T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

SANAL TEMBELLİK VE YARATICILIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE STRESİN ROLÜ: KOSOVA ÖRNEĞİ

AFËRINA SKEJA
1148225242

DANIŞMAN
PROF. DR. FATMA LORCU

EDİRNE 2019

T.C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

.....İŞLETME.....

ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

.....AFERINA SKEJA..... tarafından hazırlanan "..... .....SANAL TEMBELLİK VE YARATICILIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE STRESİN ROLÜ: KOSOVA ÖRNEĞİ..... ....." konulu **Doktora** Tezi Savunma Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin 33. - 34. maddeleri uyarınca ...14.../ ..01.../ 201.9.., ...PAZARTESİ.....günü saat .....11:00'de..... yapılmış olup, tezin * .....Kabul Edilmesine..... **OYBİRLİĞİ / ~~OYÇOKLUĞU~~** ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Prof.Dr. Fatma Larcu	Kabul Edilmesine	
Doç.Dr. Emine Çetin Korkan	Kabul Edilmesine	
Doç.Dr. Bilge Acar Bolat	Kabul Edilmesine	
Doç.Dr. Nuray Tezcan	Kabul Edilmesine	
Dr.Öğr.Ü. İlknur Taşten Boz	Kabul Edilmesine	

(*) Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında **"Kabul Edilmesine / Red Edilmesine / Düzeltilmesine"** seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekmektedir.

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

Referans No	10230268
Yazar Adı / Soyadı	AFERINA SKEJA
T.C.Kimlik No	99922251942
Telefon	44944399
E-Posta	aferina.skeja@gmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	Sanal Tembellik ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkide Stresin Rolü: Kosova Örneği
Tezin Tercümesi	The Role of Stress on the Relation Between Cyberloafing and Creativity: The Case of Kosova
Konu	İşletme = Business Administration
Üniversite	Trakya Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	İşletme Anabilim Dalı
Bilim Dalı	İşletme Bilim Dalı
Tez Türü	Doktora
Yılı	2019
Sayfa	270
Tez Danışmanları	PROF. DR. FATMA LORCU
Dizin Terimleri	
Önerilen Dizin Terimleri	

16.01.2019

İmza:.....

Tezin Adı: Sanal Tembellik ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkide Stresin Rolü: Kosova Örneği

Hazırlayan: Afërina SKEJA

ÖZET

Günümüzde bilgi ve teknolojinin hızla gelişmesinin getirdiği yenilikler, bireylerin davranışlarını olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir. Teknolojideki yenilikler, bilgisayar ve internetin, kurumlara özellikle eğitime büyük katkı sağlamaktadır. Teknolojik gelişmeler, bu olumlu gelişmelerin yanı sıra bazı olumsuzlukları da beraberinde gelmektedir. İş yerlerinde bilgisayar ve internet kullanımının artması ile çalışanların işyerinde kişisel amaçlı internet kullanımı başka bir ifadeyle sanal tembellik davranışları da arttırmıştır. Bilgi ve teknolojinin gelişimi rekabetin de artmasına yol açmış ve kurumlar, çalışanlarının yaratıcılığına daha fazla önem vermeye başlamıştır. Hızlı gelişmeler, artan rekabet, çalışanların yaratıcı olma çabası onları stres ile karşı karşıya getirmiştir.

Bu araştırmada, sanal tembelliğinin yaratıcılığa etkisinde, stresin aracılık rolü incelenmiştir. Bu amaca yönelik olarak çalışmanın ilk üç bölümünde konu ile ilgili tanım ve kavramlar açıklanmıştır. Çalışmanın son bölümde, Kosova'da, devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin sanal tembellik davranışları, yaratıcılık ve stres düzeyleri incelenmiştir. Araştırmada, Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) yöntemi ile Kanonik Korelasyon Analizi (KKA) yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, akademik personelin genel olarak sanal tembellik faaliyetleri sergilediklerinde yaratıcılıklarının azaldığı ve stres düzeylerinin de arttığı ve stresin sanal tembellik ile yaratıcılık arasında aracılık rolü oynamadığı belirlenmiştir. Ayrıca, sanal tembellikte; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki statü, iş deneyimi, internet kullanım deneyimi ve çalışma alanında, yaratıcılıkta; cinsiyet, medeni durum, internet kullanım deneyimi ve stres düzeylerinde de yaş ve çalışma alanına göre akademik personel arasında istatistiksel olarak farklılıklar olduğu ortaya koulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sanal Tembellik, Yaratıcılık, Stres

Thesis Name: The Role of Stress on the Relation Between Cyberloafing and Creativity: The Case of Kosova

Prepared by: Afërina SKEJA

ABSTRACT

Information and technology's rapid improvement gives birth to many innovations which in turn do affect people's behaviors either positively or negatively. The innovations that today's information technology's rapid improvement bring affect people's behaviors either positively or negatively. The innovations in technology; computer and internet, bring great advantages to institutions, especially to education. Technological innovations do also have some negative effects. Increased computer and internet usage has brought with itself increased internet usage at work for personal purposes, otherwise stated, it has increased cyberloafing behavior. Improvement of information and technology lead to increased competition among institutions, which in turn made institutions give more importance to workers' creativities. Rapid improvements, increasing competition, and workers' effort to be creative has crossed workers' paths with stress.

In this research, the mediator role of stress in the effect of cyberloafing behavior to creativity is being analyzed. For this purpose, related definition and notions have been explained in the first three parts of this research. In the last part of this research, cyberloafing, creativity and stress level of the academic staff in Kosova's public universities have been analyzed. In this research, Structural Equation Modeling (SEM) and Canonical Correlation Analysis (CCA) methods have been used. At the end of the research, it has been identified that creativity usually decreases and stress level increases when the academic staff show cyberloafing behavior, and that stress does not play a mediator role between cyberloafing behavior and creativity.

Furthermore, it has been identified that there are statistical differences among the academic staff in cyberloafing behavior between: gender, age, marital status, education status, professional status, work experience, experience of internet usage

and working area, whereas in creativity there are statistical differences between; gender, marital status, experience of internet usage, stress level, age and working area.

Key words: Cyberloafing, Creativity, Stress.

ÖNSÖZ

İlk olarak doktora sürecinde ders aşamasından başlayarak tez çalışmamın her aşamasında beni motive ederek desteğini, bilgisini ve tecrübelerini benimle paylaşan, karşılaştığım büyük veya küçük sorunları hemen çözüme kavuşturan, her zaman iletişime geçme olanağını sağlayan, Prof. Dr. Fatma LORCU'ya, tez aşamaları süresince değerli katkılarından dolayı Dr. Öğr. Özgür KAYAPINAR ve Doç. Dr. Bilge ACAR BOLAT'a teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

Hayatım boyunca her konunda yanımda olan, destekleyen, bilgi ve tecrübeleriyle yol gösteren, ümitsizliğe kapıldığımda motive etmek için her şeyi yapan, aile olmanın önemini ve gücünü hissettiren, idolüm olan ve her açıdan gurur duyduğum başta canım annem Fetnan SKEJA ve canım babam Avni SKEJA olmak üzere, kardeşlerim Agon SKEJA ve Anda SKEJA, yengem Ema SKEJA, yoğun tempoda hep yüzümü güldüren bir tanecik yeğenim Mjalta SKEJA'a, doktora sürecinde üzüldüğümde benden daha fazla üzülen, sevincimde benden daha fazla sevinen benim için anne yarısı değil anne olan teyzelerim, Ihsane SOKOLI, Xhejlane SOKOLI ve Ikrame SOKOLI'e, ilgilerini ve desteklerini esirgemeyen ailemin diğer üyelerine sonsuz teşekkür ederim.

Doktora serüvenimin başından beri, hep yanımda olan, her zaman sorgulamadan destek veren ve her zaman yardımıma koşan arkadaştan ileri Gülay KESKİN'e ve bu süreçte beni güzel sözlerle motive ederek destek veren bütün arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Çalışma Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (TÜBAP) tarafından 2017/96 no'lu proje ile desteklenmiştir. Katkılarından dolayı TÜBAP birimine ve çalışanlarına teşekkür ederim.

Afërina SKEJA

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **I**

ABSTRACT ..... **II**

ÖNSÖZ ..... **IV**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **X**

ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **XIV**

KISATMALAR ..... **XV**

GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

SANAL TEMBELLİK İLE İLGİLİ TANIM VE KAVRAMLAR

1.1. Sanal Tembellik Kavramı 4

1.2. Sanal Tembellik Sınıflandırılması 6

1.3. Sanal Tembelliğe Neden Olan Etkenler 8

1.3.1. Bireysel Etkenler 8

1.3.2. Örgütsel Etkenler 14

1.4. Sanal Tembelliğin Etkileri 20

1.4.1. Sanal Tembelliğin Olumsuz Etkileri 20

1.4.2. Sanal Tembelliğin Olumlu Etkileri 22

İKİNCİ BÖLÜM

YARATICILIK İLE İLGİLİ TANIM VE KAVRAMLAR

2.1. Yaratıcılık Kavramının Tanım ve Kapsamı 25

2.2. Yaratıcılık Süreci Modelleri 29

2.3. Yaratıcılığın Kavramsal Modelleri 31

2.4. Bireysel ve Örgütsel Yaratıcılık 36

2.4.1. Bireysel Yaratıcılık 36

2.4.2. Örgütsel Yaratıcılık 39

2.5. Yaratıcılık ve Yenilikçiliğin İlişkisi 42

2.6. Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler 43

2.6.1. Yaratıcılığı Etkileyen Bireysel Faktörler 43

2.6.2. Yaratıcılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler 49

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

STRES İLE İLGİLİ TANIM VE KAVRAMLAR

3.1. Stres Kavramı 52

3.2. Örgütsel Stres 55

3.3. Stres Belirtileri 58

3.4. Stres Modelleri 60

3.5. Streste Etkili Faktörler 63

3.5.1. Bireysel Streste Etkili Faktörler 64

3.5.2. Örgütsel Streste Etkili Faktörler 67

3.6. Olumlu ve Olumsuz Stres Kaynakları 73

3.7. Stresin Sonuçları 74

3.7.1. Bireysel Stres Sonuçları 74

3.7.2. Örgütsel Stres Sonuçları 76

3.8. Sanal Tembellik, Yaratıcılık ve Stres ile İlgili Yapılan Çalışmalar ... 78

3.8.1. Sanal Tembellik ve Stres ile İlgili Yapılan Çalışmalar 79

3.8.2. Sanal Tembellik ve Yaratıcılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar 81

3.8.3. Stres ve Yaratıcılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar 81

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SANAL TEMBELLİK VE YARATICILIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE STRESİN ROLÜNÜN İNCELENMESİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 84

4.2. Araştırmanın Anakütle ve Örneklemi 87

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımlar 88

4.4. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler 88

4.5. Araştırmanın Analiz Yöntemi 90

4.5.1. Faktör Analizi 90

4.5.2. Yapısal Eşitlik Modellemesi 91

4.5.3. Kanonik Korelasyon 96

4.6. Araştırmanın Pilot Uygulaması 98

4.7. Araştırmanın Uygulaması 100

4.7.1. Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Demografik Özellikleri……100

4.7.2. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi 102

4.7.2.1. Sanal Tembellik Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi 103

4.7.2.2. Yaratıcılık Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi 107

4.7.2.3. Stres Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi 108

4.7.3. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi 113

4.7.3.1. Sanal Tembellik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi……...113

4.7.3.2. Yaratıcılık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi..... 117

4.7.3.3. Stres Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi 119

4.7.4. Araştırmanın Modeli 121

4.7.5. Araştırma Modelinin Yapısal Eşitlik Modellemesi 122

4.7.6. Kanonik Korelasyon Sonuçları 125

4.7.7. Ölçeklere İlişkin Farklılık Testleri 131

4.7.7.1. Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesi 132

4.7.7.2. Yaşa Göre Farklılıkların İncelenmesi 136

4.7.7.3. Medeni Duruma Göre Farklılıkların İncelenmesi 140

4.7.7.4. Eğitim Durumuna Göre Farklılıkların İncelenmesi 143

4.7.7.5. Meslek Statü Durumuna Göre Farklılıkların İncelenmesi ... 145

4.7.7.6. İş Deneyime Göre Farklılıkların İncelenmesi 149

4.7.7.7. İnternet Kullanım Deneyimine Göre Farklılıkların İncelenmesi……...152

4.7.7.8. İşyerinde İnternet Kullanım Süresine Göre Farklılıkların İncelenmesi……...156

4.7.7.9. Çalışma Alanına Göre Farklılıkların İncelenmesi..... 157

SONUÇ VE ÖNERİLER..... 161

KAYNAKÇA/BİBLİYOGRAFYA..... 172

EKLER..... 238

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Devlet Üniversitelerinin 2017/2018 Kadrolu Akademik Personeli Dağılımı 87

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler 90

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri 101

Tablo 4. KMO Değer ve Yorumları 105

Tablo 5. Sanal Tembellik KMO ve Bartlett's Test 105

Tablo 6. Sanal Tembellik Ölçeğinin Faktör Yükleri Matrisi ve Özdeğerleri 106

Tablo 7. Yaratıcılık KMO ve Bartlett's Test 107

Tablo 8. Yaratıcılık Ölçeği Faktör Yükleri Matrisi ve Özdeğerleri 108

Tablo 9. Stres KMO ve Bartlett's Test 109

Tablo 10. Stres Ölçeği Faktör Yükleri Matrisi ve Özdeğerler 110

Tablo 11. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi 112

Tablo 12. Sanal Tembelliğe Ait DFA Ölçüm Modeli Sonuçları 115

Tablo 13. Sanal Tembellik Ölçegi DFA Uyum İndeksleri 116

Tablo 14. Yaratıcılık Ölçeği DFA Ölçüm Modeli Sonuçları 118

Tablo 15. Yaratıcılık Ölçegi DFA Uyum İndeksleri 118

Tablo 16. Stres Ölçeği DFA Ölçüm Modeli Sonuçları 120

Tablo 17. Stres Ölçegi DFA Uyum İndeksleri 121

Tablo 18. Mardia Çok Değişkenli Normallik Test Sonuçları 122

Tablo 19. YEM Uyum İndeksleri 124

Tablo 20. Yapısal Eşitlik Sonuçları 124

Tablo 21. Sanal Tembellik ve Yaratıcılık Değişkenlerin Kanonik İlişki Katsayıları ve Önem Kontrolleri 125

Tablo 22. Sanal Tembellik Kümesinin Kanonik Ağırlıkları 126

Tablo 23. Yaratıcılık Kümesinin Kanonik Ağırlıkları 126

Tablo 24. Yaratıcılık Kümesinin Kanonik Çapraz Yükleri 127

Tablo 25. Sanal Tembellik ve Yaratıcılık Kümelerin Açıklanan Varyans Oranı 128

Tablo 26. Sanal Tembellik ve Stres Değişkenlerin Kanonik İlişki Katsayıları ve Önem Kontrolleri 128

Tablo 27. Sanal Tembellik Kümesinin Kanonik Ağırlıkları 129

Tablo 28. Stres Kümesinin Kanonik Ağırlıkları 130

Tablo 29. Stres Kümesinin Kanonik Çapraz Yükleri 130

Tablo 30. Sanal Tembellik ve Stres Kümelerin Açıklanan Varyans Oranı 131

Tablo 31. Cinsiyete Göre Ölçekler ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar 132

Tablo 32. Yaşa Göre Sanal Tembellik Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar .. 136

Tablo 33. Yaş Gruplarına Göre Farklılıklar - LSD Testi 137

Tablo 34. Yaşa Göre Stres Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar 139

Tablo 35. Yaş Gruplarına Göre Farklılıklar - LSD Testi 139

Tablo 36. Medeni Duruma Göre Sanal Tembellik Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar..... 141

Tablo 37. Eğitim Durumuna Göre Sanal Tembellik Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar..... 143

Tablo 38. Eğitim Gruplarına Göre Farklılıklar- LSD Testi..... 144

Tablo 39. Mesleki Statü Durumuna Göre Sanal Tembellik Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar..... 146

Tablo 40. Mesleki Statü Gruplarına Göre Farklılıklar -LSD Testi 147

Tablo 41. İş Deneyimine Göre Sanal Tembellik Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar..... 150

Tablo 42. İş Deneyimine Göre Gruplar Arasındaki Farklılıklar -LSD Testi 151

Tablo 43. İnternet Kullanım Deneyimine Göre Sanal Tembellik Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar..... 153

Tablo 44. İnternet Kullanım Deneyimi Gruplarına Göre Farklılıklar -LSD Testi .. 154

Tablo 45. İnternet Kullanım Deneyimine Göre Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar..... 155

Tablo 46. İnternet Kullanım Deneyim Gruplarına Göre Farklılıklar –LSD Testi... 156

Tablo 47. Çalışma Alanına Göre Sanal Tembellik Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar..... 157

Tablo 48. Çalışma Alanı Gruplarına Göre Farklılıklar -LSD Testi 158

Tablo 49. Çalışma Alan Gruplarına Göre Farklılıklar – Dunn's Testi..... 158

Tablo 50. Çalışma Alanına Göre Stres Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar . 159

Tablo 51. Çalışma Alan Gruplarına Göre Farklılıklar -LSD Testi..... 160

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Genel Adaptasyon Sendromu 62

Şekil 2. Stresin, Başa Çıkmanın ve Adaptasyonun Teorik Şemalaştırılması 63

Şekil 3. Aracılık Modeli..... 95

Şekil 4. Moderatör Modeli..... 95

Şekil 5. Sanal Tembellik ile Yaratıcılık Arasindaki İlişkide Stresinin Rolü Ön Uygulama Modeli..... 99

Şekil 6. Sanal Tembellik Ölçegi DFA Yol Diyagramı 114

Şekil 7. Yaratıcılık Ölçegi DFA Yol Diyagramı 117

Şekil 8. Stres Ölçeği DFA Yol Diyagramı 119

Şekil 9. Sanal Tembellik ile Yaratıcılık Arasındaki İlişkide Stresin Rolü Araştırma Modeli 121

Şekil 10. YEM Modelin Yol Diagramı..... 123

KISATMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

ADF: Asimptotik Dağılımdan Bağımsız (Asymptotically Distribution Free)

AFA: Açıklayıcı Faktör Analizi

AGFI: Uyarlanmış Uyum İyiliği İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index)

AVE: Açıklanan Ortalama Varyans (Average Variance Extracted)

CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index)

CST: Ciddi Sanal Tembellik

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

FA: Faktör Analizi

FU: Fikir Üretme

GFI: Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index)

GH: Günlük Haber

Hİ: Haberleşme ve İletişim

HST: Hafif Sanal Tembellik

KKA: Kanonik Korelasyon Analizi

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçüsü

LISREL: Linear Structural Relationships

ML: En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood)

NFI: Normlandırılmış Uyum İndeksi (The Normed Fit Index)

NNFI: Normlandırılmamış Uyum İndeksi (Non Normed Fit Index)

PT: Problem Teşhis

RB: Rol Belirsizliği

RML: Robust En Çok Olabilirlik (Robust Maximum Likelihood)

RMR: Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü (Root Mean Square Residual)

RMSEA: Ortalama Hata Karakök Yaklaşımı (Root Mean Square Error Approximation)

S: Stres

Sd (df): Serbestlik Derecesi

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

SRMR: Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü (Standardized Root Mean Square Residual)

ST: Sanal Tembellik

WLS: Ağırlıklı En Küçük Kareler (Weighted Least Squares)

Y: Yaratıcılık

YEM: Yapısal Eşitlik Modellemesi

YTC: Yönetici Temelli Çatışma

GİRİŞ

Çağımızda, teknolojinin hızla gelişimi ile sosyal ağlar da bireylerin hayatlarına hızla girmeye başlamıştır. Geçmişten bugüne internet ele alındığında, önceden bir konu üzerine araştırma yapılması için çok fazla zaman harcanırken günümüzde ise hemen hemen her şey sadece "bir tıklama" ile çözüme ulaşmakta, birçok bilgiye anında erişim sağlanabilmektedir. İnternet sadece bilgi paylaşımı için değil, online alışveriş, ödemeler ve birçok eylemin daha hızlı ve etkin yapılmasını mümkün kılmaktadır. Böylece internet, yaşamın büyük bir parçası haline gelerek neredeyse tüm yönleriyle bireyin yaşamına dahil olmuştur. Sadece özel yaşamda vazgeçilmez bir araç olmayan internet, yapılan işlerin daha kolay ve etkin yapılmasını sağlamış, zaman ve adeta mekan tasarrufu sağlaması nedeniyle tüm sektörlerde hızla kullanılmaya başlanmıştır.

Bu sektörlerin en önemlilerinden biri de eğitim sektörüdür. Sawyer ve Williams (2005), internetin özellikle üniversitelerde, araştırma konusunda büyük bir bilgi kaynağı olduğunu vurgulamışlardır. İnternetin birçok alanda sınırsız bilgiyle yüklü olması, eğitim kaynağı olarak da görülmesini sağlamaktadır. İşyerinde bireyler sadece örgüt amacına yönelik araştırma yapmak ya da görevlerini tamamlamak için internetten yaralanmalarının yanında kişisel amaçları için de internet kullanmaktadırlar. Başka bir deyişle sanal tembellik olarak adlandırılan bu durum hem bireyleri hem de örgütü olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

Sanal tembellik, bireyin verimsizliğine yol açabildiği gibi aksine iş hayatını kolaylaştırarak daha üretken hale de getirebilmektedir. Sanal tembellik, eğitim ve iş dünyasında hem yaratıcı fikirleri hem de problem teşhislerini mümkün kılabilmektedir. Yaratıcılık, büyük fikirleri harekete geçirmekte, bireylerin düşünce tarzlarını sorgulamakta ve yeni fırsatlara imkan sağlamaktadır. Bu nedenle yaratıcılık, değişim dünyasında örgütlerin hayatta kalmaları için önem vermeleri gereken önemli bir kavramdır. Yaratıcılık yeteneğini besleyen unsurlar, yaratıcı iş ortamına olan ilginin her geçen gün değerini arttırmaktadır. Özellikle eğitim alanları, yeni nesilleri yetiştiren ortam olmaları nedeniyle üniversitelerde yaratıcılık kavramı önemli bir yer tutmaktadır. Yaşanılan dinamik gelişmeler diğer örgütlerde olduğu gibi üniversitelerde

de hissedilmektedir. Buna bağlı olarak üniversitelerde de bireylerin yaratıcılığının rekabet avantajı sağladığı düşünülmektedir. Başka bir deyişle üniversitelerde farklılık yaratabilmek, daha başarılı ve kaliteli bir ortam yaratabilmek için yaratıcılık önemli bir faktördür.

İş ortamında yaşanan dinamik gelişmeler sadece bireylerin kişisel becerilerini iyileştirmeyip aynı zamanda bir takım zorluklar da yaşamalarına neden olabilmektedir. Yaşanan yoğun iş temposu, bireylerin stres seviyesini arttırarak daha fazla stres yaşamalarına yol açmaktadır. Stres farklı iş ortamlarında bireyleri değişik düzeylerde etkileyebilmektedir. Örneğin, akademik personel, diğer çalışan bireylere kıyasla normal stres düzeyinden daha fazlasını yaşamaktadır (www.theguardian.com).

Yaşanan stres, bireyde yorgunluk, kaygı, korku, huzursuzluk gibi olumsuz duygulara neden olmakta ve bireyin verimliliğini etkileyebilmektedir. Stresin iyi yönetilmesi hem bireysel hem de örgütsel açıdan çok önemlidir. Stres yönetimindeki amaç, stresi hiç yaşamamak değil, dayanılabilir sınırlar içinde yaşanmasına imkan sağlamaktır. Dijksterhuis ve diğerleri (2006), sanal tembelliğin zihni rahatlatarak büyük miktardaki bilginin bilinçaltında tutulmasına imkan verdiğini belirlemişlerdir. Bu faydalarının yanında bilgi ve iletişim teknolojilerinin günlük iş stresinden kurtulmak ve iş-yaşam dengesinin kurmak için de önemli bir araç olduğunu vurgulamışlardır

Bu çalışmada sözü edilen sanal tembellik, yaratıcılık ve stres ilişkileri düşünülerek dört bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde; sanal tembellik kavramı, sanal tembelliğin sınıflandırılması, sanal tembelliğin etkenleri ve sanal tembelliğin etkileri açıklanmıştır.

İkinci bölümde; yaratıcılık kavramının tanımı ve kapsamı, yaratıcılık süreçleri, yaratıcılığın kavramsal modelleri, yaratıcı düşünce, bireysel ve örgütsel yaratıcılık, yaratıcılık ve yenilikçiliğin ilişkisi, bireysel ve örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel yaratıcılığı arttıran ve engelleyen faktörler incelenmiştir.

Üçüncü bölümde; stres kavramı, stres belirtileri, stres modeli, örgütsel stres, bireysel ve örgütsel streste etkili faktörler, olumlu ve olumsuz stres kaynakları, bireysel ve örgütsel stres sonuçları ve daha önceden yapılmış çalışmalar açıklanmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ise sanal tembellik ve yaratıcılık arasındaki ilişkide stresin rolünün incelenmesine yönelik yapılan araştırma ve araştırmanın bulguları ve yorumlanmasına yer verilmiştir.

