

Arastırma Makalesi

Teknostres ve İş Tatmini İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü

The Role of Perceived Organizational Support in The Relationship Between Technostress and Job Satisfaction

Saim AYTÜRK Doktora Öğrencisi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi İşletme Fakültesi sayturk@gmail.com https://orcid.org/0009-0007-3127-7730	Kerim ÖZCAN Prof. Dr., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi İşletme Fakültesi kerimozcan@aybu.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-1883-6458
--	---

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
18.09.2024	15.01.2025

Öz

Bu çalışmanın amacı, teknostres ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü olup olmadığını ortaya koymaktır. Veriler Ankara'da orta öğretim seviyesindeki okullarda görevli 255 öğretmenden anket uygulamasıyla elde edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler ve etkileri korelasyon ve regresyon analizleri ile tespit edilmiş, ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış, güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin düzenleyicilik rolü SPSS Process Macro uygulaması ile incelenmiştir. Bulgular, teknostresin iş tatminini negatif yönde etkilediğini ve algılanan örgütsel desteğin teknostres ve iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu çerçevede, araştırmanın literatürdeki boşluğu dolduran en özgün bulgusu, teknostres ile iş tatmini arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici etkisinin bulunduğu ilişkindir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenler, Teknostres, İş Tatmini, Algılanan Örgütsel Destek, Düzenleyici

Abstract

The purpose of this study is to examine the relationship between technostress and job satisfaction and to reveal whether perceived organizational support has a moderating role in this relationship. Data were obtained from 255 teachers working in secondary schools in Ankara through a survey. The relationships and effects between variables were determined by correlation and regression analyses, confirmatory factor analysis was applied to the scales, and reliability and validity tests were performed. In addition, the moderating role of perceived organizational support was examined with the SPSS Process Macro application. The findings revealed that technostress negatively affects job satisfaction and perceived organizational support has a moderating effect in the relationship between technostress and job satisfaction. In this context, the most original finding of the research that fills the gap in the literature is that perceived organizational support has a moderating effect on the relationship between technostress and job satisfaction.

Keywords: Teachers, Technostress, Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, Moderator

1. Giriş

Hayatımızın bazı safhalarında, hafif ya da şiddetli olacak şekilde strese maruz kalmaktayız. Stresin insan sağlığını ve huzurunu olumsuz yönde etkilediği pek çok çalışmada ortaya konmuştur. Genel olarak iş hayatı da önemli şekilde strese neden olmaktadır. Bazı meslekler yüksek stresli olarak kabul edilirken (inşaat, kömür

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Aytürk, S. & Özcan, K., 2025, Teknostres ve İş Tatmini İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 60(1), 167-188.

madeni, petrol sondajı vb.), diğer bir kısım meslekler (bilgi teknolojisi, finans, beslenme uzmanlığı vb.) daha az stresli olarak kabul edilmektedir (Koşir, Tement, Licardo ve Habe, 2015, s. 131; Liu, 2019, s. 1). Öğretmenlik her ne kadar stres seviyesi düşük bir meslek gibi görünse de yapılan araştırmalar, öğretmenlik mesleğinin de yüksek stresli iş kategorisinde bulunduğunu ortaya koymaktadır (Dunham ve Varma, 1998, s. 38; Travers ve Cooper, 1996, s. 4). Okullarda öğretmenlerin karşılaştığı zaman baskısı, öğrenci çeşitliliği, disiplin sorunları, düşük öğrenci motivasyonu, değer çatışmaları, kişisel özerkliğe sahip olamamaları, meslektaşlarla, velilerle veya okul yönetimiyle çatışmalar, idari destek eksikliği, düşük ücret ve düşük statü gibi faktörler stres etkenleri olarak kabul edilmektedir (Skaalvik ve Skaalvik, 2017, s. 16). Diğer yandan, günümüz toplumunun her boyutunun ayrılmaz bir parçası haline gelen teknoloji, özellikle son dönemde hızla gelişen bilgisayar teknolojisi, eğitim ve öğretim sisteminde de sık olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bu çerçevede yukarıda bahsedilen uzun stres etkenlerinin yanı sıra, her geçen dönem yeni ve karmaşık teknolojik cihazların sınıflara girmesi, öğretme ve öğrenme deneyimlerini yeniden şekillendirmektedir. Bu durum öğretmenlik mesleğini de daha stresli hale getirmektedir.

Öğretmenlere teknolojiyi öğretime dahil edip etmedikleri ve bu konuda ne hissettikleri sorulduğunda farklı yanıtlar ile karşılaşmaktadır. Bazı öğretmenler, teknolojinin öğrencilerin görevleri daha etkili bir şekilde yerine getirmesini sağlayan öğretimin önemli bir parçası olduğuna inanırken, diğer bir kısmı teknolojiyi öğretim sürecine sınırlı bir şekilde dahil ettiklerini ve teknolojiyle öğretimin zor olduğunu ifade etmektedirler (Aldunate ve Nussbaum, 2013, s. 519).

Öğretmenlerin bir kısmı yalnızca teknolojiyi kullanmaktan kaçınmamakta aynı zamanda teknolojiden dolayı kendilerini kaygılı, korkmuş veya stresli hissetmektedirler (Jena, 2015, s. 1118). Pek çok araştırmacı, bu fenomeni tekno-kaygı, teknofobi, bilgisayar kaygısı veya internet kaygısı olarak tanımlamıştır; ancak en çok tanınan terim Brod (1984, s. 16) tarafından ortaya konan “teknostres” kavramıdır. Brod (1984) teknostresi, “yeni bilgisayar teknolojileri ile başa çıkmada yetersizlik ve bu yeni teknolojilere adaptasyonda başarısızlık” olarak tanımlamıştır. Örgütsel bağlamda teknostresin, bireylerin sürekli gelişen teknolojiler ve bunların kullanımıyla ilgili değişen fiziksel, sosyal ve bilişsel gereksinimleri ele alma girişimleri ve mücadelelerinden kaynaklandığı ifade edilmekte, ayrıca teknostresin, çalışanlarda memnuniyetsizlik, yorgunluk, endişe gibi çeşitli sonuçlara yol açarak çalışanların iş tatmini ve verimliliği üzerinde olumsuz bir etki yaratabildiği belirtilmektedir (Taraftar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan, 2007, s. 303-304).

Günümüzün bilgi odaklı toplumunda, eğitim ve öğretim sistemindeki verimi artırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenmek ve kullanmak zorunluluk haline gelmiştir. Ancak teknolojinin verimliliğe olumlu etkileri olsa da karmaşıklığını anlama çabası (Chandra, Shirish ve Srivastava, 2019), ilave iş yüküne sebep olması (Ardiansyah, Winantu, Muzakkar, Praptomo ve Nurudin, 2019) ve teknolojinin değişim hızı ile değişim sürecinin yanlış yönetilmesi (Stich, Taraftar ve Cooper, 2018; Türen, Erdem ve Kalın, 2015) teknostresin oluşumuna neden olmaktadır. İşlemsel Stres Teorisi (Cooper, Dewe ve O’Driscoll, 2001; Lazarus ve Folkman, 1984), birçok çalışmada teknostresin teorik kavramsallaştırılmasına temel oluşturmuştur (Ragu-Nathan, Taraftar, Ragu-Nathan ve Tu, 2008, s. 419). Söz konusu yaklaşıma göre stres, stres etkeni (stresör) ve gerilim (bireyin stres etkenlerine verdiği tepki) arasındaki ilişkiyi içeren bir yapı olarak ortaya çıkmaktadır (Cooper ve ark., 2001, s. 12-13). Bu bağlamda; stresörler, bireyin iş/örgüt ortamında karşılaştığı olaylar, talepler, uyarılar veya aşırı rol yükü ve rol çatışması gibi koşulları (Cartwright ve Cooper, 1997, s.17; Cooper ve ark., 2001, s. 16), gerilim ise stresin bireylerde gözlemlenen davranışsal, psikolojik ve fizyolojik sonuçlarını ifade eder (Cooper ve ark., 2001, s. 16). Benzer şekilde, teknoloji kullanımından veya kullanımına adaptasyonda yaşanan zorluktan kaynaklanan teknostres etkenleri bir stresör olarak kabul edilmekte, gerilime karşılık gelen sonuçları da bireylerin iş tatminsizliği, düşük bağlılık ve düşük iş performansı şeklindeki tepkileri olarak ifade edilmektedir (Ragu-Nathan ve ark., 2008, s. 421).

Diğer yandan, yeni teknolojilerle karşı karşıya kalan, bu teknolojileri anlamakta zorluk yaşayan, öğrenme süresinin uzaması nedeniyle performanslarında düşüş olan ve bundan dolayı kaygıya kapılan çalışanların çalıştıkları örgüte ilişkin pozitif algılarının, onların bu süreçte karşılaştığı olumsuzluklar ile mücadelelerine olumlu etkileri olduğu bilinmektedir (Alam, 2016, s. 64). Çalışanların performanslarını artırması kapsamında üzerinde çalışılan değişkenlerden biri olan algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanlara değer vermesi, onların huzurlu olması için çaba sarf etmesi ve bunu onlara hissettirmesi olarak tanımlanmakta, çalışanların örgütle ilgili olumlu düşüncelere sahip olmasını sağlamaktadır (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986, s. 501). Bu durum Blau’nun (1964) sosyal değişim kuramı ile açıklanmaktadır. Kuram; çalışanlarla örgüt arasında mevcut, görelî ama net olmayan, beklentilerle ilgili karşılıklı yapılması gerekenleri açıklamaktadır (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005, s. 776). Bu kurama göre, çalışanlar örgüte yönelik icra ettiği faaliyetlerin kendilerine yararlı olduğuna inandığı ölçüde iyi performans ve örgüte bağlılık ile karşılık vermektedir

(Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 699.) Çalışanların yüksek iş talepleriyle başa çıkarken örgütten maddi ve duygusal destek almasının yani çalışanların pozitif örgütsel destek algısının stresten kaynaklı olumsuz fizyolojik ve psikolojik tepkileri azaltabileceği ifade edilmiştir (George, Reed, Ballard, Colin ve Fielding, 1993, s. 160). Bu bağlamda, örgütsel desteğin, stresin bir türü olan teknostresin olumsuz etkilerini de azaltabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışanların işyerinde kullandıkları teknolojik sistemlerden memnuniyeti ve işlerini yerine getirmek için teknolojik sistemleri etkili bir şekilde kullanma becerileri örgütün verimliliğini artırması açısından kritik öneme sahiptir (Huang, Yang, Jin ve Chiu, 2004, s. 18). Diğer yandan, teknostres ve teknostresin bireyler ve organizasyonel çıktılar üzerindeki olumsuz etkilerini anlamak çok önemlidir. Buna bağlı olarak, örgüt performansını artırmak için teknostresin olumsuz etkilerini azaltmanın yollarını araştırmak da çok önemlidir, çünkü araştırmalar işlerinden memnun personele sahip örgütlerin daha üretken olduğunu ortaya koymuştur (Ranathunga ve Rathnakara, 2022, s. 18). Bu kapsamda, öğretmenlerin iş tatmininin yüksek olması üretkenlik, yaratıcılık, yeniliğe açık olma gibi becerilerini olumlu yönde etkileyerek verimliliklerini artırmaktadır (Hutabarat, 2015, s. 296). Ayrıca öğretmenlerin iş tatmininin yüksek olması, iş performanslarını ve çalışma motivasyonlarını olumlu yönde etkilemekte ve daha nitelikli öğrenciler yetiştirmelerine katkıda bulunmaktadır (Filiz, 2014, s. 806).

