T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKADEMİSYENLERİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ İŞ STRESİNE ETKİSİNİN KUŞAKLAR TEORİSİ ÜZERİNDEN İNCELENMESİ

MAHMUT DEMİRKIRAN
19713031

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. EMEL ESEN

İSTANBUL
2021

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKADEMİSYENLERİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ İŞ STRESİNE ETKİSİNİN KUŞAKLAR TEORİSİ ÜZERİNDEN İNCELENMESİ

MAHMUT DEMİRKIRAN
19713031

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. EMEL ESEN

İSTANBUL
2021

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKADEMİSYENLERİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ İŞ STRESİNE ETKİSİNİN KUŞAKLAR TEORİSİ ÜZERİNDEN İNCELENMESİ

MAHMUT DEMİRKIRAN
19713031

Tezin Savunulduğu Tarih: 14.07.2021
Tez Oy Birliği ile Başarılı Bulunmuştur

	Unvan Ad Soyad	İmza
Tez Danışmanı	**: Prof. Dr. Emel ESEN**	
Jüri Üyeleri	**: Doç. Dr. Serdar BOZKURT**	
	Doç. Dr. Seçil TAŞTAN	

İSTANBUL
TEMMUZ 2021

ÖZ

AKADEMİSYENLERİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ İŞ STRESİNE ETKİSİNİN KUŞAKLAR TEORİSİ ÜZERİNDEN İNCELENMESİ

Mahmut Demirkıran

Temmuz, 2021

Bu araştırmanın amacı akademisyenlerin kuşaklarına göre iş stresi ve sanal kaytarma düzeylerinin incelenmesinin yanı sıra akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarının iş stresi üzerindeki etkisini, kuşaklar teorisi üzerinden incelemektir. Bu amaç doğrultusunda Türkiye'de çeşitli üniversitelerde görev yapan 383 akademisyene kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılmış ve veriler toplanmıştır. Anket formunun ilk kısmında sanal kaytarma öncülleri, Örücü ve Yıldız (2014) tarafından geliştirilen 14 soruluk sanal kaytarma ölçeği, House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 7 soruluk iş stresi ölçeği ve son kısımda çeşitli demografik sorular yer almaktadır. Araştırmada toplanan veriler üzerinde frekans analizleri, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, normallik testleri, korelasyon analizi ve Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U testleri uygulanmıştır. Araştırma kapsamında, akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri iş stresini etkilemektedir hipotezi öne sürülmüş ve araştırma sonuçları incelendiğinde akademisyenlerin sanal kaytarma düzeylerinin iş stresini etkilemediği belirlenmiştir. Sanal kaytarma ve iş stresi düzeylerinin, sanal kaytarma öncülleri ve demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadıklarının tespiti amacıyla gerçekleştirilen analizler sonucunda; akademisyenlerin daha çok önemsiz sanal kaytarma davranışları sergiledikleri, sanal kaytarma ve iş stresi düzeylerinin ise ortalama değerin altında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Y kuşağına mensup akademisyenlerin X kuşağına mensup akademisyenlere göre iş stresi ve sanal kaytarma düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiş olması, sanal kaytarma, iş stresi ve kuşaklar teorisi değişkenlerinin bir arada kullanılması çalışmanın mevcut diğer çalışmalardan farklılığını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma, İş Stresi, Kuşaklar Teorisi, İş Stresinin Azaltılması

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE EFFECT OF CYBERLOAFING BEHAVIORS OF ACADEMICIANS ON JOB STRESS THROUGH GENERATIONAL THEORY

Mahmut Demirkıran
July, 2021

The purpose of this study is to examine the effect of academicians' cyberloafing behaviors on job stress and examine the levels of academicians' job stress and cyberloafing through the theory of generations. In line with this purpose, 383 academicians who work in various universities in Turkey were reached by using the convenience sampling method and the data were collected. In the first part of the questionnaire form, the antecedents of cyberloafing, the 14 questions "cyberloafing scale" developed by Örücü and Yıldız (2014), the 7 questions "job stress scale" developed by House and Rizzo (1972) and adapted into Turkish by Efeoğlu (2006), and various demographic questions are included. Frequency analysis, confirmatory factor analysis, reliability analysis, normality tests, correlation analysis and Kruskal Wallis H and Mann Whitney U tests were applied to the data collected in the study. Within the scope of the research, the hypothesis that the cyberloafing levels of academicians affect work stress was proposed. When the results of the research were examined, it was determined that the cyberloafing levels of the academicians did not affect work stress. As a result of the analysis conducted in order to determine whether cyberloafing and work stress levels differ according to the antecedents of cyberloafing and demographic variables; It has been shown that academicians exhibit more minor cyberloafing behaviors, and their cyberloafing and job stress levels are below the average value. In addition, it has been determined that job stress and cyberloafing levels of the academicians from generation Y have higher than the academicians from generation X. The study was carried out on academicians and the combination of cyberloafing, job stress and generation theory variables reveal the difference of the study from other existing studies.

Keywords: Cyberloafing, Job Stress, Generational Theory, Reducing Job Stress

ÖN SÖZ

Eğitim hayatımın başından bu çalışmayı yapıncaya kadar bana yardımcı olan ve üzerimde emeği bulunan tüm hocalarıma, Sabahattin Zaim Üniversitesi öğretim üyelerinden Doç. Dr. Özgür Kökalan'a ve Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim üyelerinden Doç. Dr. Serdar Bozkurt'a ve özellikle bu çalışmanın her aşamasında bana destek olan, yardımcı olan, yol gösteren, sabır ve anlayışını esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Emel Esen'e teşekkürü borç bilirim. Ayrıca hayatımın her döneminde olduğu gibi üniversite hayatımda ve tez çalışmalarım boyunca da bana destek olan ve yardımlarını eksik etmeyen arkadaşlarıma ve sevgili erkek kardeşim Furkan Nedim Demirkıran'a, sevgili kız kardeşim Nazime Demirkıran'a, sevgili annem Sevda Demirkıran'a ve sevgili babam Şeref Demirkıran'a sonsuz şükranlarımı sunarım.

İstanbul, Temmuz, 2021 Mahmut DEMİRKIRAN

İÇİNDEKİLER

ÖZ ..... **iii**
ABSTRACT ..... **iv**
ÖN SÖZ ..... **v**
İÇİNDEKİLER ..... **vi**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **x**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **xii**
1.GİRİŞ **1**
2. SANAL KAYTARMA **4**
2.1. Sanal Kaytarma Kavramı 5
2.2. Sanal Kaytarmaya Dair Yapılan Sınıflandırmalar 5
2.2.1. Blanchard, Henle Sanal Kaytarma Sınıflandırması 5
2.2.2. Lim Sanal Kaytarma Sınıflandırması 9
2.2.3. Bock, Ho Sanal Kaytarma Sınıflandırması 9
2.2.4. Anandarajan, Devine, Simmers Sanal Kaytarma Sınıflandırması 10
2.2.5. Mahatanankoon, Igbaria Sanal Kaytarma Sınıflandırması 13
2.2.6. Li, Chung Sanal Kaytarma Sınıflandırması 14
2.2.7. Mastrangelo, Everton, Jolton Sanal Kaytarma Sınıflandırması 15
2.2.8. Lippert Sanal Kaytarma Sınıflandırması 16
2.2.9. Doorn Sanal Kaytarma Sınıflandırması 17
2.3. Sanal Kaytarma Davranışları Sergileyen Bireylerin Profil Sınıflaması 18
2.4. Sanal Kaytarma Davranışı Etkileyen Faktörler, Öncüller 19
2.4.1. Demografik Değişkenler 19
2.4.1.1. Cinsiyet 19
2.4.1.2. Yaş 19
2.4.1.3. Eğitim Seviyesi 20
2.4.1.4. Gelir Seviyesi 20
2.4.2. Örgütsel Nedenler 20
2.4.2.1. İşletmelerin Uyguladıkları Genel Politikalar 20
2.4.2.2. İşletmelerin İnternet Politikaları 21
2.4.2.3. Bireylerin Kendi Teknolojik Aletlerini (Bilgisayar, Tablet, Telefon vs.) Getirmeleri Politikası 22

2.4.2.4. Yeni Çalışma Şekilleri 22
2.4.2.5. Güçlü bir otoriteye sahip yöneticinin varlığı 22
2.4.3. İş ve Özel Yaşantının Birbiriyle Etkileşimi 23
2.4.4. Örgütsel Adalet Algısı 23
2.4.5. Kişilik Özellikleri 23
2.5. Sanal Kaytarmanın Sonuçları 25
2.5.1. Çalışan Performansı ve Verimlilik Üzerindeki Etkisi 25
2.5.2. İş Stresi Üzerindeki Etkisi 26
2.6. Sanal Kaytarma ve İş Stresi İlişkisi 26
2.7. Sanal Kaytarma Davranışların Olumlu ve Olumsuz Tarafları 27
2.7.1. Sanal Kaytarmanın Olumlu Tarafları 27
2.7.2. Sanal Kaytarmanın Olumsuz Tarafları 28
2.8. Sanal Kaytarma İçin Oluşturulabilecek Politikalar 28
2.8.1. İnternet Politikasının Düzenlemesi ve Duyurulması 29
2.8.2. İşletmelerin Sanal Kaytarmayı Kontrol Altına Almak İçin Sergileyebilecekleri Uygulamalar 29
2.9. Sanal Kaytarma ile İlgili Yapılan Çeşitli Çalışmalar 30
2.10. Sanal Kaytarmanın Hukuki Tarafı 41
2.11. Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışlarına Yönelik Yapılan Çalışmalar 43
3. İŞ STRESİ 47
3.1. Stres Kavramı 47
3.2. İş Stresi Kavramı 48
3.3. Stres Türleri 50
3.3.1. Yapıcı Stres 51
3.3.2. Yıkıcı Stres 51
3.3.3. İyi Stres 52
3.3.4. Kötü Stres 52
3.4. İş Stresinin Kaynakları 52
3.4.1. Bireylerin Çalıştıkları Fiziksel Ortamla İlgili Stres Faktörleri 53
3.4.2. Örgütsel Stres Kaynakları 54
3.4.3. Bireyin Kendisinden Kaynaklı Stres Faktörleri 61
3.4.3.1. Kişilik 61
3.4.3.2. Strese Yatkın Kişilik Özellikleri 61
3.5. Stresin Sonuçları 63
3.5.1. Stresin Bireysel Sonuçları 63

3.5.1.1. Fizyolojik Sonuçlar 63
3.5.1.2. Psikolojik Sonuçlar 63
3.5.1.3. Davranışsal Sonuçlar 64
3.5.2. Stresin Örgütsel Sonuçları 64
3.6. Stres Yönetimi 66
3.6.1. Bireysel Yöntemler 66
3.6.2. Örgütsel Yöntemler 70
3.7. Akademisyenlerin Yaşadıkları Stresle İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar 74
4. KUŞAKLAR TEORİSİ 80
4.2. Kuşakların Sınıflandırılması 83
4.2.1. Sessiz Kuşak (Gelenekselciler) 83
4.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı 84
4.2.3. X Kuşağı 85
4.2.4. Y Kuşağı 85
4.2.5. Z Kuşağı 87
4.3. Kuşaklar ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Çalışmalar 88
5. UYGULAMA 90
5.1. Araştırmanın Modeli 90
5.2. Araştırmanın Amacı 90
5.3. Araştırmanın Hipotezleri 90
5.4. Araştırmanın Önemi 93
6. YÖNTEM 94
6.1. Denekler 94
6.2. Ölçme Araçları 101
6.2.1. Sanal Kaytarma Ölçeği 101
6.2.2. İş Stresi Ölçeği 102
6.3.Uygulama 102
6.4. Kullanılan İstatiksel Analizler 103
7. BULGULAR 104
7.1. Ölçme Araçları ile ilgili Faktör ve Güvenilirlik Analizi Bulguları 104
7.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi 107
7.2.1. Model Uyum İyiliği Kabul Değerleri 107
7.2.2. Sanal Kaytarma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi 108
7.2.3. İş Stresi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 113
7.3. Normallik Testleri 115

7.3.1. Normallik Testleri Kapsamı 115
7.3.2. Sanal Kaytarma Normallik Testleri 117
7.3.3. Önemli Sanal Kaytarma Normallik Testi 119
7.3.4. Önemsiz Sanal Kaytarma Normallik Testi 120
7.3.5. İş Stresi Normallik Testi 122
7.4. Değişkenler Arası Korelasyon 123
7.5. Fark Testleri 124
8.SONUÇ 149
8.1. Sanal Kaytarma ve İş Stresi Arasındaki İlişki ve Kuşaklar Teorisinin Düzenleyici Değişken Rolü 149
8.2. Sanal Kaytarma Düzeyleri ve Sanal Kaytarma Öncüllerine Göre Yapılan Fark Testleri 150
8.3. Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeyleri ile Demografik Değişkenlere Göre Yapılan Fark Testleri 153
8.4. Araştırmanın Sınırlılıkları 155
8.5. Öneriler 156
KAYNAKÇA 158
EKLER 171

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: İşletme ve Çalışanlar için Tehdit Oluşturabilecek Sanal Kaytarma Davranışlar 10
Tablo 2: İşletme ve Çalışanlar için Fırsat Yaratabilecek Sanal Kaytarma Davranışlar 12
Tablo 3: Sanal Kaytarmanın İşlevleri 14
Tablo 4: Sanal Kaytarma Aktiviteleri 16
Tablo 5: Ulusal ve Uluslararası Literatürde Sanal Kaytarma ile İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar 40
Tablo 6: Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışlarına Yönelik Yapılan Bazı Çalışmalar 46
Tablo 7: Akademisyenlerin Yaşadıkları Stresle İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar 79
Tablo 8: Ulusal ve Uluslararası Literatürde Kuşakların Kronolojik Sınıflandırılması 82
Tablo 9: Katılımcıların Demografik Bilgileri 94
Tablo 10: Sanal Kaytarmaya İlişkin Öncüllerin Dağılımı 96
Tablo 11: Akademisyenlerin Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeyleri 99
Tablo 12: Ölçeklerdeki Maddelere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri 100
Tablo 13: Sanal Kaytarma ve İş Stresi Ölçeklerinin Yapı Geçerliliği ve Güvenilirlikleri 104
Tablo 14: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Tablosu 106
Tablo 15: İyi ve Kabul Edilebilir Model Uyum İyiliği Değerleri 108
Tablo 16: Sanal Kaytarma Ölçeği İyileştirilmiş DFA Model Uyum İndeksleri 111
Tablo 17: Sanal Kaytarma Ölçeğine İlişkin Amos Regresyon Katsayıları Tablosu 111
Tablo 18: İş Stresi Ölçeği İyileştirilmiş DFA Model Uyum İndeksleri 114
Tablo 19: İş Stresi Ölçeğine İlişkin Amos Regresyon Katsayıları Tablosu 115
Tablo 20: Sanal Kaytarma Normallik Analizi Sonuçları 117
Tablo 21: Sanal Kaytarma Ölçeği Varyasyon Katsayısı ve Z Puanı 118
Tablo 22: Önemli Sanal Kaytarma Normallik Analizi Sonuçları 119
Tablo 23: Önemli Sanal Kaytarma Ölçeği Varyasyon Katsayısı ve Z Puanı 119
Tablo 24: Önemsiz Sanal Kaytarma Normallik Analizi Sonuçları 120
Tablo 25: Önemsiz Sanal Kaytarma Ölçeği Varyasyon Katsayısı ve Z Puanı 121
Tablo 26: İş Stresi Normallik Analizi Sonuçları 122
Tablo 27: İş Stresi Ölçeği Varyasyon Katsayısı ve Z Puanı Tablosu 122
Tablo 28: Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri 124
Tablo 29: Akademisyenlerin Akademik Amaçlı İnterneti Kullanma Sürelerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H) 125
Tablo 30: Akademisyenlerin Çalışma Saatlerinde İnterneti Kullanma Sürelerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H) 126
Tablo 31: Akademisyenlerin İş Dışında İnterneti Kullanma Sürelerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H) 127
Tablo 32: Akademisyenlerin İnternet Kullanma Becerilerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H) 128
Tablo 33: Akademisyenlerin Sosyal Medya Hesabına Sahip Olma Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Mann Whitney U) 129

Tablo 34: Akademisyenlerin Sosyal Medyada Paylaşım Yapma Sıklıklarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)..... 130
Tablo 35: Akademisyenlerin Sanal Kaytarmanın Kabul Edilebilirliği Konusundaki Görüşlerine Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Mann Whitney U) ... 132
Tablo 36: Akademisyenlerin Sanal Kaytarmanın Kabul Edilebilir Olduklarını Düşündükleri Süreye Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H) 133
Tablo 37: Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışı Sergiledikleri Kaynaklara Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)..... 134
Tablo 38: Akademisyenlerin Çalışma Saatlerinde İnternete Giriş Amacından Uzaklaşıp Farklı Alanlarda İnternette Gezinmelerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H) 136
Tablo 39: Akademisyenlerin Çalıştıkları Kurumun İnternet Kullanım Politikaları Konusunda Bilgi Sahibi Olma Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Mann Whitney U) 137
Tablo 40: Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Yapan İş Arkadaşlarını Uyarıp Uyarmama Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Mann Whitney U)..... 138
Tablo 41: Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırılması (Mann Whitney U) 139
Tablo 42: Akademisyenlerin Cinsiyetine Göre Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırılması (Mann Whitney U) 140
Tablo 43: Akademisyenlerin Çalıştıkları Üniversite Türüne Göre Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırılması (Mann Whitney U) 141
Tablo 44: Akademisyenlerin Akademik Unvanlarına Göre Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H) 142
Tablo 45: Akademisyenlerin İş Deneyimlerine Göre Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H) 144
Tablo 46: Akademisyenlerin Yönetim Kademesinde Çalışma Durumlarına Göre Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırılması (Mann Whitney U)..... 146
Tablo 47: Akademisyenlerin Ait Oldukları Kuşaklara Göre Sanal Kaytarma Ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H) 147

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli..... 90
Şekil 2: Sanal Kaytarma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Grafiği 108
Şekil 3: Sanal Kaytarma Ölçeği İyileştirilmiş Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 110
Şekil 4: İş Stresi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Grafiği..... 113
Şekil 5: İş Stresi Ölçeği İyileştirilmiş Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 114
Şekil 6: Sanal Kaytarma Trendsizleştirilmiş Normal Q-Q Plot Eğrisi..... 119
Şekil 7: Önemli Sanal Kaytarma Trendsizleştirilmiş Normal Q-Q Plot Eğrisi..... 120
Şekil 8: Önemsiz Sanal Kaytarma Trendsizleştirilmiş Normal Q-Q Plot Eğrisi 121
Şekil 9: İş Stresi Trendsizleştirilmiş Normal Q-Q Plot Eğrisi 122

1.GİRİŞ

Günümüzde teknolojik araçların ve internetin hızlı şekilde gelişmesi ve ilerlemesi hem çalışanları hem de işletmeleri etkilemektedir. İşletmelerin değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmek adına interneti ve teknolojik araçları neredeyse tüm iş süreçlerine dahil etmesi kaçınılmaz hale gelmiştir. Çalışanların teknolojik araçları ve interneti mesai saatlerinde oldukça yoğun şekilde kullandıkları bilinirken, çalışanların mesai saatlerinde iş dışı amaçlarla internet kullanma faaliyetleri olarak ifade edilen sanal kaytarma davranışları sergiledikleri görülmektedir. Hem kişisel hem kuruma ait teknolojik araçlar ve internet kaynakları ile çalışanlar tarafından mesai saatlerinde kolaylıkla sergilenebilecek bir davranış türü olan sanal kaytarmanın, teknolojik gelişmelerin yoğun bir şekilde yaşanması ve iş hayatındaki teknolojik araçların ve internetin alacağı yerin daha da artacağı düşünüldüğünde üzerinde durulması ve incelenmesi gereken bir kavram olduğu düşünülmektedir. Konu ve kavrama ilişkin yapılan literatür taramaları sonrasında, gerçekleştirilen sanal kaytarma davranışların çalışanların iş performansını ve verimliliğini düşürerek çeşitli olumsuz sonuçlar doğurabileceği görülmektedir (Johnson, Indvik, 2003, 56-58; Bock, Ho, 2009, 127; Ramayah, 2010, 300; Demir, Ürek, Uğurluoğlu, 2017, 297).

Fakat bugün rekabetin, hızın ve değişimin vs. çok yoğun olarak yaşanmasından dolayı çalışanların büyük oranda iş stresine maruz kaldığı da bilinen bir gerçektir. Bu noktada çalışanların yaşadıkları yoğun iş stresinden bir süre uzaklaşmak amacıyla veya bir süre iş ortamının aşırı şiddette yaşanan iş temposu sonucu yaşadıkları iş stresinin şiddetini bir miktar azaltabilmek adına sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Bu kapsamda literatür incelendiğinde, çalışanların mesai saatlerinde iş dışı internet faaliyetlerinde bulunması olarak ifade edilen sanal kaytarma davranışları sergilemeleri sonucu yaşadıkları iş stresinin azalabileceği ifade edilmektedir (Lim, Chen, 2012, 352; Blanchard, Henle, 2008, 1080; Özüdoğru, Yıldırım, 2020, 485; Özkalp, Yıldız, 2018, 70).

Fakat iş hayatında her zaman olduğundan daha fazla sayıda farklı kuşaklardan bireylerin çalışmaya başlaması ve bu kuşaklardan özellikle Y ve Z kuşağına mensup bireylerin teknolojiye ve internet alanında yaşanan gelişmeler döneminde dünyaya

gelmeleri ve teknolojinin hayatın bir parçası olduğuna inanarak büyümeleri neticesinde iş hayatında farklı kuşaklara mensup bireylerin çalışması sonucunda stres düzeylerinin farklılaşabileceği ve farklı kuşaklardan çalışanların teknolojiye yönelik yaşam şekilleri ve bakış açıları dikkate alınarak, işletmelerin kurumsal anlamda çalışanların iş stresi düzeylerinin azaltılması adına çeşitli sanal kaytarma uygulamaları ve düzenlemeleri yapması gerektiği düşünülmektedir.

Bu kapsamda akademisyenlerin çeşitli akademik unvanlar elde etmek, kariyer gelişimlerini sağlamak, ders verme, akademik çalışmalar yapma ve idari görevler üstlenme, çalışma saatlerindeki esneklik, iş güvencesizliği, kadro dağıtım adaletsizliği, iş ve özel yaşam dengesini kurma vs. gibi sorunlardan kaynaklı iş stresi yaşadıkları düşünülmektedir. Dolayısıyla yaşanılan iş stresinin ve sanal kaytarma davranışların kuşaklara göre farklılaşabileceği ve akademisyenler tarafından belirli bir şiddet ve sıklıkla sergilenecek olan sanal kaytarma davranışların sonucunda iş stresi seviyesinin azaltılarak olumsuz sonuçlar doğurmasının önüne geçilebileceği öngörülmektedir.

Bu çalışmada, akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarının iş stresi üzerindeki etkisi kuşaklar teorisi üzerinden incelenmiştir. Ayrıca akademisyenlerin sanal kaytarma ve iş stresi düzeyleri incelenmiş olup, kuşaklar, sanal kaytarma öncülleri ve demografik değişkenlere göre iş stresi ve sanal kaytarma düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümü olan giriş bölümünde araştırmada yer alan temel kavramlardan ve araştırmanın kapsamı ifade edilerek genel bir giriş yapılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümde sanal kaytarma kavramı, sanal kaytarma kavramına dair yapılan çeşitli sınıflandırmalar, sanal kaytarma öncülleri ve sonuçları, bu noktada oluşturulabilecek politika ve uygulamalar, alanda yapılan çeşitli çalışmalar ve kavramın hukuki boyutu ele alınmıştır. Üçüncü bölümde, iş stresi kavramı, iş stresi kaynakları, stresin sonuçları, stres yönetimi ve akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen stres çalışmaları incelenmiştir. Dördüncü bölümde, kuşaklar teorisi, kuşaklara yönelik zaman aralıkları, kuşakların sınıflandırılması ve kuşaklar ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara yer verilmiştir. Çalışmanın beşinci bölümünde gerçekleştirilen çalışmaya ilişkin uygulama bölümü bulunmaktadır. Uygulama bölümünde araştırma modeli, araştırmanın amacı, kapsamı ve hipotezlerin yanı sıra, araştırma yöntemleri, ulaşılan bulgular, sonuç, araştırma

sınırlılıkları ve gelecekte bu alanda yapılacak olan çalışmalara yönelik öneriler paylaşılmıştır.

2. SANAL KAYTARMA

İnternetin hayatımızda oldukça önemli bir yerinin olması yadsınamaz bir gerçektir. Bu anlamda iş dünyasında internetin ve teknolojik araçların kullanımının oldukça yaygın olması ve bu araçları kullanan çalışanların sayılarının artması işlerin daha hızlı ve kolay şekilde yapılmasını sağlamaktadır. Fakat internete erişimin bu kadar yaygın bir hal alması, işletmelerde üretkenlik karşıtı davranışlar sergilenmesinde yeni ve farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların iş saatleri içerisinde zamanlarını verimli geçirmeyip, iş dışı faaliyetlerde bulunmaları için kişisel çıkarları ve amaçları için internet sitelerinde gezinerek, internette sohbet ederek iş dışı aktivitelerde bulunabilmektedirler ve bu davranışları sergilerken yalnızca bilgisayarlarının başında bulunmaları ve bilgisayar araçlarını kullanmaları yeterli olmaktadır (Lim, Teo, 2005, 1083).

Teknolojik gelişmelerin, bireylerin kaytarmaları üzerinde dönüştürücü bir etkisi olması sonucunda sanal kaytarma, bireylerin çalışma saatlerini boşa geçirmenin bir yolu haline gelmiştir. İşletmelerin ve işletmelerde çalışan bireylerin teknolojik aletleri ve interneti işletmenin amaçlarına aykırı bir şekilde kullanmaları verimlilik üzerinde belirgin bir artış yaşattırmadığı gibi iş hayatında bireylerin internete bu derece kolay bir şekilde ulaşmaları onların sanal kaytarma davranışı göstermelerini kolaylaştırmıştır (Lim, 2002, 678). Sanal kaytarma davranışları sergileyen çalışanlar, diğer çalışanlar gibi kahve molası, lavabo ihtiyaçları için çalışmaya ara vermeleri ile karşılaştırıldığında çalışanlar interneti kişisel amaçları için kullanırken iş arkadaşları veya yöneticileri tarafından yakalanmadıkları sürece yapmış oldukları eylemden ötürü herhangi bir olumsuzlukla karşılaşmayabilir ve çalışma zamanını verimli geçiriyor gibi görünebilirler (Lim, Teo, 2005, 1083). Çalışanların sanal kaytarma davranışları sergilemesi ve bu durumun işletme yöneticileri tarafından fark edilmemesi ve çalışanların sergiledikleri bu davranışları çok fazla önemsememesi dikkate alınması gereken bir konu haline gelmiştir.

2.1. Sanal Kaytarma Kavramı

Lim (2002, 675) bireylerin çalışma saatlerinde interneti kişisel amaçları için kullanmaları davranışına sanal kaytarma ifadesini kullanmıştır ve sanal kaytarmayı, bireylerin çalışma saatleri içerisinde kendi kişisel çıkarları için internete erişmeleri ve çalıştıkları işletmenin internet kaynaklarını kullanma davranışı olarak tanımlamıştır. Ayrıca sanal kaytarmayı, üretkenlik karşıtı bir davranış olarak nitelemiştir.

Blanchard, Henle (2008, 1067) ise sanal kaytarmayı, bireylerin çalışma saatleri içerisinde kişisel amaçlarla interneti ve elektronik postayı kullanmaları olarak ifade etmiştir. Doorn (2011, 5) bireylerin sanal kaytarma davranışları sergilerken interneti özellikle kişisel amaçlar ve çıkarlar için kullanmayı amaçladığı belirtilmiştir. Prasad, Lim , Chen (2010, 1642) sanal kaytarmayı, çalışma saatlerinde işletmelerin çalışanlara sağladığı internet olanaklarından yararlanarak kişisel amaçlarla iş dışı internet sitelerinde zaman geçirerek gerçekleştirilen eylemler olarak tanımlamış ve bu eylemler "çalışanların gönüllü eylemleri" olarak ifade edilmiştir. Bock, Ho (2009, 124) sanal kaytarma için iş dışı internet kullanımı (non-work related computing) NWRC ifadesini kullanmıştır. Ünal, Tekdemir (2015, 98) sanal kaytarmayı, bireylerin çalışma saatleri içerisinde bilerek ve isteyerek teknolojik araçları işletmenin amaçları ve istekleri doğrultusunda kullanmamaları olarak ifade etmişlerdir. Sanal kaytarma kavramı İngilizce' de cyberslacking, cyberloafing ve cyberbludging olarak ifade edilen, çalışanların işte oldukları varsayılan fakat internette zamanlarını boşa harcamaları olarak ifade edilen aktiviteler olarak tanımlanan bir terimdir (Mills ve diğ., 2001, 34)

2.2. Sanal Kaytarmaya Dair Yapılan Sınıflandırmalar

2.2.1. Blanchard, Henle Sanal Kaytarma Sınıflandırması

Bireylerin gösterdikleri özellikle internet kullanımlarına ilişkin sanal kaytarma davranışı türlerini iyi analiz ederek birbirinden ayırmak sanal kaytarma davranışını daha iyi anlamamızı ve sınıflandırmamızı sağlayacaktır. Öncelikle sanal kaytarma davranışının farklı şekillerde ortaya çıktığını ve farklı sanal kaytarma davranışlarının farklı bileşenlerinin olduğu bilmek oldukça önem arz etmektedir (Blanchard, Henle, 2008, 1068).

Blanchard, Henle, (2008,1070) bireylerin sergilemiş oldukları sanal kaytarma davranışının iki farklı şeklinin olduğu ifade etmiştir: Önemsiz sanal kaytarma ve önemli, ciddi sanal kaytarma.

Bu davranışları önemsiz ve önemli, ciddi sanal kaytarma davranışı olarak isimlendirilmiştir. Bu durumun sanal kaytarma davranışlarını sınıflandırırken yasal/yasal olmayan, yaygın/yaygın olmayan şeklinde sınıflandırmaktan daha uygun olacağı ve sanal kaytarma kavramını daha iyi anlamak adına faydalı olacağı düşünülmektedir. Bireylerin sergilediği sanal kaytarma davranışlarının türlerini tanımlamanın ve birbirinden ayırmanın önemli olacağını fakat yeterli olmayacağı da ifade edilmiştir (Blanchard, Henle, 2008, 1070). Bu noktada önemsiz sanal kaytarma davranışları (Minor Cyberloafing) şu şekilde ifade etmek mümkündür:

1. İşle ilgili olmayan elektronik postaları almak
2. İşle ilgili olmayan elektronik postaları göndermek
3. İşle ilgili olmayan elektronik postaları kontrol etmek
4. Haber sitelerine bakmak, ziyaret etmek
5. Finansal sitelere bakmak, ziyaret etmek
6. Kişisel ihtiyaçlar için online alışveriş yapmak
7. Spor sitelerini ziyaret etmek
8. Online açık artırmalara katılmak (Blanchard, Henle, 2008, 1070-1082).

Önemsiz sanal kaytarma davranışların bireylerin üretkenliklerini ve dolayısıyla işletmelerin verimliliklerini düşürmeleri gibi zararları etkileri olsa dahi genellikle kabul edilebilir, tolere edilebilir davranışlardır. Önemsiz-ciddi olmayan sanal kaytarma davranışlar sergileyen bireylerin bu davranışları uygunsuz veya sapkın davranışlar olarak görmediklerine inandıkları düşünülmektedir. Çalışanların sergiledikleri bazı sanal kaytarma davranışların zararsız olarak dikkate alınıp, değerlendirileceği düşünülür. Bir çalışanın sınırlı bir zaman zarfında kişisel elektronik posta göndermesi veya alması, haber sitelerindeki başlıklara göz atması, okuması bu tür tehlike arz etmeyen sanal kaytarma davranışlarına örnek verilebilir (Blanchard, Henle, 2008, 1068-1070).

Blanchard, Henle'nin (2008) yapmış olduğu sanal kaytarma davranışların sınıflamasına ilişkin olarak, önemsiz sanal kaytarma davranışlar sergileyen çalışanlara karşı iş arkadaşlarının tutumlarının çok şiddetli olmadığı ve sergilenen davranışın sıklığına göre karşı bir tutum sergilendiği görülmüştür (Doorn, 2011, 5).

Blanchard, Henle, (2008, 1076) yapmış olduğu sınıflamada çalışanların sergiledikleri önemsiz sanal kaytarma davranışların yanında önemli (Major Cyberloafing) sanal kaytarma davranışlar olarak ifade edilen davranışları şu şekilde ifade edilmektedir:

1. Yetişkin içerikli sitelere girmek
2. Sohbet odalarına girmek
3. Online oynanan oyunlara katılmak
4. Kişinin kendi web sitesine bakması
5. Sanal toplulukları ziyaret etmek
6. Kumar, bahis sitelerini ziyaret etmek
7. İş aramak ve iş ilanlarına bakmak
8. Blog yazıları okumak
9. Müzik dosyaları indirmek
10. Tatil/seyahat için internet araştırmaları ve rezervasyonlar yapmak

Önemli sanal kaytarma davranışlar sapkın davranışlar olarak tanımlamıştır. Çünkü bireylerin sergileyecekleri bu davranışları çalıştıkları işletmedeki iş gruplarının ve yöneticilerinin normlarına karşı olacağı düşünülmektedir. Örnek vermek gerekirse, birçok işletmede, çalışma saatleri içerisinde zamanının büyük bir kısmını online kumar oynayarak veya online oyunlar oynayarak geçiren bir çalışanın sergileyeceği bu davranışlara o işletmedeki iş arkadaşları olumsuz olarak bakacaktır. Diğer taraftan önemli sanal kaytarma davranışlar sergileyen çalışanlar sergiledikleri bu davranışların iş hayatında kabul edilemeyecek ve sapkın davranışlar olduğunu kabul etmekte ve işletmelerin bu davranışlara göz yummayacağını bilmektedir (Blanchard, Henle, 2008, 1070-1071). Önemli sanal kaytarma davranışlar sergileyen bireyler iş arkadaşlarının düşüncelerinden etkilenmedikleri çünkü zaten sergiledikleri davranışların yanlış olduğunun bilincinde oldukları düşünülmektedir (Doorn, 2011, 5). Ayrıca önemli sanal kaytarma davranışlar sergilenmesi işletmeler için büyük bir problem olarak dikkate alınabilir. Çünkü çalışan bireyler bu davranışları sergileyerek çok fazla zaman harcayarak zamanı verimli kullanmazlar. Örneğin bireylerin çalışma saatleri içerisinde online olarak alışveriş yapmaları verimliliklerinin düşmesine neden olur. Bireylerin bu tür online alışveriş yapmaları, online olarak kumar, bahis sitelerine girmeleri işte uygun olmayan davranışlar olarak kabul edilmektedir veya müzik indirme davranışı sergilemeleri çalışanın bağlı bulunduğu işletmeyi yasal olarak belli yükümlülüklere

uymak zorunda olduğu için çeşitli sıkıntılar yaşamalarına sebebiyet vermektedir (Blanchard, Henle, 2008, 1068).

Blanchard, Henle, (2008, 1074) yapmış olduğu çalışmada en yaygın sergilenen sanal kaytarma davranışları şöyle sıralamıştır:

1-İşle ilgisi olmayan konularda elektronik posta almak,

2-İşle ilgisi olmayan konularda elektronik posta göndermek, elektronik postaları kontrol etmek

3- Haber sitelerini ziyaret etmek

4-Finansal siteleri ziyaret etmek

5-Online alışveriş yapmak,

6-Spor içerikli siteleri ziyaret etmek, tatil veya gezi için rezervasyon yapmak

7-İş ilanlarına bakmak, iş aramak.

Blanchard, Henle (2008, 1075) daha az yaygın olan sanal kaytarma davranışlarını ise şu şekilde sıralamıştır:

1-Online açık artırmalara katılmak

2-Müzik indirmek

3- Kişisel web sitesini ziyaret etmesi

4-Online olarak oyun oynamak

5-Blog okumak

6-Sanal topluluklara girmek

7-Yetişkin içerikli sitelere bakmak

Sanal kaytarma davranışının farklı şekillerinin olduğunun ve sanal kaytarma davranışlarının nedenlerine odaklanmak işletmelerin sanal kaytarma davranışına ilişkin daha doğru ve uygun politikalar, yaptırımlar ve uygulamalar geliştirmeleri noktasında oldukça önemlidir. Bu noktada işletmelerin, çalışanlarının gösterdikleri sanal kaytarma davranışlarına yönelik uygulayacakları uygulama, politika ve yaptırımlarda öncelikle odaklanmaları gereken nokta; bireylerin nadiren sergiledikleri yasa dışı davranışlara (örneğin müzik indirme) odaklanmalıdırlar. Uygunsuz işyeri davranışlarının birçok başka şekli gibi, farklı sanal kaytarma davranışlarının farklı

nedenlerinin olduğu düşünülmektedir. Kısacası işletmelerin bu konuda doğru ve uygun politikalar, uygulamalar, kısıtlamalar ve yaptırımlar ortaya koymaları oldukça önemlidir (Blanchard, Henle, 2008, 1068).

2.2.2. Lim Sanal Kaytarma Sınıflandırması

Lim (2002, 685) yapmış olduğu çalışmada sanal kaytarma davranışları 2 boyutta ve 11 maddeden oluşturduğu sanal kaytarma ölçeğini geliştirmiştir. Oluşturulan ölçeğin boyutları ve maddelerini şu şekilde ifade edebiliriz; internet tarama aktiviteleri ve elektronik posta aktiviteleri olarak 2 boyutta incelenmiştir.

1-İnternet tarama aktiviteleri kapsamında gerçekleştirilen sanal kaytarma davranışlar şu şekildedir:

- Spor içerikli internet siteleri ziyaret etmek
- Yatırım odaklı internet sitelerini ziyaret etmek
- Eğlenceli içeriklere sahip internet sitelerine bakmak
- Genel olarak haber içerikli internet sitelerine girmek
- İş dışı konularla ilgili internet sitelerinde gezinmek
- İş dışı konularda çeşitli verileri indirmek
- Kişisel online alışverişler yapmak
- Yetişkin içerikli siteleri ziyaret etmek

2.Elektronik posta aktiviteleri kapsamında gerçekleştirilen sanal kaytarma davranışlar şu şekildedir:

- İş dışı konularda elektronik postaların kontrol edilmesi
- İş dışı konularda elektronik posta gönderimi yapılması
- İş dışı konularda elektronik posta alınması

2.2.3. Bock, Ho Sanal Kaytarma Sınıflandırması

Bock, Ho (2009, 125) sanal kaytarma davranışlara yönelik yapmış olduğu sınıflandırma ise şu şekildedir.

- Çalışanların kişisel amaçlarla elektronik ticari faaliyetlerde bulunması (işletmenin elektronik araçlarını ve internetini kişisel işlerini yürütmek amacıyla ek iş için kullanma, hisse senedi alımı-satımı, internet alışverişi)

- Kişisel amaçlarla iletişim kurmak (anlık mesajlaşma uygulamalarının kullanımı, forum ve haber gruplarına katılım sağlama, kişisel elektronik posta eylemlerinde bulunma)
- İnternette gezinme eylemlerinde bulunmak (internetteki haberleri okuma ve kişisel ilgi alanlarına yönelik internet araştırmalar yapma)
- Kişisel amaçlarla çeşitli verileri indirmek veya bu verileri internete yüklemek
- İnternette online oyunlar oynamak olarak ifade edilmektedir.

2.2.4. Anandarajan, Devine, Simmers Sanal Kaytarma Sınıflandırması

Sanal Kaytarma Davranışları ile ilgili yapılan bir diğer sınıflandırmada ise, Anandarajan, Devine, Simmers (2004) sanal kaytarma davranışları, yıkıcı bireysel internet kullanımı, dinlenme amaçlı bireysel internet kullanımı, kişisel öğrenme amaçlı bireysel internet kullanımı, belirsiz bireysel internet kullanımı olarak sınıflandırmıştır. Çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranışlara yönelik yapılan sınıflandırma Tablo 1 ve Tablo 2'deki gibi iki gruba ayrılarak gösterilmiş ve kategorize edilmiştir. İşletmeler ve çalışanlar için tehdit oluşturabilecek sanal kaytarma davranışlar Tablo 1'de, fırsat yaratabilecekler ise Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 1: İşletme ve Çalışanlar İçin Tehdit Oluşturabilecek Sanal Kaytarma Davranışlar

Dinlenme Amaçlı Bireysel İnternet Kullanımı (Recreational PWU)
➢ Kişisel seyahatlerle ilgili online işlemler yapmak ➢ Satın alınmak istenilen ürünler hakkında araştırma yapmak ➢ İlgi duyulan sosyal kulüpler ve kurumlarla ilgili aramalar yapmak ➢ Yeni ilgi alanları ve hobiler keşfetmek ➢ Hafta sonu eğlence, sosyal aktiviteler ile ilgili internet araştırmaları yapmak ➢ İnternet alışverişi yapmak ➢ Amaçsız bir şekilde internette gezinmek ➢ Yeni bir iş ve kariyer aramak ➢ Alanla ilgili sosyal kulüp ve kuruluşların internet sitelerini ziyaret etmek

Tablo 1 – devam

Yıkıcı Bireysel İnternet Kullanımı (Disruptive PWU)
➢ Müzik videoları izlemek, ➢ Online oyunlar oynamak ➢ Resim indirmek ➢ Kişisel web sitesi üzerinde çalışmak ➢ İnternet üzerinden radyo dinlemek, ➢ Sohbet odalarında konuşmalar yapmak ➢ Elektronik kartpostallar ve resimler göndermek ➢ Kişisel gelişim için interneti kullanmak ➢ İnternet sayfalarında aniden ortaya çıkan reklamları ziyaret etmek ➢ Borsada hisse senedi almak, satmak ➢ Online ticari faaliyetlerde bulunmak ➢ Müzik indirmek ➢ Sportif aktivitelerle ilgili gelişmelere bakmak ➢ Yetişkin sitelere göz atmak ➢ Elektronik dergi okumak ➢ Emlak sitelerinde araştırmalar yapmak ➢ Eğlence ve haber almak için araştırmalar yapmak ➢ Online açık artırma sitelerinde ürün alım, satımı yapmak

Anandarajan, Murugan, Patrick Devine, Claire A. Simmers. 2004. A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace. Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management. ed. Murugan Anandarajan, Claire A. Simmers. Information Science Publishing: 61-79.

1- Dinlenme Amaçlı Bireysel İnternet Kullanımı; bireylerin sergiledikleri bu davranış türü, kişisel olarak boş zamanları doldurma ve eğlence amaçlı interneti kullandıkları aktiviteleri kapsar. Kısacası eğlence amacıyla internetin kullanıldığı aktiviteler olarak nitelendirilebilir. Bireyin sergilediği bu davranış kendisinin itibarını ve iş güvenliğini riske atsa da bireyler bu davranışları sergilemeyi, bu riski almaya tercih etmektedirler (Anandarajan, Devine, Simmers, 2004, 70).

2- Yıkıcı Bireysel İnternet Kullanımı; bireylerin yetişkin içerikli sitelere girdiği, online oyunlar oynadığı, müzikler indirdiği internet kullanım şeklidir. Bu tür internet kullanımı davranışının hem bireylere hem de işletmelere oldukça olumsuz sonuçları olmaktadır (Anandarajan, Devine, Simmers, 2004, 69-70).

Tablo 2: **İşletme ve Çalışanlar İçin Fırsat Yaratabilecek Sanal Kaytarma Davranışlar**

Kişisel Öğrenme Amaçlı Bireysel İnternet Kullanımı (Personal Learning PWU) ➢ İşletmenin faaliyet gösterdiği piyasa ile ilgili gelişmelere bakmak ➢ Çalışılan kurumun internet sitesine göz atmak ➢ Mevcut gündemle ilgili okumalar yapmak ➢ Bilgiye ulaşmak amacıyla internet araştırmaları yapmak ➢ Online eğitimlerle ilgili araştırma yapmak ➢ Online eğitim programlarına, sınıflarına kaydolmak ➢ Makale veya haberler indirmek ➢ Çalışılan işletmeyle ilgili çıkan haberlere bakmak, internet araştırması yapmak ➢ İşletmenin borsadaki hisse senedi fiyatlarını takip etmek ➢ Rakip işletmelerin hisse fiyatlarını takip etmek ➢ Meslek kuruluşlarıyla ilgili internet aramaları yapmak ➢ Rakip firmaların hisse senedi fiyatlarına bakmak **Belirsiz Bireysel İnternet Kullanımı (Ambiguous PWU)**
➢ Sohbet sitelerinde çalışılan kurum hakkında tartışmalar gerçekleştirmek, ➢ Sohbet sitelerinde başka işletmelerle ilgili çeşitli bilgiler edinmek ➢ Devletin resmi internet adreslerini ziyaret etmek

Anandarajan, Murugan, Patrick Devine, Claire A. Simmers. 2004. **A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace**. Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management. ed. Murugan Anandarajan, Claire A. Simmers. Information Science Publishing: 61-79.

3- Kişisel Öğrenme Amaçlı Bireysel İnternet Kullanımı; bireyler için bir fırsat olarak görülen bu davranışlar, çeşitli konularda bilgi sahibi olma şeklinde olan bu davranışların kişiye doğrudan veya dolaylı olarak olumlu etkileri, faydaları bulunmaktadır. Örneğin bu davranışların çalışanların iş stresini azaltabileceği ve dolaylı olarak verimliliklerini artırabileceği ifade edilmektedir. Sergilenen bu davranışlar bireylere işletmeyle, mevcut olaylarla ve güncel haberler hakkında internet araştırmaları yapmaları sonucunda daha fazla bilgi sahibi olmalarına olanak tanıdığı için çalışanların niteliklerinin ve verimliliklerinin artmasına neden olmaktadır (Anandarajan, Devine, Simmers, 2004, 70-71).

4- Belirsiz Bireysel İnternet Kullanımı; bireylerin bağlı bulundukları işletmeyi sohbet odalarında tartışması, devletin resmi internet adreslerini ziyaret etmesi, sohbet odalarında başka işletmeler hakkında bilgi sahibi olunması şeklinde gerçekleşmektedir. Yoruma açık olan bir davranış biçimidir ve bireylerin bağlı bulundukları işletmeye zarar verebilecek şekilde internet üzerinden açıklamalar yapması, paylaşımlarda bulunması veya bir olay üzerinden çeşitli yorumlarda bulunması, işletmenin gizli bilgilerinin ifşa edilmesi gibi eylemler işletmelerin ve bireylerin zor durumlarda kalmalarına neden olabilir. Diğer taraftan bireylerin gerçekleştirdiği bu sohbetlerle rekabetçi zeka veya ticari istihbaratı kapsamında rakip işletmeler hakkında önemli bilgilere erişilebilir (Anandarajan, Devine, Simmers, 2004, 71).

2.2.5. Mahatanankoon, Igbaria Sanal Kaytarma Sınıflandırması

Sanal Kaytarma davranışları üzerine yapılan bir diğer sınıflandırmada sanal kaytarma, kişisel veri indirme, bilgi araştırma, iletişim, elektronik ticaret, eğlenme faaliyetleri olarak sınıflandırılmıştır. Konuya ilişkin detaylı inceleme şu şekildedir:

1- Kişisel Veri İndirme İşlemi; bireyin interneti kendi kişisel amaçları uğruna kullanarak film, dizi, resim ve çeşitli verileri indirme işlemi yapması durumudur (Mahatanankoon, Igbaria, 2004, 248). Bireyler, kendi kişisel amaçlarında kullanmak amacıyla çeşitli programları indirme eyleminde bulunmaktadır (Mahatanankoon, Anandarajan, Igbaria, 2004, 95).

2- Kişisel Bilgi Araştırma; bireyin kendi çıkarları için kişisel araştırmalar yapması, internet üzerinden bireyin ilgi alanına göre ürün ve hizmetlerle ilgili araştırmalar yapması, spor, siyaset gibi online haber sitelerinde veya hava durumuna bakarak zaman geçirmek, kişinin hobilerine yönelik araştırmalar yapması, online iş arama sitelerinde iş arama faaliyetlerinde bulunması bu kapsamda değerlendirilir (Mahatanankoon, Igbaria, 2004, 248; Mahatanankoon, Anandarajan, Igbaria, 2004, 95).

3-Kişisel İletişim; bireyin bilgisayar, telefon, internet aracılığıyla iş dışı konularda başkalarıyla iletişime geçmesi, arkadaşlarına, ailesine elektronik kartlar, hediyeler vs. göndermesi faaliyetlerini içerir (Ramayah, 2010, 295-301; Mahatanankoon, Igbaria, 2004, 248).

4-Kişisel Elektronik Ticaret; bireyin çalışma saatleri içerisinde internet üzerinden elektronik alışveriş yapması, bireyin kişisel yatırım ve döviz, online bankacılık

hesapları üzerinden değerli maden alım, satım yapması, seyahat veya eğlence amaçlı faaliyetlerini yönetmesi gibi aktivitelerini içerir (Mahatanankoon, Igbaria, 2004, 248).

5-Kişisel Eğlenme ve Zaman Geçirme Faaliyetleri; online sohbet sitelerinde yer almak, iş dışı konularda haber gruplarında bulunmak, online açık artırma faaliyetlerine katılmak, amaçsız bir şekilde sadece zaman geçirme amaçlı internette gezinme faaliyetinde bulunma ve online oyun sitelerine katılarak gerçekleştirilen eylemlerdir (Mahatanankoon, Anandarajan, Igbaria, 2004, 95).

2.2.6. Li, Chung Sanal Kaytarma Sınıflandırması

Bireylerin sergilediği sanal kaytarma davranışların çeşitli işlevleri bulunmaktadır. Li, Chung (2006, 1067-1070) sanal kaytarmanın, bireylerin boş zamanlarını geçirebilecekleri bir ortam oluşturan, sosyalleşmelerine olanak tanıyan, bilgi edinmelerine izin veren ve sanal duygusal aktivitelerde bulunmalarına imkan sağlayan bir işlevinin olduğunu ifade etmiştir. Ortaya konulan bu işlevler Tablo 3'teki gibi ifade edilmektedir.

Tablo 3: Sanal Kaytarmanın İşlevleri

Sanal Kaytarmanın İşlevleri
Boş zaman geçirme
Sanal duygusallık
Sosyalleşme
Bilgi edinme

Li, S. Ming, Teng Ming Chung. 2006. Internet Function and Internet Addictive Behavior. **Computers in Human Behavior.** c.22. s. 6: 1067-1071.

1-Boş zaman geçirme işlevi; bireyin çalışma saatleri içinde boş kaldığı vakitlerde zamanını geçirmek amacıyla online olarak oyun oynaması, Youtube vb. sitelerden müzikler indirmesi, dinlemesi gibi aktivitelerden oluşan bir işlevi vardır (Doorn, 2011, 7 ; Li, Chung, 2006, 1067-1070).

2-Sanal duygusallık işlevi; bireyin tanışma, ilişki kurma, sohbet sitelerine girerek online ilişkiler arama yoluna gitmesi veya online olarak alışveriş yapması gibi davranışlardan oluşan bir işlevi bulunmaktadır. (Doorn, 2011, 7 ; Li, Chung, 2006, 1067-1070).

3-Sosyalleşme işlevi; bireyin online platformlarda kendisini ifade etmesi, fotoğraf, videolar paylaşması, izlemesi veya çeşitli blog sitelerinde bilgiler paylaşması durumudur (Doorn, 2011, 7 ; Li, Chung, 2006, 1067-1070).

4-Bilgi edinme işlevi; bireyin haber sitelerine girmesi veya çeşitli bilgilere erişebileceği internet sitelerine girerek bilgiye erişme amacıyla sergilediği davranışları içeren bir işlevi vardır (Doorn, 2011, 7 ; Li, Chung, 2006, 1067-1070).

2.2.7. Mastrangelo, Everton, Jolton Sanal Kaytarma Sınıflandırması

Mastrangelo, Everton, Jolton, (2006, 738) yapmış olduğu sınıflamaya göre sanal kaytarma davranışları şu şekilde ifade etmişlerdir**.** İş hayatında sapkın bilgisayar kullanımı davranışını birbiriyle ilişkili boyutları olan iki gruba ayırmıştır:

- **Üretken olmayan, verimsiz bilgisayar kullanımı.**
- **Zarar verici bilgisayar kullanımı.**

Üretken olmayan bilgisayar kullanımı davranışı bireyler arasında daha yaygındır ve bireylerin zamanlarını kişisel elektronik postalarını kullandıkları, sohbet odalarına girdikleri, online sohbetler yaptıkları veya kişisel çıkarları için veri, dosyalar indirdikleri, internet alışverişleri yaptıkları işle ilgisi bulunmayan davranışlarda bulunmalarını kapsamaktadır. Üretken olmayan bilgisayar kullanımı, yaş olarak daha genç olan çalışanlarda, erkeklerde ve bilgisayar kullanımı konusunda bağımlılık duygusu yaşayan ve içlerinden gelen dürtüye bağlı olarak bilgisayar kullanan çalışanlarda yaygın olarak görülmektedir. Üretken olmayan bilgisayar kullanımı, internete bağlı olarak çalışmayı gerektiren bir işte uzun süre çalışan, çok fazla iş yapan ve iş yerindeki internet hızının evdeki internet hızından daha iyi olduğu çalışanlarda görülmektedir. Üretken olmayan bilgisayar kullanımı yapan çalışanlar, bilgisayarın hızlı internet avantajından yararlanarak, eğlence ve bireysel yetkinliğini geliştirerek verimliliğini artırmak için kullanmaktadır (Mastrangelo, Everton, Jolton, 2006, 738).

Zarar verici bilgisayar kullanımı, bireyin bir parçası olduğu işletmenin amaçlarına aykırı olan onlarla çatışacak davranışlar sergilemesidir (Mastrangelo, Everton, Jolton, 2006, 735). Bireyin çalışma saatleri içerisinde kumar oynaması, yetişkin içerikli sitelere girmesi ve veriler indirmesi, güvenliği ihlal eden içerikler paylaşması gibi davranışları içermektedir (Mastrangelo, Everton, Jolton, 2006, 739). Zarar verici bilgisayar kullanımı olarak nitelendirilen davranışlardan en sık sergilenenler şunlardır; çalışma saatleri içerisinde, kişinin spor müsabakası için bahis sitesinde kumar

oynaması, kasıtlı olarak işyeri bilgisayarlarına virüs yayma eylemine girmesi, online kumar sitelerinde kumar oynaması, işletmeye ait gizli bilgileri kamuoyu ile veya işletme dışındaki bireylerle paylaşılması olarak ifade edilebilir (Mastrangelo, Everton, Jolton, 2006, 735-739).

2.2.8. Lippert Sanal Kaytarma Sınıflandırması

Lippert (2004, 91) ise çalışanların sergilediği sanal kaytarma davranışlarına ilişkin aktiviteleri detaylı bir şekilde Tablo 4'teki gibi ifade etmiştir.

