

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEKNOSTRES İLE SANAL KAYTARMA
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

İREM EKER

2501190714

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. ARZU ÜLGEN AYDINLIK

İSTANBUL – 2021

ÖZ

TEKNOSTRES İLE SANAL KAYTARMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

İREM EKER

Günümüzde yaşamın vazgeçilmez bir parçası haline alan teknoloji, büyük bir hızla gelişmesi ve değişmesi açısından da iş yerlerinde çalışanlar için stres kaynağına dönüşmektedir. Evden çalışanların tam anlamıyla teknolojiye daha çok bağımlı olmaları teknostresin daha fazla deneyimlenmesine neden olabilir. Bu nedenle, araştırmanın temel amacı evden çalışanların algıladıkları teknostresin sanal kaytarma üzerindeki etkisi ile bu ilişkide iş özerkliği ve dikkat kontrolünün düzenleyici rolünü incelemektir. Bu doğrultuda evden çalışan 250 kişiden çevrimiçi anket yoluyla veri toplanmış ve veriler analiz edilmiştir. Araştırmada Teknostres Ölçeği, Sanal Kaytarma Ölçeği, İş Özerkliği Ölçeği, Öz-düzenlemenin Dikkat Kontrolü Ölçeği ve demografik bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin analizleri için korelasyon analizi, regresyon analizi, bağımsız t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Elde edilen analiz sonuçlarına göre, teknostresin alt boyutlarından tekno-istilanın ve tekno-karmaşıklığın önemli sanal kaytarma üzerinde negatif yönde etkisi olduğu bulunmuştur. Düzenleyicilik analizleri sonucunda ise iş özerkliğinin ve dikkat kontrolünün bu ilişkilerde düzenleyici rolü olmadığı görülmüştür. Ek olarak, teknostres ve sanal kaytarma düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular kuramsal çerçeve kapsamında tartışılmış ve gelecek çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Teknostres, Sanal Kaytarma, Teknoloji, Evden Çalışma, İş Özerkliği, Dikkat Kontrolü

ABSTRACT

A STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN TECHNOSTRESS AND CYBERLOAFING

İREM EKER

Technology, which has become an indispensable part of life today, is also becoming a source of stress for employees in workplaces due to its development and change at a great speed. The fact that those who work from home are literally more dependent on technology can lead to more technostress experience. Therefore, the main purpose of the research is to examine the effect of technostress perceived by those working from home on cyberloafing and the moderator role of job autonomy and attention control in this relationship. Accordingly, data was collected and analyzed through an online survey from 250 people working from home. Technostress Scale, Cyberloafing Scale, Job Autonomy Scale, Attention Control of Self-Regulation Scale and demographic data form were used in the research. Correlation Analysis, Regression Analysis, Independent t-test and One-way Variance Analysis were used for data analysis. According to the results of the analysis, it was found that techno-invasion and techno-complexity from the subdimensions of technostress had a negative effect on serious cyberloafing. As a result of moderator analysis, it was found that job autonomy and attention control do not have a moderator role in these relationships. In addition, it has been found that the levels of technostress and cyberloafing difference statistically significantly according to some demographic variables. All findings were discussed within the theoretical framework and suggestions for future studies were made.

Key Words: Technostress, Cyberloafing, Technology, Working from home, Job Autonomy, Attention Control

ÖNSÖZ

Teknolojinin işlerle ve iş yerleriyle bütünleşmesiyle birlikte çalışanlarda oluşturduğu strese dikkat çekilmiş ve teknostres olarak adlandırılan bu stres türünün çeşitli sonuçları incelenmiştir. Teknostresin sonuçlarından birisi olarak değerlendirilen sanal kaytarma ile ilgili çalışmalar günümüzde giderek artmaktadır. Bu çalışmada, evden çalışanların algıladığı teknostresin sanal kaytarma üzerindeki etkisini inceleyerek ilgili yazına katkı sağlamak amaçlanmıştır. Ayrıca bu ilişkide düzenleyici etkisi olabileceği düşünülen durumsal değişken olarak iş özerkliği ve bireysel değişken olarak dikkat kontrolü incelenecektir.

Yüksek lisans boyunca gerek ders gerek tez aşamasında deneyimleri ve fikirleri ile akademik gelişimime katkıda bulunan değerli tez danışmanım Prof. Dr. Arzu Ülgen Aydınlık'a;

Lisans hayatımdan beri hep yol gösterici olan, desteğini her zaman hissettiğim, umutsuzluğa kapıldığım anlarda beni motive eden ve cesaretlendiren Arş. Gör. Ferhat Ayyıldız'a;

Hayatımın her anında yanımda olan, maddi manevi desteklerini esirgemeyen, daima bana güvenen ve inanan babam Kudret Eker'e, annem Nur Eker'e ve ablam Ceren Eker Altunbilek'e teşekkür ederim.

İstanbul, 2021

İrem Eker

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TEKNOSTRES

1.1.Stres Kavramı.....	8
1.2.Teknostres Kavramı ve Gelişimi.....	9
1.3.Teknostres Yapıcıları.....	10
1.4.Teknostres Düzenleyicileri ve Teknostresle Başa Çıkma Stratejileri.....	13
1.5.Teknostres Belirtileri ve Zorlanmaları.....	16
1.6.Teknostres ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	18

İKİNCİ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA

2.1. Sanal Kaytarma Kavramı.....	21
2.2. Sanal Kaytarma Türleri.....	23
2.3. Sanal Kaytarmayı Açıklayan Kuramlar.....	26
2.4. Sanal Kaytarmanın Öncülleri.....	27
2.5. Sanal Kaytarmanın Sonuçları.....	30
2.6. Sanal Kaytarmanın Önlenmesi ve Kontrolü.....	31

2.7. Sanal Kaytarma İle İlgili Daha Önce Yapılan Araştırmalar.....	32
2.8. Teknostres ve Sanal Kaytarma Kavramları Arasındaki İlişki.....	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA VE ANALİZLER

3.1. Araştırmanın Amacı.....	37
3.2. Araştırmanın Önemi.....	37
3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları.....	37
3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	38
3.5. Evren ve Örneklem.....	44
3.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	44
3.7. Araştırmanın Bulguları.....	46
3.7.1. Demografik Özellikler.....	46
3.7.2. Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları	49
3.7.2.1. Teknostres Ölçeği Faktör ve Güvenirlik Analizleri.....	50
3.7.2.2. Sanal Kaytarma Ölçeği Faktör ve Güvenirlik Analizleri..	51
3.7.2.3. İş Özerkliği Ölçeği Faktör ve Güvenirlik Analizleri.....	52
3.7.2.4. Öz-düzenlemenin Dikkat Kontrolü Ölçeği Faktör ve	
Güvenirlik Analizleri.....	53
3.7.3. Korelasyon Analizleri ve Betimleyici İstatistikler.....	54
3.7.4. Regresyon Analizleri.....	57
3.7.5. Düzenleyicilik Analizleri.....	58
3.7.6. Demografik Değişkenler Kapsamında Farklılıklar.....	61
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	70
KAYNAKÇA.....	78
EKLER.....	103

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Sanal Kaytarmaya Dair Yapılan Sınıflandırmalar.....	23
Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	47
Tablo 3.2: Teknostres Faktör Analizi Sonuçları.....	50
Tablo 3.3: Sanal Kaytarma Faktör Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 3.4: İş Özerkliği Faktör Analizi Sonuçları.....	53
Tablo 3.5: Özdüzenlemenin Dikkat Kontrolü Faktör Analizi Sonuçları.....	54
Tablo 3.6: Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Betimleyici İstatistikler ve Pearson Korelasyon Katsayıları.....	56
Tablo 3.7: Tekno-istilanın Önemli Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi.....	57
Tablo 3.8: Tekno-karmaşıklıkla Önemli Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi.....	58
Tablo 3.9: Tekno-istila ve Önemli Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide İş Özerkliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Düzenleyici Regresyon Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 3.10: Tekno-karmaşıklık ve Önemli Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide İş Özerkliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Düzenleyici Regresyon Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 3.11: Tekno-istila ve Önemli Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Dikkat Kontrolünün Düzenleyici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Düzenleyici Regresyon Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 3.12: Tekno-karmaşıklık ve Önemli Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Dikkat Kontrolünün Düzenleyici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Düzenleyici Regresyon Analizi Sonuçları.....	61
Tablo 3.13: Cinsiyete Göre Teknostres Yapıcılarının Karşılaştırılması.....	61
Tablo 3.14: Cinsiyete Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Karşılaştırılması.....	62
Tablo 3.15: Evde Bakım Gerektiren Çocuk Varlığına Göre Teknostres Yapıcılarının Karşılaştırılması.....	62
Tablo 3.16: Evde Bakım Gerektiren Çocuk Varlığına Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Karşılaştırılması.....	63

Tablo 3.17: Yaşı Göre Teknostres Yapıcılarının Karşılaştırılması.....	64
Tablo 3.18: Yaşı Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Karşılaştırılması.....	64
Tablo 3.19: Covid-19 Öncesi Evden Çalışma Durumuna Göre Teknostres Yapıcılarının Karşılaştırılması.....	65
Tablo 3.20: Covid-19 Öncesi Evden Çalışma Durumuna Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Karşılaştırılması.....	66
Tablo 3.21: Evden Çalışılan Ortalama Gün Sayısına Göre Teknostres Yapıcılarının Karşılaştırılması.....	66
Tablo 3.22: Evden Çalışılan Ortalama Gün Sayısına Göre Sanal Kaytarma Davranışları ANOVA Analizi Sonuçları.....	67
Tablo 3.23: Evden Çalışılan Ortalama Saate Göre Teknostres Yapıcılarının Karşılaştırılması.....	68
Tablo 3.24: Evden Çalışılan Ortalama Saate Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Karşılaştırılması.....	69

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli.....	38
-------------------------------------	----



KISALTMALAR LİSTESİ

BİT	: Bilgi ve İletişim Teknolojileri
Vd.	: Ve diğerleri
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
TS	: Teknostres
SK	: Sanal Kaytarma
İÖ	: İş Özerkliği
DK	: Dikkat Kontrolü
SS	: Standart Sapma
EUROSTAT	: European Community Statistical Office
Vb.	: Ve benzeri
Örn.	: Örneğin

GİRİŞ

Bireylerin gerek günlük hayatında gerek çalışma yaşamında kullandığı teknolojiler geçmişten günümüze doğru büyük bir değişim geçirmiş ve gelişim göstermiştir. Kullanılan teknolojiler kurumlar ve çalışanlar için gittikçe işlerin ayrılmaz bir parçası konumuna gelmiştir. Çalışanların büyük çoğunluğu işlerinde bilgisayar kullanmakta ve cep telefonu üzerinden işlerini gerçekleştirmektedir (O'Driscoll vd., 2010: 270). Teknoloji çok geniş bir anlama sahiptir ve bilgi sistemleri disiplini teknolojiyi kapsamaktadır. Bilgisayar tabanlı bilgi sistemlerinin bireyler, örgütler ve toplumlar tarafından tasarlanması, inşası, uygulanması ve kullanımı ile ilişkili insani, sosyal ve teknolojik olguları incelemek bilgi sistemleri disiplininin temelini oluşturmaktadır (Taraftar ve Davison, 2018: 525). Bilgisayarlar 1990'lardan itibaren çeşitli iş alanlarında temel iş aracı konumuna gelmiş ve iş rolleri ile organizasyonların işleyişinin değişimine yol açmıştır (O'Driscoll vd., 2010: 272-273). Örneğin ABD'nin Ulusal Telekomünikasyon ve Bilgi İdaresi'nin ([NTIA], 2002: 57) yayımladığı “Bir Ulus Çevrimiçi: Amerikalılar İnternet Kullanımlarını Nasıl Genişletiyor?” raporuna göre son dört yılda iş yerlerinde bilgisayar kullanan çalışanların yüzdesi istikrarlı bir şekilde artarken 25 yaş üzeri çalışanların iş yerinde internet kullanımı da bir yıl içerisinde (2000 – 2001) %26.1'den %41.7'ye yükselmiştir. Daha güncel olarak Birleşik Krallık Ulusal İstatistik Ofisi ([ONS], 2018) tarafından hazırlanan “İnternet Erişimi- Hanehalkı ve Bireyler, Büyük Britanya: 2018” raporunda ise 2018 yılında çalışan 35-44 yaş arasındaki bireylerin %83'ünün iş yerinde bilgisayar veya taşınabilir cihaz kullandığı ve son bir yılda iş için yeni yazılım veya bilgisayarlı ekipman öğrenmesi gerekenlerin oranının 16-24 yaş arasında %51 iken 65 yaş ve üzerinde %15 olduğu belirtilmiştir. Bilgisayarlar, cep telefonları, tabletler gibi geliştirilip kullanılan bu teknolojiler genel olarak “bilgi ve iletişim teknolojisi” veya kısaca “BİT” şeklinde adlandırılmaktadır. BİT'in temel özellikleri bilgi edinme, depolama, işleme ve iletme olduğu için tanımlamalar bu özellikler çerçevesinde yapılmaktadır (Steinmueller, 2000: 361). BİT'lerin zaman içerisinde kendi içerisinde de bağlantı kurabilmesi ve birinden diğerine bilgi aktarımının kolaylaşması ve hızlanmasıyla birlikte çalışanların iş yapabilme

esneklikleri de artmıştır. Bu noktada çalışanlar, teknolojinin değişim ve gelişim hızına yetişebilmek için gerekli davranışları sergilemektedirler.

Bireylerin içinde bulunduğu toplum teknoloji aracılığıyla değişim göstermiş, bunun sonucunda bireylerden beklenenler şekillenmiştir. Bireylerin sahip olduğu toplumsal roller arasına BİT araçlarını kullanarak bilgi edinme, bilgiyi paylaşma, yeniden üretme ve aktarma davranışları eklenmiştir. Kişilerin hayatının her alanını işgal eden ve kapsadığı araçları kullanmak zorunda bırakan BİT'ler, kişileri e-insana (e-people) dönüştürmüştür (Uslu, Rodoplu Şahin ve Çam, 2012: 77). Bir kişinin e-insan olabilmesi için bilgisayar okuryazarlığı altyapısının olması, bunu bir süreç içerisinde geliştirmesi ve teknolojinin hızına uyum sağlayabilmesi gerekmektedir. BİT'lerin sahip olduğu bilinmezlik, karmaşıklık, dinamiklik gibi özellikler çalışanlarda direnç, endişe ve korku yaratabildiği için uyum sağlamanın önemine değinilmektedir (Uslu, Rodoplu Şahin ve Çam, 2012: 78-79). Bireyin teknolojiye uyum sağlayamaması durumunda ortaya çıkan stres ise teknostres olarak adlandırılmaktadır (Taraftar vd., 2007: 302). BİT'lerin iş yerlerinde yaygın bir şekilde kullanılmasıyla birlikte teknolojinin olumlu taraflarının yanında olumsuz taraflarının da olduğu görülmüştür (Day, Scott ve Kelloway, 2010: 318; O'Driscoll vd., 2010: 273-274). İş hayatındaki taleplerin çalışanların iş yükünü artırması, çalışanlardan daha hızlı yanıtlar istenmesi ve çalışanların teknolojilerdeki hızlı ve sürekli değişimlere uyum sağlamak zorunda hissetmesi bireylerde teknostrese neden olmaktadır (Alam, 2015; Taraftar vd., 2007). Bu nedenle teknostres BİT'lerin olumsuz ve karanlık tarafı olarak görülmektedir (Salanova vd., 2013; Taraftar vd., 2015).

BİT'ler aynı zamanda çalışma ortamlarını da değiştirmektedirler; örneğin, çalışanların rollerinin sınırları (Wang ve Shu, 2008: 421) ve işlerini nasıl yaptıkları konusundaki esneklik değişmiş (O'Driscoll vd., 2010: 307), sanal ekipler ortaya çıkmış (Wang ve Shu, 2008: 421) ve uzaktan çalışma yaygınlaşmıştır (WHO, 2005: 59). Çalışanlara işlerini ne zaman ve/veya nereden gerçekleştirecekleri konusunda bir dereceye kadar esneklik sağlayan örgütsel uygulamalar ve politikalar esnek çalışma düzenlemeleri olarak adlandırılmaktadır (Lewis, 2003: 1). Esnek çalışma düzenlemelerinden en yaygın olanları arasında uzaktan çalışma, evden çalışma ve

tele-çalışma bulunmaktadır (Çelenk ve Atmaca, 2010: 188). Bu terimler literatürde sıklıkla birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ([ILO], 2017: 44) “Her Zaman, Her Yerde Çalışma: İş Dünyası Üzerindeki Etkileri” raporuna göre tele-çalışma çalışan ile işveren arasındaki bir iş sözleşmesi/ilişkisi bağlamında çalışanın işini BİT aracılığıyla işveren binasının dışında uzaktan gerçekleştirdiği çalışma biçimidir. Uzaktan çalışma da benzer şekilde çalışanın iş yeri dışında herhangi bir yerden çalışması anlamına gelirken, çalışma evden gerçekleştirildiğinde evden çalışma olarak adlandırılmaktadır (Akca ve Tepe Küçükoğlu, 2020: 74). Esnek iş modellerinden bir diğeri ise hibrit çalışmadır. Bu modelde çalışanlar çalışma sürelerinin bir kısmında uzaktan bir kısmında ofisten çalışmaktadırlar (Will, 2021).

Esnek iş modelleri uzun zamandır var olduğundan uzaktan çalışmanın avantajlarını ve dezavantajlarını belirlemek amacıyla yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Manns ve Holdsworth (2003: 197-199) çalışmalarında literatürde uzaktan çalışmanın faydalarını daha iyi iş-yaşam dengesi, artan esneklik, işe gidip gelmenin azalması, işverenin genel giderlerinin azalması, işveren için yetenek havuzunun artması, artan üretkenlik şeklinde; yarattığı sorunları ise sosyal izolasyon, presenteizm, destek eksikliği, kariyer gelişiminin tehlikeye girmesi ve iş-yaşam sınırlarının bulanıklaşması şeklinde aktarmışlardır. Boell ve diğerleri (2013: 3-6) tarafından yapılan derleme çalışmasında uzaktan çalışmanın avantajları ve dezavantajları bireysel ve örgütsel düzeyde ele alınmıştır. Buna göre uzaktan çalışmanın birey için avantajları finansal faydalar, artan iş-yaşam dengesi, mekansal hareketlilik, artan iş özerkliği, artan üretkenlik ve artan iş doyumu olarak; dezavantajları ise iş-yaşam bulanıklığı, azalan sosyalleşme, kariyer ve iş yeri katılımından uzaklaşma, azalan güven, azalan teknik destek ve artan kesintiler olarak sunulmuştur. Diğer yandan örgütsel açıdan değerlendirildiğinde avantajları artan iş morali, çalışanları işe almayı ve elinde tutmayı geliştirme, üretkenlik kazançları, gelişen çeviklik ve finansal kazanımlar olarak; dezavantajları ise yönetim uygulamalarının değişimi, yasal çerçevenin belirsizliği, takım çalışması ve iş birliğinin güçleşmesi, uzaktan çalışma için özel uzmanlık ve eğitim ihtiyacı, yeterli altyapı ve teknoloji ihtiyacı, güvenlik ve maliyetleri olarak belirtilmiştir. Güncel bir

çalışmada (Naddler, 2020: 2) ise evden çalışanların sürekli ve yoğun bir şekilde bilgisayar aracılığıyla işleri yürütmesinin ve iş çevresiyle iletişim kurmasının “Zoom yorgunluğu (Zoom fatigue)” olarak adlandırılan yeni bir dezavantaja yol açabileceği öne sürülmüştür.

Uzaktan ve evden çalışmanın etkileri uzun yıllardır araştırılmakta ve tartışılmaktadır. Ancak bu çalışma modelleri yaygınlaşırken çeşitlilik de kazandığı için literatürde bu konuda daha fazla araştırma yapılması gerektiği açıktır. GlobalWorkplaceAnalytics.com (2018) tarafından sağlanan son istatistiklere göre, ABD’deki 4,3 milyon çalışan (iş gücünün %3,6’sı) evden en az yarım saat çalışmaktadır. Ayrıca 2005’ten beri uzaktan çalışma yüzde 140 büyümüştür ve bu büyüme iş gücünün bütünüyle karşılaştırıldığında %11 daha hızlıdır. EUROSTAT’ın (2020) güncel istatistiklerine göre de Avrupa Birliği’nde (AB) 15-64 yaş arası çalışanların %5,4’ü genellikle evden çalışmaktadır ve bu oran 2009-2019 yılları arasında nispeten durağan kalmıştır, bazen evden çalışanların oranı ise belirtilen süreçte %6’dan %9’a yükselmiştir. Bireylerin çalışma düzenini etkileyen güncel bir süreç ise 2020 yılında pandeminin başlaması ile yaşanmaktadır. İlk kez Çin’de ortaya çıkan yeni tip koronavirus (Covid-19) dünyada pek çok ülkede hızla yayılmasından ve ciddi sonuçlara yol açmasından dolayı Dünya Sağlık Örgütü ([WHO], 2020a) tarafından 11 Mart’ta pandemi olarak ilan edilmiştir. Covid-19 salgınının en çok kapalı, kalabalık ve yakın temasın olduğu alanlarda bulaştığını belirten Dünya Sağlık Örgütü’nün (2020b) bireylerin bu alanlarda bir araya gelmesinin önlenmesi gerektiğini vurgulaması üzerine pek çok ülke sosyal izolasyon kararı almış ve kurumlar çalışanlarını hızlı bir şekilde evden çalışma düzenine geçirmişlerdir. Dolayısıyla Covid-19 evden çalışmaya geçişi hızlandıran en büyük etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Covid-19 salgınının hız kazandırdığı uzaktan çalışma modeli ile ilgili yapılan anketler incelendiğinde, salgın sonrasında bu modelin bir norm haline alabileceği gözükmektedir. Dünya Ekonomik Forumu’nun ([WEF], 2020: 5) hazırladığı Mesleklerin Geleceği Raporu’na göre çalışmaya katılan iş liderlerinin %84’ü dijitalleşmeyi iş süreçlerinde daha çok kullanacaklarını ve uzaktan çalışmayı genişleteceklerini belirtmektedirler. Randstat (2021) tarafından hazırlanan

Workmonitor Raporu ise Türkiye'deki çalışanların %83'ünün işlerinden memnun olduğunu, %35'inin de evden çalışma ile ofise gitmeyi birleştiren hibrit çalışma modelini tercih ettiğini ifade etmektedir. Aynı zamanda işverenler bu çalışma modelini kalıcı hale getirmeyi düşünürken çalışanların iyi oluşlarını sağlayabilmek için gerekli önlemleri almak konusunda da gerekli çalışmaları yaptıklarını belirtmektedirler (WEF, 2020: 18).

Evden çalışma daha önceki yıllarda varlığını sürdürmekle birlikte alternatif bir çalışma modeli konumunda kalmıştır. Bu durum, evden çalışmanın motivasyon ve üretkenliğe yönelik yarattığı dezavantajlardan dolayı tamamen benimsenmesi ve uygulanmasında temkinli davranılmasından kaynaklanmıştır (Akbaş Tuna ve Türkmenadağ, 2020: 3248). Salgın döneminde uygulanan evden çalışma ise öncekilerden daha farklıdır ve Bayazıt, Özalp Türetgen, Ayyıldız ve Kosova'ya (2021) göre bunun birkaç sebebi vardır. İlk olarak, kurumlar ve çalışanlar evden çalışmaya geçişe hazırlıksız yakalanmıştır. İkincisi, pandemi dolayısıyla pek çok sektör aynı anda evden çalışmaya geçtiği için diğer aile üyeleri de işe veya eğitime evden devam etmek zorunda kalmıştır. Üçüncüsü, evdeki çalışma ortamı koşulları, ofisteki koşullara göre yetersiz durumdadır. Son olarak, çalışanların hem iş hem de ev alanlarından gelen daha yüksek taleplerle ilgilenmeleri gerekmiştir. Sonuç olarak, salgın koşulları altındaki evden çalışmaya BİT'lerin neden olduğu strese ek olarak ev hayatından gelen taleplerin yol açtığı stresin de eklendiği unutulmamalıdır. Mevcut çalışmada bu durumlar göz önünde bulundurularak evden çalışan bireyler üzerinde BİT'lerin neden olduğu strese odaklanılacaktır.

Evden çalışmanın temel aracı olan bilgisayarlar sağladıkları avantajların yanı sıra dezavantajlara da sahiptirler. En dikkat çekici dezavantajı bireylerde yarattığı strestir, diğer bir deyişle teknostrestir. BİT'ler nedeniyle oluşan teknostres evden çalışanların iş memnuniyetini ve tükenmişliğini etkilemektedir (Suh ve Lee, 2017; Weinert vd., 2014). Teknostres iş tatmininde, iş performansında, yenilikte, BİT tatmininde ve kullanımında azalmalara yol açmaktadır. Literatür incelendiğinde çoğunlukla teknostresin amaca yönelik davranışlar ile ilişkisinin incelendiği; sapkın iş davranışları gibi amaç karşıtı davranışlar üzerindeki etkisine değinilmediği görülmüştür. Bu doğrultuda mevcut çalışmada teknostresten etkilenebilecek bir

zorlanma olarak sapkın iş davranışlarından sanal kaytarma (Lim, 2002: 677) ele alınacaktır.

BİT'ler hızlı bir şekilde gelişirken internet de büyük bir hızla ilerleme göstermiş ve ayrılmaz parçalar haline gelmişlerdir. Evden çalışmada da en büyük kolaylığı sağlayan faktör; BİT ve internetin bir bütün haline gelip mekandan bağımsız olarak iş rollerini tamamlamaya imkan vermesidir. İnternet bağlantısı sayesinde bilgisayarlar hem iş hem eğlence amaçlı kullanılabilmekte bunun sonucunda da bireylerin iş ve günlük hayatları arasındaki sınırlar birbiriyle iç içe geçmektedir (Pentland ve Feldman, 2007: 784; Osterlund ve Robson, 2009: 434). Bilgisayarların çok yönlü olması ve eğlenceyi sunması birtakım olumsuz ve sapkın olarak değerlendirilen iş davranışlarına yol açabilmektedir. Bu davranışlardan birisi sanal kaytarmadır ve en genel tanımıyla çalışma saatleri içerisinde çalışanların interneti kişisel amaçları için kullanması olarak ifade edilmektedir (Lim, 2002: 675; Blanchard ve Henle, 2008: 1067). Literatürde sanal kaytarmanın etkilerine ilişkin farklı bakış açıları bulunmaktadır. İlk olarak, sanal kaytarmanın iş yerinde bireysel ya da örgütsel performansı ve üretkenliği azalttığını, güvenlik risklerini artırdığını ileri süren bir bakış açısı mevcuttur (Anandarajan ve Simmers, 2004; Blanchard ve Henle, 2008; Ozler ve Polat, 2012; Örucü ve Yıldız, 2014; Vitak vd., 2011). İkinci olarak, sanal kaytarmanın çalışanların stresten uzaklaşmasına yardımcı olduğunu ve bunun sonucunda çalışanların performansını, yaratıcılığını ve öğrenmesini artırdığını vurgulayan bir bakış açısı bulunmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008; Lim ve Chen, 2012; Ozler ve Polat, 2012; Page, 2014).

Literatürdeki teknostresin etkilerinin genel olarak farklı yönde olacağını öne süren bakış açılarının yanı sıra bireysel ve durumsal faktörler de bu durumu şekillendirebilir. Evden çalışma sisteminin etkilerinin çeşitli kişisel ve durumsal faktörlere bağlı olması gibi (Ayyıldız, Çam ve Kuş, 2021: 138), teknostresin etkileri de bu faktörler tarafından düzenlenebilir. İçinde bulunduğumuz Covid-19 salgın sürecinde ise işi evden çalışmaya uygun olan çalışanların büyük çoğunluğu mecburi olarak evden çalışmaya geçiş yapmıştır. Bu nedenle bireysel faktörler ve örgütlerin süreç yönetimi sonuçları şekillendirmekte; evden çalışanların bir kısmı bu sürece kolay uyum sağlarken bir kısmı sağlayamamaktadır. Bu nedenle teknostresin

etkilerini düzenleyen bireysel ve durumsal faktörlerin de belirlenmesi önem arz etmektedir.

Tüm bu bilgiler ışığında mevcut çalışmanın bilgisayarlar aracılığıyla tamamen evden veya hibrit çalışma modeliyle çalışan bireylerle gerçekleştirilmesine karar verilmiştir. Covid-19 pandemisi sonrasında evden ve hibrit çalışma modellerinin kalıcı modellere dönüşeceği gerçeğine dayanarak teknostres ve sanal kaytarma arasındaki ilişkinin incelenmesinin ve konuya dair önerilerin getirilmesinin önemli olacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma modellerindeki bireyler arasında teknostres ve sanal kaytarma ilişkisini şekillendiren durumsal ve bireysel özelliklerin belirlenmesi de kurumlar tarafından bu modeller benimsenirken dikkat edilecek noktalara dair ipucu sunabilir. Bu açıdan ofisten çalışma modeline kıyasla bu çalışma modellerinde yakın gözetimin daha az olması; ev ortamında ve bilgisayar başında dikkat çelen uyaranların çok fazla olması gibi faktörler göz önünde bulundurulduğunda durumsal bir değişken olarak iş özerkliği ve kişilik özelliği olarak dikkat kontrolü önem arz etmektedir.