Literatür incelendiğinde, teknostresin çeşitli bağlamlardaki etkilerinin araştırılmış olduğu görülmektedir. Bu etkiler kapsamında; verimliliğin azalması (Tarafdar ve ark., 2007; Tu, Wang ve Shu, 2005), işten ayrılma niyetinin artması (İlseven, 2019), iş performansının azalması (Azam, Abidin, Yusof, Emang ve Entigar, 2014; Magistra, Santosa ve Indriayu, 2021), iş-aile çatışması (Can ve Beğenirbaş, 2021), üretkenlik karşıtı davranışlar (Kot, 2022), tükenmişlik (Yener, 2018; Zhao, Wang, Wu ve Dong, 2022) gibi birçok değişken yer alırken, teknostresin iş tatmini üzerindeki olumsuz etkilerine yönelik olarak öğretmen ve akademisyenler bağlamında bazı çalışmalar yapılmıştır. Söz konusu çalışmalar kapsamında; Jena (2015) Hintli akademisyenler üzerindeki yaptığı araştırmada teknostresin iş tatminini olumsuz etkilediğini vurgulamış, Lee ve Lim (2019) ise Koreli öğretmenlere ilişkin yaptıkları çalışmada teknostresin iş tatmini üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Türkiye'deki öğretmenlerin yaşadıkları teknostres seviyeleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bir adet çalışmaya rastlanmıştır. Aktan ve Toraman (2022) tarafından yapılan çalışmada, uzaktan öğretimin yapıldığı COVID-19 döneminde, öğretmenlerin yaşadığı teknostres ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Ancak, teknostresin öğretmenleri sadece uzaktan öğretimin yapıldığı COVID-19 sürecinde değil yüz yüze yapılan eğitim sürecinde de etkilediği değerlendirilmektedir. Ayrıca, ulusal yazındaki çalışmalara bakıldığında, öğretmenlere yönelik teknostres çalışmalarının çoğunlukla mevcut durumun değerlendirilmesi, çalışanların teknostres seviyeleri, teknostresin nedenleri ve önleme stratejileri gibi konular üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Yukarıda bahsedilen bilgi ve değerlendirmeler çerçevesinde, öğretmenlerin yaşadığı muhtemel teknostresin iş tatminleri üzerindeki etkisinde örgütten algıladıkları desteğin olumlu katkıları olabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda, bu çalışma öğretmenlerin maruz kaldığı teknostres ile iş tatmini arasında ilişki ve bu ilişkide kurum tarafından sağlanan desteğin rolünü belirlemeyi amaçlamıştır.

Teknostres ve iş tatmini arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi etkilemesi beklenen algılanan örgütsel desteğin rolünü bütünlük olarak analiz eden bahse konu araştırmanın literatüre önemli katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, çalışmadan elde edilecek sonuçların, istihdam edilen insan kaynağının statik değil birçok boyutuyla geliştirilebilir kaynak olduğu dikkate alındığında, eğitim-öğretim sisteminde görev alan insan kaynağına yönelik alınabilecek tedbirlerin tespit edilebilmesi açısından da önem arz edeceği değerlendirilmektedir.

1.1. Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu kısmında, teknostres, iş tatmini ve algılanan örgütsel destek kavramları ile birbirleri arasındaki ilişkiler açıklanacak, geliştirilen hipotezler ve araştırma modeli ortaya konacaktır.

1.1.1. Teknostres

Görev tanımı ne olursa olsun, farklı farklı seviyelerde de olsa hemen hemen her kurumda/işletmede, teknolojinin kullanılması nedeniyle çalışanlar stresin bir çeşidi olan teknostresle karşı karşıya kalabilmektedir. Teknostres, bireyin işletmede kullanılan teknolojiler ile baş edemediği veya alışmadığı durumlarda yaşadığı uyum sorunu olarak tanımlanmaktadır (Brod, 1984, s. 16). Daha sonra yapılan çalışmalar kapsamında; Davis-Milis (1998) tarafından teknostresin, özellikle eğitim desteğinin yetersiz olduğu durumlarda, yeni teknolojiye uyum sağlamaya yönelik bir baskı olduğu vurgulanmış, Clark ve Kalin (1996, s. 31) tarafından ise teknostresin,

örgüt içerisinde teknolojik değişimlerle baş etmedeki yetersizlikten kaynaklandığı ifade edilmiş, teknolojinin teknostresten sorumlu olmadığı ancak teknostresin teknolojiye verilen doğal bir tepki olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle teknostresi yönetmek ve azaltmak için her çalışanın yeni teknolojiyi benimsemeye hazır olması gerektiği vurgulanmıştır.

Günümüzün bilgi odaklı toplumunda, bilgi ve iletişim teknolojileri önemini gün geçtikçe artırmaktadır. İşletmelerin ve kurumların çalışmalarındaki doğruluğun ve verimliliğin artırılması bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkin kullanımına bağlı olmaktadır. Bununla birlikte teknostres, teknoloji kullanımının kaçınılmaz bir parçası haline gelmekte ve yapılan çalışmalar teknostresin daha net tanımlanmasını sağlayacak birçok faktörü de ortaya koymaktadır. Tarafdar ve ark. (2007) yaptıkları çalışma sonucunda, teknostresi kişinin teknolojiyle baş edememesi veya teknolojiye alışamamasından kaynaklanan bir uyum sorunu olarak tanımlamış ve teknostresin aşağıda kısaca açıklanan beş boyutunu ortaya koymuşlardır.

Tekno-aşırı yük: Teknoloji kullanıcılarının daha süratli ve daha uzun süreli çalışmaya zorlandığı durumla ilgilidir.

Tekno-istila: Teknoloji kullanıcılarının kendilerine her zaman ulaşabileceklerini veya sürekli "bağlantılı" olduklarını hissettikleri, iş ve özel hayatın birbirine karıştığı durumla ilgilidir.

Tekno-karmaşıklık: Teknoloji kullanıcılarının, teknoloji kullanımıyla ilgili teknolojinin karmaşık olması nedeniyle yeteneklerinin yetersiz olduğunu hissetmeleri durumudur. Çalışanlar, teknolojinin kullanımı ile ilgili bilgi ve süreçleri anlayıp öğrenmek için gayret göstermek ve zaman harcamak zorunda kalmaktadırlar.

Tekno-güvensizlik: Çalışanların, yeni teknolojilerin yerlerini almaları sonucunda işlerini kaybetmeleri ya da söz konusu yeni teknolojileri daha iyi kullanan farklı çalışanlara pozisyonlarını kaptırma konusunda kendilerini tehdit altında hissettikleri durumlarla ilgilidir.

Tekno-belirsizlik: Teknolojinin zamanla sürekli değişmesi nedeniyle teknoloji kullanıcılarının kendilerini huzursuz hissettikleri bir durumu belirtmektedir.

Yukarıda bahsedilen boyutlar kapsamında, teknostres değişik etkenlere bağlı olarak farklı şekillerde oluşabilmektedir (Tarafdar ve ark., 2007). Öncelikle internet, cep telefonları, kablosuz bilgi işlem ve iletişim cihazlarının sürekli bağlantı sağlayabilen araçlar olarak ortaya çıkması, çalışanların her an ulaşılabilir olmalarını sağlamakta, bu durum çalışanların kendi hayatları üzerindeki kontrolü kaybetmiş ve özel alanlarının istila edilmiş hissetmelerini sağlayarak strese neden olmaktadır.

Çalışanlar, mevcut kullandıkları teknoloji güncelliğini yitirdiğinde yeni teknolojileri öğrenmek zorunda kalmaktadırlar (Weil ve Rosen, 1997, s. 181). Çalışanlar, başlangıçta her ne kadar yeni teknolojilerin nasıl kullanılacağını öğrenme konusunda hevesli olsalar da güncellemelerin sıklığı çalışanlar üzerinde strese yol açabilmektedir (Johansson ve Aronsson, 1984, s. 163-164).

Son yıllarda özellikle bilişim teknolojileri ile ilgili teknik yeteneklerin ve terminolojinin karmaşıklığı önemli ölçüde artmıştır. Giderek artan teknoloji karmaşıklığına yönelik korku, endişe ve stres genel tepkiler olarak karşımıza çıkmaktadır (DeMaagd, 1983, s. 10; Kim, Mannino ve Nieschwietz, 2009, s. 218; Yaverbaum, 1988, s. 76).

Gelişen teknolojilere bağlı olarak; örgütün kendi kaynakları, internet ve diğer harici kaynaklar gibi birden çok kanaldan bilgi girişi, çalışanların etkin şekilde yönetebilecekleri bilgiden daha fazla bilgiye maruz kalmalarına neden olmakta bu durum da stresin oluşumuna katkı sağlamaktadır (Weil ve Rosen, 1997, s. 186).

Teknoloji, özellikle bilişim teknolojileri, aynı anda birden fazla görevin yerine getirilmesine olanak sağlamaktadır. Ancak çalışanların birden fazla görevi aynı anda veya kısa sürede gerçekleştirme ile ilgili belirli sınırları vardır. İleri teknolojinin kullanımı çalışanların bu sınırları aşmasına neden olarak strese ve tükenmeye neden olabilmektedir (Karr-Wisniewski ve Lu, 2010, s. 1062; Tarafdar ve ark., 2007, 306).

Ayrıca, mesleki gelişim alanında ve uygulamadaki yetersizlikler, kaynak azlığı ve sınırlı eğitim, çalışanların teknoloji kullanım becerilerinin artırılmasına yönelik artan beklentiler, kullanıcı adı ve şifreleri hatırlamada yaşanan güçlükler, kullanılan teknolojik cihazların kalitesizliği ve internet bağlantısının yavaş olması gibi nedenler de teknostrese neden olabilecek durumlardır (Ayyagari, Grover ve Purvis, 2011, s. 841-842; Hung, Chang ve Lin, 2011, s. 3-4; Karr-Wisniewski ve Lu, 2010, s. 1062; Ragu-Nathan ve ark., 2008, s. 421-422).

Teknostres kapsamında yapılan incelemeler, teknostresin çalışanların iş tatmini, verimliliği, performansları ve örgütsel bağlılığı gibi değişkenler üzerinde olumsuz etkilerinin bulunduğunu ortaya koymuştur (Alam, 2016; Ragu-Nathan ve ark., 2008; Tarafdar ve ark., 2007). Ayrıca, bazı çalışmalar çalışanların tükenmişlik yaşadığını (Srivastava, Chandra ve Shirish, 2015) ve teknostresin etkisiyle iş bırakma eğiliminde olduklarını belirlemiştir (Ragu-Nathan ve ark., 2008). Bunların dışında; baş ağrısı, uykusuzluk, sınırlı olma hali, kardiyovasküler hastalıklar ile mide ve bağırsak problemleri gibi sağlık sorunları da teknostres ile ilişkilendirilmiştir (Chen, 2015, s. 65).

1.1.2. İş Tatmini

İş tatmini, bireyin işinin veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan olumlu duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Locke, 1976, s. 1304). Cranny, Smith ve Stone (1992, s. 63) iş tatminini, çalışanların işe ilişkin duygusal durumları olarak ifade etmekle birlikte çalışanların işten beklentileri ile gerçekte ne elde ettiklerini dikkate alarak tanımlama yapmışlardır. Beklentileri düşük olan bir çalışanın, belirli bir işten yüksek beklentileri olan bir çalışana göre daha fazla tatmin olabileceği ifade edilmiştir. Eğer kişinin beklentileri iş tarafından karşılanıyorsa veya daha fazlası sağlanıyorsa o kişi işinden mutlu ve tatmin olmuş demektir. Diğer bir deyişle, çalışan bir kişinin kendisine verilen görevlerden ve çalışma koşullarından memnun olması durumunda olumlu, beklentilerinin karşılanmaması durumunda olumsuz olabileceği vurgulanmıştır (Nuzulia ve Saputra, 2022, s. 67).