Tablo 4: Sanal Kaytarma Aktiviteleri

Arkadaşlarla ilgili Aktiviteler	❖ İşletmenin kurumsal e-posta adresi üzerinden arkadaşlarla kişisel konularda konuşmak ❖ Akşam yemeğini yemek için restoranlara bakmak ❖ Kişisel konularla ilgili olarak arkadaşlarla, aile üyeleriyle, iş arkadaşıyla sohbet sitelerine katılmak ❖ Arkadaşlarına veya akrabalarına fotoğraflar göndermek ❖ Bir oyun grubu ile iskambil, dama, satranç, okey vs. gibi online oyunlar oynamak
Arama Faaliyetleri	❖ Cinsel içerikli veya şiddet içerikli fotoğraflara bakmak ❖ Eski arkadaşların internet üzerinden araştırılması ❖ Kişisel amaçlarla hesaplama, fotoğraf düzenleme gibi yazılımları araştırmak
Satın Alım Yapma Faaliyeti	❖ Kişisel amaçlarla kullanmak için otomobil, teknolojik aletler, ziynet eşyaları almak için internette online satış yapan sitelerde incelemelerde bulunmak
Kişisel İnternet Sayfası	❖ Kişisel internet sayfası ve hesaplar için blog yazıları, resimler, videolar için hazırlıklar yapmak ve bunları oluşturarak yayınlamak
Kişisel Ekonomik Faaliyetler Gerçekleştirme	❖ Elektronik ödeme sistemlerinden faturaların ödenmesi ❖ Kişisel kullanım için telefonlara para yatırılması

Tablo 4 - devam

Ev Sahibi Olmaya Yönelik Araştırmalar	❖ İnternet üzerinden güncel konut kredisi oranlarını kontrol etmek, bu konuda araştırmalar yapmak
Seyahat Yapma Planları Geliştirme	❖ Online seyahat sitelerinden seyahat planları veya işlemlerinin yapılması ❖ Seyahat için uçak, otobüs, tren bileti seçenekleriyle ilgili online işlemler gerçekleştirmek
Aile ile ilgili Aktiviteler	❖ Çocuk sahibi çalışanın, çocuğunun ödevlerine yardımcı olmak amaçlı internetten çeşitli araştırmalar yapması ❖ Aile ile iyi zaman geçirmek amacıyla internetten hafta sonu aktiviteleri araştırmak ❖ Çalışma saatlerinde aile ve arkadaşlarla konuşmak, kişisel e-mail hesabına bakmak

Lippert, Susan K. 2004. **The Effect of Trust on Personal Web Usage in the Workplace.** Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management. ed. Murugan Anandarajan, Claire A. Simmers. Information Science Publishing: 80-110.

2.2.9. Doorn Sanal Kaytarma Sınıflandırması

Sanal Kaytarma davranışlarla ilgili yapılan bir diğer sınıflamada sanal kaytarmanın gelişim, yenileme, kötüye kullanma ve bağımlılık davranışı olarak sınıflandırılması şu şekildedir:

1-Gelişim Davranışı; bireyin çalışma saatleri içerisinde interneti kişisel amaçları uğruna çeşitli yetenekler kazanmak için kullanması davranışıdır (Doorn, 2011, 22).

2-Yenilenme Davranışı; bireyin işin yoğunluğundan, zorluğundan ve stresinden uzaklaşmak amacıyla görevinden bir süre kaçarak kendini toparlaması ve yenilemesi davranışıdır (Doorn, 2011, 22).

3-Kötüye Kullanma Davranışı; bireyin kişisel amaçlarla ve kişisel nedenlerden dolayı çalışma saatleri içerisinde yapması gereken görevleri ertelemesi ve interneti kullanarak sanal kaytarma davranışı sergilemesi durumudur (Doorn, 2011, 21-22). İşletme üyelerinin herhangi biri tarafından sergilenen üretkenlik karşıtı bu davranışların işletmelere zarar verici etkileri bulunmaktadır. Yaşanan bu durum, sadece işletme içindeki bireylere zarar vermekle sınırlı kalmayıp işletmenin

paydaşlarına da zarar veren ve başka zararlara da neden olan davranışlar olması bakımından dikkat çekmektedir (Weatherbee, 2010, 39).

4-Bağımlılık Davranışı; bireyin internet sitelerinde gezinmesinin en büyük nedeni bunun bir alışkanlık veya bağımlılık haline gelmesindendir. Çalışma saatlerinde internetin özel amaçlar için kullanılması birey için sıradan bir hal almıştır (Doorn, 2011, 22).

2.3. Sanal Kaytarma Davranışları Sergileyen Bireylerin Profil Sınıflaması

Sanal kaytarma davranışları sergileyen çalışanlar hakkında üç farklı profil ifade edilmiştir:

Profil A - Siber Bürokrat: Çalışma saatlerinde kişisel internet kullanımının yanlış olduğunu ve bu davranışın gerçekleşmemesi gerektiğini düşünen internet kullanıcılarının tutumlarını ifade eder. Bu düşünce yapısına sahip bireyler, sanal kaytarma davranışların verimsizliğe neden olacağını düşünürler. Ayrıca sanal kaytarma davranışların internette yoğunluğa, duraksamalara neden olacağını, gizlilik, güvenlik ve olası yasal problemlerin oluşmasına neden olacağını düşünmektedirler. Bu çalışanlar, işyeri internet kullanımının, işletmenin açıkça belirtilen internet politikaları tarafından ve teknik olarak kontrol edildiklerini algılarlar. Bu profilin odak noktası üst düzey yöneticiler ve orta kademe yöneticilerin bir kısmıdır. Bu profile sahip çalışanlar işyeri internet kullanımının kontrol edilmesi ve denetlenmesi gerektiğini aksi halde işletmenin çeşitli risklerle karşılaşabileceğini düşünürler. Bu profildeki çalışanlar hiyerarşinin, kontrolün, formal iletişim ve yazılı işyeri politika ve kurallarının olduğu, bilimsel, bürokratik bir çalışma anlayışına sahip olan kişilerdir (Anandarajan, Simmers, 2004, 17).

Profil B - Siber İnsancıl: Bu profile sahip kişiler sanal kaytarma davranışlarına karşı daha olumlu tutumlara sahip bireylerdir. İnternet kullanımına ilişkin çalışma ve günlük hayatın sınırlarının kalmadığı, birbirlerine dahil oldukları için bu noktada bir dengelemeye ihtiyaç olduğuna inanırlar. Sanal kaytarmayı bir mola verme, dinlenme ve rahatlama aracı olarak nitelendirmektedirler ve işverenlerin sanal kaytarma konusunda çalışanlara güvenmeleri gerektiğini düşünen kişilerdir. Çünkü çalışanların davranışlarını kendilerinin düzenleyebileceklerini düşünen bu profildeki bireyler öz motivasyon ve öz denetimlere sahip uzmanlardan oluşmaktadır (Anandarajan, Simmers, 2004, 17).

Profil C - Siber Maceracı: Kişilere iş yeri internetinin kullanılması konusunda özgürlük verilmesi gerektiğini düşünen bu kişiler, internet politikalarının olmaması gerektiğini, çalışanlara serbest bir şekilde kuralları kendilerinin belirlemesini düşünürler. İşletmelerin çalışanlarından yüksek verim alabilmeleri için internet kullanmaya yönlendirmeleri gerektiğini düşünürler. Kişisel internet kullanımın, çalışanların bilgi düzeylerini ve yeteneklerini artıracağına ve eğitici bir araç olacağına, iş hayatı ve çevresiyle ilgili daha fazla bilgi sahibi yapacağına inanırlar. Bu profili oluşturan bireyler kendi konumlarını güçlendirmek ve risk almaya açık alt kademe yöneticilerden oluşmaktadır (Anandarajan, Simmers, 2004, 18).

2.4. Sanal Kaytarma Davranışı Etkileyen Faktörler, Öncüller

Bireylerin sanal kaytarma davranışlar sergilemelerini etkileyen çeşitli faktörler, öncüller bulunmaktadır. Bu öncüller, demografik değişkenler, örgütsel nedenler, iş ve özel yaşamın birbiriyle etkileşimi, örgütsel adalet algısı ve kişilik özellikleridir.

2.4.1. Demografik Değişkenler

Bireylerin sanal kaytarma davranışlarını etkileyen faktörler, öncüllerden demografik değişkenler başlığında, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, gelir seviyesi incelenmiştir.

2.4.1.1. Cinsiyet

Yapılan çalışmalarda çalışanların cinsiyetleri ile sanal kaytarma davranışları arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu anlamda erkeklerin, kadınlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir (Candan, İnce, 2016, 228; Garrett, Denziger, 2008, 947). Bunun yanı sıra Lim, Chen (2012, 346) yapmış oldukları çalışma sonucunda, erkek çalışanların, kadınlara göre iş yerinde sanal kaytarma davranışlar sergilemeye daha fazla zaman harcadıkları belirlenmiştir.

2.4.1.2. Yaş

Çalışanların yaşları ile sanal kaytarma davranışları sergilemeleri arasında ilişki olduğu ve genç çalışanların, daha yaşlı olanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışları gösterdikleri belirlenmiştir (Garrett, Denziger, 2008, 947). Bir başka çalışmada yaşça daha büyük çalışanların, daha genç çalışanlara göre daha az, önemli sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir (Candan, İnce, 2016, 228). Diğer taraftan Ünal, Tekdemir (2015,113) yapmış oldukları çalışmada yaş olarak daha genç olan

çalışanların, yaş olarak daha büyük çalışanlara göre daha fazla önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışı gösterdikleri belirlenmiştir.

2.4.1.3. Eğitim Seviyesi

Çalışanların sahip oldukları eğitim seviyeleri ile sanal kaytarma davranışları sergilemeleri arasında ilişki olduğu belirlenmiştir ve bu anlamda çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça sanal kaytarma davranışları da artmaktadır (Ünal, Tekdemir, 2015,113). Bir başka çalışmada eğitim seviyeleri yüksek çalışanların daha fazla önemsiz sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri belirlenmiştir (Örücü, Yıldız, 2014, 108; Kaplan, Çetinkaya, 2014, 32). Ayrıca üst kademelerde çalışan bireylerin, alt kademede çalışan bireylere göre daha fazla önemli sanal kaytarma faaliyetlerde bulundukları belirlenmiştir (Kaplan, Çetinkaya, 2014, 28).

2.4.1.4. Gelir Seviyesi

Çalışanların sahip oldukları gelir seviyeleri ile sanal kaytarma davranışları sergilemeleri arasında ilişki olduğu ve gelir seviyesi yüksek olan çalışanların az olan çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışlar sergilediği yapılan çalışmalar sonucu belirlenmiştir (Garrett, Denziger, 2008, 947). Bu alanda yapılan bir başka çalışmada ise gelir düzeyleri görece daha düşük olan çalışanların daha çok önemli sanal kaytarma davranışları, gelir düzeyi görece daha yüksek olan çalışanların ise önemsiz sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri görülmüştür (Örücü ve Yıldız, 2014, 109).

2.4.2. Örgütsel Nedenler

Sanal Kaytarma davranışlara etki eden faktörlerden, öncüllerden örgütsel nedenler ana başlığında işletmelerin uyguladıkları genel politikalar, işletmedeki internet politikaları, kendi bilgisayarını getir uygulaması, iş dünyasındaki yeni çalışma şekilleri, güçlü bir otoriteye sahip yöneticinin varlığı incelenmiştir.

2.4.2.1. İşletmelerin Uyguladıkları Genel Politikalar

Bireyin sanal kaytarma davranışı ile bu davranışı sergilediği işletmenin, var olan örgüt politikaları arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Örgüt politikaları, bireylerin interneti nasıl ve ne şekilde kullanacaklarını kapsamakta olup bireyin sanal kaytarma davranışları sergilemesine olanak sağlayan, müsaade eden bir yapıda olmasına veya bu davranışları engelleyici, düzenleyici bir rol oynayacağından, işletmelerin sanal

kaytarma konusunda politikalar geliştirmeleri ve bu konuyu dikkate almaları oldukça önemlidir (Doorn, 2011, 9).

İşletmelerin çalışanların sergileyecekleri sanal kaytarma davranışlarını düzenlemek ve kontrol altına almak amacıyla, bu davranışların hiçbir şekilde sergilenmemesi ve bu davranışlara karşı herhangi bir toleransın gösterilmemesi işletme yönetimi ve çalışanlar arasında bir güvensizliğe ve ilişkilerin kötüye gitmesine neden olabilmektedir (Blanchard, Henle, 2008, 1080).

İşletmelerin sanal kaytarma konusunda izleyecekleri politikaların oldukça yumuşak olması ve çalışanların sanal kaytarma davranışlarına karşı önlem alıcı veya düzenleyici bir politika izlenmemesi, çalışanların iş performanslarında azalmaya ve dolayısıyla işletmeler için olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Candan, İnce, 2016, 230).

Yöneticilerin işletme içerisinde çalışanlara iş dışı ve kişisel amaçlarla internet kullanmalarına izin vermeleri durumunda çalışanların önemsiz sanal kaytarma davranışlar sergileme olasılıklarının da o derecede artacağı ifade edilmektedir (Blanchard, Henle, 2008, 1077).

2.4.2.2. İşletmelerin İnternet Politikaları

İşletmelerin uyguladığı internet politikalarının ve işletmeler tarafından izlenilen kontrol mekanizmalarının, çalışanların sanal kaytarma davranışlarını sergilemeleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir. Bu noktada işletmelerin doğru ve etkili internet politikaları geliştirmeleri veya daha ileri gidilerek çalışanların internet kullanımlarının kısıtlanması, sanal kaytarma davranışlarının düzenlenmesi açısından önem arz etmektedir (Lim, Teo,2005, 1082). İşletmelerin, sanal kaytarma davranışları kontrol etmesi ve belli kurallar dahilinde sergilenmesi amacıyla çeşitli düzenlemeler yapması oldukça önem arz etmektedir. Sanal kaytarmanın farklı şekillerde meydana gelmesi sonucunda çalışan için faydalı ve zararlı olabilecek türlerine göre değişik müdahale yöntemleri geliştirmeleri gerekmektedir. Çalışanların internet erişimlerini engellemek veya çeşitli yazılımlarla çeşitli sitelere girmelerine izin vermemek gibi yöntemlerin kullanılması yerine çalışanları sanal kaytarma davranışlar konusunda daha bilinçli hale getirecek eğitimler verilerek sanal kaytarmanın olumsuz taraflarından kaçınılarak, sanal kaytarmayı avantaja çevirerek doğru bir şekilde yapılması, çalışanlar ve işletmeler için olumlu sonuçlar doğurabilecektir (Candan, İnce, 2016, 230). Yapılan bir çalışma sonucunda

işletmelerde internet kullanım politikalarının olması, çalışanların sanal kaytarma davranışlarını azaltmıştır (Jia ve diğ., 2013, 358-360).

2.4.2.3. Bireylerin Kendi Teknolojik Aletlerini (Bilgisayar, Tablet, Telefon vs.) Getirmeleri Politikası

İşletmenin çalışanlarına teknolojik aletler veya diğer bir ifadeyle donanımlar sağlamayıp çalışanlarına belirli bir bütçe vererek ve bu konuda bir özgürlük tanıyarak donanımların çalışanlar tarafından satın alınmasına yönelik yeni bir görüş olan bir politikadır. Sergilenen bu politika bireylere daha fazla özgürlük alanı tanıdığı için sanal kaytarma davranışlarında olumsuz bir etkisi olabilme ihtimalini doğurabilir (Doorn, 2011, 10).

2.4.2.4. Yeni Çalışma Şekilleri

Yeni ve alternatif çalışma şekillerinden biri olan uzaktan ya da evden çalışma yöntemi, işletmelere maliyet açısından bireylere de daha fazla özgürlük alanı, esneklik tanıması açısından çalışanların verimliliklerini artırması gibi olumlu taraflarının yanında belli zorlukları ve olumsuzları beraberinde getirmektedir. İşletmelerin, bireylerin iş saatlerinde internet aracılığıyla gerçekleştirdikleri işlemlerin yönetim tarafından kontrolünün zor olmasının yanında çalışanların işe karşı odaklanmalarındaki zorluğu beraberinde getirmesi söz konusudur (Bailey, Kurland, 1999, 57). Yeni çalışma şekillerinden evden veya uzaktan çalışma şekillerinde bireylerin çalışma saatleri içerisinde herhangi bir gözetmen tarafından izlenip kontrol edilmemesi neticesinde sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesi daha mümkün olmaktadır (Doorn, 2011, 10). İş yerinde daha hızlı, kişisel teknolojik araçlara sahip ve iş yerinde erişim kısıtlamalarının daha az olduğu bir çalışanın sanal kaytarma davranışlar sergilemesinin daha mümkün olduğu ifade edilmektedir (Mastrangelo, Everton, Jolton, 2006, 735).

2.4.2.5. Güçlü bir otoriteye sahip yöneticinin varlığı

Çalışanın, işletmede daha üst pozisyonlarda olan ve yetki sahibi olan yöneticilerinin olduğuna yönelik inançları yani güçlü birilerinin olduğuna dair inançları ve çalışanların o işletmedeki geleceklerini, kariyerlerini üzerinde söz ve kontrol sahibi olacaklarına yönelik düşünceleri bireylerin sanal kaytarma davranışlar sergilemelerini etkileyen unsurlardandır. Çalışanların faaliyette bulundukları işletmede güçlü birilerinin olduğuna dair yüksek inançlarının olması neticesinde o çalışanların önemli, ciddi sanal kaytarma davranışları sergileme seviyelerinin daha az olacağına

inanılmaktadır. Bunun nedeni ise, çalışanların sanal kaytarma davranışları sergilerken güçlü birileri diye tabir edilen yöneticileri tarafından yakalanabileceklerine yönelik korkuları olarak ifade edilmiştir (Blanchard, Henle, 2008, 1072).

2.4.3. İş ve Özel Yaşantının Birbiriyle Etkileşimi

Teknolojinin son derece hızlı gelişimi ve internetin iş hayatındaki büyük öneminden dolayı bugün bireylere iş yerlerine girip bir ofis içinde çalışmak yerine evden çalışma imkânı vermektedir. Fakat evden çalışma durumu, bireylerin iş saatlerinde ailevi nedenlerden dolayı işten uzaklaşarak ailevi işlerini yapmaya çalışmalarına neden olmaktadır (Doorn, 2011, 12).

Bireylerin ailevi faaliyetlerine işten daha fazla zaman ayırmalarına neden olduğu belirlenmiştir. Ailevi sorumluluklara ayrılan zamanın işlere ayrılan zamanla birbirine karıştığı tespit edilmiştir (Doorn, 2011, 20). İşi ve ailesine yönelik sorumlukları arasında bir denge sağlamayan çalışanların sanal kaytarma davranışları sergilemeye daha yatkın ve istekli oldukları belirlenmiştir (Doorn, 2011, 59).

2.4.4. Örgütsel Adalet Algısı

Çalışanların sanal kaytarma davranışları sergilemelerinde etkin rol oynayan etkenlerden birisi de çalışanların örgütsel adalet algılarıdır. Bu alanda gerçekleştirilen bir çalışmada çalışanlar, işletmede adil bir ücret sistemi olmaması sonucunda gerekli ücretleri alamadıkları, işyerinde davranış olarak kendilerine karşı adil olmayan davranışların sergilediğini düşündükleri ve işletmede adaletsizlik algısına sahip olduklarında çalıştıkları iş yerine, iş arkadaşlarına, yöneticilere karşı tepki amacıyla sanal kaytarma davranışları sergileyebilmektedir (Lim, 2002, 688).

Yapılan bir diğer çalışmada çalışanların örgütsel adalet algıları yüksekse daha az önemsiz sanal kaytarma sergiledikleri tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların dağıtım adaleti algıları azaldıkça önemli sanal kaytarma davranışları daha fazla sergiledikleri saptanmıştır (Kaplan, Öğüt, 2012, 8-10).

2.4.5. Kişilik Özellikleri

Sanal kaytarmanın işletmeler için son derece önemli bir konu haline gelmesi ile çalışanların kişilik özellikleri ile sanal kaytarma olgusunun ilişkilendirilmesi ve incelenmesi işletmelerin çalışan davranışlarını anlaması ve yöneticilerin işletmeleri daha iyi yönetebilmeleri açısından son derece kritik bir hale gelmiştir (Sheikh, Aghaz,

Mohammadi, 2019, 2). Bireylerin kişilik özelliklerinin, sanal kaytarma davranışlar sergilemelerine etki eden faktörler ve öncülleri değerlendirme noktasında yardımı bulunmaktadır (Doorn, 2011, 13).

Çalışanların kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışları arasında bir ilişki saptanmıştır ve 5 büyük kişilik özelliği (Big Five Personality) kapsamında yapılan çalışmaların sonucunda dışa dönüklük kişilik özelliğiyle sanal kaytarma davranışlar arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Örücü, Aksoy, 2018, 273-274; Jia ve diğ., 2013, 362). Yapılan bir diğer çalışmada aktif, girişken, sosyal yönü güçlü kişilik özelliklerine sahip çalışanların internet aracılığıyla arkadaşlarıyla iletişim kurmak, sosyal medyada kendi hesaplarında paylaşımlar yaparak çalışma saatlerinde sosyal amaçlı sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir (Tan, Demir, 2018, 63). Ayrıca dışadönüklük kişilik özelliklerine sahip çalışanların önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışlar sergilediği belirlenmiştir (Örücü, Aksoy, 2018, 273).

Tan, Demir (2018, 63) yapmış olduğu çalışma neticesinde çalışanlardan heyecanı seven, cesur, maceraperest kişilik özelliklerine sahip bireylerin çalışma saatlerinde internetten çeşitli verileri indirme, online kumar sitelerine girmek gibi bağımlılık boyutu olarak ifade edilebilecek sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir. Çalışanlardan meraklı ve enerjik kişilik özelliklere sahip olan bireylerin internette kendilerini geliştirebilecekleri kaynaklara ulaştıkları ve interneti bir öğrenme ve eğitim aracı olarak kullandıkları dolayısıyla öğrenme amaçlı sanal kaytarma davranışları sergiledikleri belirlenmiştir.

Sorumluluk, kişilik özellikleri ile sanal kaytarma arasında negatif ilişki bulunmaktadır (Jia ve diğ., 2013, 362). Çalışanlardan kişilik özelliği olarak "sorumluluk" grubunda bulunan bireylerin, diğer kişilik gruplarına göre daha bilinçli davranışlar göstererek sanal kaytarma davranışında bulunmayıp, sorumlu oldukları işlerine odaklandıkları belirlenmiştir (Tan, Demir, 2018, 64).

Yapılan bir diğer çalışmada açıklık ile sanal kaytarma arasında negatif ilişki tespit edilmiştir (Jia ve diğ., 2013, 362). Fakat bu alanda yapılan bir diğer çalışma da ise çalışanlardan "açıklık" kişilik özelliğine sahip bireylerin çalışma saatlerinde internette çeşitli araştırmalar yaparak bilgi düzeylerini artırdıkları, öğrenme amaçlı sanal kaytarma davranışlarında bulundukları fakat bunun yanı sıra bireylerin “açıklık"

kişilik özelliğine sahip olmasının, bağımlılık boyutu seviyesinde ve sosyalleşmek amacıyla sanal kaytarma davranışları üzerinde bir etkisi olmadığı saptanmıştır (Tan, Demir, 2018, 64).

Ayrıca yapılan diğer çalışmalarda elde edilen bulgular şu şekildedir: duygusal istikrar kişilik özellikleri ile sanal kaytarma arasında negatif ilişki bulunmaktadır (Jia ve diğ., 2013, 362). Nevrotik özelliklere sahip çalışanların önemli sanal kaytarma davranışları sergilediği belirlenmiştir (Örücü, Aksoy, 2018, 273). Uyumluluk kişilik özelliklerine sahip çalışanların sanal kaytarma davranışları arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır (Jia ve diğ., 2013, 362).

2.5. Sanal Kaytarmanın Sonuçları

Çalışan bireylerin sergilediği sanal kaytarma davranışların hem işletme hem de bireyler üzerinde çeşitli olumlu, olumsuz sonuçları olmaktadır. Bu noktada sanal kaytarmanın sonuçlarından çalışan performansı, verimliliği üzerindeki etkisi ile çalışanların yaşadığı iş stresi üzerindeki etkisi ele alınmıştır.

2.5.1. Çalışan Performansı ve Verimlilik Üzerindeki Etkisi

Çalışanların sanal kaytarma davranışı göstermelerinin işletmelere çeşitli zararları olabilmektedir. Bu davranışlar sonucunda işletmelerin verimlilikleri düşebilmekte ve bu durumun işletmeye olumsuz anlamda maliyetleri ortaya çıkmaktadır (Lim, 2002, 678). Çalışanların sanal kaytarma davranışlar sergilemesinin iş performansları, üretkenlikleri ve verimlikleri üzerinde olumsuz etkiler yaptığı belirlenmiştir. Demir, Ürek, Uğurluoğlu (2017, 297) yapmış oldukları çalışmada sanal kaytarma davranışlar ile çalışanların işteki üretkenlikleri arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Sanal kaytarma davranışları yüksek oranda sergileyen çalışanların iş hayatındaki üretkenliklerinin azaldığı belirlenmiştir. Yapılan bir diğer çalışmada sanal kaytarma davranışlar sergileyen çalışanların iş performanslarının azaldığı tespit edilmiştir (Bock, Ho, 2009, 127). Çalışanlar sanal kaytarma davranışları sergiledikçe zamanlarını verimli kullanamamaları ve zamanı verimsizleştirmeleri sonucunda iş yerinde mesai saatlerinde kendilerine verilen görevleri ve sorumlulukları yerine getirmede ve belirtilen görevlere odaklanmada sorunlar yaşadıklarından iş üretkenliklerinde azalma olduğu belirlenmiştir (Demir, Ürek, Uğurluoğlu, 2017, 298) Ayrıca sergilenen sanal kaytarma davranışların çalışanları işten uzaklaştıran bir yönü olduğu ifade edilmektedir (Lim, Chen, 2012, 346-352). Sanal kaytarma davranışları

türleri açısından Anandarajan, Devine, Simmers, (2004, 71)'de yapmış oldukları çalışmada kişisel öğrenme amaçlı bireysel internet kullanımı sonucunda çalışanların interneti bir öğrenme aracı olarak kullanmaları sonucunda, sanal kaytarmanın çalışanların üretkenlikleri üzerinde olumlu etki yapacağı da ifade edilmektedir.

2.5.2. İş Stresi Üzerindeki Etkisi

Çalışanın kişisel gelişimine yönelik olarak sergilediği sanal kaytarma davranışlarının artmasının çalışanların işten kaynaklı stres düzeylerinde azaltıcı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Fakat çalışanın kötüye kullanıma yönelik sergilediği sanal kaytarma davranışların artması sonucunda iş streslerinin de arttığı belirlenmiştir (Özkalp, Yıldız, 2018, 66). Blanchard, Henle (2008, 1080) sergilenecek önemsiz sanal kaytarma davranışların, çalışanların stres seviyelerini düşürmede bir araç olarak kullanılabileceği ifade edilmektedir. Anandarajan, Devine, Simmers, (2004, 71) yapmış oldukları sanal kaytarma sınıflandırmasında kişisel öğrenme amaçlı bireysel internet kullanımı yaparak çalışanların işten bir süre uzaklaşarak ara vermeleri ve bireysel öğrenme amaçlı interneti kullanarak sanal kaytarma davranışı sergilemelerinin iş stresini azalttığı ifade edilmektedir.

Ayrıca stresin, sanal kaytarma davranışlarının bir nedeni olabileceği şu şekilde ifade edilebilir; stres seviyesi yüksek bir iş hayatına sahip çalışanların işte sapkın bilgisayar davranışları (sanal kaytarma) daha çok sergileyebileceklerdir (Mastrangelo, Everton, Jolton, 2006, 735).

2.6. Sanal Kaytarma ve İş Stresi İlişkisi

Bireylerin yüksek seviyede iş stresi yaşamaları sonucunda daha fazla seviyede sanal kaytarma davranışı sergiledikleri tespit edilmiştir (Koay, Soh, Chew, 2017, 1033). Yoğun iş stresi yaşayan çalışanların iş stresinden uzaklaşmak ve rahatlamak amacıyla sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri ve sanal kaytarmanın iş stresinin azaltılmasında rolü olabileceği düşünülmektedir (Koay, Soh, 2018, 4-5). Birtakım sanal kaytarma davranışlarının işyerindeki stresli ortamdan uzaklaşmada faydalı bir araç olabileceği düşünülmektedir (Lim, Chen, 2012, 352). Sanal kaytarma ve iş stresi üzerine birtakım çalışma sonuçları şu şekildedir:

Gökçearslan, Uluyol, Şahin (2018, 51) yapmış oldukları çalışmada sanal kaytarma ve stres arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiş olup, stresin sanal kaytarma davranışların üzerinde önemli bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Çivilidağ (2017, 365) yapmış olduğu çalışmada, sanal kaytarma davranışları boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarla iş stresi arasında düşük seviyede pozitif ve anlamlı olmayan bir ilişki tespit etmiştir.

Özüdoğru, Yıldırım (2020) yapmış oldukları çalışmada sanal kaytarmanın alt boyutlarından internette gezinme faaliyetlerinin iş stresi üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi tespit edilirken, sanal kaytarmanın bir başka alt boyutu e-posta faaliyetlerinin iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. İş stresi sonucunda yaşanılan yıkıcı ve olumsuz duyguların sanal kaytarma ile azaltılıp kontrol altına alınabileceği ve yapıcı bir stres seviyesine indirileceği, böylelikle sanal kaytarmanın bir rahatlama aracı olarak kullanılabileceği ifade edilmektedir (Özkalp, Yıldız, 2018, 70).

Çalışanların çalışma saatlerinde belirlenen sürelerde ve aşırıya kaçmayacak, belirli bir program ve düzenlemeler dahilinde önemsiz sanal kaytarma davranışlar sergilemelerine müsaade edilmesi çalışanların yaptıkları işlerden kısa ve makul bir süre uzaklaşmaları ve iş stresi seviyelerinde azalmaya ve stresin kontrol altına alınabilir seviyeye geleceğinden dolayı işlerine daha konsantre şekilde döndükleri için verimliliklerinde artış yaşanabileceği düşünülmektedir (Çınar, Sıçrar, 2017, 133).

2.7. Sanal Kaytarma Davranışların Olumlu ve Olumsuz Tarafları

Çalışanlar tarafından sergilenen sanal kaytarma davranışları olumsuz yanları ve sonuçları olduğu gibi çalışanlar ve işletmeler için çeşitli olumlu yanları da bulunmaktadır.

2.7.1. Sanal Kaytarmanın Olumlu Tarafları

Sanal kaytarma davranışının olumlu tarafı çalışanların teknolojik olarak bilgiye daha kolay ulaşmaları ve işlerin daha hızlı yürütülmesi olarak ifade edilebilir (Örücü, Yıldız, 2014, 101). Bugün işletmelerin çalışanlarından yüksek derecede yaratıcılık ve zihinsel esneklik beklediği bir iş ortamında yararlı bir şekilde gerçekleştirilecek online dinlenme ve eğlence amacıyla internette zaman geçirme olarak nitelenen sanal kaytarma aktivitelerin çalışanlara daha yeni ve farklı bir bakış açısına sahip olmaları noktasında katkıları bulunabilir (Oravec, 2004, 46-47). Sanal kaytarma çalışanları yoğun ve stresli iş hayatından, çevresinden uzaklaştırarak bir rahatlama ve ara verme fırsatı tanıyarak onların tekrar yapmaları gereken işlerine daha fazla odaklanarak geri dönmelerini sağlamaktadır. Bu anlamda bu tür sanal kaytarma davranışlar, stresli iş

hayatından bir süre uzaklaşıp, stresi daha düşük seviyeye çekerek ve işe daha fazla odaklanma açısından faydalı olarak değerlendirilebilir (Lim, Chen, 2012, 352). İşletmelerin, sanal kaytarma davranışların hangi biçimlerine izin verip vermeyeceğini kararlaştırmalıdır. Ayrıca önemsiz sanal kaytarma davranışların stresi azaltmada, iş ve aile hayatı arasında denge sağlamda ve çalışanların yeni fikirler üretmesi üzerinde etkili olabileceğine inanılmaktadır (Blanchard, Henle, 2008, 1080). Çalışanların online dinlenme ve oyun oynama amaçlı sergiledikleri sanal kaytarma faaliyetleri özellikle teknoloji ve bilgi ağırlıklı işletmelerin iş çevrelerini güçlendirebileceği gibi, onları daha verimli ve üretken hale de getirmelerine yardımcı olabilir (Oravec, 2004, 46-47).

2.7.2. Sanal Kaytarmanın Olumsuz Tarafları

Günümüzde iş hayatında internet kullanımı tüm dünyada önemli derece artmaktadır. İnternetin bu derece hızlı bir şekilde artışı, işletmelerin verimlilikleri üzerinde olumlu bir etki yapsa da bu durumun olumsuz yansımalarının olabileceği de yadsınamaz bir gerçektir. (Lim, 2002, 691). İnternet ve bilgisayar teknolojilerinin işletmelerin faaliyetlerinde yüksek derecede öneme sahip olması, işletmeler ve çalışanlar için çeşitli fırsatlara ve tehditlere açıktır (Oravec, 2004 , 46-47). İşletmeler çalışanların sergilediği sanal kaytarma davranışlarından dolayı verimlilik kaybına, yasal sorumluluklara, internet kaynaklarının verimsiz kullanımına kadar çeşitli nedenlerden dolayı endişe duymaktadırlar (Johnson, Indvik, 2003, 56-58; Mills, 2001, 36). Çalışanlar, bugün en önemli kaynaklardan biri olan vakitlerini iş dışı konularda internet eylemlerinde bulundukları için bitmesi gereken görevler, işler aksamakta bu durum da işletme ve bireyler için problemlerin oluşmasına neden olmaktadır (Johnson, Indvik, 2003, 56-58). Sanal kaytarma sonucunda verimliliğin düşmesi, oluşan yasal sorunlar ve sistemlerin çökmesinden kaynaklanan olumsuz durumların işletmelere büyük maliyetleri olmaktadır (Ramayah, 2010, 300; Johnson, Indvik, 2003, 58; Lim, 2002, 678).

2.8. Sanal Kaytarma İçin Oluşturulabilecek Politikalar

Çalışanların internet kullanımına yönelik tutumları, sanal kaytarma davranışlarının önemli öngörülerinden biridir. Bu anlamda, yönetimlerin oluşturacağı politikalar sonucunda uygun kurumsal internet kullanımının sınırları çizilerek net bir şekilde çalışanlara anlatılabilir ve böylece sanal kaytarma davranışlarında belirgin bir azalma

meydana gelebilir (Mahatanankoon, Igbaria, 2004, 256). Bu anlamda internetin daha yararlı, yapıcı bir şekilde kullanılmasına ilişkin oluşturulabilecek politikalardan biri de çalışanlara internetin etkin ve üretken bir şekilde kullanılması konusunda eğitim vermektir (Johnson, Indvik, 2003, 58).

2.8.1. İnternet Politikasının Düzenlemesi ve Duyurulması

Sanal kaytarma davranışları üzerinde önemli etkisi olan işletmenin internet politikalarına ilişkin olarak; işletme bünyesinde yer alan tüm çalışanlar ve işletmede çalışmaya başlayacak tüm çalışanlar örgütün internet kullanım politikası hakkında bilgilendirilmelidirler. Ayrıca zaman içinde politikaların güncelleştirilmesi durumunda yine aynı şekilde çalışanlar bilgi sahibi olmalı ve gerekli duyurular yapılmalıdır. Ancak bu şekilde çalışanlar internet kullanım politikalarında yer alan yönergeleri ihlal etmeleri durumunda ne tür disiplin problemleri ile karşı karşıya kalacaklarını bilecekleri için sanal kaytarma davranışlarının sınırları belirlenmiş olacaktır (Lim, 2002, 690; Bock, Ho, 2009, 125).

İşletmelerin uyguladığı internet politikalarının ve işletmeler tarafından izlenilen kontrol mekanizmalarının çalışanların sanal kaytarma davranışlarını etkilediği ve önemli bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir. Bu noktada işletmelerin uyguladıkları internet politikalarını geliştirmeleri, sanal kaytarma davranışlarının düzenlenmesi ve kısıtlanması açısından önem arz etmektedir. İşletmelere büyük maliyetleri ve etkileri olan aynı zamanda çalışanların verimliklerini etkileyen internetin yanlış kullanımı sonucunda ortaya çıkan sanal kaytarma davranışının kapsamını genişletmek amacıyla bireylerin sanal kaytarma davranışlar sergilemelerine neden olan, onları motive eden unsurlara değinmek oldukça önemli olacaktır (Lim, Teo, 2005, 1082).

2.8.2. İşletmelerin Sanal Kaytarmayı Kontrol Altına Almak İçin Sergileyebilecekleri Uygulamalar

İşletme yönetimlerinin, çalışanların sanal kaytarma davranışları ile ilgili sergileyebilecekleri uygulamalar şu şekilde ifade edilebilir:

1. Çalışanlara sanal kaytarma davranışlarının kapsamı ve sanal kaytarmanın yasal boyutları, üretkenlik, verimlilik, zaman ve maliyet kayıpları ile ilişkisini ortaya koyarak bilgilendirici eğitimler, seminerler verilebilir (Johnson, Indvik, 2003, 58).
2. Çalışanları internet üzerinde gerçekleştirdikleri her eylemin bir ayak izi bıraktığı konusu ile, bu internet hareketlerinin işletmenin sunucularında veya

bilgisayarlarında kayıt altına alındığı konusunda bilinçlendirilmelidir. (Mahatanankoon, Igbaria, 2004, 257). Çalışanların sanal kaytarma davranışları önemsemesi ve sergileyecekleri yasal olmayan internet kullanımları sonucunda hem işletmenin hem de bireyin yasal boyutlarda problemler yaşayabileceği konusunda bilgilendirmek oldukça önemlidir (Griffiths, 2004, 241).

3. İşletmeler eğitim maliyetlerinden tasarruf etmek amacıyla internet ve e-posta kullanımı ve internetin yanlış amaçlarla kullanımının sonuçlarıyla ilgili eğitim videoları oluşturarak çalışanlarını bilgilendirme yolunu tercih edebilirler (Mahatanankoon, Igbaria, 2004, 257).
4. Sanal kaytarma davranışları konusunda ve interneti daha faydalı bir şekilde kullanılmasına yönelik olarak işletme içerisinde posterler, broşürler oluşturulabilir ve işletme içerisindeki iletişim ağı vasıtasıyla bilgilendirici e-postalar gönderilebilir (Griffiths, 2004, 241).
5. Çeşitli bahis, yetişkin içerikli ve sohbet sitelerine girişlere yasaklama, filtreleme uygulanabilir (Johnson, Indvik, 2003, 58).
6. İşletmenin belirlediği internet ve e-posta kullanım politikalarına aykırı sanal kaytarma davranışlar sergileyen çalışanların iş arkadaşları tarafından fark edilmesi durumunda yine iş arkadaşları tarafından uyarılması işletme ve çalışan için faydalı bir uygulama olacaktır (Griffiths, 2004, 242)
7. İşletmeler, çalışanlarının interneti bireysel amaçlarla ve yanlış kullanımlarını önlemek amacıyla, özelleştirilmiş başlangıç sayfaları oluşturarak çalışanlarının daha faydalı internet sitelerine geçmelerinde köprü oluşturacak bir sistem kurabilirler (Mahatanankoon, Igbaria, 2004, 257).
8. Sanal kaytarma davranışlar sergileyerek çalışma saatlerini verimsiz değerlendiren çalışanların olduğundan şüphe edildiği durumlarda internette ziyaret ettikleri sitelerin bilgisayar teknolojisi uzmanları tarafından incelenmesi gerekmektedir (Griffiths, 2004, 242).

2.9. Sanal Kaytarma ile İlgili Yapılan Çeşitli Çalışmalar

Blancard, Henle (2008) yapmış oldukları "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control" başlıklı çalışmalarında sanal kaytarmanın farklı türlerini ve bu davranışın öncüllerini tanımlamaya çalışmışlardır. En azından yarı zamanlı çalışan ve iş yerinde internete erişebilen 221 lisansüstü işletme öğrencisi üzerinde gerçekleştirilen çalışmada elde

edilen bulgular özetle şu şekildedir; katılımcıların %96'sının çalışma saatlerinde iş dışı konularda e-posta aldıkları belirlenmiştir. Sanal kaytarma davranışları önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları olarak sınıflandırılmıştır. Katılımcılar önemli sanal kaytarma davranışa kıyasla daha çok önemsiz sanal kaytarma davranışlar sergilemektedir. Katılımcıların yaklaşık %90'ı çalışma saatlerinde önemsiz sanal kaytarma davranışlar olarak kategorileştirilen iş dışı e-posta aldıkları, kontrol ettikleri ve gönderdiklerini ayrıca haber ve ekonomi içerikli sitelere girdikleri belirlenmiştir. Bunun yanında katılımcıların yaklaşık %10'u ise önemli sanal kaytarma davranışlar kategorisinde bulunan sohbet odalarına, online bahis sitelerine girdiklerini, sanal topluluklara ve yetişkin içerikli web sitelerini ziyaret ettikleri saptanmıştır. Katılımcıların iş arkadaşları ve yöneticilerinin normlarına ilişkin algıları önemsiz sanal kaytarma ile pozitif yönde ilişkilidir. Şansa olan inancı yüksek olan çalışanların önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışlar sergilemeleri daha yüksektir. Dışsal kontrol odağının hem önemli hem de önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür (Blanchard, Henle, 2008, 1067-1082).

Lim, Chen (2012) yapmış oldukları "Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work?" başlıklı çalışmalarında sanal kaytarmanın çalışanların duyguları ve işleri üzerindeki etkisini incelemenin yanı sıra sanal kaytarmaya karşı çalışan algısında cinsiyet farklılıklarını araştırmıştır. Yaş ortalamaları 28, ortalama iş deneyimleri 4,5 yıl olan 191 çalışan üzerinde gerçekleştirilen çalışmasının bulguları özetle şu şekildedir: Erkek çalışanların, kadınlara göre iş yerinde sanal kaytarma davranışlar sergilemeye daha fazla zaman harcadıkları belirlenmiştir. Erkek çalışanların günde 61 dakika, kadın çalışanların 46 dakika sanal kaytarma sergiledikleri saptanmıştır. Erkek çalışanların %97'si kadınların %85'i iş yerinde sanal kaytarma davranışların sergilenmesinin kabul edilebilir bir davranış olduğunu düşünmektedir. Hem erkek hem de kadın çalışanlar online oyun oynama ve internetten iş arama gibi davranışları az sergiledikleri belirlenmiştir. Çünkü çalışanlar bu eylemlerin hem kendilerine hem de işletmeye olumsuz sonuçlara yaratacağı algısını taşımaktadırlar. Sanal kaytarma davranışların iş üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır. Katılımcıların %75'i sanal kaytarmanın yapmış oldukları işi daha ilgi çekici hale getirdiğini, katılımcıların %57'si sanal kaytarmanın kişisel ve uygulamalı konularda yardımcı bir rol oynadığını, katılımcıların %52'si sanal kaytarmanın kendilerini daha ilginç ve daha iyi bir çalışan yaptığına inandıklarını, Son olarak %49'u ise sanal kaytarmanın çalışma sırasında

karşılaştıkları bazı problemleri çözmelerine yardımcı olduğunu ifade etmiştir. Kadın katılımcılar çalışma sırasında sanal kaytarma davranışları sergilemenin, yapmaları, tamamlamaları gereken işi geciktirmelerine ve kendilerini işten uzaklaştırdığını, zaman alıcı olduğu için olumsuz bir etkisi olduğunu düşünürken erkek katılımcılar yapmış oldukları işi daha ilgi çekici hale getirdiği ve çalışma esnasında uygulamalı konularda yardımcı olduğu için sanal kaytarmanın çalışma hayatında olumlu etkisi olduğuna inanmaktadır. Katılımcılar, sanal kaytarma davranışları sonrası yapmaları gereken asıl işlerine dönmeleri arasında geçen süreye ilişkin, kadın katılımcılar 10 dakika, erkek katılımcılar 4 dakikada sanal kaytarmadan işlerine tekrar döndükleri belirlenmiştir. Katılımcıların günde ortalama 51 dakika sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri ve sanal kaytarma davranışın günde 75 dakikayı aşmadığı sürece izin verilebilir olduğunu düşünmektedirler. İnternete bakma faaliyetlerinin çalışanların duygularında olumlu bir etkisi bulunurken, e-posta faaliyetlerinin olumsuz etkisi olduğu belirlenmiştir (Lim, Chen, 2012, 343-352).

Bock, Ho (2009) yapmış oldukları "Non-Work Related Computing (NWRC)" başlıklı çalışmada iş dışı sergilenen aktivitelerin ve sanal kaytarma davranışların çalışanların performansı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular özetle şu şekildedir: İş dışı sergilenen aktiviteler ile iş performansı arasında pozitif ilişki bulunurken, sanal kaytarma davranışları ile iş performansı arasında negatif ilişki bulunmaktadır. Bu durumun nedenine ilişkin olarak, çalışanlar, molalarda veya fırsat buldukları sürelerde iş arkadaşlarıyla işle ilgili veya ortak bir projeye yönelik iletişim kurma, bir soruna ilişkin çözüme nasıl ulaştıklarına ilişkin deneyimlerini paylaşma ihtimalleri yüksektir ve yaşanan bu durum çalışanların iş performansında olumlu etkilere neden olmaktadır. Fakat sanal kaytarma davranışları sergilemeleri durumunda iş arkadaşları ile daha az iletişim kuracakları ve deneyimlerini paylaşma ve ortak çözümler üretme noktasında bilgi alamayacakları için iş performansları negatif etkilenecektir (Bock, Ho, 2009, 124-128).

Garrett, Denziger (2008) yapmış oldukları "Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use During Work" başlıklı çalışmalarında 1024 çalışanla gerçekleştirilen çalışmada elde edilen bulgular özetle şu şekildedir: Üst kademe çalışanların, alt kademe çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışlar sergilediği belirlenmiştir. Gelir seviyesi yüksek olan çalışanların az olan çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışlar sergilediği saptanmıştır. Sanal kaytarma

davranışların sergilenmesi ile çalışanların kişilik özelliklerinin ilişkili olduğu belirlenmiştir. Genç çalışanların, daha yaşlı olanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışları gösterdikleri belirlenmiştir. Erkeklerin, kadınlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri görülmüştür. (Garrett, Denziger, 2008, 937-953).

Jia vd. (2013) yapmış oldukları "Cyberloafing and Personality: The Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors" başlıklı çalışmalarında sanal kaytarma ve beş büyük kişilik özelliğinin etkisini sorgulamanın yanında, çalışanların sanal kaytarma davranışlarının sıklığı üzerinde internet kullanımı politikası, işin anlamlılığı etkisi incelenmiştir. 147 çalışan birey üzerinde gerçekleştirilen çalışmada özetle şu bulgulara ulaşılmıştır: Dışa dönüklük kişilik özelliği ile sanal kaytarma arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunurken, uyumluluk ile sanal kaytarma arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Açıklık, sorumluluk, duygusal istikrar kişilik özellikleri ile sanal kaytarma arasında negatif ilişki bulunmaktadır. İnternet kullanım politikası ve algılanan iş anlamlılığı artıkça sanal kaytarma davranışları azalmaktadır (Jia ve diğ., 2013, 358-363).

Lim (2002) yapmış olduğu "The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice" başlıklı çalışmasında sanal kaytarmaya odaklanmış ve genellikle ihmal edilen, internetin kötü tarafını ve iş yerinde sergilenen yanlış davranışların oluşmasında rol oynayan etkisizleştirme yollarını incelemiştir. Çalışması kapsamında iş yerinde internete erişebilen 188 çalışan birey üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın bulguları özetle şu şekildedir: Çalışanların en çok e-posta aktiviteleri, spor ve yatırımla ilgili web siteleri ziyaret ettiği görülürken, kişisel ihtiyaçlarını internetten satın alma ve yetişkin içerikli sitelere girme ise en az görülen sanal kaytarma davranışı olarak saptanmıştır. Çalışanların sanal kaytarma davranışlar sergilemeden önce bu davranışı haklı çıkaracak gerekçeler arayarak yaptıkları davranışı nötralize edebilirler. Görevlerini yaparken zaten zaman harcadıkları ve emek verdikleri için suçluluk hissetmeden sanal kaytarma davranışlar sergileyip, iş arkadaşlarını da bu davranışları sergilemeye ikna etmeye çalışmaktadırlar. Görevlerini yerine getirdikleri zaman işverenleri tarafından ödüllendirilmedikleri ve takdir edilmedikleri için sanal kaytarma davranışları sergilemeyi kendilerinde bir hak olarak görürler. Çalışanlar, hakkettikleri ücretleri alamadıkları, işverenin kendilerine karşı adil davranmadıklarını düşündükleri, yani örgütte bir adaletsizlik algıladıkları zaman

işverenlere karşı tepki amaçlı sanal kaytarma davranışlar sergileyebilmektedir (Lim, 2002, 675-692).

Lim, Teo (2005) yapmış oldukları "Prevalence, Perceived Seriousness, Justification Andregulation of Cyberloafing in Singapore an Exploratory Study" başlıklı yaptıkları keşfedici araştırmalarında, çalışan 226 birey üzerinde çeşitli sanal kaytarma davranışların nedenlerini, algılanan ciddiyetini ve yaygınlığı ile işyerinde internetin kişisel amaçlarla kullanımının düzenlenmesini incelemişlerdir. Çalışmanın bulguları özetle şu şekildedir: İşle ilgisi olmayan web sitelere ve haberlerle ilgili web sitelere bakma, ziyaret etme davranışı en çok görülen davranışlar iken, yetişkin içerikli sitelere girme ve online alışveriş yapma davranışı en az görülen sanal kaytarma davranışlarıdır. Çalışanlar yetişkin içerikli sitelere girmeyi, online oyunlar oynamayı, sohbet sitelerini ziyaret etmeyi oldukça ciddi, önemli davranışlar olarak algıladıkları, kişisel e-mail almak, göndermek, kontrol etmek gibi davranışları daha az ciddi, önemli olarak gördükleri saptanmıştır. Katılımcıların %88'i sanal kaytarma davranışları sergilemek için işletmenin internetini kullanmayı, neredeyse herkesin bu davranışları sergilediğini düşünerek kabul edilebilir olarak niteledikleri saptanmıştır. Katılımcıların %89'u işletmede haksız muamele ile karşılaşılması durumunda, %95'i ise hak ettiklerine inandıkları ücretin alınmadığı durumda sanal kaytarma davranışların kabul edilebilir olacağını belirtmişlerdir. Evde ve iş yerinde internete erişimi olan katılımcıların işle ilgili faaliyetlerde bulunmak amacıyla haftada ortalama 4,5 saat harcadıkları, fakat bu katılımcıların çalıştıkları düşünülen, varsayılan saatlerde kişisel çıkarları için işletmenin internetini kullanılarak haftada ortalama 3,2 saat harcadıkları belirlenmiştir. Katılımcıların %82'si sanal kaytarma davranışlarından dolayı disiplin cezası alan herhangi birini tanımadıklarını ifade etmiştir. Katılımcıların %64'ü, işletmelerin internet kullanımına ilişkin yapacakları düzenlemelerin kabul edilebilir olduğunu düşünmektedir (Lim, Teo, 2005, 1081-1091).

Ramayah (2010) yapmış olduğu "Personal Web Usage and Work Inefficiency" başlıklı çalışmasının bulguları özetle şu şekildedir; Katılımcıların yaklaşık %60'ı günde en az bir kere, birkaç saatliğine sanal kaytarma yaptığını ifade etmiştir. Katılımcıların %84'ü iş molalarında internetin kişisel amaçlar için kullanılmasını normal olduğu düşünmektedir. Katılımcıların %70'i ise iş yerinde internetin kişisel araştırmalar yapılması için kullanılmasının normal olduğunu düşünmektedir. Çalışanların genellikle eğlence, sanat içerikli web sitelerine ziyaret ettikleri ve seyahat, boş zaman

eğlenceleri, alışveriş, spor, haber sitelerine baktıkları ve interneti bir eğlence kaynağı olarak nitelendirdikleri belirlenmiştir. Çalışanlar günlük çalışma saatlerinin yaklaşık dörtte birini, 2.04 saatlerini sanal kaytarma davranışı yaparak geçirdiklerini ifade etmişlerdir. Bu durum, işletmelerin kuralları ve politikalarına karşı olan bir durumdur çünkü gerçekleştirilen sanal kaytarma davranışının çalışanların verimli vakitlerini verimsiz işler yaparak geçirmelerine neden olmaktadır (Ramayah, 2010, 295-300).

Örücü, Yıldız (2014) "İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma" başlıklı çalışması kapsamında üniversite çalışanlarının sergiledikleri sanal kaytarma davranışlarının sıklığının bireylerin sahip oldukları demografik değişkenlere göre ne şekilde farklılık gösterdiğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Balıkesir Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personellerden oluşan 151 örneklem üzerinde yapılan çalışma neticesinde; Bekar çalışanların evli çalışanlara göre daha fazla önemli sanal kaytarma davranışları sergiledikleri belirlenmiştir. Akademik personellerin, idari personellerden daha fazla önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir. Eğitim seviyeleri yüksek çalışanların daha fazla önemsiz sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri belirlenmiştir. Gelir düzeyleri görece daha düşük olan çalışanların daha çok önemli sanal kaytarma davranışları, gelir düzeyi görece daha yüksek olan çalışanların ise önemsiz sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri görülmüştür. Yaş olarak daha genç olan çalışanların, yaş olarak daha büyük çalışanlara göre daha fazla önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışı gösterdikleri belirlenmiştir (Örücü, Yıldız, 2014, 99-112).

Ünal, Tekdemir (2015) yapmış oldukları "Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma" başlıklı çalışmalarında kamu kuruluşunda çalışan bireylerin sanal kaytarma davranışlarını analiz etmeyi ve sergilenen sanal kaytarma davranışlarının çeşitli etkenlere göre değişiklik gösterip göstermediğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Antalya Bölge Müdürlüğü'ne bağlı 10 birimde çalışan 136 çalışanla gerçekleştirilen çalışma sonucunda elde edilen bazı bulgular şu şekildedir; Çalışma kapsamında incelenen örneklem çevresinin %46'sı çalışma saatleri içinde işle ilgili olmayan internet kullanımını kabul edilemez bir durum olarak görmektedir. Günlük internette geçirilen süre açısından fazla olan çalışanların internette daha az zaman geçiren çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışlar gösterdikleri belirlenmiştir. Sosyal medya adresleri bulunan çalışanların, olmayanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışı sergiledikleri görülmüştür. Sosyal medya adreslerinden

çeşitli paylaşımlarda bulunan çalışanların, paylaşım yapmayan çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışı sergiledikleri görülmüştür. Yıl olarak daha fazla süredir internet kullanan bireylerin, daha az olan çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri belirlenmiştir. İnterneti daha iyi kullanabilme açısından daha yetenekli olan çalışanların, diğer çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri görülmüştür. Çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça sanal kaytarma davranışları da artmaktadır. Yaş olarak daha büyük çalışanların, daha genç olanlara göre daha az sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri belirlenmiştir (Ünal, Tekdemir, 2015, 95-115).