Araştırma sonucunda, akademik personelin sanal tembellik faaliyetlerine yöneldiklerinde, yaratıcılıklarının azaldığı ve stres düzeylerinin de arttığı sonucuna varılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SANAL TEMBELLİK ile İLGİLİ TANIM ve KAVRAMLAR

Ortaya çıkan her dinamik gelişme, bireylerin davranışlarını etkileyecek bir takım yenilikler ve farklılıklar getirmektedir. Özellikle teknolojinin hızla geliştiği günümüz dünyasında, bilgisayar ve internetin, eğitim ve iş alanlarında sağladığı imkanlar her geçen gün artmaktadır. İş yerlerinde bilgisayar ve internet kullanımının yaygınlaşması, çalışanların mesai saatlerinde işyerinin sağladığı internet imkanlarını kişisel amaçları doğrultusunda kullandıklarını göstermekte ve bu da sanal tembellik terimini ortaya çıkarmaktadır. Bu bölümde, sanal tembellik kavramı, sanal tembelliğin sınıflandırılması, sanal tembelliğin etkenleri ve sanal tembelliğin etkileri ele alınacaktır.

1.1. Sanal Tembellik Kavramı

Bilgisayar, verileri kabul edip bir dizi talimatı takip ederek onları işledikten sonra bir sonuç üreten elektronik bir cihazdır. Bir bilgisayarın nihai amacı, bilgi üretmek olduğundan, bilgisayar sanatı, sık sık "bilgi işleme" olarak adlandırılmaktadır (Ayo, 1994: 1). Bilgisayarlar, 1930'lu yıllardan bu yana işyerlerinde kullanılmaktadır. 1970 ve 1980'li yıllarda, kişisel bilgisayarlar işyerinde devrim yaratmış ve günümüzde ise bilgisayarlar, bireylerin online hizmetlerine erişim sağlayan önemli araçlardan biri olmuştur (Mowery ve Simcoe, 2002: 16).

Online erişim için gerekli olan internetin tarihi ise 1960'lı yılların başında, Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) başlamıştır. ABD ve Sovyetler Birliği'nin büyük bir dikkatle ve şüpheyle birbirini izlediği ve dünyadaki etkilerini genişletmek için rekabet içinde oldukları dönem olarak bilinen "soğuk savaş" döneminde, internet alanında gelişmeler yaşanmaya başlamıştır (Almagor, 2011: 46). İnternet ilk olarak Ağustos 1962 yılında, "galaktik ağ" kavramı ile Massachusetts Institute of Technology'de araştırmacı olan Licklider tarafından ortaya koyulmuştur (Licklider ve Clark, 1962). Licklider; galaktik ağı, birbiriyle bağlantı oluşturulacak bir sistemde,

veri aktarma ve erişim imkanı sağlaması şeklinde ifade etmiştir. O günlerde kullanılan bu kavram, günümüzdeki internet kavramına çok benzemektedir.

Bireyler, internet teknolojilerini, çalışma ortamlarında, kişisel işleriyle eğitim ve öğretim ortamlarında yoğun bir şekilde kullanmaktadırlar. İnternet teknolojileri, bireylerin, kişisel ve profesyonel yaşamlarında önemli bir rol üstlenmektedir. Kişisel düzeyde bireyler, interneti genellikle aileleri ve arkadaşları ile iletişim kurma, alışveriş yapma, banka ve fatura işlemlerini çözme gibi işlerde kullanırken profesyonel düzeyde ise internet, çalışanların müşteri ve arkadaşlarıyla iletişim kurması, örgütteki diğer kişilerle bilgi ya da dosya paylaşımı gibi örgüt yönetimi ile ilgili işlerde kullanmaktadır (Galluch ve Thatcher, 2006: 25).

İnternet, firmalar için önemli fırsatların geliştirilmesi ve çalışanların verimliliğinin arttırılmasını sağlayan teknolojik bir araç olarak kullanılmaktadır. İnternet, faaliyetlerin nasıl ve nerede yönetildiğini değiştirmesinin yanı sıra faaliyetlerin nasıl ve nerede yapılacağını da değiştirmiştir. İnternet, bilgi erişimini kolaylaştırması, maliyetleri düşürmesi gibi birçok avantajının yanında; çalışanların özel hayatları ile ilgili endişeleri, verimlilik kayıpları, çalışanlardan kaynaklanan örgütsel sorumluluklar gibi olumsuz etkileri de beraberinde getirmektedir (Lim ve Teo, 2005: 1081).

Bilgisayar ve internet, günümüz çalışma hayatında iki önemli araç olmasına rağmen çalışanların, bilgisayarı ve interneti işyerlerinde kişisel amaç için kullanımları ile verimlilik sorunu ortaya çıkmaktadır (Whitty ve Carr, 2006: 2). Lorentz ve diğerlerine (2006: 45) göre, "bilgisayar sistemlerinin ve kaynaklarının kötüye kullanımı, uzun yıllar önemli bir konu olmuş" ve bu kötü kullanımdan dolayı kuruluşlar, milyonlarca dolarlık kayıplarla karşı karşıya kalmıştır.

İşyerlerinde internetin işle ilgisi olmayan kişisel amaçlarla kullanımı konusundaki ilk çalışmalardan biri Lim tarafından yapılmış ve bu davranış, "cyberloafing" yani "sanal tembellik" olarak adlandırılmıştır. Lim (2002: 677), sanal

tembelliği; internetin kötüye kullanılması, çalışanların mesai saatlerinde işyerlerindeki internet erişimlerini kendi iradeleri ile kişisel amaçları için kullanmaları, Anandarajan ve Simmers (2004: 19) ise organizasyonun kaynaklarını, iş dışı aktiviteler ve gereksinimler için iş saatleri içinde, gönüllü online Web kullanmaları olarak tanımlamıştır. Lee, Lee ve Kim (2004: 32) sanal tembelliği; işyerinde, internetin kişisel amaçlar için fazlasıyla kullanımı, Whitty ve Carr (2006: 237) ise sanal tembelliği; işyerinde, internetin, iş dışı amaçlar için aşırı kullanılması olarak tanımlamıştır.

Araştırmacılar, işyerinde üretken olmayan internet kullanımını sadece sanal tembellik kavramı ile değil farklı terimler ile de ifade etmektedirler. Bu terimlerden bazıları; kişisel web kullanımı-personal web use (Anandarajan ve Simmers, 2004; Lee, Lee ve Kim, 2004; Mahatanananankoon, Anandarajan ve Igbaria, 2004) ve siber kaytarmadır-cyberslacking (Whitty ve Carr, 2006). Bu çalışmada, sanal tembellik-cyberloafing terimi (Lim vd., 2002) kullanılacaktır.

Sanal tembellik, tipik bir şekilde üretimde ve gelirde kayıplara yol açan olumsuz bir davranış olarak tasvir edilmesine rağmen Blanchard ve Henle'ye (2008: 1069) göre sanal tembellik, bütünüyle iyi veya kötü olarak düşünülmemelidir. Sanal tembellik, çalışanları olumsuz olarak etkileyebileceği gibi onların gelişimlerine de katkı sağlayabilmektedir. Benzer şekilde Kim ve Byrne (2011: 2273) de sanal tembelliğin, her zaman olumsuz olarak ele alınmaması gerektiğini, uygun bir şekilde kontrolü sağlanırsa çalışanlara yaratıcılık, esneklik ve samimiyet kazandırabileceğini belirtmiştir. Lim ve Chen'e (2012) göre örgüt içerisinde çalışanlar, kişisel e-postalar göndermek, haber sitelerinde gezinmek gibi davranışlarda bulunarak rahatlamakta ve böylece sanal tembellik örgüt içerisinde çalışanların karşılaştıkları sorunlarla baş etmelerine yardımcı olmaktadır.

1.2. Sanal Tembellik Sınıflandırılması

Teknoloji alanında sürekli yaşanan değişim ve gelişmeler, sanal tembellik kavramında da değişikliklere yol açmış ve davranışın yeni tür ve boyutlarının ortaya

çıkmasına neden olmuştur. Bu nedenle sanal tembellik ile ilgili farklı tanımların yanı sıra farklı sınıflandırmalara da rastlamak mümkündür.

Lim (2002: 685), sanal tembelliği iki grupta sınıflandırmıştır. Bunlar; görüntüleme/tarama (browsing-örneğin; haber sitelerinde gezinmek) etkinlikleri ve e-posta gönderme/alma (e-mailing) etkinlikleridir. Bu sınıflama, söz konusu sanal tembellik etkinliklerinin kontrol altına alınma miktarı ve bu etkinliklere harcanan çaba ve enerji dikkate alınarak yapılmaktadır. Andranjan ve diğerleri (2004: 69), sanal tembellik davranışlarını; eğlence amaçlı, zarar verici, öğretici ve boş zaman doldurucu sanal tembellik olmak üzere dört şekilde sınıflandırırken Blau ve diğerleri (2006: 13), internette gezinti eylemleri, işle ilgili olmayan e-posta eylemleri ve interaktif sanal tembellik eylemleri şeklinde üç tür sınıflandırma yapmıştır. Li ve Chung (2006: 1069-1070) da bireylerin, internet kullanımını, dört ayrı fonksiyona ayırarak incelemiştir. Bunlar, sosyal fonksiyon (arkadaş ve yakınları ile iletişim kurmak için internet kullanımı), bilgisel fonksiyon (bilgi edinmek amacıyla internet kullanımı), boş zaman değerlendirme fonksiyonu (eğlence amacıyla internet kullanımı) ve sanal duygusal fonksiyondur (internet aracılığıyla oyun oynamak).

Mastrangelo ve Everton (2006: 738), sanal tembelliği, üretken olmayan/üretkenlik karşıtı ve zarar verici/yıkıcı sanal tembellik olarak iki grupta sınıflandırmıştır. Mastrangelo ve Everton'ya (2006) göre üretken olmayan/üretkenlik karşıtı bilgisayar kullanımı, çok daha yaygındır ve internete bağlanma süresini (örneğin; e-postanın kişisel kullanımı, sohbet oturumları) ya da iş dışı faaliyetlerde (örneğin; online alışverişler, dosya indirme) bulunmayı içermektedir. Blanchard ve Henle (2008: 1078) ise sanal tembelliği iki kısma ayırmıştır. Bunlar; minör düzeyde sanal tembellik (kişisel e-posta gönderme/alma, haber ve finans sitelerini takip etme ve çevrimiçi alışveriş yapma) ve majör düzeydeki sanal tembelliktir (çevrimiçi sohbet odaları, anlık mesajlaşma, blog sitelerini takip etme, çevrimiçi kumar/bahis oynama, pornografik siteleri ziyaret etme ve müzik indirme).

Lim (2002) ile Robinson ve Bennett (1995: 570), sanal tembelliği, "üretkenlik karşıtı davranış" olarak tanımlarken Lim (2002), sanal tembelliği, sapkın davranış (deviant behavior) sınıflandırmasına da dahil etmekte, Blanchard ve Henle (2008: 71) ise sadece ciddi sanal tembellik davranışının sapkın davranış sınıflamasına dahil edilebileceğini, önemsiz sanal tembellik davranışının sapkın bir davranış olarak nitelendirilmesinin doğru olmayacağını ifade etmektedir. Ramayah (2010: 298), sanal tembelliği; kişisel iletişim, kişisel bilgi arama, kişisel veri indirme ve kişisel e-ticaret olarak dört bölümde sınıflandırmıştır. Diğer bir sınıflandırma ise Doorn'un (2011) yaptığı sınıflandırmadır. Doorn (2011: 7), sanal tembellik davranışını, dört bölümde incelemiştir. Bunlar; gelişim davranışları, iyileşme davranışları, sapkın davranışlar ve bağımlılık davranışlarıdır. Sanal tembelliğin farklı sınıflandırmasının yanında, sanal tembelliğe neden olan etkenlerin de ele alınarak incelenmesi gerekir.

1.3. Sanal Tembelliğe Neden Olan Etkenler

İşyerindeki internet kullanımını verimli bir hale getirebilmek için örgütlerin, çalışanlarının işyerlerinde neden sanal tembelliğe eğilim gösterdiklerini inceleyip çalışanları buna iten nedenleri belirleyerek bu faktörlerin ortadan kaldırması gerekmektedir (Liberman vd., 2011: 2193). İş ile ilgili olmayan internet erişim faaliyetlerinde bulunmak, çeşitli nedenlerden dolayı değişebilmektedir. İşletmelerin, işyerinde sanal tembellik davranışlarını azaltmak amacıyla hem bireysel hem de örgütsel etkenleri belirlemesi gerekmektedir. Bu bölümde, sanal tembellik etkenleri; bireysel ve örgütsel olarak iki bölümde incelenecektir.

1.3.1. Bireysel Etkenler

Sanal tembelliğe neden olan kişisel etkenler; demografik özellikler, kişilik özellikleri, denetim odağı, sosyal etki ve tükenmişlik olarak ele alınmaktadır. Bu bölümde, bu etkenler ve bu etkenlerin sanal tembellik ile ilişkisi anlatılacaktır.

Demografik Özellikler: Bireylerin sahip oldukları demografik özelliklerin, sanal tembellik davranışı üzerinde etkili olduğu yapılan çeşitli araştırmalar tarafından gösterilmiştir. Bu demografik faktörlerin başlıcaları; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki statüsü, iş deneyimi ve internet kullanım deneyimleridir.

Kişilerin cinsiyetleri, pek çok davranış şeklinde olduğu gibi sanal tembellik davranışında da etkili bir faktördür. Yapılan çalışmaların çoğunda, erkeklerin kadınlardan daha fazla sanal tembellik davranışları gösterdikleri belirlenmiştir (Garrett ve Danzinger, 2008; Henle ve Blanchard, 2008; Lim ve Chen, 2012; Vitak, Crouse ve LaRose, 2011). Lim ve Chen (2012: 346), gün boyunca erkeklerin (ortalama 61 dakika), kadınlardan (ortalama 46 dakika) daha uzun süre sanal tembellik davranışında bulunma olasılıklarının olduğunu öne sürmüştür. Ayrıca kadın çalışanlar, sanal tembellik davranışının, işlerinin üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu düşünürken erkek çalışanlar, sanal tembellik davranışının işlerini daha ilginç hale getirdiğini ve onları daha iyi çalışanlar yaptığını düşünmektedirler.

Cinsiyet dışında sanal tembelliğe etki eden bir diğer demografik özellik yaştır. Yapılan araştırmalarda, yaş ile sanal tembellik arasında ilişki incelenmiş ve farklı sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre Ugrin ve Pearson (2013: 814), hem ofis çalışanlarının hem de üniversite öğrencilerinin internette vakit harcadıklarını; yaşı daha büyük olan çalışanların, internette mali işlerini yönettiği, yaşı daha genç olanların ise Facebook gibi sosyal ağ sitelerinde vakit harcadıklarını belirlemiştir. Vitak, Crouse ve LaRose (2011: 20), yaşça olgun olan kişilerin, iletişim ve boş vakit geçirme gibi nedenlerle sanal tembellik davranışı gösterme olasılıklarının oldukça az olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca yapılan pek çok çalışmada, yaş ile sanal tembellik arasında negatif ilişki olduğu da belirlenmiştir (Andreassen, Torsheim ve Pallesen, 2014; Henle ve Blanchard, 2008; Vitak, Crouse ve LaRose, 2011).

Bireyin medeni durumu, işyerindeki sergilediği davranış ve duruşunu etkileyen önemli bir faktördür ve sanal tembellik davranışını da etkilediği yapılan çeşitli araştırmalarda gösterilmiştir. Örneğin; Andreassen, Torsheim ve Pallesen (2014: 916),

ilişkisi olmayan çalışanların, ilişkisi olan çalışanlara oranla sanal tembelliğe daha fazla eğimli olduklarını belirlemişlerdir. Benzer şekilde, Niaei, Peidaei ve Ashkan (2014: 69) de bekar çalışanların, evli çalışanlardan daha fazla sanal tembellik davranışı sergilediklerini, McAndrew ve Jeong (2012: 2359) ise ilişkisi olmayan (genç) çalışanların en aktif Facebook kullanıcılarından olduklarını göstermiştir.

Eğitim de cinsiyet, yaş ve medeni durum gibi sanal tembellik davranışına etki eden bir diğer demografik özelliktir. Yapılan çalışmalarda, çalışanların eğitim düzeyleri ile sanal tembellik arasında aynı yönde bir ilişkinin olduğu gösterilmiştir. Örneğin; Korgaonkar ve Wolin (1999: 65), eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin, internette daha fazla zaman harcamaya eğilimli olduklarını belirlerken Chak ve Leung (2004: 568) ise eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin, interneti genellikle bilgi edinmek, eğitim düzeyi düşük olan bireylerin ise interneti genellikle online oyun oynamak için kullandıkları sonucuna ulaşmıştır. Andreassen, Torsheim ve Pallesen (2014: 906) de eğitim düzeyi ile sanal tembellik arasında benzer ilişkiyi göstermiştir.

Mesleki statü, sanal tembelliği etkileyen önemli demografik özelliklerden bir diğeridir. Ugrin, Pearson ve Odom'a (2007: 79) göre çalışan, özellikle yönetici veya üst yönetici statüsünde ise sanal tembellikten daha fazla etkilenmektedir. Benzer şekilde Garret ve Dangizer (2008: 287) ile Henle ve Kedarnath (2012: 560) da yüksek statüdeki çalışanların, daha düşük statüde çalışanlara göre daha fazla sanal tembellik davranışı sergilediklerini ileri sürmüşlerdir. Bunun nedeni, bireylerin iş dışında daha az boş zamanı olması ve işyerinde sanal tembellik davranışı sergileyerek bunu telafi etmeye çalışmaları olarak gösterilmiştir.

Çalışanların iş deneyimleri de sanal tembellik davranışı sergilemelerinde rol oynamaktadır. İş deneyimi ile sanal tembellik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar farklı sonuçlar elde etmişlerdir. Çavuşoğlu, Palamutçuoğlu ve Palamutçuoğlu (2014: 167), majör sanal tembellik davranışının, iş deneyimini olumsuz etkilediğini, minör sanal tembellik davranışının ise iş deneyimini pozitif yönde etkilemiş olduğunu bunun aksine Ugrin, Pearson ve Odom (2007: 86), iş

deneyiminin, sanal tembellik davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını göstermiştir.

İş deneyimi gibi internet kullanım deneyiminin de sanal tembelliği etkilediği, yapılan araştırmalarda gösterilmektedir. Çalışanların, internet kullanım deneyimleri arttıkça sanal tembellik davranışını sergilemeleri de büyük oranda artmaktadır. Örneğin; Blanchard ve Henle (2008) ile Kim (2012), çalışanların internet kullanım deneyimleri ile minör sanal tembellik davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu nedenle internet kullanım deneyimi yüksek olan çalışanların, sanal tembellik davranışı sergileme olasılığının daha yüksek olması mümkündür.

Kişilik Özellikleri: Kişilik özellikleri; kişilerin temel düşünme, hissetme ve belli yollarda hareket etme eğilimleri açısından onları sürekli birbirinden farklı kılan kişisel nitelikler olarak tanımlanmaktadır (Ones, Viswesvaran ve Dilchert, 2005: 390). Genellikle her bir özelliğin, başka bir özellik ile ilişkisi ve belli durumlarda da farklılıkları bulunmaktadır.

Kişilik konusunda çeşitli kuramlar ileri sürülmüştür ve günümüzde bu kuramlar içerisinde en dikkat çekeni, Beş Faktör Kişilik Modeli olarak adlandırılmıştır. Kişiliğin tanımlanmasına ve ölçülmesine yönelik olarak ilk defa Costa ve McCrae tarafından geliştirilen modeldeki beş kişilik özelliği şunlardır (Costa ve McCrae, 1992: 14-16):

1. Deneyime açıklık- yeni deneyimlerin tadını çıkararak takip edilmesi,
2. Sorumluluk- kontrol, düzenleme ve amaç ve dürtülerin yönü,
3. Dışadönüklük- derin ve yoğun kişilerarası ilişkiler,
4. Uyumluluk- iş birliği ve sosyal uyum düzeyleri arasındaki farklar,
5. Nevrotiklik- duygusal denge ve uyum düzeyidir.

Beş kişilik özelliği ile sanal tembellik arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı çalışmalarda farklı sonuçlara rastlamak mümkündür. Amiel ve Sargent (2004: 711),

çalışanların interneti suiistimal şekilleri ile çalışanların kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi gösterdiği çalışmada; nevrotik bireylerin, interneti daha çok bilgi edinmek ve ilişkileri güçlendirmek için kullandığını, yüksek derecede dışa dönük bireyler ise interneti daha çok şahsi amaçlar için kullandığını belirlemiştir. Colbert ve diğerleri (2004: 599), sorumluluğu yüksek olan bireylerin, sanal tembellik davranışında bulunma eğiliminin daha az olduğunu, Wyatt ve Phillips (2005: 3) da dışadönüklük ve sanal tembellik arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Krishnan, Lim ve Teo (2010: 1); uyumluluk ve dışadönüklük ile sanal tembellik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu; sorumluluk ve dışa dönüklük ile sanal tembellik arasında da etkileşim olduğunu ileri sürmüştür. Jia, Jia ve Karau (2013: 1), dışa dönüklük ile sanal tembellik arasında pozitif bir ilişki; uyumluluk, sorumluluk ve nevrotiklik ile sanal tembellik arasında negatif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde O'Neill ve diğerleri (2014: 152); sorumluluk ve uyumluluk ile sanal tembellik arasında negatif bir ilişkiyi, Andreassen, Torsheim ve Pallesen (2014: 906) da dışa dönüklük ile sanal tembellik arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir. Jia ve Jia (2015: 64); dışa dönüklük ve deneyime açıklık ile sanal tembellik arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiyi; sorumluluk ve nevrotiklik ile sanal tembellik arasında anlamlı, negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uyumluluk ile sanal tembellik arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı da elde edilen sonuçlar arasında yer almaktadır.

Denetim Odağı: Denetim odağı, çalışanların, bir durumu kontrol etme kabiliyetine sahip oldukları inancına kapıldıkları derecedir. Denetim odağı, iç denetim ve dış denetim odağı olmak üzere iki boyutta incelenebilir. İç denetim odağı, bireyin pekiştiricinin kendi kontrolünde olduğuna dair genel inancı olarak tanımlanırken dış denetim odağı ise bireyin, pekiştiricinin şans ve kader gibi kendi dışındaki güçlerin kontrolünde olduğuna dair genel inancı olarak tanımlanmaktır (Rotter, 1966: 1).

Yüksek dış denetim odağı sahibi olan bireyler, dış kuvvetlerin, bir duruma onların sahip olduklarından fazla denetime sahip olduklarına inanırlar. Çalışmalar, dış

denetim odağı ile sanal tembellik arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Sanal tembel olan çalışanlar, bu davranışı göstermelerinin kendi kontrollerinin dışında, şans işi olduğu görüşünü savunmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008: 1080). Dışa dönük veya diğer güçlerin ya da şansın hayatlarını kontrol edebileceklerini düşünen kişiler, internet kullanımında daha başarısız olarak tanımlanmaktadırlar (Chak ve Leung, 2004: 567).

Sosyal Etki: Sanal tembelliğin bir başka öncüsü de işyerindeki sosyal etkidir. Sosyal etki, davranışın yapılıp yapılmamasındaki sosyal baskı olarak tanımlanmaktadır. Sosyal etki, sosyal psikoloji alanında, bireyin niyetini gösteren, bilgi teknolojisinin benimsemesini sağlayan ve bilgisayar aracılığı ile iletişimi açıklayan önemli bir faktör olarak gösterilmiştir (Lee, Lee ve Kim, 2004). Yapılan araştırmalarda, sosyal etkinin, sanal tembellik davranışının sergilenmesinde önemli bir yere sahip olduğu gösterilmiştir. Örneğin; işyerindeki bir meslektaşın, şahsi işlerini iş saatleri içinde halletmesinin çok tepki görmemesi, bir çalışanın sanal tembelliğe kapılma oranını gözle görülür derecede arttırmaktadır (Liberman vd., 2011: 2196).

Lee, Lee ve Kim (2004: 36), meslektaş ve gözetmenlerinden gelen sosyal etkinin, çalışanların sanal tembelliğe ayırdıkları zamana ve sıklığa bağlı olduğunu, Blanchard ve Henle (2008: 1067) de çalışanların, sanal tembellik davranışı sergilemelerinde, meslektaşlarının sanal tembellik davranışı gösterme sıklığına bağlı olabileceğini öne sürmüştür. Lim ve Teo (2005: 1089), çalışanların sanal tembel olma durumunu, "herkes bunu yapıyor" şeklinde savunduklarını ortaya koymaktadır.

Tükenmişlik: İş tükenmişliği, özellikle bilgi-yoğun firmalarda, günlük iş uygulamasında önemli bir diğer örgütsel fenomendir. Tükenmişlik sendromu, çalışan bireyler arasında oluşabilecek duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1986: 1). Jiang ve Tsohu (2014: 6), çalışanların, iş yaşamlarında tükenmişlik ile karşı karşıya kaldıklarında, işe ve çalıştıkları kuruma karşı olumsuz tutum geliştirdiği, işten kaytarma veya sanal tembellik gibi davranışlarla dışa vurduklarını vurgulamaktadır. Aghaz ve Sheikh

(2016: 51); çalışanların, iş tükenmişliğinin sanal tembellik davranışı göstermede etkili olduğunu, Stoddart (2016: 63-64) ise sanal tembelliğin, iş tükenmişliğini hafifletmek için kullanılmadığını ancak aşırı yüklenme ve sanal tembellik arasında bir korelasyonun olduğunu göstermiştir.

