



Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışlarının İş Stresine Etkisinin Kuşaklar Üzerinden İncelenmesi

Investigating the Effect of Academicians' Cyberloafing Behaviors on Job Stress by Generation

Mahmut DEMİRKIRAN¹ , Emel ESEN² 

ÖZ

Bu araştırmada akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarının iş stresi üzerindeki etkisi kuşaklar üzerinden incelenmiş olup aynı zamanda sanal kaytarma ve iş stresi seviyelerinin demografik değişkenler ve sanal kaytarma öncüllerine göre farklılaşım farklılaşmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Türkiye'de farklı üniversitelerde görev yapmakta olan toplamda 383 akademisyene kolayda örnekleme yoluyla ulaşılmış ve online anket yöntemiyle veriler elde edilmiştir. Elde edilen verilere korelasyon analizi, Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U testleri uygulanmıştır. Araştırmada, akademisyenlerin sanal kaytarma davranışları ile iş stresleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Akademisyenlerin önemsiz sanal kaytarma davranışlarını daha fazla sergiledikleri, iş stresi ve sanal kaytarma seviyelerinin ise ortalama değerinin altında olduğu görülmüştür. Y kuşağındaki akademisyenlerin, X kuşağındaki akademisyenlere göre sanal kaytarma ve iş stresi düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmada akademisyenlerden oluşan bir örneklemin kullanılması ve sanal kaytarma ile iş stresi arasındaki ilişkinin kuşaklar üzerinden incelenmesi, gerçekleştirilen bu çalışmanın literatürde yer alan diğer çalışmalardan farklılığını ve önemini ortaya koymaktadır.

Anahtar kelimeler: Sanal kaytarma, İş stresi, Kuşaklar
JEL Sınıflaması: M10, M12, M19

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of academicians' cyberloafing behaviors on work stress by generation and whether cyberloafing and job stress levels differ with respect to demographic variables and the antecedents of cyberloafing. The study accessed 383 academicians in Türkiye using the convenience sampling method and obtained data using the survey method. The study applied a correlation analysis, the Kruskal-Wallis H test, and the Mann-Whitney U test to the obtained data and consequently determined no significant relationship to be present between job stress and cyberloafing. The academicians were seen to exhibit more minor cyberloafing behaviors and to have below-average cyberloafing and job stress



DOI: 10.26650/ISTJCON2022-1221367

¹Arş. Gör. Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye

²Prof. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye

ORCID: M.D. 0000-0002-7962-9877;
E.E. 0000-0001-5753-3252

Corresponding author:

Mahmut DEMİRKIRAN,
Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye
E-mail: mahmut.demirkiran@izu.edu.tr

Submitted: 19.12.2022

Accepted: 12.05.2023

Citation: Demirkiran, M., & Esen, E. (2023). Akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarının iş stresine etkisinin kuşaklar üzerinden incelenmesi. *İstanbul İktisat Dergisi - Istanbul Journal of Economics*, 73(1), 473-512. <https://doi.org/10.26650/ISTJCON2022-1221367>



levels. The Generation-Y (Millennial) academicians were found to have higher cyberloafing and job stress levels compared to the Generation-X academicians. The study's use of an academician sample and examination of the generational

relationship between cyberloafing and work stress reveals the study's importance and difference from other studies in the literature.

Keywords: Cyberloafing, Job stress, Generation
JEL Classification: M10, M12, M19

EXTENDED ABSTRACT

Technological tools and the Internet's rapid development have directly affected businesses and employees in the age of technology and information. Employees use technological tools and the Internet extensively during work hours but also exhibit cyberloafing behaviors, which are expressed as using the Internet for purposes outside of work (Blanchard & Henle, 2008). Some studies have stated cyberloafing to reduce work performance and productivity (Johnson & Indvik, 2003; Bock & Ho, 2009; Ramayah, 2010), while other studies have shown cyberloafing behaviors to perhaps be essential in reducing the negative effects of job stress (Blanchard & Henle, 2008; Lim & Chen, 2012; Özkalp & Yıldız, 2018). Compared to previous periods in business life, job stress and cyberloafing levels are thought to be able to differ in terms of the different generations of employees that work in the same workplace, the characteristics Generations Y and Z have regarding the Internet and technology, and the characteristics other generations have. Academicians are seen to encounter job stress due to problems such as teaching, academic and administrative work, job insecurity, perceived injustice, and work-life imbalance (Gillespie et al., 2001; Göksel & Tomruk, 2016).

This study aims to examine the effect academicians' cyberloafing behaviors have on their job stress levels with regard to their generation, the antecedents of cyberloafing (i.e., years spent using the Internet for academic research and study, Internet usage skills, knowledge of the institution's Internet usage policies, time spent using the Internet during work hours), and whether their cyberloafing and job stress levels differ with respect to demographic variables.

The research accessed 383 academicians working at universities in different cities of Turkey using the convenience sampling method and sent online questionnaires to the academicians' institutional e-mail addresses in order to

reach data quickly and healthily during the pandemic. The questionnaire form addresses cyberloafing antecedents and demographic questions using the Cyberloafing Activities Scale developed by Örucü and Yıldız (2014) and Job Stress Scale developed by House and Rizzo (1972) and adapted into Turkish by Efeoğlu (2006); the questionnaire also asks about birth dates in order to identify the generations. The study uses average variance extracted (AVE), composite construct reliability (CR), Cronbach's alpha of reliability, confirmatory factor analysis (CFA), correlation analysis, normality tests, and difference tests to analyze the construct validity and reliability of the data and determined the study to have valid reliable results (standardized factor loading $> 0,50$; Cronbach's alpha $> 0,70$; CR $> 0,70$; AVE $> 0,40$). The analyses made over the Cyberloafing Activities Scale and Job Stress Scale show them to have excellent model fit values.

The result of the correlation analysis between the variables revealed no significant relationship between cyberloafing ($p = 0,425 > 0,05$) and job stress. Academicians are thought to perhaps not evaluate their behaviors as cyberloafing or to have made incorrect evaluations due to the following: the intensity of the pandemic during the data collection process, universities' implementation of distance education, and the flexibility of work hours. Because cyberloafing is a concept that requires being at work and performing nonwork-related Internet activities during work hours, the regression analysis was concluded to be unnecessary due to the lack of any significant relationship. The data from the Cyberloafing Activities Scale and Job Stress Scale were determined to show non-normal distribution, and so the decision was made to perform non-parametric tests.

The cyberloafing levels of the academicians who participated in the research are seen to not differ significantly according to gender, years spent using the Internet for academic research and work, Internet usage skills, knowledge of the institution's Internet usage policies, or type of university worked at. According to the time spent using the Internet except work hours, those who spend less than 2 hours on the Internet except work hours are seen to exhibit the lowest levels of cyberloafing, while those who spend 5-7 hours on the Internet except work hours exhibit the highest levels of cyberloafing. Academicians with social media accounts

have higher cyberloafing levels than those with no social media accounts. More academicians are found to consider cyberloafing acceptable compared to those who find it unacceptable. Academicians who do not warn their colleagues who were cyberloafing were found to have higher cyberloafing levels than those who warn their colleagues. Married academicians were found to have higher cyberloafing and job stress levels compared to single academicians and also women to have higher job stress levels than men. Those with the titles of Research Assistant Doctorate are seen to have the highest levels of cyberloafing and job stress, while those with the title of Professor Doctor are seen to have the lowest levels. Those with 6-10 years of work experience are seen to have the highest levels of cyberloafing, while those with 21 years or more of work experience are seen to have the lowest levels of cyberloafing. The Generation Y academicians are seen to be the group with the highest job stress and cyberloafing levels, while the Baby Boomer Generation of academicians are seen to have the lowest levels. The study results draw attention to the need to reevaluate the negative presuppositions about cyberloafing in universities. When analyzed study, it looks that cyberloafing might be a phenomenon that will be encountered more in the digital age and might take into account intergenerational differences.

1. Giriş

İçerisinde yaşadığımız teknoloji ve bilgi çağında, teknolojik araçların ve internetin çok hızlı bir şekilde gelişmesi, işletmeleri ve çalışanları birçok açıdan etkilemektedir. İşletmeler, sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmek ve çevresel koşullara uyum sağlamak için internet ve teknolojik araçları iş planları ve iş süreçlerinin ayrılmaz bir parçası haline getirmişlerdir. Çalışanlar, işlerinin gereği olarak teknolojik araçları ve interneti çalışma saatlerinde fazlasıyla kullanırken, mesai saatleri içerisinde iş dışı amaçlarla interneti kullanma eylemleri (Blanchard ve Henle, 2008) olarak ifade edilen sanal kaytarma davranışları da sergilemektedirler. İnternet ve teknolojik araçların günlük hayatta yaygın bir şekilde kullanılması, teknolojik gelişmelerle beraber iş hayatında internet ile teknolojik araçların daha fazla yer alacağı düşünüldüğü zaman "sanal kaytarma davranışı" üzerinde durulması gereken önemli bir kavram niteliği taşımaktadır. Literatürde sanal kaytarma davranışlarının iş performansını ve verimliliği azaltacağına dair sonuçlar saptanmıştır (Johnson ve Indvik, 2003; Bock ve Ho, 2009; Ramayah, 2010). Sanal kaytarma davranışında bulunan çalışanların mesai saatlerinde sorumluluklarını yerine getirme, görevlerini icra etme, işe ve göreve odaklanma noktasında sorunlar yaşadıkları ve bu durumda iş üretkenliklerinde azalmanın yaşanmasına neden olduğu belirlenmiştir (Demir, Ürek ve Uğurluoğlu, 2017).

Toplumlarda ve iş dünyasında meydana gelen sosyal, kültürel, politik ve teknolojik gelişim ve değişimlerin çeşitli sorunları ortaya çıkarmasıyla çalışanlarda stres kavramı önemli bir sorun haline almıştır. Firmalar, sürdürülebilir rekabet avantajına sahip olabilmek amacıyla, içerisinde yer aldıkları yoğun rekabet ortamındaki çevrede yaşanan değişim hızını yakalayabilmeye çalışmaktadırlar. Firmaların bu amaçlarına ulaşabilmesi için de çalışanların yoğun ve verimli bir şekilde çalışmaları ve kendilerini sürekli geliştirmeleri gerekmektedir. Fakat yaşanan bu süreçte çalışanlar iş stresine maruz kalmaktadırlar (Yenihan, Öner ve Çiftçiyıldız, 2014). Çalışanların yoğun iş stresinden bir süre uzaklaşarak, yıkıcı iş stresinin olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla sanal kaytarma sergiledikleri ve sanal kaytarmanın iş stresini azaltabileceğine yönelik araştırmaların olduğu bilinmektedir (Blanchard ve Henle, 2008; Lim ve Chen, 2012; Özkalp ve Yıldız, 2018; Özüdoğru

ve Yıldırım, 2020). Fakat bu noktada iş hayatında, önceki dönemlere kıyasla birbirinden farklı birçok kuşaktan çalışanların olması ve özellikle Y kuşağının teknolojinin gelişmeye başladığı, Z kuşağının ise internet ve teknolojinin hayatlarının bir parçası olarak inanıldığı bir dönemde dünyaya gelmeleri ise iş stresi düzeylerinin kuşaklara göre farklılık arz edebileceğini, işletmelerin de kurumsal olarak çalışanlarının kuşaklarına göre farklı sanal kaytarma uygulamaları ve düzenlemeleri yapmalarının gerekli olduğu düşünülmektedir.