Çavuşoğlu, Palamutçuoğlu (2017) yapmış oldukları "İş Tatminin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi" adlı çalışmalarında çalışanların iş tatminlerinin sanal kaytarma davranışlarına olan etkileri incelenmiştir. Çalışma Kapsamında Manisa Celal Bayar Üniversitesi'nde çalışmakta olan 375 akademik ve idari personel üzerinde ulaşılan araştırma bulguları şu şekilde özetlenebilir: Çalışanların genel iş tatmini, sanal kaytarma davranışlarını negatif yönde etkilemektedir. İş tatmini arttıkça çalışanların sanal kaytarma davranışlarının azalacağı belirlenmiştir. Çalışanların içsel iş tatminleri arttıkça önemli veya önemsiz bütün sanal kaytarma davranışlarının azalacağı belirlenmiştir. Çalışanların dışsal iş tatminleri arttıkça sanal kaytarma davranışlarının artacağı belirlenmiştir. Fakat sanal kaytarma davranışları sınıflarına göre incelendiğinde, dışsal iş tatminin zarar verici ciddi sanal kaytarmayı ve boş zamanı doldurma amaçlı sanal kaytarma davranışını artıracağı belirlenmiştir (Çavuşoğlu, Palamutçuoğlu, 2017, 430-440).

Kaplan, Çetinkaya (2014) yapmış oldukları "Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" başlıklı çalışmalarında Nevşehir ilinde dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan bireylerin demografik özellikleri yönünden sanal kaytarma davranışları arasındaki farklılıkların incelenmesi amaçlanmıştır. 211 çalışan üzerinde yürütülen çalışmanın sonuçları özetle şu şekildedir; Eğitim düzeyi azaldıkça, çalışanların önemsiz sanal kaytarma davranışlarının arttığı belirlenmiştir. Üst kademelerde çalışan bireylerin alt kademe de çalışanlara göre daha fazla önemli, ciddi sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri belirlenmiştir (Kaplan, Çetinkaya, 2014, 26-33).

Keklik vd. (2015) yaptıkları "Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi" başlıklı çalışmalarında, çalışanların

sergiledikleri sanal kaytarma davranışların örgütsel öğrenme yetenekleri üzerindeki etkisini ölçmek amaçlanmıştır. Sanal kaytarma davranışlarının örgütsel öğrenme kapasitesi üzerinde yapacağı etkiyi ve katkıyı saptamakla beraber sanal kaytarma davranışların örgütler için maliyet kaybı olarak değerlendirecek davranışlar olmadığı noktasında çalışılmıştır. Sanal kaytarmanın iki boyutu olan önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarının örgütsel öğrenme kapasitesi boyutlarından deneyim, risk alma, dış çevreyle etkileşim, katılımcı karar alma, diyalog ve katılımcı karar alma üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Isparta'da bir kamu üniversitesinde çalışan 104 idari personelden elde edilen verilerden elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir: İşyerinde işle ilgili olmayan konularda bilgisayar ve internetin kullanma süresinde katılımcıların %43,3'ü 30 dakikadan daha az bir süre kullandıkları belirlenmiştir. Çalışanların önemli sanal kaytarma davranışlar sergilemeleri ile dış çevreyle etkileşimlerinden dolayı örgütsel öğrenme kapasitesi pozitif yönde etkilendikleri belirlenmiştir. Çünkü çalışanlar önemli sanal kaytarma davranışlar kapsamında olan çeşitli örgütler hakkında farklı blogları okuyarak, sanal gruplarda görüşlerini dile getirerek bir öğrenme sürecine girerek farklı konularda bilgi sahibi oldukları anlaşılmıştır. Çalışanların önemli sanal kaytarma davranışlar sergilenmesi neticesinde elde edilen bilgilerin, işletme bilgisi haline geldiği saptanmıştır. Çalışanların sergilediği önemli sanal kaytarma davranışları sonucunda elde ettikleri bilgileri katılımcı karar alma üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu ve çalışanların elde ettikleri bu bilgileri iş arkadaşları veya yönetimle paylaşmaları katılımcı kararların alınmasını artırdığı belirlenmiştir (Keklik ve diğ., 2015, 129-138).

Kaplan, Öğüt (2012) yapmış oldukları "Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği" başlıklı çalışmalarında dağıtım adaleti, etkileşim adaleti, işlemsel adalet ile önemli, ciddi ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Çalışma dahilinde Konya'da bulunan iki üniversite hastanesinde çalışan 198 personelden anket yoluyla toplanan verilerin analizi sonucu ulaşılan bulgular şu şekilde özetlenebilir: İşlemsel adalet ve etkileşim adaleti, dağıtım adaleti ile çalışanların sergiledikleri önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışanların işletmede örgütsel adaletin yüksek olduğuna inanmaları ve algılamaları sonucunda daha az önemsiz sanal kaytarma davranışlar sergileyecekleri tespit edilmiştir. Önemli, ciddi sanal kaytarma davranışlar ile dağıtım adaleti arasında negatif yönlü bir ilişki

bulunmuştur ve çalışanların dağıtım adaleti algıları azaldıkça önemli, ciddi sanal kaytarma davranışları sergilemeleri artacağı ifade edilebilmektedir (Kaplan, Öğüt, 2012, 1-10).

Örücü, Aksoy (2018) yapmış oldukları "Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma" başlıklı araştırmalarında bireylerin sahip oldukları beş büyük kişilik özelliği ile sergiledikleri sanal kaytarma davranışlar arasındaki ilişkiler saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmada sanal kaytarma, önemli ve önemsiz sanal kaytarma olarak, kişilik özellikleri ise açık görüşlülük, nevrotiklik, uyumluluk olarak gruplanarak incelenmiştir. Araştırma kapsamında imalat sektöründe çalışan 167 mühendisten toplanan verilerin analiz edilmesi sonucu elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir: Nevrotik özelliklere sahip çalışanların önemli sanal kaytarma davranışları sergilediği belirlenmiştir. Dışa dönüklük kişilik özelliğiyle sanal kaytarma davranışlar arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiş olup, dışa dönüklük kişilik özelliklerine sahip çalışanların önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışlar sergilediği belirlenmiştir (Örücü, Aksoy, 2018, 265-276).

Tan, Demir (2018) yapmış oldukları "İş Görenlerin Kişilik Özelliklerinin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi" başlıklı çalışmalarında konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışı sergilemeleri üzerine etkisi incelenmiştir. Antalya'daki beş ve dört yıldızlı otellerde çalışan 400 birey üzerinde incelemelerde bulunulmuştur. Çalışma kapsamında kişilik özellikleri 5 gruba ayrılmış ve dışa dönüklük, uyumluluk, duygusal denge, sorumluluk, açıklık olarak kategorize edilmiştir. Sanal kaytarma davranışlar ise öğrenme amaçlı, sosyal amaçlı, bağımlılık boyutunda ve düzensiz sanal kaytarma davranışı olarak 4 grupta incelenerek çalışma yürütülmüştür. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular özetle şu şekildedir: Aktif, girişken, sosyal yönü güçlü kişilik özelliklerine sahip çalışanların internet aracılığıyla arkadaşlarıyla iletişim kurmak, sosyal medyada kendi hesaplarında paylaşımlar yaparak çalışma saatlerinde sosyal amaçlı sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir. Çalışanlardan heyecanı seven, cesur, maceraperest kişilik özelliklerine sahip bireylerin çalışma saatlerinde internetten çeşitli verileri indirme, online kumar sitelerine girmek gibi bağımlılık boyutu olarak ifade edilebilecek sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir. Çalışanlardan meraklı ve enerjik kişilik özelliklere sahip olan bireylerin internette kendilerini geliştirebilecekleri kaynaklara ulaştıkları ve interneti bir öğrenme ve eğitim

aracı olarak kullandıkları dolayısıyla öğrenme amaçlı sanal kaytarma davranışları sergiledikleri belirlenmiştir. Çalışanlardan kişilik özelliği olarak "sorumluluk" grubunda bulunan bireylerin, diğer kişilik gruplarına göre daha bilinçli davranışlar göstererek sanal kaytarma davranışında bulunmayıp, sorumlu oldukları işlerine odaklandıkları belirlenmiştir. Çalışanlardan "açıklık" kişilik özelliğine sahip bireylerin çalışma saatlerinde internette çeşitli araştırmalar yaparak bilgi düzeylerini artırdıkları öğrenme amaçlı sanal kaytarma davranışlarında bulundukları fakat bunun yanı sıra "açıklık" kişilik özelliğine sahip bireylerin bağımlılık boyutu seviyesinde ve sosyalleşmek amacıyla sanal kaytarma davranışları üzerinde bir etkisi olmadığı belirlenmiştir (Tan, Demir, 2018, 49-64).

Demir, Ürek, Uğurluoğlu (2017) yapmış oldukları "Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışlarının İşle Üretkenliklerine Etkisi" başlıklı çalışmalarında sağlık personellerinin sanal kaytarma davranışlarının çalışma hayatındaki üretkenlikleri üzerine etkileri araştırılmıştır. Bu kapsamda Ankara'da bir üniversite hastanesinde çalışmakta olan 259 sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın sonuçları özetle şu şekildedir: Katılımcıların %63'ünün çalışma saatlerinde iş dışı internet kullanımları süresinin bir saatten az olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların yaklaşık %41'inin sanal kaytarma davranışlarını yalnızca kendi cep telefonları, tabletleri vs. gibi kişisel araçlarıyla gerçekleştirdikleri belirlenmiştir. Sanal kaytarma davranışlar ile işteki üretkenlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve çalışanların sanal kaytarma davranışları arttıkça, işteki üretkenliklerinin azaldığı tespit edilmiştir. Çalışanların sanal kaytarma davranışları sergilemeleri zamanın verimsizleşmesine ve çalıştıkları işletmede çalışma saatleri içerisinde sorumlulukları dahilindeki asıl yapmaları, odaklanmaları gereken görevlerini yapmalarını zorlaştırdığından iş üretkenliklerinde azalma olacağı belirtilmiştir (Demir, Ürek, Uğurluoğlu, 2017, 291-299).

Candan, İnce (2016) yaptıkları "Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı çalışmada Karaman Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan bireylerin sanal kaytarma davranışları ile çalışanların örgütsel bağlılıkları incelenerek aralarındaki ilişki analiz edilmiştir. Bu kapsamında araştırmanın bulguları özetle şu şekildedir: Erkeklerin, kadınlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir. Sanal kaytarma ve hizmet süresi arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların hizmet süreleri arttıkça sanal kaytarma davranışları azalmaktadır. Önemli

sanal kaytarma davranışları ile yaş faktörleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve yaşça daha büyük çalışanların, daha genç çalışanlara göre daha az, önemli sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir (Candan, İnce, 2016, 229-235).

Özkalp, Yıldız (2018) yapmış oldukları "Olumlu ve Olumsuz Sanal Kaytarma Davranışlarının İşteki Stres Üzerindeki Etkisi" başlıklı çalışmada çalışanların sergiledikleri olumlu ve olumsuz sanal kaytarma davranışların iş stresi üzerindeki etkiler saptanmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamında farklı sektörlerde çalışan 187 bireyden toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular özetle şu şekildedir: Çalışanın kişisel gelişimine yönelik olarak sergilenen sanal kaytarma davranışların artmasının iş stresini azaltıcı bir etkisi bulunmaktadır. Çalışanın kötüye kullanıma yönelik sergilediği sanal kaytarma davranışların artması iş stresini de artırmaktadır. Kamuda çalışan bireylerin genellikle kişisel gelişim ve yenileme amacıyla sanal kaytarma davranışlar sergilediği, özel sektörde çalışan bireylerin ise genellikle sapkınlık yani kötüye kullanım ve bağımlık amacıyla sanal kaytarma davranışları sergiledikleri tespit edilmiştir. Erkeklerin kadınlara göre daha fazla bağımlılık düzeyinde sanal kaytarma yaptıkları belirlenmiştir (Özkalp, Yıldız, 2018, 57-71).

Ulusal ve uluslararası literatürde yer alan sanal kaytarma alanındaki çalışmalardan bazıları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Ulusal ve Uluslararası Literatürde Sanal Kaytarma ile İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar

YAZARLAR	ÇALIŞMALAR
Lim (2002)	The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice
Lim, Teo (2005)	Prevalence, Perceived Seriousness, Justification Andregulation of Cyberloafing in Singapore an Exploratory Study
Garrett, Denziger (2008)	Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use During Work
Blancard, Henle (2008)	Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control
Bock, Ho (2009)	Non-Work Related Computing (NWRC)
Ramayah (2010)	Personal Web Usage and Work Inefficiency
Lim, Chen (2012)	Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work?
Kaplan, Öğüt (2012)	Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği

Tablo 5 - devam

Jia vd. (2013)	Cyberloafing and Personality: The Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors
Örücü, Yıldız (2014)	İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma
Kaplan, Çetinkaya (2014)	Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma
Ünal, Tekdemir (2015)	Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma
Keklik vd. (2015)	Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi
Candan, İnce (2016)	Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma
Demir, Ürek, Uğurluoğlu (2017)	Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışlarının İşle Üretkenliklerine Etkisi
Çavuşoğlu, Palamutçuoğlu (2017)	İş Tatminin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi
Özkalp, Yıldız (2018)	Olumlu ve Olumsuz Sanal Kaytarma Davranışlarının İşteki Stres Üzerindeki Etkisi
Tan, Demir (2018)	İş Görenlerin Kişilik Özelliklerinin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi
Örücü, Aksoy (2018)	Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma

2.10. Sanal Kaytarmanın Hukuki Tarafı

Çalışanlar, iş saatlerinde interneti kişisel amaçlar için kullanması, sanal kaytarma davranışı sergilemesi, sonucunda çeşitli hukuki problemler yaşayabilmektedir. Sergilenen sanal kaytarma davranış, kanunlar nezdinde işverenlere sözleşmenin feshi için haklı bir gerekçe olabilmektedir. Bu noktada 4857 kanun numaralı İş Kanunu'nun İkinci Bölümünde İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı tanınan 25.Madde'de "*Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir*" maddesi yer almaktadır (İş Kanunu, 2003, 8432).

Bu maddenin 2.bendinde ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri aşağıda yer almaktadır;

b fıkrasında *"işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması"* (İş Kanunu, 2003, 8433).

e fıkrasında "*İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması"* (İş Kanunu, 2003, 8433).

h fıkrasında "*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi*" (İş Kanunu, 2003, 8433).

ı fıkrasında "*İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması*" (İş Kanunu, 2003, 8433).

İşletmede sanal kaytarma davranışların sergilenmesi işletme tarafından yasaklanmasına ve bunu çalışanların bilmesine rağmen yasağa uyulmaması sonucunda işveren iş sözleşmesinin feshini isteyebilir. Bu noktada çalışanın gerçekleştirdiği eylemin amacı, nedenleri, tekrarlama sıklığı konusu göz önüne alınıp değerlendirilmekte ve iş sözleşmesi feshedilebilmektedir (Yiğit, 2010, 185). Çalışanların sanal kaytarma davranışları sonucunda yukarıdaki yer alan İş Kanunu'nun 25.Maddesi 2.bendi kapsamında belirtilen durumların gerçekleşmesi, iş verenlere iş akdinin haklı bir neden ve derhal fesih hakkı tanımaktadır. Yaşanan birçok sanal kaytarma davranışın sonucunda gerçekleşen hukuki sürece bakıldığında Yargıtay Kararları sonucunda İş kanunun 25.Maddesi ve 2. bendi kapsamında çalışanların iş akdi feshedilmektedir (Karcıoğlu, Serçemeli, 2018, 328).

Çalışanın işyerinde daha önce sanal kaytarma davranışlar sergilemesi sonucunda uyarı almasına rağmen bu davranışları sergilemeye devam etmesi çalışanın zarar tedirginliği yaratması olarak değerlendirilmektedir ve yaşanan bu durum da sözleşme feshi için haklı bir sebep sayılmaktadır. Çalışanın kadın iş arkadaşlarına ahlak dışı mesajlar, görüntüler iletmesi veya iş arkadaşlarını işverene karşı olumsuz tavır ve davranışlara yöneltmek amacıyla mesajlar göndermesi de iş sözleşmesinin feshi için haklı bir gerekçe olarak kabul edilmektedir (Yiğit, 2010, 195-196).

Çalışanın yetişkin içerikli sitelerden çeşitli video, resimleri işletmenin bilgisayarı, telefonu vs. gibi teknolojik araçlarına yüklemesi veya işletmenin sağlamış olduğu kablosuz internet hizmeti sonucu bu verilere ulaşması sonucunda çalışanın sergilediği bu internet aktiviteleri tespit edilip işveren tarafından haklı bir fesih nedeni oluşturabilmektedir (Bayram, 2014, 171). Ayrıca işletme tarafından oluşturulan internet politikaları içerisindeki sanal kaytarma davranışı süresi ve kapsamının sınırlarını aşarak işletmenin çalışanların hizmetine sunduğu teknolojik araçların aşırı ve yanlış kullanımı da iş akdinin feshi için haklı bir gerekçe olmaktadır (Yiğit, 2010, 209-210). Sanal kaytarma davranışlarından bazılarının çalışanlar için faydalı taraflarının olduğu dikkate alınırsa, bugün işletmeler için en önemli kaynakların başında gelen insan kaynaklarını yani çalışanlarını kaybetmemek adına sergilenen sanal kaytarma davranışların sonucunda iş akdinin feshedilmesi işletmeler için önemli kayıplara yol açabileceği unutulmaması gereken önemli bir noktadır (Karcıoğlu, Serçemeli, 2018, 329-330).

Çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranışların sonucunda işletmeler çeşitli risklerle karşı karşıya kalabilirler. Bu noktada işletmelerin, çalışanların sergileyebilecekleri yasa dışı eylemlerden dolayı hukuki problemler yaşamaması adına doğru bir internet kullanım politikaları oluşturmaları ve bu politikaları çalışanlara duyurmaları hem işletme hem de çalışanlar için sağlıklı olacaktır (Urbaczewski, 2004, 144).

2.11. Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışlarına Yönelik Yapılan Çalışmalar

Ulusoy, Benli (2017) akademik personeller üzerinde gerçekleştirilen akademik çalışmanın sonucunda elde edilen bulgular özetle şu şekildedir: Çalışma sonucunda akademisyenlerin en sık sergiledikleri sanal kaytarma davranışların; haber içerikli internet sitelerinde gezinme, online bankacılık işlemleri gerçekleştirme, iş dışı amaçlarla işyeri interneti ile e-posta alma, gönderme, online gazete okuma, sosyal medya hesaplarına bakma şeklinde tespit edilmiştir. En az sergilenen sanal kaytarma davranışların ise, online açık artırma sitelerinde gezinme, online bahis, kumar oynama, eğlenme amacıyla online oyun oynamak, yetişkin içerikli sitelerde gezinme şeklinde olduğu belirlenmiştir (Ulusoy, Benli, 2017, 930). Katılımcıların yarısının sanal kaytarma davranışları gerçekleştirme süresi 1-3 saat arasında olduğu belirlenmiştir (Ulusoy, Benli, 2017, 929). Katılımcıların yaklaşık %70'inin farklı süre zarflarında

online alışveriş sitelerinde gezindikleri ve alışveriş yaptıkları, %80'inin sosyal medya hesaplarında gezindikleri belirlenmiştir. Katılımcıların daha çok önemsiz sanal kaytarma davranışlar sergilediği belirlenirken, önemli sanal kaytarmanın ise çok fazla sergilenmediği belirlenmiştir. Yaş itibariyle 30-39 yaş aralığındaki katılımcıların daha fazla sanal kaytarma gerçekleştirdikleri, çalışma yılı diğerlerine göre daha az olanların sanal kaytarma davranışları daha fazla gösterdikleri belirlenmiştir (Ulusoy, Benli, 2017, 932).

Aybas, Güngör (2020) 209 akademik personel üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışma sonucunda elde edilmiş olan bulgular özetle şu şekildedir: Katılımcıların çoğunluğu sanal kaytarmanın kabul edilebilir olduğu düşünmektedir. Fakat sanal kaytarmanın kabul edilemeyecek bir davranış olduğunu belirten akademisyenlerin diğer meslektaşlarına göre daha fazla sanal kaytarma davranışı sergiledikleri, kabul edilebilir olduğunu ifade edenlerin ise daha sık sanal kaytarma sergiledikleri belirlenmiştir. Katılımcıların evde iş amacıyla interneti haftalık yaklaşık 11 saat kullandıkları belirlenmiştir. Katılımcıların haftada yaklaşık 4,5 saat sanal kaytarma davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. Sanal kaytarma davranışları çok fazla önemli bulmadıkları, önemsemedikleri belirlenmiştir. Akademisyenlerin ortalama olarak haftada birkaç kere sanal kaytarma yaptıkları belirlenmiştir. Akademisyenlerin yaşı arttıkça sanal kaytarma davranışları daha az sergiledikleri belirlenmiştir. İş için evde internet kullanım süresi artıkça sanal kaytarmanın arttığı belirlenmiştir. Evde iş amacıyla sık internet kullananların sanal kaytarmayı daha fazla önemsedikleri, ciddi algıladıkları belirlenmiştir. Sanal kaytarma davranışların sergilenme sıklığına bakıldığında, eğlence içerikli ve spor içerikli web siteleri, online mesajlaşma, iş dışı bilgilerin indirilmesi, online alışveriş yapılması gibi faaliyetlerin ortalama ayda bir kere gerçekleştiği, iş arama, online oyun oynama, yetişkin içerikli sitelerin ziyaret edilmesinin oldukça az, neredeyse hiç sergilenmediği, çalışma saatlerinde kişisel e-maillerin kontrol edilmesi, gönderilmesi gibi eylemlerin ise haftada birkaç defa gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarından önemli, ciddi olarak algıladıkları davranışlar şu şekildedir; oyun sitelerine girmek, yetişkin sitelerinde gezinmek, iş dışı herhangi veri indirme faaliyeti gerçekleştirmek, online alışveriş sitelerine girmek, sohbet ve eğlence sitelerine girmek vs.dir. Akademisyenlerin haber içerikli internet sitelerine bakmak, e-posta kontrol etme, alma, gönderme faaliyetleri en sık sergilenen

davranışlar arasında iken iş ilanlarını içeren internet siteleri, yetişkin içerikli internet siteleri, online oyun sitelerine neredeyse hiç denilecek kadar seyrek derecede giriş yaptıkları belirlenmiştir (Aybas, Güngör, 2020, 1066).

Bacaksız, Tuna, Seren (2018) öğretim elemanları ile yapılan akademik çalışma sonucunda elde edilen bulgular özetle şu şekildedir: Akademisyenlerin yaklaşık %80'inin sanal kaytarma davranışı sergiledikleri ve bu davranışları çoğunlukla bilgisayarla gerçekleştirdikleri belirlenmiştir. Yaklaşık %90'ının günde 1 saat ve daha az bir süre sanal kaytarma yaptıkları belirlenmiştir. Akademisyenlerin daha çok önemsiz sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri belirlenmiştir (Bacaksız, Tuna, Seren, 2018, 245). Bekar akademisyenlerin ve sosyal medya hesapları bulunan akademisyenlerin önemli sanal kaytarma davranışları diğer meslektaşlarına göre daha fazla sergiledikleri belirlenmiştir. Yaş itibariyle 30 yaş ve altında olanların, akademik pozisyonları itibariyle araştırma görevlilerinin, kadro durumu açısından farklı kurumlardan görevlendirme yoluyla kuruma gelenlerin, kurumda çalışma süreleri açısından bulundukları kurumda 5 yıl ve daha az süredir çalışan akademisyenlerin önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları daha fazla sergiledikleri ortaya konmuştur. (Bacaksız, Tuna, Seren, 2018, 246).

İnce, Gül (2011) akademisyenler üzerinde yapılan çalışma sonucunda ortaya çıkan sonuçlar şu şekildedir: Akademisyenlerin önemli sanal kaytarmadan daha çok çalışma saatlerinde iş dışı e-posta almak, göndermek, haber içerikli web sitelerini ziyaret etmek, tatil ve seyahat rezervasyonları yapmak, kişisel bankacılık işlemlerini yapmak gibi önemsiz sanal kaytarma davranışları sergiledikleri belirlenmiştir (İnce, Gül, 2011, 523). Akademisyenlerin en fazla sergiledikleri sanal kaytarma davranışların, çalışma saatlerinde e-posta göndermek, haber sitelerini ziyaret etmek olduğu belirlenirken, en az gerçekleştirilen sanal kaytarma davranışlar ise, kumar sitelerine girmek, online oyun oynamak, sohbet odalarına girmektir (İnce, Gül, 2011, 517).

Kahya (2018) yapmış olduğu çalışmada, akademisyenlerin sanal kaytarma davranışları orta düzeyde sergiledikleri belirlenmiştir. Sanal kaytarma boyutlarından işletmeye ve bireye ciddi zararları olacağı düşünülen önemli sanal kaytarmanın düşük düzeyde sergilendiği belirlenirken, önemsiz sanal kaytarma davranışları normal olarak kabul ettikleri ve orta düzeyde sergiledikleri belirlenmiştir (Kahya, 2018, 861-871).

Köse, Oral, Türesin (2012) araştırma görevlileri üzerinde gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların %41'nin iş yerinde interneti sosyalleşme amaçlı kullandıkları belirlenmiştir. Bu kapsamda tüm katılımcıların internetten gazete okumak, internette gezinmek, e-posta almak, göndermek, kontrol etmek vb. gibi interneti iş dışı amaçlarla kullandıkları, sanal kaytarma yaptıkları belirlenmiştir. Çalışmada sanal kaytarma davranışının araştırma görevlisi katılımcılarda oldukça yoğun şekilde sergilendiği belirlenmiştir (Köse, Oral, Türesin, 2012, 287-295).

Akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlara ilişkin literatürde yer alan çalışmalardan bazıları Tablo 6'da yer ver almaktadır.

Tablo 6: Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışlarına Yönelik Yapılan Bazı Çalışmalar

YAZARLAR	ÇALIŞMALAR
İnce, Gül (2011)	The Relation of Cyber Slacking Behaviors with Various Organizational Outputs: Example of Karamanoğlu Mehmetbey University
Köse, Oral, Türesin (2012)	İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma
Ulusoy, Benli (2017)	Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışları: Bir Kamu Üniversitesi Örneği
Bacaksız, Tuna, Seren (2018)	Sanal Kaytarmaya Karşı Evde Çalışma: Hemşire Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma
Kahya (2018)	Kurumsallaşma Sürecinde Sanal Kaytarma Davranışlarının İş Performansı Üzerindeki Rolü
Aybas, Güngör (2020)	Does Cyberloafing Reduce Academic Performance? A Comparative Study Between Turkey and Poland

3. İŞ STRESİ

3.1. Stres Kavramı

Stres kavramının tarihsel kökenine bakıldığında Latince'de "estectia" kelimesinden Fransızca'da ise "estrece" kelimesinden geldiği görülmektedir. Stres kavramı 17. yüzyılda bela, keder, musibet, elem gibi çeşitli anlamlarda kullanılırken 18. ve 19. yüzyıllarda stres kavramı zor, güç, baskı gibi anlamlarda nesnelere, bireylere, organlara ve ruhsal yapılara yönelik kullanılmıştır (Baltaş, Baltaş, 1992, 292). Stres kelimesini Türkçe olarak ifade etmek gerekirse sıklıkla üzüntü, dert, endişe, problem, sıkıntı, kaygı gibi kelimelerin sahip olduğu anlamlardan daha farklı ve geniş bir anlama sahiptir fakat bazen bu ifadelere de neden olduğu da bilinmektedir (Güler, Başpınar, Gürbüz, 2001, 1). Selye (1974, 27)'a göre stres, *"vücudun kendisine yapılan herhangi bir talebe karşı özel olmayan tepkileri"* olarak tanımlanmıştır. Stres, bireylerin esenliklerini kaçıracak, huzurlarını bozabilecek bir tehlike işareti olarak nitelendirilmiştir (Şimşek, Akgemci, Çelik, 2007, 251).

Stres kavramı, stresin oluşmasına neden olan olaylara karşı bireylerin fizyolojik ve psikolojik olarak vermiş oldukları tepkiler olarak ifade edilmektedir (Baltaş, Baltaş, 1992, 23). Stres kavramı en kısa ifadeyle kişinin hayatında yaşadığı gerilimler olarak ifade edilebilir (Zencirkıran, Keser, 2018, 123). Stres, bireyin yapmış olduğu fiziksel, bilişsel ve duygusal yüklemeler sonucunda oluşan zorlanmalar ve gerilimlerdir (Altıntaş, 2014, 9). Psikolojik açıdan stres, bireyin kendisine özgü olan bütünlüğünü zorlayan ve bozan etkenlerdir (Baltaş, Baltaş, 1992, 30). Stresin alışılmadık talepler, kısıtlamalar ve fırsatlardan kaynaklı gerilimler olduğunu ifade edilmektedir (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2002, 165).

Bir başka ifadeye göre ise stres, çevreden gelebilecek tehdit edici durumlara karşı bireylerin duygusal ve fiziksel olarak tepki göstermesi hali olarak ifade edilebilir. Stresin oluşması için bireyler ve yaşadıkları çevreleri arasında bir uyumsuzluk ya da aralarındaki uyumda bir yetersizlik bulunmaktadır (Akgemci, 2001, 302). Stres bir başka ifadeyle, bireyin maruz kaldığı, fizik ve sosyal çevreden gelen birey ve çevresi

arasındaki uyumsuz şartlardan kaynaklı, bireyin bedensel ve psikolojik sınırlarını zorlayarak vermeye çalıştığı uğraş, gayret olarak ifade edilmektedir (Cüceloğlu, 2006, 321).

Stres ifadesi çok yeni bir kavram değildir. Bireyler tarih boyunca birçok strese neden olan durumlarla karşı karşıya kalmış, bugün ve gelecekte de kalmaya devam edecektir (Şahin, 2005, 54). Modern toplumda sürekli kullanılan ve yaygın bir hal alan stres kavramının sadece bugün bizlerin yaşadığı bir durum olmadığı tarihin her döneminde bireylerin strese maruz kaldıkları ifade edilebilir (Aslan, Cengiz, 2015, 26). Bireylerin yaşadıkları toplumlarda meydana gelen teknolojik, sosyal, politik, kültürel ve ekonomik değişimler çeşitli sorunlar ortaya çıkarmış ve oluşan bu sorunlar da bireylerde stresin oluşmasına neden olmakla beraber sağlıklarına ve verimliliklerine etki eden bir kavram haline gelmiştir (Şahin, 2005, 54). Bugün stres, hayatın hızlı akışında sürekli bir şey yapmak isteyen, hiçbir şeyi kaçırmak istemeyen, çok fazla çalışıp yeterince dinlenemeyen bireylerin yaşadıkları bir sorun halini almıştır (Güler, Başpınar, Gürbüz, 2001, 2).

Stresle ilgili genel olarak bilinen yanlış varsayımlara karşı stresin aslında ne olmadığına dair şu ifadelere yer verilmektedir (Selye, 1974, 30-32):

1- Stresin sadece gerginlik olarak ifade edilmesi doğru değildir.
2- Stresin her zaman özel olmayan zarar verici sonuçları yoktur. Stres bazen çok sıradan bir durum karşısında bireye zararlı herhangi bir etkisi olmadan da oluşabilir. Bu noktada bireye zarar veren stres, yani sıkıntı, acı, üzüntü kavramlarıyla karıştırılmamalıdır.
3- Stres kaçınılacak veya uzaklaşılacak bir şey değildir. Stresin hayatımızın bir parçası olduğu ve gerekli bir unsur olduğu düşünülmektedir.
4- Stresten tamamen uzaklaşmak ve tam bir özgürlüğe ulaşmanın ölüm olduğu ifade edilmektir. Stres bireylerin hayatlarında belirli seviyelerde az veya çok bulunmaktadır, stresin tamamen olmaması ancak bireyin ölmesi sonucu mümkün olacaktır.

3.2. İş Stresi Kavramı

İş stresi, çalışan bireyle bulunduğu çevrenin etkileşimi sonucunda oluşan gerilim durumudur (Efeoğlu, Özgen, 2007, 239). İş stresi kavramı, belirli işle ilgili olarak

örneğin iş yükü, rol çatışmaları ve belirsizliği, kötü çalışma koşullarını kapsayan strese neden olan faktörler ile olumsuz çevresel etkenleri ifade etmektedir (Cooper, Marshall, 1976, 11). İş stresi, iş ile ilgili etkenlerin çalışanın fizyolojik ve psikolojik yapısını geliştirmek veya bozmak amacıyla etkileşime girmesi durumudur. Bu şekilde iş stresinin, çalışanı normal zihinsel ve bedensel işleyişinden sapmaya zorladığı ifade edilebilir (Beehr, Newman, 1978, 669-670). Diğer bir anlamda iş stresi, bireyin çalışma hayatında veya çevresinde var olan ve sağlığı için zararlı olarak adlandırılan çeşitli olaylar ve durumlar neticesinde ortaya çıkan bir durumdur (Şimşek, Akgemci, Çelik, 2007, 251).

Bugün içinde yaşanılan çağda değişim, kaçınılmaz bir hal almıştır. Yaşanılan bu değişimlerin toplumdaki her kesim üzerinde çeşitli etkileri olmuştur. Yaşanan bu değişimlerin ve iş hayatının getirdiği sınırlandırmalar ve bireyin hayatı arasında denge kurmaya çalışmakta ve bu dengenin kurulamaması sonucu stres bireylerin hayatının bir parçası olmuş ve stresin olmadığı bir hayatı düşünmek olanaksız hale gelmiştir (Okutan, 2002, 15). Bugün hızla değişmekte ve gelişmekte olan dünyada, bireyler, işletmeler ve çevreleri de yaşanan bu değişim ve gelişmelerden etkilenmektedir. Bilgi çağında yaşadığımız, küreselleşmenin artık son derece etkili olması ve değişim hızının gücü işletmeleri sürdürülebilir rekabet avantajını elde etmeye zorlamakta, yaşanan bu durum da işletmelerin iş gücünde yer alan bireylerin hem iş yaşantılarında hem de günlük hayatlarında çeşitli değişiklikler yapmalarına neden olmaktadır (Yenihan, Öner, Çiftyıldız, 2014, 39). Bireylerin sosyal bir varlık oldukları düşünülünce, hayatları boyunca karşılaştıkları teknolojik değişimlere ve hayat şartlarına uyum sağlayabilmek için belirli çabalar göstermeleri gerekmekte, yaşanılan bu durum da bireylerin kendilerine çizmiş oldukları sınırların dışında davranışlar geliştirmeye çalışarak yaşanan bu değişimlere karşı verdikleri mücadelede stres unsurlarıyla karşılaşmaktadırlar (Deveci, 2017, 39-40). Bu anlamda çalışanlar değişime uyum sağlama, rekabet ve işletmelerinin kendilerinden beklentileri ve taleplerine uyma noktasında bir baskı altında kalmaktadır. Çalışanlar yaşadıkları bu baskı sonucu hem fiziksel hem de psikolojik olarak rahatsızlıklar duymaktadırlar. Bu rahatsızlıkları özellikle çalışma hayatında yoğun şekilde hisseden bireylerin çalıştıkları işletmenin taleplerini karşılayabilme derecelerine göre stres seviyeleri değişmekte ve çalışanların stres seviyelerinin artması sonucu işletmeler de çalışanlarının yaşadıkları iş stresinden yoğun şekilde etkilenmektedirler (Yenihan, Öner, Çiftyıldız, 2014, 39).

Stres yalnızca çalışanların yaşadıkları bir sorun olmayıp, bunun yanı sıra, işletmelerin mevcut işleyişlerinin de bozulmasına neden olan bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Turunç, Çelik, 2009, 220). Bugünün dünyasında, çalışanlarının yaşadıkları stres sonucunda çok ağır bedeller ödeyerek bireysel olarak zarar görmelerinin yanında işletmelerin de yoğun şekilde yaşanan stres sonucunda çalışanlarını kaybettikleri görülmektedir (Gümüştekin, Öztemiz, 2005, 271). Bireylerin en çok iş hayatında stresle karşılaştıkları ifade edilmektedir. Stresin oluşmasına veya artıp azalmasına etki eden faktörlerden bazıları olan; iş yerinde uygun fiziki çalışma koşullarının olmaması, çalışma hayatında bireye yüklenen aşırı derecedeki sorumluluklar, bireyin çok fazla denetim altında tutulması veya çok rahat, serbest bir yapıda çalışması stresin oluşmasını sağlayan etkenlerden birkaçıdır. Fakat bireyler karşılaştıkları stresli ortamlarda farklı şekillerde davranabilmekte ve farklı tepkiler göstermektedirler. Örneğin; işi yapma ve başarma istekleri yüksek olan bireylerin iş hayatında yaşadıkları stres onları işin yapılması ve başarılmasına karşı motive eden bir unsur iken, aynı stresi yaşayan bir başka bireyin saldırgan tutumlar sergilemesine ve iş yapma isteğinin düşmesi sonucunda iş yapmamasına kadar giden bir süreç halini alabilmektedir (Akgemci, 2001, 302).

3.3. Stres Türleri

Bireyler genellikle üç farklı düzeyde stres yaşamaktadırlar. Bunlar; aşırı stres, normal stres, düşük strestir. Bireyler için aşırı stres ve düşük stres seviyeleri zararlı olmakla beraber, normal stres seviyesi ise birey için yararlıdır. Aşırı stres seviyesinde bireyler yaşadıkları tedirginlik, acelecilik, panik haliyle sahip oldukları beceri ve yetenekleri tam anlamıyla yansıtamaz, gösteremezler (Tutar, 2016, 145). Stres seviyesi yüksek bir birey stresi kontrol altına alamamasından dolayı verimliliğinde ve yaratıcılığında azalmalar oluşabilmektedir. Yüksek stres seviyesi, bireyin başka bireylerle ilişkilerine zararlar verebileceği gibi kişinin ciddi sağlık problemleri yaşamasına sebebiyet verebilir (Güler, Başpınar, Gürbüz, 2001, 2). Düşük stres seviyesinde bireyler sahip oldukları potansiyeli hayata geçirme noktasında gerekli olan stres seviyesinden yoksun oldukları için bu noktada başarısız olabilmektedirler (Tutar, 2016, 145). Stres seviyesi düşük olması, bireylerin stresi doğru yönetemediklerini ve bireylerin hedeflerine ulaşmaları noktasında engelleyici bir unsur olabilmektedir (Güler, Başpınar, Gürbüz, 2001, 2). Bireyler için yararlı ve ideal olan normal stres seviyesi, bireylerin sahip

oldukları potansiyeli ortaya çıkarma noktasında bireye enerji veren bir unsurdur (Tutar, 2016, 145).

Stres kavramı genellikle bireylerin üstesinden gelmesi gereken bir kavram olarak nitelendirilmekte ve algılanmaktadır (Zencirkıran, Keser, 2018, 126). Fakat bu yanlış bir algı olmakla beraber, stres her zaman olumsuz bir durum değildir. Stres bireylerin hayatlarında belirli seviyelerde bulunan bir unsurdur (Güler, Başpınar, Gürbüz, 2001, 2). Sahip olunan stresin bireyleri yeni şeyler aramaya, çalışmaya ve yaratmaya yönelttiği, bu konuda bir itici güç olduğu ifade edilmektedir (Baltaş, Baltaş,1992,63). Bu noktada bazı bireylerin stresli oldukları durumlarda daha verimli oldukları ve stresten olumlu olarak etkilendikleri bilinmektedir (Tutar, 2016, 144). Bu noktada stres türlerinden yapıcı ve yıkıcı stres şu şekilde açıklanabilir:

3.3.1. Yapıcı Stres

Bireyin hayatta belirli zamanlarda karşılaştığı zor durumlarla mücadele edebilmesinde yardımcı rol oynayan, bireye enerji ve güç veren stres türüdür (Biricik, 2019,13). Bireyin daha fazla çalışmasına ve yaratıcılığını artırmasına teşvik eden, orta derecede yaşanan stres türüdür. Örneğin bireylerin sınavlardan önce çok fazla çalışmasına, ödevleri son teslim tarihinden önce bitirmesine neden olan stres türü olarak ifade edilebilir. Bireylerin hem tutumlarında hem de performanslarında pozitif bir etkiye sahiptir (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2002, 166). Çalışanlara ve işletmelere yarar sağlayan bir stres türüdür (Biricik, 2019,13). Yapıcı stres, olumlu stres olarak da ifade edilmektedir. Olumlu stres bireyin stres düzeyinin normal olduğu fakat motivasyon unsurunun eksik olduğu durumlarda ortaya çıkmakta ve bireyin stres düzeyinin dengeli bir noktada tutarak performansını artırıp verimli çalışmasına olanak sağlamaktadır (Altıntaş, 2014, 27). Ayrıca bireyin gerçekleşmesi için sabırsızlandığı evlenme, yeni bir projede yer alma, terfi alma gibi hayatlarında yaşanacak olan değişimler sırasında yaşadıkları stres, olumlu strese örnek olarak verilebilir (Altıntaş, 2014, 30).

3.3.2. Yıkıcı Stres

Bireylerin üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olup, bireyin yapması gereken işlerini yapmasına müsaade etmeyen bir stres türüdür (Gümüştekin, Öztemiz, 2005, 284). Bireylerin tutumları ve performansları üzerinde negatif etkilere sahip stres türü olarak ifade edilmektedir (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2002, 166). Yıkıcı stresin bireylerin

işe gitmek istememesine, çalıştığı işletmede yeterli olamadığı duygusunu hissetmesine, iş hayatında hatalar yapmasına, performans ve verimliliğinin düşmesine ve iş yerinden ayrılmasına kadar birçok noktada etkisi bulunmaktadır (Aydın, 2020, 95-99). Yıkıcı stres olumsuz stres olarak da ifade edilir. Olumsuz stres daha çok bireylerin stres düzeylerinin çok az veya çok yüksek olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır.

Stres türlerinden bir diğeri de iyi stres ve kötü stres türleridir:

3.3.3. İyi Stres

Bireylerin hayatlarında pozitif etkilere sahip olan stres türüdür (Zencirkıran, Keser, 2018, 126). Bireye zarar vermeyen, bireye hayatın belirli zamanlarında verdiği mücadelelerde itici güç unsuru olan bireyi destekleyen stres türüdür. Örneğin bireylerin işe gitmek için ihtiyaçları olan uyarıcı veya bir yakınına hediye alınırken yaşanılanlar iyi stres örnekleridir (Tutar, 2016, 145). Bireyleri motive eden bir faktör olan iyi stres, bireylere gerginlik, korku vs. gibi olumsuz duygular yaşatmamaktadır (Altıntaş, 2014, 27).

3.3.4. Kötü Stres

Bireylerin hayatlarında olumsuz etkiye sahip stres türüdür (Zencirkıran, Keser, 2018, 126). Bireyin yoğun stres yaşadığı, stres seviyesinin yüksek olduğu, yaşadığı stresi yönetemediği durumlarda oluşan ve bireyler için zararlı olarak nitelendirilebilecek stres türüdür. Yoğun derecede yaşanılan stres sonucu birey çeşitli psikolojik problemlerin yanı sıra fiziksel hastalıklarla karşı karşıya da kalabilmektedir (Tutar, 2016, 145).

3.4. İş Stresinin Kaynakları

Günümüzde, işletmelerin amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için en önemli kaynaklardan biri olan insan kaynağını oluşturan çalışanları için huzurlu ve doğru bir çalışma ortamının oluşturulması oldukça önemlidir. İşletmelerde çalışanların iş stresini yoğun bir şekilde yaşamaları sonucunda çeşitli olumsuz sonuçlar ortaya çıkmakta, yaşanan bu durum da işletmelerin büyük kayıplar yaşamasına neden olmaktadır. Bu açıdan çalışanların yaşadıkları stresin kaynaklarını belirlemek oldukça önemlidir.

Bugün çağımızın hastalığı olarak ifade edilen stres, bireylerin günlük yaşantılarının bir parçası haline gelmiştir. Günlük hayatta bireylerin karşılaştıkları bilişsel veya somut en küçük değişimler bile strese neden olabilmektedir (Güçlü, 2001, 92). Strese neden olan etkenler stresör olarak ifade edilmektedir. Bireylerin stres olmalarına neden olan etkenler çok çeşitlidir. Çalışanların stres olmalarını etkileyen etkenlerin bazıları çalışılan iş yeri ile ilişkili iken bazıları iş dışı ve bireysel faktörlerden kaynaklamaktadır (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2002, 165). Bireylerin yaşadıkları stresin kaynaklarına en makro açıdan bakıldığında şu şekilde belirtilebilir: Küreselleşme, artan rekabet ortamı, teknolojik olarak yaşanan değişimler, ülkelerin yaşadıkları ekonomik krizler, işsizlik oranlarının artması, iş güvencesinin azalması, ekolojik dengenin bozulmasından kaynaklı yaşanan doğal felaketler, ülkelerde yaşanan siyasi belirsizlikler, toplumların yaşadıkları değişimler olarak ifade edebilir (Zencirkıran, Keser, 2018, 125). Bireylerin yaşadıkları iş stresine neden olan faktörlere bakıldığında;

1- Bireylerin çalıştıkları fiziksel ortamla ilgili stres faktörleri
2- Bireyin çalıştığı örgütten kaynaklı stres faktörleri
3- Bireyin kendisinden kaynaklı stres faktörleri olarak sınıflandırılabilir (Tutar, 2016, 155).

3.4.1. Bireylerin Çalıştıkları Fiziksel Ortamla İlgili Stres Faktörleri

Günümüzde birçok çalışanın zamanlarının çoğunu iş yerinde geçirdikleri düşünüldüğünde iş yerindeki fiziksel koşullar önemli bir hal almaktadır. Çalışanlara sunulan iş ortamının konfor düzeyinin yüksek olmasının birçok olumlu sonucu olabileceği gibi, iş ortamında yaşanan fiziksel koşulların yetersizliği, çeşitli olumsuzlar oluşturacaktır. Bu olumsuz sonuçlardan biri de iş stresi olarak ifade edilmektedir (Zencirkıran, Keser, 2018, 132).

Bireylerin çalıştıkları fiziksel ortamla ilgili stres faktörlerine bakıldığında, kirliliğin olduğu, gürültülü, çalışan mahremiyetinin yeterince olmadığı fiziksel ortamlar stresin oluşmasına neden olmaktadır (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2002, 166). Gürültülü bir iş ortamında çalışmak bireylerin gergin, sinirli ve kızgın olmasına neden olmakla beraber gürültünün olması çalışanların iş ortamında iletişim kurmalarını engelleyen, kısıtlayan bir faktör olması açısından da stres faktörünün oluşmasına neden olacaktır (Zencirkıran, Keser, 2018, 132).

Fiziksel çevreden kaynaklanan stres faktörlerinden radyasyonun olması, temiz olmayan ve tozlu bir ortam, aşırı derecede kalabalık bir iş ortamı da stresin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Baltaş, Baltaş, 1992, 57). İş ortamında ışıklandırmanın yetersiz olması veya ışıklandırmanın aşırı derece fazla olması da strese neden olan faktörlerdendir. Işıklandırmanın yetersizliği çalışanın işini doğru ve etkin bir şekilde yapmasını olumsuz etkilerken, ışıklandırmanın çok fazla olması da çalışanın yorulması ve stres yaşamasına neden olmaktadır (Zencirkıran, Keser, 2018, 132).

Çalışanın iş gücünü sergileyeceği iş ortamının, yapılan iş ile uyumsuz olması veya işin doğru bir şekilde gerçekleştirilmesi ve yürütülmesi için gerekli olan iş araç gereçlerinin yetersiz olması da stresin oluşmasına neden olmaktadır (Şahin, 2005, 54). Sıcak ve soğuğa karşı bireylerin algılarının farklı olduğu düşünüldüğünde iş ortamında ısı derecesinin dengeli olması son derece önemlidir. Aşırı sıcak iş ortamı çalışanların dikkat kaybı yaşamasından kaynaklı iş kazası ve iş stresini artırmaktadır. Diğer taraftan havalandırma da stresi etkileyen faktörlerden biridir. Doğru havalandırma sisteminin olmadığı bir iş ortamında çalışmak çalışanlarda baş ağrısı, mide bulantısı gibi fiziksel problemlerin yanında psikolojik olarak da çalışanları etkilemekte ve stres seviyesini artırmaktadır (Zencirkıran, Keser, 2018, 132).

3.4.2. Örgütsel Stres Kaynakları

İşin Sıkıcı ve Monoton Bir Hal Alması; yapılan işte zihinsel bir beceri yerine fiziksel becerilerin ön plana çıkması çalışanların yaratıcılıklarını önlemekte ve işlerin rutin bir hal alarak monoton hale gelmesine neden olmaktadır. Belirli bir düzen ve tekrar içerisinde gerçekleştirilen bir işte çalışan bireylerin stres düzeyleri artmaktadır. Bu noktada rutin bir hale gelen monoton bir işe, bireylerin zihinsel ve fiziksel beceri ve yetkinliklerini kullanarak bir ürün üretmesi, hizmet sunması gerektiği için çeşitlilikler eklemek işi daha cezbedici hale getirecek ve bireylerin stres düzeylerinde olumlu sonuçlara neden olacaktır (Aydın, 2020, 44; Altıntaş, 2014, 111). Yapılan işin monoton hale gelmesi sonucu sıkıcı bir hal alması gibi durumlar karşısında çalışanın işi değiştirilerek gerçekleştirilerek olan iş rotasyonu uygulaması ile bireylerin stres düzeyleri azaltılabilir (Zencirkıran, Keser, 2018, 135). Diğer taraftan, stresin olmadığı bir çalışma ortamı da işlerin monoton hale gelmesine ve bireylerde stres seviyesini artırmaktadır. Bundan dolayı çalışanlarda dengeli seviyede stresin olması işlerin ve çalışma ortamının rutin ve monoton hale gelmesini engelleyip çalışanlara olumlu etkiler yapacaktır (Gümüştekin, Öztemiz, 2005, 276).

İşteki Statü; bireylerin iş hayatında sahip oldukları statü de strese neden olan faktörlerdendir. Örneğin yöneticilik rollerine sahip olan bireylerin sorumluklarının artması neticesinde stres seviyelerinde de artış yaşanmaktadır (Zencirkıran, Keser, 2018, 135). Toplum tarafından olumsuz imajlara sahip işleri yapan bireylerin toplum tarafından dışlanması bireylerde strese neden olmasının yanında toplum içerisinde aşırı yüksek derecede statü sahibi bireylerin de yaşamlarını yoğun stres altında yaşadıkları bilinmektedir (Altıntaş, 2014, 112).

Kariyer Gelişimi; çalışanların işle ilgili streslerini etkileyen faktörlerden biri de çalışanların kariyer gelişimi süreçlerinin çok hızlı veya yavaş olmasıdır (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2002, 165-166). Bireyin çalıştığı işletmede daha iyi pozisyon ve mevkilerde çalışmak için gayret göstermesi sonucunda bireyin terfi etmesi veya daha düşük bir pozisyon ve mevkiye gelmesi sürecinde yaşadıkları, bireyin çeşitli seviyelerde stres yaşamasına neden olmaktadır (Gümüştekin, Öztemiz, 2005, 275). Bireyler daha iyi mevki ve pozisyona gelmek için sarf ettikleri gayretin sonucunda farklı şekillerde engellenmesi ve doğru bir biçimde meslekte ilerleyememesi de stres faktörüne neden olur. Ayrıca birey yetenek ve becerilerinin daha altında bir işte çalışması ve kariyer gelişimi noktasında engellenmesi ile stres yaşamaktadır (Güler, Başpınar, Gürbüz, 2001, 21). Kariyer gelişimi noktasında daha iyi bir mevki, pozisyona sahip olan bireyler sahip olacakları yeni mevki ve pozisyonun, görevin gerektirdiği özellik ve niteliklere adapte olma konusunda da stres yaşayabilmektedir (Aydın, 2020, 46-47).

İş Yükü ve Sorumluluk Derecesi; modern çalışma hayatında işletmelerde yapılması gereken işlerin daha küçük parçalara ayrılması çalışanların iş yüklerinin değişmesine yol açmıştır. Çalışanların iş yüklerinin çok fazla olması veya gereğinden az olması sonucu iş stresi oluşmaktadır (Güler, Başpınar, Gürbüz, 2001, 19). Çalışana çok fazla sorumluluk verilmesi sonucu zorlanması ve verilen sorumlulukların ağır gelmesi sonucu stres seviyesini artırırken, çalışanın hakkettiğine inandığı iş ve sorumlulukların verilmemesi de çalışanda strese neden olan faktörlerdendir (Baltaş, Baltaş, 1992, 88). Çalışanın kendisine verilen sorumlulukları olduğundan daha farklı ve yüksek algılaması da stresin oluşmasına neden olmaktadır (Tutar, 2016, 191). Aşırı iş yüküne sahip çalışanlara, belirli bir zaman içerinde yapabileceği işten daha fazla iş yapması istenmekte ve çok fazla sorumluluk yüklenmektedir. Çalışana verilen aşırı iş ve sorumluluk sonucu kendisini baskı altında hissetmekte ve stres yaşayabilmektedir

(Zencirkıran, Keser, 2018, 137). Diğer taraftan yapabileceği iş miktarından daha az sayıda ve nitelikte iş verilmesi sonucu çalışanın yeteneklerini ve yetkilerini kullanamaması sonucu iş yükünün az olması ile çalışan sıkkınlık, hayal kırıklığı yaşayıp, sinirlenebilir ve stres yaşayabilmektedir. Bu noktada aşırı veya az iş yükü arasında bir denge sağlanarak işler yeniden düzenlenerek çalışanların stres düzeyleri azaltılabilir (Şimşek, Akgemci, Çelik, 2007, 261).

Rol Belirsizliği; rol belirsizliği, çalışanın kendisinden tam olarak ne yapması gerektiğine dair beklentileri bilmemesi ve gerçekleştireceği iş performansının ne şekilde değerlendirileceğine dair bir netliğin olmaması olarak ifade edilmektedir (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2002, 166). İş hayatında rol belirsizliği yaşaması çalışanların verimliliklerini azaltmakta, işlerine odaklanmalarını zorlaştırabilmekte ve stres yaşamalarına neden olmaktadır (Zencirkıran, Keser, 2018, 136). Yaşanan rol belirsizliği sonucu çalışanlardan beklentilerin, sorumlulukların netleştirilmemesi çalışanlarda isteksizliğe, gerginliğe, çalışanın yararsızlık düşüncesine girmesine ve öz saygısını kaybetmesi sonucu stresin artmasına neden olmaktadır (Tutar, 2016, 180; Baltaş, Baltaş, 1992, 87). Rol belirsizliği yaşayan çalışanın iş arkadaşlarının bazılarının yapması gereken işleri de yapması sonucunda baskı altında kalarak stres yaşamasına neden olmaktadır (Şahin, 2005, 55). Yaşanan bu olumsuzlukları stresi azaltmak veya ortadan kaldırabilmek için çalışanların örgüt içindeki rollerini iyi tanımlayarak, net hale getirmek gerekmektedir (Güler, Başpınar, Gürbüz, 2001, 31).