İş tatmini kavramına yönelik ilk çalışmaları gerçekleştiren Hoppock (1935, s. 38), iş tatmininin çevresel, psikolojik ve fizyolojik faktörlerin bir birleşimi olduğunu belirtmiştir. Hoppock'un (1935) çalışmalarına dayanarak, Weiss, Dawis ve England (1967) tarafından hazırlanan Minnesota Memnuniyet Anketi, iş tatminini etkileyen faktörleri; yeteneklerin kullanımı, başarı, etkinlik, yenilik, yetki, politikalar ve uygulamalar, sosyal haklar, yaratıcılık, ahlaki değerler, iş arkadaşları, tanınma, bağımsızlık, sorumluluk, güvenlik, sosyal statü, sosyal hizmet, yönetim ile ilişkiler, çeşitlilik ve çalışma koşulları olarak sıralamıştır. Bu çerçevede öğretmenlerin iş tatminine etki eden faktörlere ilişkin olarak, Kim ve Loadman (1994) tarafından bir öğretmenin iş tatmininin özellikle ücret, terfi etme imkânı, mesleki zorluklar, mesleki özerklik, çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla etkileşimler ve öğrenci katılımı gibi faktörlerden etkilendiği ifade edilmiştir.

Öğretmenlerin pozitif yönde iş tatminine sahip olmaları, olumlu ruh hallerinin yanı sıra eğitime ve mesleki gelişime olan inançlarını da derinden etkilemektedir (Kelchtermans, 2005, s. 1001). İş tatmin düzeyleri arttıkça mesleki motivasyonları ve performansları artmakta, böylece eğitimin kalitesi ve verimliliği de artmaktadır (Baluyos, Rivera ve Baluyos, 2019, s. 216-217; Iqbal, Fakhra, Farooqi ve Shabbir, 2016, s. 337-338; Senyametor, Minadzi, Dankyi ve Maison, 2019, s. 199).

İş tatmini kavramı, çalışanların iş performansına ve kurumsal hedeflere ulaşmalarına sağladığı katkılarında dolayı araştırmacılar tarafından önemli ölçüde dikkate alınmış ve araştırılmıştır (Somvir, 2012, s. 1). Yapılan araştırmalar kapsamında; olumsuz çalışma koşulları (Toropova, Myrberg ve Johansson, 2021), aşırı iş yükü (Paulik, 2012), öğrencilerin akademik başarısızlıkları, okuldaki disiplin sorunları (Caprara, Barbaranelli, Steca ve Malone, 2006; Shen, Leslie, Spybrook ve Ma, 2012), mesleki gelişimi sağlayamama (Renbarger ve Davis, 2019), mesleki kaygı, tükenmişlik ve stres (Demir, 2018) gibi faktörlerin iş tatminini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir.

1.1.3. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek, örgütün kişiselleştirilmesi, sosyal değişim ve karşılıklılık kuramlarına dayanan, Eisenberger ve ark. (1986) tarafından ortaya konulan bir kavramdır. Eisenberger ve ark. (1986, s. 501) göre algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanların refah ve huzuruna ne ölçüde önem verdiği ve çalışanların yaptıkları çalışmalara/katkılara örgüt tarafından ne kadar değer verildiğine ilişkin algıları ile ilgilidir. Algılanan örgütsel destek kavramı, Blau'nun (1964) ortaya koyduğu sosyal değişim teorisi ve Gouldner'ın (1960) karşılıklılık normu ile açıklanabilmektedir. Sosyal değişim teorisi, çalışanlar ile örgüt arasında açık olarak ifade edilmeyen, ihlali halinde olumsuz sonuçlara sebep olan karşılıklı zorunluluklar olarak ifade edilmektedir (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005, s. 776). Teori kapsamında, çalışanlar örgüt içerisinde yürütülen faaliyetlerin kendi menfaatleri bakımından fayda sağladıklarına inandıkları ölçüde performanslarını artırmakta ve bağlılıkları kuvvetlenmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 699). Bir örgüt çalışanlarına destek vermeye ve onlara yatırım yapmaya başladığında, çalışanlarıyla sosyal bir değişim başlatma niyetini ortaya koymaktadır. Buradaki önemli husus; örgütler, çalışanların mutluluğu için çaba sarf ettikleri ve bunun çalışanlarca doğru algılanmasını temin ettikleri sürece sosyal değişimi sürdürmektedirler (Allen, Shore ve Griffeth, 2003, s. 99-100; Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698).

Algılanan örgütsel destek kavramı karşılıklılık normu çerçevesinde değerlendirildiğinde, karşılıklılık normuna göre bireyler pozitif davranışlarla karşılığında onlar da karşı tarafa olumlu yönde tepki gösterirler (Gouldner, 1960, s. 170). Çalışan, çalıştığı örgütün kendisinin menfaatleri ve refahının iyi olması için çabaladığını hisseder. Bu his çalışmada, örgütün kendisine ne kadar değer verdiği ve onun refahını ne kadar önemseydiğine ilişkin algı oluşturur. Çalışan da algıladığı bu olumlu yaklaşıma olumlu olarak karşılık verme zorunluluğu hisseder, bu nedenle örgüt içerisindeki performansını artırma gayreti içinde olur. Başka bir deyişle, çalışan örgütün kendisine karşı gösterdiği davranış ve tutumları, kendi değerleri ve inançları kapsamında değerlendirerek, çalıştığı örgüte benzer şekilde davranış ve tutum içerisine girer (Kurtessis ve ark., 2015, s. 1879).

Rhoades ve Eisenberger (2002, s. 699-701) örgütsel desteğin algılanması için “örgütsel ödüller ve çalışma koşulları”, “örgütsel adalet”, “yönetimsel destek” ve “çalışan özellikleri” olmak üzere dört önemli faktörden bahsetmektedir. Örgütsel ödüller ve koşulları etkileyen faktörler arasında ücret, tanınma, terfiler, özerklik, iş güvenliği, rol stres etkenleri ve eğitim yer almaktadır. Algılanan örgütsel destek, dış faktörlerin bir sonucu olarak zorunlu olan eylemlerden ziyade örgüt tarafından çalışanlara fayda sağlayan gönüllü eylemlerle daha etkin olarak artırılabilir (Eisenberger ve ark., 1986, s. 501). Örgütler, çalışanları tarafından adil görüldüğünde örgütsel destek algısı olumlu yönde gelişir. Örgütsel destek algısı, aynı zamanda çalışanın yöneticilerinin destekleyici olduğuna dair olumlu yöndeki algılarla da artar çünkü çalışanlar tarafından yöneticilerin genellikle örgüt adına hareket ettiği düşünülür. Diğer yandan çalışanların kişisel ve demografik özellikleri de örgütsel desteği algılama biçimlerini etkilemektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 701).

Literatürde algılanan örgütsel desteğin yüksek örgütsel bağlılık, iş tatmininde artış, performans artışı, örgütsel vatandaşlık davranışı, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyetinde azalma gibi olumlu sonuçlara neden olduğu vurgulanmaktadır (Andriyanti ve Supartha, 2021; Du, Zhang ve Tekleab, 2018; Koçak ve Yücel, 2018; Meriç, Çiftçi ve Yurtal, 2019; Sökmen ve Benk, 2019; Zhang, Qiu ve Teng, 2017). Ayrıca algılanan örgütsel desteğin, çalışanlarda örgütlerini olumlu yönde destekleme konusunda yükümlülük duygusu uyandırdığı (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 710-711) ve aidiyet duygusunu artırarak örgütsel özdeşleşmenin oluşmasında etkili olduğu (Ashforth ve Mael, 1989, s. 23) ifade edilmektedir.

1.1.4. Teknostres, İş Tatmini ve Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi

Teknolojinin özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun kullanıldığı ortamlarda faaliyet göstermek, çalışanların teknostres yaşamasına neden olabilmektedir (Ayyagari ve ark., 2011; Tarafdar ve ark., 2007). Çalışma ortamındaki stresin varlığı, çalışan memnuniyetini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu durum aşağıda belirtilen şekillerde olabilmektedir (Rajput ve Kumari, 2023, s. 607).

Teknolojinin gelişimi ile birlikte birden fazla işi aynı anda veya kısa zamanda yapma yükümlülüğü ile görevlerin tamamlanma sürelerinin kısalması stresi daha da arttırabilmektedir. Çalışanlar taleplerin hızına ayak uyduramadığında stres, tükenmişlik ve memnuniyetsizlik ortaya çıkabilmektedir.

Teknolojik sistemlerde sık güncellemeler yapılması ve çalışanların buna ayak uyduramaması durumunda, yeni teknolojilere hâkim olma mücadelesinden kaynaklı stres ve tatminsizlik gerçekleşebilmektedir.

Diğer yandan, çalışanlar iletişim teknolojisindeki gelişmelere bağlı olarak sürekli çevrimiçi bağlantıda olduğundan, iş ve kişisel yaşam birbirine karışabilmekte, çalışanlar profesyonel ve kişisel yaşamları arasında sağlıklı bir denge kurmakta zorluk yaşayabilmektedirler. Bu durum, strese ve kişisel ilişkiler ile ve işyerinde memnuniyetsizliğe yol açabilmektedir.

Son olarak, çalışanlar yeni yazılım veya teknolojiler için yeterli eğitim ve desteği almazlarsa işlerini yapmaya yönelik kendilerini hazırlıksız hissedebilirler. Çalışanların işlerini yapmak için gerekli bilgi ve araçlara sahip olamaması stresi ve beraberinde memnuniyetsizliği arttırabilmektedir.

Literatür incelendiğinde, teknostres ve iş tatmini ilişkisini araştırma konusu yapan çalışmalara rastlanmaktadır. Smith ve Carayon (1995, s. 104), bilgisayar teknolojisinin gelişmesiyle birlikte çalışanların çalışma biçiminde meydana gelen değişikliklerin iş tatmini ile ilişkili olduğunu ve teknolojiden kaynaklanan stresin iş yerinde yüksek düzeyde tatminsizliğe yol açtığını vurgulamıştır. Ragu-Nathan ve ark., (2008) yaptıkları çalışma sonucunda, teknostresin iş tatminini olumsuz yönde etkilediğini, teknolojik açıdan stresli bir çalışanın işinden memnun olmadığını ortaya koymuştur. Bu sonuç aynı zamanda çalışanlar yaşadığı teknostresin ilgili örgüt tarafından uygun şekilde kontrol edilmesi halinde iş tatmininin sağlanabileceği anlamına da gelmektedir.

Ayyagari (2011) ise yaptığı çalışmada, teknostres ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu belirlemiş, teknoloji belirsizliğinin çalışanların iş tatminsizliğini olumsuz yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Diğer yandan, eğitim bağlamında teknostres ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Jena (2015), teknostres ile öğretmenlerin iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıdaki araştırmacıdan biridir. Jena (2015) Hintli akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada, teknostrese neden olan ve teknostresi engelleyen faktörler ile teknostresin etkileri (iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı açısından) arasındaki ilişkileri analiz etmiş, teknostres ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Lee ve Lim (2019) Koreli öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışma neticesinde, teknostresin iş tatminini olumsuz etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Bu kapsamda, yukarıda açıklanan değerlendirmeler ve ortaya konan teorik çerçeve doğrultusunda aşağıda sunulan araştırma hipotez geliştirilmiştir.