Akademisyenler; ders verme, akademik çalışmalarda bulunma, idari görevler, iş güvencesizliği, kadro dağıtımındaki adaletsizlikler, iş ve özel hayat dengesizliği gibi sorunlardan dolayı iş stresi yaşamaktadırlar (Gillespie, Walsh, Winefield, Dua ve Stough, 2001; Göksel ve Tomruk, 2016). Sanal kaytarma davranışının gerçekleştirilmesiyle farklı kuşaklara mensup bireylerde iş stresi seviyesinin farklılık gösterebileceği, belirli ve kontrollü bir düzeyde gerçekleştirilecek sanal kaytarma davranışıyla iş stresi düzeyinin azalarak olumsuz sonuçların oluşmasının bir oranda engellenebileceği öngörülmektedir. Yapılan çalışmada akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarının, iş stresi üzerindeki etkisi kuşaklar üzerinden incelenmiş olup, akademisyenlerin kuşaklarına, sanal kaytarma öncüllerine (akademisyenlerin, akademik anlamda araştırma ve çalışmalar yapılması amacıyla interneti kullanma yıllarına, internet kullanma becerilerine, kurumun internet kullanım politikaları hakkında bilgi sahibi olma durumları, çalışma saatlerinde interneti kullanma süreleri, mesai saatleri haricinde interneti kullanım süreleri, sosyal medya hesabı olma ve sosyal medyada geçirilen süre, sanal kaytarma davranışının kabul edilebilir bir davranış olduklarını düşündükleri süre, sanal kaytarma davranışının sergilendiği kaynak) ve demografik değişkenlerine göre sanal kaytarma ve iş stresi seviyelerinin farklılık gösterip göstermediği incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma süreci boyunca araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

2. Teorik Çerçeve ve Hipotezlerin Oluşturulması

2.1. Sanal Kaytarma

Sanal kaytarma, çalışanların mesai saatleri içerisinde, interneti kişisel çıkarları ve amaçları için iş dışı amaçlarla kullanmaları olarak ifade edilmektedir. İşletmelerde

teknolojik araçlar ve internetin çok fazla kullanılması ve kolay erişilebilir olmasından dolayı sanal kaytarma davranışının gerçekleştirilmesinin kolay hale geldiği görülmektedir (Lim, 2002). Çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranış türleri farklılaşmaktadır. Bu noktada Blanchard ve Henle (2008), sanal kaytarma davranışlarını, önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları olarak sınıflandırmıştır. Önemsiz sanal kaytarma (minor cyberloafing), işle ilgili olmayan e-posta almak, göndermek, kontrol etmek, haber, finans, alışveriş, spor içerikli siteleri ziyaret etmek gibi davranışları içermektedir. Bu davranışlar genellikle ciddi olarak nitelendirilmeyip uygunsuz ve sapkın davranışlar olarak görülmemektedir. Önemli sanal kaytarma (major cyberloafing) davranışları ise, yetişkin içerikli sitelere, sohbet odalarına, online oyun ve bahis sitelerine girmek, iş ilanlarına bakmak, tatil rezervasyonları yapmak gibi davranışları içermektedir. Bu davranışlar sapkın davranışlar olarak ifade edilirken, bu davranışlar çalışanların verimliliklerini olumsuz etkilemektedir ve bu davranışların yasal olarak çeşitli sorunlar yaşanmasına neden olacağı ifade edilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008). Sanal kaytarma davranışlarını Lim (2002) internette arama aktiviteleri ve elektronik posta aktiviteleri; Anandarajan, Devine ve Simmers (2004) yıkıcı kişisel internet kullanımı, dinlenme amaçlı internet davranışı, kişisel öğrenme amaçlı kişisel internet kullanımı ve belirsiz kişisel internet kullanımı olarak sınıflandırmıştır.

Sanal kaytarma davranışının, çalışanların bilgiye hızlıca ulaşabilmesi, yaratıcılıklarını ve bakış açılarını genişletmesi, iş ve aile yaşantılarında denge sağlanması ve iş stresinin kontrol altına alınması noktasında katkı sağlayacağı ve pozitif tarafları bulunmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008; Lim ve Chen, 2012; Örucü ve Yıldız, 2014). Sanal kaytarmanın olumlu yönlerinin yanı sıra, işletmeler için en önemli kaynak olan çalışanlarının mesai saatlerinde sahip oldukları vakitleri iş dışı eylemlerde bulunarak geçirmeleri, tamamlamaları gereken görevlerin aksaması, verimlilik kaybı, yasal sorunlar gibi olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Ayrıca çeşitli sanal kaytarma davranışları neticesinde Yargıtay kararları incelendiğinde İş Kanununun 25. maddesinin ikinci bendine göre çalışanların iş akdinin feshedilebildiği görülmektedir (Karcioğlu ve Serçemeli, 2018).

2.2. İş Stresi

Stres, kişinin yaşadığı beklenmedik talep, kısıtlama ve fırsatlar nedeniyle yaşadığı gerilim ve zorlamalar olarak ifade edilmektedir (Schermerhorn, John, Hunt ve Osborn, 2002). İş stresi, çalışma hayatında bir işle ilgili olumsuz çevresel etkenlerden dolayı yaşanmaktadır ve çalışanların beden ve zihin dünyalarındaki işleyişi etkileyen bir tarafı bulunmaktadır (Yenihan ve ark., 2014). İş hayatında stresin oluşmasını ve artıp azalmasını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlara örnek olarak; fiziki çalışma koşulları, çalışana yüklenen aşırı sorumluluklar, aşırı denetim veya aşırı serbest bir yapıda çalışılması, örgütsel anlamda işin sıkıcı ve monoton bir hal alması, işteki statü, kariyer gelişimi, iş yükü ve sorumluluk düzeyi, rol belirsizliği, rol çatışması, düşük ücret, çalışma saatleri, iş güvencesizliği, adaletsizlik, terfi imkanlarının kısıtlılığı, kararlara katılım düzeyi, işin yapısı, örgüt yapısı ve kültürü, işyerindeki ilişkiler, zaman baskısı, çalışanın kişilik yapısı gibi faktörler verilebilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005; Aydın, 2020). Çalışanların yaşadığı stres seviyeleri, aşırı, normal ve düşük stres olarak ifade edilmektedir. Bu noktada yapıcı ve yıkıcı stres olmak üzere iki farklı stres türü de bulunmaktadır. Yapıcı stres, çalışanların yaratıcılığını artıran ve daha verimli çalışmalarını teşvik eden, güç ve enerji veren bir yapıda olup, olumlu bir stres çeşididir (Schermerhorn ve ark., 2002). Yıkıcı stresin ise, çalışanın performansı, motivasyonu ve tutumu üzerinde negatif tarafları bulunmaktadır ve çalışanın işe gitmek istememesine, yetersizlik duygusuna, çalışma hayatında performans, verimliliğinin düşmesine ve işten ayrılmasına kadar giden olumsuz etkileri bulunmaktadır. İş stresinin devamsızlıkların artması, değişime direnç, iş tatminsizliği, motivasyon kaybı, verimlikte azalma, işgören devir hızı artışı gibi etkileri olmaktadır (Schermerhorn ve ark., 2002; Aydın, 2020).

2.3. Kuşaklar

Aynı veya birbirlerine yakın yıllar ve zaman aralıklarında dünyaya gelerek, yaşanan dönemin çeşitli şartlarından etkilenen belirli bir sosyal grubun parçası olan insanların oluşturdukları topluluk, kuşak olarak ifade edilmektedir (Yüksekbilgili, 2015). Mannheim, 1923 yılında yapmış olduğu, "The Problem of

Generations" isimli çalışmasında kuşaklar teorisini sosyolojik bir olgu olarak ifade eden ilk kişidir (Pilcher, 1994). Mannheim (1952), kuşakları ifade ederken sadece aynı yıllarda doğan bireyleri ifade etmenin yeterli olmadığını, kuşakların sosyal anlamda belirli sınıflardan oluştuğunu da belirtmektedir. Kuşaklara mensup bireyler, farklı karakteristik özellikleri olan ve ait oldukları kuşaklarla sosyal kimliğe sahip olarak diğer kuşaklardan ayrılabilirler (Chen, 2010). Toplumların yıllar içerisinde yaşadığı farklı alanlarda değişimler kültürel yapılarında değişikliğe yol açmaktadır. Yaşanan değişimler, toplumu oluşturan kişilerin duygu, düşünce, tutum, davranış, yaşam tarzlarında değişikliklere neden olmaktadır.

Günümüzde iş dünyasında önceki dönemlere kıyasla daha fazla farklı kuşaklara ait çalışanların olduğu ifade edilmektedir. Var olan farklılıkların iş dünyasında doğru şekilde tanımlanması ve oluşabilecek çatışmaların önlenmesine yönelik örgüt politikaları ve uygulamalarının oluşturulması önem arz etmektedir (Arsenault, 2004). İşletmelerde farklı kuşaklardan bireylerin bir arada çalışması, kuşak farklılığından kaynaklı olarak farklı çalışma tarzlarını benimsemelerine ve çeşitli noktalarda iletişim sorunları yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu kapsamda işletmelerin, yöneticilerin, çalışanların kuşak farklılıklarını anlaması ve buna yönelik stratejiler geliştirmesi gerekmektedir (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014).

Bireylerin içerisinde yer aldığı beş kuşak bulunmaktadır: Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, X, Y ve Z kuşağı (Adıgüzel ve ark., 2014). Kuşakların sınıflandırılmasındaki doğum yılları noktasında araştırmacıların net olarak bir fikir birliğine varamadığı ve ortak olarak net bir zaman aralığının bulunmadığı görülmektedir. Buna karşın aşağıda yer verilen tarihler literatürün genel olarak kabul ettiği tarihler olarak yer almaktadır.

Sessiz Kuşak: 1925-1945 yılları arasında doğan, otoriteye karşı saygılarından ötürü sessiz kuşak olarak tanımlanmaktadır. Kuşağın mensupları, teknolojik gelişmelerin uzağında kalan bireylerdir (Berkup, 2014).

Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964): 2. Dünya savaşı sonrasında doğum oranlarında yüksek bir artış olmasından adını alan kuşağa mensup bireyler,

otoriteye, hiyerarşik düzene saygı duyan, teknoloji noktasında sorun yaşayan ve teknolojiye merakları az bireylerdir (Gursoy, Maier ve Chi, 2008).

X Kuşağı (1965-1979): Özgür ve girişimci ruhlu, otoriteyi sorgulamakta önceki kuşaklara göre rahat olan, hak ettikleri imkanları (maaş, terfi vb.) alamadıklarında bu durumu sorgulayarak alternatif işlere yönelebilen bireyler, teknolojik anlamda gelişmelerin yaşandığı, bilgisayarların evde kullanılmaya başlandığı ilk dönemde yaşayan bireylerdir (Gursoy ve ark., 2008; Levickaitė, 2010).

Y Kuşağı (1980-1994): Teknolojinin içerisine doğduklarından teknolojiyi hayatta kalmak için bir araç olarak görmelerinden ve yoğun şekilde kullanmalarından dolayı Milenyumlar, Dijital Nesil, www kuşağı, net kuşağı olarak da adlandırılan bir kuşaktır (Levickaitė, 2010). Aynı anda birden fazla işi gerçekleştirebilen bireyler olup kurallara uyum noktasında özgür hisseden, çalışma saatleri, iş yeri kuralları ve yöneticilerle ilişkilerinde çeşitli zorluklar yaşayabilmektedirler (Gursoy ve ark., 2008).