Bu tez çalışmasının ilk bölümünde teknostrese ve ikinci bölümünde sanal kaytarmaya dair literatür aktarılacaktır. Üçüncü bölümde araştırmanın amacı, önemi, kısıtları, yöntemi ve bu araştırmadan elde edilen bulgular sunulacaktır. Son bölümde ise elde edilen bu bulgular tartışılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEKNOSTRES

1.1. Stres Kavramı

Stres kavramı literatürde uzun yıllardır çalışılan bir konudur ve bu kavramın farklı tanımlamaları mevcuttur. İlk olarak, stres, herhangi bir talebe karşı verilen fiziksel yanıt olarak tanımlanmaktadır (Selye, 1970: 290). İkinci tanımlama stresi olumsuz olarak algılanan uyaranlara yanıt verilen karmaşık bir bilişsel, duygusal, fizyolojik ve davranışsal süreç olarak görmektedir (Lazarus, 1990: 4). İş stresi de işle ilgili faktörlerin bir çalışanın psikolojik ve/veya fizyolojik durumunu olumlu veya olumsuz yönde değiştirmek için etkileşime girdiği bir durumu ifade etmektedir (Beehr ve Newman, 1978: 669-670). İş stresi çalışma hayatı üzerinde önemli etkilere sahiptir ve kurumlara maliyetlerinin çok yüksek olduğunu bildiren raporlar mevcuttur. Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması'na göre iş stresi Avrupa Birliği'nde bulunan 27 ülkedeki çalışanların %22'sini etkilemektedir ve işle ilgili en fazla bildirilen sağlık problemlerinden birisidir (Parent-Thirion, Maccias, Hurely, Vermeylen, 2007: 62). Avrupa Birliği'ndeki 15 ülkede iş stresinin maliyetinin yıllık yaklaşık 20 milyar Euro olduğu belirtilmektedir (European Commission, 2000: 4). Ayrıca çalışmalar kaybedilen tüm iş günlerinin yaklaşık %50-60'ının iş stresinden kaynaklandığını tahmin etmektedir (Cox, Griffiths, Rial-Gonzalez, 2000: 29). Yapılan çalışmalarda çalışanların dörtte biri işlerini yaşadıkları stresin temel kaynağı olarak gördüklerini belirtirken, çalışanların dörtte üçü de bir önceki nesle göre daha fazla iş stresi yaşadığını düşünmektedir (The National Institute for Occupational Safety and Health, 1999). Bu raporların gösterdiği gibi iş yerinde yaşanan stres önemli bir sağlık ve iş gücü sorunudur.

İş stresinin kaynakları literatürde stresör olarak adlandırılmaktadır ve iş yükü, kişiler arası çatışma, kontrol eksikliği ve örgütsel kısıtlamalar iş stresörlerine örnek olarak verilmektedir (Jex, 2002: 189-195). Dewe, O'Driscoll ve Cooper (2010) iş stresinin bireyler açısından hem fizyolojik hem de psikolojik (kalp rahatsızlıkları, depresyon, tükenme gibi) olarak olumsuz sonuçlar meydana getirdiğini; örgütler

açısından ise eğitim giderlerinde artış, iş gücü devri ve iş kazalarının artması gibi faktörlerin maliyet artışlarına yol açtığını belirtmektedirler.

BİT'lerin her geçen gün iş yerlerinde daha fazla kullanılmasıyla birlikte çalışanların iş yaşamına teknostresör olarak adlandırılan yeni stresörler eklenmiştir. Bu stresörler çalışanlarda bir diğer stresör olan teknostrese neden olmaktadır (Kupersmith, 1992: 8). Bir sonraki bölümde teknostrese dair daha detaylı açıklamalarda bulunulacaktır.

1.2. Teknostres Kavramı ve Gelişimi

Teknostres kavramı literatürde ilk kez 1982 yılında Charles Brod tarafından kullanılmış ve “yeni teknolojilere uyum sağlayamamaktan doğan, modern bir adaptasyon hastalığı” olarak tanımlanmıştır (Akt. Akınoğlu, 1993: 160). Ona göre, bireyler bilgisayar teknolojisini kabul etme mücadelesinde ve bilgisayar teknolojisiyle daha özelleşmiş aşırı özdeşleşme biçiminde teknostresle karşılaşabilir (Akt. Ahmad, Amin ve Ismail, 2009: 105). Teknostresin doğasında olan bilgisayar teknolojilerindeki değişim yapılan açıklamalarda ve tanımlamalarda yer almaktadır. Fine (1985: 6-12) doğrudan teknostres tanımını yapmasa da teknolojinin getirdiği değişimler ve bu değişimlere karşı dirençten bahsetmektedir. Teknolojiye karşı direncin bir hastalık olmadığını belirtmekte ve teknostresi örgütsel bir duruma veya teknolojik bir değişime başarılı bir uyum olarak görmektedir. Ona göre, bilgisayar kullanıcılarının gösterdiği fobik semptomlar yeni, öğrenilmiş bir direnç şeklidir. Brod'un tanımlamasından yola çıkan David-Millis (1988) teknostresi özellikle ekipman, destek veya teknolojinin kendisinin yetersiz olduğu durumlarda, yeni teknolojinin tanıtılması ve çalıştırılmasına uyum sağlama zorunluluğundan kaynaklanan bir durum olarak tanımlamıştır. Champion (1988: 49) bilgi çağının konusunun veya teknostresin makineler, programlar, fiber optikler veya telekomünikasyon gibi teknik unsurlarla ilgili olmadığını, tamamen kişinin teknolojik değişime tepkisi olduğunu söylemektedir. Clark ve Kalin (1996: 31) ise teknostresi değişime karşı direnç şeklinde tanımlamakla birlikte bu direncin doğal bir tepki olduğunu vurgulamaktadırlar.

Teknostres literatürde teknofobi, bilgisayar kaygısı gibi terimlerle eş anlamlı olarak kullanılabilmektedir (Ahmad vd., 2009: 106; Alam, 2015: 63). Ancak bilgisayar kaygısı teknostresin eş anlamlısı değil, bir yönüdür (Kupersmith, 1992: 8). Teknostresin bilgisayar kaygısından farkına 1997 yılındaki çalışmalarında değinen Weil ve Rosen, teknostresi, teknolojik değişimlerin ve teknoloji kullanımının yarattığı genel kaygı duygusunun doğrudan veya dolaylı olarak insan tutumlarında, düşüncelerinde, davranışlarında ve psikolojisinde meydana getirdiği herhangi bir olumsuz etki şeklinde tanımlamışlardır (Akt. Tu, Wang ve Shu, 2005: 77; Ahmad, Amin ve Ismail, 2009: 104). Teknostres kavramının ilk tanıtılmasından bugüne kadar farklı araştırmacılar kavramı farklı açılardan ele almışlardır. Psikofizyolojik bakış açısından ele alan Arnetz ve Wiholm'a (1997: 36) göre teknostres zihinsel ve fizyolojik bir uyarılma durumudur. Diğer araştırmacılar ise çoğunlukla psikolojik ve psikososyal bakış açısıyla değerlendirmişlerdir. Bu anlamda Ayyagari (2007: 46) teknostresi bireylerin bilgi ve iletişim teknolojileri ile etkileşiminden kaynaklanan zorlanma olarak tanımlamaktadır. Salanova, Llorens, Cifre ve Nogareda (2007) teknostresi iş yeri bağlamında ele alarak gelecekte BİT kullanımı veya tehdidi ile ilgili negatif bir psikolojik durum olarak tanımlamışlardır (Akt. Salanova, Llorens ve Cifre, 2013: 423). Atanasoff ve Venable (2017: 327) örgütsel davranış araştırmacılarının teknostresi çalışanları olumsuz yönde etkileyen birbiriyle ilişkili psikososyal yapıların toplamı olarak değerlendirdiklerini söylemektedir. Ragu-Nathan ve diğerleri (2008: 417) ise teknostresi bilgi ve iletişim teknolojisi kullanıcısının teknolojileri kullanırken yaşadığı stres olarak tanımlamaktadır. La Torre'ye (2019: 27) göre günümüzde en son kabul gören tanım bu son tanımdır.

1.3. Teknostres Yapıcıları

Stresörler, stres yaratan faktörleri veya koşulları ifade etmektedir (Taraftdar, 2010: 306). Teknostresörler de teknostresi yaratan faktörleri veya koşulları, başka bir ifadeyle teknostresin kaynağını temsil etmektedir. Bilgi sistemleri alanında ve son araştırmalarda teknostresörlere “teknostres yapıcıları” denilmektedir (Ragu-Nathan vd., 2008; Taraftdar vd., 2011; Wang vd., 2008). Buna uygun olarak bu çalışmada da teknostres yapıcıları terimi kullanılacaktır.

Teknostres yapıcılarına dair farklı araştırmacılar farklı örnekler sunmuş ve farklı sınıflandırmalar yapmışlardır. Brod'a göre teknostres yaratabilecek olası faktörler; teknoloji kullanımındaki deneyim, yaş, kullanım sırasında denetim baskısı ve çalışma ortamının genel iklimidir (Akt. Çoklar ve Şahin, 2011: 173). Champion (1988: 49) çalışmasında teknostres yapıcılarını iki boyutta ele almıştır. İlk boyut çevresel yapıcılarıdır. Bu grupta yetersiz elektrik altyapısı, zayıf aydınlatma, güvenlik ekipmanı eksikliği, uygun olmayan ve çalışanların ihtiyacını karşılamayan çalışma alanları, düzgün çalışmayan ekipmanlar ve ekipmanların bakımı için bilgi eksikliği, eğitimi yetersiz çalışanlar, sınırlı yazılım, finansal eksiklik ve veri kaybı yer almaktadır. İkinci boyut ise sosyal yapıcılarıdır. Bireyler arasında çatışmalı ilişkilerin olması, güç mücadelelerinin yaşanması, örgüt içerisinde hiyerarşik değişikliklerin gerçekleştirilmesi, görev ve rol değişikliklerinin yapılması, bireylerde iş güvensizliği algısının oluşması ve iş bölümlendirmesinin yapılması teknostresin sosyal yapıcılarıdır. Bir diğer sınıflandırma Kupersmith (1992: 8-10) tarafından yapılmış ve teknostresin yapıcıları olarak ele alınabilecek dört bileşeni olduğu belirtilmiştir. Bunlar; performans kaygısı, bilgi aşırı yüklenmesi, rol çatışmaları ve örgütsel faktörlerdir. Örgütsel faktörler hem yeterli teknik donanımı ve desteği hem de örgütün kültürü ve iklimini ifade etmektedir. Ennis (2005: 10) ise yaptığı literatür taramasına dayanarak altı temel teknostres yapıcısı olduğunu belirtmektedir. Bunlar; değişim hızı, eğitim eksikliği, artan iş yükü, standardizasyon eksikliği, teknolojinin güvenilirliği ve rol değişiklikleridir. Teknostres yapıcılarını altı başlıkta özetleyen diğer araştırmacı ise Raitoharju (2005) olmuştur. Bu başlıklar; teknoloji uygulamalarından kaynaklanan değişimi, daha etkili performans için oluşturulan baskıyı, bilgi aşırı yükünü, teknolojik değişikliklerin sık sık gerçekleştirilmesini, teknik becerilere olan talebin artmasını ve çalışanların algıladığı sosyal desteğin azalmasını kapsamaktadır (Akt. Ahmad vd., 2014: 53). Son olarak Brown (2014: 325) çalışmasında yüksek e-posta miktarının ve düşük e-posta kalitesinin teknostres yapıcısı olduğunu ortaya koymuştur.

BİT literatüründe yaygın bir şekilde kabul edilen teknostres yapıcıları Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan (2011: 116-117) tarafından şu şekilde açıklanmaktadır:

- Tekno-Aşırı Yük: Bilgi ve iletişim teknolojileri nedeniyle çalışanların daha hızlı ve daha çok çalıştıkları durumlar tanımlanmaktadır. Eş zamanlı ve farklı kaynaklardan (mobil aygıtlar, sosyal ağlar vb.) gelen bilgi akışları sonucunda kullanıcılarda bilgi yüklemesi, kesintiler ve çoklu görevler meydana gelmektedir. Bilgi yüklemesi, kullanıcıların işleyebileceklerinin çok üstünde bilgiye maruz kalmasıdır, bu durum bilgi yorgunluğuna yol açabilir. Kesintiler, herhangi bir uygulamadan (örn. e-posta) uyarı gelir gelmez kullanıcıların uyarıya cevap verme baskısı hissetmeleridir, bu durum iş akışlarını koparır ve sürekli zihinsel dikkati zorlaştırır. Çoklu görev, kullanıcıların aynı anda farklı uygulamalarda çalışmaları, az zamanda daha çok görev yapmaları anlamına gelir, bu da gerginlik ve strese yol açar.
- Tekno-İstila: Çalışanın her an ve her yerden bağlantı kurması ve ulaşılabilir olması gerekliliğini hissetmesidir. Bu gereklilik hissi tatil günlerinde veya aile ile vakit geçirdikleri zamanda bile ortaya çıkabilir. Bunun sonucunda bireyler teknolojinin kişisel yaşamlarını işgal ettiğini düşünerek hayal kırıklığı ve stres yaşamaktadırlar.
- Tekno-Karmaşıklık: Çalışanların sürekli gelişen teknolojiye yetişebilmesi, uygulamalar ve yazılımlar açısından yenilikleri anlayabilmesi ve öğrenmesi için daha fazla zaman harcaması ve çaba göstermesidir. Teknoloji geliştikçe BİT ile ilgili gerekli teknik yetenekler ve terminoloji karmaşılaşmaktadır. Bu durum çalışanlara korkutucu ve anlaşılması zor gelebilmekte ve sonuç olarak stresli hissedebilmektedirler.
- Tekno-Güvensizlik: Çalışanların yeni bir teknolojiden veya teknolojiyi kendilerinden daha iyi kullanan iş arkadaşlarından dolayı işlerini kaybedeceklerini düşünmeleridir. Böyle bir durum çalışanların kendilerini güvensiz hissederek stresli olmalarına yol açabilmektedir.
- Tekno-Belirsizlik: Sürekli yenilenen teknolojik gelişmeler karşısında çalışanlar yavaş kalabilmektedir. Çalışanların bu değişiklikleri öğrenmesi ve öğrendiklerini uygulayabilmesi için yeterli fırsatın ve zamanın olmaması, öğrenilen bilgilerin çok çabuk eskimesi anlamına gelmektedir. Bu durum çalışanlarda hayal kırıklığı ve anksiyeteye neden olmaktadır.

Teknostres her bireyde aynı etkiyi yaratmamaktadır. Farklı bireyler veya çalışma grupları arasında teknostres yapıcılarına karşı farklı türde ve düzeyde zorlanmalar gösterilebilmektedir (La Torre vd., 2019: 32). Bu nedenle konunun daha iyi anlaşılabilmesi için bu ilişkileri düzenleyebilecek faktörlerin ve başa çıkma stratejilerinin incelenmesi gerekmektedir.

1.4. Teknostres Düzenleyicileri ve Teknostresle Başa Çıkma Stratejileri

Örgütsel stres literatüründe durumsal faktörler, stresörleri azaltabilecek veya stresörlerin etkilerini hafifletebilecek yollar sağlayan organizasyon mekanizmaları şeklinde tanımlanmaktadır (Taraftdar vd., 2010: 307). Teknostrese dair yapılan son araştırmalarda durumsal faktörler yerine teknostres inhibitörleri terimi kullanılmaktadır (Ragu-Nathan vd., 2008; Taraftdar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan, 2011; Nimrod, 2020). Teknostres inhibitörleri, teknostres yapıcılarının zorlanmalar üzerindeki etkisini azaltabilen faktörlerdir (Ragu-Nathan vd., 2008: 422-423). La Torre ve diğerleri (2019: 29) teknostres inhibitörlerinin “teknostres düzenleyicileri” olarak da adlandırılabilirdiğini söylemektedir. Teknostres düzenleyicileri, teknostres yapıcıları ve zorlanmalar arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini azaltabilen veya artırabilen faktörlerdir (Brown vd., 2014: 329; Turel ve Gaudio, 2018: 318). İnhibitör kelimesi engelleme, azaltma anlamlarına gelmektedir; ancak bu kullanımın araştırma açısından kısıtlayıcı olabileceği düşünüldüğü için bu araştırma boyunca teknostres düzenleyicileri ifadesi kullanılacaktır.

Literatürde teknostres ile ilgili çeşitli düzenleyiciler öne sürülmüştür. Taraftdar ve diğerleri (2011: 118-119) tarafından gerçekleştirilen çalışmada teknostresin dört önemli düzenleyicisi olduğu belirtilmektedir. İlki, BİT’ler ile ilgili bilgi paylaşımı yaparak çalışanları bilgisayarlar ve teknoloji konusunda eğitmeyi amaçlayan “okuryazarlığı kolaylaştırma”dır. Okuryazarlık kolaylaştırması sayesinde çalışanların yeni bilgisayar teknolojilerini öğrenme talepleriyle başa çıkabilecekleri ve böylece tekno-karmaşıklığın yoğunluğunun azalabileceği öne sürülmektedir. İkincisi, çalışanlara BİT kullanımı sırasında verilen yardımı ve teknik desteği

açıklayan “teknik destek sağlama”dır. Bilgisayar teknolojilerini kullanırken yaşadıkları bir sorunda veya merak ettikleri herhangi bir konuda yardıma ve teknik desteğe ulaşabilmeleri sayesinde çalışanların yaşadıkları tekno-karmaşıklık ve tekno-belirsizliğin azalabileceği ileri sürülmektedir. Üçüncüsü “teknoloji katılımının kolaylaştırılması” olarak isimlendirilmektedir. Çalışanların BİT’leri daha kolay benimsemesi için planlama, geliştirme ve kullanmaya teşvik etme gibi süreçlere dahil edilmesini ifade etmektedir. Yeni bir teknolojiye planlama aşamasından itibaren aşına olma sayesinde tekno-karmaşıklık ve yoğunluğunun azalabileceği ve bu süreçte herhangi bir katkıların olması sayesinde ise tekno-belirsizliğin yoğunluğunun azalabileceği belirtilmektedir. Dördüncü teknostres düzenleyicisi ise “yenilik desteği”dir. Yenilik desteği, örgütün çalışanlarını yeni fikirler deneme ve öğrenme konusunda teşvik edici uygulamalar gerçekleştirmesidir. Çalışanların bilgisayar teknolojileri aracılığıyla risk almak ve yenilikleri denemek için daha fazla cesaretlendirilmeleri ile birlikte tekno-güvensizliğin azalabileceği vurgulanmaktadır. Literatür incelendiğinde başka araştırmalarda beş faktörlü kişilik özellikleri (Srivastava vd., 2015), proaktif kişilik özelliği (Hung vd., 2015), teknoloji öz-yeterliliği (Tarafdar vd., 2015) ve liderlik iklimi, rekabetçi iklim gibi örgütsel iklimler (Turel ve Gaudio, 2018) de teknostres düzenleyicileri olarak ele alınmıştır.

Teknostres düzenleyicileri aynı zamanda çalışanların yaşadıkları stresle başa çıkabilmeleri için birer yöntemdir (Tu, Wang ve Shu, 2005: 80). Kupersmith (1992: 11-14) çalışmada stresle başa çıkmanın son derece bireysel bir konu olduğunu ancak kurumun destekleyici stratejileri ile birlikte çalışanların stresle başa çıkma konusunda daha fazla başarılı olabileceklerini belirtmektedir. Bireyler için gevşeme egzersizleri yapmanın, sağlıklı kalmanın (doğru beslenme, egzersiz ve dinlenme), olumlu tutum geliştirmenin (herkesin stres yaşayabileceğini ve bunun doğal bir durum olduğunu görebilmek, kendi kendine konuşmak ve mizah duygusunu geliştirmek), zamanı yönetebilmenin ve gerçekçi hedefler koymanın öneminden bahsederek bu eylemler sayesinde bireylerin teknostresle başa çıkabileceklerini vurgulamaktadır. Çalışanların yaşadıkları stresle baş edebilmek için çeşitli örgütsel stratejiler de bulunmaktadır. Kupersmith’e (1992) göre bu stratejiler arasında örgütte çalışan her bir bireye inanma ve gelişim için fırsat tanıma, çalışanlar arasında

işbirliğini ve takım çalışmasını teşvik etme, çalışanlar için bazı bilgileri filtreleme veya en önemlilerini vurgulama, uygulamalarda pratik yapabilmek için çalışanlara fırsatlar sunma, her çalışanın teknolojinin her konusunda uzmanlaşmasını beklemeyip çalışanlar arasında sorumluluğu dağıtma, kullanılan teknikleri basitleştirme ve çalışanın üzerindeki baskıyı azaltma yer almaktadır. Uslu ve diğerleri (2012: 78-79) tarafından bu sürecin her bireyde farklılık gösterebileceği ancak en önemli aşamanın bireylere sağlanan teknik destek olduğu vurgulanmaktadır. Teknik destek sayesinde bireylerin daha proaktif olacakları belirtilmektedir. Ayrıca çalışanlara teknostres ile ilgili eğitim verilmesi teknostresle başa çıkma için etkili yollardan birisi olarak önerilmektedir (Clark ve Kalin, 1996: 31; Ennis, 2005: 12).

Stres ve başa çıkma konusunu teorileştiren Lazarus ve Folkman (1984: 141) belirli dış ve/veya iç talepleri yönetmek için sürekli değişen bilişsel ve davranışsal çabaları başa çıkma olarak adlandırmaktadır. Lazarus ve Folkman (1984: 148-153) başa çıkma stratejilerini duygu odaklı stratejiler ve problem odaklı stratejiler olmak üzere iki gruba ayırmıştır:

- Duygu odaklı stratejiler, stresin duygusal etkisini hafifletmek amacıyla düşünce ve eylemlere odaklanmayı ifade etmektedir. Bu tür stratejilerde doğrudan stres yapıcı koşullar değiştirilmez ancak koşulların yorumlanma biçimi değiştirilebilir, böylece kişi daha iyi hissedebilir.
- Problem odaklı stratejiler, strese neden olan sorunun belirlenmesini, soruna yönelik çözüm üretilmesini ve eyleme geçilmesini kapsamaktadır. Bu stratejiler arasında yeni bir davranışın veya becerinin öğrenilmesi de bulunmaktadır.

Teknostres ile zorlanma arasındaki ilişkileri düzenleyen değişkenlerin bilinmesi teknostrese karşı daha uygun başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesine yardımcı olmaktadır. Sonraki bölümde teknostresin diğer ucu olan teknostres zorlanmaları incelenecektir.

1.5. Teknostres Belirtileri ve Zorlanmaları

Stresin bireylerin yaşamındaki rolü büyüktür ve BİT kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte teknostres de hayatı yoğun bir şekilde etkilemeye başlamıştır. Araştırmacılar tarafından yaşanan teknostresin çeşitli belirtileri öne sürülmüştür. İlk olarak Brod 1984'te teknostresin en önemli belirtisinin bilgisayar teknolojilerine karşı kaygı olduğunu açıklamıştır ve ek olarak kas krampları, baş ağrıları, eklem ağrıları ve uykusuzluk gibi fiziksel belirtilerin de olabileceğini belirtmiştir (Akt. Çoklar ve Şahin, 2011: 173). Champion (1988: 48) teknostresin çeşitli semptomları içeren modern bir hastalık olduğuna dikkat çekerek bu semptomları sıralamıştır. Bunlar; panik, anksiyete, direnç, teknofobi, zihinsel yorgunluk, fiziksel rahatsızlıklar, hoşgörüsüzlük ve mükemmelliyetçiliklerdir. Teknostresi psikofizyolojik bir aktivasyon durumu olarak ele alan Arnetz ve Wiholm'a (1997: 36) göre de teknostres kendini yorgunluk, baş ağrısı, huzursuzluk ve sinirlilik gibi bilişsel ve fiziksel belirtiler ile göstermektedir.

Teknostres ile ilgili daha erken yıllarda yapılan araştırmalarda bireylerin teknostrese karşı verdiği fiziksel ve psikolojik tepkiler "teknostresin belirtileri" şeklinde ifade edilmiştir. Genel stres literatüründe ise stresi oluşturan bileşenlerden biri "zorlanma" olarak geçmektedir (Jex, 2002: 183). Zorlanma, bireylerin strese verdikleri tepkilerdir; aynı zamanda stresin sonucu olarak da ifade edilmektedir. Zorlanma, mesleki stres araştırmacıları tarafından psikolojik, fiziksel ve davranışsal olarak üç kategoriye ayrılmıştır (Jex, 2002: 183):

- Psikolojik zorlanma: Stres yapıcılarına çalışanların gösterdiği anksiyete, hayal kırıklığı, düşmanlık gibi duygusal tepkilerdir.
- Fiziksel zorlanma: Çalışanların fiziksel sağlığına yansıyan tepkilerdir.
- Davranışsal zorlanma: İş performansında düşüş, devamsızlık, işgücü devri ve bağımlılık bu kategoride yer almaktadır.

Teknostres özelinde değerlendirildiğinde, Tarafdar ve diğerleri (2010: 307) zorlanmaları psikolojik ve davranışsal olmak üzere iki kategoride ele almıştır. Psikolojik zorlanma açısından teknostres yapıcılarının çalışanın iş tatminini ve

örgütsel bağlılığını azalttığı, rol stresini ise artırdığı belirtilmektedir. Davranışsal zorlanma durumunda ise teknostres yapıcılarının çalışanın üretkenliğini azalttığı ifade edilmektedir. Atanasoff ve Venable (2017: 331) ise teknostres zorlanmalarını fizyolojik, psikososyal, örgütsel ve toplumsal olarak ele almaktadır. Teknostrese dair yaşanan problemlerin bireylerin fiziksel sağlığını kötüleştirebileceği öne sürülmektedir. Psikososyal problemler olarak görülen kaygının, iş tatminsizliğinin ve azalan işe bağlılığın bireylerde zihinsel yorgunluğa veya yetersizlik inancına neden olabileceği belirtilmektedir. Örgütsel açıdan zorlanma olarak çalışanlarda düşük performans, devamsızlık ve aşırı kişisel BİT kullanımı (sanal kaytarma) gözlemlenebilmektedir. Son olarak toplumsal açıdan BİT'in kötüye kullanımının sosyal iletişimi ve ağları bozabileceğine veya finansal problemler yaratabileceğine dikkat çekilmektedir.

Teknostres zorlanmaları temelde birbirlerine çok benzer bir şekilde sınıflandırılmaktadır. Literatürde işle ilgili en çok araştırılan teknostres zorlanmalarının üretkenlik, iş performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık olduğu görülmektedir (Brooks, 2015; Saganuwan vd., 2013; Wang vd., 2008; Boonjing ve Chanvarasuth, 2017; La Torre vd., 2019). Bu çalışmalarda teknostresin üretkenliğin, iş performansının, iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın azalmasına yol açtığı belirtilmektedir. Ancak bu bulguların aksine teknostres yapıcılarında olan teknoloji aşırı yükün bireyin üretkenliğini artırdığını gösteren bir çalışmaya da rastlanmıştır (Hung vd., 2015). Ayrıca kütüphaneciler ile yapılan iki farklı çalışmada teknostres yapıcılarının çalışanların örgütsel bağlılığını (Ahmad, Amin ve İsmail, 2014) ve iş performansını (Al-Qallaf vd., 2006) artırdığı gösterilmiştir.

Teknostres literatüründe nispeten daha az araştırılan zorlanmalar şu şekildedir: BİT kullanımını genişletme niyeti (Fuglseth ve Sørebo, 2014); tükenmişlik (Ayyagari vd., 2011; Maier, Laumer, Wirth ve Weitzel, 2019); negatif duygulanım (Jena, 2015); duygusal tükenme (Brown vd., 2014); rol çatışması ve rol aşırı yükünü kapsayan rol stresi (Wang ve Shu, 2008); iş-yaşam çatışması, iş stresi ve kullanıcı direnci (Yun vd., 2012).

Teknostres zorlanmalarının hem bireysel hem de örgütsel açıdan etkileri bakımından literatürde yapılan araştırmalar farklı ilişkileri göstermeye devam etmektedir. İşle ilişkili teknostresin zorlanmalarına ve öncüllerine yönelik farklı bakış açıları sunan nispeten güncel çalışmalar sonraki başlıkta incelenecektir.

1.6. Teknostres ile İlgili Literatürde Yapılan Araştırmalar

Teknostres ile ilgili farklı gruplarla birlikte yapılan araştırmalarda teknostresin öncülleri belirlenmeye çalışılmıştır. Brooks, Longstreet ve Califf (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada sosyal medyanın neden olduğu dikkat dağınıklığının çalışanlarda sosyal medya kaynaklı teknostresi artırdığı; sosyal medya kaynaklı teknostresin de internet bağımlılığını artırdığı tespit edilmiştir. Shu, Tu ve Wang (2011) tarafından bilişim teknolojisi uzmanları ve genel son kullanıcılar ile gerçekleştirilen çalışmada yüksek düzeyde teknoloji bağımlılığı olan çalışanların daha yüksek düzeyde teknostres algıladıkları, yüksek düzeyde bilgisayar öz-yeterliliği olan çalışanların ise daha düşük düzeyde teknostres algıladıkları gösterilmiştir. Wang, Shu ve Tu (2008) tarafından yürütülen çalışmada örgütün iç çevresinin teknostresin öncülü olabileceği varsayılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, daha merkezi kurumlarda çalışanların daha fazla teknostres algıladığı ve hem merkezi hem de yenilikçi olan kurumlarda genel teknostres seviyesinin en yüksek olduğu tespit edilmiştir. Koo ve Wati (2011) tarafından yenilik kültürünün ele alındığı bir diğer çalışmada yenilik kültürünün, öz-yeterliliğin ve görev karmaşıklığının teknostresin öncülü olabileceği ileri sürülmüştür. Analiz sonuçlarına göre yenilik kültürü teknostresi negatif yönde ve görev karmaşıklığı teknostresi pozitif yönde etkilerken öz-yeterliliğin teknostres üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Ayrıca okuryazarlığı kolaylaştırmanın görev karmaşıklığı ve teknostres arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunmuştur. Korzynski ve Rook (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmada teknostresin öncülü olarak kişilik özelliklerine odaklanılmıştır. Araştırma verilerin hem bireylerden hem de bireylerin ailesi veya arkadaşlarından toplanacak şekilde tasarlanmıştır. Buna göre benlik saygısı teknostresle negatif yönde, sorumluluk ise pozitif yönde ilişkili bulunmuştur.

Bireylerin öz bildirimsel derecelendirmeleri ile gözlemci derecelendirmeleri arasındaki farkın teknostresle pozitif yönde ilişkili olduğu da gösterilmiştir.

