz kitap yayıncılığı ve yayıncılık politikalarının dönüşümü ▸ Today's book publishing and the transformation of publishing policies
Işıl Çobanlı Erdönmez

▶ Oturum 6 / Session 6

252 Dijital iletişim döneminde sanal ortam ile sanat ortamı ilişkisi ▸ The relation between the virtual sphere and the virtual sphere of arts in the digital communication era
Bahar Soğukkuyu Dinçakman

267 Toplumsal olayların ardından sosyal medya başta olmak üzere özellikle dijital ortamda kendiliğinden gelişen mizahın izahı ▸ Explanation of the humor which spontaneously occurs after social events especially in the digital ambient
Hicabi Arslan

277 Sanal dünyada yaşam pratikleri ▸ Life practices of virtual world
Sema Doğru ▸ Yusuf Bahadır Doğru

▶ Oturum 7 / Session 7

290 Yeni medyada sanat haberciliğinin değişen yüzü ▸ Changing view of arts journalism in new media
Serra Orkan

297 Seçim kampanyalarının yürütülmesi sürecinde sosyal medyanın kullanımı ve 28 Temmuz 2013 KKTC genel seçimlerine bir bakış ▸ Usage of social media in the process of election campaigns and a view to Turkish Republic of Northern Cyprus general elections – 28 July 2013
Simge Kurban

307 Arama motorlarında ve yazılı basındaki güvenli internet hizmeti tartışmalarının incelenmesi ▸ The examination of security issues on the internet services in search engines and printed media
Nurhan Kavaklı

2.Gün ☺ Day 2
17 Kasım 2014 ☺ 17 October 2014

▶ Oturum 8 / Session 8

324 Yeni medya ve yeni ajans anlayışı: "Sosyal medya ajansı" ▸ New media and new perception of agency: "Social media agency"
Engin Çağlak

334 Dijital aracılar ve kültür endüstrileri: Dağıtım platformlarının artan etkisi ▸ Digital intermediaries and cultural industries : the developing influence of distribution platforms
Thomas Guignard

346 Sosyal medyanın TV dizilerinin içeriğine etkisi: Seksenler dizisi ▸ Appearance of TV series on social media and social media's impact on the content of TV series: Seksenler
Zehra Uzuner ▸ Mehpare Yağlıcı

▶ Oturum 9 / Session 9

361 Özel alışveriş sitelerinin kompulsif satın alma davranışına yansımaları ▸ The effect of private shopping websites on compulsive comsumption
Merve Çerçi ▸ Betül Özkaya

376 Üniversite öğrencilerinin sosyal medya kullanımlarını etkileyen motivasyon faktörleri ▸ Motivation factors that affect usage of social media of university students
Mehmet Safa Çam ▸ Veysel Çakmak ▸ Ercan Aktan

388 Teknolojinin tüketici davranışı üzerindeki etkisi: Forum donanım haber örneği ▸ The impact of the technology on the consumer behavior: Forum hardware case
Elif Şevik ▸ Ufuk İnal ▸ İlayda Yılgın

▶ Oturum 10 / Session 10

402 Çocukları hedef alan reklamlarda kullanılan dijital kahramanlar: Türk televizyon kanallarında yayınlanan reklamlar üzerine bir araştırma ▸ The digital heroes of the advertisements aiming at children: A research on the advertisements broadcasted on Turkish TV channels
Sedat Şimşek

421 Sosyal medya reklamları ve tüketici tutumları: Bir reklam mecrası olarak Facebook ▸ Social media advertising and consumer attitudes: Facebook as an advertising area
Hasret Aktaş ▸ Ercan Aktan

434 Sosyal medyadaki karşılaştırmalı reklamlar üzerine bir inceleme: Türkiye ve Polonya örneği ▸ A study on comparative advertising in social media: Example of Turkey and Poland
İhsan Eken

▶ Oturum 11 / Session 11

449 Üniversitelerde teknolojiye bağlı örgütsel stres: Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi üzerine bir inceleme ▸ Depending on the technology of organizational stress in universities: A research on Kocaeli University Faculty of Communication
Tülay Yazıcı ▸ Sevim Koçer

471 İletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve iş yerlerinde çalışan mahremiyeti ▸ Developments in communication technologies and employee privacy in the workplace
Tüba Karahisar

486 Sosyal ağ sitelerinde izlenim yönetimi ve işe alım ▸ Impression management in social networking sites and recruitment
Burcu Öksüz

▶ Oturum 12 / Session 12

500 Dijital ortamda tüketicilerin alışveriş davranışları: Faydacı ve deneyimsel tüketici tutumları üzerine bir araştırma ▸ Consumer shopping behavior in the digital environment: A research on utilitarian and experiential consumer attitudes
Selda Ene

520 Yeni dijital pazarlama aktörleri: Özel alışveriş kulüpleri ve reklam uygulamaları ▸ New digital marketing actors: private shopping clubs and their advertising practices
Nazlım Tüzel Uraltaş

533 İletişim şirketleri ile sanal mağazalar ya da online alışveriş siteleri arasındaki işbirliğine yönelik bir araştırma ▸ A research on the cooperation between communication companies and virtual stores or online shopping websites
Emine Sayılgan

▶ Oturum 13 / Session 13

547 Dijital sosyalleşme: Çevrimiçi sosyalleşmenin sosyal bağlılık, kaygı, depresyon ve mutluluk üzerine etkileri ▸ Digital socialization: Online socialization effects on social connectedness, anxiety, depression and happiness
Engin Çelebi

555 Sosyallikte yeni trend: "Sosyal güncelleme" ▸ A new trend in being sociable: "Social uptading"
Ilgar Seyidov

566 Eğitim bağlamında sosyal medya, Facebook kullanımı ▸ Social media through educational context or facebook in use
Olena Goroshko

▶ Oturum 14 / Session 14

580 Sosyal ağların pazarlama disiplinleri içinde kullanımı: Instagram üzerine bir inceleme ▸ Using social networking as a marketing discipline: A study on instagram
Aysel Çetinkaya ▸ Zafer Özdemir

598 Dijital yaşamda mobil sağlık uygulamaları ▸ Mobile health applications in digital life
Deniz Sezgin

610 QR kod ile dijital pazarlama ▸ Digital marketing with QR code
Zeliha İnci Karabacak

618 "Twitter ve Youtube'a erişim yasağının ülke itibarı açısından değerlendirilmesi" (Fransız basınında çıkan haberler üzerine bir inceleme) ▸ "Evaluation of blocking access to twitter and youtube with regard to the country's reputation" (an analysis based on the news in the French press)
Meltem Bostancı

634 Konferans Program / Conference Programme

► **Tülay Yazıcı**
Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü,
tulyaz@hotmail.com

► **Sevim Koçer**
Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü

Üniversitelerde teknolojiye bağlı örgütsel stres: Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi üzerine bir inceleme

Özet

İş hayatında var olan; monotonluk, olumsuz çalışma ortamları, aşırı iş yükü, insanlar arasındaki çatışmalar ve rekabet duygusu, kariyer beklentilerinin karşılanmaması, yasal düzenlemelerin sürekli değişmesi ve yönetici hataları gibi unsurların yanı sıra , teknolojik gelişmelere uyum sağlayamamak, teknoloji kullanımına dair eğitimlerin yetersizliği, mesai saatleri dışında teknolojiye bağımlı olarak iş yükünün varlığı ve yoğun dijital iletişim ortamı özellikle üniversitelerde örgütsel stresi arttırmaktadır. İş verimi ve etkinliğini önemli ölçüde etkileyen stres, kontrol edilmesi ve yönetilmesi gereken bir süreçtir.

Bu çalışmada, Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi akademik personelinin teknolojiye bağlı ortaya çıkan örgütsel stres düzeyi ve stresi önleme yöntemleri yapılacak anket çalışması ile tespit edilecektir. Elde edilen veriler SPSS tekniğiyle değerlendirilecektir.