Z Kuşağı (1995-2010): Dijital teknolojinin başlangıcı ve gelişmesi sürecinde doğmuş olan bireylerden oluşan ve Snapchat Kuşağı, İnternet Kuşağı olarak da adlandırılan bir kuşaktır (Levickaitė, 2010). Z kuşağına mensup bireyler, özgürlükçü yapıları bulunan, bireyselliğin ağırlıklı olduğu bireyler olup, teknolojik araçlarla beraber yaşayarak her gelişmeden haberdar olmak isteyen hız çağında yaşayan bireylerdir (Berkup, 2014). Yukarıda yer alan kuşakların yanı sıra henüz küçük yaşlarda bulunan veya dünyaya gelmemiş olanlardan oluşan bir kuşak olan Alfa Kuşağı bulunmaktadır.¹

2.4. Değişkenler Arası İlişkiler

Sanal kaytarma davranışlarının, iş performansı ve verimlilik üzerinde negatif etkilerinin olduğu, bu durumun işletme açısından büyük kayıplara yol açabileceği

¹ Alfa Kuşağı (2010-2030): Z kuşağının alfabedeki son harf olmasına karşın Yunan alfabesinin ilk harfi olan, 2010 ve 2030 yıllarında dünyaya gelen ve dijital yerliler olarak ifade edilen Alfa kuşağının üstün bilgi teknoloji yeteneği ve bilgisine sahip oldukları ifade edilmektedir (Demirel, 2021).

görülmektedir (Lim, 2002; Bock ve Ho, 2009; Demir ve ark., 2017). Sanal kayıtarma davranışlarının, çalışanları işten uzaklaştıran bir tarafının bulunduğu ifade edilmektedir (Lim ve Chen, 2012). Diğer taraftan çalışanların yüksek seviyede iş stresi yaşadıkları, iş stresinden uzaklaşabilmek, bir süre rahatlayabilmek adına sanal kayıtarma davranışı sergiledikleri ve sanal kayıtarmasının iş stresinin düşürülmesinde etkisinin olabileceği ifade edilmektedir (Lim ve Chen, 2012; Çivilidağ, 2017; Koay ve Soh, 2018; Özkalp ve Yıldız, 2018; Gökçearsan, Uluyol ve Şahin, 2018; Özüdoğru ve Yıldırım, 2020). Çalışanların belirlenecek sürelerde ve aşırıya kaçılmayacak şekilde, çeşitli programlar ve düzenlemeler içerisinde sanal kayıtarma davranışları sergilemelerinin iş stresini kontrol edilebilir bir seviyeye getirmesine yardımcı olabileceği ve böylece işlerine daha motive bir şekilde dönerek verimliliklerinde bir artış yaşanmasına fırsat tanıyacağı ifade edilmektedir (Çınar ve Sıçrar, 2017). Bu kapsamda sanal kayıtarma ve iş stresi arasındaki ilişkiye yönelik hipotez aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H₁: Akademisyenlerin sanal kayıtarma düzeyleri iş stresini negatif olarak etkilemektedir.

Araştırmada sanal kayıtarma davranışlarının iş stresini azaltabileceğini gösteren çalışmaların (Lim ve Chen, 2012; Çivilidağ, 2017; Koay ve Soh, 2018; Gökçearsan ve ark., 2018; Özkalp ve Yıldız, 2018; Özüdoğru ve Yıldırım, 2020) yanı sıra bireylerin kuşaklarına göre sanal kayıtarma düzeylerinin (Hartijasti ve Fathonah, 2014; Amarat, Durmuş, Şahin ve Güteryüz, 2017; Kuznek ve Güzel, 2019) farklılaştığını gösteren çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde, kuşakların sahip olacakları duygu, düşünce, tutum, davranış farklılığı ve teknolojiye yatkınlıklarının da bu anlamda önem arz edeceği düşünülmektedir (Arsenault, 2004). Akademisyenler örneğinde sanal kayıtarma, iş stresi ve kuşaklar değişkenleri birlikte ele alındığında, sanal kayıtarmasının iş stresini etkilediği fakat aradaki bu ilişkinin derecesinin ait olunan kuşağa göre farklılık göstereceği ve aradaki ilişkinin gücünü etkileyeceği düşünülerek oluşturulan ilgili hipotez aşağıda yer almaktadır.

H₂: Akademisyenlerin sanal kayıtarma davranışlarının iş stresine etkisinde kuşakların moderatör (düzenleyici) değişken rolü bulunmaktadır.

Çalışanların sanal kaytarma davranışları sergilemelerine etki eden çeşitli faktörler bulunmaktadır. Cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, gelir seviyesi gibi demografik değişkenlerin yanı sıra, işletmelerin uyguladıkları genel politikalar, internet politikaları, çalışanların kişisel teknolojik araçlarını iş yerine getirebilme politikaları, uzaktan çalışma gibi yeni çalışma şekilleri, yöneticilerin yönetim tarzları, iş ve özel hayat dengesi, örgütsel adalet algısı, kişilik özellikleri gibi örgüt ve çalışana bağlı olarak sanal kaytarma davranışları türleri ve şiddeti değişkenlik göstermektedir (Garrett ve Danziger, 2008; Blanchard ve Henle, 2008;). Bu kapsamda akademisyenler örneğinde yürütülen çalışmalarda sanal kaytarma davranışlarının ve düzeylerinin çeşitli demografik özelliklere göre farklılık gösterdiğini saptayan çalışmalar (Ulusoy ve Benli, 2017; Bacaksız, Tuna ve Seren, 2018; Aybas ve Güngör, 2020) bulunmaktadır. Yukarıda belirtilen argümanlar ışığında sanal kaytarma ve demografik özellikler arasındaki ilişkiye dair araştırma hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

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

Akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde; Bacaksız ve ark. (2018), akademisyenlerin büyük çoğunluğunun 1 saat ve altında bir süreyle sanal kaytarma yaptıklarını ve sosyal medya hesabı bulunan akademisyenlerin, önemli sanal kaytarma davranışlarını meslektaşlarına göre daha fazla sergilediklerini tespit etmiştir. Ulusoy ve Benli (2017), sanal kaytarma davranışı sergileyen akademisyenlerin büyük çoğunluğunun sosyal medya hesaplarında gezindiklerini saptamıştır. Aybas ve Güngör (2020); Köse, Oral ve Türesin (2012), akademisyenlerin, çoğunluğunun sanal kaytarmayı kabul edilebilir bir davranış olarak gördükleri ve sanal kaytarma davranışın çok fazla önem atfedilecek bir eylem olmadığını düşünüp, önemsemediklerini belirlemişlerdir.

Sanal kaytarmanın çeşitli öncüllerinin incelenmesinin akademisyenlerin sanal kaytarma davranışları ve düzeyleri hakkında önemli değerlendirmelere fırsat vereceği dikkate alındığında sanal kaytarma öncülleri olarak incelenen,

akademisyenlerin, akademik anlamda araştırma ve çalışmaların yapılması amacıyla interneti kullanma yıllarına, internet kullanma becerilerine, kurumun internet kullanım politikaları hakkında bilgi sahibi olma durumları, çalışma saatlerinde interneti kullanma süreleri, mesai saatleri haricinde interneti kullanım süreleri, sosyal medya hesabı olma ve sosyal medyada geçirilen süre, sanal kaytarmanın davranışının gerçekleştirileceğini düşündükleri kabul edilebilir süre, sanal kaytarma davranışının sergilendiği kaynak kapsamında oluşturulan hipotez aşağıda yer almaktadır.

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

İşletmeler çalışanlarının, iş stresi düzeylerini çalışanın performansı ve verimliliğini olumsuz olarak etkilemeyeceği, kabul edilebilir bir düzeye getirmek adına, fiziksel imkanların iyileştirilmesi, örgütsel adaletin sağlanması, stres ve çalışana destek eğitimleri, iş güvencesi, esnek yer ve zaman uygulaması, sosyal destek ve çatışma yönetiminin sağlanması ve işletme yapısının değişimi ve iyileştirilmesi gibi çözümler geliştirdikleri görülmektedir (Luthans, 2011). Akademisyenlerin, medeni durumları, yaşları, cinsiyetleri gibi demografik özellikleri, sahip oldukları akademik ve idari unvanlar, örgüt adaletsizliği algısı vs. nedenlerden dolayı iş stresi düzeylerinin farklılaştığını gösteren çalışmalar (Yıldırım ve Taşmektepligil, 2011; Bakan, Taşlıyan, Taş ve Aka, 2015; Göksel ve Tomruk, 2016; Yıldız ve Bayrakçı, 2020) literatürde yer almaktadır. Yukarıdaki bilgiler ışığında oluşturulan ilgili hipotez aşağıda yer almaktadır.

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

Çalışanların sanal kaytarma davranışlarının ve düzeylerinin kuşaklar arasında farklılık gösterip göstermediğine dair çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Özellikle X ve Y kuşağı arasında karşılaştırmaların yapıldığı ve kuşaklar arasında farklılıkların oluştuğunu saptayan çalışmalar literatürde yer almaktadır (Hartijasti ve Fathonah,

2014; Amarat ve ark., 2017; Kuznek ve Güzel, 2019). Bu kapsamda oluşturulan hipotez aşağıda yer almaktadır.

H₆: Akademisyenlerin kuşaklarına göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.

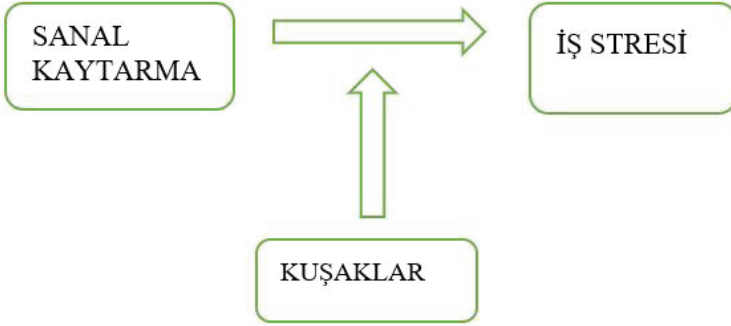
Ayrıca akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen, yaş faktörünün, iş stresi düzeyini etkilediğine yönelik çalışmalar göz önüne alındığında; Bakan ve ark. (2015) belirli bir yaş sonrasında elde edilen unvan ve kıdemle beraber, iş stresi düzeyinin azalacağını saptamışlardır. Ayrıca akademisyenlerin akademik unvan sahibi olabilmek adına yaptıkları akademik çalışmalar ve sınavların iş stresini artıran bir unsur olacağı görülmektedir. Yıldırım ve Taşmektepligil (2011) 20-30 yaş arasındaki akademisyenlerin stresin düzeyinin en düşük, 30 yaş üzerindeki akademisyenlerin stres düzeylerinin en yüksek olduğuna yönelik bulgu dikkate alınarak akademisyenlerin doğdukları yılları baz alarak oluşturulan kuşaklarla ilgili hipotez aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H₇: Akademisyenlerin kuşaklarına göre iş stresi düzeyleri farklılık göstermektedir.