H1: Teknostres ve iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

George ve ark. (1993, s. 160) tarafından, çalışanların yüksek iş talepleriyle başa çıkarken örgütten maddi ve duygusal destek almasının yani çalışanların pozitif örgütsel destek algısının stresten kaynaklı olumsuz fizyolojik ve psikolojik tepkileri azaltabileceği ifade edilmiştir. Örgütün çalışanlarına değer vermesi sonucunda çalışanlarda oluşan takdir edilme ve saygı duyulma hissi çalışanların ruh haline olumlu katkı yapmakta ve bu durum stres ve strese neden olabilecek faktörlerin çalışanlar üzerindeki etkisini azaltmaktadır (Loi, Olivia ve Xu, 2014, s. 26).

Cohen ve Wills'e (1985, s. 313) göre örgütsel desteğin, çalışanları stresin zararlı etkilerinden korumak için dört işlevi bulunmaktadır. İlk olarak, örgütsel destek, çalışanlara saygı duyulduğunun ve değer verildiğinin sinyalini vererek çalışanların özsaygı kazanmalarına katkı sağlamaktadır. İkincisi, örgütsel destek, bireylere stresli olayları tanımlamaya, kavramaya ve bunlarla başa çıkmaya yardımcı olacak yeterli bilgiyi sağlayarak bilgilendirme işlevi görür. Üçüncüsü, örgütsel destek, arkadaşlık etme (refakat edilme) ve ait olma ihtiyaçlarını karşılayan ve çalışanları stresten uzaklaştıran bir sosyal arkadaşlık işlevine hizmet eder. Son olarak örgütsel destek, stresle başa çıkmaya yardımcı olmak için gerekli maddi kaynakları ve hizmetleri sağlayan araçsal bir işlev görür.

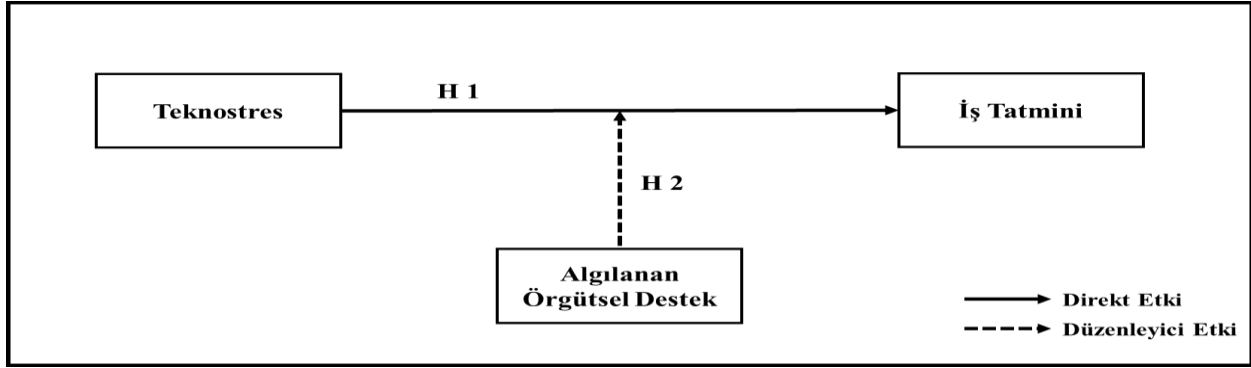
Örgütsel desteğin, yukarıda belirtilen işlevler kapsamında; stresin bir türü olan teknostresin iş tatmini ile ilişkisini etkileyebileceği değerlendirilmektedir. Birincisi, çalışanlar teknostresle etkili bir şekilde başa çıkamadıklarında, bu başarısızlığı kendi yetenek ve kişilik eksikliklerine bağlayarak özsaygılarını tehdit altına alabilirler. Bu tür tehditler, çalışanların teknostresle başa çıkma konusundaki yeteneklerine ilişkin inançlarını olumsuz etkileyebilir ve bu durumun iş tatminine olumsuz etkileri olabilir. Bununla birlikte çalışanlar, örgütleri tarafından gerçekten değer verildiğini ve önemsendiklerini algıladıklarında, saygınlıklarını tehdit eden olumsuz değerlendirmelerini azaltabilir ve özsaygılarını artırabilir, böylece teknostresle başa çıkma becerilerine ilişkin algılarını geliştirebilir. İkincisi, yüksek örgütsel destek algısına sahip çalışanlar, örgütlerinin kendilerine stresörlerle ilgili gerekli bilgileri sağlayarak farkındalıklarını artıracığına ve teknostresle işlevsel bir şekilde nasıl baş edebileceklerini anlatacağına inanırlar. Bu tür inançlar, teknostresin iş tatmini üzerindeki olumsuz etkisini azaltabilir çünkü teknostresle başa çıkmak için mevcut kaynaklara ilişkin çalışanların algılarını geliştirir. Son olarak, örgütlerinin destekleyici olduğunu algılayan çalışanlar, örgütlerin kendilerine teknostresle başa çıkmaları için çalışma ortamının ergonomik olması, gerektiğinde izin verme, molalar verme, yeterli iş özerkliği sağlama gibi kaynakları sağlayacağına ve böylece teknostresin iş tatmini üzerindeki etkisini zayıflatacağına inanmaktadırlar. Özetle, algılanan örgütsel desteğin, çalışanların teknostres değerlendirmesini ve mevcut teknostresle başa çıkma kaynaklarına ilişkin algılarını etkileyerek teknostresin iş tatmini üzerindeki olumsuz etkisini azaltabileceği değerlendirilmektedir.

Literatür incelendiğinde, algılanan örgütsel desteğin, stres kavramının diğer örgütsel değişkenlerle ilişkilerinde düzenleyici role sahip olduğuna dair çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Malik ve Noreen (2015), 210 akademisyen üzerinde yaptıkları çalışmada, örgütün çalışanlarına destek sağladığında stresin azaldığı ve duygusal refah seviyesi üzerinde olumlu etki sağladığı yani mesleki stres ile duygusal refah arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolünün bulunduğu sonucuna varmışlardır. Jain, Giga ve Cooper (2013) tarafından yapılan çalışma neticesinde, örgütsel stres etkenleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif ilişkinin olduğu, ayrıca algılanan örgütsel desteğin, örgütsel stres etkenleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düzenleyici etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Söz konusu değerlendirmeler ve ortaya konan teorik çerçeve doğrultusunda, algılanan örgütsel desteğin, öğretmenlerin maruz kaldıkları teknostres seviyeleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide, teknostres seviyesini azaltarak iş tatmini üzerinde düzenleyici etkiye sahip olabileceği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda aşağıda sunulan araştırma hipotezi geliştirilmiştir.

H2: Teknostres ve iş tatmini arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü vardır.

Araştırmanın modeli Şekil-1’de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2. Amaç ve Yöntem

Günümüzde, özellikle hızla gelişen bilgisayar teknolojisi, diğer alanlarda olduğu gibi eğitim ve öğretim sisteminde de yoğun olarak kullanılmaya başlanmıştır. Teknolojik cihazların eğitim ve öğretim sistemine entegre edilmesi öğrencilerle birlikte öğretmenleri de etkilemekte, öğretmenlerin teknostres seviyelerini artırmaktadır. Maruz kalınan teknostres ise öğretmenlerin iş tatminini etkileyebilmektedir. Bu süreçte öğretmenlerin çalıştığı kurumların teknostresin azaltılmasına destek sağlaması, öğretmenlerin iş tatminine olumlu etkileri olabileceği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, araştırmanın amacı; öğretmenlerin maruz kaldığı teknostres ile iş tatmini arasında ilişkiyi incelemek ve bu süreçte örgüt tarafından sağlanan desteğin rolünü belirlemektir.

Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmış, analizler SPSS 25 ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Her üç ölçek için de verilerin yapısal geçerliliğini belirlemek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliliğine ilişkin çeşitli testler uygulanmıştır. Ayrıca, ölçümlerin ortak yöntem yanlılığından etkilenip etkilenmediğini kontrol etmek maksadıyla da testler uygulanmıştır. Korelasyon ve regresyon analizleri, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için gerçekleştirilmiş, düzenleyicilik etkisinin analizi için SPSS Process Makro uygulaması (Hayes, 2013) kullanılmıştır. Araştırmanın örnekleme ve kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma çerçevesinde, öğretmenlerin yaşadığı teknostres ve işlerine yönelik duydukları tatmin arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin rolünün incelenmesi doğrultusunda, Ankara iline bağlı Yenimahalle ilçesinde görev yapan orta öğretim seviyesindeki öğretmenler araştırmanın evreni olarak seçilmiştir. Son dönemde örneklem büyüklüğü belirlenmesine yönelik çalışmalarda meydana gelen gelişmelerle birlikte araştırmacıların örneklem büyüklüğünü güç analizi yoluyla belirlemelerinin daha uygun olacağı ifade edilmektedir. (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2018, s. 19-20; Uttley, 2019, s. 144). Bu kapsamda, örneklem büyüklüğü, "G*Power-3.1.9.7" programı kullanılarak hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanabilmesi için anlamlılık düzeyi (α), etki büyüklüğü, istatistiksel güç ($1 - \beta$) ve değişken sayısına ihtiyaç bulunmaktadır (Hair ve ark., 2018, s. 20). Sosyal bilim araştırmalarında istatistiksel gücün en az 0,80 olması beklenmektedir (Cohen, 1988, s. 56; Hair ve ark., 2018, s. 20). Etki büyüklüğü (f^2), muhtemel en büyük yeterli örneklem sayısını elde etmek üzere daha önce yapılan çalışmalar (Al-Ansari ve Alshare, 2019; Kumar, Lal, Bansal ve Sharma, 2013; Solís García, Lago Urbano ve Real Castela, 2023) baz alındığında $r=0,25$ için 0,067 olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede; ($\alpha=0,05$) anlamlılık düzeyinde, 0,067 etki büyüklüğünde, 0,90 istatistiksel güç ve üç olan değişken sayısı ile yapılan hesaplama sonucunda yeterli örneklem sayısı 216 olarak tespit edilmiştir. Katılımcılardan dönmeyecek veya eksik doldurulabilecek anketlerin %25 seviyesinde olabileceği dikkate alınarak anketin yaklaşık 300 personele uygulanmasının yeterli olacağı değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, çalışmaya ilişkin basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen 300 öğretmene web tabanlı anket

formu ulaştırılmış, 265 öğretmenden geri dönüş sağlanmıştır. Eksik doldurulan ve uç değerlere sahip anketler analize dâhil edilmemiş, 255 katılımcıdan elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Tablo 1: Demografik Değişkenler

N=255	Gruplar	Frekans	%		Gruplar	Frekans	%
Yaş	20-30	44	17,3	Çalışma Süresi	1-5 yıl	106	41,5
	31-40	83	32,5		6-10 yıl	52	20,4
	41-50	93	36,5		11-15 yıl	35	13,7
	51 ve üstü	35	13,7		16-20 yıl	22	8,7
	Toplam	255	100		21 ve üstü	40	15,7
					Toplam	255	100
Cinsiyet	Kadın	183	71,7	Öğrenim Durumu	Lisans	204	80
	Erkek	72	28,3		Lisansüstü	51	20
	Toplam	255	100		Toplam	255	100

Demografik istatistikler, katılımcıların %28,3'ünün erkek, %71,7'sinin kadın; %80'inin lisans, %20'sinin lisansüstü mezunu olduğunu, çalışma sürelerinde ise en büyük oranın %41,5 ile 1-5 yıl olduğunu göstermektedir. Demografik özelliklere ilişkin detaylı bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Kullanılan anket; demografik özellikler, teknostres, iş tatmini ve algılanan örgütsel destek ölçeği olmak üzere dört bölüm ve 58 sorudan oluşmaktadır. Araştırmaya ilişkin etik kurul kararı Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesinden alınmıştır.