Anahtar kelimeler: stres, örgütsel stres, teknoloji, dijital, üniversite, akademik personel

Depending on the technology of organizational stress in universities: A research on Kocaeli University Faculty of Communication

Abstract

Existing in work life, monotony, negative work environment, excessive workload, conflict between people and the sense of competition, career expectations are not met, continuous change of legislation and as administrator error in addition to factors such as unable to adapt to technological development, lack of training on the use of technology, outside of working hours, depending on technology presence workload and intensive digital communications envi-

ronment icreases organizational stres especially in universities. Stres is a process that significantly affect the efficiency and effectiveness of work must be controlled and managed .

This study, Kocaeli University Faculty of Communication of the academic staff depending on the technology level of organizational stress arising and stress prevention methods will be determined and conducted by the survey. The obtained data will be evaluated by SPSS techniques.

Key words: Stress, Organizational Stress, Technology, Digital, University, Academic Staff

Giriş

Yaşam alanlarının büyük bir bölümünü oluşturan iş hayatının yanı sıra; bağımlılık sınırına yaklaşan teknoloji de çalışanları olumlu ve olumsuz olarak etkilemektedir. Bu etki alanının zorluklarına ve hızına ayak uydurulamadığında hayatı etkileyen başka bir kavramla daha karşılaşmaktayız. Stres kavramı. Özelikle son yüz yılda gerçekleşen teknolojik gelişmelere uyum sağlayamamak, mesai saatleri dışında teknolojiye bağımlı olarak iş yükünün varlığı ve yoğun dijital iletişim ortamı çalışanların etkilendiği unsurlardır. Bu değişimlerle birlikte, iş verimi ve etkinliğini önemli ölçüde etkileyen stres, kontrol edilmesi ve yönetilmesi gereken bir süreçtir. Bu kapsamda gerçekleştirilen çalışmada Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi öğretim elemanları için uygulanan ve sormaca anket yöntemiyle birlikte toplanan veriler SPSS tekniğiyle değerlendirilmiştir.

1. Örgütsel stres

1.1 Stres kavramı

Stres kavramının literatürde anlamca birbirine yakın birçok tanımı yapılmaktadır. Stres; bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının onu etkilemesi sonucunda vücudunda özel biyo-kimyasal salgıların oluşarak, söz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak harekete geçmesi durumuna denir (Eren, 2001, s.292). Diğer bir tanıma göre ise stres; insanların esenliği ve huzuru için bir tehlike işareti veya bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen ve belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkidir (Şimşek, 2001, s.297).

Stres kavramının kökeni Latince "estrica", eski Fransızca " estrece" sözcüklerine dayanmaktadır. 17'nci yüzyılda felaket, bela, dert gibi anlamlarda kullanılırken, 18. ve 19'ncu yüzyılda anlamı değişmiş ve nesnelere, kişiye, organa ve ruhsal yapıya yönelik güç, baskı, zorlama gibi anlamlarda kullanılmıştır. Stres, nesne ve kişilerin, dışarıdan gelen güçlerin etkisiyle biçimlerinin bozulmasına, çaptırılmasına karsı bir direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır. Ayrıca bu

kelime "bütünlüğünü koruma" ve "esas durumuna dönmek için çaba harcama" halini de ifade eder (Baltaş ve Baltaş, 1998, s.298).

Günümüz modern toplumlarında karşılaştığımız hızlı ve baskı oluşturan unsurlar stres kavramının hayatımıza daha fazla etki etmesine neden olmaktadır. Birçok hastalığın ve sağlık sorununun nedeni olarak gösterilen stres neredeyse modern çağın en büyük psikolojik sorunlarından biri olarak bizleri etkilemeye devam etmektedir. Basit bir anlatımla stres, işyerinde veya çevrede yer alan ve sağlığa zararlı olarak görülen olaylar ve durumlar yüzünden ortaya çıkan belirtileri kapsar. Başka bir ifadeyle stres; çevrenin potansiyel tehdit edici durumlarına fiziksel ve duygusal tepki şeklinde tanımlanabilir (Şimşek, 2005, s.251).

1.2 Stresin oluşumunu etkileyen faktörler

Stres bireyler üzerine etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimini, başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Stres durup dururken ya da kendiliğinden oluşmaz. Stresin oluşması için insanın içinde bulunduğu ya da hayatını sürdürdüğü ortam ve çevrede meydana gelen değişimlerin onu etkilemesi gerekmektedir. Ortamdaki değişmelerden her birey etkilenmesine etkilenir, ancak bazı bireyler daha çok ve daha hızlı etkilenirken, diğerleri ise daha az ve yavaş etkilenir. Stres yaratan faktörler başlıca üç grupta toplanabilir (Eren, 2012, s.293-303).

Bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları,

Bireyin iş çevresinin yarattığı stres kaynakları,

Bireyin yaşadığı genel çevre ortamının oluşturduğu stres kaynaklarıdır.

Bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları; biyolojik ve bedensel stres kaynakları, maddi parasal stres kaynakları, kişisel ve duygusal yapısından kaynaklanan stres kaynakları ve yaşam tarzı ve yaşından kaynaklanan stres kaynaklarıdır.

Bireyin iş çevresinin yarattığı stres kaynaklar; çalışma koşulları ve iş güçlüğü, iş yeri organizasyonun bozukluğu, örgüt yapısında rol, görev ve sorumlulukların dağılımındaki bozukluklar, işyerinin uzaklığı, ücret yetersizliği, örgütsel çevre ve rekabetin neden olduğu stres, hızlı teknik gelişmeler, örgüt hiyerarşisinde daha üst sorumlu mevkiye yükselmek hırs ve isteği, kişinin çalıştığı işin veya yaptığı görevin çok fazla örgüt içi ve örgüt dışı ilişkiler gerektirmesi ve işyerinde vardiyalı çalışmanın insanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkilerdir.

Bireyin yaşadığı genel çevre ortamının oluşturduğu stres kaynakları; ülke ve dünya ekonomisinin gidişi, politik hayatın belirsizlikleri, çalışan kentin çevresel ve ulaşım sorunları, teknolojik değişmelerin yaşam tarzı ve alışkanlıkları değiştirmesi ve sosyal ve kültürel değişmelerin hızlanmasıyla, kuşaklar arası farklılıkların artmasıdır.

1.3 Örgütsel stres

Örgütler; tutumlar, değerler, davranışlar ve duygulardan oluşan bireylerin mey-dana getirdiği birer sosyal sistemdir ve bireylerin yaşadığı, çalıştığı ve birbirleri ile ilişkilerde bulundukları bir sosyal iklime sahiptir. Bu anlamda her örgüt, yapılan işe, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, üyelerinin eğilim ve deneyimlerine, örgüt içi gruplaşmalara, çatışmalara ve örgütün yarattığı iklime göre stres kaynakları geliştirmektedir (Aydın, 2004, s.54). Örgütsel stres, örgütle ya da işle ilgili herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanmaktadır (Quick ve Quick, 1984, s.10).