Rol Çatışması; rol çatışması, çalışanın birbiriyle çatışması muhtemel olan rollere sahip olması ve kendisinden beklenen performansı gösteremeyeceğine dair duygular hissetmesi olarak ifade edilmektedir (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2002, 166). Çalışanın birden fazla rolünün olması sorun oluşturabilirken, rollerin tamamı örgütteki rollerinden kaynaklanabileceği gibi, örgütteki rol ile iş dışı rollerin çatışması söz konusu olabilir. Örneğin; çalışan bir kadının örgütteki rollerinin yanında annelik rolüne sahip olması sonucunda çatışma yaşaması çalışanda stresin oluşmasına neden olmaktadır (Zencirkıran, Keser, 2018, 136). Ayrıca çalışanın iş yerinde sahip olduğu rollerden hangisine öncelik vereceği konusunda kararsız kalması rol çatışmasına girmesine ve stres yaşamasına neden olmaktadır (Şimşek, Akgemci, Çelik, 2007, 260).

Düşük Ücret; çalışanın yeterli seviyelerde ücret elde edememesi sonucunda kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılama noktasında ekonomik sıkıntılar yaşaması strese neden olan faktörlerden biridir (Altıntaş, 2014, 116). Çalışanın sadece

zorunlu gereksinimlerini karşılamaya yetecek miktarda ücret alması sonucunda ailesi ve arkadaşlarıyla birlikte yeterince sosyal ve kültürel faaliyetlere, tatil ve eğlenceye vakit ayıramaması sonucunda yaşadığı toplumdan soyutlanmasına neden olmakta ve yaşadığı bu durum bireyde strese neden olmaktadır (Şahin, 2005, 55).

Çalışma Saatleri; artan rekaket sonucunda çalışanlardan yüksek performans beklentisi ile, çalışanlar sadece mesai saatlerinde değil, işlerin evden de yapılabilmesinden dolayı hafta sonları ve akşamları da çalışmaktadırlar. Çalışanların yaşamlarında iş yapmanın büyük bir zaman alması bireylerin yoğun bir şekilde stres yaşamalarına neden olmaktadır (Zencirkıran, Keser, 2018, 137). Ayrıca bireylerin uzun çalışma saatleri boyunca çalışması sonucunda, çalışanların iş dışı yaşantılarına yeterli zaman ayıramamaları ve iş yaşam dengesinde zaman sıkıntısı yaşamaları stres yaşamalarına neden olmaktadır (Aydın, 2020, 47). Çalışma saatlerinin artması ve çalışanların zamanlarının büyük kısmını iş için harcamaları sonucunda çalışanlar ailesine, arkadaşlarına yeterli zaman ayıramaması kendisini yakınlarından ve arkadaşlarından uzaklaştığını hissetmesine ve stres olmasına neden olmaktadır (Biricik, 2019, 35).

İş Güvencesizliği; rekabetin şiddetinin artması, yaşanan ekonomik krizler, şirket birleşmeleri, küçülmeler vs. gibi çeşitli etkenlerden dolayı işletmeler kaynakların etkin bir şekilde kullanılması açısından bazı çalışanlarla yarı zamanlı çalışmakta ya da dış kaynaklardan yararlanarak ürün ve hizmet almaktadır. Faaliyet gösterilen sektörde veya çalışılan işletmede işten çıkarılan bireylerin olması diğer çalışanları iş güvencesi konusunda tedirgin edecek ve çalışanların işe odaklanmaları konusunda problem yaşamalarına ve yoğun şekilde stres yaşamalarına neden olabilmektedir (Zencirkıran, Keser, 2018, 141).

Adaletsizlik; işletmelerde çalışanların adaletsizlik olduğuna dair algısı stres yaşamalarına neden olabilmektedir (Zencirkıran, Keser, 2018, 141). Adil olmayan ücret sistemi, performans değerlendirmelerinin adaletsizlik olması, kaynakların adil dağıtılmaması, adaletsiz kontrol sistemlerinin olması bireylerde strese neden olan faktörlerdendir (Aydın, 2020, 25-77; Saldamlı, 2008, 300). Çalışanların kendi kazançları ile eş değer pozisyonlardaki çalışanların kazançlarını karşılaştırdıklarında dağıtım adaletsizliği algısı hissetmesi durumunda motivasyon ve performanslarının düşmesinin yanı sıra bu durum stres yaşamalarına da neden olmaktadır (Zencirkıran, Keser, 2018, 141-142). Kısacası bireyin çalıştığı işletmedeki geleceğinin

belirlenmesinde yapılacak değerlendirme ölçütlerinin sınırlarının net ve kesin olarak belirlenmemesi bireyler için stres kaynağı olmaktadır (Tutar, 2016 186).

Terfi; Çalışanların bilgi, beceri, yeteneklerini tam kapasite ile kullanmadığı bir iş, pozisyon ve mevkide çalışması, çalışanda strese neden olmaktadır. Aynı şekilde çalışanlardan sahip oldukları yetkinliklerin çok üzerinde bir iş yapması beklenildiğinde yeni işi, görevi, mevkisine ilişkin stres yaşayabilmektedir (Altıntaş, 2014, 115). Çalışanların işletmelerde var olan terfi imkanlarından yeterince yararlanamaması ve terfilerin belirlenmesi noktasında hataların ve adil değerlendirmelerin yapılmaması da stres yaratan unsurlardandır (Saldamlı, 2008, 301; Şimşek, Akgemci, Çelik, 2007, 259). Çalışan kendisiyle kıyasladığında, daha az başarılı ve üretken olan bir çalışanın istenilen iş, pozisyona terfi ettirildiğini görmesi durumu, çalışana yoğun derecede stres yaşatabilmektedir (Zencirkıran, Keser, 2018, 143).

Kararlara Katılım; bireylerin çalıştıkları kurumlarda çeşitli konularda kararların verilmesi sürecinde kendisinin dikkate alınması, fikrinin sorulması ve karar sürecine etki etmesi durumu olan katılım sürecinin doğru şekilde işletilmemesi de bireylerde stres oluşumuna neden olan etkenlerdendir (Biricik, 2019, 42). Çalışanın, işletmede çeşitli kararlar verilirken bu karar verme sürecine katılıp katkı vermek istemesine rağmen bu sürece dahil edilmeyip, sürecin dışarısında kalması çalışanda stres oluşturmaktadır (Altıntaş, 2014, 113). Bu süreçte karar verme sürecine dahil edilmeyip dışarıda bırakılan bir çalışana konuyla ilgili düşüncelerinin, tavsiyelerinin sorulmaması, önemsenmemesi çalışanda stres oluşturan bir başka faktördür (Güler, Başpınar, Gürbüz, 2001, 21). Sosyal bir varlık olan insanın önemsenmediğini, kendisini çalıştığı işyerinin bir parçası, üyesi olarak görmemesi kişinin yalnızlaşmasına, veriminin düşmesine ve stres yaşamasına neden olmaktadır (Şahin, 2005, 54).

İşin Özellikleri, Doğası; bireylerin yapmış oldukları işlerin stres seviyeleri birbirlerine göre farklıdır. Bazı işler yüksek stres düzeyinde iken, diğer bazı işler ise daha düşük stresli işlerdir. Örneğin; yüksek derecede insanlarla iletişim kurmayı gerektiren işlerin stres düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilmektedir (Zencirkıran, Keser, 2018, 133). Ayrıca çok önemli ve doğru kararlar vermeyi gerektiren bazı işlerin diğer işlere oranla daha fazla strese neden olmakta fakat bu işlerde çalışan bireylerin tecrübeleri ve işe alışma sürelerine göre zamanla stres seviyeleri azalabilecektir. Diğer

taraftan yoğun stresli işlerin bitmesi sonucunda rahatlayacağını düşünmekte stresin azalmasına neden olmaktadır (Altıntaş,2014, 114). Bu noktada çalışanın iş gereklerine uygun yetenek ve becerilere sahip olmasının önemli olmasının yanında çalışılacak işe uygun kişilik özelliklerine sahip olması ilerleyen süreçte uyumsuzluklar yaşanmaması ve stresli bir çalışma yaşantısına sahip olmaması için oldukça önem arz etmektedir (Aydın, 2020, 63).

Örgüt Yapısı ve Kültürü; bireylerin çalıştıkları örgüt yapısında hiyerarşik yapının fazla olması sonucu ast ve üst arası iletişimin zor hale gelmesi sonucunda bireyler stres yaşamaktadır. Çalışanların otoriter, baskıcı bir yönetim altında çalışması da çalışanların stres yaşamasına neden olmaktadır (Kavi, 2017, 5-6). Ayrıca yöneticilerin en basit denilebilecek konularda dahi yetkilerini devretmemesi, çalışanların kendilerini sorumluluk alamayacak derecede beceriksiz kişiler olarak atfederek, kendilerine güvenme duygularını kaybetmeleri ve yaratıcılıklarını kaybetmelerine neden olarak çalışanların stres olmasına neden olmaktadır (Şahin, 2005, 54).

Değişim Süreci; çalışanlarda strese neden olan faktörlerden biri de değişimdir. Yaşanan her değişimin bir uyum sürecini beraberinde getirmesi strese neden olmaktadır. Çünkü bireyin konfor alanının dışına çıkması sonucu stres oluşmaktadır (Altıntaş, 2014, 30). Makro açıdan bakıldığında yaşanan teknolojik ve toplumsal değişimlerle birlikte bireylerin yaşamlarında alıştıkları birçok yapı değişecek ve bireyin bu değişimlere uyum sağlaması gerekecektir. Yaşanan bu değişim ve uyum süreci de çalışanlara stres yaratmaktadır (Zencirkıran, Keser, 2018, 125). Çalışanların planları dahilinde gerçekleştirilen yeni bir projede yer almaları, terfi almaları sonucunda yaşadıkları değişim sonucunda da stres yaşanabilmektedir (Altıntaş,2014, 30). İşini heyecan verici bulan bir çalışan diğer çalışanlara göre daha az stres yaşamaktadır. Fakat değişime karşı direnç gösteren ve değişimin olumsuz bir etken olduğunu düşünen bireylerin yeni bir işe, yöneticiye, uygulamalara, teknolojiye, örgüt yapısına vs. yönelik değişim algısı neticesinde stres seviyesinde artış olmaktadır (Gümüştekin, Öztemiz, 2005, 276). Küreselleşme ve işletmelerin uyguladığı teknolojik değişimler sonucunda yaşanan değişimlere uyum sağlamakta zorlanan ve teknolojik aletleri iyi kullanamayan bireylerin işsiz kalmaları bu bireylerde stres oluşmasına neden olmaktadır (Biricik, 2019, 34). Diğer taraftan bir çalışanın iş veya sektör değişimi sonrası yeni işinde farklı bir örgüt kültürüne uyum sağlama konusunda

farklı derecelerde tutuculuk ve değişikliklere karşı uyum sağlama konusunda problem yaşaması da strese neden olabilmektedir (Altıntaş, 2014, 116).

İşyeri İlişkileri; bireyin çalıştığı iş ortamında iş arkadaşlarıyla kurduğu ilişki kişiyi etkilediği için önemlidir. Gergin ilişkilere sahip bir çalışan, iş ortamında huzursuzluğun oluşmasına imkân tanıyacak hem kendisini hem de iş arkadaşlarını olumsuz etkileyecek ve stresli bir iş ortamının oluşmasına neden olacaktır (Aydın, 2020, 57; Altıntaş, 2014, 112).

Zaman Baskısı; çalışanlar belirli zamanlarda belli bir işi, görevi yetiştirme telaşına girmekte ve zaman açısından baskı altına girmektedir. Bu açıdan çalışana bir işi belli bir süre içerisinde yetiştirmesi yönünde yapılan baskı, çalışanda stres yaratan unsurlardandır (Altıntaş, 2014, 114-115). Özellikle uzun bir periyotta bu şekilde zaman baskısı içerisinde çalışan bireylerin stres düzeyleri artmaktadır (Gümüştekin, Öztemiz, 2005, 278).

Yukarıda ifade edilmeyen diğer örgütsel stres kaynakları şu şekilde ifade edilmektedir:

- Üst yönetimin çalışanlarına karşı ilgisiz olması, çalışanın sahip olduğu hırs ve başarı isteği, işletmede bürokrasinin yoğun şekilde olması (Altıntaş, 2014, 115-116).
- İşyerinde dedikodunun yapılması, çalışanların gerekli başarıları elde edebilmek için üst yönetime yaranmaya çalışması, bazı çalışanların ortak politik görüşe sahip olma, aynı memleketten olma vs. gibi durumlardan ötürü kayırılması, iş yerinde farklı görüşlerden bireylerle çalışmak, çalışanların motivasyon ve doyumlarının azalması (Aydın, 2020, 60-68).
- Mobbing (Psikolojik yıldırma) saldırısına maruz kalmak, işletmede sağlıklı bir iletişimin olmaması, çalışanın işletme değer ve normlarına uyma zorunluluğu hissetmesi (Tutar, 2016, 184-188).
- Çalışma şartları ve işin zorluğu, doğru bir iş bölümünün, iş akışının yapılmaması, vardiyalı çalışma sistemi (Saldamlı, 2008, 292).
- Çalışandan sahip olduğu etik değerleri çiğnemesini istemesi sonucu yaşadığı etik ikilemler (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2002, 166).
- Çalışan ve örgüt kültürü arasındaki uyumsuzluk, işletmedeki formel ilişkilerin yoğun olması (Okutan, 2002, 20).

3.4.3. Bireyin Kendisinden Kaynaklı Stres Faktörleri

Bireylerin iş dışında yaşadığı hayat ve hayatı içerisinde gerçekleşen çeşitli olayların bireylerin iş hayatında stres yaşamalarına neden olduğu bilinmektedir. Bireyin aile yaşantısında çocuk sahibi olması, ekonomik olarak büyük kayıplar yaşayarak zorluklar çekmesi, eşinden/sevgilisinden ayrılması, boşanması gibi iş hayatının içerisinde olmayan fakat bireyin özel yaşantısında meydana gelen olumsuzluklar bireyin iş ve özel hayatı arasındaki dengeyi sağlamada zorlanmasına neden olabilmekte ve çeşitli derecelerde stres yaşamasına yol açmaktadır (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2002, 166). Ülkemizde bireylerin stres yaşamalarına neden olan en önemli faktörlerin başında ekonomik sıkıntılar yaşaması, ailevi problemlerle ve baskılarla karşı karşıya kalması gelmektedir. Birey bu problemler sonucunda hem iş hayatında hem de özel yaşantısında mutsuz olmakta ve stres faktörüyle yüzleşmektedir (Kavi, 2017, 4).

3.4.3.1. Kişilik

Çalışanlarda stresin oluşmasına neden olan en önemli faktörlerden biri de bireylerin sahip oldukları kişilikleridir. Bireylerin olaylara karşı bakış açıları, algıları, olayları görmek istedikleri şekilde görmeleri oldukça önemlidir. Olumsuz bir bakış açısıyla değerlendirilen veya olumsuz anlamlar yüklenerek algılanan bir durum ve olay, bireylere stres yaratan bir faktörlerdendir (Tutar, 2016, 161).

3.4.3.2. Strese Yatkın Kişilik Özellikleri

Mükemmeliyetçi bir bakış açısı ile çalışanın verdiği çabayı yetersiz bulması, ortaya çıkardığı sonuçlardan mutluluk duymaması,

Aşırı derecede çaba gösterme ve çalışma içerisinde olması,

İlkeler, kurallara bağlılık noktasında aşırıya kaçması,

Kaygı seviyesinin her zaman yüksek olması,

Bireyin sürekli kendisine hedefler, amaçlar belirlemesi ve isteklerinin olması,

Bireyin öz güvenini yitirmesi ve başka bireylere de güvenmemesi durumunda olan bireylerin stres yaşamalarının diğer bireylere göre daha olası olduğu söylenebilir (Altıntaş, 2014, 53-54).

Kişilik özellikleri bakımından bireyler A tipi ve B tipi kişilik özellikleri olarak sınıflandırılmaktadır. A tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin özelikleri şu şekilde ifade edilebilir: (Altıntaş, 2014, 54-55 ; Baltaş, Baltaş, 1992, 141-142).

1. **Hareketlilik**; çevrelerindeki bireylere göre daha hızlı konuşan, hareket eden bir yapıya sahiptirler, çok hızlı davranışlar sergilerler, başka bireyleri dinlemeyi sevmez ve kesin bir konuşma şekilleri bulunmaktadır.
2. **Acelecilik;** bu bireyler hayatları boyunca bir mücadele içinde olduklarını düşünerek mümkün olan en kısa zamanda çok sayıda başarıya ulaşıp, fazlaca şey elde etmek isterler, fakat aynı anda birden fazla iş yapmak istedikleri için odakları ve enerjileri dağılmaktadır. Genel olarak sabırsız bireyler oldukları ifade edilebilir.
3. **Dürtü ve İhtiras;** rekabetçi bir yapıya sahip olan bu bireyler, başarıyı elde etmek için emek gösterip, uğraş verirler, kendilerine yüksek hedefler koyarlar, hedeflerine ulaşmamaları sonucunda büyük üzüntü duyarlar, hayatta mücadele etmenin gerekliliğine inanırlar.
4. **Rekabet, Saldırganlık ve Düşmanlık Duyguları;** başka bireylerle her zaman yarış içerisinde olup, rakiplerine karşı kolay bir şekilde düşmanlık, nefret ve öfke duyabilir.
5. **Tek Boyutlu Kişilik;** işkolik olarak nitelendirilebilecek bu bireyler daha çok kendilerine odaklanırlar ve ben merkezci bir yapıya sahiptirler, ailelerine yeterli zamanı ayırmazlar ve herhangi bir problemli başka bireylerle tartışmak istemezler, en doğrusunu kendilerinin bildiğine inanan bireylerdir.

   B Tipi Kişilik Özelliklerine ilişkin olarak şu bilgiler ifade edilmektedir (Altıntaş,2014, 55):

   - Başka bireylerle sağlıklı ve kolay iletişim kurabilirler.
   - Herhangi bir işi bitirmeden bir başka işe geçmezler.
   - Çalışma planları ile kısa zamanda çok fazla iş yapmak ve iş yaparak zamanlarının tamamını çalışarak geçirmek yerine daha planlı hareket ederler.
   - Başka bireylerle yarışmak, onların önüne geçmek gibi bir gayeleri bulunmamaktadır.
   - Elde edecekleri başarıların herkesi mutlu ve huzurlu etmesini isterler.
   - Çalışma hayatında mola vermenin, dinlenmenin iyi olduğuna, değiştiremeyeceklerini kabul etmeyi bildikleri bunların kendilerine stres unsuru oluşturmasına müsaade etmedikleri ifade edilebilir.

Bireylerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin stres düzeyine etkisine bakıldığında A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin stres seviyelerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Durna, 2004, 205).

3.5. Stresin Sonuçları

Bireylerin yaşadıkları stresin bireyler üzerinde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sonuçları olmasının yanı sıra çeşitli bireylerin yaşadıkları stresin örgütsel sonuçları da bulunmaktadır.

3.5.1. Stresin Bireysel Sonuçları

3.5.1.1. Fizyolojik Sonuçlar

Yaşanılan stresin insan vücuduna çeşitli etkileri olmaktadır. Stres yaşayan bireyler de çeşitli sağlık problemleri meydana gelmektedir. Stresin bireyler üzerinde neden olduğu fizyolojik sonuçlar şu şekilde ifade edilebilir: Nefes almada güçlük çekme, aşırı terleme, mide ve bel ağrıları, boyun kaslarının gerginleşmesi sonucu oluşan ağrılar, titremeler, bireyin kendisini sürekli halsiz hissetmesi, sindirim sisteminde düzensizlik ve rahatsızlıklar, el ve ayaklarda yaşanan soğukluk hissetme durumu olarak ifade edilebilir (Cüceloğlu, 2006, 294). Ayrıca astım, şeker hastalığı (Şahin, 2005, 55), kalp çarpıntıları, ciltte kızarıklıklar da yaşanmaktadır (Tutar, 2016, 146). Bunun yanı sıra, strese bağlı kalp krizi, tansiyon hastalıkları, migren, ülser, aşırı baş ağrısı ve vücutta kas ağrıları oluşmaktadır (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2002, 167).

3.5.1.2. Psikolojik Sonuçlar

Bireyin yaşadığı stresin, zihinsel olarak bireyi etkilediği ve çeşitli psikolojik sonuçlarının olduğu bilinmektedir. Bireyin yaşadığı stres, bireyin kendini gergin, asabi hissetmesine, çabuk sinirlenmesine yol açan huzursuz, depresif düşünce ve duyguların içerisine girmesine, bunalmış, kafa karışıklığı yaşayan bir hal almasına (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2002, 167), bireyin değişik ruh hallerine girerek kaygı düzeyinin artmasına (Biricik, 2019, 11) hayatta sahip olduğu şeyleri yönetemeyeceğini ve kontrolünü kaybettiğini düşünmesine neden olmakla beraber (Tutar, 2016, 146), bireyin kendisini değersiz, terkedilmiş hissetmesine, takıntılı düşünceler içerisine girmesine (Baltaş, Baltaş, 1992, 29-30) nedeni olmayan korkular yaşamasına, yetersizlik duyguları içerisine girmesine neden olabilmektedir (Şahin, 2005, 55). Birey ayrıca başkalarına karşı ani öfke patlamaları, kızgınlık halleri ve ilerleyen zamanda

düşmanlık hisleri duymasına neden olabilir (Baltaş, Baltaş, 1992, 31). Diğer taraftan stres, bireylerin çeşitli olaylar karşısında öfke kontrolünü kaybetmesine, tükenmişlik sendromuna yakalanmasına, eleştirilere karşı tahammül seviyesinin düşmesine ve kolay şekilde alınganlık göstermesine, başkalarına karşı güven duygusunun azalmasına neden olmaktadır (Biricik, 2019,11).

3.5.1.3. Davranışsal Sonuçlar

Bireyin günlük yaşantısında sergilediği yeme davranışları stres döneminde değişiklik göstermektedir. Bireylerin yaşadıkları stres, bireylerde alkol ve sigara tüketiminde artış yaşamasına, uyku problemleri yaşamasına (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2002, 167), dikkat eksikliğinin oluşmasına, unutkanlığın aşırı bir hal almasına, konsantrasyon kaybı yaşanmasına (Baltaş, Baltaş, 1992, 30), bireyin hayatta herhangi bir şeyden doyum ve haz alamamasına, çevresindeki bireylerle sağlıklı ilişkiler kuramamasına (Biricik, 2019,12), bireylerin kendilerini çok yorgun ve bitkin hissetmelerine, agresif davranışlarda bulunmalarına, yaşadıkları olaylara karşı hassasiyet göstermeleri ve panik olmalarına neden olmaktadır (Tutar, 2016, 147). Bu davranışların dışında stresin neden olduğu davranışlar şu şekilde ifade edilmektedir; rahatlıkla karar verilebilecek konularda yaşanılan kararsızlık hali, alışılagelmiş davranış kalıplarının dışına çıkma, daha önce yaşanılan başarısız tecrübeleri ve yapılan hatalar üzerine fazlasıyla düşünmek ve ölüm ve yaşamına son verme noktasında fikirlerin dile getirilmesi olarak ifade edilebilir (Baltaş, Baltaş, 1992, 31).

3.5.2. Stresin Örgütsel Sonuçları

Bireyler çalışma hayatında iş arkadaşları, yöneticiler, işin kendisi, iş yeri sahipleri veya özel yaşantılarında maddi konular, ailevi sorunlardan dolayı çeşitli derecelerde stres yaşamaktadırlar. Zamanının çoğunu iş yerinde geçiren bireyin yaşadığı stresin farklı örgütsel sonuçları bulunmaktadır (Gümüştekin, Öztemiz, 2005, 285). Yaşanılan stres sonucunda çalışanların davranışlarında değişiklikler olmaktadır. İşe düzenli bir şekilde gelen çalışanların devamsızlık yapmaları, işe geliş saatlerinde dakik olan bireylerin işe geç gelmeye başlamaları, işi gerçekleştirme ve uygulama noktasında dikkatli ve titiz bir şekilde çalışan bireylerden umursamaz ya da dikkatsiz davranışlar sergileyemeye, iş yerinde iş arkadaşlarına, yöneticilere, müşterilere vs. karşı takınılan olumlu tutumların değişerek olumsuz bir hal alması, değişime açıklıktan uzaklaşılarak değişime karşı direnç göstermeye karşı sergilenen tüm davranışlar stres sonucunda oluşabilmektedir (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2002, 167).

Çalışanın sorumsuz davranışlar sergilemesi, çalışma arkadaşları, yöneticileri, müşteriler vs. karşı kötü davranması, iyi ilişkiler kuramaması, işe karşı ilgisinin azalması, çalışma saatlerini etkin ve verimli bir şekilde geçirmemesi stresin neden olduğu etkilerdendir (Şahin, 2005, 55). Stres sonucu dikkat eksikliği, dağınıklığı yaşayan birey işe odaklanmakta güçlük çekmekte ve daha fazla iş kazaları yaşayabilmektedir (Zencirkıran, Keser, 2018, 144). Birey yaşadığı stresle etkili mücadele etmemesi durumunda iş tatmini azalmaktadır, iş tatmini yeterli olmayan birey de iş yerinde fazla zaman geçirmek istememektedir (Tutar, 2016, 193). İş yerine gelmemek için rapor alarak, çeşitli yalan ve bahaneler üreterek, işten çıkış saatlerinden daha erken işten ayrılarak, çeşitli kaytarma davranışları göstererek işe devamsızlık gösterebilmektedirler (Zencirkıran, Keser, 2018, 144-145). Çalışanın yaşadığı stresin uzun sürmesi durumunda işten ayrılma yoluna gidebilir, bu durum da işletmelerde iş gören devir hızının artmasına ve çalışan kaybına neden olabilmektedir. Ayrıca stresli bireylerin çalıştığı işletmenin aleyhine çalışabileceği durumlarında olabileceği ifade edilmektedir (Okutan, 2002, 16). Çalışanın iş yerinden ayrılması sonucunda işletmeler nitelikli çalışanlarını kaybetmekte ve verimliliklerinde kayıplar yaşamaktadırlar (Tutar, 2016, 193).

Yaşanılan stres, çalışanların ürettiği ürün ve sundukları hizmetin kalitesinde de azalmaya neden olmaktadır (Zencirkıran, Keser, 2018, 145). Bireylerin yaşadıkları stres, çalışanların iş yerinde etkin olmalarını engellemekte, iş performansının düşmesine ve çalışan verimliliğinin azalmasına neden olmaktadır (Tutar, 2016, 193). Ayrıca çalışanlar işletmede kendilerinden daha üst kademede ya da aynı kademede bulunan birimlerdeki bireyler ve gruplarla iletişime geçmeleri sonucunda işin yapılış süreçleri sonucu stres oluşabilmekte, yaşanan stres sonucu da işletmede bireyler arası veya gruplar arası çatışmalar oluşabilmekte, yaşanan çatışmalarda işletmelerde performansın düşmesine neden olabilmektedir (Zencirkıran, Keser, 2018, 145; Tutar, 2016, 193).

Çalışanlar yaşadıkları stres sonucunda, yanlış kararlar alabilmekte, karar verme yeteneğindeki etkinliğini kaybetmekte, etkili bir yönetim sergileyememekte, zaman yönetimini doğru yapamamakta, erken emekli olmak istemekte ve bireysel yaratıcılıkları düşebilmektedir (Altıntaş, 2014, 37). Stresli çalışanların, öğle yemeği aralarını veya kahve molalarını uzattığı, iş yeri araç gereçlerine zarar verebildiği hatta bazı durumlarda işi sabote edebildikleri, işlerin son teslim ve bitirme tarihlerinde

gecikmeler yaşadıkları, işletmelerde söylenti ve dedikodular yaptıkları ve işletmede olumsuz bir hava oluşmasına neden oldukları, iş seyahatlerinde trafik kazaları geçirmelerine ve yaralamalarına kadar çeşitli derecelerde stresten etkilendikleri belirtilmektedir. İşletmeler, yaşadığı stresi yönetemeyen ve stres seviyesi yüksek çalışanların işletmede ciddi bir problem oluşturmadan ve işletmeye önemli derecede maddi kayıplar yaşatmadan önce bu çalışanları işletmedeki farklı bir bölüme veya çalışma grubuna transfer etmektedirler (Sutherland, Cooper, 2000, 26).

3.6. Stres Yönetimi

Bireylerin stres yönetimi yapması, stresin ideal bir seviyede tutulması hem fiziksel hem de psikolojik açıdan daha sağlıklı bir hayat yaşamak için oldukça önemlidir (Can, Azizoğlu, Aydın, 2015, 235). Fakat yaşanılan stresin türü ve şiddeti bireylere göre farklılık gösterdiğinden strese neden olan bazı etkenlerin başka bireyler üzerinde aynı şiddette etki yapmayabileceği gibi, sergilenecek stres yönetim tekniklerinin stres üzerindeki etkileri de bireyden bireye farklılaşabilmektedir (Altıntaş, 2014, 119). Karşılaşılan stres her zaman olumsuz sonuç vermemektedir fakat doğru yönetilemeyen stresin hem bireylere hem de işletmelere çeşitli zararları olmaktadır. Bu noktada bireylerin yaşadığı stresin azaltılması ve yönetilmesi adına bireysel ve örgütsel yöntemler olarak iki yöntem bulunmaktadır (Kırel, 1993, 159-160):

3.6.1. Bireysel Yöntemler

Çalışanlar, çeşitli kişisel ve örgütsel kaynaklardan dolayı stres yaşamakta ve yaşadıkları stres sonucu birçok olumsuzlukla karşılaşmaktadır. Hayatın her yerinde stresin olduğunu ve stresin hayatın bir parçası haline geldiği düşünülünce stresin tam anlamıyla ortadan kaldırmanın mümkün olmadığı bir dünyada stres sonucu karşılaşılabilecek problemlerin en aza indirilmesi için çalışanların yaşadıkları stresi yönetmeleri oldukça önemlidir. Bu noktada stresin yönetilmesi açısından bireylerin alabilecekleri çeşitli önlemler ve uygulamalar bulunmaktadır (Kırel, 1993, 171).

Bakış Açısını Değiştirmek; bireylerin hayata bakış açılarını, olayları algılama şekillerini, olaylara yaklaşımlarını değiştirmeleri stres yönetimi için önem taşımaktadır (Baltaş, Baltaş, 1992, 288). Yaşanılan olumsuz bir olay karşısında bireyin bu olayın doğrudan olumsuz olarak sonuçlanacağını düşünmemesi, ilk etapta olumsuz olarak yansıyan durumun detaylı bir şekilde düşünüldüğünde göründüğü kadar kötü olmadığı ve karşılaşılan olayın zaman içinde olumlu yanlarının ortaya çıkabileceğini

düşünmek bireylerin olaylara karşı yaklaşım şeklini değiştirecek ve bu şekilde bir düşünce de yaşanılacak olaylarda stresin etkisini azaltabilecektir (Durna, 2004, 196). Bireyin bu noktada yapması gereken, çevresinde hayatına etki eden stres veren olaylara odaklanmak yerine, stres veren olaylara yaklaşım ve değerlendirme şeklinde önem vermeli, odaklanmalıdır. Bu şekilde stresi yönetmesi daha kolay bir hal alabilmektedir. Stresten uzaklaşmak veya stresin etkisini azaltmak için yapılabilecek davranışlar şu şekilde ifade edilmektedir: Gerçekleşmesi mümkün olmayan hedefler peşinde koşmamak ve bu noktada zaman harcamamak bu süreç içerisinde veya süreç sonrasında oluşabilecek hayal kırıklıkları sonucu oluşan stresin önüne geçmek açısından önemlidir. Mükemmeliyetçi bir anlayışta olmaktan vazgeçilmeli ve mükemmele ulaşmanın olanaksız olduğu kabul edilmelidir. Bireyin kendisine rahatlama imkânı sunan hayalleri, hedefleri, anıları bulunmaktadır. Stresten uzaklaşmak için bunların düşünülmesi önem arz etmektedir. Yaşanılan başarısızlıklar, hayal kırıklıkları sonrasında özgüvenin zedelenmesi sonucunda bireyde oluşan stresli ruh halini kontrol altına alabilmek adına, daha önce elde edilen başarıların düşünülmesi hayatta elde edilecek başarılar için gereken özgüvenin kazanılmasında etkili olacaktır. Bireyin yapmak istemediği, yapmaktan sıkıldığı bir işi erteleyerek, yaşanacak gecikme ve işin getirdiği sorumluluktan kaynaklı yaşanacak stres halinden kurtulması için bu tür işleri geciktirmeden yapmak bireyin stres yaşamasını engelleyecektir (Baltaş, Baltaş, 1992, 288-289).

(Güler, Başpınar, Gürbüz, 2001, 30) bireylerin iş stresini düzenlemesi, yönetmesi ve azaltmasına yönelik şu önerilerde bulunmuştur;

1- Aceleci davranmaktan uzaklaşılıp, zaman baskısı yaşamamaya çalışılmalıdır.
2- Birey, kendisine çalışabileceği sakin ve huzurlu bir ortam oluşturmalıdır.
3- İş dışında bireyin kendisine vakit ayırması oldukça önemlidir.
4- Dakik olmak ve herhangi bir toplantı veya görüşmeye zamanında gitmek önem arz etmektedir.
5- Hayatta birey için değerli olabilecek şeylerin bulunması gerekmektedir.
6- Basmakalıp ve mantıklı olmayan düşünceler ve inançlardan uzaklaşmanın gerektiği ifade edilmektedir.

Genel anlamda stres azaltmada kullanılabilecek yöntemler şu şekilde ifade edilmektedir:

Zaman Yönetimi; bireylerin yaşadıkları stresin en önemli nedenlerinden biri zamanı doğru kullanamamaları ve kötü yönetmeleridir. Zamanın geri dönüşü olmayan en önemli sermaye olduğu düşünülerek amaçlar dahilinde planlamalar yapmak, planlar dahilinde çalışmak, çalışmalar için bitirme zamanları belirlemek ve belirlenen bitiş zamanı içerisinde arzu edilen amaca ulaşana kadar çalışmaları sürdürmek oldukça önemlidir. Zaman yönetimini doğru yapmayıp, tamamlanması gereken işleri, görevleri ertelemek ve son bitirme tarihlerine bırakmak bireylerde zaman baskısı ve stres oluşturacaktır. Bu açıdan, doğru bir zaman yönetimi ile yaşanabilecek stresin önüne geçilebilmektedir (Aydın, 2020, 155-156; Can, Azizoğlu, Aydın, 2015, 235).

Meditasyon ve Egzersiz Yapmak; bireylerin yaşadıkları stresle mücadele etmesinde yapacakları bisiklete binme, yüzme, yürüyüş vs. gibi sportif faaliyetler ile birey yaşadığı stresten bir sürede olsa uzaklaşacaktır ve yapmış olduğu egzersiz ile vücudu daha aktif bir hale gelerek stresten uzaklaşacaktır (Can, Azizoğlu, Aydın, 2015, 238). Yapılan egzersizler ile bireylerin dinlenme ihtiyacı da ortaya çıkacaktır ve dinlenme sırasında ve sonrasında yaşanılan öfke veya stresten uzaklaşabileceklerdir (Altıntaş, 2014, 123). Ayrıca bireyin gerçekleştireceği gergin ve stresli bir vücut için gerekli olan yoga, zihinleri sakinleştirmeyi amaçlayan meditasyon, gevşeme ve rahatlama hareketleri, kasları esnetme hareketleri, oto hipnoz yöntemleri, kas esnetme hareketleri stresin azaltılması ve yönetilmesine yardımcı olmaktadır (Altıntaş, 2014, 131-138; Cüceloğlu, 2006, 329; Quick ve diğ., 1997, 208). Ayrıca masajın da yaşanılan stresin olumsuz etkilerinden kurtulmada kısa süreli bir çözüm yöntemi olduğu ifade edilmektedir (Can, Azizoğlu, Aydın, 2015, 238). Bedensel ve ruhsal olarak faydalı olduğu ve sakinleştirici özelliği olan dua etmenin ve ruhani düşüncelere yönelmenin de stresle mücadelede alternatif yöntemlerden olduğu ifade edilmektedir (Latack, 1986, 381; Altıntaş, 2014, 144).

Kendine Zaman Ayırmak; yaşanılan stresten uzaklaşmak için rahatlamaya ihtiyacı olan bireyin, dinlenmesi, televizyon izlemesi, iş dışında kendisine zaman ayırarak bir süre için bazı şeylerden uzaklaşması, başka bir şehri, ülkeyi seyahat etmesi, sevdiği besinleri tüketmesi, alışverişe çıkması, kuaföre gitmesi, sportif ve kültürel etkinliklere katılması, dans veya takım sporları yapması, normal uyku süresinden daha fazla uyuması, gün içerisinde kısa uyku molaları vermesi, çeşitli hobiler edinmesi, arkadaşlar ve aile üyeleri ile daha fazla vakit geçirmesi stresin azaltılmasına imkan tanımaktadır (Işıkhan, 1999, 51; Latack, 1986, 381). Ayrıca bireyin düzenli bir şekilde

tatil yapması, sağlık kontrollerini yaptırması, kişisel gelişim amaçlı eğitim alması ve kendini geliştirmesi stresin yönetilmesinde etkili yöntemlerdendir (Kırel, 1993, 160).

Düşünce Yapısını Değiştirmek; bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri, düşünceleri ve inançları, hayatlarında stresin oluşmasına neden olmaktadır. Hayatta olumlu davranışlar sergilemek stres yönetimi için etkili bir yoldur (Altıntaş, 2014,119). Bireylerin hayata ve yaşadıkları olaylara bakış açısını değiştirmesi, yaşadığı stresli durumlara farklı bir açıdan yaklaşması ve olayları farklı değerlendirmesi ve bu yönde davranış göstermesi stresin bireylere yaşattıracağı olumsuz etkileri en aza indirmek açısından etkili bir yöntem olarak değerlendirilmektedir (Aydın, 2020, 134). Stresin yönetilmesinde en önemli yöntemlerden biri olan olumlu düşünmeyi öğrenebilmek, sahip olunan olumsuz düşünce tarzından, olaylara kötümser bakış açısı, endişe ile yaklaşarak olumsuz sonuçlara neden olmak yerine, pozitif bir bakış açısıyla olaylara yaklaşarak stresin etkisini azaltarak hayatta yaşanan olumsuz olayları, sıkıntıları, problemleri kolaylıkla atlatabilmenin en önemli yöntemidir (Can, Azizoğlu, Aydın, 2015, 238). Stresi en az seviyede yaşamak, hayatta mutlu olabilmek için karşılaşılan olaylara karşı güzel duygularla yaklaşmak ve olumlu hisler beslemek oldukça önemlidir (Tutar, 2016, 240). Bu süreçte bireylerin kendilerini tanıması ve anlamasının stres yönetiminde etkili olduğu ifade edilmektedir (Kırel, 1993, 160). Her bireyin hayata bakış açısının, düşünce tarzının farklı olabileceği ve bakış açılarını değiştirmelerinin zaman alıcı bir süreç olduğu unutulmamalıdır (Işıkhan, 1999, 52).

Sosyal Destek Almak; stresin azaltılması ve yönetilmesinde etkili yöntemlerden biri de sosyal yardım (destek) almaktır (Quick ve diğ., 1997, 208; Güler, Başpınar, Gürbüz, 2001, 29). Birey, karşılaştığı çeşitli olaylar sonrasında yaşadığı stres sonrası psikolojik olarak olumsuz etkilenmekte ve kendini yalnız hissederek, odaklarını iç dünyasına yöneltmektedir. Bu noktada dikkatini dış dünyaya çevirebilmesi ve stres sonucu oluşan olumsuz ruh halinden uzaklaşabilmesi için bireylerin kişilikleri, çevreleri ve kültürlerine göre farklılaşan aidiyet duygularında önemli yeri olan sivil toplum kuruluşları, aileler, arkadaşlar, çeşitli destek sağlayan kişi ve kurumlar, dernekler vs. gibi gruplardan sosyal destek almak, buradaki bireylerle konuşmak, destek almak stresin azaltılmasında oldukça önemlidir (Tutar, 2016, 235; Can, Azizoğlu, Aydın, 2015, 239).

Olumsuz Mücadele Yöntemleri; bireyin yaşadığı stresi azaltmak amacıyla içki ve sigara içmesi, uyuşturucu madde alması, çok fazla yemek yemesi, parayı savurgan bir tavırla kullanması, içine kapanması, çevresindekileri suçlaması, saldırgan hareketlerde bulunması, depresyona girmesi gibi uygunsuz davranışlar bulunmaktadır. Bu tür davranışlar sergilenerek gerçekleştirilen stres yönetimi, kısa vadede olumlu sonuçlar verse de uzun vadede büyük sorunlar oluşturabilmekte ve bireye zarar vermektedir (Altıntaş, 2014, 119; Güler, Başpınar, Gürbüz, 2001, 28).

Stresle bireysel mücadele etme noktasında başarısız olan bireyler, uzmanlardan profesyonel destek alma yoluyla, stresle mücadele yöntemlerini öğrenebilir, tedavi görerek tıbbi destek alabilirler (Can, Azizoğlu, Aydın, 2015, 239).

3.6.2. Örgütsel Yöntemler

İşletmelerin amaçlarına ulaşabilmeleri, başarıyı yakalamaları, işletmelerde çalışan bireylerin başarına bağlıdır (Gümüştekin, Öztemiz, 2005, 286). Bireylerin çeşitli nedenlerden dolayı strese girmeleri durumunda işletme sahipleri ve bu işletmelerin yönetiminden sorumlu yöneticiler oldukça olumsuz etkilenebilmektedir (Saldamlı, 2008, 292). Bu noktada stresle mücadele edilmesi ve stresin yönetilmesi noktasında işletmelerde gerekli önlemleri alınması ve uygulaması gerekmektedir. Ancak bu şekilde işletmeleri ve bireyleri olumsuz şekilde etkilemeyecek optimum stres seviyesi ile, işletmelerin amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunulacak ve birey stresin olumsuz etkilerinden uzaklaşmış olacaktır (Gümüştekin, Öztemiz, 2005, 286). Bu noktada işletmeler çalışanlarının karşılaştıkları stresin azaltılması için belirli yöntemler uygulamaktadırlar (Can, Azizoğlu, Aydın, 2015, 239):

Fiziksel Şartların İyileştirilmesi; bireylerin çalıştığı iş yerindeki fiziksel ortam kalitesinin artırılması ve iyileştirilmesi stresin azaltılması için uygulanabilecek bir yöntemdir (Gök, 2009, 445). İşyerinde ısınmanın, temizliğin, havalandırmanın, aydınlatmanın uygun hale getirilmesi çalışanların daha rahat çalışmalarını sağlamaktadır (Uzun, Yiğit, 2011, 208). Çalışanların iş yerinde kalabalık ve gürültüden uzak olması sağlanarak sağlıklı ve huzurlu bir iş ortamında faaliyet göstermeleri sağlanabilir (Soysal, 2009, 355).

Örgütsel Adaletin Sağlanması; öncelikle çalışanların ücret, maaşlarında iyileştirmeler yapılarak çalışanların yaşadıkları stres azaltılabilir (Uzun, Yiğit, 2011, 207). Adil bir maaş, ücret politikası uygulanması sonucunda çalışanların yaşadığı

ekonomik problemler, geçim sıkıntısı sonucu oluşan stres faktörünün önüne geçilebilir (Güllüoğlu, 2012, 90-91). Diğer taraftan çalışanların terfi imkanlarının artırılması ile çalışanların stres düzeyleri azalmaktadır fakat terfi imkanlarının adil dağıtılması oldukça önemlidir (Uzun, Yiğit, 2011, 208). Çalışanların terfi ettirilmesi noktasında adil davranılması, çalışanda bu konuda oluşan adaletsizlik algısını yıkacak ve şeffaf, adil olarak yürütülen bir terfi süreci sonrasında da çalışanların stres düzeyleri istenilen seviyelere gelecektir (Altan, 2018, 154). Diğer taraftan çalışan performanslarının değerlendirilmesi noktasında adil olunması, kabul edilen evrensel kriterler ve standartlar çerçevesinde değerlendirmenin yapılması çalışanlarda oluşabilecek adaletsiz değerlendirme sonucu oluşan stresin önlenmesi noktasında önem arz etmektedir. Çalışanların işletmelerin değerlendirme sistemi hakkında şüpheye düşmemesi ve inanması için çeşitli uygulamalar yapılması, çalışanların işletmenin adil ve objektif değerlendirme sistemi olduğuna dair inançlarını artıracaktır (Soysal, 2009, 355).

Stres Eğitimi ve Çalışan Destek Programı; çalışanların işletmede yaşadıkları stresi yönetebilmeleri için bilinçlendirilmeleri ve bu konuda daha fazla bilgi sahibi olabilmeleri adına gerçekleştirilecek eğitimler oldukça önemlidir (Altan, 2018, 154). İş stresinin azaltılmasında çalışanlara özel kişisel rehberlik hizmeti ve psikoterapi uygulamaları yapılmaktadır (Özkalp ve diğ., 2019, 161). Çalışanın yaşadığı stresin ve stresin oluşturacağı rahatsızlıkların azaltılması noktasında çalışan destek programı sayesinde, çalışanlar ihtiyaç duydukları taktirde ilgili birimlere başvurarak profesyonel destek alabilmekte ve çalışanla işletme arasında güvene dayalı bir bağ oluşabilmektedir (Can, Azizoğlu, Aydın, 2015, 241). Ayrıca stres düzeyi oldukça yüksek olan çalışanlara verilen bireysel destek noktasında, çalışanın yaşadığı stresin kaynağının belirlenmesi amacıyla aile ve iş arkadaşlarından çeşitli bilgiler alınabilmektedir. İşletmeler tarafından verilen eğitimler ve danışmanlık hizmetleri, çalışanların yaşadığı stresin olumsuz sonuçlarını en aza indirilmesine imkân tanıyacaktır. Gerçekleştirilen stres eğitimi ile işletme içerisinde daha huzurlu ve sakin bir hava oluşmaktadır (Gümüştekin, Gültekin, 2009, 157).

İş Güvencesi; çalışanların iş güvencesinin olmadığını ve haklı bir gerekçe olmaksızın işten çıkarılabileceklerine yönelik düşünceleri strese neden olmakta, performanslarını düşürmekte ve işe odaklanma noktasında sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Bu noktada ülke çapında yaşanabilecek ekonomik kriz sonrasında, çalışanların kendilerini

güvende hissetmesi ve çalıştığı işletmeye karşı güven duyabilmesi yönünde gerçekleştirilecek düzenlemelerle çalışanın işini kaybedebileceğinden kaynaklı yaşayacağı stresin önüne geçilmiş olacaktır (Can, Azizoğlu, Aydın, 2015, 240; Uzun, Yiğit, 2011, 208).

Esnek Yer ve Zaman Uygulaması; bugün bazı işletmeler, stresin azaltılması noktasında yarı zamanlı çalışma, uzaktan çalışma ve esnek çalışma saatleri uygulamalarını tercih etmektedir (Luthans, 2011, 301). Esnek yer uygulaması ile, çalışanlar işyerine bağlı kalmadan evinde veya işyeri haricindeki başka bir yerde de çalışabilmektedir. Bu durum çalışanlara bağımsız olma duygusu ve sorumluluk vermektedir. Esnek yer uygulaması ile çalışanların özerk bir yapıya kavuşması, yaşanılan stresin yönetilmesinde etkili bir yol olabilmektedir (Can, Azizoğlu, Aydın, 2015, 241). Uzun çalışma saatleri olan işlerde çalışan bireylerin aile ve özel yaşantısına istedikleri zamanı ayıramamaları stresin oluşmasını sağlamaktadır (Uzun, Yiğit, 2011, 208). Çalışma saatlerinin daha doğru bir şekilde yeniden düzenlenmesi çalışanların stresini azaltabilecek yöntemlerdendir (Soysal, 2009, 355). Ayrıca iş ve aile yaşamı arasında uygunluk ve denge sağlanması amacıyla esnek zaman uygulaması oldukça önemli bir yöntem olmaktadır (Gök, 2009, 445). Esnek zaman uygulaması ile, işletmelerin belirlediği işe başlama ve bitiş saatleri haricinde çalışanlar zamanı daha özgür kullanabilmekte, ailelerine ve özel yaşantılarına daha fazla vakit ayırabilmektedir. Ayrıca işletmede yapılacak işlerin az olmasından dolayı veya işlerin bilgisayar, telefon, tablet vs. teknolojik aletlerle uzaktan bir şekilde idare edilebileceği işlerde çalışanların işletmelerde bulunması stres faktörünü artırabilmekte, bu anlamda uygulanacak esnek zaman uygulaması ile stres yönetimi gerçekleştirilebilecektir. (Can, Azizoğlu, Aydın, 2015, 241).

Sosyal Destek ve Çatışma Yönetimi; işletmeler, çalışanlarının yaşadıkları kişisel ve işletme kaynaklı problemleri azaltmak, çalışanların iş arkadaşlarına, yöneticiler vs. karşı sahip oldukları ön yargıların oluşturduğu stresi azaltmak amacıyla etkinlik, program ve faaliyetler düzenlenmesi stresle mücadelede etkili bir yöntemdir. (Güllüoğlu, 2012, 91). İş yaşamında oluşturulan arkadaşlıklar, iş dışında çalışanların belli derneklere üye olması, komşuluk ve arkadaşlık ilişkileri kurması yoluyla çalışanın sevgi, aidiyet duygusu, başkaları tarafından onaylanmak vs. gibi sosyal ihtiyaçlarının başka bireylerle etkileşimi ile tatmin edilmesi olarak ifade edilen sosyal destek yoluyla da stresle mücadele edilmektedir (Özkalp ve diğ., 2019, 160). Bu

noktada işletmede yaşanacak çatışmaların, çalışanların üzerinde strese neden olacağından, işletme yönetimlerinin etkin bir çatışma yönetimi sergilemesi stresin etkisini azaltabilecek bir yöntemdir (Can, Azizoğlu, Aydın, 2015, 241). Yaşanan çatışmaların yönetilmesi noktasında işletmelerin düzenleyeceği sosyal aktiviteler yaşanan sorunun çözümüne ilişkin önemli bir yöntem olabilecektir (Uzun, Yiğit, 2011, 208).

İşletme Yapısı; stres yönetiminde kullanılabilecek yöntemlerden biri de işlerin ve görevlerin yeniden tasarlanması, görev paylaşımı, rollerin yeniden belirlenmesidir (Luthans, 2011, 301). Çalışanlar, işletmedeki rollerinin belirsizliği, rol yükünün aşırı olması, rol çatışması yaşaması gibi nedenlerden dolayı aşırı derecede stres yaşayabilmektedirler. Yaşanan bu olumsuz stresin yönetilebilmesi için yapılan işin yeniden tasarlanması gerekmektedir (Can, Azizoğlu, Aydın, 2015, 239). Rol ve görevlerin yeniden belirlenmesi, rol yükünün azaltılması gibi uygulamaların yanı sıra iş zenginleştirme programları ile çalışanların yaptıkları iş, daha anlamlı bir hale getirilebilir, kapsamı genişletilebilir ve yapılan bu uygulamalarla stres azaltılabilir (Özkalp ve diğ., 2019, 159). Çalışanların işletmedeki rollerinin net olarak belirlenmesi yani rol belirsizliğinin azaltılması çalışanların görevlerini daha net anlamasını sağlayacak ve belirsizlik faktörü sonrası oluşabilecek stresten uzaklaştıracaktır (Altan, 2018, 154). Çalışanın işletmede yaptığı işlerin sıkıcı, monoton bir hal alması sonrası yaşadığı stres, çalışanın belirli bir süre bulunduğu işten başka bir işte görevlendirilmesi ile gerçekleştirilen iş rotasyonu ile yönetilebilir. İş rotasyonu ile çalışan yeni işine yönelik farklı bilgi ve beceriler kazanmaya çalışacak ve iş yaşamında karşılaştığı tekdüzelikten kurtularak stresi azalabilecektir (Can, Azizoğlu, Aydın, 2015, 239-240).

Rollerden kaynaklı problemlerin oluşturduğu stresin yönetilebilmesi için bazı durumlarda organizasyon yapısının yeniden düzenlenmesi, işletme içerisinde sağlıklı iletişim ağının kurulması, yönetim anlayışının katılımlı yönetime doğru değişmesi gerekebilmektedir (Özkalp ve diğ., 2019, 159). Çalışanların işyerinde düşüncelerini ifade edebilme noktasında rahat olmalarını sağlanmalı (Altan, 2018, 154), otoriteye dayalı yönetim şekli terkedilip, çalışanları yenilik ve yaratıcılığa teşvik eden katılımlı bir yönetim anlayışına geçilmesi daha doğru olacaktır (Soysal, 2009, 355). Katılımlı yönetim yoluyla, çalışanların kararlar üzerinde söz haklarının olmasının yanı sıra, çalışanlara verilen sorumluluk ve yetkiler ile, çalışanlara kendilerini işin bir parçası oldukları hissettirilmeye çalışılacak ve stres azaltılacaktır (Özkalp ve diğ., 2019, 158).

Son olarak işletme yöneticilerine çalışanlarının stres düzeylerini kontrol etmede büyük bir görev düşmektedir. İşletme içerisinde örgütsel anlamda yapılacak uygulamalar, önlemler işletmeden kaynaklı stres faktörlerinin oluşması noktasında engelleyici rol üstlenecektir. Stresin olumlu tarafı olan kontrollü stresin çalışanların performansları konusunda olumlu etkileri olduğunu bilen yöneticiler, çalışanlarını olumsuz kaynaklarından uzaklaştırarak çalışanlarını sağlık açısından koruyacak ve etkin bir iş ortamı oluşturacaklardır (Biricik, 2019,64). Fakat stresin olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi noktasında çalışanlarında sürece dahil olmaları ve istekli olmaları stres yönetiminde oldukça önemlidir (Özmutaf, 2006, 80).