3. Metodoloji

Çalışmada akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarının iş stresi üzerindeki etkisi kuşaklar üzerinden incelenmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda sanal kaytarma seviyelerinin ve iş stresi seviyelerinin demografik değişkenler ve sanal kaytarma öncüllerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3.1. Örneklem ve Veri Toplama

Veri toplama süreci öncesinde, Yıldız Teknik Üniversitesi Akademik Etik Kurulu 10.02.2021 tarihli 2021/01 kararınca araştırmının etik yönden uygunluğu kabul edilmiştir. Araştırmada, Türkiye'nin farklı şehirlerinde, devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan 383 akademisyene kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Pandemi sürecinde olunması, hızlı ve sağlıklı bir şekilde veriye ulaşılması noktasında Google Forms'da hazırlanan online anket formu 3 Mart 2021-10 Nisan 2021 tarihleri arasında elektronik posta yoluyla yaklaşık 1000 akademisyenin kurumsal e-mail adreslerine iletilmiş ve geri dönüş oranı yaklaşık %40 oranında gerçekleşmiştir. Geri dönüş yapılan formların bir kısmının sorunlu olduğunun tespiti sonrasında, ilgili formlar analize dahil edilmeyip, çıkarılmıştır. Öncelikle katılımcılara, araştırmının konusu, kapsamı, amacı noktasında ön bilgilendirme yazısı yazılmıştır. Ankete katılımlarının gönüllü olacağı, anket sorularına verecekleri yanıtların ve kişisel bilgilerinin çalışma amaçları dışında kullanılmayacağı ve gizli kalacağı ifade edilmiştir. Ayrıca katılımcılara ulaşılarak anket bağlantı adresinin iletilmesi noktasında üniversitelerin ilgili idari birimleri ile iletişime geçilip, izinler alınarak daha fazla katılımcıya ulaşılmıştır.

Katılımcılara ait demografik özellikler şu şekildedir: Anketi yanıtlayan 167 (%43,6) kadın, 216 (%56,4) erkek bulunmaktadır. Katılımcılardan 268 kişi (%70) evli, 115 kişi (%30,0) bekar. Katılımcılardan 232 kişi (%60,6) Y kuşağı, 111 kişi (%29,0) X kuşağı, 20 kişi (%5,2) Bebek Patlaması, 20 kişi (%5,2) Z kuşağına

mensuptur. Katılımcılar olan akademisyenlerden; 51 akademisyenin (%13,3) Prof. Dr., 55 akademisyenin (%14,4) Doç. Dr., 99 akademisyenin (%25,8) Dr. Öğr. Üyesi, 4 akademisyenin (%1,0) Öğr. Gör. Dr., 46 akademisyenin (%12,0) Öğr. Gör., 26' akademisyenin (%6,8) Arş. Gör. Dr., 101 akademisyenin (%26,4) Arş. Gör., 1 akademisyenin (%0,3) ise okutman akademik unvanı bulunmaktadır. İş deneyimi açısından; katılımcılardan 18 kişi (%4,7) 1 yıldan az, 64 kişi (%16,7) 1-5 yıl, 102 kişi (%26,6) 6-10 yıl, 103 kişi (%26,9) 11-20 yıl, 96 kişi (%25,1) 21 yıl ve üzerinde iş deneyimine sahiptir. Katılımcılardan 110 kişi (%28,7) yönetim kademesinde çalışırken, 273 kişinin (%71,3) yönetim kademesinde çalışmadığı görülmektedir.

3.2. Ölçme Araçları

Araştırma değişkenlerinin ölçümünde literatürde çoğunlukla kullanılan, geçerlilik ve güvenilirlikleri birçok defa test edilen, geçerli ve güvenilir oldukları saptanan ölçüm araçları kullanılmıştır. Literatürde kuşaklara ilişkin genel olarak kabul edilen tarih aralıkları araştırmacılar tarafından 1946-1964 (Bebek Patlaması), 1965-1979 (X kuşağı), 1980-1994 (Y kuşağı), 1995 ve sonrasında doğanlar (Z Kuşağı) olarak sınıflandırılmıştır. Çalışmada kuşakların belirlenmesi kapsamında öncelikle katılımcılara açık uçlu olarak doğum tarihleri sorulmuş olup sonrasında literatürdeki sınıflandırma referans alınmıştır. Sanal Kaytarma Ölçeği: Örucü ve Yıldız (2014) geliştirmiş olduğu 14 sorudan oluşan sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Örucü ve Yıldız (2014)'ın ölçeği oluştururken, sanal kaytarma kavramına ilişkin ilk çalışmaları yapan Blanchard ve Henle (2008), Lim (2002) çalışmalarından yararlanarak ölçeği oluşturduğu ifade edilmektedir. Ölçekte önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma olmak üzere 2 boyut bulunmaktadır. 5'li Likert şeklinde 1 (Hiçbir Zaman) cevabından 5 (Her Zaman) cevabına doğru uzanan seçeneklerle cevaplayıcılara sunulmuştur.

İş Stresi Ölçeği: House ve Rizzo (1972) geliştirilen ve Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve tek boyutlu 7 soruluk ölçek kullanılmıştır. 5'li Likert formunda 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) cevabından 5 (Kesinlikle Katılıyorum) cevabına doğru bulunan seçeneklerle sunulmuştur.

4. Analizler

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analiz edilmesi için SPSS 22.0 ve AMOS 24.0 istatistik programları kullanılmıştır. Betimleyici analizlerin yanı sıra yapı geçerliliği ve güvenilirliğinin ölçülmesi için AVE (Açıklanan Varyans Değeri) ve CR (Birleşik Yapı Güvenilirliği) değerleri, Cronbach Alpha güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ayrıca doğrulatory faktör analizi, korelasyon analizi, normallik testleri ve fark testleri (Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U) yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan leklerin yapısal geçerliliklerini test edebilmek için, leklerin daha önce geliştirilerek birçok çalışmada kullanılmış olması ve faktör yapılarının bilinmesi nedeniyle doğrulatory faktör analizi kullanılmıştır. Doğrulatory faktör analizi yapılırken, oluşturulacak modeldeki faktör maddelerinin birbirleri ve ilgili faktörlerle ilişkili olması önem arz etmekte olup CR (Birleşik Yapı Güvenilirliği) ve AVE (Açıklanan Varyans Değeri) oluşturulan yapının geçerli olduğuna yönelik değerli bir göstergedir (Gürbüz, 2019). Standardize Faktör Yüklerinin 0,50 üzerinde olması, yeterli yakınsama ve iç tutarlılığın belirlenmesi noktasında kabul edilebilir bir orandır. CR (Birleşik Yapı Güvenilirliği) değerlerinin 0,70'ten yüksek olması (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014) ve AVE değerlerinin de 0,40'tan büyük olması ile beraber ilgili lek ve maddelerinin kabul edilebilir geçerlilik değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir (Fornell ve Larcker, 1981'den aktaran Huang, Wang, Wu ve Wang, 2013). Cronbach's Alpha güvenilirlik değerlerinin 0,70'ten büyük olması kabul edilebilir güvenilirlik değerlerine sahip olduğu göstermektedir.

Tablo 1: Ölçeklerin Yapı Geçerliliği ve Güvenilirlikleri

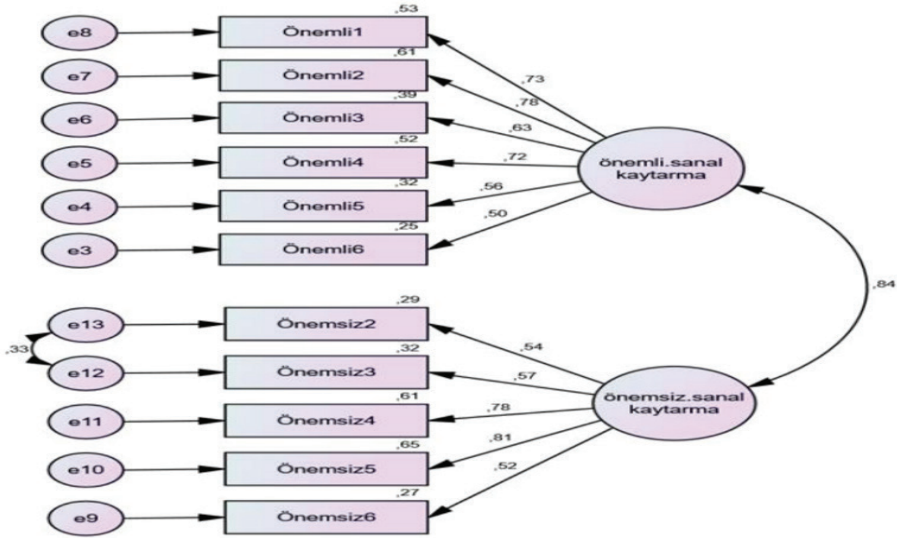
Değişkenler	Maddeler	λ	λ^{2*}	$1-\lambda^{2*}$	CR	AVE	Cronbach's Alpha
Önemli Sanal Kaytarma	M1	0,729	0,53144	0,46856	0,8205	0,438	0,812
	M2	0,783	0,61309	0,38691			
	M3	0,627	0,39313	0,60687			
	M4	0,723	0,52273	0,47727			
	M5	0,564	0,3181	0,6819			
	M6	0,5	0,25	0,75			
Önemsiz Sanal Kaytarma	M2	0,536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

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

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

Sanal Kaytarma ölçeği için iki faktörlü yapı incelenmiş olup, önemli sanal kaytarma boyutu 8, önemsiz sanal kaytarma boyutu 6 maddeden oluşmaktadır. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda önemli sanal kaytarma ölçeği boyutunun 7. maddesi (0,33) ve 8. maddesinin (0,27) düşük standardize regresyon katsayısı bulunması, önemsiz sanal kaytarma boyutunun da 1. maddesinin diğer faktörün altındaki maddelerle birden fazla kovaryans bağlantısı olmasından dolayı, analizin dışında bırakılarak çıkarılmıştır.

Şekil 2. Sanal Kaytarma Ölçeği İyileştirilmiş Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

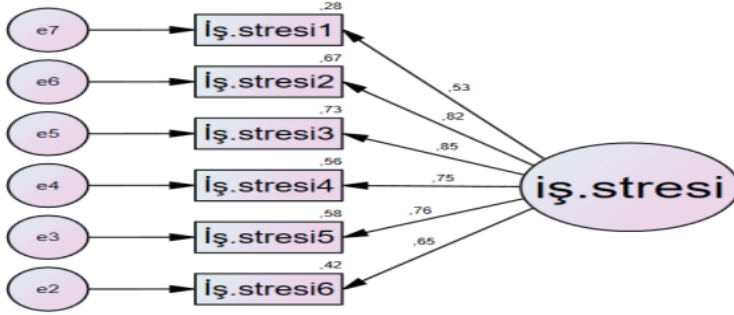


İlgili maddelerin analizden çıkarılması ve ilgili modifikasyon indisleri incelenerek kovaryansların çizilmesi ile oluşan model uyum değerlerinin iyi (mükemmel) olduğu belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2: Sanal Kaytarma Ölçeği İyileştirilmiş DFA Model Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüleri ^b	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	DFA Uyum Değerleri
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	1.762
p value	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 \leq p \leq .05$.002
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$.045
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$.953
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI < .97$.979
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$.967
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$.947

Şekil 3. İş Stresi Ölçeği İyileştirilmiş Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



İş stresi ölçeğinde yer alan 7. Maddenin düşük standardize regresyon katsayısı nedeniyle analizden çıkarılmasıyla oluşan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları bulunmaktadır (Şekil 3).

Tablo 3: İş Stresi Ölçeği İyileştirilmiş DFA Model Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüleri ^b	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	DFA Uyum Değerleri
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	1.874
p value	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 \leq p \leq .05$.051
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$.048
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$.984
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI < .97$.992
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$.985
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$.965

^b χ^2/df (Ki kare/serbestlik derecesi), p value (anlamlılık değeri), RMSEA(Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü), NFI (Normlanmış Uyum İndeksi), CFI(Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), GFI (Uyum İyiliği İndeksi), AGFI(Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi) (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003).