2.2.1. Teknostres Ölçeği

Öğretmenlerin teknostres düzeylerini belirlemek amacıyla, Çoklar, Efilti ve Şahin'in (2017) literatüre kazandırmış olduğu, 5'li Likert tipinde, 28 madde ve beş faktörden oluşan Öğretmenlerin Teknostres Düzeylerini Belirleme Ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alfa) 0,917, ölçeğe ait faktörlerin iç tutarlılık katsayı değerleri ise, 0,712 ve 0,788 arasında tespit edilmiştir. Ölçekte tersten kodlanan madde bulunmamaktadır.

Türkçe'ye uyarlaması yapılarak geçerliliği ortaya konmuş ve daha önce farklı çalışmalarda kullanılmış ölçeklere öncelikle Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanarak yapı geçerliliğine ilişkin bulguların ortaya konması gerekmektedir. Bu çerçevede, beş boyuttan oluşan teknostres ölçeğine yönelik gerçekleştirilen DFA kapsamında, gerekli model uyumunu sağlamak amacıyla istatistiksel olarak anlamsız veya faktör yükleri 0,4'ün altında olan 12, 18, 28, 5 ve 7'nci ifadeler sırasıyla çıkarılarak analizler tekrardan gerçekleştirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2018, s. 654). Analiz sonucunda, faktör yüklerinin 0,48-0,81 arasında olduğu ve uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde bulunduğu tespit edilmiştir. İfadelerin çıkarılması sonrası faktörlerin altındaki ifade sayısı üçün altına düşmemiş, bununla birlikte mevcut ifadelerin istenilen alt boyutu ölçmek için yeterli olduğu değerlendirilmiştir. DFA sonuçlarına ilişkin özet bilgiler Tablo 2 ve 3'te sunulmuştur.

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	Faktörler	Soru Sayısı		Faktör Yükleri
		Fak.	Topl.	
Teknostres Ölçeği	Öğrenme-Öğretme Süreci Odaklı	5	23	0,48-0,81
	Mesleğe Yönelik	5		0,59-0,72

	Teknik Konu Odaklı	5		0,62-0,77
	Kişisel Kaynaklı	5		0,66-0,81
	Sosyal Odaklı	3		0,57-0,70
İş Tatmini Ölçeği	İç Tatmin	8	14	0,41-0,71
	Dış Tatmin	6		0,51-0,67
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	-		10	0,56-0,87

Tablo 3: Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X ²	df	CMIN/ DF	GFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
			< 3	≥ 0,90	≥ 0,90	≥ 0,90	≥ 0,90	≤ 0,08
Teknostres	373,586	67	1,754	0,911	0,942	0,943	0,931	0,054
İş Tatmini	146,463	47	2,186	0,925	0,927	0,929	0,901	0,068
Algılanan Örgütsel Destek	77,074	32	2,409	0,946	0,976	0,976	0,967	0,074

Not: Kabul edilebilir eşik değerleri esas alınmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2015).

Ölçeğin iç tutarlılığına yönelik olarak hesaplanan ve Tablo 4’te sunulan test sonuçlarına göre alt boyutların Cronbach Alfa değerleri 0,733 ile 0,860 arasında olup, ölçeğin geneli için 0,930 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler eşik sınır olan 0,7 değerinden yüksektir (Hair ve ark., 2018, s. 161). Ayrıca, Tablo 4’te sunulan ortalama açıklanan varyans (Average Variance Extracted-AVE) değerlerinin bir kısmının sınır değer olan 0,5’ten küçük ancak kompozit güvenilirlik (Composite Reliability-CR) değerlerinin sınır değer olan 0,6’dan büyük olması iç tutarlılığın ve yeterli yakınsak geçerliliğinin olduğunu göstermektedir. Konuya ilişkin olarak, AVE değerinin 0,5’ten küçük ancak CR değerinin 0,6’dan yüksek olmasının yakınsak geçerlilik için yeterli olduğu ortaya konmuştur (Fornell ve Larcker, 1981, 46; Shrestha, 2021, s. 6). İraksak geçerliliği test etmek için Heterotrait-Monotrait oranı (HTMT) yöntemi kullanılmıştır. HTMT değerinin 0,90’dan düşük olması ıraksak geçerliliğin sağlandığını göstermektedir (Henseler, Ringle ve Sarstedt, 2015, s. 121). Bu çerçevede, Tablo 5’te sunulan HTMT değerleri 0,90’dan düşük olduğundan ıraksak geçerlilik de sağlanmıştır.

Yapılan analizler ile elde edilen bulgular neticesinde; çalışma kapsamındaki örneklem grubu için teknostres ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğu değerlendirilmiştir.

Tablo 4: Güvenirlilik (α), CR ve AVE Analizi Sonuçları

Ölçek	Faktörler	Cronbach Alfa (α)	Toplam Cronbach Alfa (α)	CR	AVE
Teknostres	Öğrenme- Öğretme Süreci Odaklı	0,794	0,930	0,78	0,42
	Mesleğe Yönelik	0,810		0,79	0,43

	Teknik Konu Odaklı	0,825		0,82	0,48
	Kişisel Kaynaklı	0,860		0,82	0,55
	Sosyal Odaklı	0,733		0,67	0,42
İş Tatmini	İç Tatmin	0,794	0,867	0,79	0,42
	Dış Tatmin	0,766		0,75	0,42
Algılanan Örgütsel Destek	-	0,934	0,934	0,94	0,54

Tablo 5: HTMT Değerleri

Ölçek	Alt Boyut	1	2	3	4	5	6	7
Teknostres Ölçeği	1. Öğrenme-Öğretme Süreci Odaklı	-						
	2. Mesleğe Yönelik	0,845	-					
	3. Teknik Konu Odaklı	0,543	0,6	-				
	4. Kişisel Kaynaklı	0,659	0,672	0,591	-			
	5. Sosyal Odaklı	0,809	0,851	0,681	0,836	-		
İş Tatmini Ölçeği	6. İç Tatmin	-	-	-	-	-	-	
	7. Dış Tatmin	-	-	-	-	-	0,864	-

Not: Algılanan örgütsel destek ölçeği tek faktörlü olduğundan HTMT değeri hesaplanmamıştır.

2.2.2. İş Tatmini Ölçeği

Öğretmenlerin iş tatmin seviyelerini ölçmek için Weiss ve ark. (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin kısa formu, uzun formundaki iç ve dış tutum faktörlerinin ilgili maddelerinin birleştirilmesiyle 20 maddelik bir ölçek haline getirilmiştir (Baycan, 1985). Ölçeğin 12 maddeden oluşan içsel iş tatmini ve 8 maddeden oluşan dışsal iş tatmini olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipinde olup, cevaplar “Hiç memnun değilim” ile “Çok memnunum” seçenekleri arasında derecelendirilmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliliğine yönelik gerçekleştirilen DFA kapsamında, model uyumunu sağlamak üzere istatistiksel olarak anlamsız veya faktör yükleri 0,4’ün altında olan 1, 13, 2, 5, 9 ve 10’uncu ifadeler sırasıyla çıkarılarak analizler tekrar gerçekleştirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2018, s. 654). Analiz sonucunda, faktör yüklerinin 0,41-0,71 arasında olduğu ve uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde bulunduğu tespit edilmiştir. İfadelerin çıkarılması sonrası faktörlerin altındaki ifade sayısı için altına düşmemiş ve mevcut ifadelerin istenilen alt boyutu ölçmek için yeterli olduğu değerlendirilmiştir. DFA sonuçlarına ilişkin özet bilgiler yukarıda yer alan Tablo 2 ve 3’te sunulmuştur.

Ölçeğin iç tutarlılığına yönelik olarak hesaplanan ve Tablo 4’te sunulan test sonuçlarına göre alt boyutların Cronbach Alfa değerleri 0,766 ile 0,794 olup, ölçeğin geneli için 0,867 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, Tablo 4’te sunulan AVE değerlerinin sınır değer olan 0,5’ten küçük ancak CR değerlerinin sınır değer olan 0,6’dan büyük olması iç tutarlılığın ve yeterli yakınsak geçerliliğinin olduğunu göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981, s. 46; Shrestha, 2021, s. 6). Ölçeğin ırsak geçerliliğine yönelik hesaplanan ve Tablo 5’te sunulan HTMT değerlerinin 0,90’dan düşük olması ırsak geçerliliğinin de sağlandığını göstermektedir (Henseler ve ark., 2015).

Yapılan analizler ile elde edilen bulgular neticesinde; çalışma kapsamındaki örneklem grubu için iş tatmini ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğu değerlendirilmiştir.

2.2.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Algılanan örgütsel desteği ölçmek amacıyla; Eisenberger ve arkadaşlarınca (1986) geliştirilen, Stassen ve Ursel (2009) tarafından 10 maddeye indirgenen, Turunç ve Çelik (2010) tarafından ise Türkçe uyarlaması yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, 5'li Likert şeklinde hazırlanmış (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum), keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılarak orijinalindeki gibi tek faktörden oluştuğu tespit edilmiştir.

Örneklem grubumuza ilişkin olarak ölçeğin yapı geçerliliğinin tespiti için DFA gerçekleştirilmiş, faktör yüklerinin 0,56-0,87 arasında olduğu ve uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde bulunduğu tespit edilmiştir. DFA sonuçlarına ilişkin özet bilgiler Tablo 2 ve 3'te sunulmuştur. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,934 olarak hesaplanmış, AVE ve CR değerleri sınır değerlerden yüksek çıkmıştır.

Yapılan analizler ile elde edilen bulgular neticesinde; çalışma kapsamındaki örneklem grubu için algılanan örgütsel destek ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğu değerlendirilmiştir.

Ayrıca, çalışmanın veri toplama tasarımı kesitsel olduğundan, verilerde ortak yöntem yanlılığını tespit etmek üzere Harman'ın Tek Faktör Testi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre tek faktör varyansının %24 olduğu belirlenmiştir. Bu değer, eşik değer olan %50'nin altında olması nedeniyle araştırmada ortak yöntem yanlılığının bulunmadığı kanısına varılmıştır (P.M. Podsakoff, MacKenzie, Lee ve N.P. Podsakoff, 2003, s. 889).

3. Bulgular

Değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini belirlemek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarının özeti Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Teknostres	İş Tatmini	Algılanan Örgütsel Destek
Teknostres	1		
İş Tatmini	- 0,235*	1	
Algılanan Örgütsel Destek	- 0,275*	0,723*	1

(*) $p < 0,01$

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, teknostres ile iş tatmini ($r = - 0,235$, $p < 0,01$) ve algılanan örgütsel destek arasında ($r = - 0,275$, $p < 0,01$) ters yönlü ve anlamlı ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında ($r = 0,723$, $p < 0,01$) aynı yönde ve anlamlı ilişkinin bulunduğu görülmüştür.

Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; teknostresin, iş tatmini ve algılanan örgütsel destek değişkenleri arasındaki ilişkisinin zayıf ancak anlamlı ($p < 0,01$) olduğu görülmektedir (Overholser ve Sowinski, 2008, s. 81; Schober, Boer ve Schwarte, 2018, s. 1765). Söz konusu ilişkilerin yeterliliğine yönelik olarak, elde edilen bulgular kapsamında her bir ilişki ($r=0,235$ ve $r=0,275$) için örneklem sayısı ($N=255$) ve ($\alpha =0.05$) anlamlılık düzeyinde "G*Power-3.1.9.7" programı ile güç analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda, istatistiksel gücün sırasıyla 0,98 ve 0,99 olduğu görülmüştür. Bu durum, elde edilen sonuçların anlamlı ve istatistiksel güç olarak oldukça yeterli olduğunu göstermektedir.

Söz konusu ilişkilerin bulunması, bağımsız değişkenlerin (teknostres ve algılanan örgütsel destek) bağımlı değişkeni (iş tatmini) anlamlı şekilde etkileyebileceğine dair emareler vermektedir. Bu kapsamda, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Basit doğrusal regresyon analizini gerçekleştirmeden önce, bu analizin temel varsayımı olarak değişkenlerin normalliği test edilmiştir. Değişkenlerin normal dağılıp dağılmadıklarını görmek için Kolmogorov-Smirnov Testi kullanılmış ve tüm değişkenler için $p > \alpha = 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında normal olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizinin sonuçlarına ilişkin özet bilgiler Tablo 7'de sunulmuştur. Sonuçlara göre, teknostres iş tatmininin anlamlı bir yordayıcısıdır. Ayrıca, çalışma kapsamında yaş, cinsiyet ve eğitim durumu değişkenleri kontrol değişkeni olarak teknostres değişkeni ile birlikte regresyon analizine tabi tutulduğunda teknostresin iş tatmini üzerindeki etkisinin halen var olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, H1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 7: Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değ.	Bağımlı Değ.	R	R ²	F	p	B	t	p	Kabul/Red
Teknostres	İş Tatmini	0,235	0,052	14,794	0,000	-0,235	-3,846	0,000	H1 Kabul

Düzenleyici etkiye ilişkin hipotezin testinde SPSS Process Macro programından istifade edilmiştir. SPSS Process Macro uygulaması düzenleyici ve aracı etkileri daha pratik ve kolay şekilde analiz etmekte, Bootstrap tekniğinin uygulamasıyla hesaplanan güven aralıklarına göre hipotezlerin anlamlılık durumlarını test etmektedir (Hayes, 2013). SPSS Process Macro ile elde edilen sonuçlar özet halinde Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8: Düzenleyici Etki Analizinin Sonuçları

Etkileşimsel Etki	β	SH	p	t	Güven Aralığı		R ^{2*}	ΔR^2	Kabul/Red
					LLCI	ULCI			
TS x AÖD → İT	-0,122	0,038	0,001	-3,225	-0,196	-0,047	0,543	0,019	H2 Kabul

TS: Teknostres, AÖD: Algılanan Örgütsel Destek, İT: İş Tatmini

* Model: F=99,353 MSE=0,145 p:0,000

Tablo 8’deki sonuçlar incelendiğinde düzenleyici etkiye ilişkin modelin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (F=99,353; p<0,000). Bulgulara göre teknostres ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki değişimin yaklaşık %54’ünü (R²=0,543) açıkladığı belirlenmiştir. Burada teknostres ve algılanan örgütsel destek değişkenlerinin, iş tatmini üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -0,122$; LLCI= -0,196; ULCI= -0,047; t= -3,225; p<0,001). Düzenleyici etkinin anlamlılığı hem p değerinden hem de güven aralıklarının alt (LLCI) ve üst (ULCI) sınır değerlerinin her ikisinin negatif olmasından (sıfır değerini içermemesi) anlaşılmaktadır. Etkileşim sonucu regresyon katsayısında meydana gelen ($\Delta R^2:0,019$) değerindeki değişim istatistiksel olarak (p=0,001) anlamlıdır. Bu bulgular ışığında, teknostres ve iş tatmini arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici etkiye sahip olduğu anlaşılmakta, sonuç olarak H2 hipotezi desteklenmiştir.

4. Tartışma ve Sonuç

Çalışmanın amacı, teknostres ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolünün olup olmadığını ortaya koymaktır. Elde edilen bulgular, çalışma kapsamında oluşturulan hipotezlerin öğretmenlerden toplanan verilere dayalı olarak desteklendiğini ortaya koymuştur. Öncelikle, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri yaygın olarak kullanılan analiz teknikleri ile test edilmiş, geçerli ve güvenilir oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

İlk hipotez ele alındığında, teknostresin iş tatminini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir ve literatürdeki birçok başka çalışma da bu bulguyu desteklemektedir. Konuya ilişkin yapılan önceki çalışmalarda, teknostres koşullarında çalışmanın iş tatmininde azalmaya ve dolayısıyla hem çalışanların kendileri (tatminsizlik, bağlılığın azalması, tükenmişlik) hem de çalıştıkları örgüt açısından verimsiz davranışlar, düşük iş verimliliği gibi pek çok olumsuz sonuca yol açabildiği ortaya konmuştur (Aktan ve Toraman, 2022; Jena, 2015; Kumar ve ark., 2013; Ragu-Nathan ve ark., 2008; Tarafdar, Tu ve Ragu-Nathan, 2010). Jena (2015) Hintli akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada teknostresin iş tatminini negatif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Weil ve Rosen (1997) ile Brod (1984) yaptıkları çalışmalarda, teknostresin motivasyon kaybına ve işteki memnuniyetsizliğe sebep olduğunu bulmuşlardır.

Bu araştırmanın literatürdeki boşluğu dolduran en özgün bulgusu ise teknostres ile iş tatmini arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici etkisinin bulunduğu ilişkindir. Bu bulgular, kurum tarafından işe yönelik memnuniyetinin ve görüşlerinin önemsendiğini, yani kurum tarafından olumlu şekilde desteklendiğini algılayan öğretmenlerin, çalışma ortamında daha az teknostrese maruz kalacaklarını ve işlerinden daha fazla

memnun olacaklarını göstermektedir. Dolayısıyla, öğretmenlerin performansında da artış gözlemlenebilecektir.

Algılanan örgütsel desteğin, teknostres ve iş tatmini arasındaki ilişkide nasıl bir rol oynadığına yönelik literatürde çalışmaya rastlanmamış olmakla birlikte, algılanan örgütsel desteğin, stresin çeşitleri olarak adlandırılan örgütsel stresi ve rol stresi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi düzenlediğine yönelik çalışmalar mevcuttur (Pathak, 2012; Stamper ve Johlke, 2003). Stamper ve Johlke (2003) yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel desteğin rol çatışması ve rol belirsizliği üzerinde olduğu kadar işte kalma niyeti ve iş tatmini üzerinde de güçlü etkileri olduğunu belirlemişlerdir. Pathak (2012) tarafından yapılan çalışma sonucunda, örgütsel stres ile çalışanların iş tatmini arasında negatif korelasyon olduğu; güçlü bir düzenleyici olarak algılanan örgütsel desteğin, yaşanan stres miktarını azalttığı ve dolayısıyla daha yüksek iş tatminine yol açtığı ortaya konmuştur. Bu çerçevede, söz konusu çalışmalar yaptığımız çalışmadaki bulgularla benzerlik göstermektedir.

Bu bulgulara dayanarak, eğitim alanına yeni teknolojilerin girmesiyle öğretmenlerde oluşan teknostresin, öğretmenlerin iş tatminini olumsuz yönde etkilediği, konuya ilişkin olarak kurumun/örgütün destek sağlaması durumunda teknostres seviyesinin azalarak iş tatmininin olumsuz etkilenmesinin önüne geçilebileceği çıkarımı yapılabilir. Bu çerçevede, kurumlar tarafından teknostrese yönelik alınabilecek tedbirlerin dikkate alınması önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın sonucunda, önceki çalışmalara uygun olarak çeşitli önerilerde bulunulabilir (Çoklar ve Şahin, 2011, s. 180; Wang, Tu ve Shu, 2008, s. 3011; Yalçın, Gökmen, Erdem ve Türen, 2022, s. 90). Teknolojinin akademik yaşamın vazgeçilmez bir parçası olarak kabul ve benimsenmesini sağlamak amacıyla zaman yönetimi ve sağlıklı bir ortam oluşturulmalıdır. Stres seviyelerini azaltmak ve uyum sürecini kolaylaştırmak amacıyla, söz konusu teknolojiler hakkında "iş başında eğitim" alma ihtiyacı göz önünde bulundurulmalıdır. Öğretmenlerin kendilerini daha rahat hissetmelerini ve öğrenme süreçlerini geliştirmelerini sağlamak amacıyla geçiş dönemlerini desteklemek üzere teknoloji kullanımına yönelik değişimin uygun şekilde yönetimi sağlanmalıdır. Öğrenme sürecini desteklemek, teknolojiyi öğrenmek için gereken süreyi azaltır ve teknolojinin eğitimde daha erken kullanılmasına sağlar. Değişim döneminde desteklenen ve cesaretlendirilen öğretmenler, teknostresin etkisinden korunabilir ve iş tatminleri olumsuz etkilenmeden kuruma daha fazla katkıda bulunabilir.

Özetle, bu çalışma, öğretmenlerdeki teknolojik stresi azaltmada ve iş tatminlerini artırmada örgütsel desteğin ve uygun teknoloji yönetiminin önemini vurgulamaktadır. Eğitim kurumları, öğretmenler için sağlıklı ve tatmin edici bir çalışma ortamını teşvik eden politikaları ve programları uygulamak için bu sonuçları kullanabilir.

Bu çalışmanın şüphesiz bazı sınırlılıkları vardır. Kesitsel deneysel tasarım bu çalışmanın bir sınırlılığı olarak düşünülebilir. Ancak, ortak yöntem varyansını tespit etmek için yaygın olarak tavsiye edilen ve teşvik edilen yöntemler uygulanmış, verilerin ortak yöntem yanlılığına tabi olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmanın yalnızca Türkiye'nin bir ilçesindeki öğretmenler üzerinde yürütülmüş olması, teorisinin genelleştirilebilirliği açısından bir başka sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Bu çalışmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişki, mesleğe yönelik çıkarımlar üretmek için daha anlamlı bir öğretmen örnekleminde alt boyutlarla test edilebilir. Teorisinin genelleştirilebilirliğini desteklemek için değişkenler arasındaki bu ilişkiler diğer sektörlerde ve kültürlerde test edilmelidir. Bankacılık, bilişim, havacılık ve uzay gibi teknoloji yoğun sektörler, teknostres, iş tatmini ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gelecekteki araştırmalar kapsamında değerlendirilebilir.

Ayrıca hem devlet hem de özel okullarda eğitim kalitesinin artırılma çabaları gözlemlenmektedir. Özellikle özel okullar, velileri ve öğrencileri etkilemek için tüm teknolojik fırsatlarını seferber etmektedirler. Bununla birlikte, rekabete ayak uydurmak amacıyla devlet okulları da yeni teknolojileri eğitim süreçlerine dahil ederek Fatih Projesi gibi yeni uygulamaları hayata geçirmektedirler. Bu çerçevede, gelecek dönemlerde gerçekleştirilecek çalışmalarda, devlet ve özel okullarda görevli olan öğretmenlerin maruz kaldıkları teknostres seviyeleri karşılaştırılabilir ve teknostresin, çalışan performansı, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık değişkenleri gibi farklı değişkenler ile ilişkileri incelenebilir.

5. Son Notlar

Teknolojiler çoğu durumda hayatımızı kolaylaştırır ve işlerimizin daha verimli olmasını sağlar. Bununla birlikte modern teknolojilerin karmaşık ve belirsiz doğasının neden olduğu olumsuz psikolojik ve sosyal etkiler hafife alınmamalıdır.