3.7. Akademisyenlerin Yaşadıkları Stresle İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar

Stresle ilgili oldukça çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu noktada araştırmanın kapsamı içerisinde akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen stres çalışmalarına bakılacak olup, böylelikle akademisyenlerin yaşadığı stres kaynakları, stres sonuçları vs. birçok önemli bulgu incelenmiş olacaktır. Akademisyenlerin yaşadıkları stresle ilgili yapılan çalışmalar şu şekildedir:

Göksel, Tomruk (2016) yapmış oldukları çalışmada, kariyer düzeyleri birbirinden farklı olan akademisyenlerin stres kaynaklarını incelemeye ve stres yönetimlerini araştırmaya çalışmışlardır. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular özetle şu şekilde ifade edilmektedir; kadın akademisyenlerin erkeklere göre strese daha fazla eğilimli oldukları, kadınların stres seviyelerinin yüksek olmasının nedenleri, kadınların iş hayatında yaşadıkları dezavantajlar, yapıları gereği olaylara daha duygusal yaklaşmaları, anne, eş olmanın yanı sıra iş hayatında var olmaya çalışmanın getirdiği zorlanmalardan dolayı aile ve iş hayatı dengesini sağlamada yaşadıkları sıkıntıların olabileceği belirtilmektedir. Evli akademisyenlerin bekar meslektaşlarına oranla daha fazla stres yaşadıkları belirlenmiştir. Evliliğin getirebileceği aile içi anlaşmazlıklar, evliliğin getirdiği sorumluklar, maddi problemler, iş hayatı ve aile içerisindeki sorumlulukların çok fazla olması gibi nedenlerden dolayı evli akademisyenlerin bekar olanlara göre stres seviyelerinin yüksek olacağı ifade edilmektedir. En fazla stres yaşayan akademi grubunun doktor araştırma görevlisi olan akademisyenlerin olduğu saptanmıştır. Bu durumun nedeni ise, araştırma görevlilerinin ücretlerin yetersizliği, idari iş yüklerinin fazla olması yanı sıra akademik kariyerleri için çalışmalar yapmalarının bu akademisyenlerin stres düzeylerinin yüksek olmasına neden olacağı

düşünülmektedir. İşe yeni başlayan veya 1-5 yıl arası akademik camiada bulunan öğretim üyelerinin diğer akademisyenlere göre daha fazla stres yaşadıkları belirlenmiştir. Çalışanın işe uyum sağlama süreci, işinde tecrübesinin düşük olması, idari ve akademik görevlerinin yanı sıra yüksek lisans ve doktora eğitimine devam ediyor olmaları iş hayatındaki yoğun rekabet ve iş güvencesizliğinden dolayı stres yaşayabilecekleri düşünülmektedir. Akademisyenlerin yaşadıkları stres sonrasında, yapmaları gereken işleri aksattıkları, iş yapmaktan kaçındıkları, iş birliği yapmaya yanaşmadıkları tespit edilmiştir. Yaşadıkları stresi yönetme noktasında sergiledikleri davranışlar ise, stres yaşadıkları olayları önemsemeyip, aldırış etmeme ve unutma yoluna gittikleri belirlenmiştir.

Yıldız, Bayrakçı (2020) yaptıkları çalışmada, iş stresi ve iş yeri nezaketsizliği arasında bulunan ilişki araştırılmıştır. Akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen çalışma ile elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir; kadın akademisyenlerin erkeklerden daha fazla iş stresi yaşadıkları belirlenmiştir. Kadın akademisyenlerin aile ve iş hayatındaki sorumluluklarının fazlalığının strese neden olabileceği düşünülmektedir. Bekar akademisyenlerin evli akademisyenlere oranla daha fazla stres yaşadıkları saptanmıştır. Bekarların iş yüklerinin fazla olması ve düzenli bir yaşantılarının olmamasının oluşturabileceği karmaşıklığın strese neden olabileceği düşünülmektedir. Akademik unvanlara göre yaşanan strese bakıldığında Doçent olan akademisyenlerin en yüksek stres seviyesine sahip oldukları, Öğretim Görevlilerinin ise en düşük stres seviyesine sahip oldukları tespit edilmiştir. Öğretim Görevlilerinin ders vermek haricinde sorumluluk derecelerinin az olması diğer akademisyenlere göre daha az stres yaşamalarına neden olduğu düşünülmektedir.

Bakan vd. (2015) akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmayla, işyeri depresyonunun iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Akademisyenlerin zaman geçtikçe ve belirli bir yaş sonrasında arzu edilen unvan ve kıdem alınmasıyla stresin azaldığı belirlenmiştir. Yaş artışıyla birlikte tecrübe düzeyinin artması ve bunun yanında kazanılan unvanların seviyesinin artması ile stresin azaldığı düşünülmektedir. Fakat akademisyenlerin daha yüksek akademik unvanlara ulaşabilmek amacıyla sergiledikleri çalışmalar ve bu amaç doğrultusunda girmiş oldukları sınavların üzerlerinde yoğun bir stres oluşturduğu, yaşanılan stresin yönetilmesi noktasında Yüksek Öğretim Kurulu'nun bu konuda düzenlemeler yapabileceği ifade edilmektedir.

Yıldırım, Taşmektepligil (2011**)** öğretim elemanlarının örgütsel streslerini incelemiş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışma hayatının ilk dönemini geçiren 20-30 yaş grubundaki akademisyenlerin stres düzeyi en düşük grup, 30 ve üzeri yaşa sahip akademisyenlerin ise en yüksek stres seviyesine sahip oldukları belirlenmiştir. Örgütsel stresin alt boyutlarından iş yükü alt boyutu bakımından profesörlerin stresi en yüksek yaşayan grup olduğu, bunun nedeni, ders verme, yönetim kadrosunda yer alma ve akademik çalışma yapmanın getirdiği iş yükünün fazla olması stres düzeylerini artırmaktadır. İş yükü ve akademik çalışma yapma noktasında diğer akademisyenlere göre daha rahat olan okutmanların ise en düşük iş stresi seviyesine sahip oldukları belirlenmiştir. Örgütsel stresin alt boyutlarından karar verme alt boyutu açısından bakıldığında, doçentlerin en yüksek seviyede stres yaşamalarının nedeni verdikleri kararlar bakımından sorumluluklarının daha fazla olması olabilir. Bunun yanında araştırma görevlilerinin en az seviyede stres yaşamalarının nedeni akademik kariyerlerinin henüz başında olmalarından dolayı daha az kritik karar vermeleri ve bu kararların sorumluluklarının daha az olması olabilir. Yönetim kademelerinde bulunan, herhangi bir yönetsel görevi bulunan akademisyenlerin daha fazla stres yaşadıkları tespit edilmiştir.

Tekin, Çilesiz, Gede (2019) farklı meslek gruplarının stres seviyelerinin belirlenmesi ve stresle mücadele noktasındaki farklılıklarının saptanması amaçlamıştır. Çalışma sonucunda; akademisyenlerin stres seviyelerinin diğer birçok meslek koluna göre düşük olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin sosyal desteğe daha fazla ihtiyaç duydukları ve yöneldikleri belirlenmiştir. Sorumlulukları benzer olan öğretmenlerle karşılaştırıldıklarında akademisyenlerin stres seviyelerinin daha az olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeninin akademisyenlerin lisansüstü eğitim ve öğretimin içerisinde bulunması olarak ifade edilmektedir. Eğitim seviyesinin artmasıyla stresle mücadelenin daha etkili şekilde gerçekleştirileceği düşünülmektedir. Stresle mücadele ve stres yönetimi yöntemleri açısından etkili olarak nitelendirilen iyimser yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve sosyal desteğe başvurma yaklaşımlarının akademisyenlerde oldukça çok görüldüğü belirlenmiştir.

Gillespie vd. (2001) üniversitedeki akademisyenler ve üniversitede çalışan diğer personeller üzerinde gerçekleştirilen çalışmada elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir; hem akademik hem de diğer personeller, sorumluluklarının, iş yüklerinin ve kendilerinden beklenen yüksek performans beklentisinin strese neden olduğunu

belirlenmiştir. İş yükünün artması ile işlerin uygun şekilde tamamlanamaması ve çalışma saatleri dışında yapılan çalışmalar için ücret ödenmemesinin strese neden olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerden araştırma yapması, farklı öğretim modellerini kullanarak çok sayıda ders vermesinin beklenmesi, yönetim sorumluluklarını üstlenmesi gibi birden çok görevi yerine getirmelerinin zorluğunun strese neden olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin iş güvencelerinin olmamasının strese neden olan bir başka faktör olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin üniversite haricinden iş bulma imkanlarının belirli bir alanda uzmanlaşmalarından dolayı sınırlı olması, işyerinde yaşanan problemler hakkında düşüncelerini ifade edememeleri, adil olmayan ödüllendirme sisteminin olması, aşırı iş yüküne karşı itiraz edememesi, iş kaybetme korkusunun strese neden olduğu belirtilmektedir. Akademisyenler, performans değerlendirme sürecinin, doğru bir şekilde yapılandırılmadığı, eğlenceli ders anlatımı yapan veya dersleri kolay hale getirecek şekilde yüksek notlar veren akademisyenlere göre oluşturulan değerlendirme sisteminin stres oluşturan bir başka faktör olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenlerin yaşadıkları yoğun stres sonucunda yenilikçi çalışmalar geliştirmelerine imkanları ve zamanları olmadıkları saptanmıştır. Çok az sayıda olsa dahi akademisyenlerin iş stresinden dolayı kalp rahatsızlıkları yaşadıkları ve tedavi aldıkları belirlenmiştir.

Dua (1994) yapmış olduğu çalışmada akademisyenlerinde bulunduğu toplam 1.028 üniversite personeli üzerinde yapılan çalışma sonucunda bireylerin stres kaynaklarının; düzenli bir şekilde geri dönüt alamamaları, iş yeri koşullarının istenilen düzeyde olmaması, iş yükünün çok fazla olması, çok kısa süre içerisinde çok fazla görevin tamamlanmasının belirtilmesi, iş güvencesinin olmaması, terfi imkanlarının yetersizliği, bölümlerinde kararlara katılımlarının kısıtlı olması, iş yerinde alt yapı ve ekipman eksikliğinin bulunmasının strese neden olan etkenler olduğu belirlenmiştir. Kadın ve erkek üniversite personelinin stres düzeyleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmese de erkeklerin yoğun iş yüküne bağlı yaşadığı stresin kadınlara göre daha fazla olduğu, kadınların ise iş politikaları, uygulamalarına bağlı olarak erkeklere göre daha fazla stres yaşadıkları belirlenmiştir. Genç üniversite personellerin yaş olarak daha büyüklere göre daha fazla iş stresi yaşadıkları belirlenmiştir. Gençlerin, iş politikaları ve çalışma koşulları sonucunda yaşça büyüklere göre daha fazla stres yaşadıkları, iş yükü sonucunda ise yaşça büyük olanların daha fazla stres yaşadıkları belirlenmiştir. Yoğun iş yükü sonucunda oluşan stres düzeyinde tam zamanlı çalışan üniversite

personelinin yarı zamanlı çalışanlara göre daha fazla stres yaşadığı saptanmıştır. Çalışmada ayrıca, üniversite personelinin etnik grupları ve sahip oldukları niteliklerin stres düzeylerinde bir farklılığa yol açmadığı belirlenmiştir. İş stresi sonucunda iş tatminsizliğinin, devamsızlığın, sağlık problemlerinin arttığı, psikolojik ve fiziksel rahatsızlıkların oluştuğu, endişenin ortaya çıktığı belirlenmiştir.

Abouserie (1996) üniversitedeki akademik personellerin stres düzeyi, stresin sonuçları ve stresle mücadele yöntemleri araştırılmıştır. Çalışmada akademik personeller yaşadıkları stresin en önemli nedenlerini önem sırasıyla; yapmakta oldukları iş, aileden gelen talepler, zaman kısıtlarının olması, yaşanan ekonomik zorluklar, bireyler arası ilişkiler, sağlık problemleri olduğu belirtilmiştir. İş stresi kaynaklarına bakıldığında ise, araştırma yapmak, zaman problemleri yaşamak, iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler, ders verme, yönetim ve bürokrasi ile yaşanan bazı durumlar ve öğrencilerden gelen taleplerin stresin oluşmasına neden olduğu ifade edilmektedir. Akademik personeller, stresle mücadele ederken sergiledikleri stratejilere bakıldığında, yaşanan problemi kabul etmek, bireylerle konuşmak, bir arkadaş grubuna dahil olmak, gereksiz olduğu düşünülen istek ve taleplere hayır diyebilmek, yaşanılan strese ilişkin iş arkadaşlarıyla konuşmak, stresin birçok kişi tarafından yaşanılan normal bir duygu olduğunu kabul etmek gibi davranışların stresle mücadele de sergilenen yöntemler olduğu belirlenmiştir. Ayrıca stresle mücadele noktasında, bireyin kendini iş yerine kapatıp çok çalışmasının veya hiç çalışmamak üzere işe gitmemesinin de yanlış yöntemler arasında olduğu belirlenmiştir.

Hamjah vd. (2015) akademisyenlerin yaşadıkları iş stresinin derecesinin yanı sıra iş stresiyle mücadelede ruhsal yaklaşımın etki derecesi incelenmiştir. Akademisyenlerin iş stresine yoğun şekilde maruz kaldıkları, yapmaları gereken görevlerini bitirmeleri sonucunda ruhsal, fiziksel ve duygusal olarak kendilerini yorgun hissettikleri belirlenmiş, yeni herhangi bir görev alan akademisyenlerin stres yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca bir bölüm akademisyenin kariyerlerinden dolayı mutsuz oldukları ve stres yaşadıkları belirlenmiş, yaşanılan stres sonucunda da iş yerinde isteksizliğin oluşması, karamsar, mutsuz, sıkılmış ve iş yapma isteklerinin azaldığı hatta çalışılan işyerinden istifa etme ve farklı bir işyerinde çalışmaya başlama gibi düşüncelere yol açtığı belirlenmiştir. Akademisyenlerin yaşadıkları stresle mücadele etmeleri noktasında en önemli yollardan birinin ibadet etme, dua etme gibi manevi uygulamalar yaparak, ruhsal bir yaklaşım sergilemek olduğu belirlenmiştir.

Akademisyenlerin yaşadıkları strese ilişkin literatürde yer alan çalışmalardan bazıları Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7: Akademisyenlerin Yaşadıkları Stresle İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar

YAZARLAR	ÇALIŞMALAR
Dua (1994)	Job Stressors and Their Effects on Physical Health, Emotional Health and Job Satisfaction in a University.
Abouserie (1996)	Stress, Coping Strategies and Job Satisfaction in University Academic Staff.
Gillespie vd. (2001)	Occupational Stress in Universities: Staff Perceptions of the Causes, Consequences and Moderators of Stress.
Yıldırım, Taşmektepligil (2011)	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Hamjah vd. (2015)	Spiritual Approach in Managing Work-Related Stress of Academicians.
Bakan vd. (2015)	Örgüt Depresyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Bir Üniversitedeki Akademisyenler Üzerinde Alan Araştırması.
Göksel, Tomruk (2016)	Akademisyenlerde Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkmada ve Stres Durumunda Gösterilen Davranışların İlişkisi
Tekin, Çilesiz, Gede (2019)	Farklı Mesleklerde Çalışanların Algılanan Stres Düzeyleri ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Üzerine Bir Araştırma.
Yıldız, Bayrakçı (2020)	İşyeri Nezaketsizliği ile İş Stresi Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma

4. KUŞAKLAR TEORİSİ

Kuşak kavramı Türk Dil Kurumu tarafından şu şekilde ifade edilmektedir: "*yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu ve yaklaşık yirmi beş otuz yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği, göbek, nesil, batın, jenerasyon"* (https://sozluk.gov.tr/). Aynı veya birbirine yakın yıllarda veya zaman aralıklarında doğmuş, yaşanılan dönemdeki zorlukları, kolaylıkları yaşayan ve belirli bir sosyal grubun parçası olan kişilerin oluşturduğu topluluğa kuşak veya diğer bir ifadeyle jenerasyon denilmektedir (Yüksekbilgili, 2015, 260). Kuşak kavramı, belirli senelerde doğmuş, daha sonrasında çeşitli olaylardan etkilenmiş ve yaşanılan bu etkilenmeler sonucunda çeşitli tutum ve davranışlara sahip olan kişilerden oluşan topluluk olarak ifade edilmektedir (Taş, Kaçar, 2019, 643).

Mannheim (1923) yapmış olduğu "The Problem of Generations" başlıklı çalışma kuşaklar teorisinin sosyolojik bir olgu olarak ortaya çıkmasında önde gelen ilk çalışmalardandır (Pilcher, 1994, 481).

(Mannheim, 1952, 291) kuşakları sınıflandırır ve tanımlarken sadece biyolojik olarak ifade edilen aynı yıllarda doğan bireyler olarak ifade etmenin doğru olmadığını aynı zamanda kuşakların sosyal olarak da belirli bir sınıftan oluştuğunu belirtmenin doğru olduğunu ifade etmektedir.

Kuşakların sadece biyolojik olarak doğum ve ölüm tarihleri baz alınarak oluşturulamayacağı ve çeşitli başka sosyal etkenlerin de bulunduğu ifade edilmektedir. Aynı kuşağa ait bireylerin sosyal ve tarihsel süreçte ortak olaylara şahit oldukları ve belirli karakteristik özelliklere sahip oldukları ifade edilmektedir. Kuşaklara ait bireyler her ne kadar somut bir grup oluşturmamış olsa dahi bireylerin aralarında bir şüphesiz bir bağ bulunduğu ifade edilmektedir (Mannheim, 2009, 166-168).

Kuşaklar teorisi, belirli bir zaman aralığında dünyaya gelmiş, benzer tutum ve davranışlara sahip olan ve belirli dönemdeki olaylar sonucunda şekillenen benzer yaşama tarzlarına sahip bireylerin oluşturduğu topluluk olarak ifade edilmektedir. Farklı karakteristik özellikleri bulunan ve ayırt edici özellikleri itibariyle belirli bir

gruba bağlı bulunan insan topluluğunun kuşak olarak ifade edilebileceğini belirtilmektedir. Bu anlamda bireyler ait oldukları kuşaklar itibariyle bir sosyal kimliğe sahip olmakta ve diğer kuşaklardan ayrışabilmektedir (Chen, 2010, 132).

Toplumların zaman içerisinde yaşadıkları sosyal, politik, teknolojik ve ekonomik değişimler sahip olunan kültürel yapılarında bir değişikliğe yol açmaktadır. Yaşanan bu değişimler, toplumu oluşturan bireylerin yaşam şekillerini, hayata karşı bakış açılarını, duygu, düşünce, tutum ve davranış yapılarında değişikliğe yol açmaktadır ve bireyler üzerinde farklılıkların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bireylerde yaşanan değişimler de kuşakların oluşmasına ve bireylerin belli kuşaklara ait olmasına neden olmaktadır (Ayhün, 2013, 93; Mücevher, Erdem, 2018, 61). Fakat aynı kuşak içerisinde yer alsa bile bireyler, doğup büyüdükleri bölgeden, coğrafyadan etkilenmekte ve ait olduğu kuşağın genel özelliklerinden ayrışıp farklılaşabilmektedir. Bu bireylerin üzerinde yaşadıkları ülkenin sahip olduğu ekonomik, sosyal, siyasi ve coğrafi durumlardan etkilenerek farklılaşabileceği dikkate alınmalıdır (Kuyucu, 2014, 63). Bu anlamda farklı kıtalarda, ülkelerde, illerde, ilçelerde hatta mahalle/semtlerde yaşayan bireylerin aynı kuşak içerisinde yer alsalar bile farklılaşabileceği dikkate alınması gereken bir durumdur.

Bugün yaşanan politik, ekonomik, sosyal değişimler işletmeleri etkilediği gibi işletmelerde çalışan bireyleri de psikolojik ve sosyolojik olarak etkilemekte ve çalışanlar arasında farklılıkların oluşmasına neden olmaktadır (Taş, Kaçar, 2019, 643). Günümüzde iş dünyasında her zamankinden daha fazla farklı kuşaklara mensup çalışanlar yer almaktadır. Bu farklıların çalışma hayatında doğru tanımlanması ve farklı kuşaklar arasındaki duygu, düşünce, tutum, davranış, hayata bakış açısı vs. gibi farklılıklardan dolayı oluşabilecek çatışmaların önlenmesine yönelik işletme uygulamaları ve politikalarının oluşturulması oldukça önemlidir (Arsenault, 2004, 124). İşletmelerde farklı kuşaklara mensup çalışanların olmasının farklı bakış açılarının ve kültürel zenginliğin yanı sıra çalışanların arasında sağlıklı iletişimin kurulamaması başta olmak üzere bazı sorunlara da yol açabilmektedir. Bu noktada çalışanların ve yöneticilerin farklı kuşaklara mensup çalışanları, ait oldukları kuşaklardan kaynaklı farklılıklarına göre anlamaya çalışması önem arz etmektedir (Adıgüzel, Batur, Ekşili, 2014, 167).

Bireylerin dahil oldukları kuşaklar incelendiğinde beş farklı kuşaktan bahsetmekten mümkündür. Bu kuşaklar şu şekilde ifade edilmektedir; Sessiz Kuşak

(Gelenekselciler), Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Y kuşağı ve son olarak Z kuşağından bahsetmek mümkündür (Ayhün 2013; Adıgüzel, Batur, Ekşili, 2014).

Kuşaklara ilişkin araştırmacıların fikir birliğine vardığı ortak ve net bir zaman aralıkları bulunmamaktadır. Bu noktada kuşakların zaman aralıklarına, tarihlerine ilişkin ulusal ve uluslararası literatürde birçok farklı araştırmacının temel aldığı zaman aralıkları Tablo 8'deki gibi belirtilmiştir.

Tablo 8: Ulusal ve Uluslararası Literatürde Kuşakların Kronolojik Sınıflandırılması

Araştırmacılar	Sessiz Kuşak	Bebek Patlaması	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
Oblinger, Oblinger, Lippincott (2005)	1946 öncesinde doğanlar	1946-1964	1965-1980	1981-1994	
Jiří (2016)	1945 öncesinde doğanlar	1946-1964	1965-1976	1977-1995	1996 ve sonrasında doğanlar
Berkup (2014)	1900-1945	1946-1964	1965-1979	1980-1994	1995 ve sonrasında doğanlar
Shacklock, Brunetto (2012)		1946-1964	1965-1979	1980-2000	
Francis, Hoefel (2018)		1940-1959	1960-1979	1980-1994	1995-2010
Ayhün (2013)	1945 ve öncesinde doğanlar	1946- 1964	1965-1979	1980-1994	2003 yılından sonra doğanlar
Levickaitė (2010)			1960-1974	1975-1989	1990-2010
Lancaster (2004)	1946 öncesinde doğanlar	1946-1964	1965-1981	1982-2000	
Tapscott (2009)		1946-1964	1965-1976	1977-1997	
Twenge vd. (2010)	1925-1945	1946-1964	1965-1981	1982-1999	
Çaycı, Karagülle (2014)			1965-1980	1981-1994	1995 ve sonrasında doğanlar
Uslu, Şahin, Çam (2012)		1950-1965	1965-1976	1977-1994	1994-2003

Tablo 8 - devam

Junco, Mastrodicasa (2007)	1925-1942	1943-1960	1961-1981	1982 ve sonrasında doğanlar	
Dixon, Mercado, Knowles (2013)		1946-1964	1965-1979	1980-2003	
Gürbüz (2015)		1945-1965	1966-1979	1980-1995	
Baran, Noyan, Karabulut (2020)	1925-1945	1946-1964	1965-1979	1980-1994	1995-2009

Tablo 8 incelendiğinde; kuşakların tarihleri konusunda fikir birliği olmadığı ve farklı görüşlerin bulunduğu görülmektedir. Bu noktada gerçekleştirilen çalışma kapsamında sessiz kuşağa mensup bireylerin akademik hayatta aktif olarak bulunmayacağı düşünüldüğü için bu kuşağa yönelik herhangi bir tarih aralığı belirlenmemiştir. Ayrıca Tablo 8'de yer alan literatürde kuşaklara yönelik belirtilen zaman aralıkları incelendiğinde genel olarak kabul edilen zaman aralıklarının, 1946-1964 yılları arasında doğanlar Bebek Patlaması, 1965-1979 yılları arasında doğanlar X kuşağı, 1980-1994 yılları arasında doğanlar Y kuşağı görüldüğü için yapılan çalışmada da bu zaman aralıkları referans alınmıştır. Ayrıca genel olarak literatürde 2000 ve sonrasında doğanların Z kuşağı olarak kabul edilmesine karşın, bu bireylerin yaşları itibariyle akademisyen olarak üniversitelerde yok denecek kadar az sayıda olacağı düşünülmektedir. Yapılan literatür incelemesinde 1995 ve sonrasında doğan bireyleri Z kuşağı olarak adlandıran çalışmaların da olduğu tespit edilmiş olup bu zaman aralıklarındaki bireylerin akademik hayatta akademisyen olarak daha fazla yer aldığı düşünülmüştür ve dolayısıyla yapılan çalışma kapsamında Z kuşağına dair ölçümlerin yapılabilmesi için 1995 ve sonrasında doğanlar Z kuşağı olarak referans alınmıştır.

4.2. Kuşakların Sınıflandırılması

4.2.1. Sessiz Kuşak (Gelenekselciler)

Kuşakların tarihleri konusunda bir fikir birliği olmadığı ve araştırmacıların farklı tarih aralıklarını esas aldığı ve belirttiği dikkat çekmektedir. Bu kuşak, sessiz kuşak, veteranlar, radyo bebekleri olarak adlandırılmakta ve 1900 ile 1945 yılları arasında doğan bireylerden oluşmaktadır. Bu kuşaktaki bireylerin karakter ve kişilik özelliklerini etkileyen şekillendiren olaylardan en önemlileri olan Hiroşima'ya atılan atom bombası saldırısı, 1. Dünya Savaşı, Kore Savaşı (Berkup, 2014, 219). Bireylerin

kişilik özellikleri, davranışları yaşanan bu olaylar etrafında şekillenmiştir. Bu kapsamda sessiz kuşağa ait özellikler şu şekilde ifade edilebilir; sahip olduklarını önemseyen ve kıymetini bilen bireyler, tasarruf eden, savurgan şekilde para harcamayan, para yönetimine önem veren, sahip olduklarının kıymetini bilip mütevazi bir yaşam sürerler. Yaşadıkları olaylardan etkilendikleri için belirsizlikten kurtulmak ve korunmak istedikleri için otoriteye karşı saygılıdırlar ve otoriteye güvenirler (Lancaster, 2004, 1-5; Berkup, 2014, 219). Bu kuşağa sessiz kuşak denmesinin en büyük nedeni, otoriteye karşı saygılı olmalarıdır (Gündüz, Pekçetaş, 2018, 92). Bu kuşağa ait bireyler, çalıştıkları işletmeye daha bağlı ve sadakat duyguları yüksektir. Bu kuşağa mensup bireyler çalıştıkları işi önemser ve çok çalışmanın, işin eğlencenin önünde olduğunu düşünürler. Bu bireyler, iş etiği yüksek, bir işletmede uzun süre çalışmanın iyi olduğunu düşünen, iş istikrarı bulunan ve kariyer hedefleri uzun dönemli olan, sorumluluk sahibi, vatanseverdirler. Fakat bunun yanında teknolojik gelişmelerin uzağında kalmış ve teknolojiyi öğrenememiş bireylerdir (Lancaster, 2004, 1-5; Berkup, 2014, 219).

4.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı

2. Dünya Savaşı sonrası doğum oranlarında yaşanan aşırı artış bu kuşağa bebek patlaması denmesine neden olmuştur (Lancaster, 2004, 1-5). Bu kuşağa mensup bireylerin sahip oldukları özellikler şu şekilde ifade edilmektedir; sorumluluk bilinçleri yüksek, çalışkan, sadık ve geleneklerini önemseyen bireylerdir (Özer, Eriş, Özmen, 2013, 138). İşyerinde otoriteye ve hiyerarşik düzene karşı saygı duyarlar. Bunun nedeni bireylerin otoriteye ve hiyerarşik düzene saygı duyulan bir iş çevresinde yetişmeleri, bunun bilincinde olmaları olarak ifade edilmektedir. Bu bireyler işletmelerine bağlıdırlar ve işletmelerden de kendilerine karşı bağlılık beklemektedirler (Gursoy, Maier, Chi, 2008, 451-452). Çalıştıkları işletmede kendilerine yatırım yaparak kendilerini geliştirmek istemektedirler. Yaşanan sorunlara doğrudan dahil olmak istemeyen bireylerdir (Dixon, Mercado, Knowles, 2013, 64). İdealist, iyimser olan bireyler oldukça rekabetçi bir yapıya sahiplerdir ve çalıştıkları kurumda fark edilen birey olmak istemekte ve fark yaratmaya çalışmaktadırlar. Bu kuşağa mensup bireylerin para kazanma, unvan elde etme ve tanınma gibi kaygılarını karşılamak için çalışmalarının yanında çocuklarının bakımının yanı sıra yaşlı anne ve babalarına baktıklarından dolayı "sandviç kuşak" denilmektedir (Lancaster, 2004, 1-5). İş güvencesini önemseyen bu bireyler, işletmelerin yeniden yapılanması veya

çalışanların değiştirilmesinden dolayı çok fazla iş değiştirmek zorunda kalabilmektedirler. Kurallara uyum konusunda dikkat eden bireyler, her zaman yaptıkları işi yapmak konusunda kendilerini daha rahat hissettikleri için değişime karşı direnç göstermektedirler. Kendilerinden çok boyutlu veya detaylı görevler yapmaları istendiğinde çok fazla yönlendirmeye ihtiyaç duyarlar. Son olarak teknoloji konusunda problemler yaşarlar ve teknolojiye karşı merakları oldukça azdır denilebilir (Gursoy, Maier, Chi, 2008, 451-452).

4.2.3. X Kuşağı

Bebek Patlaması kuşağı sonrasında doğan bireylerdir. Berlin Duvarı'nın yıkılması, Yugoslavya ve Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti Birliği'nin dağılması bu kuşağın karşılaştığı en önemli kültürel ve politik deneyimlerdir (Levickaitė, 2010, 172). Boşanma oranlarının yüksek olduğu, girişimci ve özgür ruhlu, enerjik, iş yerinde eğlenceli olabilen işletmelere ve işlerine karşı daha eleştirel yaklaşabilen bireylerdir (Lancaster, 2004, 1-5). Otoriteye sorgulamakta ve karşı gelmekte diğer kuşaklara göre daha rahattırlar. Değişime karşı direnç göstermemekle beraber değişimin olmasını bekler, talep ederler. Yaşamak için çalışan bireylerdir. Çalıştıkları iş yerinde hakkettiklerini düşündükleri maaşları almamaları durumunda farklı bir işletmede veya işte çalışmak için arayışlara girebilmektedirler (Gursoy, Maier, Chi, 2008, 451-452). Eğitimin değişim ve gelişim için gerekli olduğunu düşünürler, takım çalışmasının önemine ve iş ilişkileri ve network oluşturmanın değerli olduğunu düşünmektedirler (Dixon, Mercado, Knowles, 2013, 64). X kuşağı döneminde eğitim ve sağlık alanında yaşanan gelişmelerin yanı sıra özellikle teknoloji alanında gelişmeler yaşanmış ve bireyler teknolojik gelişmelerden etkilenmişlerdir (Ayhün, 2013, 108). Teknolojik gelişmeler konusunda bilgisayarların evde kullanılmaya başlandığı ilk döneme denk gelen, bilgisayar oyunlarının popüler olduğu, ticari ve sosyal amaçlarla internetin kullanıldığı bir dönemde yaşamış bireylerdir (Levickaitė, 2010, 172).

4.2.4. Y Kuşağı

X kuşağından sonra dünyaya gelen Y kuşağının adlandırılması noktasında bir fikir birliği bulunmamakla beraber birçok ifade kullanılmaktadır: Milenyumlar, Nexterlar, www Kuşağı, Dijital Nesil (Tolbize, 2008, 4), Echo Boomers ve MTV Kuşağı (Levickaitė, 2010, 173), Net Kuşağı (Tapscott, 2009, 15). Bu kuşağın bu şekilde adlandırılmasının nedeni ve kuşağın en önemli özelliği teknolojinin içine doğmaları ve teknolojiyi su, hava gibi oldukça gerekli gören bir nesil olmalarıdır (Tapscott,

2009,18). Teknolojiyi oldukça yoğun şekilde kullanan kişiler olarak ifade edilen Y kuşağı (Ekşili, Antalyalı, 2017, 107) e-posta, sms gibi elektronik haberleşme imkanlarının yanı sıra Xbox ve Playstation ve İpod gibi teknolojik eğlence araçları ile tanışmıştır (Çaycı, Karagülle, 2014, 192). Sahip oldukları cep telefonları ve bilgisayarları günlük hayatlarının bir parçası haline getiren bir kuşak olan Y kuşağı mensupları teknoloji olmadan bir yaşantının mümkün olmayacağını düşünmektedir (Tapscott, 2009,15-22).

İnternetle büyüyen ilk kuşak olmalarından dolayı elektronik araçları kullanarak iş yapmayı normal olarak görmektedirler. Teknolojinin sağladığı avantajları kullanabilmelerinden dolayı aynı anda birden fazla görevi yapma konusunda X kuşağındaki bireylere göre daha yetenekli oldukları ifade edilmektedir (Gursoy, Maier, Chi, 2008, 453). Aynı anda birden fazla iş yapma konusunda oldukça yetenekli olan bu bireyler, örneğin aynı anda televizyon izlerken diğer tarafta mesajlaşıp, internette gezinebilmektedir (Tapscott, 2009, 15-22).

X kuşağına göre gelecekleri hakkında umutlu olan ve merkez otoritelere güvenen bir kuşaktır. Çalışmakta oldukları işlerine karşı önem verir ve özenli çalıştıkları için yöneticileri veya çevreleri tarafından takdir edilmeyi, saygı duyulmayı ve tanınmayı beklemektedirler (Gursoy, Maier, Chi, 2008, 453). Kendileri için anlamlı ve önemli olan işlerde çalışmak isteyen bireyler, kendi işlerini kurmak istemektedirler. İnternetin avantajlarından dolayı tüm dünyadaki gelişmelerden haberdar olan, internet okur yazarlığı bulunan, teknoloji meraklısı olan bireylerdir (Lancaster, 2004, 1-5).

Kurallara karşı gelebilme noktasında kendilerini özgür hissetmektedirler. Çalışma saatleri, işyerinde uyulması beklenen kıyafet kuralları ve çalışan ile yönetici arasındaki ilişki vs. gibi iş yeri kuralları, normları karşısında zorluk yaşayabilmektedirler. X kuşağının aksine çok fazla sadık değillerdir. Kariyerlerini inşa etme noktasında, bir işletmede çalışırken farklı bir kariyer hedefi doğrultusunda eğitimler alabilmektedirler. Mutlu olmadıkları işletmelerde çalışmaya devam etmek istememektedirler (Gursoy, Maier, Chi, 2008, 453).

Bebek Patlaması kuşağında bireylerin işkolik bir yapıda olmalarının aksine Y kuşağına mensup bireylerin genel özelliği iş hayatında hırslı, sıkı çalışan bireyler olmalarına rağmen aile ve arkadaşlarını işlerinden daha fazla önemsemekte ve daha fazla zaman ayırmaktadırlar (Gursoy, Maier, Chi, 2008, 453; Ayhün, 2013, 95).

Takım çalışmalarının gücüne inanıp iş birliğine açık olmalarının yanında bağımsız, kendine güvenen ve kendilerini iyi ifade edebilen bir yapıları vardır (Gursoy, Maier, Chi, 2008, 453). Takım çalışmasına yatkın ve alışkın olan bireyler takım içerisinde sorumluluk alabilmektedirler. Değişime karşı direnç göstermenin aksine değişimin gerçekleşmesi gerektiğini düşünür ve değişimin olmasını istedikleri için "bağlantılı nesil (linked generation)" olarak da adlandırılmaktadırlar (Dixon, Mercado, Knowles, 2013, 64).

4.2.5. Z Kuşağı

Digital teknolojinin başlangıcı veya ilerlemesi döneminde dünyaya gelen bireylerin oluşturduğu topluluktur. Bundan dolayı bu kuşak Net Kuşağı, Snapchat Kuşağı (Oyman, Akıncı, 2019, 448), I Kuşağı, İnternet Kuşağı, Sonraki Kuşak, i kuşak (iGeneration), anlık çevrimiçi (instant online) (Levickaitė, 2010, 173), Dijital Yerliler (Digital Natives) gibi farklı şekillerde adlandırılmaktadır (Singh, 2014, 59). Z kuşağının var olan teknolojik gelişmelerin sonucunda ekonomik refah düzeylerinin önceki kuşaklara göre daha iyi olacağı ve daha iyi şartlar altında yaşadıkları düşünülmektedir (Taş, Kaçar, 2019, 653; Berkup, 2014, 224). Ebeveynleri olan X kuşağına göre çok farklı bir dönemde dünyaya gelen bu bireyler kendilerine güvenen, özgürlükçü bir yapıya sahip, bireyciliğin ağır bastığı, teknolojiye bağımlı olan ve hız çağında yaşayan bilgisayar, cep telefonu, internet gibi teknolojik araçlarla beraber yaşayan hızlı şekilde değişen dünyada yaşanan her gelişmeden hemen haberdar olabilen bir kuşaktır (Berkup, 2014, 223). Z kuşağı bireyleri, teknolojik gelişmelerin büyük bir hızda gerçekleşmesi sonucunda bilgi çağında yaşadıkları için bilgiye ulaşabilme noktasında oldukça avantajlı durumdadırlar (Taş, Kaçar, 2019, 653). Z kuşağı, daha bebekken bile teknolojik cihazlar ile zaman geçiren ve etrafları bu araçlarla kuşatılan bireylerdir. Facebook, Twitter, Instagram, Pinterest vs. birçok sosyal medya uygulaması hayatlarının vazgeçilmez parçası haline gelmiştir. Dünyanın farklı yerlerinde yaşayan bireylerle anında iletişime geçebilmekte ve çok hızlı şekilde bilgi paylaşımı yapabilmektedirler (Berkup, 2014, 224). Z kuşağı, bilgiye kitaplardan okuyarak ulaşmak yerine bilgisayardan elektronik ortamda öğrenmeyi tercih etmektedir. Teknolojinin olmadığı bir dünyada yaşamayı deneyimlemeyen bireyler zamanlarını daha çok bilgisayar ve telefonlarıyla geçirmektedirler (Taş, Demirdöğmez, Küçükoğlu, 2017, 1033-1034). Bu noktada Z kuşağı teknolojiyi hayatlarının merkezine yerleştirmiş fakat teknolojik araçlarla fazlaca zaman

geçirdiklerinden dolayı yalnızlık problemleri yaşayabilmektedirler (Kaplan, Çarıkçı, 2018, 30). Fakat internette fazla zaman geçirdiklerinden, online oyunlar oynadıkları, internetten başka bireylerle tanışarak sosyalleştikleri vs. gibi aktivitelerde bulunduklarından dolayı internete bağımlı hale gelebilmekte, dikkatsizlik sorunu yaşayabilmekte ve internetsiz bir hayatta ne yapacaklarını bilemeyecekleri için çeşitli olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedirler (Berkup, 2014, 224). Z kuşağının, birden fazla görevi yapabilme konusunda iyi oldukları, teknolojik araçları iyi kullandıkları, takım çalışmasından ziyade birey olarak çalışmaya daha yatkın oldukları, bu şekilde potansiyellerini ortaya çıkaracaklarına inanan, yaratıcı bireyler oldukları, olaylara ve dünyaya bakış açılarının daha geniş olduğu, standartları belli olmayan ve kişiselleştirilmiş işlerde çalışmak isteyebilen kuşaktır. Aynı zamanda Z kuşağının işletmelere karşı aidiyet duygularının zayıf olduğu ve hızlıca vazgeçebilen bir yapıları olmasına karşın kendilerini sürekli geliştirmeye çalışan ve iyi eğitim alabilen bireyler olarak kabul edilmektedirler (Berkup, 2014, 224; Taş, Demirdöğmez, Küçükoğlu, 2017, 1033-1034). Girişimci bir yapıları olan, sürekli değişimin gerekliliğine inanan, yaşanan değişim ve yeniliklere uyum sağlama noktasında sorun yaşamayan, eğitim alarak kariyerlerine katkıda bulunabileceklerini düşünen ve kariyerleri konusunda kendilerini sınırlamayan bir yapıya sahiptirler (Kaplan, Çarıkçı, 2018, 31; Taş, Demirdöğmez, Küçükoğlu, 2017, 1034).

Z kuşağı, çalışma hayatında özgürlüklerini kısıtlayacaklarını düşündükleri iş başlangıç ve bitiş saatleri, izinler konusunda daha esnek kurumlarda çalışmak istemekte, gelişimleri için gerekli olduklarını düşündükleri şeyleri geri dönüt almak istemekte ve yöneticilerinin kendilerine arkadaş gibi davrandıkları bir iş ortamında çalışmayı istemektedirler. Kariyer yapmayı veya iyi bir işe sahip olmanın kendilerine iyi bir hayat, lüks bir ev, arabaya sahip olma imkânı vereceğini düşünen materyalist duygu ve düşünceleri taşıyabilmektedirler. Kendilerini mutlu eden işlerin ne olduğunu belirlemek amacıyla farklı iş kollarında veya farklı iş bölümlerde çalışmanın doğru olacağını düşünmektedirler (Singh, 2014, 62).

4.3. Kuşaklar ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Çalışmalar

Amarat vd. (2017) yapmış oldukları çalışmada; X ve Y kuşağındaki çalışanların sanal kaytarma davranışları büyük çoğunlukla kendi cep telefonlarından gerçekleştirdikleri, sanal kaytarma davranışları sergilemek amacıyla kişisel bilgisayarlarını oldukça az

kullandıkları belirlenmiştir. X kuşağındaki çalışanların büyük çoğunluğunun 1 saatten az zaman geçirdikleri belirlenirken, Y kuşağındaki çalışanların büyük çoğunluğunun 1 saatten fazla zaman geçirdikleri belirlenmiştir. Y kuşağı çalışanlarının X kuşağındaki çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri belirlenmiştir. Bu durumun gerekçesinin kuşaklar arasındaki teknolojik gelişmelerin farklılaşması ve ilerlemesi, Y kuşağındakilerin teknolojik gelişmelerin takibi, internet ve sosyal medyayı daha fazla kullanmaları olduğu düşünülmektedir. X kuşağındaki çalışanların 3 saatten fazla sanal kaytarma yapmadıkları belirlenirken, Y kuşağı çalışanlarının çok küçük bir kısmının 3 saatten fazla sanal kaytarma yaptığı belirlenmiştir.

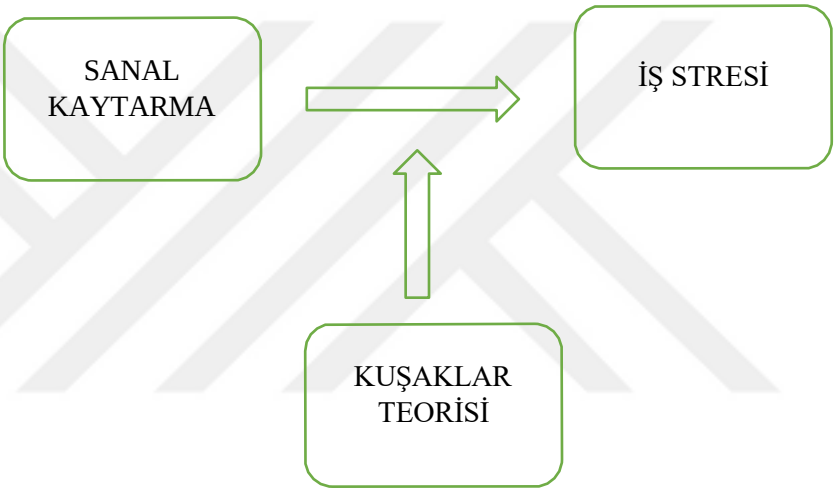
Hartijasti, Fathonah (2014) yapmış oldukları çalışmada, bebek patlaması kuşağı bireylerin, X ve Y kuşağına göre daha fazla sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir. Y kuşağının X kuşağındakilere göre daha fazla sanal kaytarma sergiledikleri belirlenmiştir. Özellikle bebek patlaması kuşağındaki kadınların, X ve Y Kuşağı erkek, kadınlarına göre en fazla sanal kaytarma davranışı sergileyen kuşak oldukları belirlenmiştir.

Kuznek, Güzel (2019) yapmış olduğu çalışmada elde edilen bulgular özetle şu şekildedir; kişisel e-posta alma, gönderme, e-postaları kontrol etme, haber içerikli internet siteleri, online bankacılıkla ilgili sitelere girme davranışları içeren sanal kaytarma boyutlarında gündem takibini en fazla Bebek patlaması kuşağındaki çalışanların, en az ise X kuşağı çalışanların yaptığı belirlenmiştir. Sosyal medya uygulamaları kullanma, sohbet odalarını ziyaret etme gibi davranışları içeren sanal kaytarmanın bir başka boyutu olan sosyal paylaşım boyutunu en çok Y kuşağı çalışanlarının, en az ise bebek patlaması kuşağı çalışanların gerçekleştirdiği belirlenmiştir. Y kuşağı çalışanların sanal kaytarmanın boyutlarından önemli ve önemsizleri itibariyle X kuşağına göre daha fazla sanal kaytarma davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. Y kuşağı çalışanlarının büyük çoğunluğunun 1-2 saat arasında, Bebek patlaması ve X kuşağı çalışanlarının büyük çoğunluğunun ise yaklaşık 1 saate kadar sanal kaytarma davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir.

5. UYGULAMA

5.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada bağımsız değişken sanal kaytarma davranışıdır. Akademisyenlerin iş stresi ise bağımlı değişken olarak ele alınmaktadır. Akademisyenlerin ait oldukları kuşaklar teorisi ise moderatör (düzenleyici) değişken olarak çalışmada yer almaktadır. Araştırma modeli Şekil 1'de yer almaktadır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

5.2. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı, akademisyenlerin kuşaklarına göre iş stresi ve sanal kaytarma düzeylerinin incelenmesinin yanı sıra akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarının iş stresi üzerindeki etkisini, kuşaklar teorisi üzerinden incelemektir. Belirlenen bu amaçlar noktasında akademisyenlere yönelik olarak araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

5.3. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışma kapsamında, akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu varsayılmaktadır.

Ana Hipotezler:

H1: Akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri iş stresini etkilemektedir.

H2: Akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarının iş stresine etkisinde kuşaklar teorisinin moderatör (düzenleyici) değişken rolü bulunmaktadır.

H3: Akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri demografik özelliklerine (medeni durum, cinsiyet, çalışılan üniversite türü, akademik unvan, iş deneyimi) göre farklılık göstermektedir.

H4: Akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri sanal kaytarma öncüllerine göre farklılık göstermektedir.

H5: Akademisyenlerin iş stresi düzeyleri demografik özelliklerine (medeni durum, cinsiyet, çalışılan üniversite türü, akademik unvan, iş deneyimi, yönetim kademesinde çalışma durumu) göre farklılık göstermektedir.

H6: Akademisyenlerin kuşaklarına göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.

H7: Akademisyenlerin kuşaklarına göre iş stresi düzeyleri farklılık göstermektedir.

Alt Hipotezler

- H3a: Akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.
- H3b: Akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- H3c: Akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri çalıştıkları üniversite türüne göre farklılık göstermektedir.
- H3d: Akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.
- H3e: Akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri iş deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.
- H4a: Akademisyenlerin akademik araştırma ve çalışma yapmak amacıyla interneti kullanım sürelerine göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.
- H4b: Akademisyenlerin çalışma saatlerinde interneti kullanma sürelerine göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.

- H4c: Akademisyenlerin iş dışında internette geçirdikleri süreye göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.
- H4d: Akademisyenlerin internet kullanma becerilerine göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.
- H4e: Akademisyenlerin sosyal medya hesaplarına sahip olma durumlarına göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.
- H4f: Akademisyenlerin sosyal medyada paylaşım yapma sıklığına göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.
- H4g: Akademisyenlerin sanal kaytarmanın kabul edilebilirliği konusundaki görüşlerine göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.
- H4h: Akademisyenlerin sanal kaytarmanın kabul edilebilir olduklarını düşündükleri süreye göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.
- H4ı: Akademisyenlerin sanal kaytarma davranışı sergiledikleri kaynaklara göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.
- H4i: Akademisyenlerin çalışma saatlerinde internete giriş amacından uzaklaşıp farklı alanlarda internette gezinme durumlarına göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.
- H4j: Akademisyenlerin çalıştıkları kurumun internet kullanım politikaları konusunda yeterince bilgi sahibi olup olmama durumuna göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.
- H4k: Akademisyenlerin sanal kaytarma yapan iş arkadaşlarını uyarıp uyarmama durumlarına göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.
- H5a: Akademisyenlerin iş stresi düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.
- H5b: Akademisyenlerin iş stresi düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- H5c: Akademisyenlerin iş stresi düzeyleri çalıştıkları üniversite türüne göre farklılık göstermektedir.
- H5d: Akademisyenlerin iş stresi düzeyleri akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.
- H5e: Akademisyenlerin iş stresi düzeyleri iş deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.

- H5f: Akademisyenlerin iş stresi düzeyleri yönetim kademesinde çalışıp çalışmama durumuna farklılık göstermektedir.

5.4. Araştırmanın Önemi

Gerçekleştirilen bu çalışma, akademisyenlerin sanal kaytarmanın genel anlamda ve alt boyutları olarak ifade edilen önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma boyutlarında hangi düzeyde sergilendiğinin belirlenmesi ve gerçekleştirilen sanal kaytarma davranışların iş stresi üzerindeki etkilerinin belirlenebilmesi açısından önemlidir. Bu kapsamda sanal kaytarma ve iş stresi arasındaki ilişkilerin incelendiği çeşitli araştırmalar bulunmasına karşın, bugün değişen iş dünyası koşullarında farklı kuşaklara mensup akademisyenlerin bir arada çalışmalarından dolayı, bu akademisyenlerin sanal kaytarma ve iş stresi değişkenleri ile ilişkilerinin ortaya konulması açısından gerçekleştirilen araştırmanın önem arz edeceği düşünülmektedir. Ayrıca çalışmanın akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiş olması, sanal kaytarma, iş stresi ve kuşaklar teorisi değişkenlerinin bir arada kullanılması çalışmanın mevcut diğer çalışmalardan farklılığını ortaya koymaktadır.

6. YÖNTEM

6.1. Denekler

Araştırmanın evreni Türkiye'de görev yapan tüm akademisyenlerdir ve toplam 180.147 akademisyenden oluşmaktadır (https://istatistik.yok.gov.tr/). Araştırma örneklemi, Türkiye'de görev yapan 383 akademisyenden oluşmaktadır.

Kolayda örnekleme, araştırmacının çalışması için ihtiyacı olan sayıda örnekleme ulaşması sürecinde en kolay şekilde ve ulaşabileceği deneklere ulaşarak veri toplama sürecini kapsamaktadır (Gürbüz, Şahin, 2018, 132-133).

Bu kapsamda araştırmada evreni temsil ettiği düşünülen 383 akademisyene kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılmış ve veriler toplanmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlere ait demografik özellikler Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9: Katılımcıların Demografik Bilgileri

	Gruplar	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kuşaklar	Bebek Patlaması	20	5,2
	X kuşağı	111	29,0
	Y kuşağı	232	60,6
	Z kuşağı	20	5,2
Medeni Durum	Evli	268	70,0
	Bekar	115	30,0
Cinsiyet	Kadın	167	43,6
	Erkek	216	56,4

Tablo 9 - devam

Çalışılan Üniversite Türü	Vakıf	53	13,8
	Devlet	330	86,2
Akademik Unvan	Prof. Dr.	51	13,3
	Doç. Dr.	55	14,4
	Dr. Öğr. Üyesi	99	25,8
	Öğr. Gör. Dr.	4	1,0
	Öğr. Gör.	46	12,0
	Arş. Gör. Dr.	26	6,8
	Arş. Gör.	101	26,4
	Okutman	1	,3
İş Deneyimi	1 yıldan az	18	4,7
	1-5 yıl	64	16,7
	6-10 yıl	102	26,6
	11-20 yıl	103	26,9
	21 yıl ve üzeri	96	25,1
Yönetim Kademesinde Çalışma	Evet	110	28,7
	Hayır	273	71,3

Araştırmaya katılan akademisyenlere ilişkin Tablo 9'da yer alan demografik bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan toplam 383 akademisyenin 232'si (%60,6) Y kuşağına, 111'i (%29,0) X kuşağına, 20'si (%5,2) Bebek Patlaması ve 20'si (%5,2) Z kuşağına ait bireyler olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin 268'i (%70) evli iken, 115'i (%30,0) bekardır. Akademisyenlerin 167'si (%43,6) kadın, 216'sı (%56,4) erkektir.

Akademisyenlerin 51'inin (%13,3) Prof. Dr, 55'inin (%14,4) Doç. Dr. , 99'unun (%25,8) Dr. Öğr. Üyesi olup 4'ünün (%1,0) Öğr. Gör. Dr. , 46'sının (%12,0) Öğr. Gör. , 26'sının (%6,8) Arş. Gör. Dr. , 101'inin (%26,4) Arş. Gör. akademik unvanına sahip olduğu ve son olarak okutman olarak yalnızca 1 akademisyenin (%0,3) olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin 18'inin (%4,7) iş deneyimi 1 yıldan az, 64'ünün (%16,7) 1-5 yıl, 102'sinin (%26,6) 6-10 yıl, 103'ünün (%26,9) 11-20 yıl, 96'sının (%25,1) 21 yıl ve üzerinde iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin 110'u (%28,7) yönetim kademesinde çalışmakta olup, 273'ü (%71,3) yönetim kademesinde çalışmamaktadır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarmanın öncüllerine ilişkin betimleyici özelliklerine göre dağılımı Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10: Sanal Kaytarmaya İlişkin Öncüllerin Dağılımı

	Gruplar	Sayı (n)	Yüzde (%)
Akademik araştırma amaçlı interneti kullanma süresi	5 yıldan az	26	6,8
	6-10 yıl	107	27,9
	11-15 yıl	120	31,3
	16 yıl ve üzeri	130	33,9
Çalışma saatlerinde interneti kullanma süresi	3 saatten az	68	17,8
	3-6 saat	186	48,6
	6 saatten daha fazla	129	33,7
İş dışında internette geçirilen süre	2 saatten az	161	42,0
	2-4 saat	175	45,7
	5-7 saat	33	8,6
	7 saatten daha fazla	14	3,7
İnternet kullanma becerisi	Temel Seviye	10	2,6
	Orta Seviye	98	25,6
	İleri Seviye	215	56,1
	Uzman Seviyesi	60	15,7
Sosyal medya hesaplarına sahip olma durumu	Evet	307	80,2
	Hayır	76	19,8

Tablo 10 - devam

Sosyal medya hesaplarında paylaşım yapma sıklığı	Paylaşım yapmam	164	42,8
	Her gün	15	3,9
	Haftada birkaç gün	53	13,8
	Ayda birkaç gün	151	39,4
Sanal kaytarmanın kabul edilebilirliği	Evet	290	75,7
	Hayır	93	24,3
Sanal kaytarmanın kabul edilebilir olduğu düşünülen süre	Kabul edilemez.	25	6,5
	0-30 dakika	147	38,4
	31-60 dakika	150	39,2
	61-90 dakika	39	10,2
	91 dakika ve üzeri	22	5,7
Sanal kaytarma davranışının sergilendiği kaynak	Kurumun sağladığı internet kaynaklarından	52	13,6
	Kişisel mobil cihazımın internet kaynaklarından	136	35,5
	Hem kurum hem de kendi internet kaynaklarımdan	195	50,9
Farklı alanlarda internette gezinme	Evet	198	51,7
	Hayır	185	48,3
Kurumun internet kullanım politikaları konusunda bilgi sahibi olma	Evet	211	55,1
	Hayır	172	44,9
Sanal kaytarma yapan iş arkadaşlarına uyarma durumu	Evet	28	7,3
	Hayır	355	92,7

Tablo 10'da yer alan araştırmaya katılan akademisyenlere yöneltilen sanal kaytarma öncüllerine yönelik verdikleri yanıtlar çerçevesinde oluşturulan sanal kaytarma öncülleri dağılımı incelendiğinde öne çıkan sonuçlar şu şekildedir:

Araştırmaya katılan akademisyenlerin 130'u (%33,9) 16 yıl ve üzeri bir süredir akademik araştırma ve çalışma yapmak amacıyla interneti kullanmaktadır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin 186'sı (%48,6) çalışma saatlerinde 3-6 saat interneti kullandıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin 175'i (%45,7) 2-4 saat, iş dışında internette zaman geçirmektedir.