Çalışan grubu olarak uzaktan ve/veya evden çalışanlar özelinde teknostresin öncüllerinin incelendiği çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Leung ve Zhang (2017) uzaktan çalışan 509 kişiyle yürüttükleri araştırmada teknostresin sadece iki yapıcısı (aşırı yük ve istila) kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre teknostresin esas olarak iş-aile çatışması, ev alanında yüksek geçirgenlik, iş alanında düşük esneklik ve düşük geçirgenlikten kaynaklandığı tespit edilmiştir. Covid-19 sürecinde uzaktan çalışanlar ile teknostrese dair yürütülen çalışmalar da vardır. Bunlardan ilki Molino ve diğerleri (2020) tarafından 749 katılımcıyla gerçekleştirilen çalışmadır. Çalışmanın sonuçlarına göre iş yükü teknostresin öncülü olarak bulunmuştur. İş yükünün teknostresi pozitif yönde etkilediği, teknostresin de iş-aile çatışmasını ve davranışsal stresi pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bir diğer çalışma ise Spagnoli ve diğerleri (2020) tarafından tamamen evden veya hibrit çalışma modeliyle çalışan 339 idari üniversite çalışanı ile yapılmıştır. İşkolizmin teknostresle pozitif yönlü ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca yüksek otoriter liderliğin bu ilişkiyi arttırıcı etkisi olduğu bulunmuştur ancak bu etkinin yalnızca tamamen evden çalışan grup üzerinde geçerli olduğu tespit edilmiştir.

Literatürde teknostresin sonuçlarına odaklanan çalışmalar da mevcuttur. Örneğin Ragu-Nathan, Ragu-Nathan, Tarafdar ve Tu (2008) tarafından 608 BİT kullanıcısıyla yürütülen çalışmada teknostres yapıcılarının çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını azalttığı, teknostres düzenleyicilerinin ise artırdığı bulunmuştur. Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan (2011) tarafından 233 yönetim uzmanı ve beyaz yakalı çalışanlarla gerçekleştirilen çalışmada elde edilen sonuçlara göre; teknostresin rol aşırı yükünü ve rol çatışmasını artırdığı, iş tatminini, çalışanların yeniliğini ve üretkenliğini, BİT kullanımından duyulan memnuniyeti ve örgütün hedef ve değerlerine olan bağlılığı azalttığı tespit edilmiştir. Ek olarak okuryazarlığı kolaylaştırmanın, teknik destek sağlamanın, teknoloji katılımını kolaylaştırmanın ve yenilik desteğinin bu sonuçları düzenleyebileceğini belirtmişlerdir. Hung, Chang ve Lin (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada özel olarak cep telefonlarından kaynaklanan teknostrese odaklanılmıştır. İşleri için cep telefonlarını rutin olarak her

gün kullanan 622 çalışanla araştırma yürütülmüştür. Analiz sonucunda teknostres yapıcılarının iş stresi üzerinde pozitif bir etkisi, üretkenlik üzerinde ise negatif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Fuglseth ve Sorebo (2014) tarafından yapılan çalışmada ise teknostres yapıcılarının ve düzenleyicilerinin BİT kullanımına ilişkin çalışan tatminini ve BİT kullanımını genişletme niyetini etkilediği gösterilmiştir. Bir başka çalışma Maier, Laumer ve Eckhardt (2015) tarafından 306 çalışan ile birlikte gerçekleştirilen çalışmadır. Bu çalışmada teknostres yapıcılarının tekno-tükenmeye neden olduğu tespit edilmiştir. Tekno-tükenmenin de iş tükenmişliği aracılığıyla iş tatminini, örgütsel bağlılığı ve iş gücü devri niyetini dolaylı bir şekilde etkilediği bulgulanmıştır. Jena (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada akademisyenlerin algıladığı teknostresin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve teknoloji bağlantılı performans üzerinde negatif yönde, negatif duygu durumu üzerinde ise pozitif yönde bir etkisi olduğu gösterilmiştir. Ayrıca teknostres düzenleyicilerinin de değişkenler üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Çetin ve Bülbül (2017) tarafından okul yöneticileriyle gerçekleştirilen çalışmada ise bireysel yenilikçiliğin tekno-karmaşıklık ve tekno-güvensizlik ile negatif yönlü, tekno-belirsizlik ile pozitif yönlü ilişkili olduğu bulunmuştur.

Bu çalışmalar birlikte ele alınıp değerlendirildiğinde teknostresin öncüllerinin ve sonuçlarının farklı açılardan incelendiği görülmektedir. Ancak sonuçların genel olarak olumlu davranışsal değişkenler etrafında yoğunlaştığı dikkat çeken bir husustur. Buradan yola çıkarak mevcut araştırmada, teknostresin teknoloji ile yakından ilişkili ve literatürde genellikle olumsuz ve üretkenlik karşıtı bir davranışsal değişken olarak ele alınan sanal kaytarma ile ilişkisini inceleyerek literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA

2.1. Sanal Kaytarma Kavramı

Teknolojinin ve internetin çalışanların iş yapma şekillerini değiştirmesi ve kolaylaştırmasının yanında olumsuz bir tarafının olduğu zaman içinde fark edilmiştir. Bu olumsuz taraf sanal kaytarmadır. Teknolojinin henüz çok gelişmediği zamanlarda çalışanların fiziksel olarak yaptığı kaytarma (örneğin üretimi sabote ederek durdurmak) günümüze gelindiğinde görüntü olarak değişmiştir. Çalışanlar artık fiziksel olarak işlerinin başındadır ancak zihinsel olarak işe odaklanmayabilmekte ve internet aracılığıyla kaytarma yapabilmektedirler (Block, 2001: 225; Özkalp, Aydın ve Tekeli, 2012: 23).

Sanal kaytarma kavramı literatürde nispeten yeni bir kavramdır. Bu kavram hem uluslararası hem Türkçe literatürde farklı isimlerle kullanılmaktadır. Yabancı literatür incelendiğinde “cyberslacking”, “cyberbludging”, “on-line loafing”, “problematic internet use”, “personal web usage at work”, “internet dependency” ve “internet deviance” gibi terimlerin kullanıldığı görülmektedir (Kim ve Byrne, 2011: 2272; Vitak vd., 2011: 1751). Temelde bu terimlerin hepsi işte verilen bir molayı veya “kaçışı” kolaylaştırmak ve iş dışı durumlarla ilgilenmek için teknolojik cihazları kullanan çalışanlara odaklanmaktadır (Mercado vd., 2017: 547). Türkçe literatürde ise “sanal kaytarma”, “siber kaytarma”, “siber aylaklık”, “problemli internet kullanımı”, “siber sapkınlık”, “işte kişisel internet kullanımı”, “internet suistimali” gibi terimler kullanılmaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014: 100). Bu çalışmada ise sanal kaytarma kavramı kullanılacaktır.

Sanal kaytarmaya dair var olan kavram karmaşası tanımlarda da farklılıklara yol açmaktadır. Sanal kaytarmanın çıkış noktası Robinson ve Bennett’in (1995: 556) örgüt üyeleri tarafından gerçekleştirilen ve örgütlerin ve/veya üyelerin iyi oluşunu tehdit eden ve önemli örgütsel normları ihlal eden gönüllü eylemleri çalışan sapkınlığı olarak tanımlamasıdır. Daha sonra Lim (2002: 677) bu tanımlamadan yola çıkarak ilk kez sanal kaytarma kavramını ortaya atmış ve çalışanların şirketlerinin

internet erişimini çalışma saatleri içinde işle ilgili olmayan web sitelerinde gezinme ve kişisel e-postayı kontrol etme gibi kişisel amaçları için gönüllü olarak kullanmaları şeklinde tanımlamıştır. Bu tanımlamanın ardından yapılan diğer tanımlamalar şu şekildedir:

- Sanal kaytarma, kişisel internet kullanımıdır ve mevcut iş gereksinimlerinin haricindeki aktiviteler için örgütün kaynaklarını kullanarak iş saatleri içerisinde yapılan gönüllü çevrimiçi web davranışlarıdır (Anandarajan vd., 2004: 63).
- Sanal kaytarma, çalışanların kendi yararına amaçlar için kuruluşun normlarından ayrılan kasıtlı, isteğe bağlı çevrimiçi web davranışları sergilemesidir (Anandarajan, Simmers ve D'Ovidio, 2011: 578).
- Sanal kaytarma, iş yerinde kendini kontrol etme eksikliğinden dolayı internet erişimini kullanmanın ve düzenli olarak işle ilgili olmayan faaliyetlerde bulunmanın gönüllü, amaçsız ve yönlendirilmemiş bir yoludur (Kim ve Bryne, 2011: 2272).
- Sanal kaytarma, iş amaçlı kullanım için sunulmuş olan bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılmasıdır (Örücü ve Yıldız, 2014: 99).
- Sanal kaytarma, çalışma saatlerinde, çalışanların kendi istekleri ile bilişim araçlarını mevcut işleriyle ilgisi olmayan amaçlarla kullanmasıdır (Ünal ve Tekdemir, 2015: 98).

Terimlerdeki ve tanımlamalardaki farklılıklardan anlaşılacağı üzere sanal kaytarma konusunda belirsizlikler mevcuttur. Zamanla gelişen teknoloji ile birlikte sanal kaytarmanın sınırlarının da değişmesi bunda etkili olmuştur. Ancak araştırmacıların konuyu ele alırken vurguladığı ortak noktalar da bulunmaktadır (Ünal ve Tekdemir, 2015: 98): iş dışında ve/veya kişisel eylemler olması, çalışma saatleri içerisinde yapılması ve gönüllü bir şekilde gerçekleştirilmesi. Sanal kaytarma literatüründe farklı tanımlamalar olduğu gibi farklı sınıflandırmalar da bulunmaktadır. Bir sonraki bölümde bu sınıflandırmalar incelenecektir.

2.2. Sanal Kaytarma Türleri

Yapılan sanal kaytarma eylemleri temelde aynı olmakla birlikte sınıflandırılması farklılaşmaktadır. Literatürde bulunan sınıflandırmalardan bilinir olanlar ve bu sınıflandırmalara ilişkin açıklamalar aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 2.1. Sanal Kaytarmaya Dair Yapılan Sınıflandırmalar

Araştırmacı(lar)	Yapılan Sınıflandırma
Lim (2002)	Tarama (Browsing) Faaliyetleri: İşle ilgili olmayan yatırım, spor veya eğlence sitelerinde gezinme gibi faaliyetleri içerir.
	E-posta (E-mailing) Faaliyetleri: İşle ilgili olmayan e-posta almayı, göndermeyi veya kontrol etmeyi ifade eder.
Anandarajan, Devine ve Simmers (2004)	Yıkıcı (Disruptive) Davranışlar: Yetişkin sitelerine girmek, oyun oynamak, müzik indirmek gibi davranışlar bu gruba girmektedir. Hem bireyleri hem kurumu tehdit eden davranışlardır ancak kurum için risk daha fazladır.
	Dinlenme ve Eğlenme (Recreational) Amaçlı Davranışlar: Çalışanların herhangi bir amaç olmadan internet sitelerinde dolaşması, sosyal aktiviteler veya hobileri ile ilgili araştırma yapmasıdır. Zararsız gibi gözükmemektedir ancak çalışanın itibarı ve iş güvenliği ile ilgili aldığı risk çok daha fazladır.
	Kişisel Öğrenme (Personal Learning) Davranışları: Eğitim imkanları araştırmak, profesyonel kuruluşların sayfalarını ziyaret etmek, güncel olaylarla ilgili okumalar yapmak gibi davranışları kapsamaktadır. Çalışanlar için stresi azaltma, üretkenliği artırma gibi doğrudan etki gösterebilmekte örgüt için de dolaylı ve doğrudan faydalar sağlamaktadır.
	Belirsiz (Ambiguous) Davranışlar: En küçük ve en belirsiz gruptur. Çalışanın şirketini bir sohbet odasında tartışması, resmi internet sitelerine bakması ve diğer şirketler hakkında bilgi edinmesini içermektedir. Çalışan yaptığı açıklamalarla kurumuna zarar verebileceği gibi rekabetçi bilgilere de ulaşabilir.

Mahatanankoon, Anandarajan ve Igbaria (2004)	Kişisel E-Ticaret (Personal E-Commerce) Faaliyetleri: Satın alma ve kişisel internet kullanımını (yatırım ve bankacılık faaliyetleri, alışveriş yapmak vb.) içermektedir.
	Kişisel Bilgi Araştırma (Personal Information Research) Faaliyetleri: Çalışanların ilgi alanlarına göre bilgi araması ve görüntülemesidir (haber okumak, hobilere yönelik/herhangi bir ürün araştırmak vb.).
	Kişisel İletişim (Personal Communication) Faaliyetleri: Arkadaşlara veya aileye e-kart göndermek, e-posta listelerine e-posta göndermek gibi kişiler arası iletişimi içermektedir.
Mastrangelo, Everton ve Jolton (2006)	Üretkenlik Karşıtı (Counterproductive) Bilgisayar Kullanımı: Kurumu yasal veya finansal olarak riske sokmaktadır. Kumar oynamak, pornografi indirmek, gizliliği ihlal etmek gibi davranışları kapsamaktadır.
	Üretken Olmayan (Non-productive) Bilgisayar Kullanımı: Bu davranışlar yıkıcı değildir ancak doğrudan üretkenlik de sağlamazlar. Sosyal olarak bağlanma (e-posta, sohbet vb.) ve kişisel görevleri (alışveriş, bankacılık vb.) gerçekleştirmeyi kapsamaktadır.
Blanchard ve Henle (2008)	Önemsiz (Minor) Faaliyetler: İş yerinde kişisel e-posta gönderme ve alma, internette sörf yapma veya alışveriş yapma bu gruptadır. Görmezlikten gelinebilecek davranışlar olsa da tamamen uygun ve hoş olarak karşılanmazlar.
	Önemli/Ciddi (Serious) Faaliyetler: Kumar oynamak, yetişkin odaklı sitelerde gezinmek, blog okumak gibi yasal olmayan davranışlardır. Çalışanlar bu davranışların uygun olmadığını farkındadır ve sonucunda bireye ve örgüte yaptırım uygulanabilir.

Anandarajan, Simmers ve D'ovidio (2011)	İş/Aile (Work/Family) Davranışları: Çalışanın kişisel işlerini yaparak iş-aile dengesini kurmasına, stresini azaltmasına yardımcı olan ve dolaylı olarak örgüte de fayda sağlayan davranışlardır.
	Hedonik (Hedonic) Davranışlar: Çalışana zevk ve eğlence veren davranışlardır. Geçici rahatlama ve stresten uzaklaşma sağlarlar ancak kuruma çok faydası yoktur.
	Kişisel Gelişim (Self-development) Davranışları: Eğitim ve günlük olaylarla ilgili bilgi araştırmayı ve işlemeyi içerdiğinden hem çalışana hem de örgüte fayda sağlayan davranışlardır.
	Örgütsel Vatandaşlık (Organizational Citizenship) Davranışları: Örgütün çıkarları için dış çevreyi izlemeyi içeren ve yeni fikirler geliştirip uygulayarak örgütün gelişimine katkı sağlayan davranışlardır.
Van Doorn (2011)	Kişisel Gelişim (Development) Davranışları: Hem çalışana hem de örgüte fayda sağlayan davranışlardır. Burada sanal kaytarma sürecinin potansiyel bir öğrenme kaynağı olduğu ve beceri artışı sağladığı düşünülür.
	Yenilenme (Recovery) Davranışı: Çalışanın sağlığına vurgu yapılmaktadır. Sanal kaytarma çalışanın rahatsızlığını azaltır; böylece hem çalışana hem de örgüte olumlu katkı sağlar.
	Sapkın (Deviant) Davranışlar: Üretkenliği azaltma gibi olumsuz sonuçlara yol açar. Bu yüzden istenmeyen davranışlardır.
	Bağımlılık (Addiction) Davranışı: Sanal kaytarmanın alışkanlık haline dönüşmesi problemleri davranışlara yol açabilmektedir. Çalışan tatminsizliğe veya can sıkıntısına tepki olarak da bu tür davranışlara yönelebilir.

Tablo 2.1.'deki sınıflandırmalarda görüldüğü üzere Lim (2002: 685) ve Mahatanankoon, Anandarajan ve Igarria (2004: 95-97) sanal kaytarmayı

gerçekleştirilen aktiviteler üzerinden ayırmaktadır. Mastrangelo, Everton ve Jolton (2006: 735-739) sanal kaytarma davranışlarını kuruma ve/veya çalışana zarar verip vermemesine göre sınıflandırırken; Blanchard ve Henle (2008: 1070-1071) kurum ve/veya birey için önemine göre sınıflandırmaktadır. Anandarajan, Devine ve Simmers (2004: 69-72), Anandarajan, Simmers ve D’ovidio (2011: 580-581) ve Van Doorn (2011: 7) ise sanal kaytarmayı gerçekleştirilen davranışların amaçlarına göre ayırmaktadırlar. Çalışanların hangi sanal kaytarma davranışlarını daha fazla gerçekleştirdiklerine yönelik yapılan araştırmalar bunu yaygın olarak faaliyet ve önem üzerinden incelemişlerdir. Bu doğrultuda, önemli sanal kaytarmanın yaygınlığının daha az, önemsiz sanal kaytarmanın yaygınlığının ise daha fazla olduğu bazı çalışmalarda gösterilmiştir (Lim ve Teo, 2005; Blanchard ve Henle, 2008; Lim ve Chen, 2012; Ünal ve Tekdemir, 2015).

2.3. Sanal Kaytarmayı Açıklayan Kuramlar

Sanal kaytarmayı açıklamaya yönelik literatürde pek çok teori kullanılmıştır. Weissenfeld, Abramova ve Krasnova (2019: 1689) yaptıkları derleme çalışmasında bu amaç doğrultusunda en çok “Planlı Davranış Teorisi”, “Genel Caydırıcılık Teorisi” ve “Sosyal Öğrenme Teorisi”nin kullanıldığını belirtmişlerdir. Bu teoriler haricinde “ego tükenmesi teorisi”, “rasyonel seçim teorisi”, “eşitlik teorisi”, “özellik aktivasyon teorisi”, “sosyal değişim teorisi”, “sınır teorisi”, “rol teorisi”, “psikolojik sözleşme”, “örgütsel adalet”, “etik karar verme” ve “sosyal değişim” gibi farklı teori ve yaklaşımlar da kullanılmaktadır (Ünal ve Tekdemir, 2015: 98; Weissenfeld vd., 2019: 1689). Mevcut çalışmada belirtilen teoriler arasından bazılarına değinilecektir.

Planlı davranış teorisi, davranışların meydana gelmesinden önce o davranışa yönelik niyetin oluştuğunu ileri sürmektedir (Ajzen, 1985). Niyetin oluşması ise öznel sosyal normlara, tutumlara ve algılanan davranış kontrolüne bağlıdır. Çalışanların sanal kaytarmaya dair tutumları, bulunduğu iş yerindeki sosyal normlar ve sanal kaytarma davranışı üzerinde algıladığı kontrol sanal kaytarma davranışlarını gerçekleştirip gerçekleştirmeyeceklerini etkilemektedir. Özellikle sanal kaytarmanın önemli bir öncülü olarak belirtilen sosyal normların açıklanmasında bu teorinin faydalı olacağı belirtilmektedir (Askew vd., 2014: 516).

Sosyal öğrenme teorisi, öğrenmenin grupta birlikte grupta mevcut olan normların gözlemlenmesi ve eylemlerin ödüllendirilmesi veya cezalandırılması yoluyla gerçekleşen bilişsel bir süreç olduğunu varsayar (Bandura, 1977). Örgüt normlarının ve politikalarının ayrıca diğer çalışanların sanal kaytarma yapıp yapmamasının davranışlar üzerinde etkili olabileceği vurgulanmaktadır (Weissenfeld vd., 2019: 1689). Genel caydırıcılık teorisi ise örgüt içerisinde çalışanlar için güçlü yaptırımların ve uygulamaların olmadığı zaman çalışanların yakalanmayacaklarını ve cezalandırılmayacaklarını düşündüklerini ileri sürmektedir. Çalışanlar hoş karşılanmayacağını bilseler de sanal kaytarma yapabilmektedirler (Schuessler, 2009).

Ego tükenmesi teorisi, öz-düzenlemeden kaynağını almakta ve iradenin bir kas görevi gördüğünü ve kullanıldıkça yorulup zayıfladığını, kullanılmadığında ise dinlenerek iyileştiğini ve güçlendiğini öne sürmektedir (Baumeister vd., 2000). Çalışanlar öz-kontrol kaynakları tükendiğinde ve iradesi zayıfladığında kaynaklarını yenilemek amacıyla sanal kaytarma davranışlarını sergilemektedirler. Bu teoriye dayanarak gerçekleştirilen çalışmalar, öne sürülen varsayımı desteklemiştir (Prasad vd., 2010; Restubog vd., 2011; Wagner vd., 2012). Askew ve diğerleri (2014: 510) bu teorinin sanal kaytarma literatüründe en çok destek bulan teori olduğunu belirtmektedirler.

Sosyal değişim teorisine göre insanların kurdukları iletişimlerde yaptıkları yatırımın ve elde ettikleri çıktılarının karşılaştırmasının önemli olduğu dile getirilmektedir (Blau, 1964). Bu teori örgütsel adalet teorisi ile de bağlantılı bir şekilde sanal kaytarmayı açıklamaktadır. Eğer çalışanlar kendi çabalarına rağmen örgütten veya yöneticilerinden bekledikleri tavır göremiyorlarsa veya çalışanlar arasında adaletsizlik hissediyorlarsa tepki olarak sanal kaytarmaya başvurabilmektedirler (Lim, 2002).

2.4. Sanal Kaytarmanın Öncülleri

Literatürde sanal kaytarmaya dair yapılan araştırmalar doğrultusunda sanal kaytarma davranışlarına neden olan etkenler ortaya konmuştur. Özler ve Polat (2012) çalışmalarında bu etkenleri örgütsel, bireysel ve durumsal olmak üzere üç başlıkta

incelemişlerdir. Bu bölümde öncüller bu sınıflandırmaya dayalı olarak incelenecektir.

- Örgütsel faktörler: Çalışanlar için teknolojik caydırıcıların ve/veya internet kullanımına yönelik kısıtlayıcı politikaların kullanılması ve aynı zamanda kullanılmaması sanal kaytarma davranışlarını etkilemektedir (Vitak vd., 2011; Van Doorn, 2011). Sanal kaytarma davranışı gerçekleştiğinde çalışanın kendisine ve örgütüne yönelik olumsuz sonuçlarının olacağını beklemesi davranışın gerçekleşmesini engellemektedir (Lim ve Teo, 2005; Blanchard ve Henle, 2008; Lim ve Chen, 2012; Vitak vd., 2011). İnternetin kullanılmasına ilişkin belirli sınırlar çizilmeden yönetimden gelen destek, çalışanların interneti farklı şekillerde kullanarak sanal kaytarma yapmasına yol açabilmektedir (Garrett ve Danziger, 2008; Vitak vd., 2011; Liberman vd., 2011). İş yerleri sosyal etkileşimin yoğun olduğu ortamlar olduğu için örgütte internet kullanımına ilişkin iş arkadaşlarının ve süpervizörün normları olumlu ise sanal kaytarma davranışı artmaktadır (Woon ve Pee, 2004). Çalışanların iş tutumları sanal kaytarma davranışlarını negatif yönde etkilemektedir (Liberman vd., 2011). Örgütsel adaletsizlik önemli bir diğer örgütsel öncüdür, algılanan yüksek düzeyde adaletsizlik sanal kaytarma davranışlarını da artırmaktadır (Lim, 2002; Lim ve Teo, 2005). Çalışanların işlerinden duyduğu tatmin de önemlidir ancak bulgular tutarsızdır; aralarında pozitif yönde ilişki (Stanton, 2002), negatif yönde ilişki (O'Neill vd., 2014; Vitak vd., 2011) ve herhangi bir ilişki bulamayan (Garrett ve Danziger, 2008b) çalışmalar mevcuttur. Yapılan işin özellikleri önemlidir; örneğin bir iş yaratıcılık gerektiriyorsa veya bireylerde can sıkıntısına neden oluyorsa çalışanlar sanal kaytarmaya daha çok başvurabilmektedir (Vitak vd., 2011; Mercado vd., 2017). Diğer taraftan iş taleplerinin fazla olması çalışanlarda strese yol açarak çalışanları sanal kaytarma davranışlarına yönlendirmektedir (Al-Shuaibi vd., 2014). Ayrıca işe bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanlar daha az sanal kaytarma yapmaktadırlar (Garrett ve Danziger, 2008b).
- Bireysel faktörler: Çalışanların internet ve bilgisayar kullanımına dair olumlu algı ve tutumlarının olması, internet kullanımını bir alışkanlık haline

getirmeleri ve internet bağımlılığı geliştirmeleri daha fazla sanal kaytarma davranışı gerçekleştirmelerine yol açmaktadır (Yeik vd., 2016; Andreassen vd., 2014; Henle ve Blanchard, 2008; Garrett ve Danziger, 2008b; Liberman vd., 2011; Vitak vd., 2011). Davranışı gerçekleştirmeye yönelik niyet bir öncül olarak kabul edilmektedir (Yeik vd., 2016). Ayrıca bireylerin sanal kaytarma davranışlarının ahlaki olarak yanlış bir durum olduğuna dair kişisel inançlarının sanal kaytarma niyetlerini azalttığı gösterilmiştir (Vitak vd., 2011). En önemli bireysel faktörlerden birisi kişilik özellikleridir. Beş Faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk, deneyime açıklık ve duygusal açıdan dengeli olma halinin sanal kaytarma davranışları ile negatif yönlü, dışa dönüklüğün ise pozitif yönlü ilişkili olduğu bulunmuştur (Jia vd., 2013). Bir başka çalışmada ise uyumluluk, sorumluluk ve dürüstlük sanal kaytarma ile negatif yönlü, erteleme kişilik özelliği ise pozitif yönlü ilişkili bulunmuştur (O'Neill, Hambley ve Bercovich, 2014). Diğer kişilik özelliklerinden düşük öz-kontrole sahip ve yüksek dış kontrol odaklı bireylerin sanal kaytarmaya daha eğilimli olduğu belirtilmiştir (Restubog vd., 2011; Vitak vd., 2011). Bireysel faktörler bağlamında öncül olarak değerlendirilen demografik değişkenlere ilişkin bulgular ise karmaşıktır (Weatherbee, 2010; Ünal ve Tekdemir, 2015). Garrett ve Danziger (2008a) mesleki statünün, iş yerinde algılanan özerkliğin, gelir düzeyi, eğitim ve cinsiyetin sanal kaytarmanın önemli belirleyicileri olduğunu bulmuşlardır. Çalışanların eğitim düzeyi ve statüsü yükseldikçe sanal kaytarma davranışları artmaktadır (Andreassen vd., 2014; Garrett ve Danziger, 2008b; Örucü ve Yıldız, 2014; Ugrin vd., 2007; Ünal ve Tekdemir, 2015). Cinsiyet açısından bazı araştırmalar erkeklerin kadınlardan, genç çalışanların ise yaşlı çalışanlardan daha fazla sanal kaytarma faaliyetinde bulunduğunu tespit etmişlerdir (Andreassen vd., 2014; Henle ve Blanchard, 2008; Jia vd., 2013; Garrett ve Danziger, 2008b; Restubog vd., 2011; Vitak vd., 2011) ancak bu gruplar arasında herhangi bir fark olmadığını tespit eden çalışmalar da mevcuttur (Stanton, 2002; Weatherbee, 2010; Özkalp vd., 2012).

- Durumsal faktörler: Çalışanların sanal kaytarma yapmasını kolaylaştıracak internet kullanım politikalarının veya sistemlerin yetersizliği gibi çeşitli

koşullar vardır (Woon ve Pee, 2004). Süpervizörlerin fiziksel yakınlığı örgütsel kontrol algısı ve resmi ceza korkusu aracılığıyla sanal kaytarma davranışlarını dolaylı bir şekilde etkilemektedir (de Lara, Tacoronte ve Ding, 2006).

2.5. Sanal Kaytarmanın Sonuçları

Sanal kaytarmanın sonuçlarına yönelik literatürde iki farklı bakış açısı bulunmaktadır. İlki, sanal kaytarmayı üretkenlik karşıtı davranış olarak görmekte ve sanal kaytarmanın hem çalışan performansı hem de örgütün verimliliği açısından zararlı olduğunu öne sürmektedir (Anandarajan vd., 2004; Blanchard ve Henle, 2008; Örücü ve Yıldız, 2014; Vitak vd., 2011; Özler ve Polat, 2012; Andreassen vd., 2014). Weatherbee (2010: 35-36) sanal kaytarmanın kurumlar için fesih veya çalışanların kaybı, kurumsal gizliliğin ihlali, kurumsal itibar kaybı, kişisel mahremiyet ihlali gibi yasal sonuçların yanı sıra maliyet kaybına da neden olabileceğini belirtmektedir. Li ve Chung (2006) tarafından yapılan araştırmada sosyal medyada vakit geçirmek, blogda bilgi paylaşmak gibi internetin sosyal işlevinin internet bağımlılığı ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Buna göre internet bağımlılığı sürekli bir şekilde bu aktivitelerde bulunmak anlamına geldiğinden çalışanın performansını engelleyici niteliktedir.