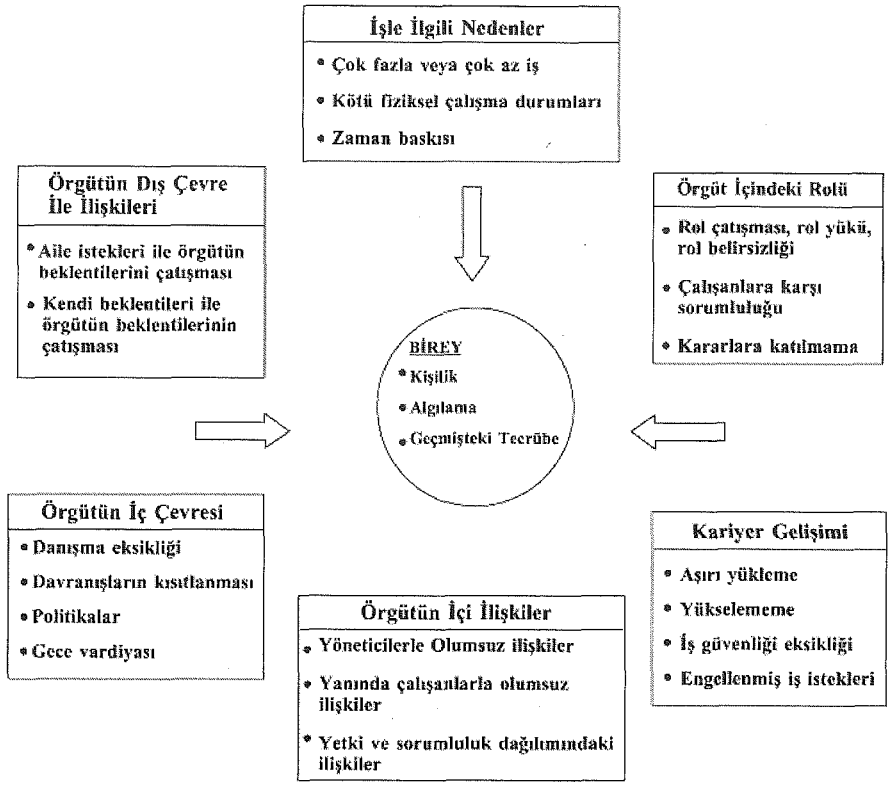
Stresin hissedilmesine ve meydana gelmesine neden olan birçok etken hayatımızda yer almaktadır. Günümüz dünyasında insan hayatının büyük bir kısmını etkileyen iş hayatı dediğimiz olgu kendi içinde de stres faktörleri oluşturmaktadır. Örgütsel stres; organizasyon üyelerinde fiziksel, psikolojik ve davranışsal sapmalara neden olan dış şartlara karşı bir uyum tepkisidir (Aktaş ve Aktaş, 1992, s.154).

Örgütsel davranış modeline göre, işgören davranışı, işgörenin işlevsel ve toplumsal çevre ile etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel stres de bu etkileşim içindeki işgören, işlevsel çevre ve toplumsal çevreden kaynaklanabilir. İş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren birey, örgüt ortamından kaynaklanan örgütsel stres ile karşı karşıyadır. Bu kavram iş stresi veya mesleki stres olarak da adlandırılmaktadır (Aydın, 2008, s.19).

1.4 Örgütsel stres kaynakları

Stresin oluşmasına ve stresin yaşanmasına neden olan pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlar farklı konu başlıkları altında toplanabilir. Günümüz iş dünyası ve çalışma hayatının en önemli sorunları arasında yer alan iş stresine dayalı verim ve performans kaybının önlenmesi için çok yönlü çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Özellikle insan kaynakları ve psikoloji alanında yapılan bu çalışmaları örgütsel stres ve örgüt içi stres faktörleri altında toplanması mümkündür (Güçlü, 2001, s.103). Şekil 1'de örgütsel stres kaynakları yer almaktadır (Kırel 2004. s.187)

Şekil-1: Örgütsel Stres Kaynakları



Kaynak: (Kırel, 2004, s.187)

Günümüzde çalışanlar ve yöneticiler çok rekabetli, değişken, belirsizlik hatta muğlaklığın hakim olduğu iş ortamlarında çalışmaktadırlar. Özellikle stres yaratan faktörler yönetici ve çalışanların kontrol altına alamayacakları nitelikte, diğer bir deyimle, yakın ve genel çevre koşullarından kaynaklanmakta ise, yönetici ve çalışanlar bu ortamlara özveri ve uyum göstermekte çok zorlanmaktadırlar. Kendi plan ve programlarını düşündükleri gibi gerçekleştiremeyen ve dış koşulların zorlamasıyla değiştirmek zorunda kalan insanlar büyük stres ve gerilim yaşamaktadır (Eren, 2012, s. 292).

1.5 Örgütsel stres yönetimi ve stresle mücadele

Stres önlemez ama onu yönetilmesi öğrenilebilir. Stres yönetiminin öncelikli amacı, optimum stres düzeyimizi ortaya çıkarmaktır. Bu düzey, çalışanların fonksiyonlarını ve sistemlerini fazla zorlamadan görevlerini en etkin yerine getirdiği düzeydir. Birey bu düzeyi koruyabilmek için kendisini disipline etme-

lidir. Bunu yapmak için kişisel yaşam stresörlerini ve bu stresörlere karşı tepkilerini değerlendirmek ve tanımlamak gerekir. Hem stresörleri hem de tepkilerini geliştirecek yaşam stilini disipline etmek zorundadır (Işıkhan, 2004, s.191).

Stresle mücadele etmek için önce onun kaynağını saptamak gerekmektedir. Daha sonra strese karşı alınacak örgütsel önlemlerle stresin etkileri azaltılabilir. Stresin bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmada kullanılacak yöntemler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta incelenmektedir (Örnek & Aydın, 2008, s.215-228).

Bireysel yöntemler

Dinleme ve motivasyon

Biofeedback

Düzenli tatil ve sağlık kontrolü

Dengeli beslenme

Hobiler bulma

Kendini eğitme ve geliştirme

Kendini tanıma ve anlama

Örgütsel Yöntemler

Zaman Yönetimi

Sosyal destek

Amaçları belirleme faaliyetleri

İş zenginleştirmesi

Katılımcı yönetim

Rollerin berraklaştırılması ve çatışmayı önleme

Kariyer planlaması ve yönetimi

Stres Yönetim Eğitimi

Fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi

Ücret

2. Teknolojiye bağlı stres ve teknostres

Günümüzde teknoloji hızla değişmektedir. Bu durum beraberinde bir takım problemleri doğurmaktadır. Teknolojinin değişimi insanların hayat tarzları üzerinde büyük etkiler yaratmaktadır. Bilgisayarlar, robotlar, otomasyon ve diğer tür teknolojik yenilikler bireyleri strese sokan nedenlerdir (Robins, 1996, s.613). Teknolojini ürünü veya bedeli olarak karşımıza çıkan stres de teknostres olarak adlandırılır (Akınoğlu, 1993, s.160). Teknostres adını ilk kez kullanan Charles Brod'e göre teknostres, yeni teknolojilere uyum sağlayamamaktan doğan, modern bir adaptasyon hastalığıdır.

1950'lerden itibaren, bilgi ve yönetim teknolojileri organizasyon süreçlerinde primitif biçimleriyle kullanılmaya başlamıştır. Teknolojik gelişmeler birbirini izlemiştir. Ancak, teknoloji-yönetim etkileşimini koordinatif bir düzlemde etkin ve tutarlı biçimde sağlamaya yönelik, eski yönetim uygulamalarını değiştirici inisiyatif ve girişimlerin azlığı, kimi organizasyonlarda çalışanlar açısından isteksizlik oluşturmuştur (Öğüt, 2001, s.260). İnternetin gelişmesi ile sayısal ortamda gerçekleştirilen iletişim, genel olarak sanal iletişim olarak tanımlanmaktadır (Güçdemir, 2012, s.58).

Bilgisayarın iletişimde kullanılmasının dört nedeni bulunmaktadır. Bunlar,

Etkileşimli tarama süreci,

İletişimde kolaylık ve serbestlik sağlamasıyla birlikte kısa sürede yanıt alma olanağının bulunması,

Küçük yerel ağların birleşimiyle evrensel iletişimin doğması ve iletişimde yazı-ses-görüntü öğelerinin birlikte sunum imkanı,

Evrensel iletişim ile toplumlar ve bireyler arasında yakınlaşma ve ortak ilgilerin oluşmasıdır (Çakır ve Topçu, 2005, s.76).

Bilgisayar teknolojisine dayalı teknostresin türleri, kişilere ve stresin kaynağına göre de değişiklik gösterir. Briner ve Hockey teknostres kaynaklarını dört başlıkta toplar: (Briner, R. & Hockey, G.R.J. 1988, aktaran Akınoğlu, 1993, s.161).