1.3.2. Örgütsel Etkenler

Çalışanları, sanal tembelliğe eğilimli kılacak sadece bireysel etkenler değildir. Sanal tembelliğe, bireysel etkenlerin yanında örgütsel etkenler de neden olabilir. Bu örgütsel etkenler; örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel adalet, internet kullanım politikaları ve örgütsel strestir. Bu bölümde, sanal tembelliğe etki eden örgütsel etkenler ve sanal tembellik ile ilişkileri açıklanacaktır.

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile ilişkisini nitelendiren ve örgütteki üyeliğine devam edip etmeme kararını vermeye etkisi olan psikolojik bir durumdur. Örgütsel bağlılık, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olarak üç boyuttan oluşmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 67). Duygusal bağlılık, çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesini içermektedir (McGee ve Ford, 1987). Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir (Chen ve Francesco, 2003). Normatif bağlılık ise iş görenlerin örgütlerine karşı duydukları sorumluluğa ilişkin inançlarını göstermektedir (Gül, 2002: 45). Örgütsel bağlılığın psikolojik bir durum olması nedeniyle örgütsel bağlılık gösteren ya da yaşayan bireyler, örgüte karşı kendilerini sorumlu hissetmeleri nedeniyle mesai saatleri içinde interneti kişisel gereksinimlerde kullanmayı olumlu bir davranış olarak görmemektedir ya da bunun tersi gerçekleşmektedir. Örneğin, normatif bağlılık açısından sanal tembellik ele alınırsa çalışanın örgüte olan sorumluluk duygusu azalırsa çalışan, işyerinde, işleri için geçireceği süreyi iş dışında farklı faaliyetlere yönlendirebilir örneğin; ortam müsait olduğunda işyerindeki bilgisayar veya kişisel bilgisayarı ve internet bağlantısı gibi.

Galperin ve Burke (2006), örgüte bağlı çalışanların, işyerindeki sapkın davranışlara katılım düzeylerinin daha düşük olacağını ileri sürmektedir. Garrett ve Danziger (2008: 942), işlerine duygusal olarak bağlı olan çalışanların, iş dışı internet kullanımının, işle ilgili alışkanlıklar açısından uygun bulmadıklarını açıklamışlardır. Liberman ve diğerleri (2011), içsel bağlılık ve işe bağlılık ile sanal tembellik arasında negatif yönlü bir ilişkiyi, Niaei, Peidaei ve Nasiripour (2014), sanal tembellik ile örgütsel bağlılığın bütün boyutları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermişlerdir. Çalışanlar, yaptıkları işi beğendiklerinde, örgütlerine daha fazla bağlanma eğilimindedir (Rezayian, 2007: 25). Diğer taraftan, işlerine daha bağlı ancak sapkın davranışlarda bulunan çalışanların, sanal tembelliğe yakalanma olasılığının daha düşük olduğu ortaya koyulmuştur (Vitak, Crouse ve LaRose, 2011: 7).

İş Tatmini: Locke (1976: 1300), iş tatminini, bireyin işi değerlendirmesi sonucunda algıladığı, olumlu duygusal durum ya da memnuniyet olarak ifade etmektedir. İşten tatmin olmayan çalışanın, örgüt açısından verimliliği azalmaktadır. Tatminsizlik, bireyi işlerin dışında farklı işler veya durumlarla ilgilenmesine neden olmaktadır. Yapılan araştırmalara göre bu nedenlerden biri, çalışanların sergilemiş oldukları sanal tembellik davranışıdır. Birey, mesai saatleri içinde, interneti olumlu (rahatlama, kendisini geliştirme, fikir edinme gibi olumlu eylemler) bir şekilde değil işten uzaklaşmak amacıyla kullanacaktır. Mahatanankoon (2002: 100), iş tatminsizliği yaşayan çalışanların, işle ilgili olmayan faaliyetlerde daha sık bulunduklarını ve internette sörf yaptıklarını saptamış ve bu durumun ise iş performanslarını olumsuz etkilediği sonucuna varmıştır. Ancak bu durumun, bireyin kişiliği, kültürü ve normlarına göre değişebileceğini de vurgulamıştır. Bunun aksine Stanton (2002: 59), interneti sık kullanan çalışanların yüksek düzeyde iş tatmini elde etkilerini belirtmiştir.

Mastrangelo ve diğerleri (2006: 735), sanal tembellik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirlemiştir. Robbins ve Judge'a (2012: 86) göre iş yeri ortamında tatmin olmayan çalışanlar, sanal tembellik davranışına yönelmek gibi farklı yollara başvururlar. Messarra, Karkoulian ve McCarthy (2011: 264), sanal tembelliğin, firmayı olumsuz etkilemesinin (örneğin; son teslim tarihlerini kaçırma, düşük hızlı

bilgisayarlarla zaman harcama, firma değeri kaybetme, zayıf müşteri hizmetleri vb.) aksine çalışanların, iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olabileceğini de savunmuşlardır. Diğer taraftan Askew (2012: 39-40), iş tatmini ile masaüstü bilgisayarla yapılan sanal tembellik arasında ilişki olmadığını fakat cep telefonuyla yapılan sanal tembellik arasında ilişki olduğunu göstermiştir.

Örgütsel Adalet: Örgütsel adalet, sanal tembellikle ile birlikte araştırılan öncelikli konulardan biri olup işyerinde çalışanların adalet algıları olarak tanımlanmaktadır (Henle ve Kedharnath, 2012: 564). Örgütsel adalet; dağıtıcı, prosedürel ve etkileşimsel adalet olarak üç boyuttan oluşmaktadır (Baldwin, 2006: 1-6). Dağıtım adaleti, çalışanların elde ettikleri kazanç miktarlarına ilişkin adalet algılamaları olarak tanımlanırken prosedürel adalet, bu kazanımların miktarını belirlemede kullanılan araçlara ilişkin adalet algılamalarıdır (Folger ve Konovsky, 1989: 115). Etkileşim adaleti ise karar süreci boyunca bireylere ne söylendiği ve nasıl söylendiği ile ilgilidir (Colquitt, 2001:386). Örgütsel adalet ile sanal tembellik davranışının arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, ağırlıklı olarak örgütsel adalet ile sanal tembellik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre örgütsel adalet algısı azaldıkça, çalışanların sanal tembellik davranışı artmaktadır (Kaplan ve Öğüt, 2012: 5).

Lim'e (2002: 679) göre çalışanlar, kendilerine haksız muamele edildiğini anlamaları halinde (adalet eksikliği), buna tepki olarak sanal tembellik davranışıyla motive olabileceklerini belirtirken ayrıca adaletin üç boyutu ile sanal tembellik arasında negatif ilişkiyi de göstermiştir. Blau ve diğerleri (2006: 14) de örgütsel adalet ve sanal tembellik davranışları arasında negatif bir ilişkiyi belirlemiştir. Ahmadi ve diğerleri (2011: 113), dağıtım adaleti ve prosedürel adalet ile sanal tembellik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ancak etkileşim adaleti ve sanal tembellik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır.

Zoghbi (2007: 464), çalışanların, örgütsel adalet algısı ve sanal tembellik davranışları arasında iş anomiasının aracılık etkisini incelediği araştırmada, çalışanlar

arasında algılanan örgütsel adalet düşük ise yüksek iş anomiası ve yüksek sanal tembellik davranışlarının görüldüğünü ortaya koymuştur. Syaebani ve Sobri (2011), çalışanların örgütsel adalet algısı ile sapkın işyeri davranışı olarak nitelendirilen sanal tembellik davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve örgütün, çalışanlarına ne kadar adil davranırsa davransın sapkın iş yeri davranışlarının ortaya çıkabileceğini de belirtmiştir (Syaebani ve Sobri, 2011: 48). Örgütsel adalet duygusu ve sapkın işyeri davranışı (deviant workplace behavior-DWB) ile ilgili literatür incelendiğinde, algılanan örgütsel adalette, sanal tembelliğin bir sonuç olarak değil bir sebep olarak ortaya çıktığı görülmektedir.

İnternet Kullanım Politikası: Politika; örgüt içi yönetim kurallarını, çalışmanın yürütüldüğü çerçeveyi kapsamakta, yönetimin kontrolünü sağlarken otoriteyi de temsil etmekte ve yapılması gerekenleri tanımlamaktadır. Bu özelliklerinden dolayı sık olarak da değiştirilemez bir özellik göstermektedir (Charity Central-Essentials, 2010: 1). İnternet kullanım politikaları ise kimlerin (çalışanlar, ortaklar, müşteriler vb.) kurum ağındaki hizmetlere erişebileceklerini ve ne tür erişim haklarına sahip olduklarını açıklamaktadır (Karaarslan, Teke ve Şengonca, 2003: 3). Bilgisayar, internet ve mobil cihazların her geçen gün kullanımının artması ve bunlara ilişkin kullanım politikalarının belirlenmemesi, sanal tembellik davranışını denetlenemeyen bir hale sokmaktadır. Çünkü kontrolsüz güç, kurumun amaç ve çıkarlarına yönlendirilemediği zaman güç olmaktan çıkmaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014: 100).

Yapılan araştırmalar, kuruluşlarda, çalışanlar tarafından bilinen internet kullanımı hakkında açık ve şeffaf bir politikanın olmasının, bu fenomenin kontrol altında tutulmasında etkili bir yol olduğunu göstermektedir. İşverenler tarafından çalışanların işi aksatmalarını önlemek için alınan tedbirler, bu amaçla kullanılan teknolojik engelleyiciler ve işverenlerin işyeri bilgisayar kullanımlarını kısıtlama çalışmaları, çalışanların verimliliklerinin artırmasını hedeflerken bazen de aksi durumun ortaya çıkmasına neden olabilir (Garrett ve Danziger, 2008: 942-950).

Lim ve Teo (2005: 1082), internet politikalarının, çalışanların internet kullanımı ile ilgili davranışlarını düzenleme amacına hizmet ettiğini ve sanal tembellik davranışları ile ilgili önemli bir rol üstlendiğini belirtmiştir. Henle, Kohut ve Both (2009: 908), internet kullanım politikaları periyodik olarak izlendiğinde, çalışanların, sanal tembelliğe yakalanma oranlarının daha düşük olacağını göstermiştir. Zoghbi ve Olivares (2010: 1038); ceza ile etkileşimin, çalışanları sanal tembellik davranışından caydırmak için tek izleme mekanizması olduğunu öne sürmektedir. Messarra, Karkoulian ve McCarthy (2011: 264), "interneti kişisel kullanım için yasaklayan politikalar" ile sanal tembellik arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu ve bu politikaların, iş tatminini düşürdüğünü ifade etmektedir. Ayrıca sınırsız internet erişimi ile sanal tembellik davranışı arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğunu ve sanal tembel olanların iş tatmininde de artış olduğunu belirlemiştir. Shepherd ve Klein (2012: 5261), çalışanların sanal tembellik davranışlarının, internet kullanım politikasının müdahaleci olmayan bir hatırlatma ile azalabileceğini göstermiştir.

Ugrin ve Pearson'a (2013: 812) göre sanal tembellik, birçok kuruluş için yaygın bir sorun haline gelmiştir. Bazı çalışmalar, çalışanların internet kullanımını izlemek ve yetkisiz kullanımını belirlemek için tasarlanmış olan mekanizmaların internet tabanlı uygulamaları ile birleştirildiğinde, sanal tembelliğe yönelik caydırıcılık yaklaşımını azaltmak için etkili bir yol olabileceğini düşündürmektedir. Wang, Tian ve Shen (2013: 1); hem algılanmış internet kullanım politikalarının hem de algılanmış elektronik izlemelerin, çalışanların sanal tembel davranışlarında bulunma niyetlerini düşürdüğünü göstermiştir. İnternet kullanım politikası; düşük özgüvenli çalışanlara kıyasla özellikle yüksek özgüvenli çalışanlar için daha etkili olmakta ve aynı zamanda elektronik izleme da iş tatmini yüksek olan çalışanlar için daha verimli olmaktadır.

Örgütsel Stres: Stres; sinirli, kızgın veya endişeli hissettiren herhangi bir durum veya düşünce sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Her birey, olay ve problemlerle başa çıkmada farklı farklı tutum ve davranışlar göstermektedir. Bu nedenle belirli bir durum için her zaman kişilerin aynı şekilde tepki vereceği

söylenemez (Klinic Community Health Centre, 2010: 3). Örgütsel stres ise bireylerin, iş taleplerinin kendi bilgi ve kabiliyetlerine uymayan baskı ve stresle başa çıkma kabiliyetleriyle yüzleştiklerinde gösterebilecekleri tepki olarak tanımlanmaktadır (World Health Organization, 2004: 3).

Young, Pistner, O‟Mare ve Buchanan (1999: 478), işyerindeki stres ve gerilimin azalmasında internetin önemli bir rol oynadığını ifade etmişlerdir. İnternet aktiviteleri; stresi azaltma kaynakları olarak bilindiğinden örgütler, bu aktiviteyi teşvik etmek istemektedirler. Diğer yandan, fazla sanal tembellik nedeniyle çalışanın, diğer çalışanların hızına ulaşamaması ve geride kalması ve bunun yarattığı suçluluk duygusu da strese neden olabilmektedir (Friedman, 2002: 143). Ovarec (2002: 63) ile Anandarajan ve Simmers (2005: 777-778), çalışanın, iş ortamında yaptığı sanal tembellik davranışlarının, bir taraftan işteki verimliliği düşürebildiğini diğer taraftan da çalışanın yoğun çalışma temposu içerisinde stres ve sıkıntıdan kurtulması için önemli bir çıkış yolu olabileceğini belirlemiştir. Dijksterhuis ve diğerleri (2006: 1006) ise sanal tembellik davranışlarının, zihni rahatlatarak büyük miktardaki bilginin bilinçaltında tutulmasına imkan verdiğini öne sürmüştür.

Bilgi ve iletişim teknolojileri, bu olumlu yanlarının yanı sıra günlük iş stresinden kurtulmak ve iş-yaşam dengesini kurmak için de önemli bir araç olmaktadır. Eastin, Glynn ve Griffiths (2007: 441), bazı internet sörf modellerinin (surfing patterns), bireylerde sanal tembelliği teşvik edici özellikler taşıdığını göstererek stresin artmasına neden olduklarını ifade etmiştir. Henle ve Blanchard (2008: 385), rol belirsizliği ya da rol çatışmasının, sanal tembelliğe yüksek oranda bağlı, aşırı iş yükü ile sanal tembellik arasında zayıf ilişkinin olduğunu ileri sürmüştür. Rajah ve Lim (2011: 3), sanal tembelliğin, çalışanları, stres ortamından bir süreliğine uzaklaşma imkanı sağladığı için dinlenme ve iyileşme mekanizmasını harekete geçirdiğini ortaya koymuş ve bu sonucunda da verimlilik artışı sağlanabileceğini ileri sürmüştür.

Runing Sawitri (2012: 320), örgütsel stres ile rol belirsizliği, rol çatışması ve aşırı yük ilişkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda; rol belirsizliği, rol çatışması ile

sanal tembellik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve aşırı yükün ise internet deneyimi ile sanal tembellikte etkisi olduğu vurgulamıştır. Herlianto (2013: 1), rol belirsizliği ve aşırı yük ile sanal tembellik arasında negatif, rol çatışması ile sanal tembellik arasında ise pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna varmıştır.

Görüldüğü gibi sanal tembellik ile örgütsel stres arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Sanal tembellik ile ilişkisi olan örgütsel stres, daha ayrıntılı biçimde üçüncü bölümde ele alınarak incelenecektir.

1.4. Sanal Tembelliğin Etkileri

Araştırmacılar, sanal tembellik ile ilgili iki farklı düşüncede ayrılmaktadır. Bu düşüncelerden ilki; sanal tembelliğin, örgütler için zararlı olup verimliliğin düşmesine neden olması ikincisi ise bunun aksine sanal tembellik ile çalışanın elde ettiği öğrenme koşullarının artması ve çalışanları rahatlatıyor olması şeklindeki olumlu görüştür. Bu iki farklı düşünce temel alınarak bu bölümde, sanal tembelliğin olumsuz ve olumlu etkileri iki başlık altında ele alınarak incelenecektir.

1.4.1. Sanal Tembelliğin Olumsuz Etkileri

Sanal tembellik; önemli örgütsel kuralları ihlal eden gönüllü bir davranışı temsil etmekte ve hem örgüt hem de bireylerin zarar görmesine neden olduğu iddia edilmekte (Beugre ve Kim, 2006: 834) ayrıca çalışanların iş performanslarını ve örgütsel çıkarlarını etkileyen sapkın bir davranış olarak da tanımlanmaktadır (Lim, 2002: 691; Lim ve Teo, 2005: 1082; Prasad vd., 2010: 1647). E-mail ve internet, çalışanların vazgeçilmez faaliyetlerinden biridir. Bu nedenle birçok çalışan, e-mail ve interneti, sadece iş amaçlı kullansa da çalışanların, iş kaynaklarını, iş dışı görevler ile ilgili kullanmaları durumunda sorunlar ortaya çıkmaktadır (Yerby, 2013: 45). Bu sorunlardan biri, sanal tembellik davranışı ile örgütün bilgi sistem güvenliğinde ortaya çıkan problemlerdir. Örneğin; casus yazılım bulaşması, bant genişliğinin doldurulması ve görev ertelenmeleri vb. (Oswalt, Elliott-Howard ve Austin, 2003: 646; Zoghbi ve

Mesa, 2010: 1039). Ayrıca sanal tembellik, güvenlik, ticari gizlilik, güven hususları ve ağ güvenliğini kaybetme korkusuyla değişen bir başka kaygı aracı olarak değerlendirilebilir.

Çoğu çalışan; internette futbol maçı sonuçlarına bakmak ya da bir arkadaşına e-posta göndermek gibi faaliyetlerin, sadece birkaç saniye aldığını ve büyük bir sorun teşkil etmediğini düşünürken genellikle birkaç saniye, birkaç saate dönüşmekte ve bu durum örgütler için bir başka sorun haline gelmektedir (Lim ve Teo, 2005: 1082).

Malachowski (2005), internetin uygunsuz kullanımının, çalışanların iş yerinde zaman harcamak için en sık başvurulan yollardan biri olduğunu ileri sürmüştür. Web filtreleme ve güvenlik yazılımı sağlayıcısı olan SurfControl'un raporuna göre işyerinde internet kullananların %59'nun, çeşitli iş dışı faaliyetlerde (örneğin, tatil rezervasyonu, çevrimiçi alışveriş) bulunduğu ve bu şekildeki internet kullanımının firmalar için maliyetlerinin yılda yaklaşık 35 milyon $ olduğunu belirtmiştir (Snoddy, 2000).

Fox (2007), resmi olmayan verilere göre iş yerinde bazı çalışanların, günde 5-6 saatlerini internette sörf yaparak geçirdiklerini ortaya koymuştur (www.shrm.org). Ramayah'a (2010: 300) göre çalışanlar, günlük yaklaşık iki saatlik bir zamanı internet erişiminde harcamaktadırlar. Kansas üniversitesinin yaptığı bir başka araştırma ise çalışanların mesai saatleri içindeki zamanlarının %60-70'ni internette, iş dışı uğraşılarla geçirdiğini göstermektedir (Graves, 2013).

Çalışma saatlerinde, çalışanların zamanlarının %25'inde sanal tembellik davranışı sergiledikleri ya da çalışanların harcadıkları zamanı, verimsiz amaçlar için kullandıkları doğrulanmıştır. International Data Corp (IDC) tarafından yapılan bir başka araştırmaya göre çalışanların internete erişim zamanlarının, %30-%40'ını işle ilgili olmayan taramalarla harcadıkları, geriye kalan kısmını ise online alışverişlerde kullandıkları belirlenmiştir (www.staffmonitoring.com). Sanal tembelliğin odak noktası, verimlilik üzerindeki olumsuz etkisidir (Garret ve Danziger, 2008: 287) ve

kaybedilen verimliliğin, %30-%40'ı, sanal tembelliğe karşılık gelmektedir (www.staffmonitoring.com). Nucleus Research araştırmasına göre de Facebook erişimine izin verilen firmalarda, çalışanların %1,5'unda verimlilik kaybı görülmektedir. Ayrıca 237 çalışan üzerinde yapılan ankette, çalışanların %77'inin, Facebook hesabı olduğu ve bu sosyal medya aracını mesai saatlerinin içinde de kullandıkları gösterilmiştir (www.nucleusresearch.com).

Sonuç olarak, sanal tembellik davranışı çalışmalarında, araştırmacıların görüşleri farklı iki yöndedir. Bazı araştırmacılar sanal tembellik davranışının firma açısından yüksek miktarda kayıplara neden olduğu konusunda hemfikir olurken diğer araştırmacılar ise sanal tembellik davranışının çalışanları olumlu olarak etkilemesi nedeniyle firmaları da olumlu etkilediğini savunmaktadırlar.

1.4.2. Sanal Tembelliğin Olumlu Etkileri

Çoğu zaman sanal tembellik, olumsuz etkileri olan bir davranış gibi benimsenmiş olsa da bir örgütte sanal tembelliğe tolerans gösterilmesinin olumlu etkileri de bulunmaktadır. Örneğin; çalışanların sıkılmasının önlemesi, çalışanların yorgunluğunu azaltması, büyük iş memnuniyeti yaratması, yaratıcılığı teşvik etmesi, dinlenme aracı olması, her şeyden önemlisi, çalışanları mutlu etmesi ve onları daha iyi bir çalışan haline getirmesi gibi (Vitak, Crouse ve LaRose, 2011: 1752).

Sanal tembelliğin olumlu etkilerinden bir diğeri, çalışanlar için bir mola sunma imkanıdır. Normal şartlar altında çalışanların, hiç mola vermeden dikkatlerini dağıtmadan uzun süre odaklı kalmaları istenen bir durumdur. Oysa çalışanların, zihinsel olarak yoruldukları durumda, yaptıkları işin türüne göre bir süre sonra dikkatleri azalacaktır (Warm, Parasuraman ve Matthews, 2008: 435). Zihinsel veya fiziksel olarak daha yoğun çalışmalarda dikkat daha hızlı dağılmaktadır (Coker, 2013: 116). Bu nedenle planlanmış molaların dışında işe ara vermenin, çalışanın dikkatini toplamada olumlu etki sağlayarak verimliliği arttırdığı belirlenmiştir (Coker, 2013: 123). Diğer taraftan, çalışanların iş saatlerinde, kişisel amaçlar için Web sitelerini

taranmasının, verimliliği arttırdığı ortaya koyulmuştur. Araştırmalar, internetin sunmuş olduğu öğrenme olanakları ile çalışanlara yeni bilgi ortamı sağlandığı ve böylece çalışanların iş hayatı içerisinde daha yaratıcı, esnek ve değişim hızı yolunda ilerleyen bireyler haline geldiğini göstermektedir (Blanchard ve Henle, 2008: 1069). Whitty ve Carr (2006: 236), sanal tembellik davranışının, genç çalışanlar arasında yaygın görüldüğünü ve onlar üzerinde rahatlatıcı bir etki yaratmakta olduğunu belirtmiştir.

Hamermesh'e (1990: 121) göre işte geçirilen dinlendirici zaman (kaytarma), fiziksel veya zihinsel olarak yorgun olan çalışanlara dinlenme sağlayarak iş verimliliğini arttırmaktadır. Bunun için de gerekli olan zaman aralığının belirlenmesine yönelik çalışmaların örgütlerde ele alınarak iyileştirmelerin yapılması gerekliliği savunulmaktadır (Sonnentag ve Zijlstra, 2006: 330). Stanton (2002: 58-59), işle ilgili olmayan faaliyetler için interneti kullanan çalışanların, daha mutlu ve üretken işçiler olabileceklerini ayrıca interneti sık kullanan çalışanların yüksek düzeyde iş tatmini yaşadıklarını belirlemiştir. Benzer şekilde, Lim ve Chen (2012: 351) da çalışanların sanal tembellik davranışlarının, onları işyerlerinde daha verimli olmalarını sağladıklarına inandıklarını sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada; çalışanlar, sanal tembellik davranışlarının, işlerini daha ilginç hale getirdiğini ve onları daha iyi çalışanlar yaptığını ileri sürmektedir. Elde edilen sonuçlar, sanal tembelliğin, çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları sorunlar ve kişisel sorunlarıyla da başa çıkmalarında yardımcı olduğunu da göstermektedir.

Belanger ve Slyke (2002: 65), sanal tembelliğin, mevcut bilginin artırılması ya da bilginin daha doğru anlaşılması için bir yol olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde Lavoie ve Pychyl (2001: 434) de internette harcanan zamanı inceleyerek katılımcıların stresten kurtulmada, sanal tembelliğin önemli bir araç olduğunu göstermiştir.