Sanal kaytarmanın sonuçlarına ilişkin ikinci bakış açısı ise sanal kaytarmanın çalışanların kısa bir süre için iş yoğunluğu ve stresinden uzaklaşmasını ve zihinsel bir rahatlama yaşamasını sağlayarak çalışanların performanslarını artırdığını ileri sürmektedir (Blanchard ve Henle, 2008; Lim ve Chen, 2012; Özler ve Polat, 2012; Page, 2014). Bu gruptaki araştırmacılar sanal kaytarmanın tamamen olumsuz sonuçlara sebep olmadığını söylemekle birlikte davranışın ciddiyetinin ve sıklığının da göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulamaktadırlar. Örneğin, önemsiz sanal kaytarma hoş görülebilecek ve öğrenme ortamı sağlayabilecek davranışlardır (Blanchard ve Henle, 2008: 1071). Syrek ve diğerleri (2017) tarafından yapılan çalışmada sosyal medya kullanımının daha yüksek işe bağlılıkla sonuçlandığı bulunmuştur. İnternetteki tarama faaliyetlerinin çalışanların olumlu duygularıyla ilişkili olduğu (Lim ve Chen, 2012) ayrıca yapıcı bir şekilde kullanılan internet

aktivitelerinin çalışanların iyi oluşlarını artırdığı, yaratıcı iş davranışlarını geliştirdiği ve daha fazla iş doyumu sağladığı belirtilmektedir (Orevac, 2002; Stanton, 2002; Vitak vd., 2011; Derin ve Güravşar Gökçe, 2016). İş dışı etkinlikler ile zamanlarını harcayan çalışanlar bu durumu telafi etmek için daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyerek örgüte olumlu bir katkı sunabilmektedirler (Rajah ve Lim, 2011). Son olarak yakın zamanda gerçekleştirilen bir meta-analize göre sanal kaytarmanın iş performansı ile ilişkili olmadığı gösterilmektedir (Mercado vd., 2017).

Sanal kaytarmanın belirtilen olumlu yönlerine rağmen literatürde baskın olan görüş bu davranışların sapkın davranışlar olduğu yönündedir (Lim, 2002; Lim ve Chen, 2012; Coker, 2013). Bu yüzden birçok kurum sanal kaytarmanın olumsuz etkilerini en aza indirebilmek amacıyla çeşitli önlemler uygulamaktadırlar. Bir sonraki bölümde sanal kaytarmayı kontrol etmeye yönelik örgütler tarafından alınan önlemler incelenecektir.

2.6. Sanal Kaytarmanın Önlenmesi ve Kontrolü

İş yerinde sanal alem iyi bir şekilde yönetilmediğinde bireylerin ve örgütlerin birtakım sorunlar ile karşılaşabileceği vurgulanmaktadır (Whitty ve Carr, 2006). Bu doğrultuda kurumlar sanal kaytarmayı önlemek ve/veya kontrol altına almak amacıyla birkaç yöntem uygulamaktadır. İlki ve en yaygın kullanılanı, internet kullanım politikaları tasarlamaktır (Greenfield ve Davis, 2002; Eivazi, 2011). Bu politikaların çalışanlara açık ve net bir şekilde belirtilmesi önemlidir ancak bunun kesin çözüm olmadığını da bilmek gerekmektedir. Bu durum göz önüne alındığında çözüm için internetin cezbeden doğasına dikkat edilmelidir (Whitty ve Carr, 2006: 239-240). İkincisi, gözetim teknolojisi uygulamak ve yazılımları filtrelemektir (Eivazi, 2011; Greenfield ve Davis, 2002). Filtreleme uygulamalarının şirkete özgü geliştirilmesi ve bu filtrelerin çalışanlar üzerinde nasıl etki edeceğinin bilinmesi bu yöntemi daha etkili kılabilir (Whitty ve Carr, 2006: 240). Bu noktada Eivazi (2011: 523) politikaların belirlenmesinin veya teknolojinin kullanılmasının tek başına fayda sağlamayacağını, çalışanlara sanal kaytarmanın getireceği risklere yönelik eğitim verilerek çok yönlü bir önlem planının yürütülmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Üçüncü yöntem olarak Davis ve diğerleri (2002: 331) çalışanların işe alınmadan önce dürtüsellik, yalnızlık/depresyon, dikkat dağınıklığı ve sosyal konfor olmak üzere dört başlıkta inceledikleri “problematik internet kullanımı” adlı bir yapı ile kimlerin sanal kaytarma yapabileceğinin belirlenebileceğini öne sürmektedirler. Araştırmacılara göre sanal kaytarma davranışları için reaktif çözümler yerine önleyici stratejiler kullanılmalıdır. Şimdiye kadar bahsedilen önlemlerin kısmen işe yaradığını belirten Whitty ve Carr (2006: 245) iş yerinde internetle ilgili kuralların net bir şekilde açıklanarak nesne ilişkileri perspektifiyle birlikte sanal alemin bir mola ve oyun alanı olarak tasarlanması gerektiğini önermektedirler. Anandarajan ve Simmers (2004: 22) ise internet politikasının amacının “öğrenmeyi teşvik etmek, işlevsiz ve tehdit edici kullanımı izole ederken internetin üretken bir kullanımını sağlamak” olması gerektiğini belirtmektedirler. Ek olarak iş stresini azaltıcı stres yönetimi politikaları geliştirmek (Anandarajan vd., 2004; Block, 2001; Stanton, 2002; Ugrin vd., 2007), adil ve katılımcı bir yönetim anlayışı benimsemek (Kaplan ve Ögüt, 2012: 10) ve görevin içeriğine göre çalışma ortamı tasarlamak (Köse vd., 2012: 293) sanal kaytarmayı azaltabilecek diğer önlemler arasındadır.

2.7. Sanal Kaytarma İle İlgili Literatürde Yapılan Araştırmalar

Sanal kaytarmanın gerçekleşmesine neden olan öncülleri belirlemeye yönelik çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Örneğin Eastin ve diğerleri (2007) tarafından 220 çalışan ile gerçekleştirilen çalışmada iş yerinde kişisel iletişim teknolojisi kullanımını iş yerinde can sıkıntısının can sıkıntısı için öz-reaktif teşvik aracılığıyla artırdığı, öz-düzenleme eksikliğinin ve internet alışkanlıklarının ise doğrudan artırdığı bulunmuştur. Kaplan ve Ögüt (2012) tarafından 198 hastane çalışanı ile yapılan çalışmada örgütsel adaletin sanal kaytarmanın öncülü olduğu bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre dağıtım adalet algısı yüksek bireyler ciddi ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarına daha az başvurmaktadır. Moody ve Siponen (2013) tarafından 238 çalışanla birlikte yürütülen çalışmada bireyin tutumlarının, duygularının ve sosyal faktörlerin (normlar, roller ve değerler) kullanım niyetini pozitif yönde etkilediği, niyetin de iş yerinde kişisel internet kullanımı davranışlarını

pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca kullanım niyeti ve iş yerinde kişisel internet kullanımı arasındaki ilişkide kolaylaştırıcı koşulların ve internet kullanım alışkanlıklarının düzenleyici rolü olduğu görülmüştür. König ve de la Guardia (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada özel taleplerin iş yerinde internet kullanımını pozitif yönde etkilediği, işle özdeşleşmenin ise negatif yönde etkilediği gösterilmiştir. Jia, Jia ve Karau (2013) tarafından yürütülen çalışmada çalışanların sanal kaytarma davranışları üzerinde beş faktör kişilik özelliklerinin, internet kullanım politikasının ve işin anlamlılığının etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre dışa dönüklük sanal kaytarma ile pozitif ilişkili, sorumluluk, duygusal denge ve açıklık ise sanal kaytarma ile negatif ilişkili bulunmuştur. Ayrıca internet kullanım politikasının varlığının ve işin anlamlılığının daha az sanal kaytarma davranışları ile ilgili olduğu görülmüştür. Cheng ve diğerleri (2018) tarafından 318 memur ile gerçekleştirilen çalışmada algılanan fazlasıyla yeterliğin sanal kaytarma üzerinde pozitif yönde etkili olduğu bulunmuştur. Algılanan fazlasıyla yeterlik ile sanal kaytarma ilişkisinde uyumlu tutkunun kısmi aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca başarı ihtiyacının algılanan fazlasıyla yeterlik ile uyumlu tutku ilişkisinde düzenleyici rolü olduğu ve dolaylı olarak uyumlu tutku aracılığıyla algılanan fazlasıyla yeterlik ile sanal kaytarma ilişkisini de düzenlediği gösterilmiştir. Sanal kaytarmanın ortaya çıkmasına neden olabilecek çok çeşitli bireysel ve örgütsel değişkenler bulunmaktadır; dolayısıyla sanal kaytarma öncüllerinin kapsamlı ve yenilikçi bakış açısıyla araştırılmaya devam etmesi gerekmektedir.

Sanal kaytarma araştırmaları farklı gruplar ile yürütülmüştür ve bu gruplardan birisi uzaktan/evden çalışanlardır. O'Neill, Hambley ve Bercovich (2014) tarafından uzaktan çalışanlarla gerçekleştirilen çalışmada sanal kaytarma davranışlarının öncülleri olarak kişilik, uzaktan çalışırken duyulan tatmin ve algılanan performans incelenmiştir. Sonuçlara göre, kişilik özelliklerinden erteleme sanal kaytarma ile pozitif yönde ilişkili bulunurken; dürüstlük, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri sanal kaytarma ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur. Ayrıca uzaktan çalışırken duyulan tatminin ve algılanan performansın sanal kaytarma ile negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. O'Neill, Hambley ve Chatellier (2014) tarafından uzaktan çalışanlarla yapılan araştırmada benzer şekilde aynı kişilik

özellikleri modele dahil edilmiş; farklı olarak ise sonuç değişkenlerine işe bağlılık eklenmiştir. Ayrıca kişilik özelliklerinin sanal kaytarma ve işe bağlılıkla ilişkisinde üç farklı aracının (düzenli yukarı doğru iletişim, öz-yönetim taktikleri ve bilinçli sosyalleşme çabaları) rolleri incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre dürüstlük ve erteleme duygusal denge gibi sanal kaytarmanın güçlü öncülleri olarak bulunmuştur. Aracı değişkenlere bakıldığında düzenli yukarı doğru iletişim ve öz-yönetim taktikleri sorumluluğun sanal kaytarma ve işe bağlılık ile ilişkisinde aracı rol oynamaktadır; bilinçli sosyalleşme çabaları ise dışadönüklük ve işe bağlılık ile uyumluluk ve işe bağlılık arasında aracı rol oynamaktadır. Bu iki çalışmaya dair vurgulanması gereken nokta, sanal kaytarmanın nasıl ölçüldüğüdür çünkü kullanılan ölçek sanal kaytarma davranışlarını ölçmemekte uzaktan çalışırkenki dikkat dağınıklıklarını ve internette dolaşma sıklıklarını ofisteki çalışmalarına göre üç soruda karşılaştırmaları istenmektedir. DeRossette (2016) tarafından 196 uzaktan çalışanla yürütülen araştırmada uzaktan çalışma yoğunluğu ile sanal kaytarma ve iş performansı arasındaki ilişki incelenmiş; iş performansı ile negatif ilişkili, sanal kaytarma ile pozitif ilişkili bulunmuştur. Ek olarak sorumluluk kişilik özelliğinin düzenleyici etkisi incelenmiştir ancak anlamlı olmadığı bulunmuştur.

Literatürde sanal kaytarmanın sonuçlarına dair de pek çok araştırma yapılmıştır. Stanton (2002) tarafından yapılan çalışmada internet kullanma sıklığı daha fazla olan çalışanların iş tatminlerinden, ödeme tatminlerinden, promosyon fırsatları tatminlerinden ve örgütsel destekten duydukları mutluluk diğer çalışanlara göre daha fazladır. Bock ve Ho (2009) tarafından yürütülen araştırmada çalışanların iş dışı aktivitelere harcadıkları zamanın (uzun öğle arası, arkadaşlarıyla konuşma vb.) çalışanların iş performansını pozitif yönde etkilerken, bilgisayar üzerinde iş dışı harcadıkları zamanın iş performansını negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Coker (2011) tarafından 268 çalışanla gerçekleştirilen çalışmada iş yerinde eğlence için internet faaliyetlerinin çalışanların üretkenliği üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş yerinde eğlence için internet faaliyetlerine çok fazla katılmanın üretkenlik üzerinde negatif yönde bir etkisinin olduğu bulunurken; iş yerinde eğlence için internet faaliyetlerine daha kısa süreler için katılmanın daha uzun süreler için katılmaktan daha pozitif yönde bir etkisi olduğu bulunmuştur.

Keklik ve diğeri (2015) tarafından 104 üniversite çalışanı ile yapılan araştırmada önemli sanal kaytarmanın etkileşim ve karar alma kaynaklı örgütsel öğrenme kapasitesini pozitif etkilediği bulunmuştur. Hadlington ve Parsons (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada internet bağımlılığının ve sanal kaytarmanın bilgi güvenliği farkındalığıyla negatif ilişkili olduğu görülmüştür. Özellikle sanal kaytarma davranışlarından önemli sanal kaytarmanın bilgi güvenliği farkındalığı üzerinde negatif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Özkalp ve Yıldız (2018) tarafından 187 çalışanla gerçekleştirilen çalışmada kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma davranışlarının iş stresini azalttığı, sapkınlığa yönelik sanal kaytarma davranışlarının ise iş stresini artırdığı tespit edilmiştir. Aladwan ve diğeri (2021) tarafından 304 çalışanla gerçekleştirilen çalışmada sanal kaytarmanın örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği ve iş yükü ile örgütsel bağlılık arasında kısmi aracı olduğu gösterilmiştir.

Bu çalışmalar bir bütün olarak ele alındığında sanal kaytarmanın öncüllerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmaların sanal kaytarmaya dair farklı bakış açıları sunduğu görülmektedir. Sanal kaytarmanın sonuçlarına dair bulgular ise karmaşıktır, literatürde olumsuz etkileri olacağı baskın görüş olsa da olumlu etkilerine dair yapılan araştırmaların sayısı artmakta ve sanal kaytarmanın tamamen olumsuz bir kavram olarak ele alınmaması gerektiği de belirtilmektedir. Bu doğrultuda, mevcut çalışmada teknostres yapıcılarının sanal kaytarma üzerindeki etkisi incelenecektir. Ayrıca bu ilişkide iş özerkliğinin ve dikkat kontrolünün düzenleyici rolü olup olmadığı incelenecektir.

2.8. Teknostres ve Sanal Kaytarma Kavramları Arasındaki İlişki

Teknostres ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi açıklayabilmek için literatür incelendiği zaman ilk önce sosyal medya siteleri ve sosyal medyanın kullanımına dair araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Brooks (2015) tarafından yapılan araştırmada sosyal medya kullanımının görev performansı, teknostres ve mutluluk üzerindeki etkileri Dikkat Dağıtma-Çatışma teorisi bağlamında incelenmiştir. Bu teoriye göre sosyal medya hem dikkat dağıtıcı hem de bağımlılık yapan bir unsur

olarak görülmektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre yüksek sosyal medya kullanımının yüksek teknostres, düşük görev performansı ve düşük düzeyde mutluluk ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Van Koningsbruggen, Hartmann ve Du (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise zengin özelliklere sahip teknolojik araçların sürekli kullanımının dürtüsel sosyal medya kullanımını tetikleyeceği bu durumun da sanal kaytarmaya yol açabileceği öne sürülmektedir. Tarafdar ve diğerleri (2019) tarafından yapılan çalışmada sosyal ağ sitelerinin kullanımından kaynaklanan stresin hangi koşullarda sosyal ağ sitelerine bağımlılığa dönüşebildiği araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre sosyal ağ sitesi stresörleri dikkat dağılması (aynı sosyal ağ sitesi içinde) aracılığıyla sosyal ağ sitesine bağımlılığı etkilemektedir. Ayrıca sosyal ağ sitesini kullanma alışkanlığının stresörler ile dikkat dağılması arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunmaktadır. Bu düzenleyici roller aynı sosyal ağ sitesi içinde dikkat dağılması ile pozitif ilişkili; sosyal ağ sitesi dışında dikkat dağılması ile negatif ilişkili olarak bulunmuştur. Çalışmanın sonuçları araştırmacıların öne sürdükleri teorik zemini doğrulamıştır. Araştırmacılar gelecek araştırmalarda bu teorilerin sadece spesifik bir sosyal ağ sitesi ile değil bilgisayar, telefon gibi spesifik teknolojik araçlarla da çalışılabileceğini hatta bunun sanal kaytarmaya yol açabileceğini belirtmişlerdir. Literatürde doğrudan teknostres ve sanal kaytarma ilişkisini araştıran çalışma olarak sadece Güğərçin'in (2019) çalışmasına rastlanmıştır. Bu araştırmada teknostres ve sanal kaytarma arasındaki ilişki nötrleştirme teorisi kapsamında incelenmiştir. Nötrleştirme teorisine göre, iş yerindeki zorluklar sapkın davranışlarda bulunmayı mantıklı hale getirir. Bu nedenle, çalışanlar yüksek düzeyde teknostres yaşarken sanal kaytarma davranışlarını haklı çıkarabilirler. Araştırmada teknostresin üç boyutlu (tekno-aşırı yük, tekno-karmaşıklık ve tekno-istila) hali ve sanal kaytarmanın sadece önemsiz sanal kaytarma boyutu kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre üç boyut da sanal kaytarma ile pozitif ilişkilidir ve sadece tekno-istila boyutu sanal kaytarmanın yordayıcısı olarak bulunmuştur. Tarafdar ve diğerlerinin (2019) gerçekleştirdiği çalışmadan yola çıkarak mevcut çalışmada spesifik olarak bilgisayar üzerinde evden çalışan bireylerin yaşadıkları teknostres ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişki “zengin özelliklere sahip bilişim teknolojisi” kavramı, “dikkat dağınıklığı” kavramı ve “teknoloji çerçeveleri teorisi” üzerine temellendirilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA VE ANALİZLER

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma kapsamında teknostresin sanal kaytarma üzerindeki etkisi ve bu etkiyi düzenleyebilecek durumsal değişken olarak iş özerkliği ve kişilik özelliği olarak dikkat kontrolünün rolünü incelemek amaçlanmıştır. Modern iş hayatında BİT'lerin işlerin ayrılmaz bir parçası olması ve evden çalışan bireylerin tamamen BİT'lere bağımlı olmasından dolayı evden çalışan bireyler üzerinde bu iki kavramın etkisi belirlenmek istenmiştir. Ayrıca evden çalışanların demografik özelliklerine göre teknostres algıları ile sanal kaytarma davranışlarının anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığının analiz edilmesi araştırmanın alt amacını oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Önemi

İşe bağlı stres kapsamında sanal kaytarma davranışlarının (Garrett ve Danziger, 2008b; Henle ve Blanchard, 2008; Reinecke, 2009; Sawitri ve Cahyadin, 2012) ve teknostres ile sosyal medya kullanımının (Brooks, 2015; Van Koningsbruggen, Hartmann ve Du, 2017) incelendiği çalışmalar bulunmaktadır. Ayrıca ele alınan kavramlar doğrultusunda literatürde evden çalışanlar üzerinde teknostresin ve sanal kaytarmanın ayrı ayrı incelendiği çalışmalar mevcuttur. Teknostresin ve sanal kaytarmanın birlikte ele alındığı çalışma olarak yalnızca Güğərçin'in (2019) çalışmasına rastlanmıştır ancak bu çalışma evden çalışanlar ile yürütülmemiştir. Bu bilgiler doğrultusunda, teknostresin amaç karşıtı bir davranış olan sanal kaytarma üzerindeki etkisinin Covid-19 sürecinde evden çalışan bireylerde incelenmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

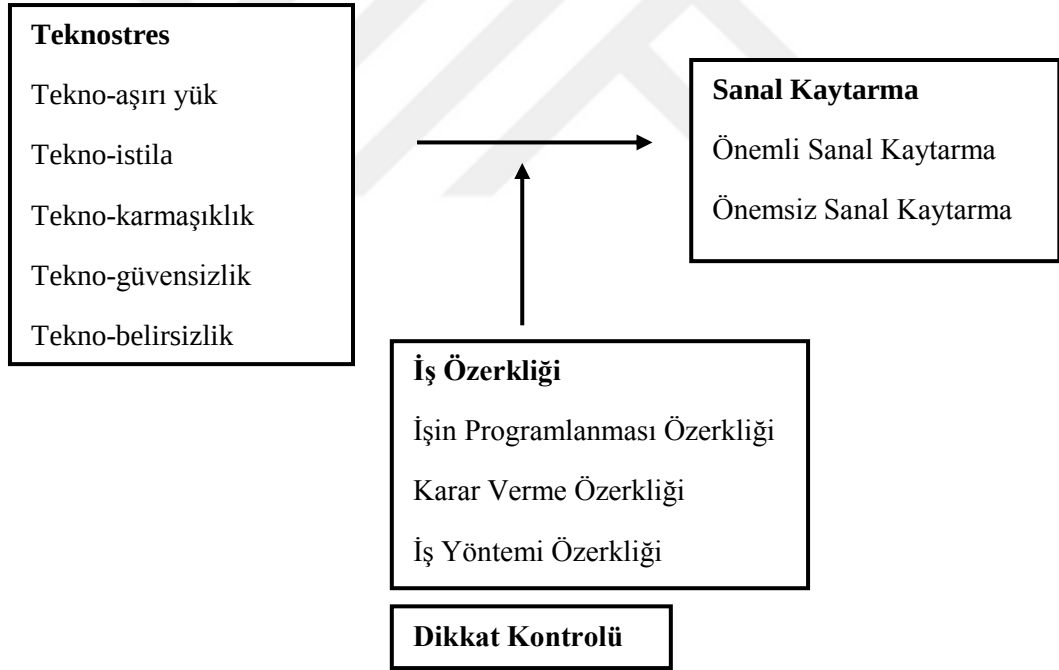
3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırma, Covid-19 salgını sürecinde evden veya hibrit çalışma modelinde devam eden beyaz yakalı çalışanları kapsamaktadır. Bu doğrultuda araştırma için evden çalışan bireylere ulaşılmıştır.

Araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. İlki, araştırmanın kesitsel olması ve bu nedenle nedensel çıkarımlara izin vermemesidir. İkincisi, araştırmada yer alan çalışanlara kartopu örnekleme yöntemi ile ulaşılmasıdır; bu nedenle araştırma sonuçlarının genellenebilirliği kısıtlıdır. Üçüncüsü, verilerin sadece özbidirimsel olarak toplanmasıdır. Son olarak, evden çalışanlarda sanal kaytarmaya yönelik özel bir ölçüm aracının olmaması bir kısıtlılık olarak sayılabilir.

3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın bu bölümünde kavramsal çerçeve kapsamında model ve hipotezler açıklanacaktır. Şekil 3.1.'de araştırmanın modeli sunulmuştur.



Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli

Teknostres ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiye teorik olarak destek sunan ilk kavram “zengin özelliklere sahip bilişim teknolojisi” kavramıdır. Bu kavrama göre, bilgisayarlar çok çeşitli işlevlere ve özelliklere sahiptirler; bu sayede bireyler hem işleri için gerekli programları (e-posta gibi) kullanabilmekte hem de iş dışı

davranışlarda (oyun oynamak, başkalarıyla sohbet etmek vb.) bulunabilmektedirler (Lyytinen ve Yoo, 2002). İkincisi, “teknoloji çerçeveleri teorisi” olarak adlandırılmaktadır. Bu teoriye göre, bilgisayarlar zengin özelliklere sahip olduğundan dolayı çalışanların zihninde farklı şekillerde temsil edilebilmektedir. Teknoloji kullanıcıları kullandıkları bilişim teknolojilerine yönelik varsayımlara, beklentilere ve bilgilere sahiptirler. Sahip oldukları bu bilgiler, varsayımlar ve beklentiler sayesinde bilişim teknolojilerini zihinlerinde belirli şekillerde çerçevelemekte veya temsil etmektedirler. Ayrıca bu temsiller zaman içerisinde ve bağlama göre değişkenlik gösterebilmektedir (Orlikowski ve Gash, 1994: 178-181; Davidson ve Pai, 2004: 478-481). Çalışanların zihnindeki temsillerle uyumsuz (örneğin stresli) olan bir bilişim teknolojisi kullanıcıyı rahatsız eder; bu yüzden kullanıcı daha az uyumsuz bir bilişsel temsil geliştirmek için bilişim teknolojisini farklı görev ve etkinlikler için kullanarak zihninde yeniden temsil eder (Vaast ve Walsham, 2005: 71). Üçüncü ve son kavram ise “dikkat dağınıklığı” kavramıdır. Buna göre, gerçekleştirilen bu yeniden temsil etme durumu ile bireyler stresli bir durum karşısında dikkatlerini stresi yaratan durumdan uzaklaştırmakta ve farklı düşünce veya davranışlara yönlendirmektedir (Traeger, 2013: 610). Herhangi bir stres veya sıkıntı durumunda bireyler başa çıkma stratejilerine başvurur (Carver, 2013: 496); dolayısıyla dikkat dağınıklığı da bir tür başa çıkmadır (Traeger, 2013: 610). Literatürde başa çıkma stratejilerinden en yaygın olarak kullanılanlar problem odaklı ve duygu odaklı başa çıkmadır (D’Arcy vd.,2014: 290). Problem odaklı başa çıkma, stresli durumu yönetmek veya değiştirmek için gösterilen doğrudan çabaları içerirken; duygu odaklı başa çıkma, kişinin stresli durum hakkında düşünme veya hissetme şeklini değiştirmeyi içerir (D’Arcy vd.,2014: 290). Dikkat dağınıklığı da bireyin hissettiği stresli bir durumu en aza indirerek daha hoş ve keyifli duygular hissetmesini sağladığı için duygu odaklı başa çıkma olarak görülebilir (Lazarus ve Folkman, 1984: 150).

Açıklanan kavramsal çerçeveden yola çıkarak, evden çalışanların evde bilgisayarları aracılığıyla çalışırken teknostres algıladıkları zaman bilgisayarın stres etkeni olarak yorumlanması şeklinde bilişsel temsillere sahip olması beklenmektedir. Stresli bilişsel temsilin çalışanı rahatsız etmesiyle birlikte çalışanın bilgisayar

kullanım şeklini değiştirerek ve dikkatini dağıtarak teknostres yaratan durumla başa çıkacağı varsayılmaktadır. Bu noktada evden çalışanlar bilgisayarın zengin özelliklerini kullanarak bloglara bakma, haber sitelerine girme gibi faaliyetlere yönelecek ve bu durum da sanal kaytarma davranışlarına yol açacaktır. Böylece bilgisayar stres etkeni olmaktan çıkarak dikkat dağıtıcı olarak yeni bir bilişsel temsile kavuşacaktır. Bu doğrultuda hipotezler aşağıdaki gibi önerilmiştir:

Hipotez 1. Evden çalışanların teknostres algılarının önemli sanal kaytarma davranışı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır. Buna göre evden çalışanların a) tekno-aşırı yük, b) tekno-istila, c) tekno-karmaşıklık, d) tekno-güvensizlik ve e) tekno-belirsizlik algıları arttıkça önemli sanal kaytarma davranışları da artacaktır.

Hipotez 2. Evden çalışanların teknostres algılarının önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır. Buna göre evden çalışanların a) tekno-aşırı yük, b) tekno-istila, c) tekno-karmaşıklık, d) tekno-güvensizlik ve e) tekno-belirsizlik algıları arttıkça önemsiz sanal kaytarma davranışları artacaktır.

Mevcut çalışmada teknostres ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi düzenleyebilecek bir durumsal değişken olarak iş özerkliği ele alınmıştır. İş özerkliği işin planlanmasında ve yürütülmesinde kullanılacak prosedürlerin belirlenmesinde çalışana önemli derecede özgürlük, bağımsızlık ve inisiyatif sağlama derecesi olarak tanımlanmaktadır (Hackman ve Oldham, 1975: 162). Çalışanlara sağlanan bu inisiyatif sayesinde çalışanlar işlerini nasıl ve/veya ne zaman yapacaklarına bireysel olarak karar vermekte ve verdikleri kararların sonucunda elde ettikleri iş sonuçlarının sorumluluğunu üstlenmektedirler. Dolayısıyla doğru kararlar aldıklarını ve hedeflere ulaştıklarını gören çalışanlar daha başarılı olabilmektedir (Turgut, 2013: 5). Literatür incelendiğinde iş özerkliğinin öncül veya düzenleyici olarak kullanıldığı çalışmalara rastlanmaktadır. Garrett ve Danziger (2008b) tarafından yürütülen çalışmada iş özerkliği, gelir, cinsiyet ve eğitim değişkenlerinin iş yerinde kişisel internet kullanımını nasıl etkilediği incelenmiş ve pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Suh ve Lee (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada uzaktan çalışanların iş tatminleri üzerinde teknostres yapıcılarının etkisi incelenmiştir. Teknostresin öncülleri olarak teknoloji özellikleri (bilgi teknolojileri karmaşıklığı, presenteizm ve bilgi teknolojilerinin değişim hızı) ve iş özellikleri (iş

özerkliği ve görev bağımlılığı) belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre teknoloji özelliklerinin ve iş özelliklerinin ortaklaşa bir şekilde teknostresi etkiledikleri ve bu durumun da iş tatminini azalttığı tespit edilmiştir. Brooks ve Califf (2017) tarafından yapılan çalışmada sosyal medya kaynaklı teknostresin çalışanların performansı üzerinde negatif yönde etkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca iş özellikleri çalışmada düzenleyici olarak incelenmiştir. Buna göre iş geribildiriminin, görev kimliğinin, görev öneminin ve görev çeşitliliğinin düzenleyici rolü bulunurken iş özerkliğinin düzenleyici rolü bulunamamıştır. Çok yakın tarihli bir meta-analize göre (Karimikia ve Singh, 2019) iş özerkliği teknolojinin negatif etkilerini dengeleyebilmek için bir düzenleyici görevi görmektedir. Meta-analizin sonuçlarına göre, iş özerkliği ve iş kontrolü BİT'lerin kullanımıyla pozitif yönlü ilişkili bulunmuş ve iş özerkliğinin ve iş kontrolünün BİT kullanımının olumsuz etkilerini azalttığı ortaya koyulmuştur. Evden çalışmada iş özerkliğinin önemli bir faktör olduğu (Gajendran ve Harrison, 2007) göz önünde bulundurulduğunda iş özerkliğinin teknoloji kullanımının yarattığı teknostresin sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisini düzenleyebileceği düşünülmüştür ve bu doğrultuda oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

Hipotez 3. Evden çalışanların teknostres algılarının önemli sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolü vardır. Buna göre a) tekno-aşırı yük, b) tekno-istila, c) tekno-karmaşıklık, d) tekno-güvensizlik ve e) tekno-belirsizlik algıları ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişki iş özerkliği algısı yüksek olanlarda iş özerkliği algısı düşük olanlara kıyasla daha zayıf olacaktır.