Sınırlayıcı faktörler (çalışma ortamı, ekran ve klavyenin düzeni, donanımın özellikleri, arabirimin tasarımı gibi),

İşle ilgili özellikler (iş modelinin değişmesi, kavramsal yükün artması, kontrolün güçlenmesi, iş stratejilerindeki sınırlandırmalar),

Kurumsal kararlar (tanıtım ve eğitim stratejileri, iş ve yürütmenin etkileri, sosyal etkileşimdeki sınırlamalar),

Kişisel özellikler (strese açık olma, kavramaya yönelik özellikler)

Teknostres türleri, tıbbi ve psikolojik olmak üzere iki yönden ele alınır. Teknostres, psikolojik boyutlu olmasına rağmen, tıbbi nedenlerden de kaynaklanabilir. Örneğin, bilgisayar teknolojisine dayalı ürünlerin, fiziksel bazı bozukluklara yol açtığı kanıtlanmıştır. Bunlar omurgada meydana gelen şekil bozuklukları, henüz boyutları kesin olmamakla birlikte ekrandan yayılan radyasyonun neden olduğu kanser türleri olarak sayılabilirler. Bu tür tıbbi sorunlar, kişilerin bilgisayar teknolojisine şüpheli ya da soğuk bakmalarına neden olabilir.

Teknostresin psikolojik boyutunun sosyal yalnızlık, iletişimsizlik gibi yönleri vardır. Kişilerin, uzun süreler boyunca bir makine ile iletişim kurmak zorunda kalmaları, onların zamanla asosyal kişiler olmalarına yol açabilir. Örneğin yapılan işlerin niteliği, teknoloji nedeniyle değişikliğe uğradığından, ürünleri veya hizmetleri kullanacak olan kişilerin beklenti ve isteklerinde de değişiklikler

olduğu görülür. Böylece bir süre sonra kişi kendisiyle yarışır hale gelir (Akınoğlu, 1993, s.161).

Teknoloji birçok yönden işyeri stresini etkiler ve tüm bu stresler kötü değildir. Birçok stresin teknolojiden kaynaklandığı çok açıktır. E-mail, cep telefonları ve internetten önce işimizden ayrılabiliyor ve eve gidiyorduk, iş bizi takip etmiyordu. Şimdi biz buna izin verirsek 1 günde 24 saat işimizle tamamen bağlı olabiliyoruz. Ancak biraz stres, özellikle daha rekabetçi olmamıza olanak sağladığında faydalıdır (Burley, 2014).

Bilişim teknolojileri ile beraber oluşabilecek ve çalışanların iş stresini etkileyecek sorunlar genel olarak şöyle özetlenebilir (Tınar, 1989, s.138).

Eski işlere oranla daha fazla dikkat ve konsantrasyon gerekmesi, bunun verdiği yorgunluk hissi.

Makine ile diyalogda, makinenin süratli zincirleme komut beklentilerinin neden olduğu stres.

Sürekli ekran başında olmanın verdiği yorgunluk ve monotonluk.

Diğer çalışma arkadaşlarıyla olan diyalogun azalması sonucu ortaya çıkan sosyal izolasyon.

Yeni iletişim teknolojileri ile performans denetimlerinin kolaylaşması, denetimlerin arttırılması ve işlerin hızlandırılması durumlarında ortaya çıkabilecek aşırı yüklenim ve stres.

Uzun süre ekran başında çalışma ve/veya ergonomik açıdan yetersiz donanımın neden olduğu gözle ilgili yorgunluk, yanma, kızarma, ağrı gibi rahatsızlıklar.

Ergonomik olarak yetersiz şekillendirilmiş makine kullanma ve yerleşim koşulları (oturma şekli, ekranın yeri gibi) sonucu oluşan bedensel ağrılar.

Kullanan kişilerle uyum içinde olmayan ya da yetersiz, hatalı yazılımların yol açtığı sinirsel rahatsızlıklar.

Yöneticiler kendileri henüz öğrenemedikleri ve çalışanlara gerekli eğitimi verdirtmeden önce, emrine sunulan makine hakkında, kulaktan dolma veya belli deneyimlerine dayalı bilgileri, personelin önüne, anlaşılmaz biçimde yığıp; personelin kendisinden kullanması beklenen teknolojiden korkutmakta ve öğrenme işlevinin tamamlanmasına ya da kişilerin öğrenmesini beklemeksizin verilen işin yapılmasını beklemektedirler.

2.1 Teknostrese yol açan nedenler

Çevresel nedenler; teknoloji ve enformasyon transferidir.

Mesleki nedenler; teknolojiyi kullanma eğitiminin olmaması, hizmet içi eğitime önem verilmemesi, uzmanların ikinci-üçüncü kişilere tam öğretememesi, eğitim ve öğretim döneminde konuyla ilgili programlar olmaması, her meslek

sahibinin konuyla ilgili araştırma-uyuşumluluk içine girememesi, mesleki alanda veya davranış alanlarında başarısızlığın/hatanın "anında" cezalandırılması ve ilgi alanlarının belirlenmemesi veya zorla bir alanda çalıştırmak. (Akınoğlu, 1993, s.173).

2.2 Teknostresin göstergesi olan davranışlar ve nedenleri

Teknostresin göstergesi olan davranışlar; endişe/kuruntu, inkâr/yalanlama, teknolojiye direnme, teknofobi, panik, çekişme/zıtlaşma, zihinsel yorgunluk, hata yapma korkusu, yalnızlık duygusu, kasların sürekli gergin olması, aşağılık/güçsüzlük duygusu, tembellik, çekingenlik, durağanlık ve ürkeklik/korku /kaçma isteğidir.

Teknostresin nedenleri; özerkliğinin kaybolması korkusu, yükselme olanaklarının kaybolması korkusu, iş çevresindeki kontrolünün kaybolması korkusu, sosyal izolasyon korkusu, değişim korkusu, dikkatsizlik sonucu verileri kaybetme, özgürlüğünün, kişisel dokunulmazlığının ve kontrolünün kaybolması korkusu, bilgisayara bağımlılık, kendi hatalarının ortaya çıkma korkusu, bilgisayar sistemlerindeki gelişmeler karşısında her geçen gün zayıflığının / güçsüzlüğünün farkına varması, manual olarak yapabileceği bazı işlerde bile bilgisayara başvurması (sözgelimi basit matematiksel işlemlerde bile hesap makinesi kullanma gereksinimi), bilmemekten doğan korku, çekingenlik kaynaklı, ilk defa karşılaşıyor olması; kullanım konusunda bilgisiz olması ya da bilgisiz bırakılması (uzak tutulması, öğretilmemesi), pasifize edilmişlik duygusu, kimsenin öğretmek istememesi, mesleki açıdan yetersiz olduğuna inanmak, alanlarda uzmanlaşmaya gidilmemesi ve her alandaki işin üretilmesini istemektir. (Akınoğlu, 1993, s.170).

2.3 Teknostres yönetimi ve stresle mücadele

Sorunun çözümü teknoloji karşıtı olmak değildir. Farkına varılması gereken durum teknolojinin bireyin kendisi ve hayatı üzerindeki olumsuz etkileridir. Teknolojinin sunduğu olanakların yük haline gelmemesi için kişinin sağlıklı sınırlar geliştirmeyi öğrenmesi şarttır. Bunun için ilk adım farkındalıktır. Teknolojinin kişisel, aile ve iş hayatında nasıl stres yarattığını anlamak gerek. İkinci adım da, teknolojinin ne amaçla kullanıldığının bilincinde olmak gerekir. Bazı durumlarda teknoloji kullanımı var olan problemlerden uzaklaşma amacına hizmet eder. Amaç, teknolojinin hâkim olduğu bir dünyada sağlıkla, insanca yaşamayı sürdürebilmektir. Bu nedenle kişi teknolojiyi ne zaman, ne kadar süreyle, ne için kullanacağı konusunda belirli kararlar alıp uygulayabilir, teknolojinin hayatındaki yeri konusunda denetim geliştirebilir. (www.suzan-teknostres.blogspot.com.tr, erişim tarihi: 25.07.2014)

2.4 Akademik hayatta teknostres

2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'na göre öğretim elemanı dört grupta tanımlanır. Buna göre öğretim elemanları, öğretim üyesi, öğretim görevlisi, okutman ve öğretim yardımcısı (araştırma görevlisi) kadrolarından oluşur. Öğretim Üyeleri; yükseköğretim kurumlarında görevli olan ve unvanları olan profesör, doçent ve yardımcı doçentlerdir. Öğretim Görevlisi; ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü bir öğretim elemanıdır. Akademik hayata başlangıç diğer memuriyetlerden farklı olarak mutlaka bir sınavla olmaktadır. En az lisans mezunu olma, belirli düzeyde en az bir yabancı dil bilme ve bazı sınavlardan (ALES, YDS, ÜDS, KPDS gibi) belirli düzeylerde puan almış olma zorunlulukları vardır.