Reinecke (2009: 463) ise çalışma saatleri içinde bilgisayar oyunlarının sağladığı iyileştirme sürecini araştırmış; video ve bilgisayar oyunlarının, iyileştirme deneyimiyle dört farklı yönünün ortaya çıktığını belirlemiştir. Bunlar; psikolojik

dekolmanı, dinlenme, ustalık ve kontroldür. Bilgisayar oyunlarını oynayan çalışanlar da bu dört faktörü geliştirerek aktiviteden kaynaklı büyük bir verimlilik elde ettikleri elde edilen sonuçlar arasındadır.

Birinci bölümde; sanal tembellik kavramı, sanal tembelliğin sınıflandırılması, sanal tembelliğin etkenleri ve sanal tembelliğin etkileri açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde ise ortaya çıkmasında sanal tembelliğin etkisinin olduğu düşünülen yaratıcılık ele alınarak incelenecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

YARATICILIK ile İLGİLİ TANIM ve KAVRAMLAR

Yaratıcılık, değişim dünyasında firmaların hayatta kalmaları için önem vermeleri gereken bir unsurdur. Çalışma hayatında, iş amaçları dışında kullanılan internet başka bir deyişle sanal tembelliğin uygun bir şekilde kontrolü sağlanırsa çalışanlara yaratıcılık, esneklik ve samimiyet kazandırdığı bilinmektedir (Kim ve Byrne, 2011: 2273). İşten uzun süre uzaklaşmadan, iyi niyetle kullanılan internet, zihni canlandırarak yaratıcı süreçlerde katalizör görevi üstlenebilir. Bu bölümde, yaratıcılık kavramının tanımı ve kapsamı, yaratıcılık süreçleri, yaratıcılığın kavramsal modelleri, yaratıcı düşünce, bireysel ve örgütsel yaratıcılık, yaratıcılık ve yenilikçiliğin ilişkisi açıklanacaktır. Ayrıca, bireysel ve örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel yaratıcılığı arttıran ve engelleyen faktörler ayrıntılarıyla ele alınarak incelenecektir.

2.1. Yaratıcılık Kavramının Tanım ve Kapsamı

Yaratıcılık, kişilerin birey olma potansiyellerini ortaya koyan temel süreçlerden biridir. Yaratıcılık, yararlı buluşların geliştirilmesine, önemli sorunlara çözümler üretilmesine, bireylerin tecrübelerinin çeşitli şekillerde ifade edilmesine ve daha birçok faydalı sonuca ortam hazırlamaktadır. Yaratıcılığın tanımı ile ilgili bir fikir birliği olmasına rağmen yapının incelenmesine yönelik farklı yaklaşımlar vardır. Torrance (1965: 663), yaratıcılığı, problemlere duyarlı olma ve fikirleri paylaşmaya yönelik bir süreç olarak tanımlamıştır. Yaratıcılık, "hayal gücünü kullanarak yeni fikirler üretmek ve özgün bir şeyler meydana getirme becerisi" olarak tanımlanmaktadır (Longman English Dictionary, 1985: 91). Runco'ya (1988: 4) göre yaratıcılık, "özgünlük olup hayati önem taşımakta ancak uyum ve uygunluk ile dengelenme" gereksinimi duymaktadır.

Csikszentmihalyi (1990), yaratıcılığı; "akış" veya "anı yaşamak" şeklinde ifade eden "ideal tecrübeler" olarak tanımlamıştır. Feist (1998: 290), yaratıcı düşünce veya davranışı; hem özgün hem de kullanışlı olması yanında yeni olması olarak da ifade etmektedir. Gardner (1999: 116) ise yaratıcılığı, "bireylerin problem çözmesi, yeni (farklı) olan fakat sonradan bir veya daha fazla kültürel yerde kabul gören ürün üretmesi", Drazin, Glynn ve Kazanjian (1999: 290), "bir kişinin yaratıcı bir eylemde yer alması" olarak tanımlarken yaratıcı katılımı, "davranışsal, bilişsel ve duygusal olarak yaratıcı sonuçlar üretmeye çalışan bir süreç" olarak ifade etmiştir. Nickerson'a (1999) göre yaratıcılık, bireyin problem çözme kapasitesi olarak ya da yeni ve bireyin kendi kültüründe kabul edilebilir bir ürün üretme kapasitesi olarak nitelendirilmiştir. Sternberg ve Lubart (1999: 3), yaratıcılığı, hem yeni hem de uygun iş üretme kabiliyeti olarak tanımlamaktadır. Simonton'a (1999) göre ise yaratıcılık, iki ayrı bileşeni içermelidir. Bunlardan ilki; bir yaratıcı fikir veya ürün özgünlüğüdür ve bu özgünlük, belirli bir sosyo-kültürel gruba göre de tanımlanmalıdır. İkincisi ise özgün fikir veya ürünün uyarlanabilir olmasıdır. Bu kriterin tam niteliği, yaratıcılık türüne bağlı olmasıdır (Simonton, 1999: 5-6).

Reid ve Petocz (2004), yaratıcılığın farklı disiplinlerde farklı şekillerde ele alındığını belirtmektedir. Buna göre yaratıcılık; eğitimde, "yenilik"; iş dünyasında, "girişimcilik"; matematikte bazen "problem çözme" ve müzikte, "performans" ya da "kompozisyon" ile eşleşebilir. Farklı alanlardaki yaratıcı bir ürün, o alanın normlarına, kendi kurallarına, yaklaşımlarına ve yaratıcılığa ilişkin kavramlara göre ölçülmektedir (Reid ve Petocz, 2004: 45). Plucker, Beghetto ve Dow'a (2004: 90) göre yaratıcılık; bir bireyin veya grubun sosyal anlamda, yeni ve kullanışlı olarak görülen, algılanabilir bir ürün ortaya koymuş yetenek, süreç ve çevre arasındaki etkileşimi olarak tanımlamaktadır. Cannatella (2004: 59), yaratıcılığın; biyolojik, fiziksel ve psikolojik olarak birey doğasının önemli bir parçası olduğuna ve bireyin üremesi, büyümesi ve kültürel çabası için gerekli olduğunu belirtmektedir. Yaratıcılık; yeni, şaşırtıcı ve değerli fikir veya eserleri ortaya çıkarma yeteneğidir. Fikirler; kavramlar, şiirler, müzik kompozisyonları, bilimsel teori, yemek tarifleri, koreografi, espriler ve bu gibi

konuları içermektedir. Eserler ise resim, heykel, buharlı motorlar, elektrikli süpürgeler, seramik, origami ve çok daha fazlası olarak isimlendirilebilir (Boden, 2010: 29). Yaratıcılık kavramının genel kabul gören tanımlarından biri de yaratıcılığın, özgün ve uygulanabilir fikir, ürün ya da hizmet üretmek veya var olan fikir, ürün ya da hizmetin alışılmadık şekilde kullanılmasıdır (Csikszentmihalyi, 2013: 28). Birla'ya (2014) göre ise yaratıcılık;

- Noktaları tamamlayıp, birbiriyle ilgisiz gibi olan değişkenler arasında bağlantılar kurmak,
- Yeni bir ışık altında hayal edebilmek,
- Güncel varsayımları sorgulayarak yeni fikirlerin üretilmesidir.

Zihnin doğasında düşünmek olduğu için zihin yaratıcı düşünmeye zorlanılamaz. Eğer zihin sağlıklı ise ve gelişme sağlıyorsa yaratıcı fikirler üretecektir. Zihne yaratıcı düşünebilmesi için doğru koşulların sağlanması gerekir. Müthiş olan da yaratıcı olmak için çok zorlamaya gerek olmaması, doğal bir yöntemle ortaya çıkmasıdır (Birla, 2014: 9).

Farklı tanımlara sahip ve yaygın bir şekilde kullanılan yaratıcılığın algılanması tanımlanmasından daha kolaydır. Yaratıcılığın kavramsal tanımı; birey, süreç, ürün veya başkaları tarafından tanınması üzerinde yoğunlaşmaktadır (Green, 2010: 4). Buna göre bireysel yetenek olarak yaratıcılık; bireyin aynı zamanda büyümeyi arzulayıp, kafasını karıştırma kabiliyetine sahip olma, spontane olma, farklı düşünür olma, yeni deneyime açık olma, ısrarcı olma ve sıkı çalışma ile karakterize edilir (Anderson, 1959). Birçok kişi, belirli bir kampanya için fikirlerin hayal gücünden ortaya çıktığını düşünmektedir. Fakat bu fikirler, görünüşte herhangi bir yerden gelmez ve sadece beynin bir ürünüdür. Bu tanım özünde, yaratıcılığın doğuştan gelen bireysel bir yetenek olduğunu ifade etmektedir (Green, 2010: 4). Yaratıcı bir birey genellikle enerjiktir ve fikirlerle doludur.

Yaratıcı bireylerin davranışları hakkında bilgi edinmek için birçok çalışma yürütülmüştür. Martindale ve diğerleri (1996: 426), yaratıcı bireylerin, uyarılara aşırı tepki verdiklerini, Chavez-Eakle ve diğerleri (2006: 35) ise yaratıcı bireyleri yenilikle karşılınca keşfedici, iyimser olup belirsizliğe toleranslı davrandıklarını ve hedeflerini yoğunlukla sürdürmeye eğilimli olduklarını belirlemişlerdir. Süreç olarak yaratıcılık; farklı unsurların bir araya getirilmesi ile yeni bir şey oluşturmaktır. Çarpıcı ve yaratıcı fikirler, aynı sürecin farklı unsurlarının birleşmesi sonucu, çok iyi olmayan fikirlerden de ortaya çıkabilir. Birbiriyle bağlantılı olmayan kavramların bir araya getirilmesi, fikir yaratmanın ana kaynağı olabilir ancak yaratıcı fikirler üretmekle eşdeğer değildir. Bu nedenle, yaratıcılık süreci önemli olmakla birlikte tek başına bir tanım olarak hizmet etmek için de yeterli değildir (Green, 2010: 4). Yaratıcı süreç, yaratıcı kişiyle başlar ve yaratıcı bir ürünle sonuçlanır ve özgün bir ürün üretmek için yapılan düşünce ve eylemleri içermektedir (Kozbelt vd., 2010: 25). Önemli bir süreç olan yaratıcılık, iletişimi geliştirir, öğrenmeyi ve problemi keşfetmeyi sağlar, yeni fikir, çözüm ve alternatifler geliştirmeye de yardım eder (McFadzean, 1998: 309). Yaratıcılık için uygun bir tanım belirlenmesinde, yaratıcı işlerden oluşan ürün ve değerlerin rolü oldukça önemlidir (Green, 2010: 5). Yaratıcılığın ürün kısmı özgün olmalıdır. Özgün ürün ise yeni, tutarlı, sorun çözücü ve eşsiz özelliklere sahiptir. Kopyasını, bir benzerini, aynısını yapma veya özgün bir ürünü taklit etme yaratıcılık değildir (Sönmez, 1993). Çevre olarak yaratıcılık; başkaları tarafından tanınma yaratıcı sürecin diğer önemli bir parçasıdır. Örneğin, sadece sanatçının yaratıcı olması yeterli değildir, sanatçının yaratıcı eserlerini algılamak için seyircilerin de yaratıcı olmaları gerekmektedir (Green, 2010: 6).

Yaratıcı düşüncenin tanımı ise araştırmacıların kavramı nasıl değerlendirdiğine ve yaratıcı düşüncenin nasıl uygulanacağına göre değişmektedir (Dacey, 2013; Grierson, 2011). Brown ve Kusiak'a (2007: 4) göre yaratıcı düşünce, yaratıcıdır, birçok olası çözüm üretir ve farklı olarak tanımlanmaktadır. Robinson (2011), genellikle birbirine bağlı olmayan fikirler arasında bağlantılar kurmanın, yaratıcı düşüncenin temelini oluşturduğunu ve yaratıcı düşünceyi, öğrencilerin ve

çalışanların değişim veya yenilik yaratmak için fikirlerinin sonuçlarını aktif bir şekilde takip etmeleri gerekliliği olarak belirtmiştir. Rosen ve Tager (2013: 4), yaratıcı düşünceyi, başkalarıyla yaratıcı çalışmalar yapmayı (örneğin, başkalarına yeni fikirler iletme, yeni ve çeşitli perspektiflere karşı açık ve sorumlu olma) ve yeniliği uygulama becerisi (örneğin, önemli ve yararlı bir katkı sağlamak için yaratıcı fikirler uygulama) olarak tanımlamaktadır. Yaratıcı düşünme yeteneği, yaratıcı bir ürünün vazgeçilmez bir bileşenidir ve bu becerinin nasıl geliştirileceğini anlamak önemlidir. Çoğu araştırmacılar, yaratıcı düşünme yeteneğinin bir çeşit müdahale yoluyla geliştirilebileceğine inanmaktadır (Amabile ve Tighe, 1993; Stein, 1974; Sternberg ve Lubart, 1996). Yaratıcı ve farklı düşünce, hem bir toplumun ilerlemesi için hem de kişinin yaşamında başarı aracı olarak önemli niteliklerdir (Torrance, 2002).

2.2. Yaratıcılık Süreci Modelleri

Yaratıcılık süreci modelleri, kişinin yaratıcı ürünler ortaya koyabilmesi için bilgileriyle nasıl hareket etmeleri gerektiğini tanımlar (Munro, www.students.education.unimelb.edu.au). Süreç, farklı araştırmacılar tarafından farklı aşamalarda tanımlanmıştır.

Wallas (1926), yaratıcı sürecinin dört aşama gerektirdiğini öne sürmüştür. Bunlar; hazırlık (bilginin bazı görevlere kazandırılması), kuluçka (bilinç kontrolü olmadığı için yeni ve özgün bazı görüşlerin ortaya çıkması), aydınlanma (yaratıcı fikirlerin ortaya çıkması) ve doğrulamadır (yaratıcı fikirlerin değerlendirmeye tabi tutulması). Yaratıcı bir fikir, bilinçli çabanın azaltılmasından yani kuluçka aşamasından önce bulunabilir (Wallas, 1926, akt. Ritter ve Dijksterhuis, 2014: 1).

Osborn'a (1953: 121-129) göre ise yaratıcılık süreci, yedi aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; oryantasyon (sorunu hedef almak), hazırlık (ilgili verilerin toplanması), analiz (ilgili materyallerin incelenmesi), fikir oluşturma (fikir yoluyla alternatiflerin sıralanması), kuluçka (bilginin aydınlatmaya davet etmek için

“bırakılması” ya da içselleştirilmesi), sentez (parçaların bir araya getirilmesi) ve değerlendirmedir (ortaya çıkan fikirlerin yargılanması).

Csikszentmihalyi’nin modeli, Wallas’ın modeline benzemektedir. Csikszentmihalyi (1996: 79), yaratıcılığı beş süreçte açıklamaktadır; hazırlık (ilginç olan ve merak uyandıran bir takım sorunlarla bilinçli ya da bilinçsiz olarak dalmak), kuluçka (kuluçka aşaması, kişinin bir problemi düşünürken veya bir fikri değerlendirirken oluşan sürecin parçasıdır), anlama (bulmaca parçalarının bir araya getirilmesi), değerlendirme (yeni girişimlerin başlatılması bağlamında, değerlendirme genellikle fizibilite analizini içerir) ve ayrıntılandırmadır (fikir ortaya çıktıktan sonra, doğrulama gerçekleştirilmesi).

Koberg ve Bagnall (1972); Wallas modelini koruyarak, çarpıcı benzerlikler taşıyan yedi aşamalı yaratıcılık sürecini geliştirmiştir. Bunlar (Don ve Bagnall, 1974: 17); durumu kabul etme (veya sorunu anlamak), analiz (problem ve durumu incelemek), tanımlama (hedefi tanımlayarak sorunu açıkça yeniden yazmak), düşünme (olasılıkları düşünerek seçenek sunmak), seçme (fizibilite, riskler gibi önemli parametrelerin seçeneklerini karşılaştırarak en iyi seçeneği belirlemek), uygulama (derine inmek) ve değerlendirmedir (çözümün işleyip işlemediğini ve nasıl geliştirilebileceğini değerlendirmek).

Petty’nin (1996), “ICEDIP” olarak bilinen modeli ise altı aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; ilham (çok sayıda fikir üretilmesi), açıklama (hedeflere odaklanılması), değerlendirme (oluşturulan fikirlerin bakıldığında hangilerinin üzerinde çalışılacağını belirlemeye çalışmak), ana fikir (en iyi fikirlerle kararlılıkla çalışmak), kuluçka (bir inceleme aşamasıdır, ilerleme kaydedilen çalışmaya geri dönülmesi) ve ağır çalışmaktır (iş bitmesi halde, ara sıra düşünülmesi, onun "zihinde" kalması). Petty (1996), ayrıca düzenin önemli olmadığını ve birinin bu aşamalar arasında ileri geri hareket edebileceğini de belirtmiştir.

Cropley (1997: 12) ise Wallas'ın modeline üç aşama eklemiştir. Bunlar; niyet (en başında, bir sorun tespit edildiği ve onu çözme isteğinin kendini hissettirdiği aşama), iletişim (yaratıcı sürecin sonucunun başkalarına verilmesi) ve onaylamadır (dış ortamın etiketi uygulanması).

Green (2010: 36-50), "beş i" olarak adlandırılan yaratıcılık sürecini geliştirmiştir. Bunlar; bilgi (yaratıcılığın ilk süreci, bilinçli bir şekilde zihninizi bilgi ile doldurma ve daha sonra geleneksel süreçlerinizden kurtulmak), kuluçka (bireyin, problemi bir süreliğine kenara koyması ve onunla ilgisi olmayan başka bir şey yapması durumunda oluşarak zamanın geçişi ile problem çözmenin kolaylaştırılmasıdır), aydınlanma (önceden iki ilgisiz öğe görüp, eldeki görev için aralarından bir bağlantı kurmaktan oluşur), bütünleşme (ortama dalıp dikkat dağınıklığından kurtulmak) ve tasvir etmektir (fikrin daha sonra "satılması", bir fikrin yaratılmasından sonra son uygulamaya geçilmesi sürecinde önemli bir aşamadır).

2.3. Yaratıcılığın Kavramsal Modelleri

Yaratıcılık ile ilgili yapılan araştırmalar, uzun zamandır yaratıcılık teorileri ve yaklaşımlarını geliştirilmesi yoluyla sonuçları sentezlemeye çalışmıştır. Bu teoriler ve yaklaşımlar, yaratıcılık için deneysel araştırmalar ve destek araçlarının tasarımında yardımcı olmak için ortak bir çerçeve sağlamaya çalışmaktadır (Shneiderman, 2000). Bireysel yaratıcılığın ve örgütsel yaratıcılığın bazı önemli kavramsal modelleri şu şekilde özetlenebilir:

Amabile-Yaratıcılığın Bileşenler Modeli (1988): Bileşenler modeline göre alanla ilgili becerilerin, yaratıcılığa ilişkin süreçlerin ve görev motivasyonunun bireysel yaratıcılık için önemli bileşenler olduklarını ve üç bileşenin düzeylerinde bireysel farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Bunlardan ilki alanla ilgili becerilerdir. Uzmanlık, tüm yaratıcı çalışmaların temelidir ve belirli bir problemi çözmek için takip edilebilecek bilişsel yollar kümesi olarak görülebilir (Amabile, 1997: 42). Baer (2015), yüksek düzeyde yaratıcılığa ulaşmak için önemli derecede uzmanlığa gerek duyulduğunu ileri sürmüştür. Örneğin; bireyin yazılım hakkında bilgisi yoksa yazılımda yaratıcı olması nerdeyse olanaksızdır.

İkinci bileşen yaratıcılıkla ilgili süreçtir. Bu bileşen, yaratıcı performansı geliştiren en önemli unsurdur. Bir kişinin etkinlik gerçekleştirmesi için teşvik edileceği varsayıldığında ve bu konuda da gerekli uzmanlığı olduğu düşünüldüğünde o kişiye performans için gerekli olan "teknik açıdan iyi" veya "yeterli" veya "kabul edilebilir" denecektir. Bununla birlikte yaratıcı düşünme becerileri eksikse olağanüstü yüksek bir düzeyde uzmanlık olsa bile kişi yaratıcı işler yapamaz (Amabile, 1997: 42-43).

Alan ve yaratıcılık süreç bileşenleri, bireyin belirli bir alanda ne yapabileceğini belirlemektedir ancak bu, kişinin gerçekte ne yapmak istediğini belirleyen görev, motivasyon bileşenidir. Bireyin motivasyonu, içsel veya dışsal olabilir. Yapılan çalışmalar, yaratıcılık için içsel motivasyonun, dışsal motivasyondan daha elverişli olacağını göstermiştir. Bir dereceye kadar yüksek derecede içsel motivasyon, uzmanlık eksikliği veya yaratıcı düşünme becerileri için telafi edilebilir (Amabile, 1997: 44). Aynı zamanda bireyi bu alanda çalışmaya yönlendirerek yaratıcı kılan en önemli güdüdür (Eren ve Gündüz, 2002). Fidan ve Öztürk (2015) de içsel motivasyon yaratıcılığının önemli bir belirleyicisi olduğunu ileri sürmüştür. Diğer taraftan, Eisenberger, Rhoades ve Cameron (1999) ile Eisenberger ve Rhoades (2001), ödüllerin (dışsal motivasyon) çalışanların yaratıcılığını olumlu olarak etkilediğini belirtmiştir.

Csikszentmihalyi-Sistem Yaklaşım Modeli (1996): Sistem yaklaşım modeli; yaratıcılık ve kültürel gelişim arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Model, bir sistem

içinde etkileşim halinde olan üç temel unsuru temsil etmektedir. Bu unsurlar; birey, alan (domain) ve etki alanı (field) olmaktadır.

Psikoloji biliminde unsurlar arasında en önemli unsur bireydir. Alan ve etki alanı, bireyin ortamını oluşturmaktadır (Kahl, 2012). Birey, alanın içeriğinde yeni değişiklikler yapar ve bu değişiklikler, sistemin üçüncü unsuru olan etki alanında değerlendirilir (Csikszentmihalyi, 2014: 539).

Alan; bireysel temsilcinin değişimler üretmesi için kullandığı bilgi temeli, kural ve prosedürler seti, sembolik sistem olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle alan, bir dizi kural ve uygulamaları içeren kültürel bir unsurdur. Csikszentmihalyi'ye (1998) göre yaratıcılık, bir bireyin alana bir değişiklik önerisi sunduğunda ve bu değişikliğin zamanla alanda yer bulması durumunda ortaya çıkmaktadır.

Etki alanı, koruyucu görevi üstlenen tüm birey ve kuruluşları, bireyleri ve fikirlerini yargılayacak olan meslektaşlarını kapsamaktadır (Pereira, 2007). Etki alanının yeniliği teşvik etme becerisi, sosyal sistemin geri kalanıyla ne kadar iyi bağlantılı olduğu ile ilişkilidir. Etki alanı; proaktif veya reaktif olabilen başka bir deyişle ya aktif bir şekilde alan (domain) için yenilikçi katkılar isteyen ya da kendisine sunulmasını bekleyen (bir) unsurdur (Csikszentmihalyi, 1997: 43-44). Genel olarak bakıldığında, üç alt sistem de ortak bir şekilde "yaratıcı" bir davranış ortaya çıkarmaktadır (Adler vd., 2003).

Sternberg ve Lubart-Yaratıcılık Yatırım Teorisi (1991, 1995): Yaratıcılık yatırım teorisine göre yaratıcı kişilerin, ucuz alıp, pahalı satma kabiliyetine sahip olduklarını belirtilmektedir. Bu teoriye göre yaratıcılık, altı farklı fakat birbiriyle ilişkili kaynaklardan oluşmaktadır. Bunlar; entelektüel yetenekler, bilgi, düşünce biçimleri, kişilik, motivasyon ve çevredir.

Entelektüel yetenekler; düşünme ve fikir yürütmeyi kapsayan zihinsel aktiviteleri uygulamak için gerekli olanlardır. Sternberg'in (2012: 5) kısmen önemli olarak nitelendirdiği üç entelektüel beceri vardır. Bunlar; sentetik beceri (sorunları yeni yollarla görme ve geleneksel düşüncenin hoşnutsuzluğundan kaçma becerisi), analitik beceri (bireyin fikirlerinden hangisinin takip etmeye değer olup olmadığını belirleme becerisi) ve pratiktir (bağlamsal beceri-başkalarının bireyin fikirlerinin değerini ikna etmenin yollarını bilmesi/öğrenmesi). Bu üç yeteneğin birleşmesi de önemlidir. Yaratıcı olmak için, ilk önce yeni fikirlerin üretilmesine karar verilmeli, sonra bu fikirler analiz edilmeli ve son olarak fikirlerin başkalarına aktarılması gerekir.

Çalışanın gelişimi için çalıştığı alan hakkında yeterince bilgi sahibi olması gerekir. Birey, alan hakkında bilgisi olmadığında, alan ötesine geçmesi imkansızdır (Sternbergh, 2006: 89). Bireyin alan hakkında bilgi sahibi olması ya da başka bir deyişle o alanda uzmanlaşması, iyi biçimlenmiş ve aktif hale getirebileceği bilgisi ile verimli bir araştırma alanı oluşturabilmekte ve alanındaki problemleri daha etkili bir şekilde çözebilmesini sağlamaktadır (Wiley, 1998). Amabile (1997) ve Baer (2015) de bireylerin çalıştığı alan hakkında yeterince bilgi sahibi olmalarının yaratıcı çalışmalar için önemli rol oynadığını belirtmiştir. Düşünce biçimleri, bireyin yeteneklerini kullanmada tercih edilen yoldur. Özünde, bir bireye sunulan becerilerin nasıl kullanılacağıyla ilgili kararlardır (Sternberg, 2006: 89).