Hipotez 4. Evden çalışanların teknostres algılarının önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolü vardır. Buna göre a) tekno-aşırı yük, b) tekno-istila, c) tekno-karmaşıklık, d) tekno-güvensizlik ve e) tekno-belirsizlik algıları ile önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişki iş özerkliği algısı yüksek olanlarda iş özerkliği algısı düşük olanlara kıyasla daha zayıf olacaktır.

Teknostres ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi düzenleyebilecek bireysel bir değişken olarak ise dikkat kontrolü ele alınmıştır. İşle ilgili gelen e-postanın veya bilginin çok fazla olması çalışanların sürekli kesintiye uğraması anlamına gelmektedir. Bu kesintiler de çalışanın işini başarılı

bir şekilde bitirmesini engellemektedir (Hemp, 2009: 85). Dolayısıyla kişilik özelliği olarak dikkat kontrolünün önemini anlamak gerekmektedir. Öz-düzenleme, bireyin zaman içinde ve değişen koşullar boyunca hedeflerini yönlendirmesine rehberlik eden iç ve/veya etkileşimsel süreçleri kapsamaları ve belirli mekanizmaların ve destekleyici meta-becerilerin kasıtlı veya otomatik kullanımı yoluyla düşünce, etki, davranış veya dikkatin değiştirilmesi anlamına gelmektedir (Karoly, 1993: 25). Öz-düzenleme, dikkatin düzenlenmesi ve duyguların düzenlenmesini kapsamaktadır (Diehl, Semegon ve Schwazer, 2006: 307). Duyguların düzenlenmesi, bir hedefi gerçekleştirebilmek için deneyimlenen duyguların (olumsuz duygular gibi) değiştirilmesidir. Dikkatin düzenlenmesi ise bireyin göreve odaklanma, iç ve dış dikkat dağıtıcıları kontrol etme ve istenen hedefe veya sonuca ulaşmak için çaba göstermesidir (Diehl vd., 2006; Luszczyńska vd., 2004: 556-557). Hedef odaklı davranışta dikkatin kontrolü de kişilik özelliği olarak nitelendirilen öz-düzenlemenin bir bileşeni olarak ifade edilmektedir (Demiraslan Çevik vd., 2015: 230). Öz-düzenlemesi yüksek düzeyde olan bireylerin sanal kaytarma davranışlarının verdiği rahatlamayı erteleyebilecekleri ve bu davranışlara katılmaktan kaçınabilecekleri belirtilmektedir (Wagner, Barnes, Lim ve Ferris, 2012: 1070). Öz-düzenleme eksikliğinin sanal kaytarma davranışlarına katılmayı artırabileceği vurgulanmaktadır (Kim ve Byrne, 2011; Askew vd., 2014; Lavoie ve Pychyl, 2001; Prasad vd., 2010). Öz-düzenleme ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiye yönelik Prasad ve diğerleri (2010) tarafından yürütülen araştırmada marjinal olarak negatif ilişkili oldukları görülmüş; Gökçearsan ve diğerleri (2016) tarafından yürütülen araştırmada ise aralarındaki ilişkinin anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur. Benzer şekilde Restubog ve diğerleri (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide öz-kontrolün düzenleyici rolü olduğunu ve yüksek öz-kontrole sahip olmanın örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Mevcut çalışmada da dikkat kontrolünün teknostres yapıcıları ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide düzenleyici olabileceği varsayılmıştır ve bu doğrultuda oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

Hipotez 5. Evden çalışanların teknostres algılarının önemli sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde dikkat kontrolünün düzenleyici rolü vardır. Buna göre a) tekno-aşırı yük, b) tekno-istila, c) tekno-karmaşıklık, d) tekno-güvensizlik ve e) tekno-belirsizlik algıları ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişki dikkat kontrolü algısı yüksek olanlarda dikkat kontrolü algısı düşük olanlara kıyasla daha zayıf olacaktır.

Hipotez 6. Evden çalışanların teknostres algılarının önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde dikkat kontrolünün düzenleyici rolü vardır. Buna göre a) tekno-aşırı yük, b) tekno-istila, c) tekno-karmaşıklık, d) tekno-güvensizlik ve e) tekno-belirsizlik algıları ile önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişki dikkat kontrolü algısı yüksek olanlarda dikkat kontrolü algısı düşük olanlara kıyasla daha zayıf olacaktır.

Literatürdeki teknostres ve sanal kaytarma konuları ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında demografik değişkenler kapsamında da bulgular elde edilmiştir. Özellikle sanal kaytarma literatüründe genellikle sanal kaytarma davranışının yaş, eğitim, cinsiyet, medeni durum gibi çeşitli demografik özelliklerle ilişkisi incelenmiştir. Sanal kaytarmayı daha çok erkeklerin gerçekleştirdiğine yönelik bulgular bulunmakta (Andreassen vd., 2014; Henle ve Blanchard, 2008; Jia vd., 2013; Garrett ve Danziger, 2008a; 2008b; Restubog vd., 2011; Vitak vd., 2011) ancak cinsiyete göre farklılık bulamayan çalışmalar da bulunmaktadır (Stanton, 2002; Ugrin vd., 2008; Örucü ve Yıldız, 2014). Yaş açısından ise genç çalışanlar arasında sanal kaytarma davranışı daha fazla görülmektedir (Andreassen vd., 2014; Jia vd., 2013; Köse vd., 2012; Örucü ve Yıldız, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015; Vitak vd., 2011). Teknostres literatüründe ise cinsiyete göre bulgular karmaşıktır; erkeklerin kadınlara göre daha fazla teknostres yaşadığını (Tarafdar vd., 2011), kadınların erkeklerden daha fazla teknostres yaşadığını (Türen, Erdem ve Kalkın, 2015; Çoklar ve Şahin, 2011; Spagnoli vd., 2020) ve cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığını (Çetin ve Bülbül, 2017) belirten çalışmalar bulunmaktadır. Teknostres yaş değişkenine göre incelendiğinde yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre daha az teknostres algıladığını gösteren (Tarafdar vd., 2001) ve yaşlı çalışanların daha fazla teknostres algıladığını belirten (Çoklar ve Şahin, 2011; Çetin ve Bülbül, 2017)

çalışmalar bulunmaktadır. Mevcut çalışmanın katılımcıları evden çalışanlar olduğu için evde çocuk olup olmadığı sorulması gereken bir diğer demografik değişkendir (Mann ve Holdsworth, 2003; O'Neill vd., 2009). Ayrıca uzaktan çalışanlar ile yürütülen bir çalışmada (Suh ve Lee, 2017) uzaktan çalışma yoğunluğunun çalışanların teknostres algılarını etkilediği gösterilmiştir. Covid-19 sürecinde Bayazıt ve diğerleri (2020a) tarafından yürütülen çalışmada Covid-19 öncesinde evden çalışmayanların salgın sürecinde evden çalışırken daha fazla teknostres yaşadığı bulunmuştur. Bu bilgiler doğrultusunda bazı demografik değişkenler kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

Hipotez 7. Evden çalışanların algıladıkları teknostres yapıcıları düzeyleri a) cinsiyete, b) çocuk varlığına, c) yaşa, d) Covid-19 öncesi evden çalışma durumuna, e) evden çalışılan ortalama gün sayısına ve f) ortalama evden çalışılan saate göre farklılaşacaktır.

Hipotez 8. Evden çalışanların sergilediği sanal kaytarma davranışları a) cinsiyete, b) çocuk varlığına, c) yaşa, d) Covid-19 öncesi evden çalışma durumuna, e) evden çalışılan ortalama gün sayısına ve f) ortalama evden çalışılan saate göre farklılaşacaktır.

3.5. Evren ve Örneklem

Mevcut araştırma, Covid-19 salgını sürecinde evden veya hibrit çalışma modelinde devam eden beyaz yakalı çalışanlar ile yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini Türkiye’de beyaz yakalı olarak çalışan bireyler oluşturmaktadır. Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalar için her bir değişken başına 15 katılımcı olması gerekmektedir (Stevens ve Pituch, 2016: 72). Bu kritere uygun olarak kartopu örnekleme yöntemi ile ulaşılabilen 250 kişi mevcut araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma verileri 2021 Ocak-Mart ayları arasında çevrimiçi (online) anket aracılığıyla toplanmıştır.

3.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Demografik Bilgi Formu: Bu bölümde katılımcılara yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, evde bakım verilmesi gereken çocuk olup olmadığı, kurum

türü, kurumun bağlı olduğu sektör, mesleki kıdem, kurum kıdemi, Covid-19 öncesi evden çalışma durumu, haftada ortalama kaç gün ve kaç saat evden çalıştıkları ve herhangi bir sosyal medya platformu kullanıp kullanmadıkları soruları yöneltmiştir. Ayrıca bireyleri araştırmaya dahil etme kriteri olarak “Halihazırda kurumunuza bağlı olarak evden çalışıyor musunuz?” sorusu sorularak evden çalışmayan kişiler araştırma dışında tutulmuştur.

Teknostres Ölçeği: Ölçek Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan (2007) tarafından geliştirilmiş olup Ilgaz, Özgür ve Çuhadar (2016) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ölçek 5 alt boyut ve 23 maddeden oluşmaktadır. Yanıt kategorileri 5’li Likert tipi “kesinlikle katılmıyorum (1)” ile “kesinlikle katılıyorum (5)” arasındaki skalada puanlanmaktadır. Orijinal ölçekte her bir alt faktörün Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı .80 üzerinde bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe çevirisinde ise araştırmacılar tarafından yapılan iki düzeyli doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ki-kare/serbestlik derecesi=1.53, TLI=.90, CFI=.91 ve RMSEA=.055 bulunmuştur. Ölçek maddelerinin alt ve üst 27’lik grupları anlamlı bir şekilde ayırdığı belirlenmiştir. Tekno-aşırı yük boyutu için Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı .70 iken tekno-istila ve tekno-güvensizlik için .81, tekno-karmaşıklık ve tekno-belirsizlik için .90 olarak bulunmuştur.

Sanal Kaytarma Ölçeği: Ölçek Örüçü ve Yıldız (2014) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplamda 14 maddeden oluşmakta ve iki alt boyutu bulunmaktadır. Ölçekteki 1-8 numaralı sorular önemli sanal kaytarmayı belirtirken 9-14 numaralı sorular önemsiz sanal kaytarmayı belirtmektedir. Yanıt kategorileri 5’li Likert tipi “kesinlikle katılmıyorum (1)” ile “kesinlikle katılıyorum (5)” arasındaki skalada puanlanmaktadır. Ölçeğin genel Cronbach’s Alpha değeri .88 olarak tespit edilmiştir. Alt boyutlar için Cronbach’s Alpha değeri, önemli sanal kaytarma faaliyetleri için .85 ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri için ise .85 şeklinde bulunmuştur.

Öz-düzenlemenin Dikkat Kontrolü Ölçeği: Ölçeğin özgün formu Almanca olarak Schwarzer, Diehl ve Schmitz (1999) tarafından geliştirilmiş olup daha sonra Diehl, Semegon ve Schwarzer (2006) tarafından İngilizceye adapte edilmiştir.

Türkçeye uyarlanması ise Demiraslan Çevik, Haşlaman, Kuşkaya Mumcu ve Gökçearslan (2015) tarafından yapılmıştır. Ölçek 7 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Yanıt kategorileri 4'lü Likert tipi (1=Tamamen yanlış, 4= Tamamen doğru) skalada puanlanmaktadır. Orijinal ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı .76 olarak bulunurken çeviri ölçeğinki .84 olarak bulunmuştur.

İş Özerkliği Ölçeği: Morgeson ve Humphrey tarafından 2006 yılında geliştirilen ölçeğin Türkçeye çevirisi Uysal (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir. Orijinal ölçek 9 maddeden oluşup her birinde üçer ifade olan üç alt boyuta (işin programlanması, karar verme ve iş yöntemi özerkliği) sahiptir ancak Uysal'ın uyarlamasında tek boyutlu olarak bulunmuştur. Orijinal çalışmada Cronbach's Alpha güvenirlik katsayıları işin programlanması boyutu ve karar verme boyutu için .85 ve iş yöntemi özerkliği boyutu için .88 şeklinde iken Türkçe çevirisinde tek boyut için güvenirlik katsayısı .94 olarak bulunmuştur. Ölçeğin yanıt kategorileri 6'lı Likert tipi "hiç katılmıyorum (1)" ile "tamamen katılıyorum (6)" arasındaki skalada puanlanmaktadır.

3.7. Araştırmanın Bulguları

3.7.1. Demografik Özellikler

Anket formu aracılığıyla toplanan verilere göre (Tablo 3.1.) örneklemdeki 250 kişinin 163'ü kadın (%65,2) ve 87'si erkek (%34,8) katılımcılardır. Evli katılımcıların sayısı (%44,8) ile bekar katılımcıların sayısı (%49,6) denk sayılmakta ve birlikte örneklemin yaklaşık %95'ini oluşturmaktadırlar. Katılımcıların 175'inin (%70) evde bakım vermek zorunda olduğu çocuğu yok iken 75'inin (%30) evde bakım vermek zorunda olduğu çocuğu vardır. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu lisans (%63,6) ve yüksek lisans (%27,6) eğitimini tamamlamış kişilerdir ve örneklemin yaklaşık %92'sini oluşturmaktadırlar. Örneklemin yaş açısından genç ağırlıklı olduğu görülmektedir. Katılımcıların 129'u (%51,6) 29 yaş ve altı, 69'u (%27,6) 30-40 yaş aralığında, 52'si (%20,8) ise 41 yaş ve üzeri kişilerdir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%74) özel sektördeki kurumlarda çalışmaktadır. Örneklemin yer aldığı kurum sektörüne göre dağılıma bakıldığında 87'sinin (%34,8)

eğitim, 24'ünün (%9,6) nakliyat/lojistik, 17'sinin (%6,8) bilişim/yazılım sektöründe bulunduğu gözlenmektedir. Diğer katılımcılar birbirlerine çok yakın sayılarda çok farklı sektörlere dağılmışlardır. Katılımcıların %46,4'ü çalışma hayatlarının ilk 5 yılındadır ve ikinci sırada %25,2 ile 16 yıl ve üzerinde çalışanlar bulunmaktadır. Mevcut kurum kıdemi açısından ise katılımcıların %75,2'sinin ilk 5 yıl içerisinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaklaşık %81'i ilk kez evden çalışmayı deneyimlemektedir. Katılımcıların %70'i 4-5 gün evden çalışmaktadır. Evden çalışılan saate göre katılımcıların dağılımı denk gözükmekle birlikte %27,2'si 41 saat ve üzerinde evden çalışmaktadır. Son olarak katılımcıların herhangi bir sosyal medya platformu kullanıp kullanmamalarına bakıldığında 235'i (%94) kullandığını, 15'i (%6) ise kullanmadığını belirtmektedir.

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	N	%
Cinsiyet		
Kadın	163	65,2
Erkek	87	34,8
Medeni Durum		
Evli	112	44,8
Bekar	124	49,6
Boşanmış	12	4,8
Diğer	2	0,8
Evde Bakım Verilen Çocuk		
Var	75	30,0
Yok	175	70,0
Eğitim Durumu		
Lise	5	2,0
Önlisans	8	3,2
Lisans	159	63,6
Yüksek Lisans	69	27,6
Doktora	9	3,6

Yaş		
29 yaş ve altı	129	51,6
30-40 yaş	69	27,6
41 yaş ve üzeri	52	20,8
Kurum Türü		
Kamu	55	22,0
Özel	185	74,0
STK	10	4,0
Kurum Sektörü		
Bilişim/Yazılım	17	6,8
Telekomünikasyon	6	2,4
Sağlık/İlaç	6	2,4
Turizm/Konaklama	3	1,2
Nakliyat/Lojistik	24	9,6
Kamu Hizmetleri	4	1,6
Eğitim	87	34,8
İnşaat/Mimarlık	14	5,6
Kimya/Petrokimya	3	1,2
Finans/Bankacılık	11	4,4
Tekstil	10	4,0
Gıda	8	3,2
Havacılık	6	2,4
Otomotiv	6	2,4
Basın/Reklam	7	2,8
Kozmetik	4	1,6
Sigorta	4	1,6
Danışmanlık	6	2,4
Enerji	3	1,2
Çeviri/Yayıncılık	3	1,2
Sivil toplum	4	1,6

Diğer	14	5,6
Mesleki Kıdem		
0-5 yıl	116	46,4
6-10 yıl	51	20,4
11-15 yıl	20	8,0
16 yıl ve üzeri	63	25,2
Kurum Kıdemi		
0-5 yıl	188	75,2
6-10 yıl	24	9,6
11-15 yıl	8	3,2
16 yıl ve üzeri	30	12,0
Covid-19 öncesi evden çalışma durumu		
Evet	19	7,6
Bazen	29	11,6
Hayır	202	80,8
Evden çalışılan ortalama gün sayısı		
1-3 gün	51	20,4
4-5 gün	175	70,0
6-7 gün	24	9,6
Evden çalışılan ortalama saat		
20 saat ve altı	53	21,2
21-30 saat	63	25,2
31-40 saat	66	26,4
41 saat ve üzeri	68	27,2
Sosyal medya kullanımı		
Evet	235	94,0
Hayır	15	6,0

3.7.2. Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerliklerini sınamak amacıyla da Faktör Analizi tekniği kullanılmıştır. Sonraki bölümlerde, her bir ölçek için bu analizler sonucunda elde edilen veriler sunulmuştur.

3.7.2.1. Teknostres Ölçeği Faktör ve Güvenirlik Analizleri

Teknostres ölçeği için elde edilen KMO değerinin (0,806) yüksek ve Bartlett Küresellik testinin ($p= ,000$) anlamlı olduğu görülmüştür; böylece faktör analizi yapmak için gerekli varsayımlar sağlanmıştır.

Teknostresin özdeğer istatistiklerinin 5 faktörlü bir yapıyı gösterdiği bulunmuştur. Gerçekleştirilen faktör rotasyonunda madde 4 ve madde 17'nin çift yüklenmiş olduğu görülmüş; Stevens (2009) tarafından yapılan öneriye dayalı olarak yükler arasındaki fark 0.1'den düşük olduğu için bu maddeler analizden çıkarılmıştır. Ölçekte kalan 21 madde, orijinal yapıdaki gibi 5 faktöre dağılmaktadır. Orijinal ölçekten farklı olarak 5. Madde tekno-aşırı yük faktörüne değil, tekno-istila faktörüne yüklenmiştir. Bunun sebebinin evden çalışanlarda iş yükü ile istila arasındaki ayrımın azalması olabileceği düşünülmektedir. Tablo 3.2.'de teknostres alt boyutları ve açıklanan varyanslar görülmektedir.

Tablo 3.2. Teknostres Faktör Analizi Sonuçları

	Tekno- Aşırı Yük	Tekno- İstila	Tekno- Karmaşıklık	Tekno- Güvensizlik	Tekno- Belirsizlik	Açıklanan Varyans
TS1	,752					5,875
TS2	,793					
TS3	,690					
TS5		,633				10,121
TS6		,801				
TS7		,712				
TS8		,688				

TS9		,736				
TS10			,759			23,006
TS11			,803			
TS12			,583			
TS13			,771			
TS14			,876			
TS15				,536		7,842
TS16				,495		
TS18				,823		
TS19				,829		
TS20					,712	16,006
TS21					,916	
TS22					,879	
TS23					,839	
Toplam Açıklanan Varyans						62,85

Teknostres ölçeği için elde edilen genel Cronbach's Alpha değeri .82 olmuştur ve yüksek güvenirliktedir. Alt boyutlar için Cronbach's Alpha değerleri incelendiğinde ise tekno-aşırı yük için .69, tekno-istila için .81, tekno-karmaşıklık için .84, tekno-güvensizlik için .67 ve tekno-belirsizlik için .87 olarak bulunmuştur.

3.7.2.2. Sanal Kaytarma Ölçeği Faktör ve Güvenirlik Analizleri

Elde edilen KMO değerinin (0,932) yüksek ve Bartlett Küresellik testinin ($p=,000$) anlamlı olduğu görülmüştür; böylece faktör analizi yapmak için gerekli varsayımlar sağlanmıştır.

Sanal kaytarmanın özdeğer istatistiklerinin 2 faktörlü bir yapıyı gösterdiği bulunmuştur. Orijinal ölçekteki gibi 2 faktörlü yapı korunmuştur ancak maddelerin dağılımı farklılık göstermiştir. Orijinal ölçekte önemli sanal kaytarma boyutundaki maddeler kendi aralarında iki gruba dağılmıştır. Bunun sebebinin evden çalışanların

sanal kaytarma davranışlarını ofisteki sanal kaytarma davranışlarından farklı bir şekilde başka bir deyişle mekana bağlı olarak yorumlaması olabileceği düşünülmektedir. Tablo 3.3.'te sanal kaytarma alt boyutları ve açıklanan varyanslar görülmektedir.

Tablo.3.3. Sanal Kaytarma Faktör Analizi Sonuçları

	Önemsiz Sanal Kaytarma	Önemli Sanal Kaytarma	Açıklanan Varyans
SK1	,676		51,108
SK2	,815		
SK3	,624		
SK4	,810		
SK5	,700		
SK9	,609		
SK10	,637		
SK11	,715		
SK12	,656		
SK13	,686		
SK6		,633	7,850
SK7		,808	
SK8		,699	
SK14		,643	
Toplam Açıklanan Varyans			58,958

Elde edilen genel Cronbach's Alpha değeri .92 ile yüksek güvenilirliktedir. Ayrıca alt boyutlardan önemsiz sanal kaytarmanın Cronbach's Alpha değeri .92 ve önemli sanal kaytarmanın Cronbach's Alpha değeri .74 olarak bulunmuştur.

3.7.2.3. İş Özerkliği Ölçeği Faktör ve Güvenirlik Analizleri

Elde edilen KMO değerinin (0,903) yüksek ve Bartlett Küresellik testinin ($p=,000$) anlamlı olduğu görülmüştür; böylece faktör analizi yapmak için gerekli varsayımlar sağlanmıştır.

Faktör analizi sonucu ölçeğin orijinal ölçekten farklı olarak tek boyutlu olduğu görülmüştür. Bunun sebebinin evden çalışanların yöneticilerinden uzak olması nedeniyle programlama, zaman ve yöntem kontrolü gibi ayrımların i ie geçmesi olabileceği düşünülmektedir. Aynı şekilde ölçeğin çevirisini yapan Uysal'ın (2014) alışmasında da ölçek tek boyutlu olarak ele alınmıştır. Tablo 3.4.'te faktör yükleri ve açıklanan varyans görülmektedir.

Tablo 3.4. İş zerkliği Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yükü
İ1	,687
İ2	,703
İ3	,747
İ4	,819
İ5	,840
İ6	,869
İ7	,839
İ8	,887
İ9	,864
Açıklanan Varyans	65,454

Ölçeğin elde edilen Cronbach's Alpha değeri .93'tür ve yüksek gvenirliktedir.

3.7.2.4. z-düzenlemenin Dikkat Kontrolü leği Faktör ve Güvenirlik Analizleri

Elde edilen KMO değerinin (0,877) yüksek ve Bartlett Küresellik testinin ($p=,000$) anlamlı olduğu görülmüştür; böylece faktör analizi yapmak için gerekli varsayımlar sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda zdeğer istatistiklerinin tek

faktörlü bir yapıyı gösterdiği bulgulanmıştır. Ölçek orijinal ölçekteki gibi tek boyuttan oluşmaktadır. Tablo 3.5.'te faktör yükleri ve açıklanan varyans görülmektedir.

Tablo 3.5. Öz-düzenlemenin Dikkat Kontrolü Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü
DK1	,566
DK2	,860
DK3	,724
DK4	,778
DK5	,828
DK6	,787
DK7	,744
Açıklanan Varyans	57,827

Güvenirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach's Alpha değeri .87 olup yüksek güvenilirliktedir.

3.7.3. Korelasyon Analizleri ve Betimleyici İstatistikler

Mevcut araştırmada analizlere başlamadan önce her bir ölçeğin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerleri -1,5 ve +1,5 aralığında olduğundan verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş (Tabachnick ve Fidell, 2013) ve parametrik analizler uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon Katsayısı tekniği kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.6.'da sunulmuştur.

Tablo 3.6.'da görüldüğü gibi bağımsız değişkenlerden olan tekno-istilanın ($r = -.153$, $p < .05$) ve tekno-karmaşıklığın ($r = -.136$, $p < .05$) önemli sanal kaytarma ile negatif yönde anlamlı ilişkileri olduğu görülmektedir. Diğer bağımsız değişkenler olan tekno-aşırı yük, tekno-güvensizlik ve tekno-belirsizlik ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkiler anlamlı düzeyde değildir. Ayrıca bağımsız değişkenlerin hepsinin bir diğer bağımlı değişken olan önemsiz sanal kaytarma ile arasındaki ilişkilerin

istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı görülmüştür. Düzenleyici değişkenlerden olan iş özerkliğinin tekno-aşırı yük ($r = -.135, p < .05$), tekno-istila ($r = -.216, p < .01$) ve tekno-güvensizlik ($r = -.193, p < .01$) ile negatif yönde anlamlı ilişkileri olduğu görülmektedir. İkinci düzenleyici değişken dikkat kontrolü ile tekno-aşırı yük ($r = -.144, p < .05$), tekno-istila ($r = -.177, p < .01$) ve tekno-karmaşıklık ($r = -.182, p < .01$) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.



Tablo 3.6. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Betimleyici İstatistikler ve Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Tekno-aşırı yük	3.24	.926	(.69)								
2. Tekno-istila	3.37	.912	.451**	(.81)							
3. Tekno-karmaşıklık	2.18	.781	.179**	.296**	(.84)						
4. Tekno-güvensizlik	2.22	.743	.192**	.340**	.316**	(.67)					
5. Tekno-belirsizlik	3.18	.946	.180**	.075	-.113	.088	(.87)				
6. Önemsiz Sanal Kaytarma	2.60	.961	.061	-.045	-.111	.078	.057	(.92)			
7. Önemli Sanal Kaytarma	1.82	.849	.003	-.153*	-.136*	.013	.065	.682**	(.74)		
8. İş Özerkliği	4.35	1.067	-.135*	-.216**	-.117	-.193**	.049	.008	.058	(.93)	
9. Dikkat Kontrolü	3.21	.563	-.144*	-.177**	-.182**	-.034	.070	-.057	.056	.187**	(.87)

**Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlı (2-yönlü)

* Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlı (2-yönlü)

Not: Parantez içerisindeki değerler ilgili değişkene ilişkin ölçümün Cronbach's Alpha değeridir.

Değişkenlerin ortalamalarına bakıldığında, bağımsız değişkenler arasında en düşük ortalamaya tekno-karmaşıklık (2.18) ve en yüksek ortalamaya tekno-istilanın (3,37) sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca bağımlı değişkenlerden önemli sanal kaytarmanın (1.82) önemsiz sanal kaytarmaya (2,60) göre daha az sıklıkta gerçekleştirildiği tespit edilmiştir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, önemsiz sanal kaytarma ile teknostres yapıcıları arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamsız düzeydedir. Bu nedenle Hipotez 2, Hipotez 4 ve Hipotez 6 desteklenmemiştir. Ayrıca önemli sanal kaytarma ile tekno-aşırı yük, tekno-güvensizlik ve tekno-belirsizlik arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamsız düzeydedir. Dolayısıyla Hipotez 1a, 1d, 1e, Hipotez 3a, 3d, 3e ve Hipotez 5a, 5d ve 5e desteklenmemiştir.

3.7.4. Regresyon Analizleri

Korelasyon analizi doğrultusunda önemli sanal kaytarma ile anlamlı ilişki bulunan tekno-istila ve tekno-karmaşıklık için regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 3.7.'de tekno-istila ve önemli sanal kaytarma arasındaki regresyon analizine dair sonuçlar görülmektedir.

Tablo 3.7. Tekno-istilanın Önemli Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi

	β	t	R	R^2	F	p
Tekno-istila	-.142	-2.433	.153	.023	5.919	.016

Tekno-istilanın önemli sanal kaytarma üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu görülmüştür ($p = .016$). Bu durumda, evden çalışanlarda tekno-istila algısı arttıkça önemli sanal kaytarmaya daha az başvurmaktadırlar. Ayrıca önemli sanal kaytarmadaki varyansın %2,3'ü tekno-istila tarafından açıklanmaktadır. Sonuç anlamlı olsa da beklentinin tersi yönde olduğu için Hipotez 1b desteklenmemiştir.

Tablo 3.8.'de tekno-karmaşıklıkla önemli sanal kaytarma üzerinde etkisine dair sonuçlar görülmektedir.

Tablo 3.8. Tekno-karmaşıklıkla Önemli Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi

	β	t	R	R^2	F	p
Tekno-karmaşıklık	-.147	-2.155	.136	.018	4.644	.032

Tablo 3.8.'deki sonuçlar incelendiğinde regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu görülmüştür ($p = .032$). Bu sonuca göre, evden çalışanlarda tekno-karmaşıklık algısı arttıkça önemli sanal kaytarmaya daha az başvurmaktadırlar. Ayrıca önemli sanal kaytarmadaki varyansın %1,8'i tekno-karmaşıklık tarafından açıklanmaktadır. Sonuç anlamlı olsa da beklentinin tersi yönde olduğu için Hipotez 1c desteklenmemiştir.