Teknolojinin etkilerine yönelik yapılan araştırmalar genel olarak teknolojinin çalışanlar ve örgütler için nasıl fayda sağlayacağı üzerine yoğunlaşmaktadırlar. Ancak, örgütlerin; teknolojinin olumsuz yönlerinin çalışanlarına ve örgüte ne tür etkileri olabileceğinin farkında olmaları önem arz etmektedir. Günümüzde özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin eğitim sisteminde kullanılması bir seçenek olmaktan çıkmış, zorunluluk haline gelmiştir. Bu nedenle teknolojilerin stres oluşturan etkilerinin bilinmesi ve bunlara tedbir getirilmesi örgütler açısından dikkat edilmesi gereken bir husus olarak öne çıkmaktadır.

Bu çalışma, teknostres, iş tatmini ve algılanan örgütsel destek kavramlarını bir arada inceleyerek literatüre önemli katkı sağlamakta, eğitimde başarının elde edilmesi için öğretmenlerin karşılaştıkları teknolojiyen kaynaklı strese karşı çözüm bulma konusunda kurum yöneticilerine içgörüler sunmaktadır.

6. Kaynaklar

- Aktan, O. ve Toraman, Ç. (2022). The relationship between technostress levels and job satisfaction of teachers within the COVID-19 period. *Education and Information Technologies*, 27, 10429-10453. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11027-2>
- Alam, M. A. (2016). Techno-stress and productivity: Survey evidence from the aviation industry. *Journal of Air Transport Management*, 50, 62-70. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2015.10.003>
- Al-Ansari, M. A. ve Alshare, K. (2019). The impact of technostress components on the employees satisfaction and perceived performance: The case of Qatar. *Journal of Global Information Management*, 27(3), 65-86. <https://doi.org/10.4018/jgim.2019070104>
- Aldunate, R. ve Nussbaum, M. (2013). Teacher adoption of technology. *Computers in Human Behavior*, 29(3), 519-524. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2012.10.017>
- Allen, D., Shore, L. M. ve Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>
- Andriyanti, N. P. V. ve Supartha, I. W. G. (2021). Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediating variables. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(1), 46-55. Erişim adresi: <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2021/01/H215014655.pdf>
- Ardiansyah, D., Winantu, A., Muzakkar, M., Praptomo, Y. ve Nurudin, I. (2019). Effect of information waste and technostress on users satisfaction and productivity in STMIK El Rahma Yogyakarta. *International Conference on Electronics Representation and Algorithm*, 1201, Yogyakarta, Indonesia. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1201/1/012035>
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identify theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- Ayyagari, R., Grover, V. ve Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831-858. <http://dx.doi.org/10.2307/41409963>
- Azam, N. H. N., Abidin, N., Yusof, M. A. M., Emang, S. ve Entigar, G. S. (2014). A case study: Technostress creators and employees, job performance in universiti teknologi Mara Melaka. *Australian Journal of Basic and Applied Science*, 8(23), 33-37. Erişim adresi: <https://ajbasweb.com/old/ajbas/2014/Special%2013/33-37.pdf>
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L. ve Baluyos, E. L. (2019). Teachers' job satisfaction and work performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7(8), 206-221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Baycan, A. (1985). An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups (Yüksek lisans tezi, Boğaziçi Üni., Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=s1KXn1BM2LTQHsVAXojiBw&>
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Brod, C. (1984). *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*. MA: Addison-Wesley.

- Can, Y. R. ve Beğenirbaş, M. (2021). Covid-19 Pandemi sürecinde teknostres ve iş aile çatışması. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(2), 701-730. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.869266>
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P. ve Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473-490. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2006.09.001>
- Cartwright, S. ve Cooper, C. (1997). *Managing Workplace Stress*. Sage Publications.
- Chandra, S., Shirish, A. ve Srivastava, S. (2019). Does technostress inhibit employee innovation? Examining the linear and curvilinear influence of technostress creators. *Communications of the Association for Information Systems*, 44(1), 299-331. <http://dx.doi.org/10.17705/1CAIS.04419>
- Chen, L. (2015). Validating the technostress instrument using a sample of Chinese knowledge workers. *Journal of International Technology and Information Management*, 24(1), 65-82. <https://doi.org/10.58729/1941-6679.1036>
- Clark, K. ve Kalin, S. (1996). Technostressed out? How to cope in the digital age. *Library Journal*, 121(13), 30-32.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cohen, S. ve Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Cooper, C. L., Dewe M. P. ve O'Driscoll, P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage Publications.
- Coyle-Shapiro, J. A. M. ve Conway, N. (2005). Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 774-781. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.774>
- Cranny, C. J., Smith, P. C. ve Stone, E. (1992). *Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs*. Lexington Books, Lexington.
- Çoklar, A. N. ve Şahin, Y. L. (2011). Technostress levels of social network users based on ICTs in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 23(2), 171-182.
- Çoklar, A. N., Efilti, E. ve Şahin, Y. L. (2017). Defining teachers' technostress levels: A scale development. *Journal of Education and Practice*, 8(21), 28-41.
- Davis-Millis, N. (1998). Technostress and the organization: A manager's guide to survival in the information age. In 67th Annual Meeting of the Music Library Association, Vol.(14). <https://web.mit.edu/ninadm/www/mla.htm>
- DeMaagd, G.R. (1983). Management information systems. *Management Accounting*, 65(4), 10-71.
- Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 18(75), 137-154. <https://doi.org/10.14689/ejer.2018.75.8>
- Du, Y., Zhang, L. ve Tekleab, A. G. (2018). Job strains, job control, and POS on employee performance: An interactionist perspective. *Journal of Business Research*, 82, 213-219. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.09.040>
- Dunham, J. ve Varma, V. (Eds) (1998). *Stress in Teachers: Past, Present and Future*. London, Whurr.
- Eisenberger, R., Huntington, R. Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Filiz, Z. (2014). An analysis of the levels of job satisfaction and life satisfaction of the academic staff. *Social Indicators Research*, 116(3), 793-808. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0319-6>

- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- George, J. M., Reed, T. F., Ballard, K. A., Colin, J. ve Fielding, J. (1993). Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: Effects of organizational and social support. *Academy of Management Journal*, 36(1), 157-171. <https://doi.org/10.5465/256516>
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25 (2), 161-178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis*. United Kingdom: Cengage Learning.
- Hayes, A. F. (2013). *An Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Oxford, England: Harper.
- Huang, J., Yang, C., Jin, B. ve Chiu, H. (2004). Measuring satisfaction with business-to-employee system. *Computers in Human Behavior*, 20 (1), 17-35. [https://doi.org/10.1016/S0747-5632\(03\)00047-5](https://doi.org/10.1016/S0747-5632(03)00047-5)
- Hung, W., Chang, L. ve Lin, C. (2011). Managing the risk of overusing mobile phones in the working environment: A study of ubiquitous technostress. *PACIS 2011 Proceedings*, 81, 1-12. Erişim adresi: <https://aisel.aisnet.org/pacis2011/81>
- Hutabarat, W. (2015). Investigation of teacher job-performance model: Organizational culture, work motivation and job-satisfaction. *Journal Asian Social Science*, 11(18), 295-304. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n18p295>
- Iqbal, A., Fakhra, A., Farooqi, T. K. ve Shabbir, A. (2016). Relationship between teachers' job satisfaction and students' academic performance. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(65), 335-344. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2016.65.19>
- İlseven, S. (2019). Teknostresin Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. (Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa). Erişim adresi: https://acikerisim.uludag.edu.tr/bitstream/11452/2898/1/serhat_ilseven.pdf
- Jain, A. K., Giga, S. I. ve Cooper, C. L. (2013). Perceived organizational support as a moderator in the relationship between organisational stressors and organizational citizenship behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 313-334. <https://doi.org/10.1108/IJOA-Mar-2012-0574>
- Jena, R. K. (2015). Technostress in ICT enabled collaborative learning environment: An empirical study among Indian academician. *Computers in Human Behavior*, 51, 1116-1123. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.03.020>
- Johansson, G. ve Aronsson, G. (1984). Stress reactions in computerized administrative work. *Journal of Occupational Behavior*, 5(3), 159-181. <https://doi.org/10.1002/job.4030050302>
- Karr-Wisniewski, P. ve Lu, Y. (2010). When more is too much: Operationalizing technology overload and exploring its impact on knowledge worker productivity. *Computers in Human Behavior*, 26, 1061-1072. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2010.03.008>
- Kelchtermans, G. (2005). Teachers' emotions in educational reforms: Self-understanding, vulnerable commitment and micropolitical literacy. *Teaching and Teacher Education*, 21(8), 995-1006. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2005.06.009>
- Kim, I. ve Loadman, W. E. (1994). *Predicting Teacher Job Satisfaction*. Columbus, USA: Ohio State University.

- Kim, H., Mannino, M. ve Nieschwietz, R.J. (2009). Information technology acceptance in the internal audit profession: Impact of technology features and complexity. *International Journal of Accounting Information Systems*, 10, 214-228. <https://doi:10.1016/j.accinf.2009.09.001>
- Koçak, D. ve Yücel, İ. (2018). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 683-704.
- Košir, K., Tement, S., Licardo, M. ve Habe, K. (2015). Two sides of the same coin? The role of rumination and reflection in elementary school teachers' classroom stress and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 47, 131-141. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.01.006>
- Kumar, R., Lal, R., Bansal, Y. ve Sharma, S. K. (2013). Technostress in relation to job satisfaction and organisational commitment among IT professionals. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(12), 1-3.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A. ve Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lazarus, R. S. ve Folkman S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Springer Publishing Company.
- Lee, M. ve Lim, K. Y. (2020). Do the technostress creators predict job satisfaction and teacher efficacy of primary school teachers in Korea?. *Educational Technology International*, 21(1), 69-95. <https://doi.org/10.23095/ETI.2020.21.1.069>
- Liu, B. (2019). Public school teacher's experience of technostress in a mandatory technology adoption policy environment. (Yüksek lisans tezi, James Madison University, Virginia). Erişim adresi: <https://commons.lib.jmu.edu/master201019/591>
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Loi, R., Olivia, K. Y. A. ve Xu, A. J. (2014). Perceived organizational support and coworker support as antecedents of foreign workers' voice and psychological stress. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 23-30. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.ijhm.2013.08.001>
- Magistra, S. N., Santosa, S. ve Indriayu, M. (2021). Effect of self-efficacy and technostress on teacher performance through organizational commitments. *Dinamika Pendidikan*, 16(1), 75-82. <https://doi.org/10.15294/dp.v16i1.28993>
- Malik, S. ve Noreen, S. (2015). Perceived organizational support as a moderator of affective well-being and occupational stress among teachers. *Pakistan Journal Of Commerce and Social Sciences*, 9(3), 865-874.
- Meriç, E., Çiftçi, D. Ö. ve Yurtal, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkisinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 65-74. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.2296>
- Nuzulia, S. ve Saputra, H. (2022). Do high salaries ensure job satisfaction? An investigation on the factors affecting job satisfaction of educators in Indonesia. *Journal of Nonformal Education*, 8(1), 66-72. <https://doi.org/10.15294/jne.v8i1.34534>
- Overholser, B. R. ve Sowinski, K. M. (2008). *Biostatistics primer: Part 2. Nutrition in clinical practice: Official publication of the American Society for Parenteral and Enteral Nutrition*, 23(1), 76-84. <https://doi.org/10.1177/011542650802300176>
- Pathak, D. (2012). Role of perceived organizational support on stress-satisfaction relationship: An empirical study. *Asian Journal of Management Research*, 3(1), 153-177.
- Paulík, K. (2012). Job satisfaction and stress among teachers. *The New Educational Review*, 30(4), 138-149.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S. ve Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19 (4), 417-433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>