Yaratıcı işlevsellik için bazı kişilik özelliklerinin önemi çok sayıda araştırmacı tarafından desteklemiştir (Örneğin; Lubart, 1994; Sternberg ve Lubart, 1991, 1995; Barron, 1969, 1988; Feist, 2010, akt. Sternberg, 2006: 89, 2012: 5). Bu özellikler; engellerin üstesinden gelmeye istekli olma, mantıklı riskleri alma ve belirsizliği tolere etme isteği ile öz-yeterliliği içermekte ancak bunlarla sınırlandırılmamaktadır (Sternberg, 2012: 5).

İçsel görev-odaklı motivasyon, yaratıcılık için gereklidir. Nickerson (1999: 420), motivasyonun yaratıcılığın en önemli belirleyicisi olduğunu belirtmiştir.

Motivasyon bir bireyin doğasında olan bir şey değildir. Birey, bir konu ya başka bir şeyden dolayı motive olmaya karar verir (Sternberg, 2006: 89). Örgütlerde yaşanan olumlu içsel motivasyon, yüksek düzeyde öğrenme ve yaratıcılık ile sonuçlanmaktadır (Wong ve Ladkin, 2008).

Ayrıca yaratıcı fikirlerin, destekleyici ve ödüllendirici bir çevreye ihtiyacı vardır. Kişi, yaratıcı düşünmeyi gerektiren tüm iç kaynaklara sahip olabilir ancak çevre desteği (bu fikirleri önermek için bir forum gibi) olmadan, içinde bulunduğu yaratıcılığı gösteremez (Sternberg, 2006: 89-90). Örneğin; çevre, açıkça yaratıcı etkinliğe ihtiyaç olduğunu belirtiyorsa ve bunun karşılığında da ödüller sunuyorsa bunun sonucunda birey daha yüksek düzeyde yaratıcı etkinlikleri gerçekleştirebilir.

Woodman, Sawyer ve Griffin-Etkileşimci Modeli (1993): Etkileşimci model, yaratıcılığın, özellikle bireyler, gruplar ve örgütler arasındaki etkileşimini vurgulayan, durumsal ve davranışsal faktörlerden etkilenen bir fenomen olduğunu varsaymaktadır. Model, örgütsel yaratıcılığı uyaran (güçlendiriciler) veya engelleyen (sınırlayıcıları) kurum içi etkileri açıkça tanımlamaktadır. Bireysel düzeyde, yaratıcılığı öngören bazı kişilik faktörleri; özerklik, sezgi, yüksek enerji ve sağlam bir yaratıcılık duygusu olarak belirtilmiştir. Grup düzeyinde yaratıcılık, gruptaki bireylerin yaratıcılığının bir fonksiyonu olarak kabul edilmiştir. Ayrıca, çeşitlilik, kaynaşma, grup boyutu, problem çözme yaklaşımları ve normlar gibi faktörlerden etkilendiği de düşünülmektedir. Örgütsel düzeyde yaratıcılık ise yaratıcılığı etkilemek için bireyler ve gruplarla ilişki kuran bağlamsal etkiler olarak düşünülmektedir. Örgütsel özellikler; kültürel etkiler, kaynak kullanılabilirliği, örgüt misyonu, strateji, ödül politikaları, yapı ve teknoloji gibi faktörleri içermektedir (Woodman, Sawyer ve Griffin, 1993: 297-308).

Drazin, Glynn ve Kazanjian-Örgütsel Yaratıcılığın Çok Düzeyli Modeli (1999): Örgütsel yaratıcılığın çok düzeyli modeline göre yaratıcılık, yaratıcı eylemlere katılma süreci olarak tanımlanmış ve örgütlerde yaratıcılık modeli çok boyutlu olarak

(öznel, öznel ve toplumsal düzeyde) ele alınmıştır. Odak noktası, bireyler arasındaki etkileşim süreci ve özellikle bireylerin katkıda bulunduğu bir duygu oluşturma sürecidir. Bunun yerine, örgütsel yaratıcılık, bir organizasyon içindeki farklı topluluklar veya gruplar arasında çoklu ve potansiyel olarak rekabet eden menfaatlerin müzakere edilmesinden ortaya çıkarmaktadır. Daha spesifik olarak söz konusu eylemdeki farklı topluluklar, yaratıcı katılımdan oluşur. Bu model; örgütsel yaratıcılığın, bireylerin, toplulukların ve örgütsel sistemlerin örgütte yaratıcılığı etkilemek için anlam yaratabildiği karmaşık bağımlılıkları da içerdiğini belirtmektedir (Drazin, Glynn ve Kazanjian, 1999).

2.4. Bireysel ve Örgütsel Yaratıcılık

Çok istenen bir durum olmasına rağmen, organizasyon içindeki bireysel yaratıcılık tartışmasız zor gerçekleşmektedir. Yapıları ve ödülleriyle örgütler, özellikle de çalkantılı ve belirsiz zamanlarda, kendileri için giderek daha değerli hale gelen yaratıcılığı bastırılabilir (Amabile, 1998). Yaratıcılık, yeni bilgi oluşturmaya çalışan veya ilk defa bir yerde bir şey yapacak olan birey ve örgütler için değişim fenomenini, örgütsel verimliliği ve hayatta kalmayı anlamakta yardımcı olabilecek örgütsel değişimin dramatik bir yönünü temsil etmektedir (Woodman, 1993: 293). Bu bölümde yaratıcılık, sırasıyla bireysel yaratıcılık ve ardından örgütsel yaratıcılık olarak iki başlık altında incelenecektir.

2.4.1. Bireysel Yaratıcılık

Yaratıcılık, birey olmanın temelini oluşturmakta (Gnuschke ve Smith, 2005: 2) ve "bireysel, toplumsal ve ekonomik yaşam için kritik bir kaynak" olarak nitelendirilmektedir. Yaratıcılık, bireyin öğreniminin en üst seviyesi, en yüksek düşünme gücü ve bireyin zihnindeki ve düşüncesindeki nihai ürünüdür (Soleimani, 2005: 16). Rogers (1983), yaratıcı bireyi, kendisi için öğrenmeyi kolaylaştıran ve kendini geliştiren birey olarak tanımlamaktadır. Arenofsky (2000), herkesin yaratıcı

olabileceği fikrini ileri sürmektedir. Yaratıcı olmak sadece sanatçılara, müzisyenlere ya da yazarlara yönelik bir özellik değildir. Herkes yaratıcı olabilir ve yaratıcı davranışlar gösterebilir. Ancak bazı bireylerin, kendi yaşamlarında daha fazla gayret ve çaba göstererek kendi yeteneklerini daha ön plana çıkararak (Aeronfsky, 2000) diğer bireylere göre daha yaratıcı oldukları görülebilir.

Yaratıcı bireyler oldukça meraklı olma eğilimindedir. Onların merakı, aynı zamanda kışkırtıcı ve enerjik bir kaliteye sahiptir. Yaratıcı bireyler, bireyseldir ve kendinden emindirler; bir konu, fikir veya projede doğru bir şekilde yapıncaya kadar çalışırlar. Yaratmak için, yoğun konsantrasyon ve odaklanma durumuna girmektedirler (Andreasen, 2006: 32-37; 129).

Suojanen ve Brooke (1971), yaratıcı bireylerin hata yapmaktan ve eleştirilmekten endişe duymadıklarını belirtmiştir. Yaratıcı düşüncedeki bireyler, kendilerini, diğerlerinin görüşleri ile kısıtlamazlar. Bu kişiler, problemleri kendi fikir ve tekniklerini kullanarak çözerler. Fikir ve tekniklerdeki temel, kişinin kendi anlayışı ve sezgilerine güvenmesi üzerine kurulmaktadır (Suojanen ve Brooke, 1971: 20).

Yaratıcı birey, ortalama bir bireyin sahip olduğu kişiliğe değil çoğu kez aşırı özelliklere sahip olmaktadır. Örneğin; yaratıcı kişi, büyük enerji ve konsantrasyon ile uzun saatler boyunca çalışabilir ve daha sonra uzun süre dinlenip uyuyabilir. Kendilerini hem naif hem de akıllı olarak yansıtabilir, keyifli eğlenceden, sıkı çalışmaya gidebilirler. Ayrıca hayal gücü ve fantezi durumundan, gerçeklik duygusuna dönebilirler. Dışa dönüklük içgüdüleri fazla olup hırslı ve mütevazidirler. Yeni bir işe başladıkları zaman onu objektif olarak görebilmek mümkündür (Csikszentnihalyi, 1997). Yaratıcı bireyi tanımlayan kişilik özellikleri arasında, deneyim açıklığı, maceraperestlik, asilik, bireycilik, hassasiyet, eğlence, ısrarcılık, merak ve sadelik de yer almaktadır (Andreasen, 2006: 30). Alencar (2012: 91), yaratıcı bireyleri, inisiyatif kullanan, önyargısız, esnek, yeni fikirlere açık olan, kendine güvenen, hata toleransı olan, risk alabilen ve hatalardan ders çıkarabilen bireyler olarak tanımlamıştır.

Yaratıcı bireyler nispeten yeni, uyarlanabilir ve kullanışlı fikirler ve ürünler üretirler (Csikszentmihalyi, 1994a, 1996b; Sternberg ve Lubart, 1995). Morris'e (2004: 3) göre bireysel yaratıcılık, fikirlerin üretilmesi ile ilgiliyken ekip ve örgütsel yaratıcılık, hem fikirlerin üretilmesi hem de bu fikirlerin uygulanması ile ilgilidir. Bireysel yaratıcılık, baskı altında gerçekleşemediğinden ve dış etkenlere duyarlı olduğundan, içeriğe dayalı faktörlerin, yaratıcı çıktıyı etkilemek için bireysel farklılıklarla etkileşim kurabileceği konusunda bir kavrayışa sahip olmak önemlidir (Woodman ve Schoenfeldt, 1989; Woodman vd., 1993). Genellikle çok istenmekle birlikte örgüt içindeki bireysel yaratıcılık tartışmasız olarak zor gerçekleşebilir.

Yaratıcılık; düşünme, yeni düşünce ve yöntemler bulma ve bunları kullanma yeniliği ile ilgilenir. Yönetimde yalnızca yaratıcılık yeterli değildir, fikirler de harekete geçirilmelidir. Bu nedenle yönetsel programların düzenlenmesinde yeni fikirler kullanılmalıdır (Rezaeiyan, 2006: 104). Bununla birlikte, yaratıcılık, bireylerin olası çözümleri tanımlamasına yardımcı olan bir yetenektir. Eğer kişi karar alma sürecini en üst düzeye çıkarabilirse akılcı bir kişi olarak adlandırılmaktadır (Robbins, 2010: 120-123).

Andreasen (2005: 30); "yaratıcı bireylerin çoğu akıllı, ancak son derece akıllı olmalarının gerekmediğini" belirtmektedir. Yaratıcı olmayan birey yoktur. Sadece az ya da çok engellenmiş, dondurulmuş ve uzun ya da kısa süreli eğitime gereksinimi olan bireyler vardır (Sungur, 1997: 45). Her yaratıcı birey, farklı olduğu için kesin bir tanım oluşturulamaz. Dahası bireysel yaratıcılık, iş performansının belirgin bir standardı veya ölçütü olabilir, yetki ve görevleri yerine getirme konusunda güçlü bir yeteneği temsil edebilir. Bir kişinin yetkinliğinin ve yeteneğinin tanınması ve ödüllendirilmesi, yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmalarında önemlidir. Bireysel yaratıcılık, bireysel performansı güçlü bir şekilde etkileyebilir.

Owens (2011), yaratıcı olma kuvvetinin özellikle üç çekirdek bileşene dayalı olduğunu belirtmiştir. Bunlar; algı (yaratıcı süreçteki ilk adım, yeni fikirlerin temeli

olarak işlev görecek ham verileri beyne almaktır), anlayış/idrak (yeterli nicelik ve nitelikte veriye sahip olduktan sonraki adım ise yenilikçi çözümler bulmak için o veriler üzerinde yeni bağlantı ve ilişkiler kuracak şekilde çalışmaktır) ve anlatım/ifadedir (yenilikçi süreci başarıya dönüştürmek için gerekli olan fikir ve sezgileri üretip değerlendirme kabiliyeti, farklı yöntemlerde iletişim kurmak için doğuştan olan iletişim yeteneği beslenerek geliştirilebilir).

Yaratıcılık sadece dehaların sahip olduğu bir lütuf olmayıp inanç ve değerlere de bağlıdır. Yaratıcılık, belirli davranışları uygulamak zorunda kaldığında aslında her bireyin geliştirebileceği bir kabiliyettir (Laruccia, 2009: 8). Yaratıcı bireylerin, diğer yaratıcı bireyler tarafından çevrili olması durumunda, daha üretken ve daha özgün olma ihtimali yüksektir. Bu da yaratıcı beynin, yeni bağlantılar ve yeni fikirler oluşturması için teşvik edildiği bir ortam yaratmaktadır. Yaratıcı kişilik, bağımsız ve bireysel olmakla birlikte yaratıcı bireylere doğrudan güvence ve destek vermektedir (Andreasen, 2005: 129- 130). Mevcut çalışmalardan bazıları, yaratıcı kişileri genel kişilik araştırmaları ve teorisi perspektiflerinden incelemektedir.

2.4.2. Örgütsel Yaratıcılık

Her örgütün içinde ve tümünde var olması gereken yaşamsal bir yetenek olduğu düşünülse de yaratıcılığa ilişkin bilgi oldukça parçalanmış durumdadır (Rickards vd., 2008). Yaratıcı örgüt, "ana gelir kaynağı, müşterilerin sorunlarını veya tanımlanan fırsatları çözmek için yeni ve uygun fikir, süreç, ürün veya hizmet üretmekten gelen herhangi bir ticari varlık" olarak tanımlanabilir (Andriopoulos ve Lowe, 2000: 734). Örgütsel yaratıcılık, planlamanın, tahmin etmenin zor olduğu beklenmedik durumlarda, yeni davranışların ve yorumların oluşturulması için gereklidir (Bechky ve Okhuysen, 2011). Örgütsel yaratıcılık, örgütün amacına ve pazara yönelik değer üretmek amacıyla birçok bilimsel veri alanını kapsayan diyalogların desteklenmesiyle, ortak bir çaba doğrultusunda ortaya konmuş, yeni

fikirler ve yeni problem çözme yollarını kapsayan çeşitli aktiviteler bütünüdür (Styhre ve Sundgren, 2005: 11).

Strother'e (1969: 10) göre yaratıcı örgütlerde bireysellik hoş görülmekten çok teşvik edilmektedir. Örgütsel yaratıcılığın önemli bir tanımı, Woodman ve diğerleri (1993: 293) tarafından "karmaşık bir sosyal sistemle birlikte bireyler tarafından değerli, yeni ürün, hizmet, fikir, işlem veya süreç kullanımı yaratma" şeklinde tanımlanmaktadır. Kwasniewska ve Necka'ya (2004: 194) göre belirli koşullar (destekleyici bir iklim, iletişim biçimleri, gereksiz kontrol eksikliği ve kaynaklara ücretsiz erişim) olmadıkça bireysel yaratıcılık, örgütsel yaratıcılığa dönüşmez. Dewett (2004: 257), örgütlerde yaratıcılığı çoğu zaman etkili ve yeni fikirler üretmek olarak tanımlamaktadır. Sundgren ve diğerleri (2005: 359), örgütsel yaratıcılığın önemli bir özelliğini, bilgiye erişim ve bilimsel bilgileri paylaşma becerisi olduğunu ortaya koymuştur. Mumford, Hester ve Robledo (2012: 4), yaratıcılığı; sorunlara kaliteli, özgün ve zarif çözümler üretilmesi olarak tanımlamaktadır. Bratnicka (2014) ise örgütsel yaratıcılığı, bir organizasyonun aynı organizasyon içinde birden çok çelişkili yapı ve süreç barındırması sonucunda hem yeni hem de yararlı fikirler üretebilme yeteneği olarak açıklamaktadır.

Rivera (2014: 73), örgütün tüm üyeleri arasında tam bir iş birliği ve etkileşim olacağından emin olunursa ve çalışanların yetenekleri en üst seviyede geliştirilirse gerçekten yaratıcı bir çevre üretebileceğini öne sürmüştür. Bununla birlikte yaratıcılık için çalışanların örgütlenmesi, rekabetçilik yolunda yoğun yeniliklerle karşı karşıya olan örgütler için bir meydan okumadır. Bu zorluğu gidermek için örgütlerin yaratıcı davranışları teşvik etmesinde belirli yeteneklere bağlı olması gerektiği savunulmaktadır. Burada amaç; yaratıcılık sürecini kendiliğinden değiştirmemekle birlikte pozitif yönde yaratıcılıktan etkilenebilecek çevresel faktörleri geliştirmektir (Brem vd., 2016: 9).

Yaratıcı örgütler; bireysel çalışanların farklı kültürler ve yaratıcı yönelimler arasında bilginin aktarılmasını, ürün tasarımını ve başarısını etkilemektedir (Patterson, 2002) yani yaratıcılık, örgütlerde kritik bir unsur oluşturmaktadır.

Bharadwaj ve Menon (2000), yüksek derecede örgütsel yaratıcılık mekanizmalarının, üstün ve yenilikçi performansla sonuçlandığını belirtmiştir. Yaratıcılığa olanak tanıyan resmi süreçteki program, yapı ve bütçelerin, yaratıcılık ve yeniliğin önemini vurguladıkları için çalışanları psikolojik olarak etkilediklerini savunmaktadırlar (Bharadwaj ve Menon, 2000: 430).

Örgütsel yaratıcılığın, yönetim kontrolleriyle güçlü bir bağlantısı vardır (Davila vd., 2009: 284). Williams ve Yang (1999: 389), örgütsel yaratıcılığı uyarlanabilir bir varlık olarak çalışanların özerkliğinin, içsel motivasyon ve bağlılığını daha da önemli hale getirdiğini belirtmişlerdir. Örgütsel yaratıcılığın sonuçları, yeni ve kullanışlı olmalı bir başka ifade ile organizasyon için değerli olmalıdır (Isaksen ve Ekvall, 2010).

Örgütlerde bazı yaratıcılık, keşfedilmemiş bir fırsatın mevcut olduğunun veya çözümlenemeyen bir sorunun çözülme ihtiyacı olduğunu kabul etmesi ile ortaya çıkmaktadır. Böylece, yaratıcılığa giden bir yol olarak tanımlama, proaktif (fırsat tanıma durumunda) veya reaktif (problem tanıma durumunda) olabilir. Fırsat tanıma yoluyla yaratıcılık, bireylerin işleri iyi gittiğinde ve görünür bir sorun olmadığında bile yeni fırsatlar aramaları için doğal meraklarını takip etmesi gerektiği önerilmektedir. Problem tanıma yoluyla yaratıcılık ise daha az önemli ancak takip edilmesi zordur (Zhou, 2003: 551).

Bireysel ve örgütsel yaratıcılık yanında, yaratıcılık ve yenilikçiliğin ilişkisi de ele alınarak incelenmesi gerekir.

2.5. Yaratıcılık ve Yenilikçiliğin İlişkisi

Günümüz dünyasında, organizasyonların başarılı bir performans sergileyebilmeleri ve sürdürülebilirliği için yaratıcılık ve yenilikçilik yaşamsal bir öneme sahiptir. Yaratıcılık, bir durumu, farklı fikirlere götüren bir şekilde düşüncelerin örgütlenmesi olarak tanımlanmaktadır. Yenilik ise daha sık yeni ürün veya hizmetler üretmekle ilişkilidir (Laruccia, 2009: 12). Başka bir ifadeyle yaratıcılık; başarılı bir yenilik için gerekli olan bir ön koşul olmaktadır. Yenilik ise bilginin yaratıcı uygulamasından kaynaklanmaktadır (Yusuf, 2009: 2). Buna bağlı olarak yaratıcılığın yeniliklerin anahtarı olduğu söylenebilir.

Yenilik, firmaların bilgi temelli ekonomilerin belirsizliklerinin ve rekabet gücünün ortasında, hayatta kalmaları ve gelişmeleri için şarttır (Yuan ve Woodman, 2010). Yeni programların, ürün sunumlarının ve hizmetlerinin başarılı ve etkili bir şekilde uygulanması, bu fikirleri başlangıç durumunun ötesinde geliştiren yaratıcı fikirli bireylere veya takımlara bağlı olduğundan (Amabile vd., 1996: 1154) tüm yeniliklerin, yaratıcı fikirlerle başladığı söylenebilir.

Yaratıcı düşünce, disiplinli bir şekilde yenilikçilikte gerçek bir rol oynayabilmektedir. Yenilikçiliği, yaratıcı fikirler olmadan düşünmek mümkün değildir çünkü yaratıcı fikirler, yenilikçiliğin başlangıç noktasıdır (European Commission, 1998). Yaratıcılık, tüm yeniliklerin ve yenilikçiliğin psikolojik algılanışlarının (bireylerin fikirlerinin uygulanması) tohumudur (Amabile vd., 1996: 1155). West ve Farr'a (1990: 252) göre yenilik; buluşa dönüşen ve mümkün olduğunca istismar edilen yeni bir fikrin anlayışıdır oysa yaratıcılık, yalnızca fikrin anlayışıdır. Bharadwaj ve Menon'a (2000) göre bir firma içinde örgütsel yaratıcılık ortamı ve çalışanların bireysel yaratıcılıkları firma için yeniliklere yol açmaktadır. Eğer firmalar yaratıcı ortamı destekler ve bireylerin yaratıcılıkları ile ilgili destekleyici politikalar izlerlerse yenilikçi olabilecek birçok fikir ortaya çıkarabilir ve firmanın yeni rekabet koşullarına uyum sağlaması kolaylaşabilir.

Alves ve diğerleri (2007: 28), yaratıcılığı, fikir üretme ile tanımlarken yenilikçi fikirlerin yeni ürün veya hizmetlere dönüşmesini sağlamaktadır. Bu anlamda yenilik, yaratıcılık sonuçlarının uygulanmasıdır. Böylece yaratıcılık, yenilik sürecinin bir parçasıdır; yenilik, yaratmanın başarılı bir şekilde uygulanması olarak tanımlanabilir (Heunks ve Roos, 1992: 6). Yeniliğin; büyümeyi, karı ve başarıyı arttırdığı görülmektedir (Hyvärinen, 1990: 73). Başarılı bir firmanın uzun vadede mükemmel olması için yaratıcılık ve yenilik olmak üzere her ikisini de bünyesinde barındırması gerekir (Holzmann ve Golan, 2016: 63).

2.6. Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler

Yaratıcılık, çeşitli faktörlere bağlı olarak değişebilmektedir. Örgütlerin, yaratıcılık davranışlarını tetiklemek amacıyla hem bireysel hem de örgütsel etkenlerin belirlemesi büyük önem taşımaktadır. Bu bölümde, yaratıcılık etkenleri; bireysel ve örgütsel olarak iki bölümde ele alınacaktır.

2.6.1. Yaratıcılığı Etkileyen Bireysel Faktörler

Yaratıcılık, çeşitli yollarla tanımlanmış karmaşık ve yaygın bir kurgudur. Elsbach ve Hargadon (2006), yaratıcılığı destekleyen veya önleyen etkenleri anlamak için bireyin işlerin doğasını ve iş günlerini göz önünde bulundurması gerektiğini önermektedirler. Bireyin yaratıcılığı farklı faktörlerden etkilenebilir. Bunlar; demografik özellikler, kişisel özellikler, motivasyon, tükenmişlik ve sosyal ağlardır. Bu bölümde, bu faktörler ve bu faktörlerin bireysel yaratıcılık ile ilişkisi anlatılacaktır.

Demografik Özellikler: Birlikte çalışan ve farklı demografik özelliklere sahip olan bireyler, göreve farklı perspektiflerden yaklaşmaktadırlar (Milliken ve Martins, 1996). Araştırmacılar, kısa vadede demografik farklılıkların takım üyelerinin birlikte çalışmalarını zorladığı ve böylece yaratıcılık performansını düşürdüğünü savunmaktadırlar (Knippenberg ve Schippers, 2007). Bu demografik farklılıklar;

cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki statüsü ve iş deneyimini içermektedir.

Cinsiyet: Kadınlar ve erkekler birçok bakımdan birbirlerinden farklı olmasına rağmen cinsiyetin yaratıcılıkta etkili bir faktör olmadığı savunulmaktadır. Örneğin; Bromley (1956), Kogan (1974), Agarwal ve Kumari (1982) ile Kaufman (2006), yaratıcılık ile cinsiyet arasında ilişkinin olmadığını savunurken bunun aksine Khaleefa ve diğerleri (1996: 52) ile Stoltzfus ve diğerleri (2011: 425), erkeklerin kadınlardan daha yaratıcı olduklarını, Kwasniewska (2004: 1) ile Baer ve Kaufman (2008) ise kadınların erkeklerden daha yaratıcı olduğunu göstermiştir.