Akademik hayat sınavla başlar ve yükselmek yine bazı sınavları vermekle gerçekleşir. Bu nedenle akademik hayatın her evresinde en az sınav kaynaklı stres vardır. Bir araştırma görevlisinin doçent olana kadar en az 17 sınava girmesi gerekmektedir. Akademik personelin atanması, yükselmesi, mesleğinde belirli aşamaları kat etmesi yasalarla ayrıntılı düzenlenmiştir.

Akademik hayatına araştırma görevlisi olarak başlayan bir kişi öncelikle yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamlamak durumundadır. En az 6 yıllık bir öğrencilik deneyimi yaşamak zorundadır. Araştırma görevlisi bağlı bulunduğu bölüm öğretim üyeleri ile hoca-öğrenci, usta-çırak ilişkisi içindedir. Araştırma görevlilerinin akademik hayattaki hiyerarşi içinde üstleri ile bağımlılık ilişkisi vardır. Gerek yüksek lisans jürisi, gerekse doktora giriş sınavı, yeterlilik sınavı ve ara jürilerinde bölüm öğretim üyeleri görev alacağından ve bu sınavlar akademik hayatı için önemli olduğundan örgütsel iletişime bağlı stres yaşamaktadırlar. Doktora sınavı ve jürilerinde diğer üniversitelerden öğretim üyeleri olması zorunluluğu araştırma görevlileri için geniş bir ilişki çevresine sahip olmasını gerektirir.

Araştırma görevlisinin yardımcı doçent kadrolarına geçişte atama kriterlerine uygun olarak makale yayınlamak, bildiri yapmak ve belirli komisyonlarda görev alarak puan biriktirmesi, yabancı dil sınavından belirli bir düzeyde puan alması gerekmektedir. Araştırma görevlisi yardımcı doçent olması için puan biriktirmesinin yanında üst yönetim (bölüm başkanlığı, dekanlık ve rektörlük) ile ilişkisi iyi olmalıdır ki kadrosu açılabilsin. Bu durum da ilişki yönetimi açısından pek çok stres faktörlerine neden olur. Akademik hayat da diğer pek çok kamu kurumunda olduğu gibi liyakat dışı uygulamaları barındırır. Üst yönetimle iyi ilişkiler, akrabalık, dost-hısımlık, iktidarda tanıdığı olma gibi avantajları sayesinde kişilerin denklerini aşarak kadro açtırması ve yükselmesi sağlanır. Bu durumlar diğer çalışanlar arasında iş adaletini zedelerken, büyük strese neden olur.

Yardımcı doçent kadrolarına atanan personelin ise her üç yılda bir kadrolarına tekrar atanmak için dosya oluşturması, ağır ders yükleri, akademik danışmanlık, kongrelere katılmak için yeterli maaşa sahip olamaması birer stres kaynağı-

dır. Yardımcı doçentlik kadroları daimi değildir, bu nedenle bir an önce doçent olması ve güvenceli bir kadroya geçmesi için yardımcı doçentlerin belirli puanları toplamak için akademik yayın ve çalışma yapması gerekmektedir. Ağır ders yükü altında akademik yayın yapmak için yeterli zamanı olmamaktadır. Bu kadrodaki personel en çok derse girmek ve yayın yapmak ikilemi içinde stres yaşamaktadır. Bir taraftan idari görevleri, öğrenci danışmanlıkları da bulunan bu kadro mensuplarının doçentlik kadrolarını açtırmak için yine üst yönetimle ilişkileri iyi olmak zorunadır.

Hangi kadroda yer alırsa alsın akademik personelin teknolojiyi iyi kullanması gerekmektedir. Gerek öğrenci ile iletişim, gerekse çalıştığı kurumla ilişkisini iletişim teknolojisi ile sağlamaktadır. Öğrenci notlarının sisteme girişi, öğrenci şikayetlerini cevaplama, çevrimiçi ortamda ders anlatma, ders notu yükleme, ödevleri yaptırma, proje hazırlatma, kurum yazışmalarını yapma, özlük işlerini yapma, özgeçmişini oluşturma ve yenileme, akademik yayınları tarama, yükleme, dergilere yayın gönderme ve ilgili işlerini iletişim teknolojileri aracılığı ile yapmaktadır.

Yukarıda yer alan açıklamaları da dikkate aldığımızda akademik hayatta yaşanan önemli teknostresin göstergesi olan davranışlar; endişe/kuruntu, inkâr/yalanlama, teknolojiye direnme, teknofobi, panik, çekişme/zıtlaşma, zihinsel yorgunluk, hata yapma korkusu, yalnızlık duygusu, kasların sürekli gergin olması, aşağılık/güçsüzlük duygusu, tembellik, çekingenlik, durağanlık ve ürkeklik/ korku/kaçma isteğidir.

3.Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi akademik personelinin yaşadığı teknostres kaynakları üzerine bir inceleme

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmada yapılan literatür taraması ile birlikte sormaca anket tekniği kullanılmaktadır. Çalışmanın evrenini Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi'nde görev yapmakta olan öğretim elamanları oluşturmaktadır. Üniversitelerde teknolojiye bağlı örgütsel stresle ilgili gerçekleştirilen anket soruları 35 öğretim elemanına sorulmuş ve araştırma gerçekleştirilmiştir.

Bu çerçevede çalışmanın temel soruları şu şekilde sıralanmaktadır:

Akademik personel arasında teknolojiye bağlı olarak ortaya çıkan örgütsel stres düzeyi var mıdır?

Stresle başa çıkma yöntemleri nelerdir?

3.2.Araştırmanın yöntemi

Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi akademik personelinin teknolojiye bağlı ortaya çıkan örgütsel stres düzeyi ve stresi önleme yöntemleri hakkında

gerçekleştirilen çalışmada anket çalışması ile tespit edilmiş ve elde edilen veriler SPSS tekniğiyle değerlendirilmiştir.

3.3 Araştırmanın analizi ve bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Araştırmada elde edilen bulgular aşağıdaki baslıklar altında toplanarak yorumlanmış ve araştırmanın alt problemlerinin yanıtlanmasına çalışılmıştır.

Kişisel bilgilere ilişkin; alan, statü, cinsiyet, medeni durum, yönetim görevi olup olmaması ve toplam çalışma süresi değişkenlerine ait bulgular.

Öğretim elemanlarının teknolojiye bağlı örgütsel stres değişkenlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi ilişkin bulgular

Öğretim elemanlarının stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin bulgular.

3.3.1.Kişisel Bilgilere İlişkin bulgular

Bu bölümde araştırma gruplarını oluşturan öğretim elemanlarının alan, akademik statü, cinsiyet, medeni durum, herhangi bir yönetim görevlerinin olup olmadığına ve toplam çalışma süresine göre dağılımlarına ilişkin kişisel bilgiler ve bunlara ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretim Elemanlarının Alanlarına Göre Dağılımı

		Frequency	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	Gazetecilik	8	22,9	22,9	22,9
	Halkla İlişkiler ve Tanıtım	12	34,3	34,3	57,1
	Radyo Tv Sinema	9	25,7	25,7	82,9
	Görsel İletişim ve Tasarım	4	11,4	11,4	94,3
	Reklamcılık	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Araştırma kapsamında anket uygulanan öğretim elemanlarının alanlarına göre dağılımına ilişkin bilgiler Tablo-1'de yer almaktadır. Öğretim elemanlarının %34,3'ü Halkla İlişkiler; %25.7'si Radyo TV Sinema; %22,9'u Gazetecilik; %11,4'ü Görsel İletişim ve Tasarım; %5,7'si Reklamcılık alanındandır.