İlgili maddenin analizden çıkarılması ile oluşan model uyum değerlerinin iyi (mükemmel) olduğu görülmektedir (Tablo 3).

Toplanan verilere yönelik gerçekleştirilen istatistiksel analizlerin belirlenebilmesi için verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespiti için normallik testleri yapılmıştır. Normalliğin belirlenmesi noktasında birden farklı yöntem bulunmaktadır. Sanal kaytarma ölçeğine ait veriler incelendiğinde, Kolmogorov-Smirnov testi sonucunun $p:0,000$ olması ($p < 0,05$ olması), varyasyon katsayısının $0,3303$ ($0,30$ altında olmaması), Z çarpıklık değerinin $5,84$ olması ($+1,96$ ile $-1,96$ arasında olmaması),

Normal Q-Q Plot eğrisinin rastgele olmayıp, saçılım göstermemesi neticesinde verilerin normal dağılmadığı belirlenmiştir.

İş stresi ölçeğine ait veriler incelendiğinde, $p:0,000$ olması ($p<0,05$ olması), varyasyon katsayısının $0,3801$ ($0,30$ altında olmaması), Z çarpıklık değerinin $2,904$ ve Z basıklık değerinin $-2,261$ olması ($+1,96$ ile $-1,96$ arasında olmaması) ve Normal Q-Q Plot eğrisinin saçılım göstermemesi sonuçları ışığında verilerin normal dağılmadığı belirlenmiştir. Sanal kaytarma ve iş stresi ölçekleriyle yapılacak testlerde parametrik olmayan analizlerin yapılması gerektiği belirlenmiştir (Can, 2020).

Değişkenler arası korelasyon analizi neticesinde, sanal kaytarma ($p:0,425>0,05$), alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ($p:0,142>0,05$) ve önemsiz sanal kaytarma ($p:0,795>0,05$) ile iş stresi değişkenleri arasında anlamlı herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Sanal kaytarma ve iş stresi arasında korelasyon olmaması ve korelasyon ön koşul olduğu için regresyon analizi yapılamamıştır. Bu sonuçlara istinaden, H1 reddedilmiş ve H2 ölçülememiştir.

Tablo 4: Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

		Sanal Kaytarma	Önemli Sanal Kaytarma	Önemsiz Sanal Kaytarma	İş Stresi
Spearman's rho					
Sanal Kaytarma	Korelasyon Katsayısı	1			
	Anlamlılık				
Önemli Sanal Kaytarma	Korelasyon Katsayısı	.903**	1		
	Anlamlılık				
Önemsiz Sanal Kaytarma	Korelasyon Katsayısı	.900**	.637**	1	
	Anlamlılık				
İş Stresi	Korelasyon Katsayısı	0.041	0.075	0.013	1
	Anlamlılık	0.425	0.142	0.795	

** $p<0.01$

5. Bulgular

Akademisyenlere sorulan sanal kaytarma öncüllerine ilişkin verdikleri yanıtlar noktasında ön plana çıkan bulgular şu şekilde oluşmuştur: Araştırmaya katılan

akademisyenlerin 130 (%33,9)'u akademik araştırma amacıyla interneti 16 yıl ve üzerinde kullanmaktadır. Çalışma saatlerinde interneti 6 saatten daha fazla kullananların sayısı 129 (%33,7)'dur. İş saatleri dışında internette geçirilen zaman açısından bakıldığında; katılımcıların büyük çoğunluğun 2-4 saat (%45,7) ve 2 saatten az (%42) iş saatleri dışında internette zaman geçirdikleri belirlenmiştir. İnternet kullanma becerileri çoğunlukla ileri seviyededir (%56,1). Sosyal medya hesabı olanların oranı %80,2'dir. Sosyal medyada paylaşım yapma sıklıkları "paylaşım yapmam" (%42,8) ve "ayda birkaç gün" (%39,4) olarak belirlenmiştir. Sanal kaytarma davranışının, kabul edilebilir bir davranış olduğunu düşünenlerin oranı %75,7'dir. Sanal kaytarma davranışı için kabul edilebilir olan sürenin 0-30 dakika (%38,4) ve 31-60 dakika (%39,2) olması gerektiği belirtilmiştir. Sanal kaytarma davranışının gerçekleştirildiği kaynak hem kurum hem de kişisel internet kaynakları ve araçlarıdır (%50,9). Kurumun internet kullanım politikalarına ilişkin çoğunluğunun bilgi sahibi olduğu görülmektedir (%55,1). Katılımcıların %92,7'sinin sanal kaytarma yapan iş arkadaşlarını uyarmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri incelendiğinde; sanal kaytarma toplamlarının (ort:2,2950), önemli sanal kaytarma (ort:2,0474), önemsiz sanal kaytarma (ort:2,5922) olduğu ve iş stresi düzeylerinin ise ortalama 2,4800 olduğu saptanmıştır (5'li Likert ölçeği, En düşük 1, En yüksek 5 puan).

Ölçeklerde yer alan tüm maddeler düzeyinde elde edilen ortalama ve standart sapmalar Tablo 5'te görülmektedir. En fazla sergilenen önemli sanal kaytarma davranışının "İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek" (ort:2,297), en az sergilenen önemli sanal kaytarma davranışının ise "Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak" olduğu belirlenmiştir (ort: 1,360). Önemsiz sanal kaytarma boyutunda ise, "İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etmek" (ort:3,227) en fazla sergilendiği, "Yatırımla ilgili web siteleri ziyaret etmek (finans, borsa siteleri)" (ort: 1,712) en az sergilenen davranış olduğu görülmektedir. İş stresi boyutunda ise "Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum." (ort: 3,642) en fazla, "Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olurdu." (ort: 2,086) en az sergilenen davranışlar olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5: Öçeek Maddelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyut	Maddeler	İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
Önemli Sanal Kaytarma	Madde 1	"İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek"	1,984	1,0876
	Madde 2	"İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek"	2,133	1,1328
	Madde 3	"Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu)"	2,221	1,1373
	Madde 4	"Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter vb.)"	2,287	1,3028
	Madde 5	"İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek"	2,297	1,3224
	Madde 6	"Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak"	1,360	0,7696
	Madde 7	"Kişisel web sayfası ile ilgilenmek"	1,624	0,9705
	Madde 8	"İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek"	1,224	0,5893
Önemsiz Sanal Kaytarma	Madde 1	"İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapmak (EFT, Havale işlemleri gibi)"	3,005	1,2615
	Madde 2	"İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etmek"	3,151	1,1523
	Madde 3	"İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etmek"	3,227	1,2398
	Madde 4	"Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yapmak"	2,446	1,1918
	Madde 5	"İş dışı genel amaçlı web sitelerini ziyaret etmek"	2,423	1,0226
	Madde 6	"Yatırımla ilgili web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri)"	1,712	1,0906
İş Stresi	Madde 1	"İşim, sağlığını doğrudan etkilemektedir."	3,180	1,2807
	Madde 2	"Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum."	2,362	1,1492
	Madde 3	"İşimden dolayı kendimi sınırlı hissediyorum."	2,425	1,1907
	Madde 4	"Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olurdu."	2,086	1,1979
	Madde 5	"İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor."	2,417	1,2975
	Madde 6	"Kurumumda düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum."	2,417	1,2155
	Madde 7	"Eve olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum."	3,6423	1,12794

5.1. Fark Testleri

Verilerin normal dağılmadığının saptanması sonrası sanal kaytarma ve iş stresi değişkenleriyle demografik değişkenler ile sanal kaytarma öncülleri arasındaki farklılıkların saptanabilmesi noktasında parametrik olmayan fark testleri yöntemlerinden Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U testleri yapılmıştır.

Tablo 6: Sanal Kaytarma Öncüllerine Göre Gerçekleştirilen Fark Testleri

Çalışma saatlerinde interneti kullanma süresi	N (Sayı)	Mean Rank (Sıra Ort.)	Chi-square	Sig. (p*)
3 saatten az	68	164,35	7,119	0,028
3-6 saat	186	205,22		
6 saatten daha fazla	129	187,52		
İş dışında interneti kullanma süresi	N (Sayı)	Mean Rank (Sıra Ort.)	Chi-square	Sig. (p*)
2 saatten az	161	161,79	25,443	0,000
2-4 saat	175	206,14		
5-7 saat	33	251,27		
7 saatten daha fazla	14	223,00		
Sosyal Medya Hesabına Sahip Olma Durumu	N (Sayı)	Mean Rank (Sıra Ort.)	Mann Whitney U	Sig. (p*)
Evet	307	203,53	8125,500	0,000
Hayır	76	145,41		
Paylaşım yapma sıklığı	N (Sayı)	Mean Rank (Sıra Ort.)	Chi-square	Sig. (p*)
Paylaşım yapmam	164	155,86	40,598	0,000
Her gün	15	193,77		
Haftada birkaç gün	53	260,45		
Ayda birkaç gün	151	207,05		

* p<0,05 ise değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Araştırmada yer alan akademisyenlerin, akademik araştırma ve çalışmalar yapma amacıyla internet kullanım yıllarına, internet kullanma becerilerine, kurumun sahip olduğu internet kullanım politikalarının farkında olmak ve bu konuda bilgi sahibi olma durumlarına göre sanal kaytarma seviyelerinde anlamlı bir şekilde farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde; Mesai saatlerinde internetin kullanım sürelerine göre sanal kaytarma seviyesinde anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. 3-6 saat arasında internet kullanım süresi bulunan akademisyenlerin ($x=205,22$) en fazla, 3

saatten az internet kullanım süresi olanların ise ($x=164,35$) en az sanal kayıtma davranışı sergileyen grup olduğu belirlenmiştir.

Mesai saatleri haricinde interneti kullanım sürelerine göre sanal kayıtma düzeylerinin anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. 2 saatten az süre geçirenlerin en az ($x=161,79$), 5-7 saat arasında süre geçirenlerin en fazla ($x=251,27$) sanal kayıtma sergileyen grup olduğu saptanmıştır.

Sosyal medya hesabı olan akademisyenlerin, sanal kayıtma düzeyinin, sosyal medya hesabı olmayanlara göre farklılaştığı ve daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sosyal medyadan paylaşım yapma sıklıklarına göre sanal kayıtma düzeyinin de anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Sosyal medyada paylaşım yapmayan akademisyenlerin en az ($x=155,86$), haftada birkaç gün yapanların ($x=260,45$) en fazla sanal kayıtma yapan grup olduğu saptanmıştır.