İnternet kullanma becerileri açısından, akademisyenlerin, 215'i (%56,1) ileri seviyede, interneti kullanma becerilerine sahip olduklarını ifade etmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin 307'sinin (%80,2) sosyal medya hesabı bulunmaktadır.

Sosyal medya hesaplarında paylaşım yapma sıklıkları açısından akademisyenler değerlendirildiğinde, 164'ü (%42,8) paylaşım yapmadığını, 151'inin (%39,4) ise ayda birkaç gün paylaşım yaptığı görülmektedir.

Sanal kaytarmanın kabul edilebilir bir davranış olduğunu düşünenlerin sayısı 290 (%75,7)'dir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin 150'si (%39,2) 31-60 dakika arasında sanal kaytarma davranışı sergilemenin kabul edilebilir olduğunu ifade etmiştir.

Sanal kaytarma davranışının sergilendiği kaynağa bakıldığında, araştırmaya katılan 195'i (%50,9) hem kurum hem de kendi internet kaynaklarından yararlanarak sanal kaytarma davranışı sergilemektedir.

İnternete giriş amacından uzaklaşarak farklı alanlarda internette gezinenlerin sayısı 198 (%51,7)'dir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalıştıkları kurumun internet politikaları konusunda yeterince bilgi sahibi olduklarını düşünenlerin sayısı 211 (%55,1)'dir.

Sanal kaytarma davranışı sergileyen iş arkadaşlarını uyarmayan akademisyenlerin sayısı 355 (%92,7)'dir.

Tablo 11: Akademisyenlerin Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeyleri

Boyut	Toplam Sayı	En düşük değer	En yüksek değer	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama
Sanal Kaytarma Toplam	383	1,00	4,82	0.75819	2,2950
Önemli Sanal Kaytarma	383	1,00	4,83	0,81845	2,0474
Önemsiz Sanal Kaytarma	383	1,00	5,00	0,84447	2,5922
İş Stresi	383	1,00	5,00	0,94637	2,4800

Araştırmaya katılan akademisyenlere ait sanal kaytarma düzeyleri incelendiğinde, toplam 383 akademisyenden toplanan veriler sonrasında sanal kaytarma toplamları ortalamasının 2,2950 olduğu görülmektedir. Anket formunda 5'li Likert ölçeği uygulandığı ve değerlerin en düşük 1, en yüksek 5 puan olduğu düşünüldüğünde araştırmaya katılan akademisyenlerin ortalamadan daha az düzeyde sanal kaytarma davranışları sergiledikleri ve "Nadiren" seçeneğine yakın cevaplar verdikleri görülmektedir. Önemli sanal kaytarma ortalamasının 2,0474 olduğu ve oldukça düşük düzeyde sanal kaytarma davranışları sergiledikleri ve 5'li Likert ölçeği uygulandığı dikkate alındığında, "Nadiren" seçeneğine yakın yanıtlar verildiği belirlenmiştir. Sanal kaytarmanın diğer alt boyutu olan önemsiz sanal kaytarma boyutu ortalamasının 2,5922 olduğu ve 5'li Likert ölçeği uygulandığı göz önüne alındığında, ortalama değere yakın düzeyde önemsiz sanal kaytarma davranışları sergiledikleri ve "Ara sıra" seçeneğine yakın cevaplar verdikleri belirlenmiştir görülmektedir. Akademisyenlerin önemsiz sanal kaytarma davranışları, önemli sanal kaytarma davranışlarından daha yüksek düzeyde sergilediği tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş stresi düzeyleri incelendiğinde 383 akademisyenden elde edilen veriler sonrasında ortalama iş stresi düzeylerinin 2,4800 olduğu görülmektedir. 5'li Likert Ölçeği şeklinde kullanılan iş stresi ölçeği göz önüne alındığında en düşük değerin 1, en yüksek değerin 5 olduğu düşünüldüğünde, akademisyenlerin ortalama değere yakın düzeyde iş stresine sahip oldukları ve "3:Ne Katılıyorum ne katılmıyorum" seçeneğine yakın cevaplar verdikleri ifade edilebilmektedir (Tablo 11).

Tablo 12: Ölçeklerdeki Maddelere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyut	Maddeler	İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
Önemli Sanal Kaytarma	M1	İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek	1,9843	1,08766
	M2	İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek	2,1332	1,13281
	M3	Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu)	2,2219	1,13734
	M4	Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter vb.)	2,2872	1,30284
	M5	İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek	2,2977	1,32245
	M6	Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak	1,3603	,76964
	M7	Kişisel web sayfası ile ilgilenmek	1,6240	,97059
	M8	İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek	1,2245	,58937
Önemsiz Sanal Kaytarma	M1	İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapmak (EFT, Havale işlemleri gibi)	3,0052	1,26158
	M2	İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etmek	3,1514	1,15230
	M3	İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etmek	3,2272	1,23987
	M4	Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yapmak	2,4465	1,19187
	M5	İş dışı genel amaçlı web sitelerini ziyaret etmek	2,4230	1,02262
	M6	Yatırımla ilgili web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri)	1,7128	1,09066
İş Stresi	M1	İşim, sağlığımı doğrudan etkilemektedir.	3,1802	1,28072
	M2	Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	2,3629	1,14927
	M3	İşimden dolayı kendimi sinirli hissediyorum.	2,4256	1,19075
	M4	Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olurdu.	2,0862	1,19790
	M5	İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	2,4178	1,29756
	M6	Kurumumda düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	2,4178	1,21558
	M7	Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	3,6423	1,12794

Tablo 12 incelendiğinde, araştırmaya katılan 383 akademisyenin sanal kaytarma ölçeğinde yer alan maddelere vermiş olduğu cevaplar sonucunda; akademisyenlerin önemli sanal kaytarma boyutunda en çok sergiledikleri davranışların sırasıyla; "İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek" (ort:2,2977) ve " Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter vb.)" (ort:2,2872) olduğu tespit edilirken, en az sergilenen önemli sanal kaytarma davranışların ise "İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek" (ort:1,2245) ve "Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak" (ort:1,3603) olduğu belirlenmiştir.

Önemsiz sanal kaytarma boyutu incelendiğinde; "İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etmek" (ort:3,2272) ve "İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etmek" (ort:3,1514) maddelerinin en fazla sergilenen davranışlar olduğu görülürken, en az sergilenen davranışların ise; " Yatırımla ilgili web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri)" (ort:1,7128) ve "İş dışı genel amaçlı web sitelerini ziyaret etmek" (ort:2,4230) olduğu belirlenmiştir.

Akademisyenlerin yaşadıkları iş stresi boyutundaki maddeler incelendiğinde, en fazla ortalamaya sahip ifadenin "Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum." (ort: 3,6423) olduğu görülürken, en az ortalama sahip ifadenin ise, "Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olurdu." (ort:2,0862) olduğu saptanmıştır.

6.2. Ölçme Araçları

Araştırma kapsamında Google Forms'da hazırlanan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde sanal kaytarmanın öncüllerine dair sorular yer alırken, diğer bölümünde Örücü ve Yıldız (2014)'ün geliştirdiği 14 sorudan oluşan sanal kaytarma ölçeği bulunmaktadır. İş stresi düzeyinin ölçülmesi amacıyla House ve Rizzo (1972)'nin geliştirmiş olduğu ve Efeoğlu (2006)'nun Türkçe'ye çevirip, uyarlamış olduğu 7 sorudan oluşan iş stresi ölçeği bulunmaktadır. Anket formunun son bölümünde ise katılımcılara yöneltilen çeşitli demografik sorular bulunmaktadır.

6.2.1. Sanal Kaytarma Ölçeği

Çalışmada Örücü ve Yıldız (2014) geliştirdiği 14 sorudan oluşan sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Örücü ve Yıldız (2014) sanal kaytarma ölçeğini oluşturma aşamasında Blanchard ve Henle (2008), Lim (2002), Özkalp vd. (2012) çalışmalardan

yararlandığını ifade etmektedir. Sanal Kaytarma ölçeği, önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır. Toplamda 14 soru bulunan ölçekte 1-8 numaralı sorular önemli sanal kaytarma boyutunu ölçerken, 9-14 numaralı sorular önemsiz sanal kaytarma boyutunu ölçmektedir. 5'li Likert ölçeği halinde bulunan ölçekte 1 (Hiçbir Zaman) seçeneğinden 5 (Her Zaman) seçeneğine doğru devam eden seçeneklerle cevaplayıcılara sunulmuştur. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonrasında önemli sanal kaytarma boyutundan 7. ve 8. Maddenin düşük standardize regresyon katsayıları bulunmasından, önemsiz sanal kaytarma boyutundan 1. maddenin ise önemli sanal kaytarma faktörünün altındaki değişkenlerle birden çok kovaryans bağlantısına sahip olduğu belirlendiğinden analiz dışında bırakılmış ve çıkarılmıştır. Sonrasında önemli sanal kaytarma boyutundan 6, önemsiz sanal kaytarma boyutundan 5 soru olmak üzere toplam 11 madde üzerinden analizlere ve değerlendirmelere devam edilmiştir.

6.2.2. İş Stresi Ölçeği

Katılımcıların iş stresi düzeylerinin ölçülmesi amacıyla House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan tek boyuttan oluşan 7 soruluk iş stresi ölçeği kullanılmıştır. 5'li Likert ölçeği halinde bulunan ölçekte 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) seçeneğinden 5 (Kesinlikle Katılıyorum) seçeneğine doğru uzanan seçeneklerle cevaplayıcılara sunulmuştur. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonrasında iş stresi ölçeğinin 7. maddesinin düşük standardize regresyon katsayısının bulunmasından dolayı analiz dışında bırakılmış ve çıkarılmıştır. Sonrasında iş stresi ölçeğinde kalan 6 madde üzerinden analizlere ve değerlendirmelere devam edilmiştir.

6.3.Uygulama

Araştırmada kullanılacak verilerin toplanılması amacıyla ilk olarak Google Forms üzerinden online anket formu oluşturulmuştur. Sonrasında cevaplayıcılara anketin iletilmesi noktasında, anketin bağlantı adresi e-posta yoluyla akademisyenlerin kurum e-mail adreslerine iletilmiştir. Anket formu 03 Mart 2021 tarihinde katılımcılar için açılmış olup 10 Nisan 2021 tarihinde yeterli verinin toplanılması ile veri toplama süreci tamamlanmıştır.

İlk olarak Türkiye'de farklı üniversitelerde görev yapan akademisyenlere anket bağlantı adresinin iletilmesi ve ilgili akademisyenlerin anket bağlantı adresini kendi

meslektaşları ile paylaşmalarının rica edilmesi sonrasında istenilen anket sayısına ulaşılamadığından dolayı daha yüksek sayıda örneklem sayısına ulaşılabilmesi amacıyla Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi'nde bulunan ilgili birimlerle kurulan iletişim ve alınan izinler sonrası ilgili üniversitelerde görev yapan akademisyenlere anket bağlantı adresi ulaştırılmıştır. Anket uygulaması tamamladığında Google Forms üzerinden elde edilen toplam anket sayısının 383 olduğu belirlenmiştir.

6.4. Kullanılan İstatiksel Analizler

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analiz edilmesi amacıyla SPSS 22.0 ve AMOS 24.0 istatistik programları kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin betimleyici analizlerin yanı sıra, yapı geçerliliği ve güvenilirliklerinin belirlenebilmesi amacıyla AVE (Ortalama Açıklanan Varyans), CR (Yapı Güvenilirliği) değerleri hesaplanmış ve cronbach alfa güvenilirlik analizi yapılmıştır. Diğer taraftan doğrulayıcı faktör analizi ve korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca yapılan normallik analizi sonrasında verilerin normal dağılmadığı tespit edildiğinde değişkenler arasındaki farklılıkların belirlenebilmesi için parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U testleri yapılmıştır.

7. BULGULAR

Bu bölümde ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonuçlarına, doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına, normallik testleri, korelasyon analizi ve fark testlerine ilişkin çeşitli sonuçlara, tablo ve şekillere yer verilmiştir.

7.1. Ölçme Araçları ile ilgili Faktör ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Tablo 13: Sanal Kaytarma ve İş Stresi Ölçeklerinin Yapı Geçerliliği ve Güvenilirlikleri

Değişkenler	Maddeler	λ	λ^2*	1- λ^2*	CR	AVE	Cronbach's Alpha
Önemli Sanal Kaytarma	M1	0,729	0,53144	0,46856	0,8205	0,438	0,812
	M2	0,783	0,61309	0,38691			
	M3	0,627	0,39313	0,60687			
	M4	0,723	0,52273	0,47727			
	M5	0,564	0,3181	0,6819			
	M6	0,5	0,25	0,75			
Önemsiz Sanal Kaytarma	M2	0,536	0,2873	0,7127	0,7829	0,4283	0,793
	M3	0,57	0,3249	0,6751			
	M4	0,781	0,60996	0,39004			
	M5	0,809	0,65448	0,34552			
	M6	0,515	0,26523	0,73478			
	Maddeler	λ	λ^2*	1- λ^2*	CR	AVE	Cronbach's Alpha
İş Stresi	M1	0,647	0,41861	0,58139	0,8771	0,4918	0,866
	M2	0,761	0,57912	0,42088			
	M3	0,746	0,55652	0,44348			
	M4	0,853	0,72761	0,27239			
	M5	0,818	0,66912	0,33088			
	M6	0,53	0,2809	0,7191			

λ: Standardize Faktör Yükleri, CR: Composite Construct Reliability: Yapı Güvenilirliği, AVE: Average Variance Extractad: Ortalama Açıklanan Varyans, Cronbach's Alpha: Güvenilirlik Katsayısı

* λ^2 ve 1-λ^2 değerleri CR ve AVE değerlerinin hesaplanmasında kullanılmıştır.

Cronbach's alpha içsel güvenilirlik katsayılarının, maddelerin güvenilirlikleri, (CR) yapı güvenilirlikleri ve (AVE) ortalama açıklanan varyans değerlerinin hesaplanması,

özellikle ölçeklerde yer alan maddeler açısından ölçülen her yapı için güvenilirliklerinin ortaya konulması açısından oldukça önem arz etmektedir (Ryu ve Jang, 2007, 64).

Doğrulayıcı faktör analizi yapılırken kurulan modelde yer alan faktörlerin maddelerin birbirleriyle ve ilgili faktörle ilişkili olması gerekmektedir. Bu anlamda CR (Composite/Construct Reliability) diye ifade edilen Birleşik/Yapı Güvenilirliliği ve AVE (Average Variance Extracted) diye ifade edilen ortalama açıklanan varyans değerleri, oluşturulan yapının geçerliliğine ilişkin önemli göstergelerdendir (Gürbüz, 2019, 78).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ve ölçeklerde yer alan soruların uygun bir yapı içerisinde olup olmamasına karar verilmesi noktasında kullanılan CR değeri yapı güvenilirliği olarak ifade edilmektedir. Yeterli yakınsamanın ve iç tutarlılığın belirtilmesi açısından yapı güvenilirliğinin 0,70'ten yüksek olması gerektiği ifade edilmektedir (Hair ve diğ., 2014, 605.).

Standardize faktör yükleri kullanılarak hesaplanan AVE (ortalama açıklanan varyans) değerlerinin 0,50 üzerinde olmasının model için uygun olduğu ifade edilmektedir (Hair ve diğ.,2014, 605-618). Fakat Huang ve diğ. (2013, 219) AVE değerinin 0,5'ten büyük olmasının arzulanmasına rağmen 0,40 değerinin de kabul edilebileceğini ifade etmişlerdir. Ayrıca (Fornell ve Larcker, 1981'den aktaran Huang ve diğ., 2013, 219) AVE değerinin 0,50'den az olması durumunda CR değerinin 0,60'tan büyük olmasının yakınsak yapı geçerliliği için uygun ve yeterli olduğunu belirtmiştir ve faktörlerin geçerli olarak ifade edilebileceği belirtmektedir.

Yapılan çalışmada ölçeklerin güvenilirliklerinin tespiti için Cronbach alfa içsel güvenilirlik katsayılarının hesaplanmasının yanı sıra ölçeklerin yapısal güvenilirlik değerleri de hesaplanmıştır. Tablo 13 incelendiğinde, (CR) yapısal güvenilirlik değerleri tüm ölçekler için 0,70 üzerinde olması ve İçsel Güvenilirlik katsayılılarının önemli sanal kaytarma ölçeği için 0,812, önemsiz sanal kaytarma ölçeği için 0,793, iş stresi ölçeği için ise 0,866 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda ölçeklerin yapısal güvenilirlikleri ve içsel güvenilirlikleri sağlanmış olup ölçeklerin güvenilir oldukları ifade edilebilmektedir. Ayrıca yapılan analizler sonucunda AVE değerleri Tablo 13'de belirtildiği şekilde 0,50 değerinin altında bulunmasına karşılık 0,40 dan yüksek değerlerdir (Önemli Sanal Kaytarma: 0,43, Önemsiz Sanal Kaytarma: 0,42 ve

İş Stresi: 0,49) ve analiz edilen tüm ölçekler için CR değerleri Önemli Sanal Kaytarma: 0,82, Önemsiz Sanal Kaytarma: 0,78 ve İş stresi: 0,87 gibi değerlerden oluşmakta ve 0,70 değerinin üzerinde olmasından dolayı ölçeklerin geçerlilikleri için yeterli değerler oluştuğundan dolayı yapı geçerliliği ve güvenilirliğinin uygun olduğu görülmektedir.

Tablo 14: Ölçeklere ilişkin Güvenilirlik Analizi Tablosu

Faktör Adı	Maddeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Maddenin silinmesi durumunda Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayısı	Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayısı
Önemli Sanal Kaytarma	M1	1,9843	1,08766	,766	,812
	M2	2,1332	1,13281	,755	
	M3	2,2219	1,13734	,788	
	M4	2,2872	1,30284	,766	
	M5	2,2977	1,32245	,805	
	M6	1,3603	,76964	,809	
Faktör Adı	Maddeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde silinmesi durumunda Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayısı	Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayısı
Önemsiz Sanal Kaytarma	M2	3,1514	1,15230	,756	,793
	M3	3,2272	1,23987	,750	
	M4	2,4465	1,19187	,735	
	M5	2,4230	1,02262	,732	
	M6	1,7128	1,09066	,791	
Faktör Adı	Maddeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde silinmesi durumunda Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayısı	Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayısı
İş Stresi	M1	3,1802	1,28072	,875	,866
	M2	2,3629	1,14927	,827	
	M3	2,4256	1,19075	,823	
	M4	2,0862	1,19790	,840	
	M5	2,4178	1,29756	,838	
	M6	2,4073	1,21558	,854	

Güvenilirlik, katılımcıların anket sorularına vermiş oldukları cevapların birbirleri arasındaki tutarlılığı olarak ifade edilmektedir. Güvenilirlik, kullanılan ölçeklerle ölçülmek istenilenlerin hangi seviyede doğru şekilde ölçüldüğünü belirtmektedir (Büyüköztürk, 2020, 182).

Cronbach Alfa güvenilirlik analizlerinde elde edilen güvenilirlik katsayı 0 ile +1 arasında değer almaktadır ve elde edilen değer +1'e ne kadar yakın olursa, güvenilirliğin de o derecede arttığı ifade edilmektedir (Can, 2020, 394). Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının 0,70 ve üzerinde elde edilmesi güvenilirlik için yeterli olacağı ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2020, 183).

Tablo 14 incelendiğinde, ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayıları sırasıyla önemli sanal kaytarma için 0,812, önemsiz sanal kaytarma için 0,793 ve iş stresi için 0,866 olarak bulunmuştur. Bu noktada Cronbach Alfa güvenilirlik değerlerinin ise 0,70'in üzerinde olmasından dolayı tüm ölçeklerin güvenilirliklerinin yeteri derecede iyi değerlere sahip olduğu anlaşılmaktadır.

7.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Sosyal bilimlerde gittikçe yaygın hale gelen ve kabul gören Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) daha önceden geliştirilen ve farklı çalışmalarda kullanılan bir modelin doğruluğunun araştırma kapsamında elde edilen verilerle doğrulanması ve desteklenmesi amacıyla kullanılan bir analiz türüdür. Araştırmada kullanılan sanal kaytarma ve iş stresi ölçeklerinin daha önce birçok çalışmada kullanılmış olması ve faktör yapılarının bilinmesinden dolayı doğrulayıcı faktör analizi kullanılmasının daha doğru olacağı düşünülmektedir. DFA sonucunda p değerlerinin anlamlı bulunması, standart faktör yüklerinin 0,50 ve üzerinde olması sonrasında modelin doğrulanmasına ilişkin model uyum değerlerinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olmasına bakılarak karar verilebilmektedir. Eğer model uyum değerleri istenilen değerler aralığında değilse modifikasyon indislerine bakılması ve düzeltme önerisi sonrasında, kovaryansların oluşturulması ve modelin tekrar test edilerek model uyum değerlerinin incelenmesi gerekmektedir (Gürbüz, 2019, 50-77).

7.2.1. Model Uyum İyiliği Kabul Değerleri

Tablo 15'te uyum ölçüleri ve kabul edilen model uyum değerleri ile iyi (mükemmel) uyum değerleri aralıkları yer almaktadır.

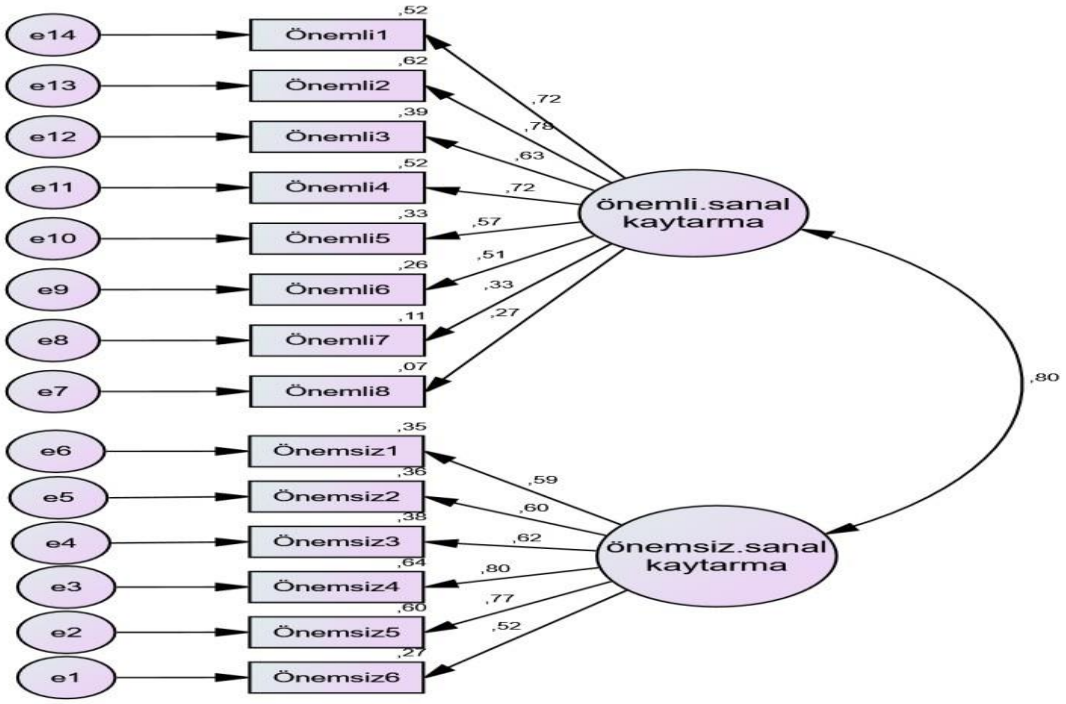
Tablo 15: İyi ve Kabul Edilebilir Model Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
$\chi 2/df$	$0 \leq \chi 2/df \leq 2$	$2 < \chi 2/df \leq 3$
p value	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 \leq p \leq .05$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI < .97$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$

Schermelleh-Engel, Karin, Helfried Moosbrugger, Hans Müller. 2003. Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. **Methods of Psychological Research Online**. c. 8. s. 2: 23-74.

$\chi 2/df$ (Ki kare/serbestlik derecesi), p value (anlamlılık değeri), RMSEA(Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü), NFI (Normlanmış Uyum İndeksi), CFI(Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), GFI (Uyum İyiliği İndeksi), AGFI(Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi) (Akyüz, 2018, 196).

7.2.2. Sanal Kaytarma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 2: Sanal Kaytarma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Grafiği

Araştırma kullanılan sanal kaytarma ölçeğine yönelik doğrulayıcı faktör analizi grafiğinde standartlaştırılmış faktör yükleri Şekil 2'de yer almaktadır

Sanal kaytarma önemli ve önemsiz sanal kaytarma olarak iki boyuttan oluştuğu için birinci düzey çok faktörlü DFA modeli olarak ifade edilirken, iş stresi (değişkenler tek bir faktör altında toplandığı için) tek boyutlu olduğu için tek faktörlü DFA modeli olarak ifade edilmektedir. Standardize regresyon katsayılarında faktör yüklerinin .5'in üzerinde olmasının ideal olduğu ve istenilen bir durum olduğu kabul edilmektedir (Gürbüz, 2019, 53-62).

Yapılan analizler neticesinde;

Sanal kaytarma ölçeği için toplam 2 faktörlü bir yapı incelenmiştir. İncelenen yapı içerisinde önemli sanal kaytarma boyutundan 8, önemsiz sanal kaytarma boyutundan 6 madde ölçekte yer almaktadır. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum değerleri incelenmiş ve CMIN= 203,719, DF=76, p=0.000, CMIN/DF= 2,681, RMSEA= .066, NFI= .890 CFI= .927, GFI= .927 olarak belirlenmiştir. Elde edilen model uyum kriterleri gerekli iyileştirmelerin yapılması gerektiğinden dolayı modifikasyon indisleri incelenmiş ve yapılan inceleme sonucunda önemli sanal kaytarma boyutundaki 7. maddenin (.33) ve 8. Maddenin (.27) standardize regresyon katsayılarının 0.50 değerinin altında yer aldığından, önemsiz sanal kaytarma boyutundaki 1. maddenin ise önemli sanal kaytarma faktörünün altındaki değişkenlerle birden çok kovaryans bağlantısına sahip olduğu belirlendiği saptanmıştır. Yapılan bu saptama sonucunda ilgili maddeler ölçekten çıkartılarak çözümleme yapılmıştır.

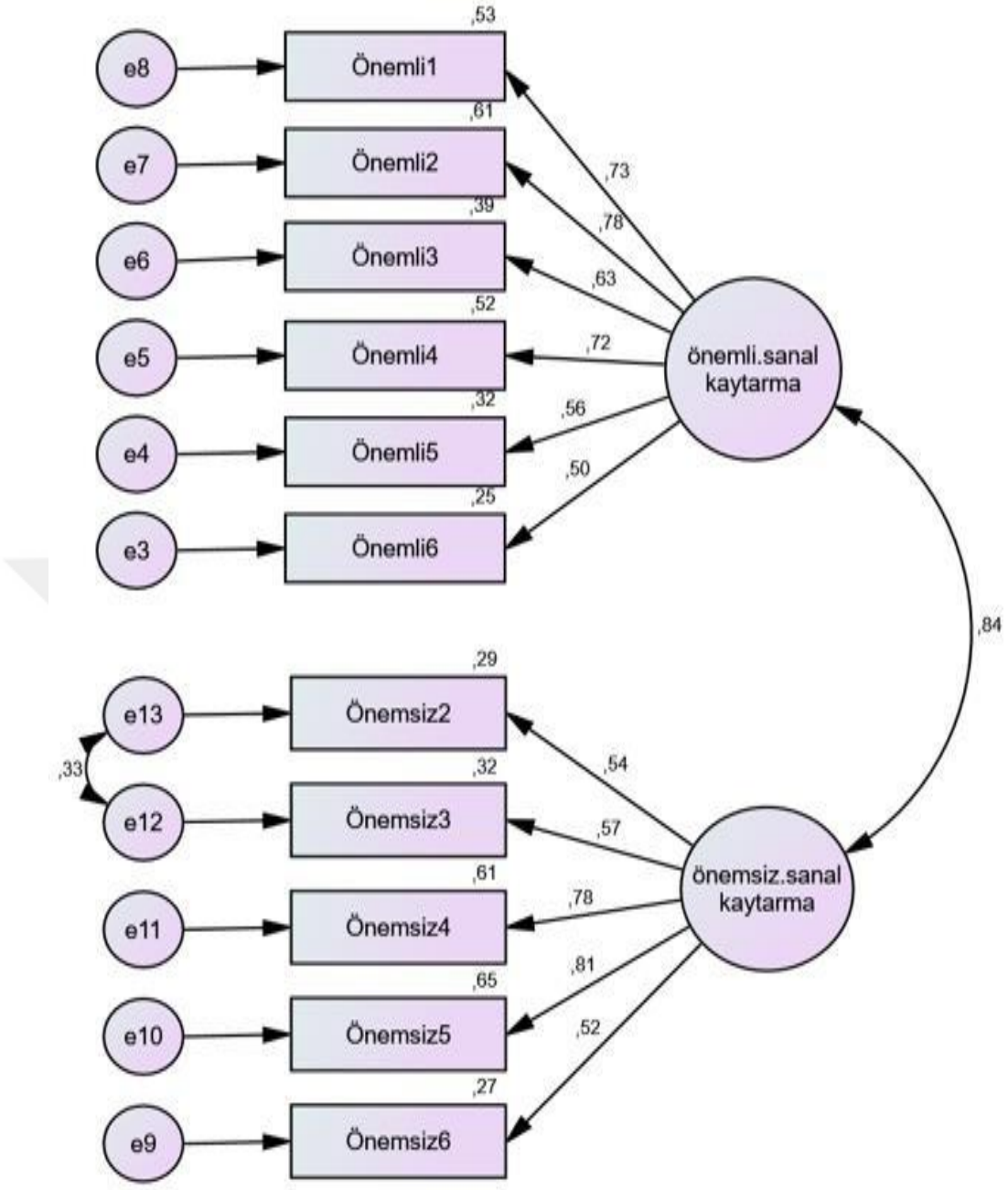
Ölçekten çıkarılan ifadeler şu şekildedir;

Önemli Sanal Kaytarma 7. Madde: "Kişisel web sayfası ile ilgilenmek"

Önemli Sanal Kaytarma 8. Madde: "İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek"

Önemsiz Sanal Kaytarma 1. Madde: "İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapmak (EFT, Havale İşlemleri gibi)"

Yukarıdaki ifadelerin analizden çıkarılması sonrasında analizin model uyum değerlerinde iyileşmelerin oluşması beklenmiştir. İlgili maddelerin ölçekten çıkarılması sonucu oluşan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Şekil 3'te yer alırken, iyileştirilmiş model uyum değerleri ise Tablo 16'da yer almaktadır.



CMIN= 74.0 DF= 42 P<0,001

Şekil 3: Sanal Kaytarma Ölçeği İyileştirilmiş Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Yukarıdaki ifadelerin analizden çıkarılması sonrasında analizin model uyum değerlerinde iyileşmelerin oluşması beklenmiştir. İlgili maddelerin ölçekten çıkarılması ve e12 ve e13 arasında Modifikasyon indisinin 36,526 olmasından dolayı gerekli kovaryans çizilmiş ve yapılan düzenlemeler sonucu oluşan model uyum değerleri Tablo 16'da verilmiş ve model uyum değerlerinin iyi (mükemmel) olarak ifade edilen değerlere sahip olduğu saptanmıştır.

Tablo 16: Sanal Kaytarma Ölçeği İyileştirilmiş DFA Model Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	DFA Uyum İndeksleri
$\chi 2/d$	$0 \leq \chi 2/df \leq 2$	$2 < \chi 2/df \leq 3$	1,762
p value	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 \leq p \leq .05$	.002
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	.045
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$	.953
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI < .97$	.979
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$	.967
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$	.947

Schermelleh-Engel, Karin, Helfried Moosbrugger, Hans Müller. 2003. Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. **Methods of Psychological Research Online**. c. 8. s. 2: 23-74.

Tablo 17: Sanal Kaytarma Ölçeğine İlişkin AMOS Regresyon Katsayıları Tablosu

Madde	Yol	Faktör	β_0	β_1	S.E.	C.R.	P
Önemli1	<---	önemli.sanal_kaytarma	0,729	1,064	0,103	10,296	<0.001
Önemli2	<---	önemli.sanal_kaytarma	0,783	1,19	0,111	10,711	<0.001
Önemli3	<---	önemli.sanal_kaytarma	0,627	0,956	0,102	9,363	<0.001
Önemli4	<---	önemli.sanal_kaytarma	0,723	1,263	0,123	10,244	<0.001
Önemli5	<---	önemli.sanal_kaytarma	0,564	1			<0.001
Önemli6	<---	önemli.sanal_kaytarma	0,5	0,515	0,065	7,944	<0.001
Önemsiz2	<---	önemsiz.sanal_kaytarma	0,536	1,1	0,141	7,794	<0.001
Önemsiz3	<---	önemsiz.sanal_kaytarma	0,57	1,257	0,155	8,103	<0.001
Önemsiz4	<---	önemsiz.sanal_kaytarma	0,781	1,656	0,173	9,582	<0.001
Önemsiz5	<---	önemsiz.sanal_kaytarma	0,809	1,472	0,152	9,711	<0.001
Önemsiz6	<---	önemsiz.sanal_kaytarma	0,515	1			

β_0: Standart yol katsayıları, β_1: Standart olmayan yol katsayıları S.E: Standart Hata C.R: Regresyon yükü

Tablo 17 incelendiğinde; regresyon katsayıları başlığı altındaki p değerlerinin .05'ten küçük olması anlamlı olduklarını, gözlenen değişkenin faktör yükünün yüksek olduğunu ve analizlerde yer alması gerektiği ifade edilmektedir. DFA analizi sonuçlarına bakıldığında tüm değişkenlere ait p değerlerinin .05 ten küçük olduğu ve analizlerde yer almaları gerektiği kabul edilmiştir (Gürbüz, 2019, 61-62). Doğrulayıcı

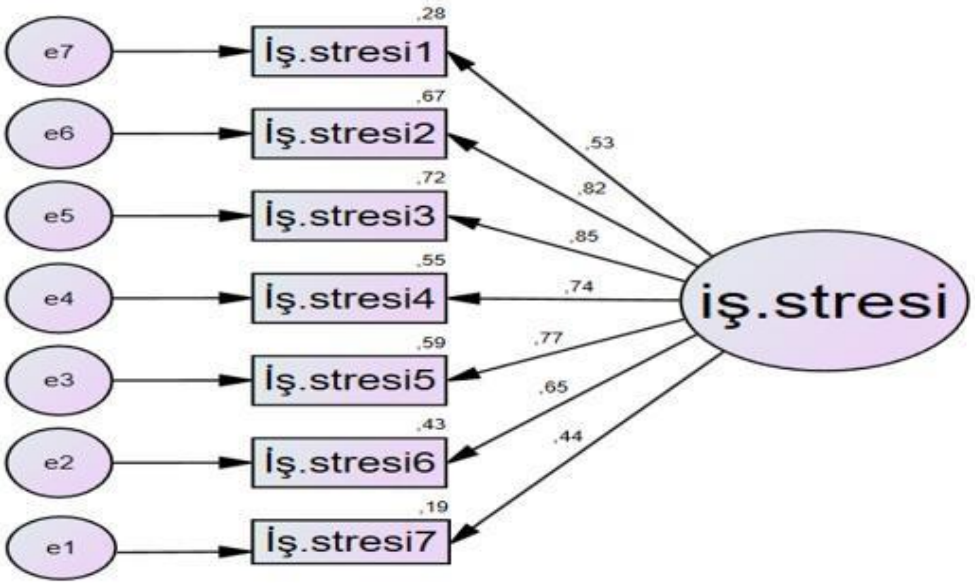
faktör analizi sonrasında elde edilen regresyon katsayıları tablosu incelendiğinde, analizin gerçekleştirilebilmesi için referans değişkenlerinin atanması gerekliliğinden dolayı, önemli 5 ve önemsiz 6 maddelerinin referans değişken olarak atandığı ve standart olmayan yol katsayıları 1 olarak görünmektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonrasında sanal kaytarma ölçeğine ait verilerin doğrulanıp doğrulanmadığına ilişkin öncelikle p değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0.01$). Tüm ölçek maddelerine dair p değerleri anlamlı bulunmuştur.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda önemli sanal kaytarma faktörü altında yer alan bütün maddelere ait yol katsayılarını istatiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Önemli sanal kaytarma faktörünün 1. Maddesi için elde edilen standart yol katsayısı β_1: 1,064, 2.madde için β_1= 1,19 3. Madde için β_1: 0,956 4. Madde için β_1=: 1,263, 6. Madde için β_1= 0,515 olarak elde edilmiştir. Standart yol katsayıları incelendiğinde önemli sanal kaytarma faktörü üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin 2. madde olduğu görülmektedir (β_0: 0,783).

Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre önemsiz sanal kaytarma faktörü altında yer alan tüm maddelere ait yol katsayılarının istatiksel açıdan anlamlı bulunduğu görülmektedir. Önemsiz sanal kaytarma faktörünün 2. Maddesi için elde edilen standart yol katsayısı β_1: 1,1, 3.madde için β_1= 1,257, 4. Madde için β_1: 1,656, 5. Madde için β_1=: 1,472 olarak elde edilmiştir. Standart yol katsayılarına bakıldığında önemsiz sanal kaytarma faktörü üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin 5. madde olduğu görülmektedir (β_0: 0,809).

Yapılan analizler sonucunda, 2 faktörlü sanal kaytarma ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü yapısının 11 madde üzerinden veriyle doğrulandığı görülmektedir.

7.2.3. İş Stresi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

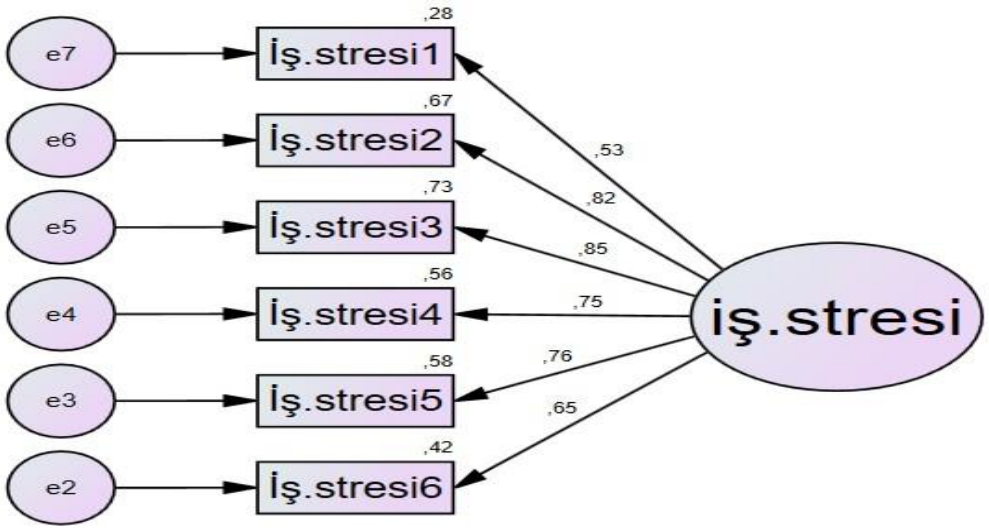


Şekil 4: İş Stresi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Grafiği

İş stresi ölçeği için tek faktörlü bir yapı incelenmiştir. İncelenen yapı içerisinde iş stresi ölçeğinde 7 madde yer almaktadır. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum değerleri incelenmiş ve CMIN= 22,687 DF=14, p=0.066, CMIN/DF= 1,621, RMSEA= .040, NFI= .980 CFI= .992, GFI= .983 olarak belirlenmiştir. Yapılan analiz sonrasında İş stresi ölçeğinin 7.maddesine ait standardize yol katsayısının 0.44 olduğu tespit edilmiştir. Standardize regresyon katsayıları 0.50 değerinin altında olmasından dolayı ilgili madde ölçekten çıkartılarak yeniden çözümleme yapılmıştır (Şekil 4).

Ölçekten çıkarılan ifade şu şekildedir;

İş stresi 7. Madde: Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.



Şekil 5: İş Stresi Ölçeği İyileştirilmiş Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Yukarıda yer alan iş stresi boyutunun 7. Maddesinin analizden çıkarılması sonrasında analizin model uyum değerleri Tablo 18'deki gibi oluşmuştur.

Tablo 18: İş Stresi Ölçeği İyileştirilmiş DFA Model Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	DFA Uyum İndeksleri
$\chi 2/d$	$0 \leq \chi 2/df \leq 2$	$2 < \chi 2/df \leq 3$	1,874
p value	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 \leq p \leq .05$	.051
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	.048
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$	.984
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI < .97$	.992
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$	.985
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$	.965

Schermelleh-Engel, Karin, Helfried Moosbrugger, Hans Müller. 2003. Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. **Methods of Psychological Research Online**. c. 8. s. 2: 23-74.

Yukarıdaki DFA uyum değerlerine bakıldığında model uyumunun iyi (mükemmel) olduğu görülmektedir.

Tablo 19: İş Stresi Ölçeğine İlişkin AMOS Regresyon Katsayıları Tablosu

Madde	Yol	Faktör	β_0	β_1	S.E.	C.R.	P
İş.stresi6	<---	iş.stresi	0,647	1			
İş.stresi5	<---	iş.stresi	0,761	1,255	0,1	12,518	<0.001
İş.stresi4	<---	iş.stresi	0,746	1,135	0,092	12,317	<0.001
İş.stresi3	<---	iş.stresi	0,853	1,291	0,095	13,593	<0.001
İş.stresi2	<---	iş.stresi	0,818	1,194	0,09	13,205	<0.001
İş.stresi1	<---	iş.stresi	0,53	0,862	0,093	9,234	<0.001

β_0: Standart yol katsayıları, β_1: Standart olmayan yol katsayıları S.E: Standart Hata C.R: Regresyon yükü

Tablo 19 incelendiğinde, yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda iş stresi faktörü altında yer alan bütün maddelere ait yol katsayıları istatiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Analizin gerçekleştirilebilmesi için referans değişkeninin atanması gerekliliğinden dolayı, İş Stresi 6 maddesi referans değişken olarak atanmıştır ve standart olmayan yol katsayısı 1 olarak görünmektedir. Bunun dışında İş stresi faktörünün 1. Maddesi için elde edilen standart yol katsayısı β_1: 0,862, 2.madde için β_1= 1,194 3. Madde için β_1: 1,291, 4. Madde için β_1=: 1,135, 5. Madde için β_1= 1,255 olarak elde edilmiştir. Standart yol katsayıları incelendiğinde İş stresi faktörü üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin İş Stresi 3 maddesinin olduğu görülmektedir (β_0: 0,853).

Yapılan analizler sonucunda, iş stresi ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü yapısının 6 madde üzerinden veriyle doğruladığı görülmektedir.

Yapılan silme ve düzeltmeler sonrasında uyum iyiliği değerlerinin iyileştiği ve model uyum değerlerinin mükemmel uyuma sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, iş stresi ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü yapısının 6 madde üzerinden verilerle desteklendiği veya doğrulandığını söylenebilmektedir. Bundan sonrasında yapılan olan analizlerde, 6 madde ile analizlere devam edilecektir.

7.3. Normallik Testleri

7.3.1. Normallik Testleri Kapsamı

Araştırma kapsamında toplanan verilere yönelik yapılacak olan istatiksel analizlerin saptanabilmesi amacıyla ilk olarak elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığının

tespiti amacıyla normallik testleri yapılmıştır. Korelasyon ve fark testlerinde hangi testlerin kullanılacağına yönelik karar, gerçekleştirilen normallik testleri sonucunda karar verilmiştir.

Araştırmada elde edilen verilere dair yapılacak istatiksel işlemlerin belirlenmesinde verilerin normal dağılıp, dağılmadığının belirlenmesi oldukça önemlidir. Verilerin normal dağıldığı tespit edilirse parametrik testler uygulanırken, dağılımları normal olmayan verilere non-parametrik yani parametrik olmayan testlerin uygulanması daha doğru olacaktır. Verilerin dağılımının normalliğine karar verilebilmesi için incelenecek 3 farklı yöntem bulunmaktadır. İlk olarak grafiklerin incelenmesi, İkincisi basıklık ve çarpıklık değerleri yoluyla z puanlarının elde edilip, incelenmesi, son olarak hipotez testi olarak ifade edilen Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri sonuçlarının incelenmesidir (Taşpınar, 2017, 31-34).

İncelenen örneklem büyüklüğünün 50'den fazla olması durumunda Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna bakılması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2020, 42). Ayrıca çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılımlarda 0 olması beklenirken, +1 ve -1 aralığında olmasının da verilerin normal dağıldığını gösteren bir işaret olduğu ifade edilmektedir (Büyüköztürk ve diğ., 2021, 16).

Elde edilen verilerin dağılımlarının normalliğinin incelenmesi sonucunda gerçekleştirilecek testlerin ve sonuçların oldukça önemli olmasından dolayı normallik analizi gerçekleştirilmektedir. Öncelikle Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinde yer alan p değerleri incelenmekte ve örneklem sayısının 50 kişiden fazla olması durumunda Kolmogorov-Smirnov testi incelenmektedir. Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda p değerinin 0,05'ten büyük olması, diğer bir ifadeyle anlamlı olmaması durumunda dağılımın normal olduğu kabul edilmektedir. H0 hipotezi dağılımın normal olduğunu belirtirken, H1: dağılımın normal olmadığını belirtmektedir (Bursal, 2019, 53-58; Orçan, 2020, 174; Taşpınar, 2017, 41).

Normal dağılımın incelenmesindeki bir başka yöntem ise, varyasyon katsayı hesabı olarak ifade edilen, incelenen veri setindeki seriye ait standart sapma değerinin ortalama değerine bölünmesi sonucunda bulunmaktadır. Bu noktada elde edilen değerin 0,30 değerinin altında olması normal dağılıma, üzerinde olması ise verilerin normal dağılmadığına işaret etmektedir (Çakır, 2019, 133).

Bir diğer yöntem ise verilerin oluşturduğu çan eğrisinin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin kullanılarak z puanının hesaplanması yoluyla da normalliğe karar verilebilmektedir (Taşpınar, 2017, 40). Çarpıklık ve basıklık katsayılarının, kendi standart hatalarına bölünmesi sonucunda oluşan değerin + 1.96 ile -1,96 aralığında olması durumunda dağılımının normal olarak kabul edilebileceği ifade edilmektedir. Çarpıklık açısından oluşan değerin negatif olması durumunda dağılımın sola, pozitif olması durumunda sağa çarpık olduğu ifade edilmektedir. Basıklık açısından oluşan değerin negatif olması durumunda dağılımın basık, pozitif olması durumunda ise dağılımın dik olduğu ifade edilmektedir (Can, 2020, 86-87).

Dağılımın normalliğini belirten göstergelerden biri de Detrended Normal Q-Q Plot grafiği olarak ifade edilen eğimden arındırılmış veya trendsizleştirilmiş normal Q-Q Plot grafikleridir. Bu noktada dağılım normal olması durumunda yatay sıfır çizgisi etrafında belirli bir şekil oluşmaması, dağılımın rastgele olması ve verilerin dağılımının saçılım göstermesi gerekmektedir. Aksi durumunda dağılım belirli şekil halinde yatay sıfır çizgisi etrafında dağılıyorsa verilerin normal dağılmadığına bir işaret olmaktadır (Can, 2020, 92; Çakır, 2019, 136).

Tüm bu bilgiler ışığında gerçekleştirilen sanal kaytarma ölçeğine ait verilere ait normallik analizleri sonuçları Tablo 20'de şu şekilde oluşmuştur.

7.3.2. Sanal Kaytarma Normallik Testleri

Tablo 20: Sanal Kaytarma Normallik Analizi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	n	p	İstatistik	n	p
Sanal Kaytarma Ort.	,093	383	,000	,958	383	,000

a. Lilliefors anlamlılık düzeltmesi n: örneklem sayısı p: anlamlılık derecesi

Tablo 21: Sanal Kaytarma Ölçeği Varyasyon Katsayısı ve Z Puanı

		İstatistik	Std. Hata	Z çarpıklık	Z basıklık	Varyasyon Katsayısı
Sanal Kaytarma Ort.	Ortalama	2,2950	,03874	5,84	0,763	0,3303
	Standart sapma	,75819				
	Çarpıklık	,730	,125			
	Basıklık	,190	,249			

Çarpıklık ve basıklık değerlerinin istenilen aralıklarda olması verilerin normal dağıldığına dair bir işaret olsa da verilerin normalliğe ilişkin verilecek kararda yeterli olmadığı düşünülmektedir ve farklı normallik analizi yöntemleri de yapılmıştır.

İlk olarak Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleriyle ölçeklerin normal dağılımları incelenmiştir ve örneklem sayısının 50'den fazla (n=383) olmasından dolayı Kolmogorov-Smirnov testi incelenmiştir ve Kolmogorov-Smirnov testi sonucunun p=0.000 olması ve p<0.05 olmaması, dağılımın normal olmadığına yönelik ilk işaret olarak değerlendirilmiştir (Tablo 20).

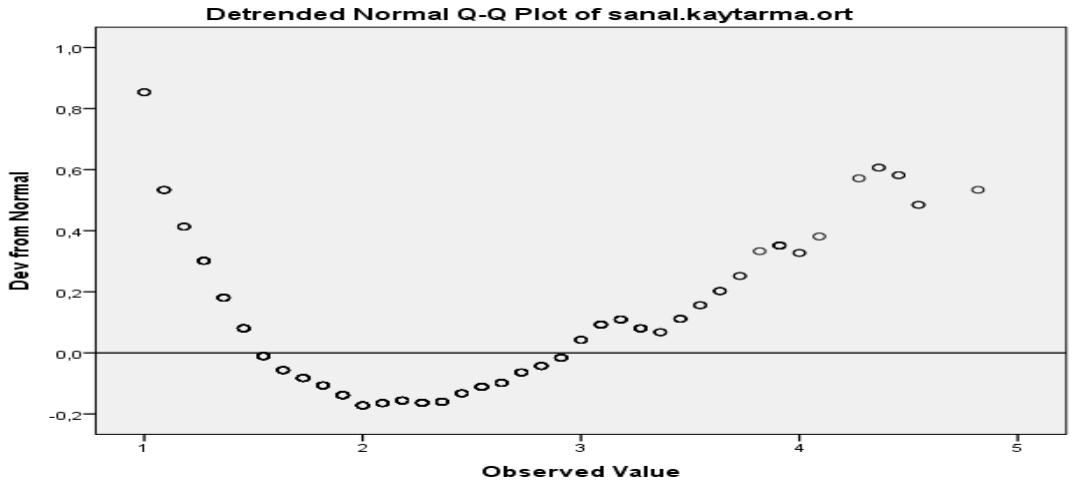
H0 reddedilmiş olup, H1: "Ölçeklere ait verilerin dağılımlarında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır." hipotezi kabul edilerek dağılımın normal olmadığı tespit edilmiştir.

Sonrasında varyasyon katsayısı hesaplanmıştır ve standart sapmanın (0,75819), ortalamaya (2,2950) bölünmesi sonrasında varyasyon katsayısı için 0,3303 değeri elde edilmiş ve bu değerin 0,30 değerinin altında olmamasından dolayı dağılımın normal olmadığına yönelik başka bir işaret gözlenmiştir (Tablo 21).

Ayrıca çarpıklık değerinin kullanılarak z puanının hesaplanması yoluyla gerçekleştirilen testte basıklık katsayısının (0,190) standart hatasına (0,249) bölünmesi sonucunda oluşan (0,763) Z basıklık değeri normallik için istenilen aralıklarda olsa dahi, çarpıklık katsayısının (0,730) standart hatasına (,125) bölünmesi sonucunda oluşan (5,84) Z çarpıklık değerinin z puanının +1,96 ile -1,96 aralıklarında olmaması, dağılımın normal olmadığına dair başka bir işarettir (Tablo 21).

İstatiksel yöntemlerin yanı sıra grafiklerin incelenmesi yoluyla da normalliğe karar verilmek istendiğinde, Şekil 6'da Sanal Kaytarma Trendsizleştirilmiş Normal Q-Q Plot Eğrisi'ne yer verilmiştir. İlgili grafikte dağılımın rastgele olmayıp, saçılım

göstermediği ve belirli bir şekil oluşturduğu gözlenmiş ve normalliği sağlamadığı belirlenmiştir.



Şekil 6: Sanal Kaytarma Trendsizleştirilmiş Normal Q-Q Plot Eğrisi

Yapılan tüm normallik testleri yöntemleri neticesinde, sanal kaytarma ölçeğine ilişkin verilerin normal dağılmadığı belirlenmiştir. Yapılacak olan testlerde parametrik olmayan analizlerin yapılması gerektiği anlaşılmıştır.