Tablo 2. Öğretim Elemanlarının Akademik Statülerine Göre Dağılımı

		Frequency	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	Profesör	1	2,9	2,9	2,9
	Doçent	1	2,9	2,9	5,7
	Yrd. Doç.	8	22,9	22,9	28,6
	Öğr.Gör.	3	8,6	8,6	37,1
	Arş.Gör.	21	60,0	60,0	97,1
	Diğer	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Araştırma kapsamında anket uygulanan öğretim elemanlarının akademik statülerine göre dağılımına ilişkin bilgiler Tablo-2'de yer almaktadır. Öğretim elemanlarının %2,9'u Profesör, %2,9'u Doçent, %22,9'u Yardımcı Doçent, %8,6'sı Öğretim Görevlisi, %60'ıAraştırma Görevlisi ve %2,9'u Diğer (Uzman, Okutman vb.)'dir.

Tablo 3. Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

		Frequency	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	Kadın	29	82,9	82,9	82,9
	Erkek	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Araştırma kapsamında anket uygulanan ve anketlerinin geçerliği kabul edilen öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo-3'de yer almaktadır. Öğretim elemanlarının %82,9'u kadın, %17,1'i erkektir.

Tablo 4. Öğretim Elemanlarının Medeni Durumuna Göre Dağılımları

		Frequency	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	Evli	14	40,0	40,0	40,0
	Bekar	21	60,0	60,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Araştırma kapsamında anket uygulanan ve anketlerin geçerliği kabul edilmiş öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre dağılımları Tablo-4'de yer almaktadır. Öğretim elemanlarının %40'ı evli, %60'ı bekârdır.

Tablo 5. Öğretim Elamanlarının Herhangi bir Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre Dağılımı

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Evet	8	22,9	22,9	22,9
	Hayır	27	77,1	77,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Araştırma kapsamında anket uygulanan ve anketlerinin geçerliği kabul edilmiş öğretim elemanlarının herhangi bir yönetim görevi olup olmamasına göre dağılımları Tablo-5'de yer almaktadır. Öğretim elemanlarının %22,9'unun herhangi bir yönetim görevi bulunurken, %77,1'inin herhangi bir yönetim görevi bulunmamaktadır.

Tablo 6. Öğretim Elamanlarının Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	0-5 yıl	14	40,0	40,0	40,0
	5-10 yıl	10	28,6	28,6	68,6
	10 yıl +	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Araştırma kapsamında anket uygulanan ve anketlerinin geçerliği kabul edilmiş öğretim elemanlarının toplam çalışma süresine göre dağılımları Tablo-6'da yer almaktadır. Öğretim elemanlarının %40'ı 0-5 yıl, %28,6'sı 5-10 yıl, %31,4'ü 10 yıl ve üzerinde çalışma süresi bulunmamaktadır.

3.3.2.Öğretim elemanlarının teknolojiye bağlı örgütsel stres değişkenleri ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesine ilişkin bulgular

Bu bölümde araştırma gruplarını oluşturan öğretim elemanlarının teknolojiye bağlı örgütsel stres değişkenlerine dair sorulan sorulara verdikleri cevaplara ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

Tablo 7. İş arkadaşlarınız veya üstleriniz tarafından teknolojik kanallar aracılığıyla sizi rahatsız eden bir olay yaşadınız mı?

		akademikst						
		Prof. Dr.	Doç.Dr.	Yrd. Doç.Dr.	Öğr. Gör.	Arş. Gör.	Diğer	Total
Rhtszedenolay	Hiç	1	0	5	3	13	1	23
	Az	0	0	2	0	2	0	4
	Orta	0	1	0	0	3	0	4
	Çok	0	0	0	0	1	0	1
	Pek çok	0	0	1	0	2	0	3
Total		1	1	8	3	21	1	35

Öğretim elemanlarının "İş arkadaşlarınız veya üstleriniz tarafından teknolojik kanallar aracılığıyla sizi rahatsız eden bir olay yaşayıp yaşadınız mı?" sorusuna verdikleri cevapların dağılımları" Tablo 7'de yer almaktadır. Öğretim elemanının verdiği cevaplar incelendiğinde Prof.Dr. 1 kişi (Az); Doç.Dr. 1 kişi (Orta); Yrd. Doç.Dr. 5 kişi (Hiç), 2 Kişi (Az), 1 Kişi (pek çok), Öğr.Gör 1 kişi (Hiç), Arş.Gör. 13 kişi (Hiç), 2 kişi (Az), 3 kişi (Orta), 1 kişi (Çok), 2 kişi (Pek çok); Diğer 1 kişi (Hiç) olarak cevaplandırmıştır. Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların 23'ü rahatsız edici bir olay yaşamamışken 12 katılımcı belirli derecelerde rahatsız oldukları bir olay yaşadıklarını belirtmişlerdir. Akademik statü derecelerine bakıldığında da teknolojik kanallar aracılığıyla rahatsız eden bir olay yaşayan öğretim elemanlarının çoğunlukla araştırma görevlisi olduğu görülmektedir.

Tablo 8. İş hayatında teknolojinin faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Orta	7	20,0	20,0	20,0
	Çok	14	40,0	40,0	60,0
	Pek çok	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Öğretim elemanlarının "İş hayatında teknolojinin faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?"sorusuna verdikleri cevapların dağılımları" Tablo 8'de yer almaktadır. Öğretim elemanının verdiği cevaplar incelendiğinde ankete katılan 35 öğretim elemanının tümünün %100 oranında "orta, çok, pek çok" seçenekleri ile teknolojiyi faydalı buldukları görülmektedir.

Tablo 9. İş hayatında teknolojinin zararlı olduğunu düşünüyor musunuz?

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Hiç	15	42,9	42,9	42,9
	Az	12	34,3	34,3	77,1
	Orta	6	17,1	17,1	94,3
	Çok	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Öğretim elemanlarının "İş hayatında teknolojinin zararlı olduğunu düşünüyor musunuz?"sorusuna verdikleri cevapların dağılımları" Tablo 9'da yer almaktadır. Öğretim elemanının verdiği cevaplar incelendiğinde 15 öğretim elemanının %42,9 oranı ile "hiç" seçeneğini cevaplayarak teknolojiyi zararlı bulmadığı, 20 öğretim elemanının %57,1 oranı ile "az, orta, çok" seçeneklerini cevaplandırarak teknolojiyi zararlı buldukları görülmektedir. Teknolojinin faydalı olmasının yanı sıra bazı durumlarda zararlı olduğu da kabul edilmektedir.

Tablo 10. İnternetin olmaması veya yavaşlaması durumlarında işlerinizde gecikme veya sorun yaşıyor musunuz?

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Az	3	8,6	8,6	8,6
	Orta	7	20,0	20,0	28,6
	Çok	14	40,0	40,0	68,6
	Pek çok	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Öğretim elemanlarının "İnternetin olmaması veya yavaşlaması durumlarında işlerinizde gecikme veya sorun yaşıyor musunuz?"sorusuna verdikleri cevapların dağılımları" Tablo 10'da yer almaktadır. Öğretim elemanının verdiği cevaplar incelendiğinde hiç sorun yaşamayan öğretim elemanının bulunmadığı, ankete katılan 35 öğretim elemanının tümünün %100 oranında "az, orta, çok, pek çok" seçeneklerini cevaplandırarak internetten kaynaklı sorunlarda işlerinde gecikme ve sorun yaşadıkları görülmektedir.

Tablo 11. İnternete şifre ile bağlandığınızda okul yönetimi tarafından izlendiğiniz duygusunu hissediyor musunuz?