Tablo 7: Sanal Kayıtma Öncüllerine Göre Gerçekleştirilen Fark Testleri

Sanal Kayıtma Davranışının Kabul Edilebilirliği	N (Sayı)	Mean Rank (Sıra Ort.)	Mann Whitney U	Sig. (p*)
Evet	290	210,26	8189,500	0,000
Hayır	93	135,06		
En fazla Kabul edilebilir Sanal Kayıtma Davranışı Süresi	N (Sayı)	Mean Rank (Sıra Ort.)	Chi-square	Sig. (p*)
Kabul edilemez.	25	87,00	52,792	0,000
0-30 dk.	147	165,41		
31-60 dk.	150	213,39		
61-90 dk.	39	234,17		
91 dk. ve üzeri	22	268,41		
Sanal Kayıtmanın Gerçekleştirildiği Kaynak	N (Sayı)	Mean Rank (Sıra Ort.)	Chi-square	Sig. (p*)
Kurumun internet kaynaklarından	52	198,46	9,459	0,009
Kişisel mobil cihazın internet kaynaklarından	136	168,84		
Kurum ve kendi internet kaynaklarından	195	206,43		

Sanal kaytarma davranışı gerçekleştiren çalışma arkadaşını uyarma durumu	N (Sayı)	Mean Rank (Sıra Ort.)	Mann Whitney U	Sig. (p*)
Evet	28	132,75	3311,000	0,003
Hayır	355	196,67		

* p<0,05 ise değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 7 incelendiğinde; sanal kaytarma davranışın kabul edilebilir bir davranış olduğunu düşünen akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir. Sanal kaytarmanın kabul edilemez bir davranış olduğunu düşünenlere göre sanal kaytarma düzeyleri daha yüksektir. Yine benzer şekilde sanal kaytarmanın kabul edilebilir bir davranış olduklarını düşündükleri zamana göre sanal kaytarma seviyelerinde farklılık olduğu saptanmıştır. 91 Dakika ve üzeri sanal kaytarmanın kabul edilebilir olacağını düşünenlerin en fazla ($x=268,41$), kabul edilemez olacağını düşünenlerin ise en az ($x=87,00$) sanal kaytarma düzeyine sahip grup olduğu görülmektedir. Sanal kaytarma davranışının sergilendiği kaynağa göre hem kurum hem de kendi internet kaynaklarını ve araçlarını kullananların ($x=206,43$) en fazla, kişisel mobil cihazının internet kaynaklarını kullananların ($x=168,84$), ise en az sanal kaytarma yaptıkları belirlenmiştir. Sanal kaytarma yapan iş arkadaşını uyarmayan akademisyenlerin, uyarılara göre sanal kaytarma düzeyleri daha yüksek olarak bulunmuştur.

Tüm bu sonuçlar neticesinde H_4 kısmi olarak kabul edilmiştir.

Tablo 8: Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Değişken	Medeni Durum	N (Sayı)	Mean Rank (Sıra Ort.)	Mann Whitney U	Sig. (p*)
Önemli Sanal Kaytarma	Evli	268	182,61	12894,000	0,011
	Bekar	115	213,88		
İş Stresi	Evli	268	181,70	12649,000	0,005
	Bekar	115	216,01		
Değişken	Cinsiyet	N (Sayı)	Mean Rank (Sıra Ort.)	Mann Whitney U	Sig. (p*)
Sanal Kaytarma	Kadın	167	188,27	17413,500	0,561
	Erkek	216	194,88		

İş Stresi	Kadın	167	209,36	15137,000	0,007
	Erkek	216	178,58		
Değişken	Çalışılan Üniversite Türü	N (Sayı)	Mean Rank (Sıra Ort.)	Mann Whitney U	Sig. (p*)
Sanal Kaytarma	Vakıf	53	210,21	7780,000	0,196
	Devlet	330	189,08		
İş Stresi	Vakıf	53	204,41	8087,500	0,378
	Devlet	330	190,01		
Değişken	Akademik Unvan	N (Sayı)	Mean Rank (Sıra Ort.)	Chi-square	Sig. (p*)
Önemli Sanal Kaytarma	Prof. Dr.	51	154,35	16,399	0,022
	Doç. Dr.	55	162,69		
	Dr. Öğr. Üyesi	99	196,95		
	Öğr. Gör.	46	199,60		
	Arş. Gör. Dr.	26	224,87		
	Arş. Gör.	101	207,12		
İş Stresi	Prof. Dr.	51	149,08	22,895	0,002
	Doç. Dr.	55	173,85		
	Dr. Öğr. Üyesi	99	199,68		
	Öğr. Gör.	46	166,83		
	Arş. Gör. Dr.	26	242,79		
	Arş. Gör.	101	215,31		
Değişken	İş Deneyimi	N (Sayı)	Mean Rank (Sıra Ort.)	Chi-square	Sig. (p*)
Sanal Kaytarma	1 yıldan az	18	179,92	14,403	0,006
	1-5 yıl	64	207,30		
	6-10 yıl	102	211,07		
	11-20 yıl	103	198,32		
	21 yıl ve üzeri	96	157,03		
İş Stresi	1 yıldan az	18	159,36	18,502	0,001
	1-5 yıl	64	192,01		
	6-10 yıl	102	229,53		
	11-20 yıl	103	182,71		
	21 yıl ve üzeri	96	168,21		

* p<0,05 ise değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 8 incelendiğinde; medeni durumlarına göre, evli olanların önemli sanal kaytarma düzeyleri bekar olan meslektaşlarına göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Sanal kaytarma düzeylerinde cinsiyete göre bir farklılaşmanın olmadığı saptanmıştır. Çalışılan üniversitenin türüne göre (Vakıf veya Devlet) sanal kaytarma ve iş stresi düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

Sahip olunan akademik unvana göre önemli sanal kaytarma boyutunun anlamlı şekilde farklılaştığı ve Arş. Gör. Dr. akademik unvanına sahip akademisyenlerin önemli sanal kaytarma düzeyleri ($x=224,87$) en yüksek iken, Prof. Dr. Unvanına sahip olanların, önemli sanal kaytarma düzeylerinin ($x=154,35$), en düşük olduğu görülmektedir.

İş deneyimleri dikkate alındığında, sanal kaytarma düzeylerinin anlamlı olarak farklılık gösterdiği görülmektedir. 6-10 yıl iş deneyimi olanların ($x=211,07$) en yüksek, 21 yıl ve üzeri iş deneyimi olanların ($x=157,03$) en düşük sanal kaytarma düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Yönetim kademesinde çalışıp çalışmama durumuna göre sanal kaytarma düzeyinin farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tüm bu sonuçlar neticesinde H_3 kısmi olarak kabul edilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde; evli olanların iş stresi düzeyleri bekar olan meslektaşlarına göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Cinsiyet açısından kadınların iş stresi düzeylerinin erkeklere göre daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Çalışılan üniversitenin türüne göre (Vakıf veya Devlet) iş stresi düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

Akademik unvana göre iş stresinin anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Arş. Gör. Dr. akademik unvanına sahip akademisyenlerin iş stresi düzeyleri en yüksek iken, Prof. Dr. Unvanına sahip olanların, iş stresi düzeylerinin en düşük olduğu görülmektedir.

İş deneyimleri açısından değerlendirildiğinde; iş stresi düzeylerinin anlamlı olarak farklılık gösterdiği görülmektedir. İş stresi düzeyi en yüksek olan grubun 6-10 yıl iş deneyimi olanlar ($x=229,53$), en düşük olan grubun ise 1 yıldan az ($x=159,36$) ve 21 yıl ve üzeri iş deneyimi ($x=168,21$) olanların olduğu belirlenmiştir.

Yönetim kademesinde çalışıp çalışmama durumuna göre iş stresi düzeyinin farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tüm bu sonuçlar neticesinde H_5 kısmi olarak kabul edilmiştir.

Tablo 9: Akademisyenlerin Ait Oldukları Kuşaklara Göre Sanal Kaytarma ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırılması

Değişken	Kuşaklar *	N (Sayı)	Mean Rank (Sıra Ort.)	Chi-square	Sig. (p**)
Sanal Kaytarma	Bebek Patlaması	20	120,95	18,008	0,000
	X kuşağı	111	170,48		
	Y kuşağı	232	209,00		
	Z kuşağı	20	185,25		
Önemli Sanal Kaytarma	Bebek Patlaması	20	123,68	19,641	0,000
	X kuşağı	111	166,21		
	Y kuşağı	232	209,42		
	Z kuşağı	20	201,33		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Bebek Patlaması	20	134,10	11,027	0,012
	X kuşağı	111	178,07		
	Y kuşağı	232	205,13		
	Z kuşağı	20	174,88		
İş Stresi	Bebek Patlaması	20	153,75	11,048	0,011
	X kuşağı	111	168,98		
	Y kuşağı	232	206,21		
	Z kuşağı	20	193,15		

*Anket formunda akademisyenlere doğum tarihleri açık uçlu sorulmuş olup yapılan literatür taraması sonrasında; Bebek Patlaması: 1946-1964, X kuşağı: 1965-1979, Y kuşağı: 1980-1994, Z kuşağı: 1995 ve sonrasında doğanlar olarak kabul edilmiştir.

** $p < 0,05$ ise değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 9 incelendiğinde; akademisyenlerin ait oldukları kuşaklara göre sanal kaytarma seviyeleri karşılaştırıldığında, anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Bebek Patlaması Kuşağının en düşük sanal kaytarma toplam ($x=120,95$), önemli sanal kaytarma ($x=123,68$) ve önemsiz sanal kaytarma ($x=134,10$), Y kuşağının en yüksek sanal kaytarma toplam ($x=209,00$), önemli sanal kaytarma ($x=209,42$) ve önemsiz sanal kaytarma davranışları ($x=205,13$) sergileyen kuşak olduğu görülmektedir. Bu bulgular sonucunda H_6 kısmi olarak kabul edilmiştir.

İş stresi düzeyinin en yüksek olduğu grubun ($x=206,21$) Y kuşağı olduğu, en az iş stresi yaşayan grubun ise ($x=153,75$) Bebek Patlaması Kuşağı akademisyenlerinin olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçlar ışığında H_7 kabul edilmiştir.

6. Tartışma

Akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarının iş stresi üzerindeki etkisi, kuşaklar üzerinden incelenmeye çalışılmıştır. Ayrıca akademisyenlerin sanal kaytarma ve iş stresi seviyelerinin demografik değişkenler ve sanal kaytarma öncüllerine göre farklılık gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Elde edilen araştırma bulgularıyla literatürde sanal kaytarma davranışları, iş stresini benzer bir bakış açısıyla ele alan araştırmaların bulguları karşılaştırılmıştır. Araştırma ile elde edilen teorik ve pratik çıkarımların yanı sıra bazı sınırlılıklar ve gelecekte yapılabilecek çalışmalara ilişkin öneriler ifade edilmiştir.