- Rajput, S. ve Kumari, U. (2023). Examining the relationship between technological stress and job satisfaction in the IT sector. *International Journal of Science and Research*, 12(7), 606-611. <http://dx.doi.org/10.21275/SR23709143522>
- Ranathunga, W. D. A. D. ve Rathnakara, K. A. K. S. (2022). Impact of techno-stress on job satisfaction of teachers in government schools in Sri Lanka: Evidence from Kurunegala Educational Zone. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 12(1), 16-38. <https://doi.org/10.31357/sljhrm.v12.6012>
- Renbarger, R. ve Davis, B. (2019). Mentors, self-efficacy, or professional development: Which mediate job satisfaction for new teachers? A regression examination. *Journal of Teacher Education and Educators*, 8(1), 21–34.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87:698–714. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Schober, P., Boer, C. ve Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia and Analgesia*, 126(5), 1763-1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Senyamator, F., Minadzi, V. M., Dankyi, L. A. ve Maison, R. S. (2019). Relationship between teacher job satisfaction and productivity in the Asante Akim South District of the Ashanti Region of Ghana. *Journal of Education and Learning*, 8(3), 193–201. <https://doi.org/10.5539/jel.v8n3p193>
- Shen, J., Leslie, J. M., Spybrook, J. K. ve Ma, X. (2012). Are principal background and school processes related to teacher job satisfaction? A multilevel study using schools and staffing survey 2003-04. *American Educational Research Journal*, 49(2), 200–230. <https://doi.org/10.3102/0002831211419949>
- Shrestha, N. (2021). Factor analysis as a tool for survey analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 9(1), 4-11. <http://dx.doi.org/10.12691/ajams-9-1-2>
- Skaalvik, E. ve Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 20(1), 15-37. <https://doi.org/10.1007/s11218-016-9363-9>
- Smith, M. J. ve Carayon, P. (1995). New technology, automation, and work organization: Stress problems and improved technology implementation strategies. *International Journal of Human Factors in Manufacturing*, 5(1), 99-116. <https://doi.org/10.1002/hfm.4530050107>
- Solís García, P., Lago Urbano, R. ve Real Castela, S. (2023). Factors that impact the relationship between perceived organizational support and technostress in teachers. *Behavioral Sciences*, 13(5), 364-376. <http://dx.doi.org/10.3390/BS13050364>
- Somvir, S. K. (2012). Job satisfaction among library professionals in Haryana state. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2(5), 1- 5.
- Sökmen, A. ve Benk, O. (2019). Algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve diğergamlık ilişkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 2231-2241.
- Srivastava, S. C., Chandra, S. ve Shirish, A. (2015). Technostress creators and job outcomes: Theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal*, 25(4), 355-401. <https://doi.org/10.1111/isj.12067>
- Stassen, A. M. ve Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201-220. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1348/096317908X288838>
- Stich, J. F., Tarafdar, M. ve Cooper, C. L. (2018). Electronic communication in the workplace: boon or bane? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(1), 98-106. <http://dx.doi.org/10.1108/JOEPP-05-2017-0046>
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2018). *Using Multivariate Statistics*. New York: Pearson.
- 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. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>

- Tarafdar, M., Tu, Q. ve Ragu-Nathan, T. S. (2010). Impact of technostress on end-user satisfaction and performance. *Journal of Management Information Systems*, 27(3), 303-334. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222270311>
- Toropova, A., Myrberg, E., ve Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Travers, C. J. ve Cooper, C. L. (1996). *Teachers Under Pressure: Stress in the Teaching Profession*. London, Routledge.
- Tu, Q., Wang, K. L. ve Shu, Q. (2005). Computer-related technostress in China. *Communication of ACM*, 48(4), 77-81. <https://doi.org/10.1145/1053291.1053323>
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Türen, E., Erdem, H. ve Kalın, G. (2015). İşyerinde teknostres ölçeği: Havacılık ve bankacılık sektöründe bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6(1), 1-19.
- Uttley, J. (2019). Power analysis, sample size, and assessment of statistical assumptions-Improving the evidential value of lighting research. *LEUKOS*, 15(2-3), 143-162. <https://doi.org/10.1080/15502724.2018.1533851>
- Weil, M. M. ve Rosen, L. D. (1997). *Technostress: Coping With Technology @work @home @play*. New York: John Wiley.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. ve England, G. W. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis, USA: University of Minnesota Press.
- Yalçın, R. C., Gökmen, Y., Erdem, H. ve Türe, U. (2022). The mediating role of organisational cynicism on the relationship between technostress and job performance: A research on teachers. *Sosyoekonomi*, 30(54),73-99. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2022.04.04>
- Yaverbaum, G. J. (1988). Critical factors in the user environment: An experimental study of users, organizations, tasks. *MIS Quarterly*, 12(1), 75-88. <https://doi.org/10.2307/248807>
- Yener, Ü.S. (2018). Teknostresin iş performansı üzerindeki etkisi: Tükenmişliğin aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 85-101. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.403114>
- Wang, K., Tu, Q. ve Shu, Q. (2008). Technostress under different organizational environments: An empirical investigation. *Computers in Human Behavior*, 24, 3002-3013. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2008.05.007>
- Zhang, L., Qiu, Y. ve Teng, E. (2017). Cross-level relationships between justice climate and organizational citizenship behavior: Perceived organizational support as mediator. *Social Behavior and Personality*, 45(3), 387-398. <https://doi.org/10.2224/sbp.4842>
- Zhao, G., Wang, Q., Wu, L. ve Dong, Y. (2022). Exploring the structural relationship between university support, students' technostress and burnout in technology enhanced learning. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 31, 463-473. <https://doi.org/10.1007/s40299-021-00588-4>

Research Article

Teknostres ve İş Tatmini İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü

The Role of Perceived Organizational Support in The Relationship Between Technostress and Job Satisfaction

<p>Saim AYTÜRK Doktora Öğrencisi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi İşletme Fakültesi sayturk@gmail.com https://orcid.org/0009-0007-3127-7730</p>	<p>Kerim ÖZCAN Prof. Dr., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi İşletme Fakültesi kerimozcan@aybu.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-1883-6458</p>
--	--

Extensive Summary

Numerous studies have demonstrated that stress adversely affects human health and well-being, and work life is a significant source of stress. Some occupations, such as those in construction, coal mining, and oil drilling, are traditionally considered high stress, whereas fields like information technology, finance, and nutrition are perceived as less stressful (Koşir, Tement, Licardo, & Habe, 2015, s. 131; Liu, 2019, s. 1). Contrary to its appearance as a low-stress profession, teaching is categorized as a high-stress job (Dunham & Varma, 1998, s. 38; Travers & Cooper, 1996, s. 4). The rapid advancement of technology, particularly in recent years, has increasingly integrated into the education system, altering teaching and learning experiences and contributing to heightened stress for educators.

Some teachers not only resist using technology but also experience anxiety and stress related to it (Jena, 2015, s. 1118). This phenomenon, known as technostress, is defined by Brod (1984, s. 16) as an adaptive syndrome of coping inability stemming from optimistic technological changes. In an organizational context, technostress is said to arise from individuals' attempts and struggles to address the ever-evolving technologies and the changing physical, social and cognitive requirements associated with their use. Technostress can negatively impact job satisfaction and productivity, leading to issues such as dissatisfaction, fatigue, and anxiety (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan, & Ragu-Nathan, 2007, s. 303-304).

Conversely, positive perceptions of new technologies, despite initial difficulties and prolonged learning periods, can mitigate some of these negative effects (Alam, 2016, s. 64). Perceived organizational support, which refers to employees feeling valued and supported by their organization, is crucial in this context. It contributes to positive organizational attitudes and behaviors (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986, s. 501).

Employee satisfaction with technological systems and their ability to use these systems effectively are vital for organizational productivity (Huang, Yang, Jin, & Chiu, 2004, s. 18). Understanding the adverse effects of technostress and exploring ways to alleviate these effects are crucial, as research indicates that organizations with satisfied employees tend to be more productive (Ranathunga & Rathnakara, 2022, s. 18). For teachers, high job satisfaction enhances performance and work motivation, which ultimately benefits student outcomes (Filiz, 2014, s. 806).

This study aims to explore the relationship between technostress and job satisfaction among teachers and assess the role of organizational support in this relationship. By examining technostress, job satisfaction, and perceived organizational support, this research seeks to contribute significantly to literature. The hypotheses are as follows:

H1: There is a negative relationship between technostress and job satisfaction.

H2: Perceived organizational support moderates the relationship between technostress and job satisfaction.

The research population includes secondary school teachers in the Yenimahalle district of Ankara. A web-based questionnaire was distributed to 300 randomly selected teachers, with 265 responses received. Data from 255 participants were analyzed after excluding extreme values. Analyses were conducted using SPSS (v. 25), AMOS, and Process Macro (v. 4.2).

The questionnaire comprised four sections with 58 questions, addressing demographic characteristics, technostress, job satisfaction, and perceived organizational support. The sample included 71.7% female and 28.3% male teachers, with 80% holding undergraduate degrees and 20% holding postgraduate degrees. The majority had 1-5 years of tenure (41.5%).

Technostress levels were assessed using the Scale to Determine Teachers' Technostress Levels by Çoklar, Efiltili, and Şahin (2017), which includes 28 items across five factors. Job satisfaction was measured with the short form of the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Dawis, & England, 1967), comprising 20 items. Perceived organizational support was evaluated using a 10-item scale developed by Eisenberger et al. (1986) and adapted for Turkish by Turunç and Çelik (2010). All scales employed a 5-point Likert format and were validated for the sample group.

Correlation analysis revealed a significant negative relationship between technostress and job satisfaction ($r = -0.235$, $p < 0.01$) and between technostress and perceived organizational support ($r = -0.275$, $p < 0.01$). Conversely, perceived organizational support was positively associated with job satisfaction ($r = 0.723$, $p < 0.01$).

Linear regression analysis confirmed the significance of these relationships ($F = 14.494$, $p < 0.000$), with an adjusted R^2 of 0.052, supporting Hypothesis 1.

Moderator effect analysis using SPSS Process Macro indicated that the model was significant ($F = 99.353$, $p < 0.00$). Technostress and perceived organizational support together explained approximately 54% ($R^2 = 0.543$) of the variance in job satisfaction. The moderating effect of perceived organizational support on the technostress-job satisfaction relationship was significant ($\beta = -0.122$; LLCI = -0.196; ULCI = -0.047; $t = -3.225$; $p < 0.001$), with a significant change in the regression value ($\Delta R^2 = 0.019$, $p = 0.001$). Thus, Hypothesis 2 was supported.

The study found that technostress negatively impacts job satisfaction, aligning with previous research indicating that technostress can lead to decreased job satisfaction, inefficiency, and burnout (Aktan & Toraman, 2022; Jena, 2015; Kumar et al., 2013; Ragu-Nathan, 2008; Tarafdar et al., 2010).

The key contribution of this study is identifying that perceived organizational support moderates the relationship between technostress and job satisfaction. Teachers who feel valued and supported by their organization experience less technostress and higher job satisfaction.

In conclusion, technostress from new technologies in education negatively affects job satisfaction among teachers. However, organizational support can mitigate these effects and enhance job satisfaction. Educational institutions can leverage these findings to develop policies and programs that foster a supportive and productive work environment for teachers.