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Hiç	5	14,3	14,3	14,3
	Az	4	11,4	11,4	25,7
	Orta	9	25,7	25,7	51,4
	Çok	9	25,7	25,7	77,1
	Pek çok	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Öğretim elemanlarının "İnternete şifre ile bağlandığınızda okul yönetimi tarafından izlendiğiniz duygusunu hissediyor musunuz?"sorusuna verdikleri cevapların dağılımları" Tablo 11'de yer almaktadır. Öğretim elemanının verdiği cevaplar incelendiğinde 5 öğretim elemanının %14,3 oranı ile "hiç" seçeneğini cevaplayarak okul yönetimi tarafından izlendiğini düşünmediği, 30 öğretim elemanının %85,7 oranı ile "az, orta, çok, pek çok" seçeneklerini cevaplandırarak şifre ile bağlanıldığında okul yönetimi tarafından izlenildikleri duygusunu hissettikleri görülmektedir.

Tablo 12. Hafta içinde mesai saati dışında iş hayatınızla ilgili mail bildirimi alıyor musunuz?

		Mesaidisi					
		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek çok	Total
akademikst	Prof.Dr.	0	0	0	1	0	1
	Doç.Dr.	0	0	1	0	0	1
	Yrd.Doç.Dr.	1	2	2	2	1	8
	Öğr.Gör.	0	2	1	0	0	3
	Arş.Gör.	3	4	7	2	5	21
	Diğer	0	0	1	0	0	1
Total		4	8	12	5	6	35

Öğretim elemanlarının Hafta içinde mesai saati dışında iş hayatınızla ilgili mail bildirimi alıyor musunuz?" sorusuna verdikleri cevapların akademik statülerine göre ilişkilendirerek gerçekleştirilen değerlendirmesi Tablo 12'de yer almaktadır. Verilen cevaplar incelendiğinde "hiç" yanıtını veren 4 öğretim elemanının %11,4 oranı ile 1 Yrd. Doç. ve 3 Arş. Görevlisi olduğu görülmektedir. Ankette yer alan akademik statülere sahip diğer 31 öğretim elemanının %88.6 oranı ile "az, orta, çok, pek çok" cevaplarını vererek mesai saati dışında mail bildirimi aldıkları görülmektedir.

Tablo 13. Hafta sonu yöneticinizden görevinizle ilgili mail bildirimi alıyor musunuz?

		haftasonu					
		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek çok	Total
akademikst	Prof.Dr.	0	0	0	1	0	1
	Doç.Dr.	0	1	0	0	0	1
	Yrd.Doç.Dr.	2	2	2	1	1	8
	Öğr.Gör.	2	1	0	0	0	3
	Arş.Gör.	6	3	5	3	4	21
	Diğer	0	0	1	0	0	1
Total		10	7	8	5	5	35

Öğretim elemanlarının "Hafta sonu yöneticinizden görevinizle ilgili mail bildirimi alıyor musunuz?" sorusuna verdikleri cevapların akademik statülerine göre ilişkilendirerek gerçekleştirilen değerlendirme Tablo 13'de yer almaktadır. Verilen cevaplar incelendiğinde "hiç" yanıtını veren 10 öğretim elemanının %28,6 oranı ile 2 Yrd. Doç., 2 Öğr. Gör. ve 6 Arş. Görevlisi olduğu görülmektedir. Ankette yer alan akademik statülere sahip diğer 25 öğretim elemanının %71.4 oranı ile "az, orta, çok, pek çok" cevaplarını vererek hafta sonu yöneticinizden görevinizle ilgili mail bildirimi aldıkları görülmektedir.

Tablo 14. Mesai saati dışında sürekli olarak teknolojik araçları kullanarak (mail, telefon, internet) işlerinizi yapmak zorunda kaldığınızı düşünüyor musunuz?

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Hiç	5	14,3	14,3	14,3
	Az	10	28,6	28,6	42,9
	Orta	9	25,7	25,7	68,6
	Çok	9	25,7	25,7	94,3
	Pek çok	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Öğretim elemanlarının "Mesai saati dışında sürekli olarak teknolojik araçları kullanarak (mail, telefon, internet) işlerinizi yapmak zorunda kaldığınızı düşünüyor musunuz?"sorusuna verdikleri cevapların dağılımları" Tablo 14'de yer almaktadır. Öğretim elemanının verdiği cevaplar incelendiğinde 5 öğretim elemanının %14,3 oranı ile "hiç" seçeneğini cevaplayarak mesai saati dışında teknolojik araçları kullanarak işlerini yapmak zorunda kalmadığı, düşünmediği, 30 öğretim elemanının %85,7 oranı ile "az, orta, çok, pek çok" seçeneklerini cevaplandırarak mesai saati dışında da teknolojik araçları kullanarak işlerini yapmak zorunda kaldıklarını düşündükleri görülmektedir. Öğretim elemanlarının değer-

lendirmelerinde büyük oranda teknolojiye bağımlı iş yükü mesai saati dışında da devam etmektedir.

Tablo 15. İşinizle ilgili teknolojik araçlara bağımlı olduğunuzu düşünüyor musunuz?

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Hiç	2	5,7	5,7	5,7
	Az	8	22,9	22,9	28,6
	Orta	6	17,1	17,1	45,7
	Çok	9	25,7	25,7	71,4
	Pek çok	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Öğretim elemanlarının "İşinizle ilgili teknolojik araçlara bağımlı olduğunuzu düşünüyor musunuz?"sorusuna verdikleri cevapların dağılımları" Tablo 15'de yer almaktadır. Öğretim elemanının verdiği cevaplar incelendiğinde 2 öğretim elemanının %5.7 oranı ile "hiç" seçeneğini cevaplayarak teknolojik araçları bağımlı olduğunu düşünmediği, 33 öğretim elemanının %94,3 oranı ile "az, orta, çok, pek çok" seçeneklerini cevaplandırarak teknolojik araçları bağımlı olduğunu düşündükleri görülmektedir. Ankete katılan öğretim elemanları değerlendirmelerinde büyük oranda teknolojiye bağımlı olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 16. "Akademik Statü ve İşinizle ilgili teknolojik araçlara bağımlı olduğunuzu düşünüyor musunuz?" karşılaştırmalı değerlendirme

		Teknbagiml					
		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek çok	Total
akademikst	Profesör	0	0	0	0	1	1
	Doçent	0	0	0	0	1	1
	Yrd. Doç.	1	1	1	3	2	8
	Öğr.Gör.	0	2	1	0	0	3
	Arş.Gör.	1	4	4	6	6	21
	Diğer	0	1	0	0	0	1
Total		2	8	6	9	10	35

Ankete katılan öğretim elemanlarının akademik statülerine göre teknolojik bağımlılık arasındaki ilişkiye ait değerlendirme Tablo 16'da yer almaktadır. Öğretim elemanının verdiği cevaplar incelendiğinde Prof.Dr. 1 kişi (Pek çok); Doç.Dr. 1 kişi (Pek çok); Yrd. Doç.Dr. 3 kişi (Çok), 2 Kişi (Pek çok), 1'er kişi (Hiç, Az, Orta), Öğr.Gör 2 kişi (Az), 1 kişi (Orta), Arş.Gör. 6'şar kişi (çok, Pek çok), 4'er kişi (Az, Orta), 1kişi (Hiç), Diğer 1 kişi (Az) olarak soruyu cevaplandırmıştır. Akademik statüye göre büyük çoğunlukta araştırma görevlilerinin 20

kişi (az, orta, çok, pek çok) seçenekleri ile teknolojiye bağımlı olduklarını hissettikleri, Yrd.Doç.Dr.'ların 7 kişi (az, orta, çok, pek çok) seçenekleri ile teknolojiye bağımlı olduklarını hissettikleri, öğretim görevlilerinde 3 kişi (az, orta) seçenekleri ile teknolojiye bağımlı olduklarını hissettikleri görülmektedir.