6.1. Çıkarımlar

6.1.1. Sanal Kaytarma ve İş Stresi Arasındaki İlişki ve Kuşakların Düzenleyici Değişken Rolü

Günümüzdeki önemli teknolojik gelişmelerle internetin ve teknolojik araçların yaygınlaşması ve kolay erişilebilir hale gelmesiyle mesai saatlerinde de hem kurum hem de kişisel internet ve teknolojik araçlardan sanal kaytarmanın gerçekleştirildiği görülmektedir. Sanal kaytarmanın genel anlamda performansı düşüren bir etkisinin olduğunu ifade eden çalışmalar bulunmaktadır (Bock ve Ho, 2009; Ramayah, 2010; Demir ve ark., 2017), Bunun yanı sıra günümüzdeki teknolojinin getirdiği yoğun bilgi akışı ve rekabet vb. nedenler sonucunda iş stresi seviyesinin yoğunlaştığı görülmektedir. İş stresinin yoğunluğundan oluşabilecek olumsuz sonuçların bir miktar azaltılması kapsamında belirli bir süre mola vermek, rahatlamak amacıyla sanal kaytarma davranışlarının iş stresi seviyesini düşürebileceği belirli çalışmalarda ifade edilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008;

Lim ve Chen, 2012; Özkalp ve Yıldız, 2018; Özüdoğru ve Yıldırım, 2020). Bu kapsamda işletmelerin sanal kaytarma ve iş stresi arasındaki ilişkiyi dikkate alırken önemsemesi gereken bir nokta da kuşaklardır. Bugün iş dünyasında birbirinden farklı kuşakların yer aldığı ve bu kuşakların iş hayatına, teknolojiye bakış açılarının farklılaşacağı düşünöldüğünde işletmelerin bunu doğru şekilde anlaması gerekmektedir (Arsenault, 2004). Bu kapsamda araştırmada H_1 : "Akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri iş stresini negatif ve anlamlı olarak etkilemektedir" hipotezi oluşturulmuştur. Gerçekleştirilen korelasyon analizi neticesinde sanal kaytarma ($p:0,425 > 0,05$) ve alt boyutlarından önemli ($p:0,142 > 0,05$) ve önemsiz ($p:0,795 > 0,05$) sanal kaytarma ile iş stresi ile anlamlı herhangi bir ilişkisinin olmadığından dolayı H_1 hipotezi reddedilmiştir. Sanal kaytarma ve iş stresi değişkenleri arasında herhangi bir ilişkinin tespit edilememesi ve korelasyonun olmaması gerekçesiyle H_2 : "Akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarının iş stresine etkisinde kuşakların moderatör (düzenleyici) değişken rolü bulunmaktadır" hipotezi analiz edilememiştir. Bu durumun nedeni, sanal kaytarma davranışının mesai saatleri ve iş yerinde gerçekleştirilen bir davranış olduğu düşünöldüğünde; araştırmada verilerin toplanması döneminde pandeminin etkisinin yoğun olmasıyla birlikte üniversitelerin uzaktan eğitim sürecine geçmeleriyle birlikte akademisyenlerinde uzaktan ve/veya esnek mesai kapsamında çalışmalarına devam etmeleriyle akademisyenlerin sanal kaytarma davranışları sergileyip sergilemediklerine yönelik tam anlamıyla ve kesin değerlendirmelerde bulunamamaları kısıtının, ana hipotezin ölçülememesine neden olabileceği şeklinde değerlendirilmektedir.

6.1.2. Sanal Kaytarma Seviyesi ve Sanal Kaytarma Öncüllerine İlişkin Gerçekleştirilen Fark Testleri

Araştırmaya katılan akademisyenlerin 5'li Likert ölçeğiyle gerçekleştirilen ölçekler neticesinde sanal kaytarma (ort: 2,2950) ve iş stresi (ort:2,4800) düzeylerinin ortalama değerinin altında olduğu belirlenmiştir. Önemsiz sanal kaytarma davranışlarının (ort: 2,5922), önemli sanal kaytarma davranışlardan (ort:2,0474) daha fazla seviyede sergilendiği belirlenmiştir. Bu bulgu, literatürdeki bazı çalışmaları destekler niteliktedir (Ulusoy ve Benli, 2017; Bacaksız ve ark.,

2018). Sanal kaytarma ve alt boyutları ortalama seviyelerinin bu derece düşük olması, verilerin toplanması sürecinin Covid-19 pandemisinin yoğun olduğu evden (uzaktan) çalışma, esnek mesai saatleri düzenlemeleri ile yarı zamanlı evden çalışmayla evde kendi internet kaynaklarını ve teknolojik araçlarını kullanması, esnek mesai saatlerinin oluşması, iş yeri kural, norm, kontrol mekanizmaları vb. azalması nedeniyle akademisyenlerin sanal kaytarma davranışları sergileyip sergilemediklerine yönelik tam anlamıyla ve kesin değerlendirmelerde bulunamamaları kısıtının önemli olacağı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin %75,7'sinin sanal kaytarmayı kabul edilebilir bir davranış olarak görmesi literatürü destekleyen bir bulgudur (Aybas ve Güngör, 2020). Çalıştıkları kurumun internet kullanım politikaları hakkında yeterli bilgisi bulunmayanların oranı %44,9 gibi yüksek bir orandır. Bu noktada sanal kaytarmanın çeşitli hukuki sorunlara da neden olabileceği dikkate alındığında, üniversitelerin sahip oldukları kurumsal internet kullanım politikalarına ilişkin akademisyenlere seminer, panel, sempozyumlar düzenlemesi ve bu noktada akademisyenlerin bilinç ve bilgi seviyelerini artırabileceği düşünülmektedir.

Sosyal medya hesabı bulunan akademisyenlerin, sosyal medya hesabı olmayanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışında buldukları belirlenmiş olup literatürde bu sonucu destekleyen çalışma (Bacaksız ve ark., 2018) bulunmaktadır. Sosyal medya hesabının olması ve sosyal medyada paylaşım yapılmasının sanal kaytarmanın oluşmasını ve/veya sanal kaytarma davranışını artıran faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir.

Kurum ve kişisel cihazları, internet kaynaklarını kullanarak sanal kaytarma yapanlar en yüksek sanal kaytarma sergileyen grup olarak belirlenmiştir. Sanal kaytarma davranışında bulunmak isteyen akademisyenlerine, üniversiteler çeşitli internet adreslerine kısıtlamalar, engeller koymasına karşın bugün çok fazla sayıda cihazın internete erişiminden dolayı, bu davranışın engellemesinin mümkün olmadığı görülmektedir.

6.1.3. Sanal Kaytarma ve İş Stresi Seviyesiyle Demografik Değişkenlere Göre Yapılan Fark Testleri

Akademisyenlerin sahip oldukları iş stresi düzeyleri analiz edildiğinde; en yüksek ortalamaya sahip ifade *"Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum."* (ort: 3,642) olarak saptanmıştır. Bu bulgu, akademisyenlerin iş ve özel hayat dengesinde sorunlar yaşadığı, akademisyenlerin birçok mesleğin aksine mesai saatleri kavramının net olarak belirli olmaması ve esnek olması, idari ve akademik görevlerinin fazla olmasından kaynaklı olacağı düşünülmektedir. En düşük ortalamaya sahip maddenin ise, *"Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olurdu."* (ort: 2,086) olduğu görülmektedir. Bu bulgu da akademisyenlerin yaşadığı iş stresinin doğrudan akademisyenlik mesleği ile ilişkili olmadığı, iş memnuniyet derecelerinin yüksek ve başka bir işte çalışma gibi bir niyetlerinin olmadığı şeklinde yorumlanabilmektedir.

Bekar akademisyenlerin, evlilere göre yüksek iş stresine sahip oldukları belirlenmiş olup bu bulguyu destekleyen çalışma literatürde (Yıldız ve Bayrakçı, 2020) bulunmaktadır.

Kadın akademisyenlerin iş stresi düzeylerinin, erkeklere göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadınların akademisyenlik rollerinin yanı sıra annelik rollerinin getirdiği sorumlulukların fazlalığı, iş-aile dengesini sağlamada belirli sorunların yaşanmasıyla iş stresi seviyesinin artmasında önemli yerinin olacağını düşünülmektedir. Bu bulgular, cinsiyete göre iş stresi düzeyinin ölçüldüğü çalışmaların sonuçlarını (Göksel ve Tomruk, 2016; Yıldız ve Bayrakçı, 2020) desteklemektedir.

En yüksek düzeyde iş stresi yaşayan akademisyen grubunun Arş. Gör. ve Arş. Gör. Dr. akademik unvanı bulunan akademisyenler olduğu saptanmıştır. Özellikle akademik olarak iş yoğunluklarının diğer akademik unvanlı akademisyenlere göre fazla olması, akademik çalışmalar yapması, akademik kadro beklentisi, iş güvencesinin olmaması vb. iş stresi düzeylerinin yükselmesine neden olduğu düşünülmektedir.

Akademik hayata henüz yeni başlayan ve iş tecrübesi 1 yıldan az olanlarla, iş hayatının son dönemlerini yaşayan 21 yıl ve üzeri iş tecrübesi bulunan akademisyenlerin diğer gruplara kıyasla en düşük seviyede iş stresi yaşadıkları görülmektedir. Özellikle 1 yıldan az iş deneyimi olanların, iş hayatının başında olmaları ve istek, motivasyon düzeylerinin yüksek olmasından, 21 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip olanların ise belirli akademik ve idari unvanları elde etmiş olması ve meslek hayatının son dönemlerine yaklaşmasından ötürü iş stresi düzeylerinin düşük olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında 6-10 yıl iş deneyimi bulunan akademisyenlerin en yüksek düzeyde iş stresi yaşadıkları özellikle bazı akademik unvanlara erişmek için akademik çalışmalar yaptığı, ders verme sürecinde yer aldığından dolayı iş yoğunluğunun iş stresine neden olabileceği düşünülmektedir.

Kuşaklar açısından, sanal kaytarma düzeyinin en düşük olduğu kuşak olarak tespit edilen Bebek Patlaması kuşağı, genel görüş itibarıyla 1946-1964 yılları arasında doğan bireylerin teknolojik imkanların kısıtlı olduğu dönemde doğup, büyümeleri ve kurallara uyum sağlayan yapılarından dolayı daha az sanal kaytarma yaptıkları düşünülmektedir. Y kuşağı akademisyenlerinin X kuşağındaki akademisyenlere göre daha yüksek ve diğer akademisyenlerin yer aldığı kuşaklara göre en yüksek düzeyde sanal kaytarma sergiledikleri belirlenmiştir. Y kuşağı akademisyenlerinin genel görüş itibarıyla 1980-1994 arasında doğup, teknolojik gelişmelerin yüksek hızda ve yoğunlukta yaşandığı dönemde dünyaya gelmeleri ve teknolojik araçlar ve internetle günlük hayatta çok fazla zaman geçirmeleri olarak düşünülmektedir. Bu bulgu, literatürde akademisyenler üzerine yapılan araştırmaları (Hartijasti ve Fathonah, 2014; Amarat ve ark., 2017; Kuznek ve Güzel, 2019) destekler niteliktedir.

6.2. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Öneriler

Araştırma kapsamında akademisyenlerden veri toplanması sürecinde pandemi süreci içerisinde bulunulması online anket formu yoluyla veri toplamasını zorunlu kılmış olup, birçok akademisyenin anket formunu doldurmaması istenilen örneklem sayısına ulaşma sürecini uzatmıştır.

Bebek Patlaması ve Z kuşağındaki akademisyenlerin yaşları dikkate alındığında akademik alanda yer almaması, emekli olması veya henüz iş hayatına girmemiş veya oldukça düşük oranda iş hayatında olmalarından dolayı çok az sayıda Bebek patlaması ve Z kuşağı akademisyenleri yer almıştır.

Araştırma verilerinin toplandığı sürelerde Covid-19 pandemisinin yoğun olması ve akademisyenlerin uzaktan ve esnek mesai kapsamında çalışmalarını neticesinde üniversitelerde normal çalışma düzenlerindeki gibi çok fazla bulunmadıkları görülmektedir. Bunun sonucunda sanal kaytarmanın mesai saatlerinde işyerinde gerçekleşmesi gerekliliğinden akademisyenlerin gerçekleştirdikleri eylemleri sanal kaytarma olarak değerlendirme noktasında net ve kesin çıkarımlarda bulunamayabilecekleri kısıtı, araştırmanın önemli sınırlılıkları arasındadır.

Özellikle teknolojik araçların ve internet altyapısı, hızı vs. gelişmesi ile akademik hayatın önemli bir parçası olmasıyla sanal kaytarmanın önümüzdeki yıllarda daha çok karşılaşılabilecek bir kavram haline geleceği tahmin edilmektedir. Bu kapsamda YÖK başta olmak üzere, rektörlüklerin, üniversite yönetimlerinin ve ilgili kurum ve kuruluşların sanal kaytarma konusuna ilişkin olumsuz sonuçlarının yanında, akademisyenler için olumlu sonuçlara neden olabileceği de düşünülerek değerlendirilmesinin önem arz edeceği öngörülmektedir.