Yaş: Kişinin yaşı ilerledikçe, başkalarından izin veya onay istemeden kendisi için bir şeyler yapması daha kolaydır. Fakat bunun tersi de yanlış değildir. Çünkü genç bireylerin bilgiye ulaşmada daha istekli olması ve günümüz teknolojisinin sunduğu olanaklar, onların bilgiye daha hızlı bir şekilde erişmelerini mümkün kılmaktadır. Alpaugh ve diğerleri (1982: 101), genç kadınların, yaşlı kadınlardan daha yaratıcı olduğunu göstermiştir. Roskos-Ewoldsen ve diğerleri (2008), hem Torrance testi hem de yaratıcı icat görevi ile ölçülen yaratıcılığı incelemiş ve genç yaştaki yetişkinlerin (18-22 yaş), yaratıcı buluş görevinde, yaşlı yetişkinlerden (61-86 yaş) daha başarılı olduklarını belirlemiştir. Andersson ve diğerleri (1989) ise yaş ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını benzer şekilde, Ng ve Feldman (2008: 392) da yaş ve yaratıcılık arasında ne kişisel rapor ne de gözetmen sınıflaması ile yapılan değerlendirmelerde bir ilişkinin olmadığını ifade etmektedir.

Medeni Durum: Kişilerin medeni durumu, pek çok davranış şeklinde etkili bir faktördür. Yapılan çalışmalarda, yaratıcılık ile medeni durum arasında farklı sonuçlar elde edilmiştir. Rao (1995: 164), öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada, yaratıcılık ile medeni durum arasında ilişki olmadığını, benzer şekilde Keong ve Soon (1996) da medeni durum ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Madjar ve diğerleri (2002: 764) ise evli çalışanların, bekar çalışanlardan daha yaratıcı

olduklarını belirtmiştir. Tabarestani ve diğerleri (2014: 744), yaratıcılık ile medeni durum arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ve bekar bireylerin daha yaratıcı olduğunu belirtmişlerdir.

Eğitim Düzeyi: Eğitim, yaratıcılık davranışına etki eden bir diğer demografik özelliktir. Simonton (1983: 149), eğitim ile yaratıcı performans arasındaki ilişkinin eğrisel olduğunu, ters-U*şekline benzediğini ve eğitimindeki artışın, yaratıcı performansta bir artışa neden olduğunu göstermiştir. Rao (1995), eğitim düzeyi ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ileri sürmüştür. Matud ve diğerleri (2007: 1137), eğitim düzeyi, yaratıcılık ve düşünme arasındaki farkı, cinsiyete göre incelemiştir. Erkek çalışanların eğitim düzeyleri ile yaratıcı düşünmeleri arasında ilişki olmadığını, kadın çalışanların, eğitim düzeyleri ile yaratıcı düşünmeleri arasında farklılık oluştuğunu belirtmiştir. Buna göre kadın çalışanların, eğitim düzeyi arttıkça yaratıcı düşüncelerindeki farklılıklar da artmaktadır.

Meslek Statüsü: Yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi meslek statüsü de yaratıcılık için önemlidir. Matud ve diğerleri (2007: 1137), mesleki düzey ile yaratıcı düşünce arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Balay (2010), öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının, meslek statüsüne göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiğini, yönetici olan öğretim elemanlarının, örgütsel yaratıcılık algılarının, diğer öğretim elemanlarından anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bunun nedeni ise yönetici öğretim elemanlarının daha fazla örgütsel olanaklara sahip olmaları ve buna bağlı olarak, örgütsel yaratıcılık iklimini daha farklı algılama eğiliminde olmalarına dayandırılmıştır (Balay, 2010: 73). Tabarestani ve

---

*__Ters-U işlevi yada Yerkes–Dodson yasası__ uyarılma ve performans arasındaki ampirik ilişkiyi gösteren kanundur. Bu kanun, belirli bir noktaya kadar performansın psikolojik veya mental uyarılma ile arttığını söyler. Ne zaman ki uyarılma düzeyleri çok yükselir, bu durumda performans düşer. Bu süreç genellikle grafiksel olarak çan şekilli, öncelikle yükselen ardından yüksek uyarılma ile düşen bire eğri ile tasvir edilir.

diğerleri (2014: 746) ise mesleki statü ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir.

İş Deneyimi: Bireylerin yaratıcılığını etkileyen bireysel farklılıklardan bir diğeri de deneyimdir (Heerwagen, 2002: 4). Deneyim, kişinin zaman içinde edindiği bilgilerin, gördüğü, geçirdiği durum ve olaylardan elde ettiği birikimlerden oluşmaktadır. Deneyim bir süreçtir ve bu süreç içerisinde birey kazandığı bilgi birikimleriyle gelişir ve değişir. Sahip olduğu bilgi birikimi, bireye karşılaştığı durumlarda ya da olaylar karşısında nasıl davranması gerektiğini öğretirken bir yandan da yaratıcılığını arttırır. Edison'un ampulün icadında yılmadan sayısız deney yaparak amacına ulaşması, deneyimlere güzel bir örnektir. Rao (1995), Moghaddam ve diğerleri (2011), iş deneyimi ve yaratıcılığın anlamlı şekilde ilişkili olduklarını belirtmiştir. Her ne kadar zeka unsuru yaratıcılığı etkilese de yaratıcılıkta asıl etkili olan merak öğesi, hayal gücü ile çalışmaktır. Bu unsurlar deneyimle birlikte harekete geçtiğinde yaratıcılık beraberinde gelmektedir. Buna rağmen Ahmadi ve diğerleri (2012), iş deneyimi ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermişlerdir.

Kişisel Özellikler: Kişilik, bireyin çevreyle olan dinamik etkileşimi sonucunda, birey tarafından sergilenen tekil bir özelliktir. Yaratıcı bireyler, diğer bireylerden farklı kişilik özelliklerine sahip olmaları nedeniyle yeni fikirler üretme konusunda daha fazla yeteneğe sahiptirler (Cervone ve Pervin, 2009). King ve diğerleri (1996: 189), sözel yaratıcılık ile dışadönüklük ve deneyime açıklık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Silvia ve diğerleri (2008), deneyime açıklık ile yaratıcı düşünce biçimi arasında bir ilişki olduğunu, Campos ve diğerleri (2015: 59) ise beş kişilik modeli ile yaratıcı problem çözümü ve beş kişilik modeli ile yaratıcı düşünme biçiminin arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Buna göre deneyime açıklık, sorumluluk ile yaratıcılık arasında, yaratıcı düşünme biçimi ile deneyime açıklık ve sorumluluk ile arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan çeşitli araştırmalarda, deneyime açıklık ile yaratıcılık arasındaki anlamlı ilişkinin olması,

Amabile'nin Yaratıcılığın Bileşenler Modelindeki üç bileşenden biri olan alanla ilgili becerilerin (uzmanlık, tüm yaratıcı çalışmaların temelidir) ilişkisini ortaya koymaktadır.

Motivasyon: Motivasyon, özellikle görev odaklı motivasyon, yaratıcılık için bir temel olarak görülmektedir (Amabile, 1983; Csikszentmihalyi, 1996; Hennssey ve Amabile 2010; Sternberg, 2006). Zhang, Fan ve Zhang (2015: 613), güç motivasyonunun yaratıcılık ile pozitif ilişkili olduğunu ve bu ilişkinin lider üye değişimine aracılık ettiğini göstermiştir. Byron, Khazanchi ve Nazarian'ın (2010: 201), stres faktörleri ve yaratıcılık hakkında yaptıkları meta-analizinde, motivasyonun yaratıcılık üzerindeki aracı olarak işlev görebileceğini belirtmişlerdir. Ceci ve Kumar (2016: 14), yaratıcı kapasite ile içsel motivasyon arasında yüksek korelasyonun olduğunu, Amabile (1983) ise yaratıcılık için içsel motivasyonun dışsal motivasyondan daha elverişli olacağını göstermiştir.

Tükenmişlik: Tükenmişlik, yaratıcılığı etkileyen diğer önemli bir faktördür. Landeche (2009), yaratıcılık ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtirken, Ghonsooly ve Raeesi (2012: 121) ise yaratıcılığın tükenmişliğin iki boyutu arasında (duygusal tükenme, duyarsızlaşma) zayıf bir ilişki olduğunu göstermiştir. Tükenmişliğin üçüncü boyutu olan düşük kişisel başarı hissi ile yaratıcılık arasında oldukça yüksek bir ilişki gözlemlenmiştir. Drafahl (2016: 80) da yaratıcılık ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Sosyal Ağlar: Teknolojinin hayatımızla iç içe olması doğal olarak internet kullanımını da etkilemektedir. Beraberinde hızla gelişen sosyal ağlar, günlük yaşamın bir parçası haline gelmiş; bilgisayar, cep telefonu, tablet, Google gözlükleri ve Apple saati gibi giyilebilir teknoloji dahil olmak üzere hemen hemen bütün dijital cihazlar tarafından erişime olanağı sağlanmıştır.

Sosyal ağlar, kişilerin sınırlı bir ağda, halka açık veya yarı halka açık profiller oluşturmayı, bağları olan kişileri bulmayı, başkalarının ağda yaptıkları ve kendi bağlantı listesine bakmayı ve üzerinden geçmeyi sağlayan internet temelli hizmetlerdir (Boyd ve Ellison, 2007). Web 2.0 teknolojisi ile ortaya çıkan ve sosyal medyayı oluşturan (Çetin, 2009) sosyal ağlar, hemen hemen bütün dijital cihazlar tarafından erişilebilir duruma gelmiştir. Web 2.0 araçları, ikinci nesil web araçları veya sosyal yazılımlar olarak isimlendirilmekle birlikte en kısa biçimi ile okunabilir ve yazılabilir web olarak tanımlanmaktadır (D'Souza, 2006). Sosyal medya, kullanıcılar tarafından oluşturulan içerikleri oluşturup takas etmeyi sağlayan, Web 2.0'ın ideolojik ve teknolojik temeller üzerinde kurulmuştur (Kaplan ve Haenlein 2010; Benson vd., 2015). Sosyal medya terimi, kişilerin web üzerinden birbiri ile iletişim kurmalarını sağlayan sosyal yazılım ve sosyal ağ uygulamalarını içinde kapsayan geniş bir terimdir (Peppler, 2013: 194).

Yapılan araştırmalarda, bireysel yaratıcılığın geliştirilmesinde, sosyal ağların da etkisinin olduğu belirtilmiştir (Örneğin; Perry-Smith, 2006; Zhou vd., 2009; Baer, 2010; Sosa, 2011; Perry- Smith ve Shalley, 2014). Perry-Smith ve Shalley (2003), sosyal ağlardaki temasların ve etkileşimlerin oluşturulması ve sürdürülmesinin, bir kişinin yaratıcılığını önemli ölçüde arttırabileceğini savunmuştur. Bunun nedenini ise sosyal ağların, bilgi erişiminin kapsamını, derinlik ve hızını arttırması, kişileri, "yaparak öğrenme" deneyimi, birikmiş bilgiyi entegre etme yeteneğini ve dolayısıyla sonraki yaratıcılık sonuçlarının hızını ve derinliğini artıracak çeşitli bağlantıları sağlamasına dayandırmaktadır. Hargadon ve Bechky (2006: 485), sosyal ağlara katılımın sağladığı dört özel sosyal etkileşim türünü; yardım arayışı, yardım verme, yansıtıcı tekrar çerçeveleme ve takviye etme olarak belirtmiş ve bu etkileşimlerin, çalışanların yaratıcı yeteneklerini arttıracağını vurgulamıştır. Yardım arayışı, yardım verme, yansıtıcı tekrar çerçeveleme ve takviye etme, yaratıcılık geliştirme süreçlerinin başlatılması için anları ve olayları tetiklemekte önemli bir rol oynamaktadır. Sigala ve Chalkiti (2015: 44); çalışanların yaratıcılığının, sosyal ağlara ve sosyal medya katılımı

(bilgi arama, depolama ve okuma, bilgi paylaşma, tartışma ve ortak bilgi oluşturma ihtimalleri) ile ilişkili olduğunu da belirtmişlerdir.

Tüm bu açıklanan bireysel faktörler tek başına yaratıcılığa etki etmez. Yaratıcılığa bireysel faktörlerin yanında örgütsel faktörler de önemli katkılarda bulunmaktadır.

2.6.2. Yaratıcılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütlerin amaçlarından biri de bireyleri, önceden tanımlanmış bir çıktı elde etmelerine izin veren bir yapılandırmaya sokmak ve bunu etkin ve tekrarlanabilir bir şekilde yapabilmektir (Owens, 2012: 98). Günümüz örgütler arası rekabetin hızla artması, örgütlerin çıktılarının rakiplerinden daha farklı olmasını yani daha yaratıcı olmasını gerekmektedir. Buna bağlı olarak örgütlerin, yaratıcılığı etkileyen faktörleri belirlemesi gerekmektedir. Yaratıcılığı etkileyen örgütsel etkenlerden bazıları; liderlik tarzı, iş tatmini, zaman yönetimi ve örgütsel strestir. Bu bölümde, örgütsel yaratıcılığa neden olan etkenler ile yaratıcılık arasındaki ilişki anlatılacaktır.

Liderlik Tarzı: Liderlerin davranışları ve çalışanların performansı büyük ölçüde birbirine bağlıdır. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki olumlu ilişki, örgütsel yaratıcılığın gelişmesine yardımcı olmaktadır (Liden, Wayne ve Stilwell, 1993). Yaratıcı fikirlere ihtiyaç duyulan bir çevrede, liderlerin destekleyici tutumu ile çalışanların yaratıcılıkları arasında pozitif bir ilişkinin olacağı açıktır. Çalışanların yaratıcılığı, yöneticilerin çalışanların duygularını ve duygularını anlamaya yönelik çabalarıyla ilgilidir (Stahl ve Koser, 1978; Oldham ve Cummings, 1996). Hasanali (2002) ile Wong (2005), örgütsel yaratıcılığı arttıran etkenlerinden birinin liderlik olduğunu belirtmiştir. Shin ve Zhou (2003: 703), dönüşümsel liderlik ve çalışanların çeşitli yaratıcılık önlemleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu, Eisenbeiß ve Boerner (2013: 54) de dönüşümsel liderliğin takipçilerinin yaratıcılığı geliştirdiğini

ancak aynı zamanda yaratıcılığı azaltan takipçilerinin de bağımlılığını arttırdığını göstermiştir.

İş Tatmini: Yaratıcı ve tatmin olmuş çalışan, örgütün en önemli varlığıdır ve rekabet avantajı sağlamaktadır. Tatmin olan birey işini severek yapar ve organizasyon için daha etkili ve verimli olmaktadır. Yapılan çeşitli araştırmalarda iş tatmininin, yaratıcılıkta olan önemi vurgulanmaktadır. Beshruyehgia ve Aslizadeh (2014), iş tatmini ve boyutlarının (işin niteliği, liderin özellikleri, iş ortağı özellikleri, terfi ve maaş ve ücret), çalışanların yaratıcılığı üzerinde önemli ve olumlu etki yaratığını belirtmiştir. Taherkhan (2015: 279), yaratıcılık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Zhou ve George (2001: 682), iş tatminsizliği yüksek olan çalışanların, devam taahhüdü yüksek olduğundan (iş arkadaşlarına yararlı geribildirim da yardımcı ve destek olmak), en yüksek yaratıcılığı sergilediklerini ileri sürmüştür. Gryskiewics, Taylor ve Fleenor (1995: 258) ise iş tatmini ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermiştir.

Zaman Yönetimi: Zaman yönetimi, planlama davranışı olarak hedef belirlemenin özel bir yolu olarak düşünülebilir. Hedefler, bireylerin enerjilerini yönlendirebilecekleri açık hedefler sunarak dikkat ve çaba (motivasyon) arttırabilir (Locke ve Latham, 1990). Zamanın yönetimi aslında bir planlama sürecidir (Claessens vd., 2004). Yaratıcılık, mevcut zamanın bir fonksiyonudur ve yaşanan zaman baskısına olumsuz bir şekilde bağlıdır. Amabile ve diğerleri (1996), düşük yüzeyde yaratıcı projelerde yer alan grup üyelerinin, yüksek düzeyde yaratıcı projelerde yer alan bireylerden daha çok zaman baskısına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bir diğer çalışmada, Amabile ve diğerleri (2002), çalışanlar tarafından bir günde toplanan zaman baskısı ölçümlerinin (time pressure measuring), o günü ve takip eden diğer günlerdeki bilişsel işleme ile negatif olarak bağlı olduklarını belirtmişlerdir. Darini (2011: 201), yaratıcılığın, günlük planlamalar, yapılan uzun planlamalara olan güven, zamanın kontrol edilebilmesi, yaşanan olumsuzluklarla başa çıkma süreci ve dayanıklılık üzerinde olumlu bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Örgütsel Stres: Yaratıcı işlerin arkasından gelen stres, yaratıcılığı kolaylaştırabilir ya da engelleyebilir. Bryon ve diğerleri (2010), stres ile yaratıcılık arasındaki ilişkinin karmaşık olduğunu ve yalnızca ilişkiyi olumlu veya olumsuz olarak tanımlayarak ele alınamayacağını, stresin yaratıcılığa olan etkisinin tamamen stres türüne bağlı olduğunu belirtmiştir. Farr ve Ford (1990), stresin yaratıcılığı azalttığını başka bir deyişle stresten etkilenen çalışanların alışılmış eylemlere başvurabileceklerini ve yaratıcı eylemlerden vazgeçebileceklerini iddia etmektedirler Alternatively ve diğerleri (2004) ise yaratıcılığa ve yenilikçiliğe ilişkin yaptıkları literatür araştırmasında; stresin, yaratıcılığı arttırabileceğini savunmuşlardır. Stres, yaratıcı düşüncelerin kullanımını teşvik eden uyarılmayı arttırmaktadır. Ahmadi ve diğerleri (2012), örgütsel yaratıcılık ve örgütsel stres arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Araştırmacılara göre yaratıcılık yüksek olduğunda örgütsel stres düşük olmakta, örgütsel stresin yüksek olduğu tersi durumda ise yaratıcılık düşük olmaktadır. Hon (2013: 161), yaratıcılık ve örgütsel stres arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtirken Ceci ve Kumar (2015), yaratıcılığı, mutlu veya üzücü koşullar altında, olumlu veya olumsuz etkilenen, stresli veya daha rahat ortamlarda oluşabilecek karmaşık bir süreç olarak ele almışlardır. Bu nedenle kişilerin yaratıcı görevlere yanıt verme biçimlerinde bireysel farklılıklar da etken olabilir. Buna göre bazı bireyler stres altında iyi yanıt vermezken bazıları ise stres altında diğerlerine göre daha iyi yanıt verebilmektedir. Çolak (2017), başarı odaklı kurumlarda yaptığı çalışmasında örgütsel stres ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, vurgulamaktadır.

Üçüncü bölümde örgütsel yaratıcılıkta önemli bir faktör olarak ortaya çıkan stres ele alınarak incelenecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

STRES ile İLGİLİ TANIM ve KAVRAMLAR

Yaşamın doğal bir parçası olan stresin yarattığı pek çok olumsuz etkisine rağmen öğrenmeye ve gelişmeye yardımcı etkileri de vardır. Bu bölümde, stres kavramı, stres belirtileri, stres modeli, örgütsel stres, bireysel ve örgütsel streste etkili faktörler, olumlu ve olumsuz stres kaynakları, bireysel ve örgütsel stres sonuçları ve daha önceden yapılmış çalışmalar incelenmiştir açıklanacaktır.

3.1. Stres Kavramı

Bireylerin birçoğu ezici (kahredici) olan ve sürekli gelen taleplerle başa çıkmaya çalıştıklarından dolayı stres, modern hayatın yaygın bir konusu haline gelmiştir. 1950'lerden önce stres kavramı, günümüzdeki anlamlarından nerdeyse hiçbirine sahip değildi. On dördüncü yüzyılda strese, "zorluk ya da baskı" anlamına gelen yarı psikolojik bir kavram olarak değinilmiştir (Keil, 2004: 662-663). Kökü Latince'ye dayanan "stres" kelimesi, on yedinci yüzyılda zorluk, üzüntü, sıkıntı veya ıstıraba karşılık gelecek anlamıyla sıkça kullanılmıştır. On sekiz ve on dokuzuncu yüzyıllarda stres; orijinal halini korumak için üstünde uygulanan kuvvet ve basınca direnen obje veya kişilerle kıyaslanmıştır. Mühendislik ve Fizik'te stres, "güç alanı üzerinde etkili olan içsel gücün özü bozulduğunda ortaya çıkan oran" olarak bilinmektedir (Hinkle, 1974: 337). Psiko-fizyolojide stres, vücut tarafından kolayca karşılanamadığı için kendisini bozulmuş sağlık veya davranış olarak tanıtan, saptanabilir gerginlik, empoze eden uyarıcı olarak bilinmektedir. Psikolojik stres genellikle hem sistematik stresi hem de sistematik stresten önce gelen durumu kapsayan geniş bir terimdir (Cofer ve Appley, 1964).

Stres, bir kişinin algılanan çevresel baskılara maruz kaldığında ortaya çıkan zararlı, fiziksel, psikolojik ve duygusal tepkiler olarak adlandırılmaktadır. Stres, farklı koşullar altında farklı bireyler için farklı anlamlar taşımaktadır. Birçok araştırmacı

tarafından stres farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Stresin bu çok değişik tanımlamalarının varlığı, kişiden kişiye değişen tecrübelerle ve yapılan öznel değerlendirmelerle açıklanabilmektedir (Storey ve Billingham, 2001: 660). Stres, genellikle kişinin hedefe yönelik çabalarında olumsuzluklarla karşılaşması veya karşılaşma deneyimi olarak kabul edilebilir (Carver ve Connor-Smith, 2010: 683-684). Stresin öncü araştırmacılardan biri olan Selye, stresi, "bir biyolojik sistem içinde spesifik olmayan değişikliklerden oluşup spesifik bir sendrom tarafından ortaya çıkan durum" olarak tanımlamıştır (Selye, 1956: 54). McGrath'a (1976) göre stres, kişinin çevreden gelen fırsat, kısıtlayıcı veya taleple karşı karşıya kaldığında, verilecek tepkinin başarısız olmasının önemli sonuçlara yol açacağı durumlarda, talep ve tepki yeteneği arasında oluşan dengesizliktir.

Lazarus ve Folkman (1984), stresi; kişinin kendi biyolojik, psikolojik veya sosyal becerilerini ezecek taleplerde bulunan durumu hissedince ortaya çıkan bir bozukluk olarak tanımlamaktadır. Stres tanımı, fonetikte sürekli tartışılan ve çözülmeyen sorunlardan biridir (Hayes, 1995: 5). Magnuson (1990: 24), stresi, kişinin sahip olduğu yaşam ile hayattan beklentilerinin farklı olmasından kaynaklı oluşan tepki olarak tanımlarken Cooper ve Cartwright (1997: 7), stresi; ihtiyaç, talep, kişi ve çevresi arasında uyum eksikliğinden gelen sonuç olarak belirtmiştir. Arnold ve Feldman (2000), stresi "bireylerin çalışma ortamlarında yeni veya tehdit unsurlarına tepkileri" olarak tanımlamaktadır. Sağlık ve Güvenlik Yönetim (HSE, 2003) ise stresi, "bireylerin aşırı baskılara ya da onlara yerleştirilen diğer talep türlerine karşı olumsuz tepki", Bloisi ve diğerleri (2007: 309) de "bir kişinin refahını tehdit eden herhangi bir talebe karşı vücudun psikolojik, duygusal ve fizyolojik tepkileri" ve Humphrey (2003: 4) ise "uyarlamayı zor kılan, kişinin kendisi ve dış çevresi arasında olan denge durumunu korumada arttırılmış çaba bildiren dahili veya harici olarak hareket eden herhangi bir faktör" olarak genelleştirmiştir.

Richter ve Hacker (1998) stresi, "taleplerin ve meta çatışma deneyimlerin kabul edilemez veya tehdit edici cevapları" olarak tanımlamıştır. Strese karşı tepkiler,

kişinin sözde zor koşulları önlemeyi başardığı veya davranışlarından durumun değişikliğini sağladığı durumların özellikleridir. Öznel bir değerlendirme olmasına rağmen başlıca reaktiviteye dayanmıştır (Richter ve Hacker, 1998: 125). Greif (1991), durumun öznel değerlendirmesinin daha önemli olduğunu vurgulamaktadır. Yani stres, "öznel bir şekilde önlenmesi önemli olan tehdit edici, öznel ve uzun süreli, karşıt kuvvette yoğun olarak hissedilen tatsız olan bir durum" olarak ifade edilmiştir (Greif, 1991: 13). Richter (2000), stresi, "tehdit edici, kritik ve önlenemez olarak yaşanılan, işin talepleri ve görevin tamamlanması arasında bir çatışma" olarak tanımlamıştır.

Diğer taraftan stres, her zaman olumsuz veya zararlı değildir, aksine stresin eksikliği ölümcül olarak görülmektedir (Seyle, 1976). Burada önemli olan stresin türü ve şiddetidir. Aşırı yüksek düzeydeki stres, bireye zarar verebileceği gibi orta düzeydeki stres birey açısından yararlı olabilmektedir (Balcı, 2000: 5).