3.3.4.Öğretim elemanlarının stresle başa çıkma yöntemlerinin değerlendirilmesine ilişkin bulgular

Tablo 17. Stresle başa çıkma

		Strsdusnm	ustnegitme	Kotuolabird	suclama	egzersz	gevsme	aile	konusma	kultsport	etkinlk	ibadt
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Miss-ing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,09	2,77	2,69	1,91	2,46	2,26	3,60	3,40	2,97	2,89	2,03
Median		3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00

Araştırma kapsamında anket uygulanan ve anketlerin geçerliği kabul edilmiş öğretim elemanlarının stresle başa çıkma yöntemlerine ait dağılımları Tablo-4'de yer almaktadır.Stresle başa çıkma yöntemlerinde Tablo 17'de görüldüğü üzere; Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme (3=Orta);Olay veya durumun üstüne gitme (3=Orta); Daha da kötü olabilirdi diye düşünme (kendini avutma) (3= Orta); Konuyla ilgili olarak birini suçlama (2=Az); Bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma (2=Az);Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga, relaksasyon vb.) (2=Az);Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma (4=Çok);Stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma(4=Çok);Kültürel ve sportif etkinlikleri izleme (3=Orta); Yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme(sanat, müzik, spor, okuma vb.) (3=Orta);İbadet etme (2=Az) olarak görülmektedir. Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma ve Stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma yöntemleri (4= Orta) değeri ile öğretim elemanları tarafından en çok uygulanan stresle başa çıkma yöntemleri olduğu görülmektedir.

Sonuç

Teknolojiye bağlı örgütsel stresin öğretim elemanlarının teknolojiye bağlı örgütsel stres değişkenleri ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesine ilişkin bulgularda; teknolojik kanallar aracılığıyla rahatsız eden bir olay yaşayıp yaşama-

dıkları durumu akademik statü derecelerine bakıldığında çoğunlukla araştırma görevlileri ve sıralamada ikinci olarak yardımcı doçentler arasında olduğu görülmektedir. İş hayatında teknolojinin faydalı olduğu tüm öğretim elamanları tarafından kabul edilmektedir. 15 öğretim üyesi iş hayatında teknolojinin zararlı olduğu düşünmezken, yarıdan fazla oranı oluşturan diğer öğretim üyesi, farklı derecelerde teknolojinin zararlı olduğu kabul etmektedir.

Farklı akademik statülerde bulunan öğretim üyelerinin tümü İnternetin olmaması veya yavaşlaması durumlarında işlerinde gecikme yaşamaktadır. Az sayıda öğretim üyesi internete şifresi ile okul yönetimi tarafından izlendiği hissetmezken, öğretim üyeleri çoğunlukla okul yönetimi tarafından izlendiğini düşünmektedir.

Hafta içinde mesai saati dışında iş hayatıyla ilgili mail bildirimi almayan 4 öğretim üyesi bulunurken, tamamına yakın çoğunlukta öğretim üyesi hafta içinde mesai saati dışında farklı derecelerde mail bildirimi almaktadır. Hafta sonunda yöneticilerinden göreviyle ilgili mail bildirimi almayan öğretim üyesi sayısı bulunmasına rağmen, öğretim üyelerinin çoğunluğu hafta sonunda yöneticilerinden göreviyle ilgili mail bildirimi almaktadır. Mesai saati dışında sürekli olarak teknolojik araçları kullanarak (mail, telefon, internet) işlerinizi yapmak zorunda kalmadığını belirten öğretim üyesinin yanı sıra, farklı akademik statülerde bulunan öğretim üyelerinin çoğunlukla mesai saati dışında sürekli olarak teknolojik araçları kullanarak (mail, telefon, internet) işlerinizi yapmak zorunda kaldığını belirtmektedir. İşiyle ilgili teknolojik araçlara bağımlı olduğunu düşünmeyen az sayıda öğretim üyesi bulunurken, tamamına yakın çoğunlukta öğretim üyesi farklı derecelerde olarak verdikleri cevaplarla işiyle ilgili teknolojiye bağımlı olduğunu düşünmektedir.

Öğretim elemanları arasında en çok tercih edilen stresle başa çıkma yöntemlerinin, aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma ve stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma olduğu görülmektedir.

Çalışmanın araştırma bölümünden elde edilen bulgular ışığında görülmektedir ki; teknolojiye bağlı örgütsel stresle başa çıkma konusunda öğretim elemanlarına yönelik psikolojik danışmanlık hizmeti verilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda bilgilendirme amaçlı seminer ve eğitim programları düzenlenmesi ve üniversite bünyesinde uzman profesyonel danışmanların bulundurulmasına yönelik çalışmaların planlanması ve uygulamaya konulması gerekmektedir. İş hayatında yaşadığı stresi aile fertleri ve dostlarıyla eğlenceli ortamlarda veya güven duyduğu birisiyle konuşarak atlatmaya çalışan öğretim üyeleri, strese bağlı sorunların çözümünde bireysel çözümlerinin yanı sıra profesyonel yardım ve destek almaları ihtiyacını hissetmektedirler. Birçok ülkede bu yönde bilinçli ve profesyonel çalışmalar yapılmasına rağmen ülkemizde bu alanda yapılmış planlı ve sürekli çalişmalar bulunmamaktadır.

Kaynakça

Akınoğlu, Gür, H. Fatoş, (1993), "Teknostress", Türk Kütaphaneciliği, 7, 3, TKD Ankara.

Aktaş , Aliye & Aktaş, Ramazan, (1992). "İş stresi", Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktüvite Yayınları, S:2.

Aydın, Şule, (2004), "Örgütsel Stres Yönetimi", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt. 6, Sayı. 3

Aydın, İnayet, (2008), "İş Yaşamında Stres", Pegem Akademi, Ankara.

Baltaş, Acar & Baltaş, Zuhal, (1998), "Stres ve Basa Çıkma Yolları", Remzi Kitapevi, İstanbul.

Briner, R. & Hockey, G.R.J. (1988), "Operator stress and computer-based work.", In C.L.

Çakır, Hamza, Topçu, Hakan, (2005). "Bir iletişim Dili olarak İnternet", Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı :19 Yıl:2 Erzurum

Eren, Erol, (2001), Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi (7. Baskı). İstanbul: Beta.

Eren, Erol, (2012), "Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi", (13. Baskı). İstanbul: Beta.

Güçlü, Nezahat, (2001), "Stres Yönetimi",G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 21, Sayı: 91-109. Ankara.ss.103-104-105

Güçdemir, Yeşim, (2012), "Sanal Ortamda İletişim Bir Halkla İlişkiler Perspektifi", Derin Yayınları, İstanbul.

Işıkhan, Vedat, (2004), "Çalışma Hayatında Stres Ve Başa Çıkma Yolları", Sandal Yayınları, Ankara.

Kırel, Çiğdem, (2004), "Örgütsel Davranış",Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, ss.187-188-196

Robins, Stephen P., (1996), "Organizational Behavior", Prentice Hall Inc., Seventh Edition: USA.

Şimşek, M. Şerif, (2001), "Yönetim Ve Organizasyon", (6. Baskı). Konya: Günay Ofset.

Şimşek, Mehmet Ş., Çelik Ahmet, Akgemici Tahir, (2005), "Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış", Adım Matbaacılık, Konya,

Öğüt, Adem, (2001), "Bilgi Çağında Yönetim", Nobel Yayınları, Ankara.

Tınar, Mustafa Y., (1989), "Çalışma Yaşamında İleri Teknoloji Kullanımının İş Organizasyonu Ve İnsan-Makine İlişkilerine Getirdiği Yeni Boyutlar", 2. Ulusal Ergonomi Kongresi. Ankara, 134–138.

Ouick James C. & Quick Jonathan D., (1984), "Organisatiōnal Stres And Preventive Management", New York: Mc Graw Hill.

İnternet Kaynakça

http://suzan-teknostres.blogspot.com.tr/, erişim tarihi : 25.07.2014

Burley Kermit, How Is Technology Impacting Workplace Stress?, Deman Media, http://smallbusiness.chron.com/technology-impacting-workplace-stress-16029.html, erişim tarihi : 24.07.2014