Akademisyenler için düzenlenebilecek sanal kaytarma noktasında bilinçlendirici ve bilgilendirici seminer, panel, konferans ve eğitimlerle akademisyenlerin konuya daha sağlıklı yaklaşımlarının önü açılacaktır.

Önümüzdeki yıllarda üniversitelerde akademisyen olarak bulunacak olan Z kuşağına mensup çalışanların sayının artacağı ve teknoloji ve internet alanında yaşanacak gelişmeler dikkate alındığında, Y ve Z kuşağı başta olmak üzere farklı kuşaklardan bireylerin akademide bulunmasından kaynaklı üniversitelerin kuşak farklılıklarını gözeterek çeşitli uygulamalar yapması ve düzenlemelere gitmesi önem arz edecektir.

Yapılan araştırma sonucunda, veri toplanan akademisyenlerden; Bebek patlaması ve Z kuşağındaki akademisyenlerin akademik hayatta henüz yüksek sayılarda olmamaları veya örneklem içerisinde yer almamalarından ötürü araştırmada arzu edilen sayılarda ilgili kuşaklara ilişkin veriler elde edilememiştir. Sonraki yıllarda gerçekleştirilecek akademik çalışmalarda Z kuşağının da iş hayatında daha fazla yer alacağı dikkate alındığında daha fazla veri elde edilebilecek ve kuşaklar arasında daha doğru ve kapsamlı değerlendirmeler yapılabilecektir.

Araştırmada sanal kaytarma ve iş stresi değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin saptanamamasından ötürü, gelecekte yapılacak çalışmalarda örneklem çevresinin genişletilmesi, veri toplama tekniklerinin, ölçeklerin, örneklem grubunun farklılaşması ile farklı araştırma sonuçları oluşabilir.

7. Sonuç

Bu araştırmada akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarının iş stresi üzerindeki etkisi kuşaklar üzerinden incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca sanal kaytarma ve iş stresi seviyelerinin demografik değişkenler ve sanal kaytarma öncüllerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırmada sanal kaytarma ve iş stresi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir, fakat sanal kaytarma ve iş stresi düzeylerinin demografik değişkenler ve sanal kaytarma öncüllerine göre birçok noktada farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu durum literatürdeki çalışmalarla genel olarak tutarlı olarak görünmektedir. Araştırma bulgularının, akademisyenlerin sanal kaytarma ve iş stresi seviyesi ve sanal kaytarma öncüllerine (akademisyenlerin, akademik araştırma ve çalışma yapmak amacıyla interneti kullanma yıllarına, internet kullanma becerilerine, kurumun internet kullanım politikaları hakkında bilgi sahibi olma durumları, çalışma saatlerinde interneti kullanma süreleri, mesai saatleri haricinde interneti kullanım süreleri, sosyal medya hesabı olma ve sosyal medyada geçirilen süre, sanal kaytarma davranışı için geçirilecek kabul edilebilir olduklarını düşündükleri süre, sanal kaytarma davranışının sergilendiği kaynak) verdikleri yanıtlar dikkate alındığında teorik ve pratik anlamda katkı sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca

araştırma sonuçları, üniversitelerde sanal kaytarma olgusuna ilişkin olumsuz ön kabullerin yeniden gözden geçirilmesinde önem arz etmektedir. Bununla birlikte sanal kaytarma kavramı, yaşadığımız dijital çağda daha fazla karşımıza çıkacak bir olgu olacağı düşünülürken ve kuşaklar arasındaki farklılıkların da dikkate alınması noktasında dikkat çekmektedir.

Etik Komite Onayı: Çalışma etik onayını gerektirecek alanlarda araştırma yapmamıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Çalışma Konsepti/Tasarım- M.D., E.E.; Toplama – M.D., E.E.; Veri Analizi/Yorumlama- M.D., E.E.; Yazı Taslağı- M.D., E.E.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- M.D., E.E.; Son Onay ve Sorumluluk- M.D., E.E.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Ethics Committee Approval: N/A.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of Study- M.D., E.E.; Data Acquisition- M.D., E.E.; Data Analysis/Interpretation- M.D., E.E.; Drafting Manuscript- M.D., E.E.; Critical Revision of Manuscript- M.D., E.E.; Final Approval and Accountability- M.D., E.E.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynaklar/References

- Adıgüzel, O., Batur, H. Z., Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: Mobil Yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 19(1), 165-182.
- Amarat, M., Durmuş A., Şahin H., Güleriyüz M. (2017). Kuşaklar arasındaki sanal kaytarma davranışlarının belirlenmesi. *International 11. Health and Hospital Administration Conference Kitabı*, 93-99.
- Anandarajan, M., Devine P., Simmers C. A. 2004. A multidimensional sealing approach to personal web usage in the workplace. *Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management*. ed. Anandarajan M., Simmers C. A. *Information science publishing*: 61-79.
- Arsenault, P. M. (2004). Validating generational differences: A legitimate diversity and leadership issue. *Leadership & Organization Development Journal*. 25(2): 124-141.
- Aybas, M., Gungor, A. (2020). Does cyberloafing reduce academic performance? A comparative study between Turkey and Poland. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*. 29(5): 1060-1072.
- Aydın, İ. (2020). *İş yaşamında stres*. 5. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bacaksız, F. E., Rujnan Tuna, Seren A. K. H. (2018). Sanal kaytarmaya karşı evde çalışma: Hemşire akademisyenler üzerinde bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*. 11(3): 241-249.

- Bakan, İ., Taşlıyan, M., Taş, F., Aka, N. (2015). Örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişki; Bir üniversitedeki akademisyenler üzerinde alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 296-315.
- Berkup, S. B. (2014). Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218.
- 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.
- Bock, G. W., Ho S. L. (2009). Non-work related computing (NWRC). *Communications of the ACM*. 52(4): 124-128.
- Can, A. (2020). Spss ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi. 9. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chen, H. (2010). Advertising and generational identity: A theoretical model. *American academy of advertising conference proceedings*. 132-140.
- Çınar, O., Sıçrır, H. (2017). Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Erzurum ilinde bir kamu kurumu örneği. *İş ve Hayat*. 5(10): 119-135.
- Çivilidağ, A. (2017). İş yaşamında sanal kaytarmanın iş stresi, iş doyumu ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*. 59(1):355-373.
- Demir, İ. B., Ürek D., Uğurluoğlu Ö. (2017). Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının işte üretkenliklerine etkisi. *AJIT-e: Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*. 8(30): 291-303.
- Demirel, Z. H. (2021). Çalışma hayatında geleceğin insan kaynağı: Alfa kuşağı. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18.Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı), 1796-1827.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma*. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Fornell, C., Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*. 18(1): 39-50. (Aktaran: Huang, C. C., Wang, Y. M., Wu, T. W., Wang, P. A. (2013). An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the moodle platform. *International Journal of Information and Education Technology*. 3(2): 217-221.
- Garrett, R. K., Danziger, J. N. (2008). Disaffection or expected outcomes: Understanding personal Internet use during work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(4), 937-958.
- Gillespie, Nicole A., M. Walsh, A.H. Winefield, J. Dua, C. Stough. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*. 15(1): 53-72.
- Gökçeşlan, Ş., Uluyol Ç., Şahin, S. (2018). Smartphone addiction, cyberloafing, stress and social support among university students: A path analysis. *Children and Youth Services Review*. 91: 47-54.
- Göksel, A., Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 20(2): 315-343.

- Gursoy, D., Maier T. A., Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality work force. *International Journal of Hospitality Management*. 27(3): 448-458.
- Gümüştekin, G. E., Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(1): 271-288.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile yapısal eşitlik modellemesi*. 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. (8. Baskı). Essex: Pearson New International Edition.
- Hartijasti, Y., Fathonah, N., (2014). Cyberloafing across generation X and Y in Indonesia. *Journal of Information Technology Applications and Management*. 21(1): 1-16.
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(3): 467-505.
- Huang, C. C., Wang, Y. M., Wu, T. W., Wang, P. A. (2013). An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the moodle platform. *International Journal of Information and Education Technology*. 3(2): 217-221.
- Johnson, P. R., Indvik, J. (2003). The organizational benefits of reducing cyberslacking in the workplace. Allied Academies International Conference. *Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict*. 8(2): 53-60.
- Karacıoğlu, F., Serçemeli, C., (2018). İşyerindeki sanal kaytarma davranışları hakkında hukuki bir değerlendirme. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 6(86): 322-331.
- Koay, K. Y., Soh, P. C. H. (2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace? *Human Resource Management International Digest*. 26(7): 4-6.
- Köse, S., Oral, L., Türesin, H. (2012). İş yaşamında sosyal kolaylaştırma kavramı ve sanal kaytarma ile ilişkisi: Araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 4(1), 287-295.
- Kuznek, E., Güzel B. (2019). Sanal kaytarma ve iş performansı ilişkisi: Kuşaklar teorisi yaklaşımı. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 11(4): 2729-2746.
- Levickaite, R. (2010). Generations X, Y, Z: How social networks form the concept of the world without borders (the case of lithuania). *LIMES: Cultural Regionalistics*. 3(2): 170-183.
- 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.
- 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.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. New York. Mcgraw-hill/irwin. https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior_-an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf (Erişim tarihi:16.02.2021).
- Mannheim, K. (1952). *The problem of generations*. Essays on the sociology of knowledge. ed. Paul. Kecskemeti. Routledge and Kegan Paul. London: 276-320. <http://marcuse.faculty.history.ucsb.edu/classes/201/articles/27MannheimGenerations.pdf> (Erişim tarihi: 06.06.2021).

- Örücü, E., Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma. *Ege Academic Review*. 14(1): 99-114.
- Özkalp, E., Yıldız, H. (2018). Olumlu ve olumsuz sanal kaytarma davranışlarının işteki stres üzerindeki etkisi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 20(1): 57-74.
- Özüdoğru, M., Yıldırım, Y. T. (2020). Sanal kaytarma ve işgören performansı ilişkisinde iş stresinin düzenleyici etkisinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 22(2): 467-490.
- Pilcher, J. (1994). Mannheim's sociology of generations: An undervalued legacy. *British Journal of Sociology*. 45(3): 481-495.
- Ramayah, T. (2010). Personal web usage and work inefficiency. *Business Strategy Series*. 11(5): 295-301.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*. 8(2): 23-74.
- Schermerhorn Jr, John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn. (2002). *Organizational Behavior*. United States of America. John Wiley and Sons. https://www.academia.edu/23478353/SCHERMERHORN_Jr_John_R_HUNT_James_G_and_OSborn_Richard_N_Organizational_Behavior (Erişim tarihi: 26.05.2021).
- Ulusoy, H., Benli. G. D. (2017). Akademisyenlerin sanal kaytarma davranışları: Bir kamu üniversitesi örneği. *Journal of International Social Research*. 10(54): 925-934.
- Yenihan, B., Öner, M., Çiftçiyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 5(1): 38-49.
- Yıldırım, Y., Taşmektepligil, M. Y. (2011). Beden eğitimi ve spor yükseköğretimindeki görevli akademisyen personelin örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(4), 131-140.
- Yıldız, S., Bayrakçı, C. (2020). İşyeri nezaketsizliği ile iş stresi arasındaki ilişki: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 40: 515-529.
- Yüksekbilgili, Z. (2015). Türkiye'de Y kuşağının yaş aralığı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 14(53): 259-267.