7.3.3. Önemli Sanal Kaytarma Normallik Testi

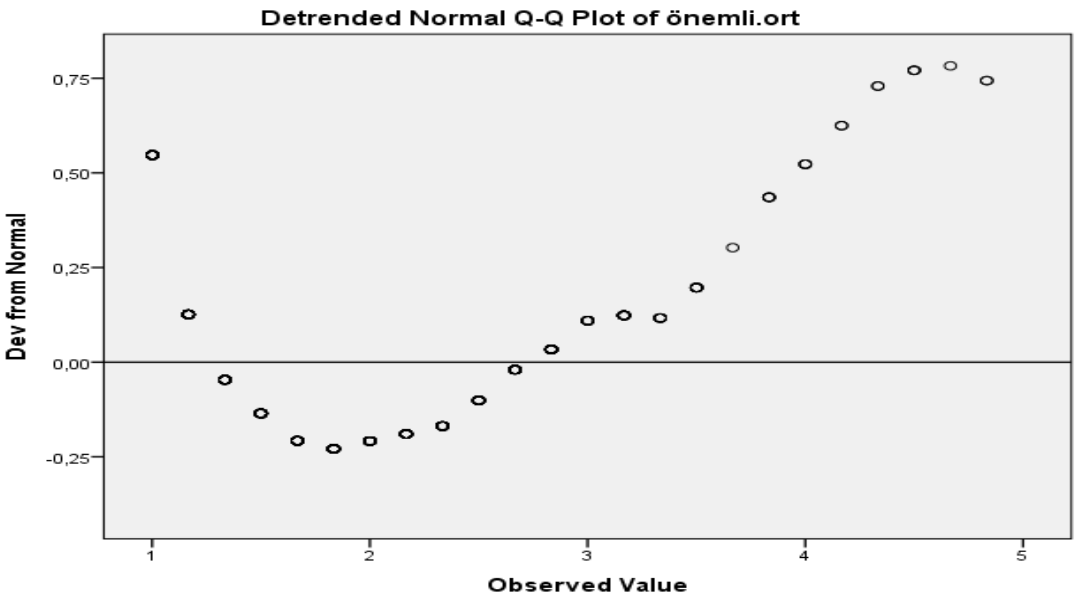
Tablo 22: Önemli Sanal Kaytarma Normallik Analizi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	n	p	İstatistik	n	p
Önemli Sanal Kaytarma Ort.	,128	383	,000	,919	383	,000

a. Lilliefors anlamlılık düzeltmesi n: örneklem sayısı p: anlamlılık derecesi

Tablo 23: Önemli Sanal Kaytarma Ölçeği Varyasyon Katsayısı ve Z Puanı

		İstatistik	Std. Hata	Z çarpıklık	Z basıklık	Varyasyon Katsayısı
Önemli Sanal Kaytarma Ort.	Ortalama	2,0474	,04182	7,896	2,646	0,3997
	Standart sapma	,81845				
	Çarpıklık	,987	,125			
	Basıklık	,659	,249			



Şekil 7: Önemli Sanal Kaytarma Trendsizleştirilmiş Normal Q-Q Plot Eğrisi

Önemli sanal kaytarma ölçeğine yönelik Tablo 23'e bakıldığında basıklık ve çarpıklık değerlerinin verilerin normal dağıldığına dair bir gösterge olsa da sadece bu teste bakılması yeterli olmayacaktır. Bundan dolayı Tablo 22'nin incelenmesi sonucunda Kolmogorov-Smirnov testi sonucununun p=0.000 (p<0,05) olması, varyasyon katsayısının (0,81845/2,0474=0,3997) 0,30 değerinden büyük olması, çarpıklık ve basıklık değerlerinin kullanılarak z puanının hesaplanması ile, Z çarpıklık (0,987/0,125=7,896) ve Z basıklık (0,659/0,249=2,646) değerlerinin +1,96 ile -1,96 aralıklarında olmaması ve Şekil 7'de yer alan Önemli Sanal Kaytarma Trendsizleştirilmiş Normal Q-Q Plot eğrisine bakıldığında verilerin dağılımının saçılım göstermediği ve belirli bir şekil oluşturduğu gözlenmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda önemli sanal kaytarma ölçeğine ait verilerin normal dağılmadığına kanaat getirilmiş ve yapılacak analizlerde parametrik olmayan testlerin kullanılmasının daha doğru olacağına karar verilmiştir.

7.3.4. Önemsiz Sanal Kaytarma Normallik Testi

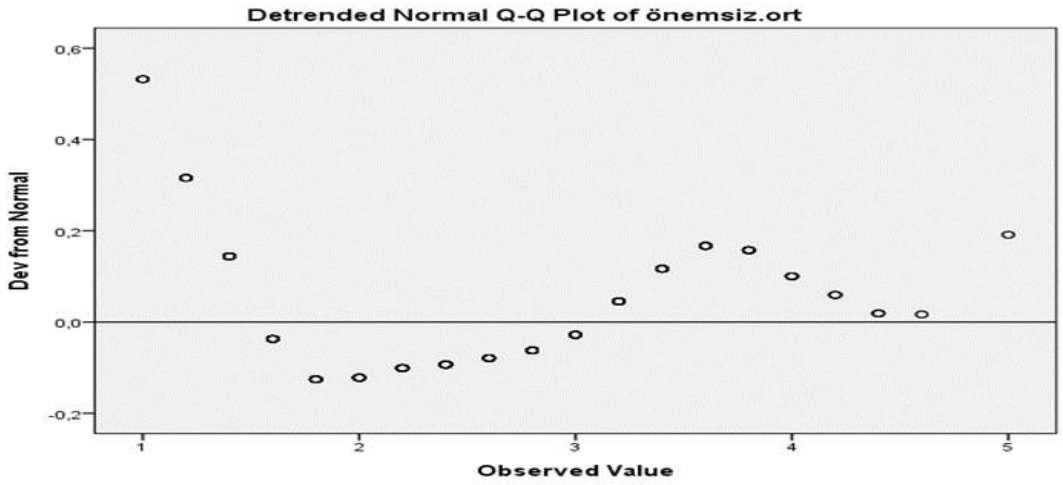
Tablo 24: Önemsiz Sanal Kaytarma Normallik Analizi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	n	P	İstatistik	n	p
Önemsiz Sanal Kaytarma Ort.	,083	383	,000	,974	383	,000

a. Lilliefors anlamlılık düzeltmesi n: örneklem sayısı p: anlamlılık derecesi

Tablo 25: Önemsiz Sanal Kaytarma Ölçeği Varyasyon Katsayısı ve Z Puanı

		İstatistik	Std. Hata	Z çarpıklık	Z basıklık	Varyasyon Katsayısı
Önemsiz Sanal Kaytarma Ort.	Ortalama	2,5922	,04315	2,712	-2,361	0,3257
	Standart sapma	,84447				
	Çarpıklık	,339	,125			
	Basıklık	-,588	,249			



Şekil 8: Önemsiz Sanal Kaytarma Trendsizleştirilmiş Normal Q-Q Plot Eğrisi

Önemsiz sanal kaytarma ölçeği verilerinin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda Tablo 24'de yer alan, Kolmogorov-Smirnov testi sonucunun p=0.000 (p<0,05) olması, Tablo 25'te bulunan varyasyon katsayısının (0,84447/2,5922=0,3257) 0,30 değerinden büyük olması, çarpıklık ve basıklık değerlerinin kullanılarak z puanının hesaplanması ile, Z çarpıklık (0,339/0,125=2,712) ve Z basıklık (-0,588/0,249=-2,361) değerlerinin +1,96 ile -1,96 aralıklarında olmaması ve son olarak grafiksel yöntemlerden biri olan Şekil 8'de yer alan Önemsiz Sanal Kaytarma Trendsizleştirilmiş Normal Q-Q Plot Eğrisi'ne bakıldığında dağılımın rastgele olmadığı ve belirli bir şekil oluşturduğu görülmüştür. Gerçekleştirilen tüm analizler sonucunda önemsiz sanal kaytarma ölçeğine ait verilerin

dağılımının normallik varsayımını karşılamadığı tespit edilmiş olup gerçekleştirilecek olan analizlerde parametrik olmayan testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

7.3.5. İş Stresi Normallik Testi

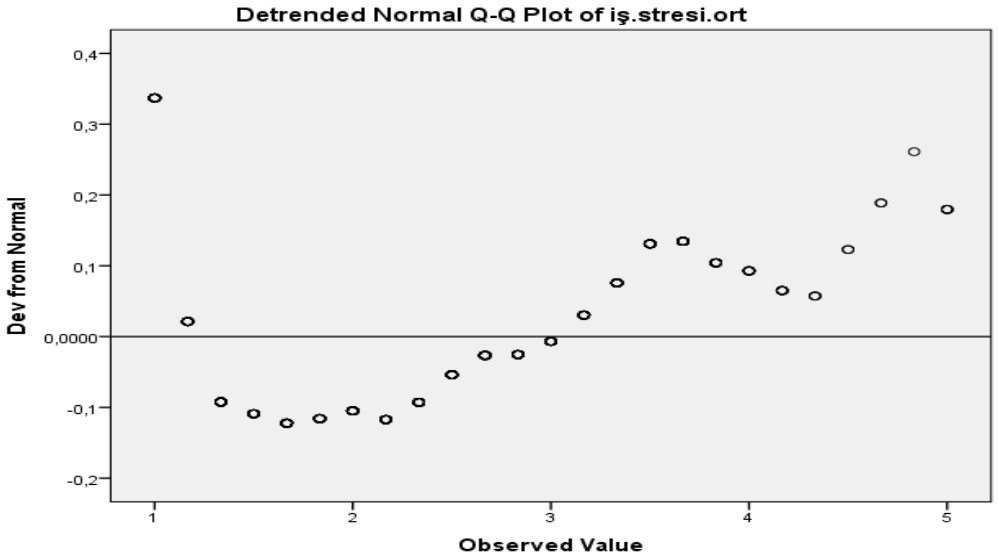
Tablo 26: İş Stresi Normallik Analizi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	n	P	İstatistik	n	p
İş Stresi Ort.	,078	383	,000	,970	383	,000

a. Lilliefors anlamlılık düzeltmesi n: örneklem sayısı p: anlamlılık derecesi

Tablo 27: İş Stresi Ölçeği Varyasyon Katsayısı ve Z Puanı Tablosu

		İstatistik	Std. Hata	Z çarpıklık	Z basıklık	Varyasyon Katsayısı
İş Stresi Ort.	Ortalama	2,4800	,04836	2,904	-2,261	0,3801
	Standart Sapma	,94637				
	Çarpıklık	,363	,125			
	Basıklık	-,563	,249			



Şekil 9: İş Stresi Trendsizleştirilmiş Normal Q-Q Plot Eğrisi

İş stresi ölçeğine ait verilerin dağılımlarının normalliğine ilişkin yapılan analiz sonuçlarında (Tablo 26) Kolmogorov-Smirnov testi sonucunun p=0.000 (p<0,05)

olması, varyasyon katsayısının (0,94637/2,4800=0,3801) 0,30 değerinden büyük olması, (Tablo 27) çarpıklık ve basıklık değerlerinin kullanılarak z puanının hesaplanması ile, Z çarpıklık (0,363/0,125=2,904) ve Z basıklık (-,563/,249= -2,261) değerlerinin +1,96 ile -1,96 aralıklarında olmaması ve normalliğe ilişkin grafiksel yöntemlerden Şekil 9'da yer alan İş Stresi Trendsizleştirilmiş Normal Q-Q Plot Eğrisi incelendiğinde dağılımın saçılım şeklinde olmayıp belirli bir şekil oluşturduğu gözlenmiştir. Yapılan analizler ve değerlendirmeler sonucunda iş stresi ölçeğine ilişkin verilerin normal dağılmadığı ve normallik varsayımını karşılamadığı belirlenmiştir ve gerçekleştirilecek olan analizlerde parametrik olmayan testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Sonuç itibariyle, gerçekleştirilen normallik analizleri doğrultusunda sanal kaytarma ölçeği, sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ölçeğinin yanı sıra iş stresi ölçeklerinde verilerin normal dağılmadığına kanaat getirilmiş olup, yapılacak olan testlerde parametrik analiz yöntemlerinin alternatifi olarak kabul edilen parametrik olmayan (non-parametrik) testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

7.4. Değişkenler Arası Korelasyon

Korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve miktarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bir istatiksel analiz türüdür. Analiz sonucunda elde edilen katsayı r ile gösterilirken +1 ve -1 arasında bir değer almaktadır. Korelasyon katsayısının sıfır (0) bulunması durumunda ise değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı ifade edilmektedir (Can, 2020, 376). Korelasyonun anlamlı 0,05 düzeyinde anlamlı olabilmesi için p anlamlılık değerinin 0,05'ten küçük olması gerekmektedir.

Sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutları olan önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma değişkenleri ile iş stresi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 28'de yer alan değişkenler arası korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, sanal kaytarma (p:0,425>0,05) ve alt boyutları olan önemli sanal kaytarma (p:0,142>0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (p:0,795>0,05) ile iş stresi arasında anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Regresyon analizi, araştırmada yer alan değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisini belirlenmesi amacıyla yapılmaktadır (Çakır, 2019, 153). Çalışmamızda sanal kaytarma ve iş stresi arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmamış olmasından dolayı regresyon

analizi yapılarak değişkenler arasındaki nedenselliğin yapılmasının gerekli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 28: Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Spearman's rho		Sanal Kaytarma	Önemli Sanal Kaytarma	Önemsiz Sanal Kaytarma	İş Stresi
Sanal Kaytarma	Korelasyon Katsayısı	1			
	Anlamlılık				
Önemli Sanal Kaytarma	Korelasyon Katsayısı	,903**	1		
	Anlamlılık	0,000			
Önemsiz Sanal Kaytarma	Korelasyon Katsayısı	,900**	,637**	1	
	Anlamlılık	0,000	0,000		
İş Stresi	Korelasyon Katsayısı	0,041	0,075	0,013	1
	Anlamlılık	0,425	0,142	0,795	
** p<0,01					

7.5. Fark Testleri

Verilerin normal dağılıp dağılmadığına dair çeşitli analizler yapılması, yapılan analizler neticesinde, verilerin normal dağılmamasının belirlenmesi sonrasında çeşitli demografik değişkenler ve sanal kaytarma öncüllerine göre incelenen fark testlerinde parametrik olmayan yöntemlerle analizlerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İki kategoriden oluşan demografik değişkenler ve sanal kaytarma öncülleri için Mann Whitney U testinin kullanılması gerekirken, ikiden fazla kategoriden oluşan demografik değişkenler ve sanal kaytarma öncülleri için Kruskal Wallis H testinin kullanılması gerekmektedir (Orçan, 2020, 257).

Çalışmanın bu aşamasında sanal kaytarma ve iş stresi değişkenleri ile çeşitli demografik değişkenler ve sanal kaytarma öncülleri arasındaki farklılıkların belirlenebilmesi amacıyla parametrik olmayan fark testlerinden Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U testleri yapılmıştır.

Tablo 29: Akademisyenlerin Akademik Amaçlı İnterneti Kullanma Sürelerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

Değişken	Akademik Amaçlı İnterneti Kullanma Süresi	Sayı	Sıra Ortalaması	Ki kare	p*
Sanal Kaytarma	5 yıldan az	26	199,08	3,889	0,273
	6-10 yıl	107	206,57		
	11-15 yıl	120	192,07		
	16 yıl ve üzeri	130	178,53		
Önemli Sanal Kaytarma	5 yıldan az	26	208,52	4,684	0,196
	6-10 yıl	107	206,98		
	11-15 yıl	120	190,28		
	16 yıl ve üzeri	130	177,96		
Önemsiz Sanal Kaytarma	5 yıldan az	26	194,04	2,099	0,552
	6-10 yıl	107	203,34		
	11-15 yıl	120	191,73		
	16 yıl ve üzeri	130	182,50		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının, akademisyenlerin akademik araştırma ve çalışma yapma amacıyla interneti kullanma yıllarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermemesini saptayabilmek amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır (Tablo 29).

Tablo 29 incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin akademik araştırma ve çalışma yapma amacıyla interneti kullanma yıllarına göre sanal kaytarma (p=0,273), önemli sanal kaytarma (p=0,196) ve önemsiz sanal kaytarma (p=0,552) düzeylerine göre ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık göstermediği belirlenmiştir.

H4a: Akademisyenlerin akademik araştırma ve çalışma yapmak amacıyla interneti kullanım sürelerine göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda, H4a hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 30: Akademisyenlerin Çalışma Saatlerinde İnterneti Kullanma Sürelerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

Değişken	Çalışma Saatlerinde İnterneti Kullanma Süresi	Sayı	Sıra Ortalaması	Ki kare	p*
Sanal Kaytarma	3 saatten az	68	164,35	7,119	**0,028**
	3-6 saat	186	205,22		
	6 saatten daha fazla	129	187,52		
Önemli Sanal Kaytarma	3 saatten az	68	160,68	8,060	**0,017**
	3-6 saat	186	204,90		
	6 saatten daha fazla	129	189,90		
Önemsiz Sanal Kaytarma	3 saatten az	68	173,13	4,698	0,095
	3-6 saat	186	203,91		
	6 saatten daha fazla	129	184,78		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının, akademisyenlerin çalışma saatlerinde interneti kullanma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermemesini saptayabilmek amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır (Tablo 30).

Tablo 30 incelendiğinde gerçekleştirilen Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin çalışma saatlerinde interneti kullanma sürelerine göre sanal kaytarma (x^2 =7,119; p<0,05), önemli sanal kaytarma (x^2 =8,060; p<0,05) düzeylerine göre ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Bunun yanı sıra önemsiz sanal kaytarma (x^2 =4,698; p>0,05) düzeyleri ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık göstermediği saptanmıştır.

Tablo 30'da bulunan sıra ortalama değerleri incelendiğinde;

Çalışma saatlerinde 3-6 saat arasında interneti kullanan akademisyenlerin (x=205,22), en fazla, çalışma saatlerinde 3 saatten az interneti kullananların (x=164,35) ise en az sanal kaytarma sergileyen grup oldukları tespit edilmiştir.

H4b: Akademisyenlerin çalışma saatlerinde interneti kullanma sürelerine göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir. Yapılan analiz sonucunda, H4b hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 31: Akademisyenlerin İş Dışında İnterneti Kullanma Sürelerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

Değişken	İş Dışında İnterneti Kullanma Süresi	Sayı	Sıra Ortalaması	Ki kare	p*
Sanal Kaytarma	2 saatten az	161	161,79	25,443	**0,000**
	2-4 saat	175	206,14		
	5-7 saat	33	251,27		
Önemli Sanal Kaytarma	2 saatten az	161	160,38	28,135	**0,000**
	2-4 saat	175	208,04		
	5-7 saat	33	255,89		
Önemsiz Sanal Kaytarma	2 saatten az	161	168,19	17,013	**0,001**
	2-4 saat	175	201,49		
	5-7 saat	33	238,06		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Tablo 31'de oldukça az sayıda cevaplayıcının olduğu gruplardan 7 saatten daha fazla (14) iş dışında interneti kullanan akademisyenlere ilişkin sıra ortalamalarına yer verilmemiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının, akademisyenlerin iş dışında internette geçirdikleri süreye göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermemesini saptayabilmek amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır (Tablo 31).

Tablo 31 incelendiğinde gerçekleştirilen Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin iş dışında internette geçirdikleri süreye göre sanal kaytarma (x^2 =25,443; p<0,05), önemli sanal kaytarma (x^2 =28,135; p<0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (x^2 =17,013; p<0,05) düzeyleri ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık gösterdiği gözlenmiştir.

Tablo 31'de bulunan sıra ortalama değerleri incelendiğinde;

İş dışında internette 2 saatten az zaman geçiren akademisyenlerin en az (x=161,79), iş dışında internette 5-7 saat arasında zaman geçiren akademisyenlerin ise en fazla (x=251,27) sanal kaytarma sergileyen grup oldukları görülmektedir.

İş dışında internette 2 saatten az zaman geçiren akademisyenlerin en az düzeyde önemli sanal kaytarma (x=160,38) ve önemsiz sanal kaytarma (x=168,19) gösteren grup olduğu belirlenmiştir.

H4c: Akademisyenlerin iş dışında internette geçirdikleri süreye göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda, H4c hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 32: Akademisyenlerin İnternet Kullanma Becerilerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

Değişken	İnternet Kullanma Becerisi	Sayı	Sıra Ortalaması	Ki kare	p*
Sanal Kaytarma	Orta Seviye	98	170,58	6,610	0,085
	İleri Seviye	215	200,72		
	Uzman Seviyesi	60	201,91		
Önemli Sanal Kaytarma	Orta Seviye	98	175,34	5,676	0,128
	İleri Seviye	215	202,23		
	Uzman Seviyesi	60	189,88		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Orta Seviye	98	172,13	5,862	0,118
	İleri Seviye	215	196,99		
	Uzman Seviyesi	60	210,77		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Tablo 32'de oldukça az sayıda cevaplayıcının olduğu gruplardan Temel Seviye (10) internet kullanma becerisine sahip akademisyenlere ilişkin sıra ortalamalarına yer verilmemiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının, akademisyenlerin interneti kullanma becerilerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermemesini saptayabilmek amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır (Tablo 32).

Tablo 32 incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin interneti kullanma becerilerine göre sanal kaytarma (p=0,085), önemli sanal kaytarma (p=0,128) ve önemsiz sanal kaytarma (p=0,118) düzeyleri ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık göstermediği belirlenmiştir.

H4d: Akademisyenlerin internet kullanma becerilerine göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir. Yapılan analiz sonucunda, H4d hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 33: Akademisyenlerin Sosyal Medya Hesabına Sahip Olma Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Mann Whitney U)

Değişken	Sosyal Medya Hesabına Sahip Olma Durumu	Sayı	Sıra Ortalaması	Mann Whitney U	p*
Sanal Kaytarma	Evet	307	203,53	8125,500	**0,000**
	Hayır	76	145,41		
Önemli Sanal Kaytarma	Evet	307	206,85	7108,000	**0,000**
	Hayır	76	132,03		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Evet	307	198,01	9819,500	**0,032**
	Hayır	76	167,70		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının, akademisyenlerin sosyal medya hesaplarına sahip olma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptayabilmek amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır (Tablo 33).

Tablo 33 incelendiğinde gerçekleştirilen Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin sosyal medya hesaplarına sahip olma durumlarına göre sanal kaytarma (Mann Whitney U=8125,500; p<0,05), önemli sanal kaytarma (Mann Whitney U=7108,000; p<0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (Mann Whitney U=9819,500; p<0,05) düzeylerine göre ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık gösterdiği gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenler arasındaki farklılıkların belirlenebilmesi amacıyla sıra ortalamaları incelendiğinde, sosyal medya hesabı olan akademisyenlerin, sanal kaytarma, önemli ve önemsiz sanal kaytarma düzeylerinin, sosyal medya hesabı olmayan akademisyenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

H4e: Akademisyenlerin sosyal medya hesaplarına sahip olma durumlarına göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda, H4e hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 34: Akademisyenlerin Sosyal Medyada Paylaşım Yapma Sıklıklarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

Değişken	Paylaşım Yapma Sıklığı	Sayı	Sıra Ortalaması	Ki kare	p*
Sanal Kaytarma	Paylaşım yapmam	164	155,86	40,598	**0,000**
	Haftada birkaç gün	53	260,45		
	Ayda birkaç gün	151	207,05		
Önemli Sanal Kaytarma	Paylaşım yapmam	164	150,73	46,353	**0,000**
	Haftada birkaç gün	53	255,92		
	Ayda birkaç gün	151	212,66		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Paylaşım yapmam	164	167,24	24,347	**0,000**
	Haftada birkaç gün	53	251,76		
	Ayda birkaç gün	151	198,54		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Tablo 34'te oldukça az sayıda cevaplayıcının olduğu gruplardan Her gün (15) sosyal medyada paylaşım yapan akademisyenlere ilişkin sıra ortalamalarına yer verilmemiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının, akademisyenlerin sosyal medyada paylaşım yapma sıklığına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermemesini saptayabilmek amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır (Tablo 34).

Tablo 34 incelendiğinde gerçekleştirilen Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin sosyal medyada paylaşım yapma sıklığına göre sanal kaytarma (x^2 =40,598; p<0,05), önemli sanal kaytarma (x^2 =46,353; p<0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (x^2=24,347; p<0,05) düzeyleri ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık gösterdiği gözlenmiştir.

Tablo 34'te bulunan sıra ortalama değerleri incelendiğinde;

Sosyal medyada paylaşım yapma sıklığı haftada birkaç gün olan akademisyenlerin en fazla sanal kaytarma (x=260,45), önemli sanal kaytarma (x=255,92) ve önemsiz sanal kaytarma (x=251,76) yapan grup olduğu belirlenmiştir.

Sosyal medyada paylaşım yapmayan akademisyenlerden oluşan grup ise sanal kaytarma (x=155,86), önemli sanal kaytarma (x=150,73) ve önemsiz sanal kaytarma (x=167,24) davranışları en az sergileyen grup olduğu belirlenmiştir.

H4f: Akademisyenlerin sosyal medyada paylaşım yapma sıklığına göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda, H4f hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 35: Akademisyenlerin Sanal Kaytarmanın Kabul Edilebilirliği Konusundaki Görüşlerine Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Mann Whitney U)

Değişken	Sanal Kaytarmanın Kabul Edilebilirliği	Sayı	Sıra Ortalaması	Mann Whitney U	p*
Sanal Kaytarma	Evet	290	210,26	8189,500	**0,000**
	Hayır	93	135,06		
Önemli Sanal Kaytarma	Evet	290	210,33	8169,000	**0,000**
	Hayır	93	134,84		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Evet	290	206,90	9163,500	**0,000**
	Hayır	93	145,53		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının, sanal kaytarmanın kabul edilebilirliği konusundaki görüşlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptayabilmek amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır (Tablo 35).

Tablo 35 incelendiğinde gerçekleştirilen Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarmanın kabul edilebilirliği konusundaki görüşlerine göre sanal kaytarma (Mann Whitney U= 8189,500; p<0,05), önemli sanal kaytarma (Mann Whitney U= 8169,000; p<0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (Mann Whitney U= 9163,500; p<0,05) düzeylerine göre ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık gösterdiği gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenler arasındaki farklılıkların belirlenebilmesi amacıyla sıra ortalamaları incelendiğinde, sanal kaytarmanın kabul edilebilir bir davranış olduğunu ifade eden akademisyenlerin sanal kaytarma, önemli ve önemsiz sanal kaytarma düzeylerinin, sanal kaytarmanın kabul edilebilir bir davranış olmadığını ifade eden akademisyenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

H4g: Akademisyenlerin sanal kaytarmanın kabul edilebilirliği konusundaki görüşlerine göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda, H4g hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 36: Akademisyenlerin Sanal Kaytarmanın Kabul Edilebilir Olduklarını Düşündükleri Süreye Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

Değişken	En Fazla Ne Kadar Sanal Kaytarma Kabul Edilebilir	Sayı	Sıra Ortalaması	Ki kare	p*
Sanal Kaytarma	Kabul edilemez.	25	87,00	52,792	**0,000**
	0-30 dakika	147	165,41		
	31-60 dakika	150	213,39		
	61-90 dakika	39	234,17		
	91 dakika ve üzeri	22	268,41		
Önemli Sanal Kaytarma	Kabul edilemez.	25	97,24	44,713	**0,000**
	0-30 dakika	147	168,12		
	31-60 dakika	150	208,37		
	61-90 dakika	39	241,86		
	91 dakika ve üzeri	22	259,23		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Kabul edilemez.	25	95,04	45,014	**0,000**
	0-30 dakika	147	168,81		
	31-60 dakika	150	213,85		
	61-90 dakika	39	211,09		
	91 dakika ve üzeri	22	274,30		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının, akademisyenlerin sanal kaytarmanın kabul edilebilir olduklarını düşündükleri süreye göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermemesini saptayabilmek amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır (Tablo 36).

Tablo 36 incelendiğinde gerçekleştirilen Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarmanın kabul edilebilir olduklarını düşündükleri süreye göre sanal kaytarma (x^2 =52,792; p<0,05), önemli sanal kaytarma (x^2=44,713; p<0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (x^2=45,014; p<0,05) düzeyleri ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık gösterdiği gözlenmiştir.

Tablo 36'da bulunan sıra ortalama değerleri incelendiğinde;

Sanal kaytarmanın 91 dakika ve üzeri bir süre sergilenmesinin kabul edilebilir olduğunu ifade eden akademisyenlerin en fazla sanal kaytarma (x=268,41), önemli sanal kaytarma (x=259,23) ve önemsiz sanal kaytarma (x=274,30) yapan grup olduğu belirlenmiştir.

Sanal kaytarmanın kabul edilemez bir davranış olduğunu ifade eden akademisyenlerden oluşan grup ise sanal kaytarma (x=87,00), önemli sanal kaytarma (x=97,24) ve önemsiz sanal kaytarma (x=95,04) davranışları en az sergileyen grup olduğu belirlenmiştir.

Sanal kaytarma ve alt boyutlarına genel olarak bakıldığında, sanal kaytarmanın kabul edilebilir olduğunu düşünen ve süre açısından kademeli olarak artarak devam eden grupların sanal kaytarmanın kabul edilemez olduğunu düşünen gruba göre daha fazla sanal kaytarma sergiledikleri belirlenmiştir. Akademisyenlerin sanal kaytarmanın kabul edilebilir olduğunu düşündükleri sürelere göre verilen süreler arttıkça sanal kaytarma düzeyleri de aynı şekilde artmaktadır.

H4h: Akademisyenlerin sanal kaytarmanın kabul edilebilir olduklarını düşündükleri süreye göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir. Yapılan analiz sonucunda, H4h hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 37: Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışı Sergiledikleri Kaynaklara Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

Değişken	Sanal Kaytarma Yapılan Kaynak	Sayı	Sıra Ortalaması	Ki kare	p*
Sanal Kaytarma	Kurumun sağladığı internet kaynaklarından	52	198,46	9,459	**0,009**
	Kişisel mobil cihazımın internet kaynaklarından	136	168,84		
	Hem kurum hem de kendi internet kaynaklarımdan	195	206,43		
Önemli Sanal Kaytarma	Kurumun sağladığı internet kaynaklarından	52	192,19	4,331	0,115
	Kişisel mobil cihazımın internet kaynaklarından	136	176,85		
	Hem kurum hem de kendi internet kaynaklarımdan	195	202,52		

Önemsiz Sanal Kaytarma	Kurumun sağladığı internet kaynaklarından	52	197,69	12,186	**0,002**
	Kişisel mobil cihazımın internet kaynaklarından	136	165,90		
	Hem kurum hem de kendi internet kaynaklarımdan	195	208,68		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının, akademisyenlerin sanal kaytarma davranışını sergiledikleri kaynaklara göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermemesini saptayabilmek amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır (Tablo 37).

Tablo 37 incelendiğinde gerçekleştirilen Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarma davranışını sergiledikleri kaynaklara göre sanal kaytarma (x^2 =9,459; p<0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (x^2 =12,186; p<0,05) düzeyleri ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Bunun yanı sıra önemli sanal kaytarma (x^2 =4,331; p>0,05) düzeyleri ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 37'de bulunan sıra ortalama değerleri incelendiğinde;

Sanal kaytarma davranışını kişisel mobil cihazının internet kaynaklarını kullanarak gerçekleştiren akademisyenlerin en az (x=168,84), hem kurum hem de kendi internet kaynaklarını kullanarak sanal kaytarma davranışı sergileyen akademisyenlerin ise en fazla (x=206,43) sanal kaytarma sergileyen grup olduğu görülmektedir.

H4ı: Akademisyenlerin sanal kaytarma davranışı sergiledikleri kaynaklara göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda, H4ı hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 38: Akademisyenlerin Çalışma Saatlerinde İnternete Giriş Amacından Uzaklaşıp Farklı Alanlarda İnternette Gezinmelerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Mann Whitney U)

Değişken	Farklı Alanlarda İnternette Gezinme	Sayı	Sıra Ortalaması	Mann Whitney U	p*
Sanal Kaytarma	Evet	198	241,78	8459,500	**0,000**
	Hayır	185	138,73		
Önemli Sanal Kaytarma	Evet	198	238,51	9105,500	**0,000**
	Hayır	185	142,22		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Evet	198	235,97	9609,500	**0,000**
	Hayır	185	144,94		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının çalışma saatlerinde internete giriş amacından uzaklaşıp farklı alanlarda internette gezinmelerine göre göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptayabilmek amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır (Tablo 38).

Tablo 38 incelendiğinde gerçekleştirilen Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin çalışma saatlerinde internete giriş amacından uzaklaşıp farklı alanlarda internette gezinmelerine göre sanal kaytarma (Mann Whitney U= 8459,500; p<0,05), önemli sanal kaytarma (Mann Whitney U= 9105,500; p<0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (Mann Whitney U=9609,500; p<0,05) düzeylerine göre ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık gösterdiği gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenler arasındaki farklılıkların belirlenebilmesi amacıyla sıra ortalamaları incelendiğinde, internete asıl giriş amacından uzaklaşıp farklı alanlarda internette gezinen akademisyenlerin, sanal kaytarma, önemli ve önemsiz sanal kaytarma düzeylerinin, bu davranışı sergilemeyen akademisyenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

H4i: Akademisyenlerin çalışma saatlerinde internete giriş amacından uzaklaşıp farklı alanlarda internette gezinme durumlarına göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir. Yapılan analiz sonucunda, H4i hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 39: Akademisyenlerin Çalıştıkları Kurumun İnternet Kullanım Politikaları Konusunda Bilgi Sahibi Olma Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Mann Whitney U)

Değişken	Kurumun İnternet Politikaları Hakkında Bilgi Sahibi Olma Durumu	Sayı	Sıra Ortalaması	Mann Whitney U	p*
Sanal Kaytarma	Evet	211	193,98	17728,500	0,698
	Hayır	172	189,57		
Önemli Sanal Kaytarma	Evet	211	191,36	18012,000	0,901
	Hayır	172	192,78		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Evet	211	195,56	17394,500	0,484
	Hayır	172	187,63		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının çalıştıkları kurumun internet kullanım politikaları konusunda yeterince bilgi sahibi olup olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptayabilmek amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır (Tablo 39).

Tablo 39 incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin çalıştıkları kurumun internet kullanım politikaları konusunda yeterince bilgi sahibi olup olmama durumuna göre sanal kaytarma (p=0,698), önemli sanal kaytarma (p=0,901) ve önemsiz sanal kaytarma (p=0,484) düzeylerine göre ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık göstermediği belirlenmiştir.

H4j: Akademisyenlerin çalıştıkları kurumun internet kullanım politikaları konusunda yeterince bilgi sahibi olup olmama durumuna göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda, H4j hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 40: Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Yapan İş Arkadaşlarını Uyarıp Uyarmama Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması (Mann Whitney U)

Değişken	Sanal Kaytarma Yapan İş Arkadaşını Uyarma Durumu	Sayı	Sıra Ortalaması	Mann Whitney U	p*
Sanal Kaytarma	Evet	28	132,75	3311,000	**0,003**
	Hayır	355	196,67		
Önemli Sanal Kaytarma	Evet	28	124,14	3070,000	**0,001**
	Hayır	355	197,35		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Evet	28	124,14	3741,500	**0,028**
	Hayır	355	197,35		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının sanal kaytarma yapan iş arkadaşlarına uyarıp uyarmama durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptayabilmek amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır (Tablo 40).

Tablo 40 incelendiğinde gerçekleştirilen Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarma yapan iş arkadaşlarını uyarıp uyarmama durumlarına göre sanal kaytarma (Mann Whitney U= 3311,500; p<0,05), önemli sanal kaytarma (Mann Whitney U=3070,000; p<0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (Mann Whitney U=3741,500; p<0,05) düzeylerine göre ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık gösterdiği gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenler arasındaki farklılıkların belirlenebilmesi amacıyla sıra ortalamaları incelendiğinde, sanal kaytarma yapan iş arkadaşlarını uyarmayan akademisyenlerin, sanal kaytarma, önemli ve önemsiz sanal kaytarma düzeylerinin sanal kaytarma yapan iş arkadaşlarını uyaran akademisyenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

H4k: Akademisyenlerin sanal kaytarma yapan iş arkadaşlarını uyarıp uyarmama durumlarına göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir. Yapılan analiz sonucunda, H4k hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 41: Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırılması (Mann Whitney U)

Değişken	Medeni Durum	Sayı	Sıra Ortalaması	Mann Whitney U	p*
Sanal Kaytarma	Evli	268	186,59	13959,000	0,144
	Bekar	115	204,62		
Önemli Sanal Kaytarma	Evli	268	182,61	12894,000	**0,011**
	Bekar	115	213,88		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Evli	268	190,61	15037,000	0,707
	Bekar	115	195,24		
İş Stresi	Evli	268	181,70	12649,000	**0,005**
	Bekar	115	216,01		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş stresi, sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptayabilmek amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır (Tablo 41).

Tablo 41 incelendiğinde gerçekleştirilen Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durumlarına göre önemli sanal kaytarma (Mann Whitney U=12894,000; p<0,05) ve iş stresi (Mann Whitney U=12649,000; p<0,05) düzeylerine göre ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Bunun yanı sıra sanal kaytarma (Mann Whitney U=13959,000; p>0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (Mann Whitney U=15037,000; p>0,05) düzeyine göre ortalama değerlerinin medeni duruma göre anlamlı bir düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenler arasındaki farklılıkların belirlenebilmesi amacıyla sıra ortalamaları incelendiğinde, bekar olan akademisyenlerin (x=216,01) evlilere (x=181,70) göre iş stresi düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bekar akademisyenlerin (x=213,88) evlilere (x=182,61) göre daha fazla önemli sanal kaytarma davranışları sergiledikleri görülmektedir.

H3a: Akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda, bekar ve evli akademisyenler arasında önemli sanal kaytarma boyutunda farklılıklar tespit edilmesinden dolayı H3a hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

H5a: Akademisyenlerin iş stresi düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda H5a hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 42: Akademisyenlerin Cinsiyetine Göre Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırılması (Mann Whitney U)

Değişken	Cinsiyet	Sayı	Sıra Ortalaması	Mann Whitney U	p*
Sanal Kaytarma	Kadın	167	188,27	17413,500	0,561
	Erkek	216	194,88		
Önemli Sanal Kaytarma	Kadın	167	193,61	17766,500	0,801
	Erkek	216	190,75		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Kadın	167	184,51	16785,500	0,243
	Erkek	216	197,79		
İş Stresi	Kadın	167	209,36	15137,000	**0,007**
	Erkek	216	178,58		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş stresi, sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptayabilmek amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır (Tablo 42).

Tablo 42 incelendiğinde gerçekleştirilen Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetine göre iş stresi (Mann Whitney U=15137,000; p<0,05) düzeyleri, ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Bunun yanı sıra sanal kaytarma (Mann Whitney U=17413,500; p>0,05), önemli sanal kaytarma (Mann Whitney U=17766,500; p>0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (Mann Whitney U=16785,500;

p>0,05) düzeyine göre ortalama değerlerinin cinsiyete duruma göre anlamlı bir düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenler arasındaki farklılıkların belirlenebilmesi amacıyla sıra ortalamaları incelendiğinde, kadın akademisyenlerin (x=209,36) erkek akademisyenlere (x=178,58) göre iş stresi düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

H3b: Akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Yapılan analiz sonucunda, H3b hipotezi reddedilmiştir.

H5b: Akademisyenlerin iş stresi düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Yapılan analiz sonucunda, H5b hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 43: Akademisyenlerin Çalıştıkları Üniversite Türüne Göre Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırılması (Mann Whitney U)

Değişken	Çalışılan Üniversite Türü	Sayı	Sıra Ortalaması	Mann Whitney U	p*
Sanal Kaytarma	Vakıf	53	210,21	7780,000	0,196
	Devlet	330	189,08		
Önemli Sanal Kaytarma	Vakıf	53	206,75	7963,500	0,294
	Devlet	330	189,63		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Vakıf	53	209,22	7832,500	0,221
	Devlet	330	189,23		
İş Stresi	Vakıf	53	204,41	8087,500	0,378
	Devlet	330	190,01		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş stresi, sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının çalışılan üniversite türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptayabilmek amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır (Tablo 43).

Tablo 43 incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin çalıştıkları üniversite türüne göre iş stresi (p=0,378), sanal kaytarma (p=0,196), önemli sanal kaytarma

(p=0,294) ve önemsiz sanal kaytarma (p=0,221) düzeylerine göre ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık göstermediği belirlenmiştir.

H3c: Akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri çalıştıkları üniversite türüne göre farklılık göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda, H3c hipotezi reddedilmiştir.

H5c: Akademisyenlerin iş stresi düzeyleri çalıştıkları üniversite türüne göre farklılık göstermektedir. Yapılan analiz sonucunda, H5c hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 44: Akademisyenlerin Akademik Unvanlarına Göre Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

Değişken	Akademik Unvan	Sayı	Sıra Ortalaması	Ki kare	p*
Sanal Kaytarma	Prof. Dr.	51	152,96	13,240	0,066
	Doç. Dr.	55	177,92		
	Dr. Öğr. Üyesi	99	191,45		
	Öğr. Gör.	46	212,91		
	Arş. Gör. Dr.	26	210,85		
	Arş. Gör.	101	201,90		
Önemli Sanal Kaytarma	Prof. Dr.	51	154,35	16,399	**0,022**
	Doç. Dr.	55	162,69		
	Dr. Öğr. Üyesi	99	196,95		
	Öğr. Gör.	46	199,60		
	Arş. Gör. Dr.	26	224,87		
	Arş. Gör.	101	207,12		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Prof. Dr.	51	162,71	10,722	0,151
	Doç. Dr.	55	194,58		
	Dr. Öğr. Üyesi	99	185,63		
	Öğr. Gör.	46	220,60		
	Arş. Gör. Dr.	26	181,50		
	Arş. Gör.	101	197,30		
İş Stresi	Prof. Dr.	51	149,08	22,895	**0,002**
	Doç. Dr.	55	173,85		
	Dr. Öğr. Üyesi	99	199,68		
	Öğr. Gör.	46	166,83		
	Arş. Gör. Dr.	26	242,79		
	Arş. Gör.	101	215,31		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Tablo 44'te oldukça az sayıda cevaplayıcının olduğu gruplardan Öğr. Gör. Dr. (4), Okutman (1) akademik unvanına sahip akademisyenlere ilişkin sıra ortalamalarına yer verilmemiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş stresi, sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının, akademisyenlerin akademik unvanlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermemesini saptayabilmek amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır (Tablo 44).

Tablo 44 incelendiğinde gerçekleştirilen Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin iş deneyimine göre önemli sanal kaytarma (x^2 =16,399; p<0,05) ve iş stresi (x^2=22,895; p<0,05) düzeyleri ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Bunun yanı sıra sanal kaytarma (x^2=13,240; p>0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (x^2=10,722; p>0,05) düzeyleri ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 44'te bulunan sıra ortalama değerleri incelendiğinde;

En az sanal kaytarma davranışı sergileyen akademisyen grubunun Prof. Dr. akademik unvanına sahip olan bireylerin olduğu görülmektedir (x=152,96). En fazla sanal kaytarma davranışı sergileyen grubun ise Öğr. Gör. akademik unvanına sahip olanların olduğu görülmektedir (x=212,91).

İş stresi düzeyleri en yüksek olan akademisyen grupların Arş. Gör. Dr. (x=242,79) ve Arş. Gör. (x=215,31) akademik unvanına sahip olan bireylerin olduğu görülmektedir. En az iş stresi yaşayan akademisyen grubunun Prof. Dr. (x=149,08) akademik unvanına sahip olan bireylerin olduğu görülmektedir.

H3d: Akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H5d: Akademisyenlerin iş stresi düzeyleri akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda, H3d hipotezi reddedilirken, H5d hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 45: Akademisyenlerin İş Deneyimlerine Göre Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

Değişken	İş Deneyimi	Sayı	Sıra Ortalaması	Ki kare	p*
Sanal Kaytarma	1 yıldan az	18	179,92	14,403	**0,006**
	1-5 yıl	64	207,30		
	6-10 yıl	102	211,07		
	11-20 yıl	103	198,32		
	21 yıl ve üzeri	96	157,03		
Önemli Sanal Kaytarma	1 yıldan az	18	193,17	17,147	**0,002**
	1-5 yıl	64	204,93		
	6-10 yıl	102	214,61		
	11-20 yıl	103	197,36		
	21 yıl ve üzeri	96	153,39		
Önemsiz Sanal Kaytarma	1 yıldan az	18	172,06	7,945	0,094
	1-5 yıl	64	207,20		
	6-10 yıl	102	201,77		
	11-20 yıl	103	199,54		
	21 yıl ve üzeri	96	167,14		
İş Stresi	1 yıldan az	18	159,36	18,502	**0,001**
	1-5 yıl	64	192,01		
	6-10 yıl	102	229,53		
	11-20 yıl	103	182,71		
	21 yıl ve üzeri	96	168,21		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş stresi, sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının, akademisyenlerin iş deneyimine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermemesini saptayabilmek amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır (Tablo 45).

Tablo 45 incelendiğinde gerçekleştirilen Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin iş deneyimine göre sanal kaytarma (x^2 =14,403; p<0,05), önemli sanal kaytarma (x^2 =17,147; p<0,05) ve iş stresi (x^2 =18,502; p<0,05) düzeyleri ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık gösterdiği

gözlenmiştir. Bunun yanı sıra önemsiz sanal kaytarma (x^2 =7,945; p>0,05) düzeyleri ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 45'te bulunan sıra ortalama değerleri incelendiğinde;

İş deneyimi 21 yıl ve üzeri olan akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyinin en az (x=157,03), 6-10 yıl arasında iş deneyimine sahip olan akademisyenlerin sanal kaytarma düzeylerinin en fazla (x=211,07) olduğu görülmektedir.

21 yıl ve üzeri iş deneyimi bulunan akademisyenlerin en az önemli sanal kaytarma sergileyen grup olduğu (x=153,39), 6-10 yıl arası iş deneyimine sahip akademisyenlerin ise en fazla önemli sanal kaytarma sergiledikleri görülmektedir (x=214,61).

İş stresi açısından bakıldığında, 6-10 yıl arasında iş deneyimine sahip olan akademisyenlerin en yüksek iş stresi yaşayan grup olduğu (x=229,53), en az iş stresi yaşayan grubun ise 1 yıldan az (x=159,36) ile 21 yıl ve üzerinde (x=168,21) iş deneyimine sahip olan grubun olduğu görülmektedir.

Bu analiz sonuçları ışığında, iş hayatının henüz başında olarak ifade edilen grup olan 1 yıldan az iş deneyimi bulunan akademisyenlerle, iş hayatının sonlarına yaklaşan 21 yıl ve üzeri iş deneyimi bulunan akademisyenlerin diğer gruplara göre en az düzeyde iş stresi yaşadıkları görülmektedir. Bunun yanı sıra iş deneyimi olarak belirli bir süre çalışmış olan akademisyenlerin (6-10 yıl) en yüksek düzeyde iş stresi yaşadıkları tespit edilmiştir.

H3e: Akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri iş deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.

H5e: Akademisyenlerin iş stresi düzeyleri iş deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda, H3e ve H5e hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 46: Akademisyenlerin Yönetim Kademesinde Çalışma Durumlarına Göre Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırılması (Mann Whitney U)

Değişken	Yönetim Kademesinde Çalışma Durumu	Sayı	Sıra Ortalaması	Mann Whitney U	p*
Sanal Kaytarma	Evet	110	195,80	14597,500	0,670
	Hayır	273	190,47		
Önemli Sanal Kaytarma	Evet	110	193,64	14835,000	0,854
	Hayır	273	191,34		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Evet	110	199,51	14188,500	0,398
	Hayır	273	188,97		
İş Stresi	Evet	110	199,90	14146,000	0,375
	Hayır	273	188,82		
* p<0,05 olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş stresi, sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının yönetim kademesinde çalışıp çalışmama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptayabilmek amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır (Tablo 46).

Tablo 46 incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin yönetim kademesinde çalışıp çalışmama durumuna göre iş stresi (p=0,375), sanal kaytarma (p=0,670), önemli sanal kaytarma (p=0,854) ve önemsiz sanal kaytarma (p=0,398) düzeylerine göre ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık göstermediği belirlenmiştir.

H5f: Akademisyenlerin iş stresi düzeyleri yönetim kademesinde çalışıp çalışmama durumuna farklılık göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda, H5f hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 47: Akademisyenlerin Ait Oldukları Kuşaklara Göre Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

Değişken	Kuşaklar *	Sayı	Sıra Ortalaması	Ki kare	p**
Sanal Kaytarma	Bebek Patlaması	20	120,95	18,008	**0,000**
	X kuşağı	111	170,48		
	Y kuşağı	232	209,00		
	Z kuşağı	20	185,25		
Önemli Sanal Kaytarma	Bebek Patlaması	20	123,68	19,641	**0,000**
	X kuşağı	111	166,21		
	Y kuşağı	232	209,42		
	Z kuşağı	20	201,33		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Bebek Patlaması	20	134,10	11,027	**0,012**
	X kuşağı	111	178,07		
	Y kuşağı	232	205,13		
	Z kuşağı	20	174,88		
İş Stresi	Bebek Patlaması	20	153,75	11,048	**0,011**
	X kuşağı	111	168,98		
	Y kuşağı	232	206,21		
	Z kuşağı	20	193,15		
*Anket formunda akademisyenlere doğum tarihleri açık uçlu sorulmuş olup yapılan literatür taraması sonrasında; Bebek Patlaması: 1946-1964, X kuşağı: 1965-1979, Y kuşağı: 1980-1994, Z kuşağı: 1995 ve sonrasında doğanlar olarak kabul edilmiştir.					
** $p<0,05$ olması durumunda değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.					

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş stresi, sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının, akademisyenlerin ait oldukları kuşaklara göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermemesini saptayabilmek amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır (Tablo 47).

Tablo 47 incelendiğinde gerçekleştirilen Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin ait oldukları kuşaklara göre iş stresi (x^2 =11,048;

p<0,05), sanal kaytarma (x^2=18,008; p<0,05), önemli sanal kaytarma (x^2=19,641; p<0,05), önemsiz sanal kaytarma (x^2 =11,027; p<0,05) düzeyleri ortalama değerlerinin istatiksel olarak anlamlı şekilde farklılık gösterdiği gözlenmiştir.

Tablo 47'te bulunan sıra ortalama değerleri incelendiğinde;

Bebek Patlaması olarak ifade edilen kuşağa ait akademisyenlerin en az sanal kaytarma (x=120,95), önemli sanal kaytarma (x=123,68), önemsiz sanal kaytarma (x=134,10) sergileyen kuşak oldukları görülmektedir.

En fazla sanal kaytarma davranışları sergileyen akademisyen grubunun Y kuşağına ait bireyler olduğu görülmektedir (x=209,00). Ayrıca en fazla önemli sanal kaytarma (x=209,42) ve önemsiz sanal kaytarma davranışları (x=205,13) sergileyen grubun Y kuşağına ait bireylerden oluştuğu görülmektedir.

İş stresini en yüksek yaşayan akademisyen grubunun Y kuşağına ait bireyler (x=206,21) olduğu görülürken, Bebek Patlaması kuşağındaki akademisyenlerin (x=153,75) ise en az iş stresi yaşadıkları görülmektedir.

H6: Akademisyenlerin kuşaklarına göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.

H7: Akademisyenlerin kuşaklarına göre iş stresi düzeyleri farklılık göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda H6 ve H7 kabul edilmiştir.

8.SONUÇ

Yapılan çalışma kapsamında akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarının iş stresine etkisi, kuşaklar teorisi üzerinden incelenmesi amaçlanmış olup, bunun yanı sıra, çalışmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarma ve iş stresi düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmiş, ayrıca sanal kaytarma düzeylerinin çeşitli sanal kaytarma öncüllerine göre farklılaşıp farklılaşmadıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde sanal kaytarma ve iş stresi arasındaki ilişki ve kuşaklar teorisinin düzenleyici değişken rolü, akademisyenlerin sanal kaytarma düzeylerinin demografik değişkenler ve sanal kaytarma öncüllerine göre oluşan farklılıklara ve iş stresi düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşmasına yönelik sonuçlar ifade edilecektir. Ayrıca çalışmanın sınırlılıkları ve ilerleyen dönemlerde gerçekleştirilecek olan çalışmalar için çeşitli önerilerde bulunulacaktır.

8.1. Sanal Kaytarma ve İş Stresi Arasındaki İlişki ve Kuşaklar Teorisinin Düzenleyici Değişken Rolü

Günümüzde teknolojik gelişmeler, daha önceki dönemlerle kıyaslandığında oldukça önemli değişimler ve ilerlemeler geçirmektedir. Yaşanan bu teknolojik değişim ve ilerlemelerin başında internetin hayatımızın vazgeçilmez bir parçası olması ve gelişen teknolojik araçlardan en önemlileri olan bilgisayar ve telefonlarla internete erişim oldukça kolay ve hızlı hale gelmiştir. Teknolojik gelişmeler ve internetin yaygınlaşması, akademisyenleri etkilediği kadar üniversiteleri ve üniversitelerin işleyişlerini de etkilemektedir. Üniversitelerde bugün neredeyse tüm işlerin gerçekleştirilmesi sürecinde teknolojik araçların ve internetin kullanıldığı görülmektedir. Bu kapsamda çalışma saatlerinde iş dışı amaçlarla internetin kullanılması olarak tanımlanan sanal kaytarma davranışları ve bu davranışların oluşturacağı sonuçlar üzerinde araştırma yapmanın oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Sanal kaytarmanın kişisel mobil cihazlardan veya kurumun bilgisayarlarından, hatta gelişen teknolojide giyilebilir teknolojik araçlardan da yapıldığı bilinmektedir. Genel anlamda gerçekleştirilen sanal kaytarmanın çalışanların

performansları üzerinde olumsuz sonuçlar doğuracağına dair çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Ramayah, 2010, 300; Demir, Ürek, Uğurluoğlu, 2017, 297; Bock, Ho, 2009, 127).

Fakat aynı zamanda çalışanların yoğun olarak yaşadıkları iş stresinin oluşturacağı olumsuz sonuçların bir miktar azaltılması noktasında bir süreliğine de olsa mola vermek ve rahatlamak amacıyla sanal kaytarma davranışları sergilemenin iş stresini azaltabileceği çeşitli çalışmalarda ifade edilmektedir (Lim, Chen, 2012, 352; Blanchard, Henle, 2008, 1080; Özüdoğru, Yıldırım, 2020, 485; Özkalp, Yıldız, 2018, 70).

Bu kapsamda sanal kaytarma davranışların iş stresi üzerinde olumlu sonuçlar doğuracağı görülmektedir. Fakat bugün iş dünyasında her zamankinden daha fazla farklı kuşaklara ait çalışanların yer alması, bu kuşaklara ait çalışanların doğru şekilde tanımlanması ve kuşak farklılıklarından dolayı çalışanların duygu, düşünce, tutum, davranış ve hayata bakış açılarının doğru şekilde anlaşılması oldukça önem arz etmektedir (Arsenault, 2004, 124). Bu açıdan farklı kuşaklara göre sanal kaytarmanın iş stresi üzerindeki etkisinin artıp azalabileceği düşünüldüğünde, kuşaklar teorisine düzenleyici değişken olarak yer verilmiştir. Bu kapsamda öncelikle H1: "Akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri iş stresini etkilemektedir" hipotezi oluşturulmuştur. Yapılan korelasyon analizi sonrasında sanal kaytarma (p:0,425>0,05) ve sanal kaytarmanın alt boyutları olan önemli sanal kaytarma (p:0,142>0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (p:0,795>0,05) ile iş stresi arasında anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilememiştir ve H1 hipotezi korelasyon varsayımı sağlanamadığı için test edilememiştir. Akademisyenlerin sanal kaytarma davranışları ile iş stresi arasında herhangi bir ilişki tespit edilememesi ve korelasyonun bulunmamasından dolayı düzenleyici değişken olarak kuşaklar teorisine yönelik belirlenen H2: Akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarının iş stresine etkisinde kuşaklar teorisinin moderatör (düzenleyici) değişken rolü bulunmaktadır hipotezi analiz edilememiştir.