3.7.5. Düzenleyicilik Analizleri

Teknostres yapıcılarının sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinde durumsal değişken olarak iş özerkliğinin ve kişilik özelliği olarak dikkat kontrolünün düzenleyici etkileri olabileceği düşünülmüştür. Korelasyon ve regresyon analizlerinde önemli sanal kaytarma davranışları ile anlamlı ilişkileri çıkan teknostres yapıcıları tekno-istila ve tekno-karmaşıklık olduğu için; bu değişkenler ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkilerde düzenleyici değişkenlerin rolünü incelemek amacıyla çoklu doğrusal hiyerarşik düzenleyici regresyon analizleri yürütülmüştür.

Çoklu regresyon analizlerinde bağımsız değişkenler arasında bazı ilişkiler görülebilmektedir. Bu ilişkiler çok yüksek olduğunda analizin ve yapılan yorumların hatalı olmasına sebep olabilmektedir. Çoklu doğrusal bağlantı sorununu belirleyebilmek için analizde VIF değerlerine bakılır ve genellikle bir veya daha fazla VIF değerinin 4'ten büyük olması çoklu doğrusal bağlantı sorunu olduğu anlamına gelmektedir (Hair vd., 2014). Tekno-istila ve tekno-karmaşıklıkla her bir düzenleyici ile yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinde VIF değerlerinin 1 ve 1'in civarında olduğu görülmüştür; dolayısıyla çoklu doğrusal bağlantı sorunu yoktur.

Doğrusal hiyerarşik düzenleyici regresyon analizlerini gerçekleştirebilmek için önce bağımsız değişkenlerin ve düzenleyici değişkenlerin standart skorları (Z skorları) alınmıştır. Daha sonra bağımsız ve düzenleyici değişkenin ortak etkisini görebilmek amacıyla iki değişkenin Z skorları çarpılmış ve etkileşim değişkeni elde edilmiştir. Analize ilk adımda bağımsız değişken, ikinci adımda düzenleyici değişken ve son adımda etkileşim değişkeni girilmiştir. Belirtilen bu süreçlerin hepsi incelenen her bir ilişki için tekrarlanmıştır.

Yapılan ilk hiyerarşik regresyon analizi tekno-istilanın önemli sanal kaytarma üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolüne yöneliktir. Elde edilen bulgular Tablo 3.9.'da sunulmuştur.

Tablo 3.9. Tekno-istila ve Önemli Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide İş Özerkliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Düzenleyici Regresyon Analizi Sonuçları

	ΔR^2	B	β
Tekno-istila	.019*	-.126*	-.148*
İş özerkliği	.016	.022	.026
Tekno-istila X İş özerkliği	.012	.010	.013

Not: B ve β değerleri 3. Modelden elde edilmiştir. * $p < .05$

Tablo 3.9.'da görüldüğü gibi, varyansın %1.9'unu açıklayan tekno-istilanın modele anlamlı bir katkısı olsa da varyansın %1.6'sını açıklayan iş özerkliğinin ve %1.2'sini açıklayan ortak etkileşimin anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Buna göre, tekno-istila ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkide iş özerkliğinin düzenleyici bir rolü bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, Hipotez 3b desteklenmemiştir.

İkinci olarak, tekno-karmaşıklık ve önemli sanal kaytarma ilişkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolü incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3.10.'da sunulmuştur.

Tablo 3.10. Tekno-karmaşıklık ve Önemli Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide İş Özerkliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Düzenleyici Regresyon Analizi Sonuçları

	ΔR^2	B	β
Tekno-karmaşıklık	.014*	-.114*	-.134*
İş özerkliği	.012	.045	.052
Tekno-karmaşıklık X İş özerkliği	.019	-.076	-.104

Not: B ve β değerleri 3. Modelden elde edilmiştir. * $p < .05$

Tablo 3.10.'a bakıldığında zaman, tekno-karmaşıklık varyansın %1.4'ünü anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. İş özerkliği varyansın %1.2'sini açıklamaktadır ancak bu anlamlı bir etki değildir. Benzer şekilde tekno-karmaşıklık ve iş özerkliğinin ortak etkileşiminin katkısı da istatistiksel olarak anlamlı değildir. Dolayısıyla tekno-karmaşıklık ve önemli sanal kaytarma ilişkisinde iş özerkliğinin düzenleyici etkisi olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, Hipotez 3c desteklenmemiştir.

Yapılan üçüncü hiyerarşik regresyon analizi tekno-istilanın önemli sanal kaytarma üzerindeki etkisinde dikkat kontrolünün düzenleyici rolüne yöneliktir. Elde edilen bulgular Tablo 3.11.'de sunulmuştur.

Tablo 3.11. Tekno-istila ve Önemli Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Dikkat Kontrolünün Düzenleyici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Düzenleyici Regresyon Analizi Sonuçları

	ΔR^2	B	β
Tekno-istila	.019	-.106	-.125
Dikkat Kontrolü	.016	.035	.041
Tekno-istila X Dikkat Kontrolü	.018	-.061	-.077

Not: B ve β değerleri 3. Modelden elde edilmiştir.

Tablo 3.11.'e bakıldığında, önemli sanal kaytarmadaki varyansın %1.9'unu tekno-istila, %1.6'sını dikkat kontrolü ve %1.8'ini ortak etkileşim açıklamaktadır ancak hiçbirisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. Sonuç olarak, dikkat kontrolünün tekno-istila ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkide düzenleyici rolü yoktur ve Hipotez 5b desteklenmemiştir.

Yapılan dördüncü ve son hiyerarşik regresyon analizi tekno-karmaşıklıkla önemli sanal kaytarma üzerindeki etkisinde dikkat kontrolünün düzenleyici rolüne yöneliktir. Elde edilen bulgular Tablo 3.12.'de sunulmuştur.

Tablo 3.12. Tekno-karmaşıklık ve Önemli Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Dikkat Kontrolünün Düzenleyici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Düzenleyici Regresyon Analizi Sonuçları

	ΔR^2	B	β
Tekno-karmaşıklık	.014*	-.116*	-.136*
Dikkat Kontrolü	.011	.038	.044
Tekno-karmaşıklık X Dikkat Kontrolü	.011	-.042	-.059

Not: B ve β değerleri 3. Modelden elde edilmiştir. * $p < .05$

Tablo 3.12.'de görüldüğü gibi modeldeki varyansın %1.4'ü tekno-karmaşıklık tarafından açıklanmaktadır ve bu katkı anlamlıdır. Dikkat kontrolü %1.1'ini ve ortak etkileşim %1.1'ini açıklamaktadır ancak bu değerler istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu durum, dikkat kontrolünün tekno-karmaşıklık ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olmadığını göstermektedir. Buna göre Hipotez 5c desteklenmemiştir.

3.7.6. Demografik Değişkenler Kapsamında Farklılıklar

İki bağımsız grup arasındaki farklılıkları tespit edebilmek amacıyla t-testi uygulanmaktadır. Bu doğrultuda cinsiyet ve evde bakım verilmesi gereken çocuk varlığına göre inceleme yapmak için t testleri gerçekleştirilmiştir. İki den fazla bağımsız grup arasındaki farklılıkları tespit edebilmek amacıyla ANOVA testi uygulanmaktadır. Bu doğrultuda yaş, Covid-19 öncesi evden çalışma durumu, evden çalışılan ortalama gün sayısı ve evden çalışılan ortalama saate göre inceleme yapmak için ANOVA testleri gerçekleştirilmiştir. Cinsiyete göre teknostres algıları incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 3.13.'te sunulmuştur.

Tablo 3.13. Cinsiyete Göre Teknostres Yapıcılarının Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
Tekno-aşırı yük	Kadın	163	3.28	,872	1,034	,302
	Erkek	87	3.15	1,020		
Tekno-istila	Kadın	163	3.49	,867	3,023	,003
	Erkek	87	3.13	,951		

Tekno-karmaşıklık	Kadın	163	2.26	,808	2,139	,033
	Erkek	87	2.04	,711		
Tekno-güvensizlik	Kadın	163	2.23	,723	,252	,801
	Erkek	87	2.20	,783		
Tekno-belirsizlik	Kadın	163	3.16	,930	-,349	,727
	Erkek	87	3.21	,980		

Tablo 3.13.'te görüldüğü üzere, teknostres yapıcılarında tekno-istila cinsiyete göre farklılaşmaktadır ve kadınların algıladıkları tekno-istila erkeklerin algıladıklarından anlamlı derecede daha yüksektir ($t_{(249)} = 3,023$, $p < .05$). Tekno-karmaşıklık da cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Kadınların algıladıkları tekno-karmaşıklık, erkeklerin algıladıklarından anlamlı derecede daha yüksektir ($t_{(249)} = 2,139$, $p < .05$). Bu doğrultuda Hipotez 7a kısmen desteklenmiştir.

Cinsiyete göre sanal kaytarma davranışları incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 3.14.'te sunulmuştur.

Tablo 3.14. Cinsiyete Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
Önemsiz sanal kaytarma	Kadın	163	2.56	,988	-,924	,356
	Erkek	87	2.68	,911		
Önemli sanal kaytarma	Kadın	163	1.73	,853	-2,136	,034
	Erkek	87	1.97	,825		

Tablo 3.14.'te görüldüğü gibi, önemli sanal kaytarmanın cinsiyete göre farklılaştığı görülmektedir. Erkeklerin önemli sanal kaytarma davranışları, kadınlarınkinden anlamlı derecede daha yüksektir ($t_{(249)} = -2,136$, $p < .05$). Bu doğrultuda Hipotez 8a kısmen desteklenmiştir.

Yapılan diğer t-test analizi evde bakım verilmesi gereken çocuk varlığına göre teknostres algıları ve sanal kaytarma davranışlarının incelenmesine yöneliktir. Tablo 3.15.'te teknostres algıları için sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 3.15. Evde Bakım Gerektiren Çocuk Varlığına Göre Teknostres Yapıcılarının Karşılaştırılması

	Çocuk	N	Ort.	SS	t	p
Tekno-aşırı yük	Var	75	3,09	,895	-1,594	,112
	Yok	175	3,30	,935		

Tekno-istila	Var	75	3,34	,939	-,266	,791
	Yok	175	3,38	,902		
Tekno-karmaşıklık	Var	75	2,28	,741	1,199	,232
	Yok	175	2,15	,796		
Tekno-güvensizlik	Var	75	2,19	,678	-,408	,684
	Yok	175	2,23	,771		
Tekno-belirsizlik	Var	75	3,04	,845	-1,542	,124
	Yok	175	3,24	,982		

Tablo 3.15.'te görüldüğü üzere algılanan teknostres yapıcıları evde bakım verilmesi gereken çocuk olup olmamasına göre farklılaşmamaktadır. Bu nedenle, Hipotez 7b desteklenmemiştir.

Evde bakım gerektiren çocuk varlığına göre sanal kaytarma davranışları da incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3.16.'da sunulmuştur.

Tablo 3.16. Evde Bakım Gerektiren Çocuk Varlığına Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Karşılaştırılması

	Çocuk	N	Ort.	SS	t	p
Önemsiz sanal kaytarma	Var	75	2,35	,914	-2,821	,005
	Yok	175	2,72	,962		
Önemli sanal kaytarma	Var	75	1,59	,754	-2,978	,003
	Yok	175	1,91	,871		

Tablo 3.16.'da görüldüğü üzere, sanal kaytarma davranışları evde bakım gerektiren çocuk varlığına göre farklılaşmaktadır. Evde bakım verilmesi gereken çocuğu olanların önemsiz sanal kaytarma davranışları, bakım verilmesi gereken çocuğu olmayanlardan anlamlı derecede daha düşüktür ($t_{(249)} = -2,821, p < .05$). Benzer şekilde, evde bakım verilmesi gereken çocuğu olanların önemli sanal kaytarma davranışları, bakım verilmesi gereken çocuğu olmayanlardan anlamlı derecede daha düşüktür ($t_{(249)} = -2,978, p < .05$). Buna göre Hipotez 8b desteklenmiştir.

Yaşa göre teknostres algılarını incelemek için tek yönlü ANOVA gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.17.'de sunulmuştur.

Tablo 3.17. Yaşa Göre Teknostres Yapıcılarının Karşılaştırılması

	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>SS</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Tekno-aşırı yük	Gruplar arası	,225	2	,112	,130	,878
	Gruplar içi	213,598	247	,865		
	Toplam	213,822	249			
Tekno-istila	Gruplar arası	,125	2	,062	,074	,928
	Gruplar içi	207,050	247	,838		
	Toplam	207,175	249			
Tekno-karmaşıklık	Gruplar arası	4,573	2	2,286	3,830	,023
	Gruplar içi	147,440	247	,597		
	Toplam	153,013	249			
Tekno-güvensizlik	Gruplar arası	,018	2	,009	,016	,984
	Gruplar içi	137,588	247	,557		
	Toplam	137,606	249			
Tekno-belirsizlik	Gruplar arası	,163	2	,082	,090	,914
	Gruplar içi	222,998	247	,903		
	Toplam	223,161	249			

Tablo 3.17. incelendiğinde yaşa göre yalnızca tekno-karmaşıklık düzeyinde anlamlı farklılıklar olduğu ($F_{(2-247)}=3.830$, $p<.05$), diğer alt boyutlarda ise anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre tekno-karmaşıklıkta farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonucunda farkın 30-40 yaş ile 41 yaş ve üstü arasında olduğu görülmüştür ($p=.020$). 41 yaş ve üzerindeki evden çalışanların algıladıkları tekno-karmaşıklık düzeyi (ort= 2,43) 30-40 yaş arası evden çalışanların algıladığından (ort= 2,05) anlamlı derecede daha yüksektir. Bu doğrultuda, Hipotez 7c kısmen desteklenmiştir.

Yaşa göre sanal kaytarma davranışları incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 3.18.'de sunulmuştur.

Tablo 3.18. Yaşa Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Karşılaştırılması

	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>SS</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Önemsiz sanal kaytarma	Gruplar arası	5,465	2	2,732	3,000	,052
	Gruplar içi	224,944	247	,911		
	Toplam	230,409	249			

Önemli sanal kaytarma	Gruplar arası	2,307	2	1,153		
	Gruplar içi	177,495	247	,719	1,605	,203
	Toplam	179,802	249			

Tablo 3.18.'de görüldüğü gibi, sanal kaytarma davranışları arasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla Hipotez 8c desteklenmemiştir.

Covid-19 öncesi evden çalışma durumuna göre teknostres algıları incelenmiştir. Analiz sonuçları, Tablo 3.19.'da sunulmuştur.

Tablo 3.19. Covid-19 Öncesi Evden Çalışma Durumuna Göre Teknostres Yapıcılarının Karşılaştırılması

	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>SS</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Tekno-aşırı yük	Gruplar arası	2,434	2	1,217	1,422	,243
	Gruplar içi	211,389	247	,856		
	Toplam	213,822	249			
Tekno-istila	Gruplar arası	3,104	2	1,552	1,878	,155
	Gruplar içi	204,071	247	,826		
	Toplam	207,175	249			
Tekno-karmaşıklık	Gruplar arası	,746	2	,373	,609	,545
	Gruplar içi	151,267	247	,612		
	Toplam	152,013	249			
Tekno-güvensizlik	Gruplar arası	,158	2	,079	,142	,868
	Gruplar içi	137,448	247	,556		
	Toplam	137,606	249			
Tekno-belirsizlik	Gruplar arası	,699	2	,350	,388	,679
	Gruplar içi	222,462	247	,901		
	Toplam	223,161	249			

Tablo 3.19.'da görüldüğü üzere, Covid-19 öncesi evden çalışma durumuna göre algılanan teknostres yapıcıları gruplar arasında farklılık göstermemektedir. Bu doğrultuda, Hipotez 7d desteklenmemiştir.

Covid-19 öncesi evden çalışma durumuna göre sanal kaytarma davranışları da incelenmiştir. Analiz sonuçları, Tablo 3.20.'de sunulmuştur.

Tablo 3.20. Covid-19 Öncesi Evden Çalışma Durumuna Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Karşılaştırılması

	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>SS</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Önemsiz sanal kaytarma	Gruplar arası	,694	2	,347	,373	,689
	Gruplar içi	229,715	247	,930		
	Toplam	230,409	249			
Önemli sanal kaytarma	Gruplar arası	,275	2	,137	,189	,828
	Gruplar içi	179,528	247	,727		
	Toplam	179,802	249			

Tablo 3.20.'de görüldüğü üzere, Covid-19 öncesi evden çalışma durumuna göre sanal kaytarma davranışları gruplar arasında farklılık göstermemektedir. Bu doğrultuda, Hipotez 8d desteklenmemiştir.

Evden çalışılan ortalama gün sayısına göre teknostres algıları incelenmiştir. Teknostres algılarına yönelik elde edilen analiz sonuçları Tablo 3.21.'de görülmektedir.

Tablo 3.21. Evden Çalışılan Ortalama Gün Sayısına Göre Teknostres Yapıcılarının Karşılaştırılması

	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>SS</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Tekno-aşırı yük	Gruplar arası	11,116	2	5,558	6,773	,001
	Gruplar içi	202,706	247	,821		
	Toplam	213,822	249			
Tekno-istila	Gruplar arası	5,155	2	2,578	3,152	,045
	Gruplar içi	202,020	247	,818		
	Toplam	207,175	249			
Tekno-karmaşıklık	Gruplar arası	,829	2	,415	,677	,509
	Gruplar içi	151,184	247	,612		
	Toplam	152,013	249			
Tekno-güvensizlik	Gruplar arası	1,238	2	,619	1,121	,327
	Gruplar içi	136,368	247	,552		
	Toplam	137,606	249			
Tekno-belirsizlik	Gruplar arası	1,768	2	,884	,986	,375
	Gruplar içi	221,393	247	,896		
	Toplam	223,161	249			

Tablo 3.21. incelendiğinde, evden çalışılan ortalama gün sayısına göre tekno-aşırı yük ($F_{(2-247)}=6.773$, $p<.05$) ve tekno-istila ($F_{(2-247)}=3.152$, $p<.05$) düzeyinde anlamlı farklılıklar olduğu, diğer alt boyutlarda ise anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre tekno-aşırı yük yapıcısındaki farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey testi sonucunda ortalama 1-3 gün evden çalışanların algıladıkları tekno-aşırı yük düzeyi (ort= 3,05) ortalama 6-7 gün evden çalışanlardan (ort= 3,86) anlamlı derecede daha düşüktür. Ayrıca ortalama 4-5 gün evden çalışanların algıladıkları tekno-aşırı yük düzeyinin de (ort= 3,20) ortalama 6-7 gün evden çalışanlardan (ort= 3,86) daha düşük olduğu görülmüştür. Algılanan tekno-istila yapıcısındaki farklılıkların hangi gruplar arasından kaynaklandığını belirleyebilmek için Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, ortalama 4-5 gün evden çalışanların algıladığı tekno-istila düzeyi (ort= 3,30) ortalama 6-7 gün evden çalışanlardan (ort= 3,80) anlamlı derecede daha düşüktür. Buna göre Hipotez 7e kısmen desteklenmiştir.

Evden çalışılan ortalama gün sayısına göre sanal kaytarma davranışlarına yönelik elde edilen analiz sonuçları Tablo 3.22.'de sunulmuştur.

Tablo 3.22. Evden Çalışılan Ortalama Gün Sayısına Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Karşılaştırılması

	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>SS</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Önemsiz sanal kaytarma	Gruplar arası	,953	2	,477	,513	,599
	Gruplar içi	229,456	247	,929		
	Toplam	230,409	249			
Önemli sanal kaytarma	Gruplar arası	,796	2	,398	,549	,578
	Gruplar içi	179,006	247	,725		
	Toplam	179,802	249			

Tablo 3.22.'de görüldüğü üzere, sanal kaytarma davranışları evden çalışılan gün sayısına göre gruplar arasında anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Bu bulguya göre, Hipotez 8e desteklenmemiştir.

Evden çalışılan ortalama saate göre teknostres algılarını incelenmek için tek yönlü ANOVA gerçekleştirilmiş ve elde edilen analiz sonuçları Tablo 3.23.'te sunulmuştur.

Tablo 3.23. Evden Çalışılan Ortalama Saate Göre Teknostres Yapıcılarının Karşılaştırılması

	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>SS</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Tekno-aşırı yük	Gruplar arası	7,717	3	2,572	3,070	,028
	Gruplar içi	206,105	246	,838		
	Toplam	213,822	249			
Tekno-istila	Gruplar arası	10,485	3	3,495	4,371	,005
	Gruplar içi	196,690	246	,800		
	Toplam	207,175	249			
Tekno-karmaşıklık	Gruplar arası	2,237	3	,746	1,225	,301
	Gruplar içi	149,776	246	,609		
	Toplam	152,013	249			
Tekno-güvensizlik	Gruplar arası	,839	3	,280	,503	,680
	Gruplar içi	136,767	246	,556		
	Toplam	137,606	249			
Tekno-belirsizlik	Gruplar arası	5,615	3	1,872	2,116	,099
	Gruplar içi	217,546	246	,884		
	Toplam	223,161	249			

Tablo 3.23. incelendiğinde evden çalışılan ortalama saate göre tekno-aşırı yük ($F_{(3-246)}=3.070$, $p<.05$) ve tekno-istila ($F_{(3-246)}=4.371$, $p<.05$) düzeyinde anlamlı farklılıklar olduğu, diğer alt boyutlarda ise anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Bu doğrultuda, tekno-aşırı yük yapıcısındaki farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey testi sonucunda farklılığın 20 saat ve altı ile 41 saat ve üstü grupları arasında olduğu görülmüştür. Evden çalışılan ortalama saat 20 saat ve altında (ort= 3,04) olduğunda algılanan tekno-aşırı yük düzeyi evden çalışılan ortalama saat 41 saat ve üstü (ort= 3,51) olduğu duruma göre daha azdır. Algılanan tekno-istila yapıcısındaki farklılıkların hangi gruplar arasından kaynaklandığını belirleyebilmek için Tukey testi yapılmıştır. Ortalama olarak 20 saat ve altında evden çalışanlar (ort= 3,17) evden çalışma saatleri 21-30 saat (ort= 3,63) olanlara göre daha az tekno-istila hissetmektedirler. Ayrıca ortalama olarak 21-30

saat evden çalışanların algıladıkları tekno-istila (ort= 3,63) ortalama olarak 31-40 saat evden çalışanlara (ort= 3,16) göre anlamlı derecede daha fazladır. Bu durumda Hipotez 7f kısmen desteklenmiştir.

Evden çalışılan ortalama saate göre sanal kaytarma davranışları incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3.24.'te sunulmuştur.

Tablo 3.24. Evden Çalışılan Ortalama Saate Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Karşılaştırılması

	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>SS</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Önemsiz sanal kaytarma	Gruplar arası	2,302	3	,767	,827	,480
	Gruplar içi	228,107	246	,927		
	Toplam	230,409	249			
Önemli sanal kaytarma	Gruplar arası	,696	3	,232	,318	,812
	Gruplar içi	179,107	246	,728		
	Toplam	179,802	249			

Tablo 3.24.'te görüldüğü üzere, sanal kaytarma davranışları gruplar arasında evden çalışılan saate göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulguya göre, Hipotez 8f desteklenmemiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, evden çalışanların yaşadıkları teknostresin sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisini ve iş özerkliğinin ve dikkat kontrolünün bu ilişkideki düzenleyici rolünü incelemektir. Bu doğrultuda farklı sektörlerdeki beyaz yakalı ve evden çalışan bireylerle bir anket çalışması yürütülmüştür. Araştırma sonucunda teknostres yapıcılarından tekno-istila ve tekno-karmaşıklıkla sadece önemli sanal kaytarma üzerinde anlamlı negatif etkileri olduğu; diğer teknostres yapıcılarının hem önemli hem de önemsiz sanal kaytarma ile ilişkilerinin anlamsız düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca bu ilişkilerde iş özerkliğinin ve dikkat kontrolünün düzenleyici rolü olmadığı bulunmuştur. Demografik değişkenler kapsamında yapılan analizlerde ise cinsiyete, evde çocuk olup olmamasına, yaşa, evden çalışılan ortalama gün ve saate göre teknostres yapıcılarının ve önemli ve önemsiz sanal kaytarmanın farklılık gösterdiği görülmüştür.

Literatürde iş stresi ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiler çeşitli araştırmalarda incelenmiştir (örn., Garrett ve Danziger, 2008b; Henle ve Blanchard, 2008; Reinecke, 2009; Sawitri ve Cahyadin, 2012) spesifik olarak teknostresi inceleyen çok az araştırma olduğu görülmüştür. Brooks (2015) ve Van Koningsbruggen, Hartmann ve Du (2017) tarafından yapılan araştırmalarda teknostresin sanal kaytarmayla ilişkili bir yapı olan sosyal medya kullanımı ile ilişkisi incelenmiştir. Teknostres ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi ele alan tek çalışma ise Güğərçin (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada geleneksel ofis ortamında çalışanlar arasında bu ilişki incelenmiştir. Pandemi döneminde evden çalışma sistemine geçişle birlikte teknostres düzeyinde yaşanan artış göz önüne alındığında, özellikle evden çalışanlarda bu ilişkinin incelenmesi evden çalışma sistemine geçiş yapan örgütler ve bireyler için önem arz etmektedir. Literatürde evden çalışanlarda bu ilişkinin daha önce incelenmediği görülmekte ve mevcut araştırmada bu eksiklik giderilmektedir.

Teknostres yapıcılarının sanal kaytarma üzerindeki etkileri incelendiğinde yalnızca tekno-istilanın ve tekno-karmaşıklıkla etkili olduğu görülmüştür. Ancak bu etkilerin beklenenin aksine negatif yönde olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar, aynı

ilişkiyi incelemeye yönelik tek araştırma olan Güğërçin'in (2019) araştırma sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Güğërçin (2019) çalışmasında tekno-aşırı yük, tekno-istila ve tekno-karmaşıklık ile önemsiz sanal kaytarma arasında pozitif korelasyonlar bulmuştur ayrıca önemsiz sanal kaytarmanın tek öncülü olarak tekno-istilanın pozitif etkisi olduğunu belirtmektedir. Mevcut araştırmada ise tekno-istila ve tekno-karmaşıklığın önemli sanal kaytarma üzerinde negatif etkileri olduğu bulunmuştur. Bulgulardaki farklılığın temel sebeplerinden ilki örneklemelerin farklı olması olabilir. Güğërçin'in örneklemini ofisten çalışan beyaz yakalıları kapsarken mevcut çalışmada evden çalışan beyaz yakalıları ile araştırma yürütölmüştür. Bu durum çalışanların iş yerinde teknostres algıladıkları zaman dikkatlerini dağıtmak ve rahatsız edici durumu dengelemek için daha fazla sanal kaytarma sergilemenin olası seçeneklerden biri olarak görölmesi ile açıklanabilir. Dolayısıyla iş yerinde ve ev ortamında teknostrese gösterilebilecek reaksiyon seçenekleri farklılaşmaktadır. İkincisi ise sanal kaytarmanın değeriendirilmesinde farklılığın olması olabilir. Güğërçin Türk kültüründe önemli sanal kaytarma davranışlarının yasak olduğunu belirterek ve iş yerinde bu davranışların sergilenmesine dair doğru veriler elde edemeyeceğini düşünerek araştırmaya sadece önemsiz sanal kaytarmayı dahil etmiştir. Mevcut çalışma ise önemsiz ve önemli sanal kaytarma davranışlarını kapsamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre sadece önemli sanal kaytarmanın anlamlı çıkması bu davranışların daha zaman alıcı ve kişisel işler olarak düşünölmesi ve aileden gelen taleplere ayrılacak zamanı engellemesi veya azaltması olarak düşünölmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Teknostres yapıcılarının sanal kaytarma üzerindeki ana etkilerine ilişkin mevcut araştırmada elde edilen bulgular, literatürde bu ilişkiyi açıklamak üzere bugüne kadar kullanılan tüm teorik açıklamalara ters düşmektedir. Araştırmada teorik temelin dayandığı birbirini tamamlayan “zengin özelliklere sahip bilişim teknolojisi” kavramı, “dikkat dağınıklığı” kavramı ve “teknoloji çerçeveleri teorisi” bulunmaktadır. Bu kavramlar ve teori kapsamında teknostres ve sanal kaytarma arasındaki ilişki açıklanmış olup evden çalışanların yaşadıkları teknostresle başa çıkabilmek için daha fazla sanal kaytarma davranışlarına yönelecekleri varsayılmıştır. Analizler sonucunda, bu varsayımın tersi bir sonuç elde edilmiştir:

evden çalışanların algıladığı teknostres düzeyi arttıkça sanal kaytarma davranışlarına daha az yönelmektedirler. Dolayısıyla sanal kaytarma evden çalışan bireyler için bir başa çıkma mekanizması olmayabilir. Bu sonuçlar rol zorlanması ve iş-aile sınırları teorileriyle açıklanabilir. Rol zorlanması teorisine göre, bireyler hayatlarında çok çeşitli rollere sahiptir ve bu rollerden gelen talepler performans, zaman veya kaynak açısından çatışabilir. Eğer bireyler talepleri karşılayabilmek için yeterli kaynağa, dikkate ve enerjiye sahip değillerse rol zorlanmaları yaşayabilirler (Goode, 1960: 484-485). İş-aile sınır teorisi ise temel olarak iş-aile dengesinin kurulmasından bahsederken bu alanlar arasındaki sınırları yer ve zaman açısından vurgulamaktadır. Sınırların geçirgen ve esnek olduğundan bahsetmektedir (Clark, 2016: 750-757; Allen vd., 2014: 101-102). Covid-19 sürecinde evden çalışanların ev-iş sınırlarının çok geçirgen olması (Bayazıt vd., 2020b: 44; Delanoeije vd., 2019: 1860-1861), evden ve işten gelen rol taleplerinin artması (Rudolph vd., 2020: 5) nedeniyle bireyler bu sınırlar arasında denge kurmaya ve rol taleplerini yerine getirmeye çalıştıklarından dolayı sanal kaytarma yapmaya vakit kalmıyor olabilir. İlişkili olan teknostres yapıcılarının tekno-istila ve tekno-karmaşıklık olduğu göz önünde bulundurulduğunda, evden çalışanların teknoloji nedeniyle sürekli (aile ile geçirilen vakitte bile) bağlantıda hissetmesi ve teknoloji uygulamalarını (Zoom, Skype vb.) veya yazılımları anlamak için daha çok çaba ve zamanın harcanmasının gerekmesi bireylerde işten gelen rol taleplerini artırmaktadır ve aile sınırlarını ihlal etmektedir. Dolayısıyla evden çalışanların sınırları ve dengeyi korumak amacıyla taleplerin ve teknolojinin oluşturduğu teknostresle başa çıkmak için sanal kaytarma davranışlarına değil evden gelen talepleri çözmeye yönelmiş olabilecekleri düşünülmektedir.