Stres, olumsuz olarak görülürken aslında verimlilik için bir motivasyon kaynağı olarak da düşünülmektedir. Araştırmacılara göre stres tepkisi kritik bir noktada olduğunda veya alostatik yüke ulaştığında, zayıflatıcı ve ıstıraplı olmadığı durumlar da olabilir (Crum vd., 2013; Sterling ve Eyer, 1988). Başka bir deyişle az miktarda stres yaşamak, bireylerin hedeflere ulaşmasında motive edici olabilir ancak stres ideal bir noktanın üzerine çıktığında dayanması zordur ve hedeflere yönelik ilerlemelerini etkileyebilir.

Daha önce de belirtildiği gibi stres her zaman kötü bir durumu ifade etmez. Bazı uzmanlar, olumlu stres ve sıkıntı (distress) yani olumsuz stres olarak algılanın farklı olduğunu öne sürmektedir. Günlük hayatta "stres" kelimesi genellikle olumsuz durumlarda kullanıldığından bireylerin çoğu, tüm stres türlerinin onlar için zararlı olduğuna inanmaktadırlar (Klinic Community Health Centre, 2010: 4).

Seaward (2016), eustres, neutres ve distrestir olmak üzere üç tür stresi tanımlamaktadır. Eustres, iyi strestir ve bireyin motive edici ya da ilham verici bulduğu

her durumda ya da koşulda ortaya çıkmaktadır. Aşık olmak, bir sinema yıldızı ile buluşmak ve benzeri durumlar eustrese örnek olarak gösterilebilir. Genellikle, eustres olarak sınıflandırılan durumlar keyiflidir ve bu nedenle tehdit olarak değerlendirilmemektedir. Neustres; ne iyi ne de kötü bir stres olarak tanımlanabilir, sonuçta etki yaratmayan duygusal uyaranları açıklamaktadır. Örneğin, dünyanın uzak bir köşesindeki bir deprem haberi bu kategoriye girebilir. Üçüncü stres tipi disstres, olumsuz stres durumu olarak kabul edilir ve sıklıkla sadece stres olarak kısaltılır. İki tür disstres vardır. Bunlardan ilki olan akut stres ya da yüzeysel stres oldukça yoğundur ancak çabuk kaybolur. İkinci tür olan disstres ise kronik strestir. Çok yoğun görünmeyebilir ancak uzun süre devam etmekte görünen durumdur (Seaward, 2016: 8-9). Stresin tanımlanan bu türleri her ne kadar genel olarak bireysel düzeyde düşünülse de çalışanların karşı karşıya kaldıkları örgütsel stres de en az bireysel stres kadar önemlidir.

3.2. Örgütsel Stres

Günümüzde stres, hem özel hem de iş yaşantısında da önemli bir yer tutmakta ve yoğun olarak örgütsel stres şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Farrell ve Geist-Martin'e (2005) göre örgütsel stres, yapılan işten kaynaklanan bireysel strestir. Örgütsel stres, hem fiziksel hem de psikolojik olarak çalışanlar için bireysel sonuçlar doğurmaktadır. Örgütsel stres; "mesleki stres", "iş stresi", "işyeri stresi", "örgütsel rol stresi" (Quick vd., 1997), "endüstriyel stres", "iş baskısı", "iş ile ilgili gerginlik" (Tutar, 2000) gibi farklı şekillerde adlandırılmıştır. Ancak literatürde, iş stresinin genellikle öznel olarak algılanan stresten kaynaklı bireysel bir deneyim olarak algılandığı belirlenmiştir (Aslan ve Cengiz, 2015: 27).

Günümüzde belli bir örgütte çalışan bireyin, zamanının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirerek belli amaçları gerçekleştirmek için kendisinden beklenen rolleri ve görevleri yerine getirmek zorunda olması, örgütsel stres kavramını ortaya

çıkarmıştır. Örgütsel stres, iş yerindeki stres sonucu ortaya çıkmaktadır. Ross (1997: 42); örgütsel stresin müşteri veya diğer çalışanlar ile tehditkar bir durum veya çatışmaya maruz kaldığında, çalışanın deneyimlediği, "fizyolojik ve duygusal uyarılma formu" olduğunu belirtmiştir. Trenberth (2004), örgütte stresin değişken doğası ve algılanışı sebebiyle örgütsel esenlik ve verimlilik üzerindeki etkisi için tek bir tanım oluşturmanın oldukça zor olduğunu belirtmiştir. Örgütsel stres; çalışanın yeteneklerinin, iş gereksinimleri, kaynakları ve ihtiyaçları ile eşleşmediğinde ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tanımlanabilir (NIOSH, 1999). Nwadiani (2006), örgütsel stresi; kişilik ve davranışlarında düzensizlik olan bireyin, duygusal dengesinin bozulması olarak tanımlamıştır. Ayrıca örgütsel stres, çevresel taleplerin ve bu talepleri yerine getirecek kişisel kabiliyetlerin arasında bir tutarsızlık algısıdır (Ornelas ve Kleiner, 2003; Vermunt ve Steensma, 2005; Topper, 2007). Babatunde (2013) ise örgütsel stresi, genellikle bir organizasyonda talep edilen fizyolojik gereklilikler arasındaki uyumsuzluk ve bu şartları yerine getirme konusunda çalışanların yeteneğinin olmaması olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel stres, nesnel bir fenomen değildir. Yapısında genellikle öznel olup çalışanların çevrelerindeki nesnel ve aktif dinamiklerden oluşmaktadır. Potansiyel stresörler (stresi tetikleyen durumlar) doğaları gereği ağır veya olumsuz değildir. Bilişsel değerlendirme ve başa çıkma tarzındaki bireysel farklardan dolayı aynı stresör, bazıları için meydan okuma, bazıları içinse engel olarak deneyimlenebilir (Hendel ve Horn, 2008). Albrecht ve diğerlerinin (2011: 32) de tanımladıkları gibi örgütsel stres, profesyonel talep ve kişinin o talepleri yerine getirme kabiliyeti arasında algılanmış farktır. Tsai ve diğerleri (2009: 443) ise örgütsel stresi, kişinin işyerinde maruz kaldığı zararlı fiziksel ve duygusal yanıtlar olarak tanımlamışlardır.

Stresin en yaygın kaynaklarından biri iş yüküdür (Macdonald, 2007: 20). Dünya Sağlık Örgütü (2012), örgütsel stresin, stresle başa çıkabilmek için yetersiz kaynak, bilgi veya kabiliyetlere sahip olan çalışanlara yönelen taleplerden de ortaya çıkabileceğini belirtmiştir. Çalışanlar, işle ilgili stresi, her iş ortamında

deneyimleyebilirler (Heponiemi vd., 2013). Örgütsel stres, kişide birçok ve birikimli olumsuz etkiler bıraktığı (Goodwin vd., 2013) gibi birçok soruna da neden olmaktadır. Örgütsel stres deneyimi, olağan dışı veya işlevsiz davranışlara sebep olup fiziksel ve zihinsel olarak sağlığın bozulmasına neden olabilmektedir. Sıra dışı durumlarda, uzun süreli stres veya iş yerindeki travmatik olaylar, psikolojik problemlere ve işyerinde devamsızlığa yol açabileceği gibi çalışanın bir daha çalışmasını engellemeye neden olacak psikiyatrik bozuklukların bile ortaya çıkmasına kaynak olabilir (WHO, 2004: 8). Ayrıca örgütsel stres; özellikle, kişinin yetenekleri ile çalışma gereklilikleri ve koşulları arasında zayıf bir uyum nedeniyle bir işteki baskılara başa çıkamama (Holmlund-Rytkönen ve Strandvik, 2005) olduğundan bunun sonucunda, düşük moral ve motivasyona, zayıf performansa, işten ayrılmaya, hastalık izni isteme artışlarına, kaza artışlarına, iş tatmininde düşüşe, zayıf kaliteli ürün ve servislere, iç iletişim düşmesine ve çatışmaların artışına neden olabilir (Ongori ve Agolla, 2008: 125).

Stresin, bireylerde olumlu ve olumsuz olmak üzere iki zıt etkisinin olduğu kabul edilmektedir. Kabul edilebilir düzeyde stres, bireyin performansını arttırmaya yardımcı olurken aşırı miktarda stres ise bireyin performansının düşmesine neden olabilmektedir (Stevenson ve Harper, 2006). Birçok araştırmacı, stres kabul edilebilir düzeyde olduğunda çalışanların performansını arttırdığını belirtmektedir (Moresh vd., 2006; Ongori ve Agolla, 2008; Carr vd., 2011). Ancak, bütün stres türlerinin zararlı sonuçlar oluşturabileceğinin de farkına varmak önemlidir. Allen ve diğerleri (1982), Hockey (1997) ile Tafalla ve Evans'a (1997) göre bazı çalışanlar stres faktörleriyle karşı karşıya kaldıklarında iş verimlikleri artmakta ve bu da örgüt verimliliğini arttırmaktadır.

Stresin yarattığı olumsuz belirtilerin bilinmesi ve bu konuda önlem alınması hem örgütsel hem de bireysel açıdan önemli rol oynamaktadır.

3.3. Stres Belirtileri

Her birey stresi, farklı durum ve şekillerde yaşayabilir. Bireyin stres altında olduğu hemen anlaşılabilir ancak bazen birey stres altında olsa da etkileri açıkça gözükmeyebilir. Stres, kişilerin hem duygusal hem fiziksel hem de davranış biçimlerini etkileyebilir (Mind, 2015: 6). Bireysel stres belirtileri dışında örgütsel stres belirtileri, örgütlerin sürdürülebilirliği açısından önem taşımaktadır. Bu bölümde stres belirtileri, bireysel ve örgütsel olarak ele alınarak açıklanacaktır.

Bireysel Stres Belirtileri: Bireysel stresin belirtileri ve semptomları, kalp krizi gibi büyük bir fiziksel krizden, yorgunluk ve uyku düzeninin bozulması gibi daha küçük semptomlara kadar değişebilir. Stresle ilgili daha ciddi sorunlar genellikle yoğun strese maruz kalma sürelerinin uzaması durumunda ortaya çıkmaktadır (NSWHealth, 2006: 9). Stres belirti ve uyarı işaretleri şu şekilde sıralanabilir (Klinic Community Health Centre, 2010: 8-9);

- Bilişsel Belirtiler: Hafıza sorunları, yetersizlik veya konsantrasyon zorluğu, zayıf yargı, sadece olumsuz görmek, endişeli, sürekli ya da uzun uzun düşünmek, sürekli endişe duymak.
- Duygusal Belirtiler: Huysuzluk, sinirlilik veya kolay sinirlenme, kışkırtılma, bunalmış hissetme, yalnızlık duygusu veya ayrı durma, depresyon veya genel mutsuzluk.
- Fiziksel Belirtiler: Ağrı ve sızılar, kas gerginliği, ishal veya kabızlık, mide bulantısı, baş dönmesi, göğüs ağrısı veya hızlı kalp atışı, sık sık soğuk algınlığı, derin olmayan nefes alma ve terleme.
- Davranışsal Belirtiler: Az ya da çok yemek, çok fazla veya çok az uyumak, kendinizi başkalarından ayırmak, sorumlulukları ertelemek veya ihmal etmek, alkol, sigara ya da uyuşturucu kullanarak kendini rahatlatmak, sinir alışkanlıklarını (tırnak yemek, düzeltmek).

Blumenthal (2003: 10) ise stresin farklı etkilerini şu şekilde gruplandırmıştır:

- Sübjektif Etkiler: Stres; kaygı, depresyon, hayal kırıklığı, yorgunluk, benlik saygısının azalmasına yol açabilir,
- Davranışsal Etkiler: Stres, kazalara neden olabilir, madde bağımlılığı, konuşma bozukluğu, huzursuzluk ve unutkanlığı beraberinde getirebilir,
- Bilişsel Etkiler: Stresin düşünce sürecini etkiler, karar verme güçlüğü veya korkusu, unutkanlık, aşırı duyarlılık ve açıkça konsantre olamama veya düşünme güçlüğüne neden olabilir,
- Fizyolojik Yanıtlar: Beyinde başlayarak vücuttaki diğer organlara yayılabilir,
- Sağlık Üzerindeki Etkileri: Uzun süre strese maruz kalma sağlık üzerinde derin ve zararlı etkilere sahiptir. Olası komplikasyonlar arasında stres astımı, amenore, koroner kalp hastalığı, göğüs ağrıları, diare, dispepsi, baş ağrısı, migren, şeker hastalığı, ülserler ve libido azalması gibi rahatsızlıklar sayılabilir veya bu durumların kötüleşmesine sebep olabilir.

Kişide bu belirtilerden bir ya da birkaçı görülüyorsa ve bu belirtiler devam ediyorsa ya da tekrar ediyorsa stresin kişiyi olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Bu nedenle stresin sağlık ve refaha yaratabileceği daha ciddi etkilerden kaçınmak için stresin erken belirtilerini ve semptomlarını tanımak ve yönetmek önemlidir (NSWHealth, 2006: 9).

Örgütsel Stres Belirtileri: Bireysel stres belirtilerinin yanı sıra örgütsel stres belirtileri de önemlidir. Palmer ve Cooperin'in (2007), iş stresi modeline göre örgütsel stres belirtileri;

- Hastalığa bağlı artan işe gitmeme durumu,
- Kültüre dayalı uzun çalışma saatleri,
- Personel devrinde artış,
- Personel performansında azalma,
- Personelde moral ve sadakatin azalması,
- Düşmanlığın artmasıdır.

Bu belirtiler, ekonomik kayba neden olabilecek olumsuz sonuçlar da oluşturmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar; işe alma ve eğitim giderlerinin artışı, karın azalması, iş kazalarının artması ve tazminat davaların artması şeklinde özetlenebilir (Palmer ve Cooperin, 2001).

Tarhan'a (2002: 100) göre ise iş ortamlarında yaşanan stresin belirtileri;

- Dayanışma eksikliği,
- İş kazalarının artması,
- Performans düşüklüğü,
- İş devamsızlığının artması,
- Vurdumduymaz davranışlar,
- Sağlık sorunlarının artmasıdır.

Örgüt verimliliği için diğer en önemli belirtiler, performansın düşmesi ve iş devamsızlığının artmasıdır.

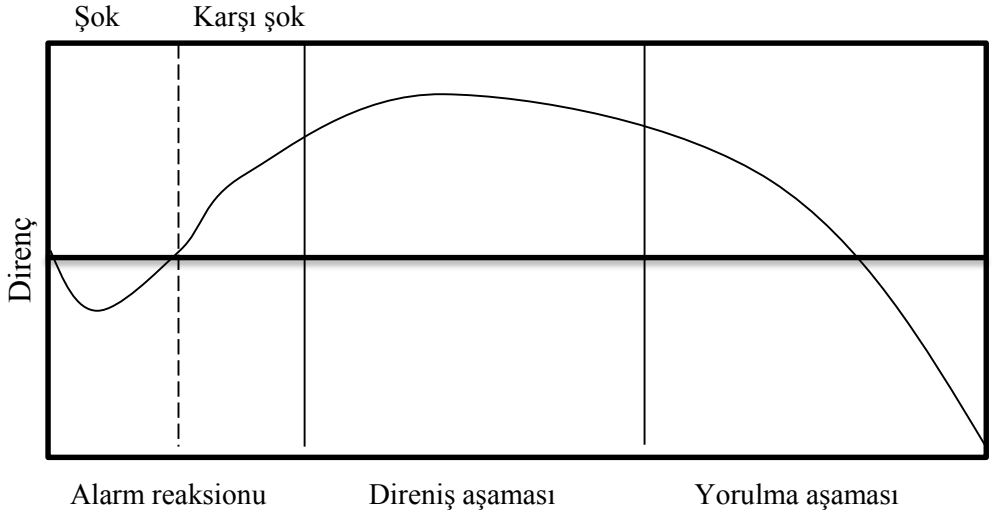
3.4. Stres Modelleri

Bireylerin davranışı tek boyutlu olmaktan ziyade çok boyutlu olduğu için stres için de her birinin belirli özelliklere odaklanan farklı modelleri oluşturulmuştur. Bu bölümde oluşturulan stres modellerinden, Cannon-Mücadele Etme veya Kaçma

Modeli, Seyler-Genel Adaptasyon Sendromu GAS, Lazarus ve Folkman-Bilişsel Stres ve Başa Çıkma Modeli açıklanacaktır.

Cannon-Mücadele Etme veya Kaçma Modeli (1932): Stresin en eski modellerinden biri olan model, Cannon (1932) tarafından geliştirilmiştir. Dış tehditlerin, arttırılmış aktivite oranı ve arttırılmış uyarılma içeren "fight or flight" "mücadele et veya kaç" tepkisini meydana çıkardığını öne süren model, "mücadele et veya kaç modeli" olarak adlandırılmıştır. Modelde, fizyolojik değişikliklerin, kişinin stres kaynağından veya kavgadan kaçmasına neden olduğu belirtilmektedir. Cannon modeline göre stres, baskın bir biçimde fizyolojik olarak görülen dışsal stresör etkenlerine olan tepki şeklinde tanımlanmıştır. Cannon, bireylerin stresli bir olayı yönetmeyi sağladıkları için stresin uyarlanabilir bir tepki olduğu görüşünde olup uzun süreli stresin tıbbi problemlerle sonuçlanabileceğini de kabul etmektedir (Canon, 1932, akt. Ogden, 2004: 234). Stresin, kan basıncının ve kalp sayısı artışının hızlanmasına, derin solunuma, terlemede artışa, gözbebeklerin genişlemesine ve diğer bazı problemlere neden olabileceği de belirtilmiştir (Colman, 2006: 283).

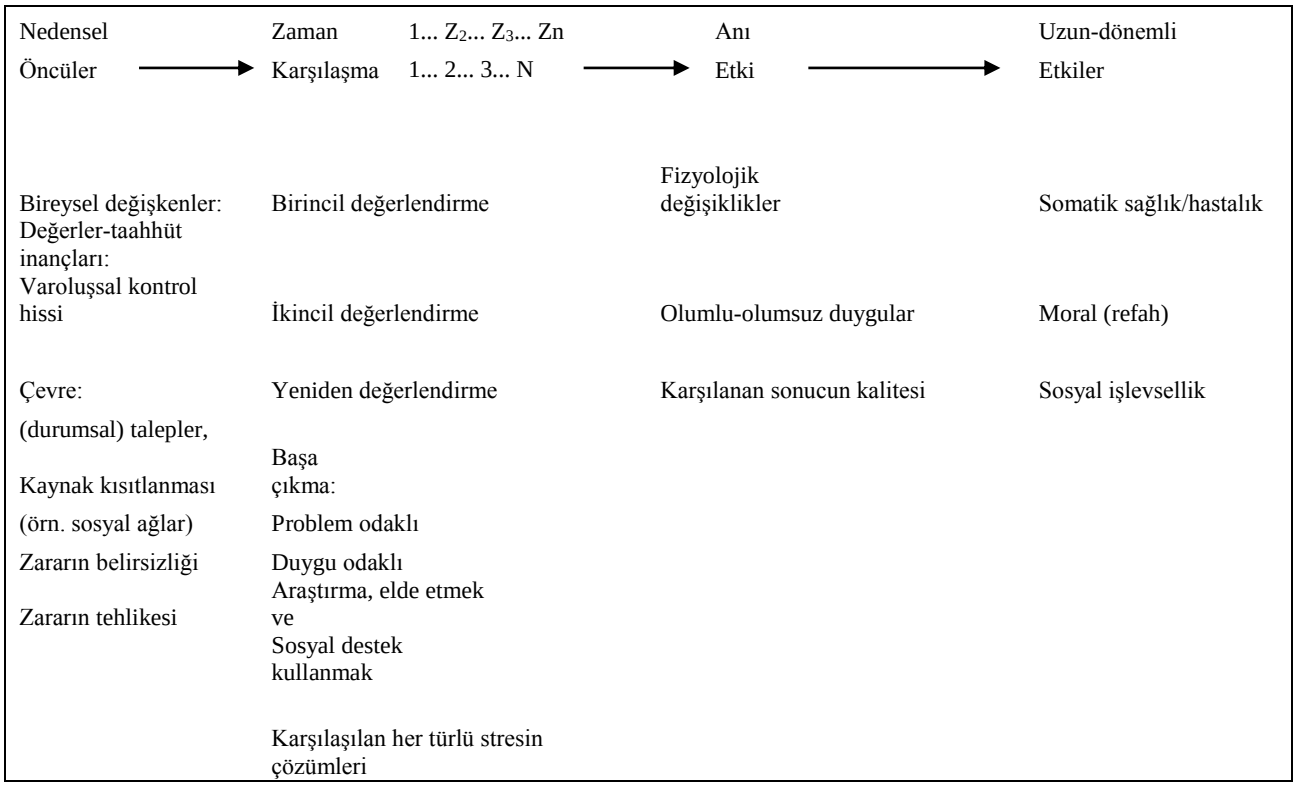
Seyler-Genel Adaptasyon Sendromu GAS (1952): Selye (1952), genel adaptasyon sendromu adı verilen stres reaksiyonu teorisini önermiştir. Genel adaptasyon sendromu (GAS), vücutta üç aşamadan (Şekil 1) oluşmaktadır. Bunlar; belirgin akut bulguların ilk ortaya çıkışı (alarm reaksiyonu), sonradan kaybolmaları (direnç aşaması) ve nihayetinde tamamen direnç kaybıyla (yorulma aşaması) organizmada bozulma oluşmasıdır (Seyle, 1952: 34-36).



Şekil 1. Genel Adaptasyon Sendromu

Kaynak: Franzoi S., *Psychology: A Discovery Experience*, South-Western Educational Pub, 2010: 188.

Lazarus ve Folkman-Bilişsel Stres ve Başa Çıkma Modeli (1984): En önemli stres modellerinden biri de Lazarus'un bilişsel modelidir (Lazarus, 1966; Lazarus ve Folkman, 1984). Lazarus ve Folkman (1984: 19), psikolojik stresi, kişinin çevresi ile çevre arasındaki belirli bir ilişki olarak tanımlar ve bu durum, bireyin kaynaklarını zorlaması veya aşması veya refahını tehlikeye atması olarak değerlendirilir. Başka bir deyişle bilişsel stres, stresin birey ve çevre arasındaki ilişkisi sonucu olarak ortaya çıkar (Sonnentag ve Frese, 2003: 454). Lazaurus ve Folkman (1984: 53), birincil, ikincil ve yeniden değerlendirme olarak bilişsel değerlendirmenin üç türünü tanımlamıştır (Şekil 2). Birincil değerlendirme, karşılaşmanın alakasız, olumlu veya stresli olduğunu ifade eden yargıdan oluşmaktadır. İkincil değerlendirme, neyin yapılabileceğini ilgilendiren yargıya hitap eder ve yeniden değerlendirme ise değerlendirmenin çevre ve/veya kişiden gelen yeni bilgi üzerine değiştirilmesidir. Stres teşvik edilmez ancak birey ve çevresi arasında tehdit ve başa çıkmanın rol oynadığı bir süreç olarak görülür.



Şekil 2. Stresin, Başa Çıkmanın ve Adaptasyonun Teorik Şemalaştırılması

Kaynak: Lazarus R. S., Folkman S., *Stress, Appraisal, and Coping,* Springer, New York, 1984*:* 305.

Bu bölümde, bireylerin farklı davranışlar sonucunda oluşan farklı modellerin önemi açıklanmaya çalışılmıştır. Bunun dışında bireyde ve örgütte strese neden olan faktörler de önemlidir.

3.5. Streste Etkili Faktörler

Strese neden olan faktörler, stresör olarak adlandırılmaktadır (Selye, 1976: 78). Stresörler değişik şekillerde gruplandırılıp incelenebilir. Stres ortaya çıkarabilecek faktörler, bedenin içinden ve dışından kaynaklanabilir. Bu bölümde, stresin ortaya çıkmasında etkili faktörler, bireysel ve örgütsel olarak ele alınarak açıklanacaktır.

3.5.1. Bireysel Streste Etkili Faktörler

Stresin her bireyde etkisi aynı değildir. Herkesin deneyimlediği stresörlerle ilgili olarak kişilerin duyarlılığını ve başa çıkma kabiliyetini etkileyen bir dizi kişisel, sosyal ve çevresel moderatörler vardır. Stres, demografik değişkenler, kişilik yapısı, kişinin sosyal desteği ve kişinin sorunlarla başa çıkabilme mekanizmasından etkilenmektedir (Wichert, 2002; Aftab ve Khatoon, 2012). Bu bölümde, bireysel stres kaynakları, demografik özellikler ve kişilik yapısı olarak ele alınarak incelenecektir.

Demografik Özellikler: Daha önce de belirtildiği gibi her birey stresi farklı şekilde algılamaktadır. Buna bağlı olarak stresin bireyler tarafından algılanması ya da strese verdikleri tepkiler, bireylerin demografik özellikleri ile de ilişkilidir. Demografik özellikler ile stresin ilişkileri çeşitli araştırmalarda incelenmiştir. Demografik özelliklerden; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, mesleki statü ve iş deneyimi ele alınarak iş stresi ile ilişkileri açıklanacaktır.