8.2. Sanal Kaytarma Düzeyleri ve Sanal Kaytarma Öncüllerine Göre Yapılan Fark Testleri

Akademisyenlerin sanal kaytarma ve iş stresi düzeyleri incelendiğinde, uygulanan 5'li Likert ölçeği neticesinde sanal kaytarma (ort: 2,2950) ile ilgili "Nadiren" seçeneğine

ve iş stresi (ort:2,4800) ile ilgili "Ne Katılıyorum ne katılmıyorum" seçeneğine yakın cevaplar verdikleri ve genel anlamda sanal kaytarma ve iş stresi düzeylerinin ortalama değerin altında olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin önemsiz sanal kaytarma davranışları (ort: 2,5922), önemli sanal kaytarma davranışlarından (ort:2,0474) daha yüksek düzeyde sergilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç daha önce yapılmış çalışmaları (Ulusoy, Benli, 2017, 932; Bacaksız, Tuna, Seren, 2018, 245) destekler niteliktedir. Sanal kaytarma ve alt boyutlarından önemli ve önemsiz sanal kaytarma boyutlarının ortalamalarının bu derece düşük olmasının nedenlerinden başında, veri toplama sürecinin Covid-19 salgının en yoğun olarak yaşandığı süreçte gerçekleşmesi olarak ifade edilebilir. Çünkü bu süreçte tam kapanma ile birlikte akademisyenlerin birçoğunun uzaktan çalışma ve esnek mesai saatleri düzeninde çalışması ile beraber evden çalışması ve evde kendi internet kaynaklarını kullanması, çalışma saatleri kavramının kesin sınırlarla çizilememesi ve mesai kavramının bir anlamda ortadan kalkması, iş yeri kuralları, normları, iş yerindeki kontrol mekanizmaların az olması vs. gibi birçok nedenden ötürü çalışma saatlerinde gerçekleştirdikleri iş dışı internet faaliyetlerini sanal kaytarma olarak algılamayıp, değerlendirmemeleri durumunun ortaya çıkmış olabileceği düşünülmektedir.

En fazla sergilenen önemli sanal kaytarma davranışların, "İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek" (ort:2,2977) ve " Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter vb.)" (ort:2,2872) olduğu tespit edilirken, en az sergilenen önemli sanal kaytarma davranışların ise "İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek" (ort:1,2245) ve "Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak" (ort:1,3603) olduğu belirlenmiştir. Önemsiz sanal kaytarma boyutu incelendiğinde; "İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etmek" (ort:3,2272) ve "İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etmek" (ort:3,1514) maddelerinin en fazla sergilenen davranışlar olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgunun, literatürde akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmalardan (Köse, Oral, Türesin**,** 2012; İnce, Gül, 2011, 517; Ulusoy, Benli, 2017, 930) ile aynı doğrultuda oldukları belirlenmiştir. En az sergilenen davranışların ise; " Yatırımla ilgili web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri)" (ort:1,7128) ve "İş dışı genel amaçlı web sitelerini ziyaret etmek" (ort:2,4230) olduğu belirlenmiştir.

Akademisyenlerin %75,7'si sanal kaytarmanın kabul edilebilir bir davranış olduğunu ifade ederken bu sonuç daha önce gerçekleştirilen çalışmaları destekler niteliktedir

(Aybas, Güngör, 2020, 1064). Akademisyenlerin %39,2'si 31-60 dakika arasında sanal kaytarma davranışları sergilemelerinin kabul edilebilir olduğunu belirtmektedir. Akademisyenlerin %92,7'sinin sanal kaytarma yapan iş arkadaşlarını uyarmadığı belirlenmiştir. Akademisyenlerin %50,9'u sanal kaytarmayı hem kurumun hem de kendi internet kaynaklarını kullanarak gerçekleştirmektedir. Çalıştıkları kurumun internet kullanım politikaları hakkında yeterli bilgiye sahip olmayanların oranı %44,9'dur. Sanal kaytarmanın oluşturabileceği olumsuz sonuçların yanı sıra çeşitli hukuki problemleri de doğurabildiği düşünüldüğünde üniversitelerin, akademisyenlere yönelik olarak uygulamakta oldukları internet kullanım politikaları hakkında seminer, panel vs. düzenlemesi, akademisyenlerin sanal kaytarma konusunda daha fazla bilinçlenmelerini ve bilgi düzeylerini artırabileceği düşünülmektedir.

Sanal kaytarma ölçeğine ilişkin verilerin normal dağılımlarının incelenmesi sonucunda, verilerin normal dağılmadıkları belirlenmiş olup parametrik olmayan fark testlerinden Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri gerçekleştirilmiştir. Akademisyenlerin sanal kaytarma düzeylerinin çeşitli sanal kaytarma öncüllerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesi amacıyla yapılan analiz sonrasında öne çıkan sonuçlar şu şekilde ifade edilebilir:

Çalışma saatlerinde 3-6 saat arasında interneti kullanan akademisyenlerin en fazla, çalışma saatlerinde 3 saatten az interneti kullananların ise en az sanal kaytarma sergileyen grup oldukları tespit edilmiştir. Bu durumda çalışma saatlerinde internette zaman geçirme süresinin sanal kaytarma davranışları sergileme üzerinde etkisi olduğu ifade edilebilmektedir.

İş harici konularda internette 5-7 saat arasında zaman geçiren akademisyenlerin en fazla, 2 saatten az zaman geçirenlerin ise en az sanal kaytarma sergileyen grup oldukları belirlenmiştir. İş harici konularda internette zaman geçirmek, bir süre sonra asıl internete giriş amacından uzaklaşarak çalışanların sanal kaytarma davranışlar sergilemesine olanak tanımaktadır şeklinde yorumlanabilir.

Sosyal medya hesabına sahip akademisyenlerin, sosyal medya sahibi olmayan meslektaşlarına göre daha fazla sanal kaytarma sergilediği belirlenmiş ve literatürde bu sonucu destekleyen çalışma (Bacaksız, Tuna, Seren, 2018) yer almaktadır. Sosyal medyada paylaşım yapma sıklıkları açısından, haftada birkaç gün paylaşım yapanların

sanal kaytarma düzeyleri en yüksek, paylaşım yapmayanların ise sanal kaytarma düzeylerinin en düşük olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda, sosyal medyada yer almak ve paylaşım yapmak, akademisyenlerde sanal kaytarmanın oluşmasına neden olan faktörlerden biri olarak değerlendirilebilir.

Sanal kaytarmanın kabul edilebilirliği olduğunu düşünenlerin, kabul edilemez olduğunu düşünenlere göre sanal kaytarma düzeyleri daha yüksek iken, 91 dakika ve üzerinde sanal kaytarma sergilenebileceğini düşünenlerin, meslektaşlarına göre en yüksek düzeyde sanal kaytarma davranışları sergiledikleri belirlenmiştir.

Hem kurumun hem de kişisel internet kaynaklarını kullananların en fazla, sadece kişisel mobil cihazının internet kaynaklarını kullananların ise en az sanal kaytarma sergileyen grup oldukları belirlenmiştir. Bu noktada sanal kaytarma davranışlar sergilemek isteyen akademisyenlerin birden farklı teknolojik aracın internet kaynağını kullanarak sergileyebileceği ve üniversitelerin sanal kaytarma noktasında çeşitli internet adreslerine kısıtlamalar ve engeller koysa dahi bu eylemi gerçekleştirmek isteyen akademisyenlerin kişisel mobil cihazlarından da bu eylemi sergileyebilecekleri düşünülmektedir.

İnternete giriş amaçlarını bir süre sonra unutarak veya bilerek iş dışında farklı alanlarda internette gezinen akademisyenlerin, diğer akademisyenlere göre sanal kaytarma düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sanal kaytarma yapan iş arkadaşlarını uyarmayan akademisyenlerin, uyaranlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışları sergiledikleri belirlenmiştir.

8.3. Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeyleri ile Demografik Değişkenlere Göre Yapılan Fark Testleri

Akademisyenlerin yaşadıkları iş stresi boyutu incelendiğinde; en fazla ortalamaya sahip ifadenin "Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum." (ort: 3,6423) olduğu belirlenmiştir. Bu durum akademisyenlerin iş ve özel yaşam arasındaki dengenin sağlanması noktasında sıkıntılar yaşadığına veya akademisyenlerde, diğer birçok mesleğin aksine mesai saatleri kavramlarının oldukça esnek olması ve ders verme, akademik çalışmalar yapma ve çeşitli idari görevlerinin sonucunda iş yoğunluklarının oldukça fazla olmasından dolayı, mesai saatleri dışında da işlerini düşünmeleri sonucunda stres

faktörüyle karşılaştıkları şeklinde yorumlanabilir. En az ortalama sahip ifadenin ise, "Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olurdu." (ort:2,0862) olduğu saptanmıştır. Bu ifade ise, akademisyenlerin iş memnuniyetlerinden yüksek olduğu ve farklı bir işte çalışma gibi bir niyetlerinin olmadığı şeklinde yorumlanabileceği gibi, yaşadıkları stresin kaynağının akademisyenlik mesleği ile doğrudan ilişkili olmayabileceği şeklinde ifade edilebilir.

Bekar akademisyenlerin, evli meslektaşlarına göre iş stresi düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ulaşılan bu bulguyu destekleyen çalışma (Yıldız, Bayrakçı, 2020)'da yer almaktadır.

Kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere göre iş stresi düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadın akademisyenlerin, akademisyenlik rollerinin yanında annelik rolünün olmasından dolayı sorumluluklarının fazlalığı ve iş ve aile arasındaki dengenin sağlanması konusunda yaşadığı zorlukların iş stresi düzeylerinin artmasına neden olduğu düşünülmektedir. Ulaşılan sonuçlar, daha önce gerçekleştirilen cinsiyete göre iş stresi düzeylerinin ölçüldüğü çalışmalardan bazılarının (Göksel, Tomruk, 2016; Yıldız, Bayrakçı, 2020) sonuçlarını destekler niteliktedir.

En yüksek iş stresi yaşayan akademik grubun Arş. Gör. ve Arş. Gör. Dr. akademik unvanına sahip akademisyenlerin olduğu belirlenmiştir. Arş. Gör. Dr. ve Arş. Gör. akademik unvanlarına sahip akademisyenlerin akademik olarak çeşitli unvanlar elde edebilmek amacıyla çeşitli sınavlara girmesi, iş yoğunluklarının fazla olması, akademik anlamda kadro beklemesi ve iş güvencesizliğinin olması vs. gibi nedenlerin iş stresini yoğun yaşamalarına neden olabilecek etkenlerden olabileceği düşünülmektedir.

İş hayatının henüz başında olarak ifade edilen grup olan 1 yıldan az tecrübesi bulunan akademisyenlerle, iş hayatının sonlarına yaklaşan 21 yıl ve üzeri iş tecrübesi bulunan akademisyenlerin diğer gruplara göre en az düzeyde iş stresi yaşadıkları görülmektedir. Bunun yanı sıra iş deneyimi olarak belirli bir süre çalışmış olan akademisyenlerin (6-10 yıl) en yüksek düzeyde iş stresi yaşadıkları tespit edilmiştir. 1 yıldan az tecrübesi bulunan akademisyenlerin henüz iş hayatının başında olmalarından ve motivasyon, istek düzeylerinin yüksek olmasından 21 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip akademisyenlerin ise meslek hayatlarının sonlarına yaklaşmalarından dolayı iş streslerinin az olduğu düşünülmektedir. Meslek hayatlarında (6-10 yıl) belirli bir süre

geçiren ve belirli akademik unvanlara erişmek amacıyla çeşitli çalışmalar yaptıkları, ders verme süreçleri içerisinde yer aldıkları için iş yoğunluklarının oluşturacağı sıkıntılardan dolayı iş stresini yoğun şekilde yaşadıkları düşünülmektedir.

Kuşaklar açısından sanal kaytarma ve iş stresi düzeyleri incelendiğinde; en düşük düzeyde sanal kaytarma sergileyen grubun bebek patlaması kuşağına mensup akademisyenler olması olduğu belirlenmiştir. Kuşakların tarihleri konusunda bir fikir birliği olmasa da genel olarak 1946-1964 yılları arasında dünyaya gelen bireylerin oluşturduğu Bebek Patlaması olarak kuşağına mensup bireylerin kurallara uyum sağlayan ve teknolojik olarak diğer kuşaklara göre daha az teknolojik imkanların olduğu bir dönemde dünyaya gelmeleri ve interneti ve çeşitli teknolojik araçları kullanmada diğer kuşaklara kıyasla daha az avantajlı olmalarından dolayı diğer kuşaklara kıyasla daha az sanal kaytarma yaptıkları düşünülmektedir.

Y kuşağına ait akademisyenlerin X kuşağındaki meslektaşlarına göre iş stresi düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer taraftan Y kuşağına mensup akademisyenlerin ise en fazla düzeyde sanal kaytarma sergiledikleri belirlenmiştir. Ayrıca Y kuşağına ait akademisyenlerin X kuşağındaki meslektaşlarına göre sanal kaytarma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun nedeni olarak Y kuşağı olarak ifade edilen Net Kuşağının, 1980-1994 tarihleri arasında doğanların, teknolojik gelişmelerin en hızlı ve yoğun yaşandığı dönemde dünyaya gelmeleri ve teknolojik araçlarla günlük hayatta fazlasıyla zaman geçirmeleri olarak düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgunun, literatürde akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmalardan (Amarat ve diğ., 2017, 109; Hartijasti, Fathonah, 2014, 7; Kuznek, Güzel, 2019, 2741) ile aynı doğrultuda oldukları belirlenmiştir.

8.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamında akademisyenlerden veri toplanması amacıyla kendilerine iletilen online anket formu ile araştırma kapsamında elde edilecek verilerin bilimsel ahlaka uygun olarak değerlendirileceği ve kesinlikle üçüncü şahıslarla paylaşılmayacağı belirtilmiştir. Bundan dolayı araştırmaya katılan akademisyenlerin kendilerine iletilen anket sorularını kendileri için en doğru olan cevapları verdikleri ve genel anlamda anket formunu doğru bir şekilde ve objektif olarak yanıtladıkları varsayılmaktadır.

Online anket formu yoluyla verilerin toplanmasından dolayı, birçok akademisyenden geri dönüş alınamaması çalışmada istenilen örneklem sayısına ulaşılması sürecini uzatmıştır.

Bebek Patlaması ve Z kuşağına mensup akademisyenlerin yaşları itibariyle çalışma hayatından çekilmesi, emekli olması ve henüz çalışma hayatına dahil olmaması veya oldukça az oranda dahil olmasından dolayı yapılan çalışmada oldukça az sayıda Bebek Patlaması ve Z kuşağındaki akademisyenler yer almıştır.

Araştırma evreninde yer alan Türkiye'de görev yapan tüm akademisyenlere ulaşmanın mümkün olmamasından dolayı, araştırma evrenini temsil ettiği düşünülen farklı illerde ve üniversitelerde görev yapan sınırlı sayıdaki örneklem çevresindeki akademisyenler üzerinde çalışma gerçekleşmiştir. İlerleyen dönemlerde yapılacak olan araştırmalarda araştırma örneklemi genişletilerek daha farklı sonuçlar elde edilebilir.

Yapılan çalışmada 3 Mart 2021-10 Nisan 2021 tarihlerinde veri toplanmıştır. Bu tarihlerde Covid-19 salgınının yoğun olarak yaşanması ve akademisyenlerin uzaktan çalışma şeklinde iş yerine gitmeden veya esnek mesai kavramı ile üniversitelere gittikleri düşünüldüğünde, akademisyenlerin üniversitelerde normal çalışma düzenlerinin aksine oldukça az sürede bulunmaları durumu ortaya çıkmıştır. Bu durum neticesinde sanal kaytarma kavramının çalışma saatlerinde gerçekleşiyor olması, mesai saatlerinin esnek olması ve çalışanların evden, mesai saatleri dışında da çalıştıkları düşünüldüğünde, akademisyenlerin esnek mesai ve uzaktan çalışma döneminde gerçekleştirdikleri çalışma saatlerinde iş dışı internet eylemlerini sanal kaytarma davranışı olarak algılamayıp, değerlendiremeyebilecekleri ve iş yeri normları, kuralları ve denetim mekanizmasının evden çalışma düzeninde neredeyse hiç olmaması da sanal kaytarma kavramına dair akademisyenlerin bu davranışları birbirlerinden farklı şekilde değerlendirebilecekleri ve farklı şekilde yorumlayabilecekleri de çalışmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

8.5. Öneriler

Teknolojinin, teknolojik araçların ve en önemlisi internetin akademik hayatın bir parçası haline gelmesi sonucunda sanal kaytarma kavramının ilerleyen süreçte daha fazla karşılaşılacak bir kavram haline geleceği düşünülmektedir. Bundan dolayı üniversitelerin, üniversite yönetimlerinin ve ilgili kurumlarının sanal kaytarma

konusuna ilişkin daha fazla bilgi sahibi olması ve sanal kaytarma kavramının olumsuz özelliklerinin yanı sıra olumlu yönlerine odaklanmanın ilerleyen süreçte akademik hayatta akademisyenler üzerinde oldukça olumlu sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir.

Üniversitelerin akademisyenlere yönelik sanal kaytarma konusunda bilgilendirici ve bu konudaki bilinç düzeylerini artırıcı konferans, seminer, panel ve eğitimler vermesi akademisyenlerin bu konuya daha sağlıklı yaklaşmalarına neden olacağı düşünülmektedir.

Ayrıca üniversitelerde görev yapan akademisyenlere ilerleyen yıllarda Z kuşağına ait daha fazla sayıda akademisyenlerin de katılması, teknolojik araç/gereçlerin ve internet teknolojisinin akademik dünyada daha fazla yer alacağı düşünüldüğünde, farklı kuşaklara mensup akademisyenlerin bir arada çalışması ve aynı akademik camiada yer alması sonrasında üniversitelerin, üniversite yönetimlerinin ve ilgili kurumların sanal kaytarma konusunda kuşak farklılıklarını gözeterek gerekli uygulamalar yapması ve düzenlemelere gitmesinin oldukça önemli olacağı düşünülmektedir.

Bebek Patlaması ve Z kuşağına ait bireylerin akademik ve çalışma hayatında oldukça az sayıda yer aldığı için çalışmada arzu edilen sayılarda bu kuşaklara ait veri toplanılamamıştır. Bu noktada ileride yapılacak olan çalışmalarda Z kuşağının çalışma hayatında daha fazla yer alması durumu oluşacağından dolayı kuşaklar arasında daha doğru ve kapsamlı değerlendirmelerin yapılması mümkün hale gelecektir.

Son olarak araştırma kapsamında sanal kaytarma ve iş stresi arasında korelasyonun bulunamamasından dolayı gelecekte yapılacak olan araştırmalarda örneklemin çevresi genişletilmesinin, farklı veri toplama tekniklerinin kullanılmasının ve farklı ölçeklerden yararlanılmasının veya farklı örneklem grubu üzerinde araştırmanın gerçekleştirilmesi gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı araştırma sonuçlarının ortaya çıkmasını sağlayabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Abouserie, Reda. 1996. Stress, Coping Strategies and Job Satisfaction in University Academic Staff. **Educational Psychology.** c. 16. s. 1: 49-56.

Adıgüzel, Orhan, H. Zeynep Batur, Nisa Ekşili. 2014. Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar. **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 19. s. 1: 165-182.

Akgemci, Tahir. 2001. Örgütlerde Stres ve Yönetimi. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. c. 15. s. 1-2: 301-309.

Akyüz, Hayriye Esra. 2018. Yapı Geçerliliği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi: Uygulamalı Bir Çalışma. **Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi**. c. 7. s. 2: 186-198.

Altan, Senem. 2018. Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları ve Örgütsel Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar. **Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**. c. 2. s. 2: 137-158.

Altıntaş, Ersin. 2014. **Stres Yönetimi**. 2. bs. Ankara: Anı Yayıncılık.

Amarat, Mustafa, Ayhan Durmuş, Hümeyra Şahin, Mine Güleryüz. 2017. Kuşaklar Arasındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Belirlenmesi. **International 11. Health and Hospital Administration Conference Kitabı**, 93-99.

Anandarajan, Murugan, Claire A. Simmers. 2004. **Constructive and Dysfunctional Personal Web Usage in the Workplace: Mapping Employee Attitudes.** Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management. ed. Murugan Anandarajan, Claire A. Simmers. Information Science Publishing: 1-27.

Anandarajan, Murugan, Patrick Devine, Claire A. Simmers. 2004. **A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace**. Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management. ed. Murugan Anandarajan, Claire A. Simmers. Information Science Publishing: 61-79.

Arsenault, Paul M. 2004. Validating Generational Differences: A Legitimate Diversity and Leadership Issue. **Leadership & Organization Development Journal**. c. 25. s. 2: 124-141.

Aslan, Zeynep, Ekrem Cengiz. 2015. Akademisyenlerin İş Stresi ile İş Motivasyonu İlişkisi. **Gümüshane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**. c. 6. s. 12: 25-43.

Aybas, Meryem, A. Gungor. 2020. Does Cyberloafing Reduce Academic Performance? A Comparative Study Between Turkey and Poland. **Revista Argentina de Clínica Psicológica.** c. 29. s. 5: 1060-1072.

Aydın, İnayet. 2020. **İş Yaşamında Stres**. 5. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Ayhün, Sena Erden. 2013. Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları. **Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**. c. 2. s. 1: 93-112.

Bacaksız, Feride Eşkin, Rujnan Tuna, Arzu Kader Harmancı Seren. 2018. Sanal Kaytarmaya Karşı Evde Çalışma: Hemşire Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma. **Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi**. c. 11. s. 3: 241-249.

Bakan, İsmail, Mustafa Taşlıyan, Fatih Taş, Nurgül Aka. 2015. Örgüt Depresyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Bir Üniversitedeki Akademisyenler Üzerinde Alan Araştırması. **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c. 4. s. 1: 296-315.

Baltaş, Acar, Zuhal Baltaş, 1992. **Stres ve Başa Çıkma Yolları**. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Baran, Günseli Güçlütürk, Elçin Noyan, Ali Naci Karabulut. 2020. Z Kuşağının Tatile Yönelik İlgilenimi. **Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi**. c. 15. s.54: 529-554.

Bayram, Fuat. 2014. İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma - Cyberloafing). **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**. c.20. s.1: 163-176.

Beehr, Terry A., John E. Newman. 1978. Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. **Personnel Psychology.** c. 31. s. 4: 665-699.

Bejtkovský, Jiří. 2016. The Employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in Selected Czech Corporations As Conceivers of Development and Competitiveness in Their Corporation. **Journal of Competitiveness**. c. 8. s. 4: 105-123.

Berkup, Sezin Baysal. 2014. Working with Generations X and Y in Generation Z Period: Management of Different Generations in Business Life. **Mediterranean Journal of Social Sciences**. c. 5. s. 19: 218-229.

Biricik, Yusuf Sinan. 2019. **Akademik Personelin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi**. 1. bs. Ankara: Gazi Kitabevi.

Blanchard, Anita L., Christine A. Henle. 2008. Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. **Computers in Human Behavior**. c. 24. s. 3: 1067-1084.

Bock, G. Woo, Swee L. Ho. 2009. Non-work Related Computing (NWRC). **Communications of the ACM**, c. 52 s. 4: 124-128.

Bursal, Murat. 2019. **Spss ile Temel Veri Analizleri**. 2. bs. Ankara: Anı Yayıncılık.

Büyüköztürk, Şener. 2020. **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni Spss Uygulamaları ve Yorum**. 28. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Can, Abdullah. 2020. **Spss ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi**. 9. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Can, Halil, Öznur Aşan Azizoğlu, Eren Miski Aydın. 2015. **Örgütsel Davranış**. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Candan, Hakan. Mehmet İnce. 2016. Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c. 9. s. 1: 229-235.

Chen, Huan. 2010. Advertising and Generational Identity: A Theoretical Model. **American Academy of Advertising Conference Proceedings**. 132-140.

Cooper, Cary L. Judi Marshall. 1976. Occupational Sources of Stress: A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental İll Health. **Journal of Occupational Psychology**. c. 49. s. 1: 11-28.

Cüceloğlu, Doğan. 2006. **İnsan ve Davranışı**. 15. bs. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çavuşoğlu, Selin, B. Türker Palamutçuoğlu. 2017. İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 9. s. 19: 430-444.

Çaycı, Berk, Ayşegül Elif Karagülle. 2014. X Kuşağından Z Kuşağına Değişen Mahremiyet Algısı. ITICAM (**International Trends and Isssues in Communication& Media Conference). 5-7 Şubat 2014**. Dubai, UAE: 190-196.

Çelik, Mazlum, Ömer Turunç. 2009. Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. **Savunma Bilimleri Dergisi**. c. 8. s. 2: 217-245.

Çınar, Orhan, Harun Sıçrar. 2017. Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Erzurum İlinde Bir Kamu Kurumu Örneği. **İş ve Hayat**. c. 5 s. 10: 119-135.

Çivilidağ, Aydın. 2017. İş Yaşamında Sanal Kaytarmanın İş Stresi, İş Doyumu ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. **Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi**. s.59: 355-373.

Çokluk, Ömay, Güçlü Şekercioğlu, Şener Büyüköztürk. 2021. **Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik Spss ve Lısrel Uygulamaları**. 6. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Demir, İ. Bilgin, Duygu Ürek, Özgür Uğurluoğlu. 2017. Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışlarının İşte Üretkenliklerine Etkisi. **AJIT-e: Bilişim Teknolojileri Online Dergisi**. c. 8. s. 30: 291-303.

Deveci, Bilal. 2017. İş Stresi ve Turizm İşletmelerinde Yapılan Araştırmalara İlişkin Bir Değerlendirme. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 9. s. 20: 39-53.

Dixon, Gene, Ashley Mercado, Brady Knowles. 2013. Followers and Generations in the Workplace. **Engineering Management Journal**. c. 25. s. 4: 62-72.

Dua, Jagdish K. 1994. Job Stressors and Their Effects on Physical Health, Emotional Health and Job Satisfaction in a University. **Journal of Educational Administration**. c. 32. s. 1: 59-78.

Durna, Ufuk. 2004. Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c. 11. s. 1: 191-206.

Efeoğlu, İbrahim Efe. 2006. İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. **Doktora Tezi**. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

Efeoğlu, İbrahim Efe, Hüseyin Özgen. 2007. İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 16. s. 2: 237-254.

Ekşili, Nisa, Ömer Lütfi Antalyalı. 2017. Türkiye'de Y Kuşağı Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. **Humanities Sciences**. c. 12. s. 3: 90-111.

Fornell, Claes, David F. Larcker. 1981. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. **Journal of Marketing Research.** c. 18. s. 1: 39-50. (Aktaran: Huang, C. C., Wang, Yu-Min Wang, Tsin-Wei Wu, Pei-An Wang. 2013. An Empirical Analysis of the Antecedents and Performance Consequences of Using the Moodle Platform. International **Journal of Information and Education Technology**. c. 3. s. 2: 217-221).

Francis, Tracy, and Fernanda Hoefel. [21.05.2021]. True Gen: Generation Z and Its Implications for Companies. https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/true-gen-generation-z-and-its-implications-for-companies.

Garrett, R. Kelly, James N. Danziger. 2008. Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use During Work. **Journal of Computer-Mediated Communication**. c. 13. s. 4: 937-958.

Gillespie, Nicole A., M. Walsh , A.H. Winefield, J. Dua, C. Stough. 2001. Occupational Stress in Universities: Staff Perceptions of the Causes, Consequences and Moderators of Stress. **Work & Stress**. c. 15. s. 1: 53-72.

Gök, Sibel. 2009. Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres. **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. c. 27. s. 2: 429-448.

Gökçearslan, Şahin, Çelebi Uluyol, Sami Şahin. 2018. Smartphone Addiction, Cyberloafing, Stress and Social Support Among University Students: A Path Analysis. **Children And Youth Services Review.** c. 91: 47-54.

Göksel, Aykut, Zeynep Tomruk. 2016. Akademisyenlerde Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkmada ve Stres Durumunda Gösterilen Davranışların İlişkisi. **Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi**. c. 20. s. 2: 315-343.

Griffiths, Mark. 2004. **Internet Abuse and Addiction in the Workplace: Issues and Concerns for Employers**. Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management. ed. Murugan Anandarajan, Claire A. Simmers. Information Science Publishing: 230-245.

Gursoy, Dogan, Thomas A. Maier, Christina G. Chi. 2008. Generational Differences: an Examination of Work Values and Generational Gaps in the Hospitality Work Force. **International Journal of Hospitality Management**. c. 27. s. 3: 448-458.

Güçlü, Nezahat. 2001. Stres Yönetimi. **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 21. s. 1: 91-109.

Gül, Hasan. 2007. İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması. **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İİBF Dergisi**. c. 2. s. 3:.318-332.

Güler, Zeki, Nuran Öztürk Başpınar, Hüseyin Gürbüz. 2001. **İş yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerine Bir Uygulama**. Eskişehir. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları. https://www.researchgate.net/publication/289976693_Is_yasaminda_Stres_Ve_Kamu_Kurumlarindaki_Sekreterler_Uzerinde_Bir_Uygulama [21.05.2021].

Güllüoğlu, Özlem. 2012. Yerel Televizyon Çalışanlarının Örgütsel Stres Faktörleri: Kayseri İlinde Bir Araştırma. **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**. c. 43. s. 2: 77-104.

Gümüştekin, G. Eren , A. Bircan Öztemiz. 2005. Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi . **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 14. s. 1: 271-288.

Gümüştekin, G. Eren, Fikret Gültekin. 2009. Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 23. s. 2: 147-158.

Gündüz, Şafak, Tuğrul Pekçetaş. 2018. Kuşaklar ve Örgütsel Sessizlik/Seslilik. **İşletme Bilimi Dergisi**. c. 6. s. 1: 89-115.

Gürbüz, Sait. 2015. Kuşak Farklılıkları: Mit mi, Gerçek mi. **İş ve İnsan Dergisi**. c. 2. s. 1: 39-57.

Gürbüz, Sait. 2019. **Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi.** 1. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Gürbüz, Sait. Faruk Şahin. 2018. **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**. 5. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Hair, J. F. , William C. Black, Barry J. Babin Rolph E. Anderson. 2014. **Multivariate Data Analysis**. Essex: Pearson New İnternational Edition. https://www.academia.edu/40813533/Sev_enth_Edit_ion_Multivariate_Data_Analyis_Hair_Black_Babin_Anderson [26.05.2021].

Hamjah, Salasiah Hanin, Zainab Ismail, Fariza Md. Sham, Rosmawati Mohd. Rasit, Adawiyah Ismail. 2015. Spiritual Approach in Managing Work-Related Stress of Academicians. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**. c. 174: 1229-1233.

Hartijasti, Yanki, Nur Fathonah.2014. Cyberloafing Across Generation X and Y in Indonesia. **Journal of Information Technology Applications and Management.** c. 21. s. 1: 1-16.

Huang, C. C., Wang, Yu-Min Wang, Tsin-Wei Wu, Pei-An Wang. 2013. An Empirical Analysis of the Antecedents and Performance Consequences of Using the Moodle Platform. International **Journal of Information and Education Technology**. c. 3. s: 2: 217-221.

Işıkhan, Vedat. 1999. **Stres Yönetimi**. Sosyal Hizmetler Dergisi. c. 1. s. 9: 44-52.

İnce, Mehmet, Hasan Gül. 2011. The Relation of Cyber Slacking Behaviors with Various Organizational Outputs: Example of Karamanoğlu Mehmetbey University. **European Journal of Scientific Research**. c. 52. s. 4: 507-527.

İş Kanunu (4857 S.K). 2003. Resmi Gazete, 25134, Haziran, 8423-8460/3.

Jia, Heather, Ronnie Jia, Steven Karau. 2013. Cyberloafing and Personality: The Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors. **Journal of Leadership & Organizational Studies**. c. 20. s. 3: 358-365.

Johnson, Pamela R., Julie Indvik. 2003. The Organizational Benefits of Reducing Cyberslacking in the Workplace. **Allied Academies International Conference. Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict**. c. 8. s. 2: 53-60.

Junco, Reynol, Jeanna Mastrodicasa. 2007. Connecting to the Net.Generation: What Higher Education Professionals Need to Know about Today's Students. United States of America. The National Association of Student Personnel Administrators (NASPA), Inc. https://www.academia.edu/1211840/Connecting_to_the_Net_Generation_What_Higher_Education_Professionals_Need_to_Know_About_Todays_Students [21.05.2021].

Kahya, Cem. 2018. Kurumsallaşma Sürecinde Sanal Kaytarma Davranışlarının İş Performansı Üzerindeki Rolü. **Journal of International Social Research**. c. 11. s. 61: 861-871.

Kaplan, Berna Turak, İlker H. Çarıkçı.2018. İş Dünyasında Jenerasyonlar: X, Y ve Z Jenerasyonları Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. **Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 4. s. 1: 25-32.

Kaplan, Metin, Adem Öğüt. 2012. Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. **Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**. c. 13. s. 1: 1-13.

Kaplan, Metin, Ali Çetinkaya. 2014. Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi.** c. 25. s. 1: 26-34.

Karcıoğlu, Fatih, Ceyhun Serçemeli. 2018. İşyerindeki Sanal Kaytarma Davranışları Hakkında Hukuki Bir Değerlendirme. **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**. c. 6. s. 86: 322-331.

Kavi, Ersin. 2017. **Çalışma Yaşamında Güncel Psikolojik Konular**. 1. bs. Yalova: Dora Yayınevi.

Keklik, Belma, Recep Kılıç, Harun Yıldız, Bora Yıldız. 2015. Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. **Business and Economics Research Journal**. c. 6. s. 3: 129-144.

Kırel, Çiğdem. 1993. **Örgütsel Stres Yönetimi**. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. c. 11. s. 1: 159-173.

Koay, Kian Yeik, Patrick Chin-Hooi Soh, Kok Wai Chew. 2017. Do Employees' Private Demands Lead to Cyberloafing? The Mediating Role of Job Stress. **Management Research Review**. c. 40. s. 9: 1025-1038.

Koay, Kian-Yeik, Patrick Chin-Hooi Soh. 2018. Should Cyberloafing Be Allowed in the Workplace?. **Human Resource Management International Digest**. c. 26. s. 7: 4-6.

Köse, Sevinç, Lale Oral, Hilmiye Türesin. 2012. İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**. c. 4. s. 1: 287-295.

Kurland, Nancy B., Bailey, Diane E. 1999. Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. **Organizational Dynamics**. c. 28. s. 2: 53-68.

Kuyucu, Mihalis. 2014. Y Kuşağı ve Facebook: Y Kuşağının Facebook Kullanım Alışkanlıkları Üzerine Bir İnceleme. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 13. s. 49: 55-83.

Kuznek, Erhan, Berrin Güzel. 2019. Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Kuşaklar Teorisi Yaklaşımı. **İşletme Araştırmaları Dergisi**. c. 11. s. 4: 2729-2746.

Lancaster, Lynne C., 2004. When Generations Collide: How to Solve the Generational Puzzle at Work. The Management Forum Series. https://www.washingtonandco.com/pdf/when_generations_collide.pdf [02.03.2021].

Latack, Janina C. 1986. Coping with Job Stress: Measures and Future Directions for Scale Development. **Journal of Applied Psychology**. c. 71. s. 3: 377-385.

Levickaite, Rasa. 2010. Generations X, Y, Z: How Social Networks Form the Concept of the World without Borders (The Case of Lithuania). **LIMES: Cultural Regionalistics.** c. 3. s. 2: 170–183.

Li, S. Ming, Teng Ming Chung. 2006. Internet Function and Internet Addictive Behavior. **Computers in Human Behavior**. c. 22. s. 6: 1067-1071.

Lim, Vivien K. G. 2002. The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. **Journal of Organizational Behavior: The İnternational Journal of İndustrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior.** c. 23. s. 5: 675-694.

Lim, Vivien K. G., Don J. Q. Chen. 2012. Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work?. **Behaviour & Information Technology**. c. 31. s. 4: 343-353.

Lim, Vivien K. G., Thompson S. H. Teo. 2005. Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore: An Exploratory Study. **Information & Management.** c. 42. s. 8: 1081-1093.

Lippert, Susan K. 2004. **The Effect of Trust on Personal Web Usage in the Workplace**. Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management. ed. Murugan Anandarajan, Claire A. Simmers. Information Science Publishing: 80-110.

Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior : an Evidence-Based Approach. New York. Mcgraw-Hill/Irwin. https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior-_-an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf. [16.02.2021].

Mahatanankoon, Pruthikrai, Magid Igbaria. 2004. **Impact of Personal İnternet Usage on Employee's Well-Being**. Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management. ed. Murugan Anandarajan, Claire A. Simmers. Information Science Publishing: 246-263.

Mahatanankoon, Pruthikrai, Murugan Anandarajan, Magid Igbaria. 2004. Development of a Measure of Personal Web Usage in the Workplace. **CyberPsychology & Behavior.** c. 7. s. 1: 93-104.

Mannheim, Karl. 1952. The Problem of Generations. Essays on the Sociology of Knowledge. ed. Paul. Kecskemeti. Routledge and Kegan Paul. London: 276-320.http://marcuse.faculty.history.ucsb.edu/classes/201/articles/27Mannheim Generations.pdf [06.06.2021].

_____.2009. The Sociological Problem of Generations. Steidl:165-193. https://studyres.com/doc/1797981/the-sociological-problem-of-generations [10.06.2021].

Mastrangelo, Paul M., Wendi Everton, Jeffery A. Jolton. 2006. Personal Use of Work Computers: Distraction Versus Destruction. **CyberPsychology & Behavior**. c. 9. s. 6: 730-741.

Mills, Juline E. Bo Hu, Srikanth Beldona, Joan Clay. 2001. Cyberslacking! A Liability Issue for Wired Workplaces. **Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly.** c. 42. s. 5: 34-47.

Mücevher, Muhammet Hamdi, Ramazan Erdem. 2018. X Kuşağı Akademisyenler ile Y Kuşağı Öğrencilerin Birbirlerine Karşı Algıları. **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**. c. 9. s. 22: 60-74.

Oblinger, Diana, James L. Oblinger, Joan K. Lippincott. 2005. Educating The Net Generation. Brockport Bookshelf Educause. https://digitalcommons.brockport.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1278&context=bookshelf [21.05.2021].

Okutan, Mustafa, Dilaver Tengilimoğlu. 2002. İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması. **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c. 4. s. 3: 15-42.

Oravec, Jo Ann. 2004. **When Work Morphs into Play: Using Constructive Recreation to Support the Flexible Workplace**. Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management. ed. Murugan Anandarajan, Claire A. Simmers. Information Science Publishing: 46-60.

Orçan, Fatih. 2020. **Sosyal Bilimlerde İstatistik Excel ve Spss Uygulamaları**. 1. bs. Ankara: Anı Yayıncılık.

Oyman, Mine, Semra Akıncı. 2019. Sosyal Medya Etkileyicileri Olarak Vloggerlar: Z Kuşağı Üzerinde Para-Sosyal İlişki, Satın Alma Niyeti Oluşturma ve Youtube Davranışları Açısından Vloggerların İncelenmesi. **Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**. s. 32: 441-464.

Örücü, Edip, Harun Yıldız. 2014. İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. **Ege Academic Review**. c. 14. s. 1: 99-114.

Örücü, Edip, Müjde Aksoy. 2018. Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. s. 30: 265-282.

Özkalp, Enver, Abdulkadir Varoğlu, Demet Varoğlu, Ayşe Çiğdem Kırel, Pınar Acar. 2019. Örgütsel Davranış. Eskişehir. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını. https://ets.anadolu.edu.tr/storage/nfs/SOS110U/ebook/SOS110U-13V3S1-8-0-1-SV1-ebook.pdf [17.02.2021].

Özkalp, Enver, Harun Yıldız. 2018. Olumlu ve Olumsuz Sanal Kaytarma Davranışlarının İşteki Stres Üzerindeki Etkisi. **İş, Güc: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**. c. 20. s. 1: 57-74.

Özmutaf, Nezih Metin. 2006. Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım. **Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi**. c. 23. s. 1-2: 75-81.

Özüdoğru, Mesut, Yavuz Tansoy Yıldırım. 2020. Sanal Kaytarma ve İşgören Performansı İlişkisinde İş Stresinin Düzenleyici Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.** c. 22. s. 2: 467-490.

Pilcher, Jane. 1994. Mannheim's Sociology of Generations: an Undervalued Legacy. **British Journal of Sociology**. c. 45 s. 3: 481-495.

Prasad, Smrithi, Lim, Vivien K.G., Chen, Don J.Q. 2010. Self-Regulation, Individual Characteristics and Cyberloafing. Pacific Asia Conference on Information Systems (PACIS) Proceedings. 159: 1641-1648. https://aisel.aisnet.org/pacis 2010/159/. [06.06.2021].

Quick, James Campbell, Jonathan D. Quick, Debra I. Nelson, Joseph J. Hurrell. 1997. Preventive Stress Management in Organizations. American Psychological Association.https://epdf.pub/queue/preventive-stress-management-in-organizations.html [21.05.2021].

Ramayah, Thurasamy. 2010. Personal Web Usage and Work İnefficiency. **Business Strategy Series**. c. 11. s. 5: 295-301.

Ryu, Kisang, SooCheong Shawn Jang. 2007. The Effect of Environmental Perceptions on Behavioral İntentions through Emotions: the Case of Upscale Restaurants. **Journal of Hospitality & Tourism Research**. c. 31. s. 1: 56-72.

Saldamlı, Asım. 2008. Otel İşletmelerinde Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 6. s. 6: 288-302.

Schermelleh-Engel, Karin, Helfried Moosbrugger, Hans Müller. 2003. Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. **Methods of Psychological Research Online**. c. 8. s. 2: 23-74.

Schermerhorn Jr, John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn. 2002. **Organizational Behavior**. United States of America. John Whiley and Sons. https://www.academia.edu/23478353/SCHERMERHORN_Jr_John_R_HUNT_James_G_and_OSBORN_Richard_N_Organizational_Behavior [26.05.2021].

Selye, Hans. 1974. **Stress Without Distress**. 2. bs. Philadelphia: Lippencott Company.

Shacklock, Kate, Yvonne Brunetto. 2012. The İntention to Continue Nursing: Work Variables Affecting Three Nurse Generations in Australia. **Journal of Advanced Nursing.** c. 68. s. 1: 36-46.

Sheikh, Alireza, Asal Aghaz, Maryam Mohammadi. 2019. Cyberloafing and Personality Traits: An Investigation Among Knowledge-Workers Across the Iranian Knowledge-Intensive Sectors. **Behaviour & Information Technology**. c. 38. s. 12: 1213-1224.

Singh, Anjali. 2014. Challenges and Issues of Generation Z. **IOSR Journal of Business and Management.** c. 16. s. 7: 59-63.

Soysal, Abdullah. 2009. Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c. 14. s. 2: 333-359.

Sönmez Çakır, Fatma. 2019. **Sosyal Bilimler İçin Parametrik Veri Analizi**. 1. bs. Ankara: Gazi Kitabevi.

Sutherland, Valerie, Cary Cooper. 2000. **Strategic Stress Management: An Organizational Approach**. New York: Palgrave Macmillan.

Süral Özer, Pınar, Engin Deniz Eriş, Ömür Neczan Timurcanday Özmen. 2013. Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma. **Dumlupınar University Journal of Social Science/Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.** s. 38: 123-142.

Şahin, Hülya. 2005. Örgütsel Stres, **Maden Mühendisleri Odası (TMMOB) Madencilik Bülteni.** 1, 54-56.

Şimşek, M. Şerif, Tahir Akgemci, Adnan Çelik. 2007. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. https://docplayer.biz.tr/33396531-Davranis-bilimlerine-giris-ve-orgutlerde-davranis-yenilenmis-5-baski-prof-dr-m-serif-simsek-doc-dr-tahir-akgemci-doc-dr.html. [21.05.2021].

Tan, Melek, Mahmut Demir. 2018. İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi. **International Journal of Social Sciences and Education Research**. c. 4. s. 1: 49-60.

Tapscott, Don .2009. Grown Up Digital. Boston. McGraw-Hill Education. http://socium.ge/downloads/komunikaciisteoria/eng/Grown_Up_Digital_-_How_the_Net_Generation_Is_Changing_Your_World_(Don_Tapscott).pdf [19.05.2021].

Taş, Hacı Yunus, Mehmet Demirdöğmez, Mahmut Küçükoğlu. 2017. Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri. **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**. c. 7. s. 13: 1031-1048.

Taş, Hacı Yunus, Semih Kaçar. 2019. X, Y ve Z Kuşağı Çalışanlarının Yönetim Tarzları ve Bir İşletme Örneği. **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi** . c. 11. s. 18: 643-675.

Taşpınar, Mehmet. 2017. **Sosyal Bilimlerde Spss Uygulamalı Nicel Veri Analizi**. 1. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Tekin, Erol, Zeynep Yazgan Çilesiz, Selçuk Gede. 2019. Farklı Mesleklerde Çalışanların Algılanan Stres Düzeyleri ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Üzerine Bir Araştırma. **ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi.** c. 9. s. 1: 79-89.

Tolbize, Anick. 2008. Generational Differences in the Workplace. **Research and Training Center On Community Living**. c. 5. s. 2: 1-21.

Tutar, Hasan. 2016. **Kriz ve Stres Yönetimi.** 4. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Türk Dil Kurumu Sözlükleri, http://sozluk.gov.tr. [21.04.2021].

Twenge, Jean M., Stacy M. Campbell, Brian J. Hoffman, Charles E. Lance. 2010. Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values İncreasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. **Journal of Management**. c. 36. s. 5: 1117-1142.

Ulusoy, Hatice, Didem Gültekin Benli. 2017. Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışları: Bir Kamu Üniversitesi Örneği. **Journal of International Social Research**. c. 10. s. 54: 925-934.

Urbaczewski, Andrew. 2004. **Monitoring Strategies for Internet Technologies**. Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management. ed. Murugan Anandarajan, Claire A. Simmers. Information Science Publishing: 141-157.

Uslu, Tuna, Didem Rodoplu Şahin, Deniz Çam. 2012. Yaş ve Kuşak Farklılıklarına Göre İnternet ve Bilgi Teknolojileri Kullanımının Düzeyi, Yarattığı Tekno-Politik Stres ve Sonuçları. **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**. c. 7. s. 1: 76-93.

Uzun, Özlem, Elif Yiğit. 2011. Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi.** c. 6. s. 1: 181-213.

Ünal, Ö. Faruk, Songül Tekdemir. 2015. Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c. 20. s. 2: 95-118.

Van Doorn, O. N. 2011. Cyberloafing: A Multi–Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework. **Yüksek Lisans Tezi.** Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences.

Weatherbee, Terrance G. 2010. Counterproductive Use of Technology at Work: Information & Communications Technologies and Cyberdeviancy. **Human Resource Management Review**. c. 20. s. 1: 35-44.

Yenihan, Bora, Mert Öner, Kemal Çiftyıldız. 2014. İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. **Çalışma İlişkileri Dergisi**. c. 5. s. 1: 38-49.

Yıldırım, Yunus, M. Yalçın Taşmektepligil. 2011. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**. c. 9. s. 4: 131-140.

Yıldız, Sebahattin, Caner Bayrakçı. 2020. İşyeri Nezaketsizliği ile İş Stresi Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. s. 40: 515-529.

Yiğit, Yusuf. 2010. İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi. **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. c. 18. s. 2: 161-214.

Yüksekbilgili, Zeki. 2015. Türkiye'de Y Kuşağının Yaş Aralığı. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 14. s. 53: 259-267.

Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, https://istatistik.yok.gov.tr/. [16.05.2021].

Zencirkıran, Memet, Aşkın Keser. 2018. **Örgütsel Davranış**. 1. bs. Bursa: Dora Yayınevi.

EKLER

EK 1. Anket Formu

Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışlarının İş Stresine Etkisinin Kuşaklar Teorisi Üzerinden İncelenmesi

Sayın Akademisyenlerimiz,
Bu araştırma " Akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarının iş stresine etkisinin kuşaklar teorisi üzerinden incelenmesi" amacıyla yapılmaktadır. Bu anket çalışması Yıldız Teknik Üniversitesi Akademik Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve onaylanmış olup ankette sanal kaytarmanın öncülleri, sanal kaytarma, iş stresi ve demografik sorular yer almakta olup sizlere yöneltilen soruların tamamını yanıtlamanız büyük önem taşımaktadır. Araştırma kapsamında elde edilecek veriler bilimsel ahlaka uygun olarak değerlendirilecek ve kesinlikle üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Anket sorularını yanıtlamanız durumunda, vermiş olacağınız cevapların çalışmada kullanılmasına izin vermiş olacaksınız. Katılımınız ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Arş. Gör. Mahmut Demirkıran
Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Yönetimi Bölümü

1. Akademik araştırma ve çalışma yapmak amacıyla interneti kaç yıldır kullanıyorsunuz?	○ 5 yıldan az ○ 6-10 yıl ○ 11-15 yıl ○ 16 yıl ve üzeri
2. Çalışma saatlerinde günde ortalama kaç saat internet kullanırsınız?	○ 3 saatten az ○ 3-6 saat ○ 6 saatten daha fazla
3.İş dışında internette günde kaç saat zaman geçirirsiniz?	○ 2 saatten az ○ 2-4 saat ○ 5-7 saat ○ 7 saatten daha fazla
4.İnternet kullanma beceriniz ne seviyededir?	○ Temel Seviye ○ Orta Seviye ○ İleri Seviye ○ Uzman Seviyesi
5. Facebook, Instagram, Twitter vs. gibi sosyal medyada hesaplarınız var mıdır?	○ Evet ○ Hayır

6. Sosyal medya hesaplarınızda ne sıklıkla paylaşımlarda bulunursunuz?	○ Paylaşım yapmam ○ Her gün ○ Haftada birkaç gün ○ Ayda birkaç gün				
7. Sizce çalışma saatleri içerisinde iş dışı amaçlarla internet kullanımı kabul edilebilir bir durum mudur?	○ Evet ○ Hayır				
8. Size göre çalışma saatlerinde interneti iş dışı amaçlarla kaç dakika kullanmak kabul edilebilir bir durumdur.	○ Kabul edilemez. ○ 0-30 dakika ○ 31-60 dakika ○ 61-90 dakika ○ 91 dakika ve üzeri				
9. Çalışma saatlerinde iş dışı amaçlarla internete daha çok hangi kaynaktan bağlanırsınız?	○ Kurumun sağladığı internet kaynaklarından ○ Kişisel mobil cihazımın internet kaynaklarından ○ Hem kurum hem de kendi internet kaynaklarımdan				
10. Çalışma saatlerinde internete giriş amacınızdan uzaklaşarak farklı alanlarda internette gezinir misiniz?	○ Evet ○ Hayır				
11. Kurumunuzun internet kullanım politikaları hakkında yeterince bilgi sahibi olduğunuzu düşünüyor musunuz?	○ Evet ○ Hayır				
12. Çalışma saatlerinde iş dışı internet kullanma faaliyetlerinde bulunan çalışma arkadaşlarınızı uyarır mısınız?	○ Evet ○ Hayır				
Sanal Kaytarma ile İlgili İfadeler Çalışma saatleri içerisinde kişisel amaçlarla sergilenen internet davranışlarına ilişkin aşağıda bulunan 14 ifadeyi ne sıklıkla sergilediğinizi lütfen belirtiniz. 1: Hiçbir zaman 2: Nadiren 3: Ara Sıra 4: Çoğu Zaman 5: Her zaman	**(1) Hiçbir zaman**	**(2)Nadiren**	**(3)Ara Sıra**	**(4)Çoğu Zaman**	**(5)Her zaman**
1. İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek					
2. İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek					
3. Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu)					
4. Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter vb.)					
5. İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek					
6. Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak					
7. Kişisel web sayfası ile ilgilenmek					
8. İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek					

9. İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapmak (EFT, Havale işlemleri gibi)					
10. İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etmek					
11. İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etmek					
12. Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yapmak					
13. İş dışı genel amaçlı web sitelerini ziyaret etmek					
14. Yatırımla ilgili web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri)					

İş Stresiyle İlgili İfadeler İş stresi seviyesinin belirlenmesi amacıyla oluşturulan aşağıdaki 7 ifadeye yönelik size en uygun cevapları lütfen işaretleyiniz. 1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Ne katılıyorum ne katılmıyorum 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum	**(1)Kesinlikle Katılmıyorum**	**(2)Katılmıyorum**	**(3)Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum**	**(4)Katılıyorum**	**(5) Kesinlikle Katılıyorum**
1. İşim sağlığımı doğrudan etkilemektedir.					
2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.					
3. İşimden dolayı kendimi sinirli hissediyorum.					
4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.					
5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.					
6. Kurumumda düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.					
7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.					

Aşağıdaki ifadeleri size uygun şekilde lütfen cevaplayınız.

1. Doğum tarihiniz (Yıl olarak)	……
2. Medeni durumunuz	o Evli o Bekar
3. Cinsiyetiniz	o Kadın o Erkek
4. Çalışmakta olduğunuz üniversitenin türü nedir?	o Vakıf o Devlet
5. Akademik unvanınız nedir?	o Prof. Dr. o Doç. Dr. o Dr. Öğr. Üyesi o Öğr. Gör. Dr. o Öğr. Gör. o Arş. Gör. Dr. o Arş. Gör. o Okutman

6. İş deneyiminiz ne kadardır?	○ 1 yıldan az ○ 1-5 yıl ○ 6-10 yıl ○ 11 yıl ve üzeri ○ 21 yıl ve üzeri
7. Kurumunuzun yönetim kademelerinde mi çalışıyorsunuz?	○ Evet ○ Hayır

Ek 2. YTÜ Akademik Etik Kurulu Onay Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı :15.02.2021 - E.2102150054 Yazının Ekidir

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Akademik Etik Kurul

Toplantı Tarihi: 10.02.2021 **Toplantı No:2021/01**

AKADEMİK ETİK KURUL TOPLANTI KARARI

Yürütücülüğünü Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim üyelerinden Doç. Dr. Emel ESEN'in danışmanlığında yüksek lisans öğrencisi Mahmut DEMİRKIRAN'ın yapacağı **"Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışlarının İş Stresine Etkisinin Kuşaklar Teorisi Üzerinden İncelenmesi"** adlı çalışma ve bu çalışmada kullanılacak veri toplama araçları ve yöntemlerine ilişkin bilgilerde etiğe aykırı herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.

Akademik Kurul Üyeleri

Prof. Dr. Belkız BİLGİN ERAN
Başkan

Prof. Dr. Erhan ALTAN
Üye

Prof. Dr. Kenan AYDIN
Üye

Prof. Dr. Muhammet ARICI
Üye

Prof. Dr. Nihan ÇETİN DEMİREL
Üye

Yıldız Kampüsü 34349 Yıldız /İstanbul **Tel:** ((0212) 260 21 99 **Faks:** (0212) 258 51 40 , Tlx:26837 IYU
E-posta: apry@yildiz.edu.tr **Web:** http://www.yildiz.edu.tr
Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
http://ebys.yildiz.edu.tr/Dogrulama/Index?EvrakNo=E.2102150054&ErisimKodu=cc497fb8