Sanal kaytarmanın evden ve iş yerinde çalışanlar için farklı bir mekanizma olarak görülmesine ilişkin çeşitli dayanak noktaları bulunmaktadır. Mevcut araştırmada sanal kaytarmanın değerlendirilmesi ile ilgili vurgulanması gereken iki nokta vardır. İlki, sanal kaytarma ölçeğinin faktör analizi sonucunda önemli sanal kaytarma maddelerinin kendi aralarında ikiye bölünmesidir. Bu durum şu anlama gelmektedir; evden çalışanların gerçekleştirdikleri sanal kaytarma davranışlarının zihinsel temsilleri ofisten çalışanlara göre farklılık göstermektedir. Bir örnekle açıklamak gerekirse orijinal ölçekte önemli sanal kaytarma boyutunda bulunan

“İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (YouTube gibi)” maddesi mevcut araştırmada önemsiz sanal kaytarma boyutuna yerleşmiştir. Ofisteyken bu davranışta bulunan çalışan hoş karşılanmayacağını ve uyarı alabileceğinin farkındadır bu yüzden bu davranışı sergilemekten kaçınabilir. Ancak bu madde, evdeyken birçok bireyin sıklıkla gerçekleştirdiği bir davranıştır ve zihinsel temsilde sıradan bir davranış olarak yerleşmiştir. Bu bulgu BİT’lerin zihinsel temsillerinin zamana ve bağlama göre değişebildiğini belirten teknoloji çerçeveleri kuramıyla da örtüşmektedir (Orlikowski ve Gash, 1994; Davidson ve Pai, 2004). Dolayısıyla, evden çalışanların zihinsel temsillerinde değişikliğin meydana gelmesi ve ofis ortamına göre gözetim ve izlenme açısından daha rahat hissedilebileceği düşünüldüğünde çalışanların önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarına daha fazla yöneleceği düşünülebilir. Ancak elde edilen sonuçlarda, evden çalışanlarda hem önemli hem önemsiz sanal kaytarmanın düşük düzeylerde olması ve teknostres arttıkça önemli sanal kaytarmanın da azalması evden çalışanların zamanlarını aileden gelen talepleri karşılamaya yönelttiği görüşünü destekler niteliktedir. Leung ve Zhang (2017) ve Molino ve diğerleri (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda tekno-aşırı yükün ve tekno-istilanın iş-aile çatışması ile pozitif yönlü ilişkilerinin ortaya konulması da pandemi koşullarında teknostres durumunda bireyler için temel gayenin bireysel rahatlama amaçlı kaytarmaya başvurmak yerine bu dengeyi sağlamaya yönelik çaba sergilemek olmasını mümkün kılmaktadır. İkincisi ise bireylerin algıladıkları teknostres ile başa çıkmak için sanal kaytarma yoluyla değil farklı aktiviteler yoluyla kaytarma yaparak dikkatlerini stresten uzaklaştırabilecekleri ve stresle başa çıkabilecekleri ihtimalinin olabileceğidir.

Teknostres yapıcıları ve sanal kaytarma arasındaki ilişkilerde iş özerkliğinin ve dikkat kontrolünün düzenleyici rol oynamadığı bulunmuştur. İş özerkliği evden çalışanlar için çok önemli bir durumsal değişkendir çünkü bireylere işlerini ne zaman ve nasıl yapacakları konusunda yetki vermektedir (Wang vd., 2020: 15). Korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında, iş özerkliği tekno-aşırı yük, tekno-istila ve tekno-güvensizlik ile anlamlı negatif ilişkilere sahiptir. Bu durum iş özerkliğinin teknostresin öncülü olabileceğini düşündürmektedir. Literatürdeki iş özerkliğinin stres ve teknostresin öncülü olduğunu belirten çalışmalar (Wallgren ve Hanse, 2007;

Suh ve Lee, 2017) teknostresin etkilerini düzenleyici bir rolden ziyade öncül olabileceği fikrini desteklemektedir. Benzer şekilde dikkat kontrolünün de tekno-aşırı yük, tekno-istila ve tekno-karmaşıklık ile anlamlı negatif ilişkileri olduğu bulgulanmıştır. Bu nedenle dikkat kontrolü de teknostresi etkileyen bir öncül olabilir. Ayrıca sanal kaytarma davranışlarının teknostrese yönelik reaksiyon olarak kasıtlı bir şekilde azaltılması yerine başka aktiviteler artırıldığı için dolaylı olarak azalıyorsa bu sürecin düzenlenmesini zorlaştırmış olabilir. Diğer yandan, teknostres arttıkça evden çalışan bireylerin başvurdukları temel eylemlerin beklenenin aksine sanal kaytarma yerine denge sağlamaya yönelik faaliyetler olacağı ihtimali, iş özerkliği ve dikkat kontrolünün bu olası reaksiyonları şekillendirebileceğini de düşündürmektedir. Son olarak pandemi döneminin ev koşullarında yarattığı olağanüstü koşullar ve bireylerin zorlanma düzeylerindeki keskin artışlar bu süreci şekillendirmiş olabilir.

Demografik değişkenler bağlamında ise teknostres yapıcıları algılarına yönelik analizler yapılmıştır. Cinsiyete göre teknostres algıları karşılaştırıldığında tekno-istila ve tekno-karmaşıklığın kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuç Çoklar ve Şahin (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarıyla tutarlıdır. Covid-19 sürecinde cinsiyet eşitsizliğinin artması, evde yapılacak işlerin büyük çoğunluğunun kadınların sorumluluğunda olması (Ruppanner vd., 2020) ve çocuğu olan kadınların eve daha fazla kendilerine daha az zaman ayırırken evden işe geçiş sınırlarının da daha esnek olması (Bayazıt vd., 2020b: 32-47) nedeniyle tekno-istilayı daha yüksek hissetmektedirler. Ayrıca kadınlar teknoloji uygulamalarını öğrenmek için kendilerine yeterli zaman ayıramadıklarından tekno-karmaşıklık da daha fazla yaşamaktadırlar. Yaş değişkenine göre teknostres algıları incelendiğinde, 41 yaş ve üzerindeki kişiler daha fazla tekno-karmaşıklık hissetmektedirler. Bu bulgu literatürdeki bazı çalışmalarla (Çoklar ve Şahin, 2011; Çetin ve Bülbül, 2017) örtüşmektedir. Bu durum, gençlerin teknolojik uygulamaların yeniliklerine ve karmaşıklığına daha çabuk adapte olmasıyla açıklanabilir. Covid-19 sürecinde evden çalışma dönemiyle ilgili bazı değişkenlere göre de teknostres algıları incelenmiştir. Algılanan teknostres yapıcılarında yalnızca Covid-19 öncesinde evden çalışıp çalışmama durumuna göre bir farklılık bulunamamıştır. Bu bulguya rağmen Bayazıt ve diğerleri (2020a: 34)

daha önce evden çalışmayanların salgın sürecinde evden çalışırken daha fazla teknostres yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Evden çalışılan ortalama gün sayısına göre teknostres algıları incelendiğinde, evden ortalama 6-7 gün çalışanların 5 gün ve daha az çalışanlara göre daha yüksek düzeyde tekno-aşırı yük hissettiklerini ve benzer şekilde 6-7 gün çalışanların 4-5 gün çalışanlara göre daha fazla tekno-istila algıladıklarını göstermektedir. Evden çalışanların çalıştıkları gün sayısı arttıkça daha fazla taleple, zaman baskısıyla karşı karşıya kaldıklarını ve hafta sonlarının ve aileleriyle geçirecekleri vakitlerin bile istila edildiğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu bulguyu, evden çalışılan gün sayısı arttıkça bireylerin işe daha fazla vakit ayırdıklarını belirten Bayazıt ve diğerlerinin (2020b) çalışması desteklerken, haftada 2,5 günden daha az evden çalışanların daha fazla teknostres yaşayabileceğini bildiren Suh ve Lee'nin (2017) çalışması desteklememektedir. Ancak Suh ve Lee tarafından yürütülen çalışmanın salgın döneminde gerçekleşmediğini de göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Son olarak evden çalışılan ortalama saate göre karşılaştırma yapılmıştır. Bu doğrultuda, 41 saat ve üzerinde evden çalışanların 20 saat ve altında çalışanlara göre daha fazla tekno-aşırı yük hissettikleri; yine 20 saat ve altında çalışanların 21-30 saat arasında çalışanlara göre daha düşük tekno-istila hissettikleri ancak 21-30 saat arasında çalışanların 31-40 saat arasında çalışanlara göre daha fazla tekno-istila hissettikleri görülmüştür. Covid-19 sürecinde evden çalışmaya geçilmesiyle birlikte bireylerde mesai saati kavramı kaybolma seviyesine gelmiş ve evden çalışanlar daha uzun saatler çalışmak zorunda kalmışlardır (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3252). Dolayısıyla evden çalışanların haftada ortalama çalıştıkları saat sürelerinin artması daha fazla talebe maruz kalmalarına ve bu taleplerin bireylerin evde oldukları bilindiği için günün herhangi bir saatinde iletilmesine yol açmıştır. Sonuç olarak evden çalışanlar özel hayatlarının işgal edildiğini hissetmekte ve ev-iş arasındaki sınırları korumakta oldukça zorlanmaktadırlar. Kurumlar evden çalışanların mesai saatlerinin net bir şekilde düzenlenmesi ve hafta sonlarının çalışanlara bırakılması veya hafta içinde bir günün çalışanlara izin olarak verilmesi gibi düzenlemeler ile evden çalışanların algıladıkları teknostresin azalmasına ve iş-aile sınırları dengesinin kurulmasına destek sağlayabilir (Bayazıt vd., 2021).

Sanal kaytarma davranışlarına yönelik de demografik değişkenler bağlamında analizler yapılmıştır. Cinsiyete göre sanal kaytarma davranışları karşılaştırıldığında, önemli sanal kaytarmaya erkeklerin kadınlara göre daha sık başvurduğu görülmekte ve bu bulgu genel olarak literatürle örtüşmektedir (Andreassen vd., 2014; Henle ve Blanchard, 2008; Jia vd., 2013; Garrett ve Danziger, 2008a; 2008b; Restubog vd., 2011; Vitak vd., 2011). Lim ve Chen (2012: 351) bu durumu erkeklerin internet kullanımında kadınlara göre daha bilgili, özgüvenli ve etkili olmasıyla açıklamaktadır. Evde bakım gerektiren çocuk olup olmama durumuna göre sanal kaytarma davranışları incelendiğinde ise önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarının farklılık gösterdiği görülmekte ve her iki durumda da evde bakım vermesi gereken çocuğu olanlar daha az sanal kaytarma davranışı göstermektedir. Literatürde sanal kaytarma çalışmalarında çocuk değişkenine dair bir karşılaştırma yapıldığına rastlanamamıştır. Bu bulgu, Covid-19 sürecinde evden çalışanların rol taleplerini karşılamaya ve iş-aile sınırları arasında denge sağlamaya çalıştığının bir göstergesi olabilir. Evde bakım vermesi gereken çocuğu olan evden çalışanlar çocuklarının taleplerine (eğitim, oyun, sohbet vb.) cevap vermeye çalıştıkları için sanal kaytarma yapmaya vakit bulamayabilirler. Bu bulgu Bayazıt ve diğerlerinin (2020) yaptığı çalışmada da görülmektedir; çocuğu olanlar olmayanlara göre daha fazla aile-iş çatışması yaşamakta ve eve daha fazla ve kendine daha az zaman ayırmaktadırlar. Son olarak demografik değişkenler bağlamında Covid-19 sürecinde evden çalışma dönemiyle ilgili bazı değişkenlere göre de sanal kaytarma davranışları incelenmiştir. Covid-19 öncesinde evden çalışıp çalışmama durumuna göre bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca evden çalışma yoğunluğu olarak da ele alınabilecek evden çalışılan ortalama gün ve saat değişkenlerine göre de sanal kaytarma davranışları farklılık göstermemiştir. Buna karşın DeRossette (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada uzaktan çalışma yoğunluğu ile sanal kaytarma arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Evden çalışmaya yönelik sanal kaytarmanın herhangi bir farklılık göstermemesi pandemi sürecinde evden çalışmada bireylerin aynı anda pek çok zorlukla baş etmek zorunda kalması (Fisher vd., 2020: 249) ve öncelik sıralamasının değişmesi ile açıklanabilir.

Mevcut araştırmanın sonuçlarından ve sınırlılıklarından yola çıkarak gelecekteki araştırmalar için önerilerde bulunulabilir. İlk olarak, gelecekteki araştırmaların boylamsal olması değişkenler arasındaki ilişkilerin yönüne ilişkin daha net sonuçlara ulaşılmasına imkan verebilir. İkinci olarak, gelecekteki araştırmalarda tabakalı örnekleme yöntemi ile birlikte farklı sektörlerde evden çalışanlar seçilerek bir araştırma tasarımının uygulanması daha kapsamlı ve karşılaştırılabilir sonuçlar elde edilmesini sağlayabilir. Böylece kurumlar sektöre özgü teknostresin ve sanal kaytarmanın negatif etkilerini ortadan kaldıracabilecek uygulamalar geliştirebilir ve evden çalışanlara yönelik uygun insan kaynakları politikaları oluşturabilir. Üçüncü olarak, bireyleri çalışma yaşamında gözlemlene imkanı olan eş, yönetici gibi diğer kişilerden de veri toplanması ortak yöntem yanlılığını ortadan kaldırabilir. Ayrıca evden çalışanların sanal kaytarma dışında başka faaliyetler aracılığıyla kaytarma yapma veya sanal kaytarmayı farklı bir yolla yapma ihtimali mevcuttur ancak bu duruma dair mevcut araştırmada bir ölçüm yapılmamıştır, gelecekteki araştırmalar bu noktayı göz önünde bulundurabilirler. Son olarak, mevcut araştırmada iş özerkliği ve dikkat kontrolünün düzenleyici rolü bulunamamasına rağmen bu değişkenlerin pandemi koşulları olmadığında düzenleyici etkilerinin olup olmadığının gelecekteki araştırmalarda tekrar incelenmesi fayda sağlayabilir.

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, evden çalışanlarda teknostres algılarının sanal kaytarma üzerinde pozitif bir etkisi olmadığı; beklenenin aksine teknostresin belirli boyutlarının negatif yönlü etkileri olduğu görülmüştür. İş özerkliği ve dikkat kontrolünün düzenleyici rolüne de rastlanamamıştır. Bu bulgular, teknostres arttıkça başa çıkma mekanizması olarak sanal kaytarmanın kullanılmadığına, evden çalışanların talepleri karşılamayı ve sınırları korumayı bir başa çıkma mekanizması olarak kullanabileceğine dair görüş sağlamaktadır. Literatürde olumsuz olarak değerlendirilen iki kavramın birbiriyle ilişkisinin incelenmesi önemlidir. Özellikle gelecekte bir norm olacağı düşünülen evden çalışma özelinde ele alınması kurumların negatif etkileri en aza indirebilmek adına ne tür önlemler alınacağına dair yol gösterebilir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, U. N. U., Amin, S. M., Ismail, W. K. W.: 2014 “Moderating Effect of Technostress Inhibitors on the Relationship between Technostress Creators and Organisational Commitment”, **Jurnal Teknologi (Social Sciences)**, 67/1, 51-62.
- Ahmad, U. N. U., Amin, S. M., Ismail, W. K. W.: 2009 “The Impact of Technostress on Organisational Commitment among Malaysian Academic Librarians”, **Singapore Journal of Library & Information Management**, 38, 103-123.
- Ajzen, I.: 1985 “From intentions to actions: A theory of planned behavior”, **Action Control From Cognition to Behavior**, Ed. Kuhl J., Beckmann J., Berlin, Heidelberg: Springer, s. 11–39.
- Akbaş Tuna, A., Türkmendağ, Z.: 2020 “Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 12/3, 3246-3260.
- Akca, M., Tepe Küçüköğlu, M.: 2020 “Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma”, **Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives**, 8/1, 71-81.
- Akinoğlu, H. F.: 1993 “Teknostres”, **Türk Kütüphaneciliği**, 7/3, 159 173.
- Aladwan, M. A., Al Muala, I., Salleh, H. S.: 2020 “Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment”, **Management Science Letters**, 11, 1-10.
- Alam, M. A.: 2015 “Techno-stress and productivity: Survey evidence from the aviation industry”, **Journal of Air Transport Management**, 50, 62-70.

- Allen, T. D., Cho, E., Meier, L. L.: 2014 "Work–Family Boundary Dynamics", **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 1/1, 99-121.
- Al-Qallaf, C. L.: 2006 "Librarians and Technology in Academic and Research Libraries in Kuwait: Perceptions and Effects", **Libri**, 56/3, 168-179.
- Al-Shuaibi, A. S. I., Subramaniam, C., Shamsudin, F. M.: 2014 "The Mediating Influence of Job Satisfaction on the Relationship between HR Practices and Cyberdeviance", **Journal of Marketing and Management**, 5/1, 105-119.
- Anandarajan, M., Devine, P., Simmers, C. A.: 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. Anandarajan, M., Simmers, C. A., USA: Information Science Publishing, s. 1-27.
- Anandarajan, M., Devine, P., Simmers, C. A.: 2004 "A Multidimensional Scaling Approach to Personal Web Usage in the Workplace", **Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management**, Ed. Anandarajan, M., Simmers, C. A., USA: Information Science Publishing, s. 61-79.
- Anandarajan, M., Simmers, C. A., D'Ovidio, R.: 2011 "Exploring the underlying structure of personal Web usage in the workplace", **Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking**, 14/10, 577-583.
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., Pallesen, S.: 2014 "Predictors of Use of Social Network Sites at Work - A Specific Type of Cyberloafing", **Journal of Computer-Mediated Communication**, 19/4, 906-921.

- Arnetz, B. B., Wiholm, C.: 1997 “Technological stress: Psychophysiological symptoms in modern offices”, **Journal of Psychosomatic Research**, 43/1, 35-42.
- Askew, K. Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., Coover, M. D.: 2014 “Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior”, **Computers in Human Behavior**, 36, 510-519.
- Atanasoff, L., Venable, M. A.: 2017 “Technostress: Implications for Adults in the Workforce”, **The Career Development Quarterly**, 65/4, 326-338.
- Ayyagari, R., Grover, V., Purvis, R.: 2011 “Technostress: Technological Antecedents and Implications”, **MIS Quarterly**, 35/4, 831-858.
- Ayyagari, R.: 2007 “**What and Why of Technostress: Technology Antecedents and Implications**”, Clemson University All Dissertations, 133.
- Ayyıldız, F., Çam, D. İ., Kuş, Y.: 2021 “Koronavirüs (COVID-19) Salgın Sürecinde Evden Çalışma ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yaşamı Kalitesinin Aracı Rolü”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 13/1, 136-149.
- Bandura, A.: 1977 “Theoretical Perspective”, **Social Learning Theory**, New Jersey: Prentice Hall, s. 1-14.
- Baumeister, R. F., Muraven, M., Tice, D. M.: 2000 “Ego Depletion: A Resource Model of Volition, Self-Regulation, and Controlled Processing”, **Social Cognition**, 18/2, 130-150.

- Bayazıt, M., Özalp
Türetgen, İ., Ayyıldız,
F., Kosova, J. E.: 2020a “**COVID-19 Gölgesinde Evden Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi Araştırması (Rapor 1)**”, (Çevrimiçi), 15 Mart 2021
<https://sites.google.com/view/covid-19arastirmasi/ara%C5%9Ft%C4%B1rma-sonu%C3%A7lar%C4%B1>
- Bayazıt, M., Özalp
Türetgen, İ., Ayyıldız,
F., Kosova, J. E.: 2020b “**COVID-19 Gölgesinde Evden Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi Araştırması (Rapor 2)**”, (Çevrimiçi), 15 Mart 2021
<https://sites.google.com/view/covid-19arastirmasi/ara%C5%9Ft%C4%B1rma-sonu%C3%A7lar%C4%B1>
- Bayazıt, M., Özalp
Türetgen, İ., Ayyıldız,
F., Kosova, J. E.: 2021 “Telework, Self-Control and Work-Home Transitions during the COVID-19 Pandemic”, **Virtual Poster Presentation in the Annual Conference of Society of Industrial and Organizational Psychology**, 14 Nisan 2021, 1-21.
- Beehr, T. A., Newman,
J. E.: 1978 “Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review”, **Personnel Psychology**, 31/4, 665-699.
- Blanchard, A. L., Henle,
C. A.: 2008 “Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control”, **Computers in Human Behavior**, 24/3, 1067-1084.
- Blau, P. M.: 1964 “**Exchange and power in social life**”, New York: Wiley.
- Block, W.: 2001 “Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics”, **Journal of Business Ethics**, 33/3, 225-231.
- Bock, G. W., Ho, S. L.: “Non-work related computing (NWRC)”, **Communications**

- 2009 **of the ACM**, 52/4, 124-128.
- Boell, S. K., Campbell, J., Cecez-Kecmanovic, D., Cheng, J. E.: 2013 "The Transformative Nature of Telework: A Review of the Literature", **Nineteenth Americas Conference on Information Systems**, Chicago, Illinois, 15-17 Augustos 2013, 1-10.
- Boonjing, V., Chanvarasuth, P.: 2017 "Risk of overusing mobile phones: Technostress effect", **Procedia Computer Science**, 111, 196-202.
- Brooks, S., Califf, C.: 2017 "Social media-induced technostress: Its impact on the job performance of it professionals and the moderating role of job characteristics", **Computer Networks**, 114, 143-153.
- Brooks, S., Longstreet, P., Califf, C.: 2017 "Social Media Induced Technostress and its Impact on Internet Addiction: A Distraction-conflict Theory Perspective", **AIS Transactions on Human-Computer Interaction**, 9/2, 99-122.
- Brooks, S.: 2015 "Does personal social media usage affect efficiency and well-being?", **Computers in Human Behavior**, 46, 26-37.
- Brown, R., Duck, J., Jimmieson, N.: 2014 "E-mail in the workplace: The role of stress appraisals and normative response pressure in the relationship between e-mail stressors and employee strain", **International Journal of Stress Management**, 21/4, 325-347.
- Carver, C.: 2013 "Coping", **Encyclopedia of Behavioral Medicine**, Ed. Gellman, M. D., Turner, J. R., New York, NY: Springer New York, s. 496-500.
- Champion, S.: 1988 "Technostress: Technology's Toll", **School Library Journal**, 35/3, 48-51.

- Cheng, B., Zhou, X., Guo, G., Yang, K.: 2018 “Perceived Overqualification and Cyberloafing: A Moderated-Mediation Model Based on Equity Theory”, **Journal of Business Ethics**, 164/3, 565-577.
- Clark, K., Kalin, S.: 1996 “Technostressed out? How to cope in the digital age”, **Library Journal**, 30-32.
- Clark, S. C.: 2016 “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”, **Human Relations**, 53/6, 747-770.
- Coker, B. L. S.: 2011 “Freedom to surf: The positive effects of workplace Internet leisure browsing”, **New Technology, Work and Employment**, 26/3, 238-247.
- Cox, T., Griffiths, A. J., Rial-Gonzalez, E.: 2000 “**Research on Work-related Stress**”, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. <https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-work-related-stress>
- Çelenk, H., Atmaca, M.: 2010 “Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 8/2, 184-202.
- Çetin, D., Bülbül, T.: 2017 “Okul Yöneticilerinin Teknostres Algıları İle Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 17/3, 1241-1264.
- Çoklar, A. N., Şahin, Y. L.: 2011 “Technostress Levels of Social Network Users Based on ICTs in Turkey”, **European Journal of Social Sciences**, 23/2, 171-182.

- D'Arcy, J., Herath, T., Shoss, M. K.: 2014 "Understanding Employee Responses to Stressful Information Security Requirements: A Coping Perspective", **Journal of Management Information Systems**, 31/2, 285-318.
- David-Millis, N.: 1998 "Technostress and the Organization", (Çevrimiçi), 20 Şubat 2021 <http://web.mit.edu/ninadm/www/mla.htm>
- Davidson, E., Pai, D.: 2004 "Making Sense of Technological Frames: Promise, Progress, and Potential", **Information Systems Research: Relevant Theory and Informed Practice**, Ed. Kaplan, B., Truex, D. P., Wastell, D., Wood-Harper, A. T., DeGross, J. I., Boston, MA: Springer US, s. 473-491.
- Davis, R. A., Flett, G. L., Besser, A.: 2002 "Validation of a new scale for measuring problematic Internet use: Implications for pre-employment screening", **Cyberpsychology & Behaviour**, 5/4, 331-345.
- Day, A., Scott, N., Kelloway, E. K.: 2010 "Information and communication technology: Implications for job stress and employee well-being", **New Developments in Theoretical and Conceptual Approaches to Job Stress (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 8)**, Ed. Perrewé, P. L., Ganster, D. C., Bingley, United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited, s. 317–350.
- de Lara, P. Z. M., Tacoronte, D. V., Ding, J. M. T.: 2006 "Do current anti-cyberloafing disciplinary practices have a replica in research findings? A study of the effects of coercive strategies on workplace Internet misuse", **Internet Research**, 16/4, 450-467.
- Delanoeije, J., Verbruggen, M., Germeys, L.: 2019 "Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict", **Human Relations**, 72/12, 1843-1868.

- Demiraslan Çevik, Y., Haşlaman, T., Kuşkaya Mumcu, F., Gökçearsan, Ş.: 2015 “Özdüzenlemenin Dikkat Kontrolü Boyutu: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, **Başkent University Journal of Education**, 2/2, 229-238.
- DeRossette, Z. G.: 2016 “Variation In Job Performance Among Telecommuters”, **Master Thesis**, San Francisco State University, San Francisco, California.
- Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P., Cooper, C.: 2010 “**Coping with work stress: A review and critique**”, UK: John Wiley & Sons.
- Diehl, M., Semegon, A. B., Schwarzer, R.: 2006 “Assessing attention control in goal pursuit: a component of dispositional self-regulation”, **Journal of Personality Assessment**, 86/3, 306-317.
- Eastin, M. S., Glynn, C. J., Griffiths, R. P.: 2007 “Psychology of communication technology use in the workplace”, **Cyberpsychology & Behaviour**, 10/3, 436-443.
- Eivazi, K.: 2011 “Computer use monitoring and privacy at work”, **Computer Law & Security Review**, 27/5, 516-523.
- Ennis, L. A.: 2005 “The Evolution of Technostress”, **Computers in Libraries**, 25/8, 10-12.
- Eurofound and the International Labour Office [ILO]: 2017 “**Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**”, (Çevrimiçi), 13 Mart 2021, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf
- European Commission [EC]: 2000 “**Guidance on work-related stress — Spice of life or kiss of death?**”, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- EUROSTAT: 2020 “**How usual is it to work from home?**”, (Çevrimiçi), 5 Mayıs 2021 <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1>
- Fine, S.: 1985 “Terminal paralysis or showdown at the interface”, **Human aspect of library automation: Helping staff and patrons cope**, Ed. Shaw, D., Urbana: Graduate School of Library and Information Science, s. 3-15.
- Fisher, J., Languilaire, J. C., Lawthom, R., Nieuwenhuis, R., Petts, R. J., Runswick-Cole, K., Yerkes, M. A.: 2020 “Community, work, and family in times of COVID-19”, **Community, Work & Family**, 23/3, 247-252.
- Fuglseth, A. M., Sørenbø, Ø.: 2014 “The effects of technostress within the context of employee use of ICT”, **Computers in Human Behavior**, 40, 161-170.
- Gajendran, R. S., Harrison, D. A.: 2007 “The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences”, **Journal of Applied Psychology**, 92/6, 1524–1541.
- Garrett, R. K., Danziger, J. N.: 2008a “On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work”, **CyberPsychology & Behavior**, 11/3, 287-292.
- Garrett, R. K., Danziger, J. N.: 2008b “Disaffection or expected outcomes: Understanding personal Internet use during work”, **Journal of Computer-Mediated Communication**, 13/4, 937-958.
- Global Workplace Analytics: 2018 “**Telecommuting Trend Data (updated March 13, 2020)**”, (Çevrimiçi), 14 Mayıs 2021 <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>

- Goode, W. J.: 1960 "A Theory of Role Strain", **American Sociological Review**, 25/4, 483-496.
- Gökçearsan, Ş., Kuşkaya Mumcu, F., Haşlaman, T., Demirarslan Çevik, Y.: 2016 "Modelling smartphone addiction: The role of smartphone usage, self-regulation, general self-efficacy and cyberloafing in university students", **Computers in Human Behavior**, 63, 639-649.
- Greenfield, D. N., Davis, R. A.: 2002 "Lost in cyberspace: The web at work", **CyberPsychology & Behavior**, 5/4, 347-353.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R.: 1975 "Development of the Job Diagnostic Survey", **Journal of Applied Psychology**, 60/2, 159-170.
- Hadlington, L., Parsons, K.: 2017 "Can Cyberloafing and Internet Addiction Affect Organizational Information Security?", **Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking**, 20/9, 567-571.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E.: 2014 "Multiple Regression Analysis" , **Multivariate Data Analysis**, USA: Pearson Education Limited, s. 151-230.
- Hemp, P.: 2009 "Death by information overload", **Harvard Business Review**, 87/9, 82-89.
- Henle, C. A., Blanchard, A. L.: 2008 "The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing", **Journal of Managerial Issues**, 20/3, 383-400.
- Hung, W.-H., Chang, L.-M., Lin, C.-H.: 2011 "Managing The Risk Of Overusing Mobile Phones In The Working Environment: A Study Of Ubiquitous Technostress", **Pacific Asia Conference on Information Systems (PACIS)**, 1-12.

- Hung, W.-H., Chen, K., Lin, C.-P.: 2015 “Does the proactive personality mitigate the adverse effect of technostress on productivity in the mobile environment?”, **Telematics and Informatics**, 32/1, 143-157.
- Ilgaz, G., Özgür, H., Çuhadar, C.: 2016 The Adaptation of Technostress Scale into Turkish, **Abstracts of the 11th International Balkan Education and Science Congress**, Poreč, Croatia, 12-14 Kasım 2016, 69.
- Jena, R. K.: 2015 “Technostress in ICT enabled collaborative learning environment: An empirical study among Indian academician”, **Computers in Human Behavior**, 51, 1116-1123.
- Jex, S. M.: 2002 “Occupational Stress”, **Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach**, Ed. Simon, J., New York: John Wiley & Sons, s. 179-208.
- Jia, H., Jia, R., Karau, S.: 2013 “Cyberloafing and Personality: The Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors”, **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 20/3, 358-365.
- Kaplan, M., Ögüt, A.: 2012 “Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği”, **İşletme Fakültesi Dergisi**, 13/1, 1-13.
- Karimikia, H., Singh, H.: 2019 “A Meta-Analysis of the Negative outcomes of ICT Use at Work, Incorporating the Role of Job Autonomy”, **Twenty-Seventh European Conference on Information Systems (ECIS)**, Stockholm & Uppsala, Sweden, 8-14 Haziran 2019, 1-23.
- Karoly, P.: 1993 “Mechanisms of Self-Regulation: A Systems View”, **Annual Review of Psychology**, 44/1, 23-52.

- Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H., Yıldız, B.: 2015 “Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”, **Business and Economics Research Journal**, 6/3, 129-144.
- Kim, S. J., Byrne, S.: 2011 “Conceptualizing personal web usage in work contexts: A preliminary framework”, **Computers in Human Behavior**, 27/6, 2271-2283.
- Koo, C., Wati, Y.: 2011 “What factors do really influence the level of technostress in organizations?: An empirical study”, **New Challenges for Intelligent Information and Database Systems**, Ed. Nguyen, N. T., Verlag Berlin Heidelberg: Springer, s. 339-348.
- Korzynski, P., Rook, C., Florent Treacy, E., Kets de Vries, M.: 2020 “The impact of self-esteem, conscientiousness and pseudo-personality on technostress”, **Internet Research**.
- König, C. J., Caner de la Guardia, M. E.: 2014 “Exploring the positive side of personal internet use at work: Does it help in managing the border between work and nonwork?”, **Computers in Human Behavior**, 30, 355-360.
- Köse, S., Oral, L., Türesin, H.: 2012 “İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 4/1, 287-295.
- Kupersmith, J.: 1992 “Technostress and the reference librarian”, **Reference Services Review**, 20/2, 7-50.
- La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., Chiappetta, M.: 2019 “Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review”, **International Archives of Occupational and Environmental Health**, 92/1, 13-35.

- Lavoie, J. A. A., Pychyl, T. A.: 2016 "Cyberslacking and the Procrastination Superhighway: A Web-Based Survey of Online Procrastination, Attitudes, and Emotion", **Social Science Computer Review**, 19/4, 431-444.
- Lazarus, R. S., Folkman, S.: 1984 "The Coping Process: An Alternative to Traditional Formulations", **Stress, appraisal, and coping**, New York: Springer Publishing Company, s. 140-180.
- Lazarus, R. S.: 1990 "Theory-Based Stress Measurement", **Psychological Inquiry**, 1/1, 3-13.
- Leung, L., Zhang, R.: 2017 "Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory", **Telematics and Informatics**, 34/1, 385-396.
- Lewis, S. : 2003 "Flexible working arrangements: Implementation, outcomes, and management", **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, 18, 1-28.
- Li, S. M., Chung, T. M.: 2006 "Internet function and Internet addictive behavior", **Computers in Human Behavior**, 22/6, 1067-1071.
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y. A., Buffardi, L. E.: 2011 "Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing", **Computers in Human Behavior**, 27/6, 2192-2199.
- Lim, V. K. G., Chen, D. J. Q.: 2012 "Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work?", **Behaviour & Information Technology**, 31/4, 343-353.
- Lim, V. K. G., Teo, T. S. H.: 2005 "Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore", **Information & Management**, 42/8, 1081-1093.

- Lim, V. K. G.: 2002 "The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice", **Journal of Organizational Behavior**, 23/5, 675-694.
- Luszczynska, A., Diehl, M., Gutiérrez-Doña, B., Kuusinen, P., Schwarzer, R.: 2004 "Measuring one component of dispositional self-regulation: attention control in goal pursuit", **Personality and Individual Differences**, 37/3, 555-566.
- Lyytinen, K., Yoo, Y.: 2002 "Research Commentary: The Next Wave of Nomadic Computing", **Information Systems Research**, 13/4, 377-388.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., Igbaria, M.: 2004 "Development of a measure of personal web usage in the workplace", **Cyberpsychology & Behavior**, 7/1, 93-104.
- Maier, C., Laumer, S., Eckhardt, A.: 2015 "Information technology as daily stressor: pinning down the causes of burnout", **Journal of Business Economics**, 85/4, 349-387.
- Maier, C., Laumer, S., Wirth, J., Weitzel, T.: 2019 "Technostress and the hierarchical levels of personality: a two-wave study with multiple data samples", **European Journal of Information Systems**, 28/5, 496-522.
- Mann, S., Holdsworth, L.: 2003 "The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health", **New Technology, Work and Employment**, 18/3, 196-211.
- Mastrangelo, P. M., Everton, W., Jolton, J. A.: 2006 "Personal use of work computers: Distraction versus destruction", **Cyberpsychology & Behaviour**, 9/6, 730-741.

- Mercado, B., K., Giordano, C., Dilchert, S.: 2017 “A meta-analytic investigation of cyberloafing”, **Career Development International**, 22/5, 546-564.
- Metin Orta, İ., Güngör, E.: 2018 “Sanal Kaytarmanın Öncülleri , Sonuçları ve Kontrolü Üzerine Bir Derleme”, **İŞGÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 20/1, 79-95.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., Cortese, C. G.: 2020 “Wellbeing Costs of Technology Use during Covid-19 Remote Working: An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale”, **Sustainability**, 12/15, 5911-5931.
- Moody, G. D., Siponen, M.: 2013 “Using the theory of interpersonal behavior to explain non-work-related personal use of the Internet at work”, **Information & Management**, 50/6, 322-335.
- Naddler, R.: 2020 “Understanding “Zoom fatigue”: Theorizing spatial dynamics as third skins in computer-mediated communication”, **Computers and Composition**, 58, 1-17.
- Naktiyok, A., İşcan, Ö. F.: 2003 “İşgörenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları: Bireysel özellikler ve iş sürükleyicileri açısından bir uygulama”, **Akdeniz İİBF Dergisi**, 3/6, 53-72.
- National Telecommunications and Information Administration [NTIA]: 2002 “A Nation Online: How Americans Are Expanding Their Use of the Internet”, (Çevrimiçi), 12 Mart 2021 <https://www.ntia.doc.gov/legacy/ntiahome/dn/anationonline2.pdf>

- Nimrod, G.: 2020 "Technostress in a hostile world: Older internet users before and during the COVID-19 pandemic", **Aging & Mental Health**, 1-8.
- O'Driscoll, M. P., Brough, P., Timms, C., Sawang, S.: 2010 "Engagement with information and communication technology and psychological well-being", **New Developments in Theoretical and Conceptual Approaches to Job Stress (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 8)**, Ed. Perrewé, P. L., Ganster, D. C., Bingley, United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited, s. 269–316.
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., Bercovich, A.: 2014 "Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office", **Computers in Human Behavior**, 34, 291-298.
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., Chatellier, G. S.: 2014 "Cyberslacking, engagement, and personality in distributed work environments", **Computers in Human Behavior**, 40, 152-160.
- Office for National Statistics [ONS]: 2018 "**Internet access – households and individuals, Great Britain: 2018**", (Çevrimiçi), 15 Mayıs 2021 <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/householdcharacteristics/homeinternetandsocialmediausage/bulletins/internetaccesshouseholdsandindividuals/2018>
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., Greidanus, N. S., MacDonnell, R., Kline, T. J. B.: 2009 "Predicting teleworker success: an exploration of personality, motivational, situational, and job characteristics", **New Technology, Work and Employment**, 24/2, 144-162.
- Oravec, J. A.: 2002 "Constructive approaches to internet recreation in the workplace", **Communications of the ACM**, 45/1, 60-63.

- Orlikowski, W. J., Gash, D. C.: 1994 “Technological Frames: Making Sense of Information Technology in Organizations”, **ACM Transactions on Information Systems**, 12/2, 174-207.
- Osterlund, K., Robson, K.: 2009 “The impact of ICT on work–life experiences among university Teaching Assistants”, **Computers & Education**, 52/2, 432-437.
- Ozler, D. E., Polat, G.: 2012 “Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts”, **International Journal of eBusiness and eGovernment Studies**, 4/2, 1-15.
- Örücü, E., Yıldız, H.: 2014 “İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma”, **Ege Akademik Bakış**, 14/1, 99-114.
- Özkalp, E., Aydın, U., Tekeli, S.: 2012 “Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri”, **Çimento İşveren Sendikası Dergisi**, 26/2, 18-33.
- Özkalp, E., Yıldız, H.: 2018 “Olumlu ve Olumsuz Sanal Kaytarma Davranışlarının İşteki Stres Üzerindeki Etkisi”, **İŞ,GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 20/1, 57-74.
- Page, D.: 2014 “Teachers’ personal web use at work”, **Behaviour & Information Technology**, 34/5, 443-453.
- Parent-Thirion, A., Maccias, E., Hurely, J., Vermeylen, G.G.: 2007 “Fourth European Working Conditions Survey”, **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0698en.pdf

- Pentland, B. T., Feldman, M. S.: 2007 “Narrative Networks: Patterns of Technology and Organization”, **Organization Science**, 18/5, 781-795.
- Pituch, K. A., Stevens, J. P.: 2016 “Multiple Regression For Prediction”, **Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences**, Ed. Riegert, D., Pearce, R., New York: Routledge, s. 65-129.
- Prasad, S., Lim, V. K. G., Chen, D. J. Q.: 2010 “Self-Regulation, Individual Characteristics and Cyberloafing”, **PACIS 2010 Proceedings**, Paper 159., 1641-1648.
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., Tu, Q.: 2008 “The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation”, **Information Systems Research**, 19/4, 417-433.
- Randstat: 2021 “pandemi döneminde çalışanlar, işverenleri tarafından desteklendiğini hissediyor.”, (Çevrimiçi), 1 Şubat 2021 https://www.randstad.com.tr/workforce360/arsiv/pandemi-doneminde-calisanlar-isverenleri-tarafindan-desteklendigini-hissediyor_191/
- Reinecke, L.: 2009 “Games at work: The recreational use of computer games during working hours”, **Cyberpsychology & Behaviour**, 12/4, 461-465.
- Restubog, S. L. D., Garcia, P. R., J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., Tang, R. L.: 2011 “Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace”, **Journal of Research in Personality**, 45/2, 247-251.

- Robinson, S. L.,
Bennett, R. J.: 1995
“A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study”, **Academy of Management Journal**, 38/2, 555-572.
- Rudolph, C.W., Allan,
B., Clark, M., Hertel,
G., Hirschi, A., Kunze,
F., Shockley, K., Shoss,
M., Sonnentag, S.,
Zacher, H.: 2020
“Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology”, **Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice**, 1-82.
- Ruppanner, L.,
Churchill, B.,
Scarborough, W.: 2020
“**Why Coronavirus may Forever Change the Way We Care Within Families.**” (Çevrimiçi), 5 Nisan 2021
<https://theconversation.com/why-coronavirus-may-forever-change-the-way-we-care-within-families-134527>
- Saganuwan, M. U.,
Ismail, W. K. W.,
Ahmad, U. N. U.: 2013
“Technostress: Mediating Accounting Information System Performance”, **Information Management and Business Review**, 5/6, 270-277.
- Salanova, M., Llorens,
S., Cifre, E.: 2013
“The dark side of technologies: technostress among users of information and communication technologies”, **International Journal of Psychology**, 48/3, 422–436.
- Sawitri, H. S. R.,
Cahyadin, M.: 2012
“The Moderation Effect of Commitment to Supervisor and Internet Expertise on Work Stressor and Employee Cyberloafing: The Study on Employee of Local Government of Surakarta.” **Journal of Indonesian Economy & Business**, 27/2, 271–284.

- Schuessler, J.: 2009 "General deterrence theory: Assessing information systems security effectiveness in large versus small businesses", **Ph.D. Dissertation**, University of North Texas, United States, Texas.
- Selye, H.: 1970 "The evolution of the stress concept Stress and Cardiovascular Disease", **The American Journal of Cardiology**, 26/3, 289-299.
- Shu, Q., Tu, Q., Wang, K.: 2011 "The Impact of Computer Self-Efficacy and Technology Dependence on Computer-Related Technostress: A Social Cognitive Theory Perspective", **International Journal of Human-Computer Interaction**, 27/10, 923-939.
- Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Ghislieri, C.: 2020 "Workaholism and Technostress During the COVID-19 Emergency: The Crucial Role of the Leaders on Remote Working", **Frontiers in Psychology**, 11, 1-9.
- Srivastava, S. C., Chandra, S., Shirish, A.: 2015 "Technostress creators and job outcomes: Theorising the moderating influence of personality traits", **Information Systems Journal**, 25/4, 355-401.
- Stanton, J. M.: 2002 "Company profile of the frequent internet user", **Communications of the ACM**, 45/1, 55-59.
- Steinmueller, W. E.: 2000 "Will new information and communication technologies improve the 'codification' of knowledge?", **Industrial and Corporate Change**, 9/2, 361-376.
- Stevens, J. P.: 2009 "**Applied Multivariate Statistics For The Social Sciences**", New York: Routledge.

- Suh, A., Lee, J.: 2017 “Understanding teleworkers’ technostress and its influence on job satisfaction”, **Internet Research**, 27/1, 140-159.
- Syrek, C. J., Kühnel, J., Vahle-Hinz, T., De Bloom, J.: 2017 “Share, like, twitter, and connect: Ecological momentary assessment to examine the relationship between non-work social media use at work and work engagement”, **Work & Stress**, 32/3, 209-227.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S.: 2007 “Cleaning Up Your Act: Screening Data Prior to Analysis”, **Using Multivariate Statistics**, Ed. Hartmann, S., USA: Pearson, s. 60-116.
- Tarafdar, M., Davison, R.: 2018 “Research in Information Systems: Intra-Disciplinary and Inter-Disciplinary Approaches”, **Journal of the Association for Information Systems**, 19/6, 523-551.
- Tarafdar, M., Maier, C., Laumer, S., Weitzel, T.: 2019 “Explaining the link between technostress and technology addiction for social networking sites: A study of distraction as a coping behavior”, **Information Systems Journal**, 30/1, 1-29.
- Tarafdar, M., Pullins, E. B., Ragu-Nathan, T. S.: 2015 “Technostress: negative effect on performance and possible mitigations”, **Information Systems Journal**, 25/2, 103-132.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., Ragu-Nathan, T. S.: 2007 “The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity”, **Journal of Management Information Systems**, 24/1, 301-328.

- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S., Ragu-Nathan, B. S.: 2011 “Crossing to the dark side: Examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress”, **Communications of the ACM**, 54/9, 113-120.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S.: 2010 “Impact of Technostress on End-User Satisfaction and Performance”, **Journal of Management Information Systems**, 27/3, 303-334.
- The National Institute for Occupational Safety and Health [NIOSH]: 1999 “**Stress...At Work**”, (Çevrimiçi), 15 Şubat 2021 <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>
- Traeger, L.: 2013 “Distraction (Coping Strategy)”, **Encyclopedia of Behavioral Medicine**, Ed. Gellman, M. D., Turner, J. R., New York, NY: Springer New York, s. 610-611.
- Tu, Q., Wang, K., Shu, Q.: 2005 “Computer-related technostress in China”, **Communications of the ACM**, 48/4, 77-81.
- Turel, O., Gaudioso, F.: 2018 “Techno-stressors, distress and strain: The roles of leadership and competitive climates”, **Cognition, Technology & Work**, 20/2, 309-324.
- Turgut, T.: 2013 “Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 42/1, 1-25.
- Türen, U., Erdem, H., Kalkın, G.: 2015 “İşyerinde Tekno-Stres Ölçeği: Havacılık ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 6/1, 1-19.

- Uslu, T., Rodoplu Şahin, D., Çam, D.: 2012 “Yaş ve Kuşak Farklılıklarına Göre İnternet ve Bilgi Teknolojileri Kullanımının Düzeyi, Yarattığı Tekno-Politik Stres ve Sonuçları”, **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, 7/1, 76-93.
- Uysal, B.: 2014 “Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Çerçevesinde İş Dizaynı ve İş Özelliklerinin Proaktif İş Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, İstanbul Ünivesitesi: İstanbul.
- Ünal, Ö. F., Tekdemir, S.: 2015 “Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 20/2, 95-118.
- Vaast, E., Walsham, G.: 2005 “Representations and actions: the transformation of work practices with IT use”, **Information and Organization**, 15/1, 65-89.
- Van Doorn, O. N.: 2011 “Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework”, **Master Thesis**, Eindhoven University of Technology, Netherlands.
- Van Koningsbruggen, G. M., Hartmann, T., Du, J.: 2017 “Always On? Explicating Impulsive Influences on Media Use”, **Permanently Online, Permanently Connected**, Ed. Vorderer, P., Hefner, D., Reinecke, L., Klimmt, C., Netherlands: Routledge, s. 1-26.
- Vitak, J., Crouse, J., LaRose, R.: 2011 “Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking”, **Computers in Human Behavior**, 27/5, 1751-1759.
- Wagner, D. T., Barnes, C. M., Lim, V. K., Ferris, D. L.: 2012 “Lost sleep and cyberloafing: Evidence from the laboratory and a daylight saving time quasi-experiment”, **Journal of Applied Psychology**, 97/5, 1068–1076.

- Wang, K., Shu, Q., Tu, Q.: 2008 “Technostress under different organizational environments: An empirical investigation”, **Computers in Human Behavior**, 24/6, 3002-3013.
- Wang, K., Shu, Q.: 2008 “The moderating impact of perceived organizational support on the relationship between technostress and role stress”, **19th International Conference on Database and Expert Systems Application**, Turin, İtalya, 1-5 Eylül 2008, 420-424.
- Weatherbee, T. G.: 2010 “Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy”, **Human Resource Management Review**, 20/1, 35-44.
- Weinert, C., Maier, C., Laumer, S., Weitzel, T.: 2014 “Does teleworking negatively influence IT professionals? an empirical analysis of IT personnel's telework-enabled stress”, **The 52nd ACM conference on Computers and people research**, Singapore, Singapore, Mayıs 2014, 139–147.
- Weissenfeld, K., Abramova, O., Krasnova, H.: 2019 “Antecedents for Cyberloafing – A Literature Review”, **14th International Conference on Wirtschaftsinformatik**, Siegen, Germany, 24-27 Şubat 2019, 1687-1701.
- Whitty, M. T., Carr, A. N.: 2006 “New rules in the workplace: Applying object-relations theory to explain problem Internet and email behaviour in the workplace”, **Computers in Human Behavior**, 22/2, 235-250.
- Wilkowski, B. M., Robinson, M. D.: 2008 “The cognitive basis of trait anger and reactive aggression: an integrative analysis”, **Personality and Social Psychology Review**, 12/1, 3-21.
- Will, P.: 2021 “**Hybrid working may change our workplace social networks. What does it mean for inclusion?**”, (Çevrimiçi), 15 Nisan 2021 <http://eprints.lse.ac.uk/109966/>

- Woon, I. M.Y., Pee, L. G.: 2004 "Behavioral Factors Affecting Internet Abuse in the Workplace", **The Third Annual Workshop on HCI Research in MIS**, Washington, D.C., 10-11 Aralık 2004, 80-84.
- World Economic Forum [WEF]: 2020 "**The Future of Jobs Report 2020**", (Çevrimiçi), 1 Şubat 2021
http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- World Health Organization [WHO]: 2005 "**Mental health: facing the challenges, building solutions**", (Çevrimiçi), 12 Mart 2021,
https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0008/96452/E87301.pdf
- World Health Organization [WHO]: 2020a "**WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020**", (Çevrimiçi), 5 Mayıs 2021
<https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- World Health Organization [WHO]: 2020b "**Coronavirus disease (COVID-19) advice for the public**", (Çevrimiçi), 5 Mayıs 2021
<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>
- Yeik, K. K., Soh, P. C. H., Wai, C. K.: 2016 "A Proposed Conceptual Model of Internet Use, Addiction and Job Productivity in Malaysia", **11th AAM International Conference, Penang, Malaysia**, 825-835.
- Yun, H., Kettinger, W. J., Lee, C. C.: 2012 "A New Open Door: The Smartphone's Impact on Work-to-Life Conflict, Stress, and Resistance", **International Journal of Electronic Commerce**, 16/4, 121-152.

EKLER

Ek 1

Demografik Bilgi Formu

Yaşınız:

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Medeni durumunuz: () Evli () Bekar () Boşanmış () Diğer

Evinizde bakım vermek zorunda olduğunuz ve sizinle birlikte yaşayan çocuk var mı?

() Evet () Hayır

Eğitim durumunuz hangisidir? () İlkokul () Ortaokul () Lise () Önlisans

() Lisans () Yüksek lisans () Doktora

Kurumunuz aşağıdakilerden hangisine uymaktadır?

() Kamu () Özel () Kar amacı gütmeyen kuruluş

Kurumunuzun bağlı olduğu sektör hangisidir?

() Bilişim/Yazılım () Telekomünikasyon () Sağlık/İlaç () Turizm/Konaklama

() Nakliyat/Lojistik () Kamu Hizmetleri () Eğitim () İnşaat/Mimarlık ()

Petrokimya () Bankacılık () Tekstil () Diğer

Toplamda kaç yıldır çalışma hayatındasınız?

Şu anda çalıştığınız kurumda kaç yıldır bulunmaktasınız?

Covid-19 öncesi evden çalışıyor muydunuz?

() Evet () Hayır () Bazen

Haftada ortalama kaç gün evden çalışıyorsunuz?

() 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7

Haftada ortalama kaç saat evden çalışıyorsunuz?

Herhangi bir sosyal medya platformunu kullanıyor musunuz? (Facebook, Instagram, LinkedIn vb.)

() Evet () Hayır



Ek 2

Teknostres Ölçeği

Bu ölçekte kullanılan "...teknoloji..." terimi evden çalışırken kullandığınız e-posta, ofis yazılımları, veri tabanları vb. tüm bilgisayar tabanlı teknolojiler için kullanılmaktadır.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Teknoloji beni daha hızlı çalışmaya zorluyor.	①	②	③	④	⑤
2. Teknoloji beni yapabileceğimden daha fazla iş yapmaya zorluyor.	①	②	③	④	⑤
3. Teknoloji beni çok kısıtlı zamanlarda çalışmaya zorluyor.	①	②	③	④	⑤
4. Yeni teknolojilere adapte olmak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmem gerekiyor.	①	②	③	④	⑤
5. Artan teknoloji karmaşıklığı nedeniyle daha fazla iş yüküne sahibim.	①	②	③	④	⑤
6. Teknoloji yüzünden ailemle daha az zaman geçiriyorum.	①	②	③	④	⑤
7. Teknoloji yüzünden tatilde bile işim ile temas halinde oluyorum.	①	②	③	④	⑤
8. Yeni teknolojiler konusunda kendimi güncel tutabilmek için tatil ve hafta sonlarımdan fedakarlık ediyorum.	①	②	③	④	⑤
9. Kişisel hayatımın teknoloji tarafından istila edildiğini hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
10. İşimi tatmin edici seviyede yapabilecek kadar teknolojiye hakim değilim.	①	②	③	④	⑤
11. Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak için uzun bir zamana ihtiyaç duyuyorum.	①	②	③	④	⑤
12. Teknolojik yeteneklerimi geliştirmek için çalışmaya yeterli zaman bulamıyorum.	①	②	③	④	⑤
13. Bu kurumda yeni çalışanların bilgisayar teknolojisi konusunda benden fazla şey bildiklerini düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
14. Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak çoğu kez bana çok karmaşık geliyor.	①	②	③	④	⑤
15. Yeni teknolojiler nedeniyle iş güvencemi sürekli tehdit altında hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
16. İş pozisyonumun değiştirilmemesi için sürekli becerilerimi geliştirmek zorundayım.	①	②	③	④	⑤
17. Daha fazla teknolojik yeteneğe sahip iş arkadaşlarının tehdidi altındayım.	①	②	③	④	⑤
18. İş pozisyonumun değiştirilmemesi için bilgilerimi iş arkadaşlarımla paylaşmıyorum.	①	②	③	④	⑤

19. İş pozisyonu değişikliği korkusu nedeniyle iş arkadaşları arasında daha az bilgi paylaşımı olduğunu hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
20. Kurumumuzda teknoloji konusunda devamlı olarak kullandığımız yeni gelişmeler mevcuttur.	①	②	③	④	⑤
21. Kurumumuzda bilgisayar yazılımlarında sürekli değişiklikler mevcuttur.	①	②	③	④	⑤
22. Kurumumuzda bilgisayar donanımlarında sürekli değişiklikler mevcuttur.	①	②	③	④	⑤
23. Kurumumuzda bilgisayar ağlarında sık güncellemeler yapılmaktadır.	①	②	③	④	⑤



Ek 3

Sanal Kaytarma Ölçeği

Aşağıda bahsi geçen sanal faaliyetleri bilgisayarınızda evden çalışırken çalışma saatleri içerisinde hangi sıklıkla gerçekleştirdiğinizi işaretleyiniz.	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sıklıkla	Her zaman
1. İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi)	①	②	③	④	⑤
2. İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (YouTube gibi)	①	②	③	④	⑤
3. Blogları okumak	①	②	③	④	⑤
4. Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter vb.)	①	②	③	④	⑤
5. İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek	①	②	③	④	⑤
6. Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak	①	②	③	④	⑤
7. Kişisel Web sayfası ile ilgilenmek	①	②	③	④	⑤
8. İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek	①	②	③	④	⑤
9. İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapma (EFT, Havale işlemleri gibi)	①	②	③	④	⑤
10. İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etme (gazete, online haber TV'leri ve diğer haber siteleri)	①	②	③	④	⑤
11. İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etme	①	②	③	④	⑤
12. Kişisel ürünler için internet üzerinden alış-veriş yapmak	①	②	③	④	⑤
13. İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret etme (sörf yapmak)	①	②	③	④	⑤
14. Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri gibi)	①	②	③	④	⑤

Ek 4

İş Özerkliği Ölçeği

Aşağıda işinizle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeye ne derecede katıldığınızı “1=Hiç Katılmıyorum”dan “6=Tamamen Katılıyorum”a doğru uzanan ölçek üzerinde seçim yaparak belirtiniz.

1. İşim, görevlerime ne zaman başlayıp ne zaman bitireceğime benim karar vermeme imkan tanır.

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Tamamen Katılıyorum

2. İşim, görevlerimi hangi sırayla yapacağıma benim karar vermeme imkan tanır.

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Tamamen Katılıyorum

3. İşim, görevlerimi nasıl yapacağımı planlamama imkan tanır.

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Tamamen Katılıyorum

4. İşim, görevlerimi nasıl yerine getireceğim konusunda kişisel inisiyatifimi veya yargımı kullanmama imkan tanır.

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Tamamen Katılıyorum

5. İşim, birçok kararı kendi başıma vermeme imkan tanır.

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Tamamen Katılıyorum

6. İşim, karar vermede önemli derecede özerklik sağlar.

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Tamamen Katılıyorum

7. İşim, görevlerimi yerine getirirken kullanacağım yönteme karar vermeme imkan tanır.

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Tamamen Katılıyorum

8. İşim, görevlerimi nasıl yerine getireceğim konusunda kayda değer ölçüde bağımsızlık ve özgürlük fırsatı sağlar.

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Tamamen Katılıyorum

9. İşim, iş yapış biçimimi kendi başıma belirlememe imkan tanır.

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 Tamamen Katılıyorum

Ek 5

Öz-düzenlemenin Dikkat Kontrolü Ölçeği

Bu ölçekte size dikkat ile ilgili 7 ifade verilmiştir. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyunuz. Her bir ifade için size en uygun olan seçeneği ("1= Tamamen Yanlış" ile "4= Tamamen Doğru" arasında) işaretleyiniz.

1. Gerektiğinde bir etkinlik üzerinde uzun süre yoğunlaşabilirim.

Tamamen Yanlış 1 2 3 4 Tamamen Doğru

2. Bir etkinliği yaparken dikkatim dağılırsa kısa süre sonra kaldığım yerden sorunsuzca devam edebilirim.

Tamamen Yanlış 1 2 3 4 Tamamen Doğru

3. Bir etkinlik duygularımı çok fazla tetiklerse kendimi sakinleştirerek etkinliğe devam edebilirim.

Tamamen Yanlış 1 2 3 4 Tamamen Doğru

4. Üzerinde çalıştığım etkinlik problem çözmeyi gerektiriyorsa, duygularımı kontrol ederek devam edebilirim.

Tamamen Yanlış 1 2 3 4 Tamamen Doğru

5. Bir işle uğraşırken dikkatimi dağıtan düşünceleri kontrol edebilirim.

Tamamen Yanlış 1 2 3 4 Tamamen Doğru

6. Çalışmam bölündüğünde, geri dönüp yoğun bir şekilde çalışmaya devam etmede bir problem yaşamam.

Tamamen Yanlış 1 2 3 4 Tamamen Doğru

7. Hedefime odaklanırım ve hiç bir şeyin beni çalışma planımdan uzaklaştırmasına izin vermem.

Tamamen Yanlış 1 2 3 4 Tamamen Doğru