Araştırmalar, cinsiyetin stres deneyiminde dikkate alınması gereken önemli bir demografik özellik olduğunu belirtmektedir (Jick ve Mitz, 1985). Rintaugu (2013: 166), cinsiyet ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, Compos ve Williams (1990), Sarantakos (1996), Thawabieh ve Qaisy (2012) ile Omolayo (2012: 38), kadınlarda, erkeklerden daha fazla stres belirtileri görüldüğünü belirtmiştir. Amerikan Psikolojik Birliği'ne (2012) göre kadınlar, stres düzeyleri arttığında erkeklere kıyasla bildirmeye daha eğilimlidirler ve kadınlar, erkeklere kıyasla (%28'e, %22) çok fazla stres yaşadıklarını belirtmektedirler. Loosemore ve Waters (2004) ile Tandon ve diğerleri (2014: 41) ise erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş stresi yaşadıklarını belirtmiştir. Agyemang ve Arkorful (2013: 37) ile Beheshti (2015: 132), erkek ve kadınların iş streslerinde farklılık göstermediğini vurgulamıştır.

Yaş; cinsiyet gibi stresin ortaya çıkmasında diğer önemli bir demografik özellik olarak görülmektedir. Rintaugu (2013: 166), yaş ve iş stresi arasında anlamlı

bir ilişki olduğunu, Silva ve Gomes (2009), stresin 30 yaş altı gruplarda istatistiksel olarak anlamlı olduğunu, Balakrishnamurthy ve Shankar (2009), 27-36 yaş grubundaki bireylerin ortalama stres puanının, yaşlı bireylerden biraz daha fazla olduğunu göstermiştir. Antoniou ve diğerleri (2006: 682) ise yaşlı öğretmenlerin daha yüksek düzeyde, Persaud ve Persaud (2016: 19) ise yaşı büyük öğrencilerin, genç öğrencilerden daha fazla stres yaşadıklarını belirtmiştir. Beheshti (2015: 132) da farklı yaş grupları ile iş stresinin ortalama puanı arasında anlamlı bir fark gözlemlemediğini belirtmiştir.

Medeni durum, bireyin çoğu davranışlarında etkili olduğu gibi bireyin stres düzeyini de etkilenmektedir. Birçok araştırma, medeni durum ile iş stres arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur (Jamal 2011; Barnnet vd. 1993; Cohen, 1993). Rintaugu (2013: 166); medeni durum ve iş stresi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, Parveen (2009), iş stresinin, evli ve çalışan kadınlarda, evli olmayan çalışan kadınlardan daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bunun nedenlerinden bazıları, toplumun talepleri, annelik sorumlulukları, ev işleri vb. faktörlerden kaynaklanmaktadır. Benzer şekilde, Emmanuel ve Collins (2016: 7), medeni durum ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve evli çalışanların, bekar veya boşanmış çalışanlardan daha fazla stres yaşadıklarını belirtmiştir. Sandhu ve diğerleri (2016: 71) ise evlenmemiş bireylerin daha yüksek stres düzeyine sahip olduklarını gözlemlerken Aftab ve Khatoon (2012: 159), medeni durum ile iş stresi arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir.

Eğitim, bireylerin algılamalarına bağlı kalarak, moderatör bir güç olarak görev yaparak stresi ya arttırmakta ya da bazen azaltmaktadır. Bharathi (2016: 765), alınan eğitim ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ileri sürmüştür. Benzer şekilde Aftab ve Khatoon (2012: 159), eğitim ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve yükseköğrenim gören öğretmenlerin daha stresli olduğunu belirtmiştir. Beheshti (2015: 132) ise lisans ve yüksek lisans mezunlarının iş stresi ortalamaları arasında anlamlı bir fark gözlememiştir.

İş hayatında her kademinin kendine özgü sorumlulukları ve zorlukları vardır. Bireylerin meslek statüsü; cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim gibi stresi etkileyen diğer önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalarda meslek statüsünün stresin ortaya çıkmasındaki önemi belirlenmeye çalışılmıştır. Singh ve diğerleri (1996), yardımcı doçentlerin, doçent ve profesörlerden daha yüksek iş stresi yaşadıklarını belirtmiş ve bunun nedenini; doçentlerin ve profesörlerin belirli bir pozisyona gelmeleri, daha az iş yüklerinin olması veya daha otoriter olmalarından kaynaklanabileceğini vurgulamıştır. Aminabhavi ve Triveni (2000), yöneticilerin, alt kademelerden daha fazla sorumlulukları olması nedeniyle yöneticilerin, memurlardan çok daha yüksek iş stresi yaşadıklarını ileri sürmüştür. Bashir ve diğerleri (2013: 25) ise iş stresi ile mesleki statüsü arasında bir ilişkinin olmadığını belirtmiştir.

Bireyler, iş deneyimi arttıkça ya da zaman geçtikçe bazı durumlara karşı tepkisiz kalabilir, deneyimleri arttığında ise kendine güvenleri artabilir ve stresi daha az yaşamalarına neden olabilir. Tersi durumun da yaşanması mümkün olabilir. Hunnur ve Bagali (2014), 15 yıl üstü deneyime sahip çalışanların çoğunun orta ile yüksek stres seviyesine sahip olduğunu belirtmiştir. Omolayo (2012: 38), kıdemli polis memurlarının, diğer polis memurlarından daha fazla stres yaşadığını öne sürmüştür. Aftab ve Khatoon (2012: 159), 6-10 yıl deneyimli öğretmenlerin en çok iş stresi ile karşı karşıya kaldıklarını, Bharathi (2016: 765) ise deneyim ve iş stresi arasındaki ilişkinin kesin bir eğilim göstermediğini belirtmiştir.

Kişilik Yapısı: Farklı kişiliklere sahip bireyler stres durumunda da farklı tepkiler vermektedir. Friedman ve Rosenman (1959), A ve B tipi kişilikler olarak adlandırılan iki kişilik özelliğinin olduğunu, A tipi kişiliği, yoğun hırs, rekabetçi sürüş, işte son teslim tarihleriyle sürekli meşgul olma ve acili yet duygusu olarak belirlemiştir. Bu kalıp davranışın eksikliği, B tipi kişilik olarak adlandırılmıştır. Jamal (1990: 735), A tip kişilik ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişkili olduğunu belirtmiştir. Ho (1995) ile Kazmi ve diğerleri (2009: 175), A tipi kişilerin, B tipi kişilere göre stresi daha fazla algıladığını ve deneyimlediğini ileri sürmüştür. Janjhua ve Chandrakanta

(2012), A tipi kişilerdeki stres eğiliminin, B tipi kişilere kıyasla daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Bunun aksine, Bustaman ve diğerleri (2015: 75, 82) ise A ve B tipi kişiliklerde, çalışma sürelerinden etkilenen stres semptomunun kısmi olarak fark gösterdiğini, daha uzun süreli çalışmalar sonucunda, A tipi kişilikte fiziksel stres belirtilerinin daha az olduğunu, B tipi kişilikte ise görülen fiziksel stres belirtilerinin zamana bağlı olarak şiddetini daha çok gösterdiğini belirtmiştir.

3.5.2. Örgütsel Streste Etkili Faktörler

Bireysel kaynaklar dışında stresi tetikleyen örgütsel kaynaklar da önemlidir. Bu bölümde, örgütsel strese etki eden faktörlerden örgüt yapısı, örgüt iklimi, yapılan işle ilgili nedenler, ücret adaletsizliği, düşük ücret, iş güvenliği, değişim süreci ve teknoloji, fiziki çevre, örgüt içi ilişkiler, sosyal destek, yıldırma ve kariyer gelişimi olarak ele alınarak incelenecektir.

Örgüt Yapısı: Örgütsel yapı, örgüt ile ilişkili önemli özelliklerden biridir. Örgüt yapısı; yapısal bir anlamda yapılacak iş için kullanılan görevlerin düzenlenmesi olup örgüt şeması ile temsil edilebilir (Jackson ve Morgan, 1982). Nasurdin ve diğerleri (2006), iş stresi ile örgüt yapısı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Doğru şekilde düzenlenmeyen örgüt yapısı, çalışanlar için bir stres kaynağı olmaktadır. Daoli ve Mohsenvand (2014), örgütsel yapıdaki formalite ile iş stresi arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir. Uzman kişiler için daha sıkı düzenlemelerin ve formalitelerin uygulandığı varsayılırsa bu kişilerin stres yaşama olasılığı daha yüksektir. Aşırı formalite uygulamak, çalışanların bilgi, deneyim ve yaratıcılık kullanma becerilerini azaltmakta ve bu durum, stresin sebepleri arasında yer alan kişi-örgüt arasında çelişkiye neden olmaktadır (Daoli ve Mohsenvand, 2014: 133). Benzer şekilde, Finney ve diğerleri (2013) de örgüt yapısı ile iş stresi arasında anlamlı ilişki olduğunu belirtmiştir.

Örgüt İklimi: Örgütsel stres ile ilişkili diğer bir önemli özellik örgüt iklimidir. Örgüt iklimi; belirli bir yerdeki bireyler tarafından algılanan, onların davranışlarını etkileyen ve çevreninin belirli bir takım özelliklerinden oluşan, değerleri itibariyle tanımlanabilen tüm çevrenin sürekli bir özelliğidir (Litwin ve Stringer, 1968: 25). Örgüt iklimi de örgüt yapısı gibi stresin öncüsü olarak öne sürülmüştür (Hemingway ve Smith, 1999). Wong ve Wong (2002), aşırı rekabet ya da zayıf kişiler arası iletişimle nitelendirilen örgüt ikliminin, iş yerinde strese neden olduğunu öne sürerken Ghaseminezhad ve diğerleri (2005: 45), Singh ve Mishra (2011) ile Finney ve diğerleri (2013) de örgüt iklimi ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Buna rağmen Nasurdin ve diğerleri (2006) ise iş stresinin, örgüt iklimi ile ilişkili olmadığını belirtmiştir.

Yapılan İşle İlgili Kaynaklar: Yapılan işle ilgili örgütsel stres kaynakları, üç grup altında incelenmiştir. Bunlar; rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı rol yüküdür.

Rol çatışması, aynı anda iki veya daha çok rol gönderiminden birisine uymanın, diğerine uymayı güçleştirecek biçimde ortaya çıkması olarak tanımlamaktadır (Katz ve Kahn, 1977: 202). Örgütlerde yaşanan rol çatışması, çalışanların belirli görevlerde birbirlerine engel olmaları sonucunda çalışanları strese sokmaktadır. Quah ve Campbell (1994), Roberts ve diğerleri (1997) ile Yongkang ve diğerleri (2014: 8), bireydeki rol çatışmasının, iş stresiyle pozitif ve anlamlı olarak ilişkili olduğunu belirlemiştir. Ram ve diğerleri (2011: 115), rol çatışmasının olumlu ve güçlü bir biçimde iş stresiyle ilişkili olduğunu ve Karimi ve diğerleri (2014: 34) de rol çatışması ile iş stresi arasındaki ilişkiyi göstermiştir. Buna göre örgütteki rol çatışması artıkça çalışanlarda iş stresi de artmaktadır.

Rol belirsizliği, kişinin sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirebilecek bilgi eksikliği olarak tanımlanmaktadır. Rol belirsizliği yaşayan bireyler, sorumluluklarının ne olduğuna ve bu sorumlulukların yerine getirilmesi için sürecin yetersiz olduğuna ilişkin yeterli bilgiye sahip değillerdir. Sadece beklentilerin

bilinmesi yeterli değildir aynı zamanda bu beklentileri yerine getirmek için gerekli faaliyetlerin de bilinmesi de gereklidir (Kahn vd., 1964). Çalışanların rol belirsizliği yaşaması halinde iş tatminsizliği, ruhsal gerilim, kendine güvensizlik ve verimli olmama duygusu ortaya çıkacaktır. Bireyin belirsiz olan görevleri, fazla terfi etmiş olması veya yetersiz terfi içinde olması, kaygı düzeylerini de artırmaktadır (Aytaç, 2009: 10). Margolis ve diğerleri (1974), rol belirsizliği ve depresyon semptomları ile düşük iş motivasyonu ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Stout ve Posner (1984: 747), Quah ve Campbell (1994), Ram ve diğerleri (2011: 115), Karim ve diğerleri (2014: 34) ile Yongkang ve diğerleri (2014: 8), rol belirsizliği ile iş stresi arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğunu, belirtmiştir. Yapılan çoğu araştırmada, rol belirsizliği yaşayan çalışanların, iş gereksinimlerini ve beklenenleri açıkça bilen çalışanlardan daha düşük seviyelerde performans gösterdiği ve buna bağlı olarak stresten oluşan farklı semptomları yaşama eğiliminde olduğu belirlenmiştir.

Aşırı rol yükü, çalışanların mevcut zaman, yetenekleri ve diğer kısıtlamaları ışığında onlardan beklenen çok fazla sorumluluk veya faaliyet olduğunu düşünen durumları tanımlamaktadır (Rizzo vd., 1970). İş stresine birçok faktör neden olurken aşırı iş yükü, çalışanların deneyimlediği en stresli görevlerden biri olarak görülmektedir (Anderson ve Pullich, 2001: 3). Johns (1996: 465), aşırı rol yükünün özellikle günümüzün küçülme yaşamış kurumlarında, yöneticiler için en yaygın stres kaynağı olacağını vurgulamıştır. Anderson ve Kyprianou (1994: 83), stresin çok fazla ya da çok az çalışma, zaman baskısı ve son başvuru tarihi, çok fazla karar alınması, yorgunluk ve çalışma ortamının fiziksel zorlamalarından kaynaklanabileceği görüşündedir. Karimi ve diğerleri (2014: 34), aşırı rol yükü ile iş stresi arasında belirgin, doğrusal ve pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, Yongkang ve diğerleri (2014: 8), iş kaygısı ve iş stresinin aşırı rol yükü ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Ücret Adaletsizliği: Hemen hemen her çalışan, kendisinin daha yüksek bir ücreti hak ettiğini düşünmektedir. Bireyin yaşadığı bu algı, kendi ücretini sürekli diğer bireylerin ücretleri ile kıyaslamasına neden olacaktır. Yapılan bu kıyaslama ise haksızlığa uğradığı kanaatini de beraberinde getirmektedir. Bu ise bireyde yüksek düzeyde stresin ortaya çıkmasına neden olabilir (Keser, 2014: 47). Shaw ve Gupta (2001: 310), ücret adaleti algılamasının depresyon ve strese bağlı somatik belirtiler ile ilişkili olduğunu öne sürmüştür. Sonuç olarak, çalışanların haksız ücret algılamaları durumunda fiziki ya da zihinsel olarak tepki göstermeleri mümkündür.

Düşük Ücret: Çalışanın aldığı düşük ücret ya da ücret yetersizliği, zorunlu ihtiyaçları dışında sosyal aktivite, tatil, kültürel etkinlikler ve diğer ihtiyaçları için nakit sıkıntısı ile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. İş görenin düşük ücret alması, işyerinde yalnızlığa ve kendini toplumdan soyutlanmasına neden olabilmektedir (Şahin, 2005: 55). Özellikle az gelişmiş ülkelerde ücret, başlı başına bir stres faktörü olmaktadır (Aytaç, 2009: 13). Okutan ve Tengilimoğlu (2002), işçi ve memurların %65'inin ücret yetersizliğinden olumsuz etkilediğini belirtmiştir. NPR, Robert Wood Johnson Vakfı ve Harvard T.H. Chan Halk Sağlığı Okulu (2016) tarafından yapılan bir ankette, çalışanların aldıkları düşük ücretin, stres seviyelerini %43, yemek yeme alışkanlıklarını %28, uyku düzenlerini %27 ve kilolarını %22 oranında olumsuz olarak etkilediğini göstermektedir (www.news.harvard.edu).

İş Güvenliği: Çalışanın işini kaybetme endişesi, benlik saygısının azalmasına neden olmaktadır. Özellikle ekonomik krizlerden kaynaklan şirket küçülmeleri, birleşmeleri veya işyeri kapanması kararlarının alındığı zamanlarda çalışanların yüksek düzeyde strese maruz kalmaları mümkündür (Aytaç, 2009: 11).

Değişim Süreci ve Teknoloji: İşini severek yapan ve/veya yaptığı işten keyif alan bireyler genelde stresten daha az etkilenmektedir. Diğer taraftan değişimi ürkütücü bir etmen olarak algılayan bireyler, yüksek düzeyde strese maruz kalarak olumsuz etkilenmektedir. Stres kaynağı olarak değişimin kendisinden daha çok

değişimin algılanması ve değerlendirilmesi önem taşımaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 276). Örgütlerde uygulanan yenilikler sonucunda ortaya çıkan değişim hakkında bilgi sahibi olmayan veya yetersiz bilgiye sahip olan bireyler, kendilerini çaresiz hissetmektedirler. Karşılaşılan teknolojik ve her türlü değişim bireyde, belirsizlik ve karmaşa yaratabilmektedir. Teknolojik ve diğer değişimler sonucunda birey stresi daha fazla yaşamaktadır (Türel, 2001: 21). Yaşanan sürekli değişim, bireyleri sürekli yeniliklere uyum sağlamaya zorlamaktadır. İş görenlerin, özellikle ileri yaştaki iş görenlerin, teknolojik gelişmelere ve yeniliklere uyum sağlayamaması, işlerini kaybetme korkusuna neden olmakta ve bu korku, iş stresine dönüşmektedir Bireyin teknolojik gelişmelere uyum sağlayamaması, ilerleme veya terfi şansını da zayıflatmaktadır. Bu durum, iş görenlerin örgütsel stresini arttıran ek bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır (Keser, 2012: 52).

Fiziki Çevre: Yüksek veya düşük ışıklandırma, duman, ısı, kötü havalandırma sistemleri, kokular ile bireylerin duyularını bastıran, ruh durumunu ve zihinsel durumunu etkileyebilen tüm uyaranlar fiziksel çevreyi oluşturmaktadır. Ritchie ve Martin'e (1999: 180) göre iyi çalışma koşullarına gereksinim duyan birey, gürültülü makine ve telefonlarla dolu, temizlenmemiş bir ofiste çalışırsa muhtemelen strese maruz kalacaktır. Joye (2007), doğal nesneler ve şekiller ile görsel temasın bireyler için duygusal ve bilişsel işlevsellik açısından faydalı olduğunu belirtmiştir. Brooks (2011: 36), onarıcı olmayan ortamların, onarıcı olan ortamlara kıyasla katılımcıların stresi daha çok hissetmelerine neden olacağını belirtmiştir.

Örgüt İçi İlişkiler: Bireyin olduğu her yerde resmi ve resmi olmayan gruplar oluşmaktadır. Resmi gruplar, örgüt içinde yönetim tarafından oluşturulan bölümler, proje grupları ve takımlardır. Resmi olmayan gruplar ise birlikte olmaktan hoşlanan bireylerin kendi istekleri ile bir araya gelerek ortak faaliyetlerde bulunmaları şeklinde ifade edilebilir. Örgütlerde, birey-birey, birey-grup ve grup-grup ilişkileri, resmi ve resmi olmayan biçimlerde sürekli yaşanmaktadır. Doğal olarak bu ilişkilerin birey üzerinde pozitif ve negatif yansımaları da olmaktadır (www.subconturkey.com). Örgüt

içi ilişkilerin uyumlu ve sağlıklı olması, bireyde işten kaynaklan stres seviyesini azaltabilmektedir. Benzer şekilde Cohen ve Wills (1985), örgüt içinde iş arkadaşlarıyla daha sosyal olan kişilerin stres seviyelerinin düştüğünü belirtmiştir. Diğer taraftan yönetici ile astlar arasındaki ilişki, astların kendi iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri kadar önemlidir. Yöneticinin yapması gereken en önemli faaliyetlerden biri, astların çalışmalarını yönetmektir. Yöneticinin güç ve yetkisini kullanması ile astlarının bu konudaki beklentilerinin çatışması, ilişkileri bozan ve stres yaratan bir durumdur (Özkalp ve Kırel, 2004: 192). Israel ve diğerleri (1989: 185), iş yerinde çalışanların denetçilerle yaşadığı olumsuz ilişkilerin, çalışanlarda iş stresine, olumsuz duygulara, depresyon ve fizyolojik rahatsızlıklara neden olduğu belirtilmiştir.

Sosyal Destek: Sosyal destek eksikliği, iş görenlerin bir işi daha verimli yapabilme çabaları ve isteklerine karşılık yönetici ve meslektaşlarının konuya ilgisiz kalmaları sebebiyle ortaya çıkan ve iş görenlerin işini daha iyi ve daha az sürede yapabilme arzularını azaltan bir durum olarak değerlendirilmektedir (Şahin, 2005: 55). Bireylerin karşılaştıkları olumsuzluklardan kurtulabilmeleri için kendi uğraşlarının yeterli olmaması, bireylerin sosyal destek aramaya yönelmeleri onlar açısından bir gereklilik olarak görülmektedir (Görgü, 2005: 24). Eğer birey, işyerinde ihtiyaç duyduğu sosyal desteği göremezse bu durum bireyi olumsuz olarak etkiler ve etkileşimin sonunda birey strese sürüklenebilir.

Yıldırma (Mobbing): Mobbing, yıldırma davranışının kişiye yönelik düşmanca tavırlar sergilenerek oluşması, uzun süreli, sistematik, yıpratıcı ve kişiyi sürekli dışlamaya yönelik olması olarak tanımlanabilir (Yılmaz vd., 2008). Tınaz (2006), yıldırmaya maruz kalan bireylerin %40'ının, depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu yaşadığını belirtmiştir. Sürekli tehdit, mağduriyet veya dışlanmaya maruz kalan bireyin, stresten kaynaklanan zihinsel sağlık bozuklukları, benlik saygısı ve güven eksikliği yaşama ihtimali çok yüksek olmaktadır (bkz: Pranjić vd., 2006).

Kariyer Gelişimi: Maslow ihtiyaçlar kuramına göre her birey, bir ihtiyaç hiyerarşisine sahiptir. Bu ihtiyaçlar farklı düzeylerde ortaya çıkmaktadır. Birey; ilk basamak ihtiyaçlarını giderince hiyerarşinin en tepesine ulaşmak isteyecek yani birey en sonunda kendini gerçekleştirme ihtiyacı duyacaktır. Eğer bu aşamada birey, ihtiyaç duyduğu kariyer gelişimine sahip olmaz ise bu durum bireyi huzursuz etmeye başlayacak ve bununla birlikte işten kaynaklı stres ortaya çıkacaktır. Shahzad ve diğerleri (2013: 150), mesleki gelişim endişesinin, işyerlerinde stresi artıran önemli bir faktör olarak görüldüğünü öne sürmüştür. Benzer şekilde, Rahman ve diğerleri (2014: 183), iş stresi ile kariyer gelişimi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Stresi etkileyen faktörlerin yanında olumlu ve olumsuz stres kaynaklarının da bilinmesi büyük önem arz etmektedir. Bundan sonraki bölümde olumlu ve olumsuz stres kaynakları ele alınarak incelenecektir.

3.6. Olumlu ve Olumsuz Stres Kaynakları

Stres, zihinsel, fiziksel veya duygusal olarak baskı oluşturan bir durumdur (Toler, 2016: 158). Bu durumdan ya da başka bir deyişle tüm stres kaynaklarında kaçmak nerdeyse imkansızdır (Toler, 2016: 158). Sağlıklı bir zihin ve fizik için makul bir stres gereklidir ve bu yapıcı stres olarak görülebilir. Bu ise kişiyi maksimum performansla hareket etmeye zorlar ve hedeflerine ulaşmayı sağlar (Borkowski, 2015). Simmons'a (2000) göre olumlu stres ve olumsuz stres kesinlikle ayrılamaz, iki farklı sıcaklıktaki su gibi karışırlar. Olumlu stres; soğuk su, olumsuz stres ise sıcak su gibi düşünülürse bu farklı sıcaklıklardaki sular karıştırıldığında yeni oluşan suyun sıcaklığı, sıcak ve soğuk suyun miktarına göre belirlenecektir.

Olumlu stres veya eustres; iş yerinde çalışanların ödül kazanmaları için verdikleri çabadır ve stresin olumlu yanı şeklinde düşünülebilir. Kişi sahip olduğu bütün sıra dışı kabiliyetleri sergileyebilmek için yeni koşullar arayarak bunu bir avantaja çevirebilir. Normal koşullar altında performans seviyesi, eustres koşullarında

olduğu kadar yüksek değildir (Roy, 2005: 45). Bu nedenle çoğu kişi, daha iyi bir başarı/performans elde etmek için bu stres türünü istemektedir. Eustres kavramı, baskı altındayken bazı bireylerin stres altında başarılı olduklarının nedenin bir açıklaması olarak görülebilir. Bazı bireyler, az miktar adrenalin ile büyük avantaj sağlar ve performansını arttırır (Wood, 2008: 119). Olumlu stres, motive eden enerjiye odaklanır, heyecan verici hissettirir ve performansı geliştirir (Klinic Community Health Centre, 2010: 4).

Olumsuz stres veya distres, kötü deneyimlerden kaynaklanır ve tehlikeli bir etkiye sahiptir (Roy, 2005: 45). Bu tür stres, kısa veya uzun süreli olabilir, kaygı veya endişeye neden olur, kişiye başkaları tarafından hoşlanmadığını hissettirir, performansı düşürür, zihinsel ve fiziki problemlere neden olabilir (Klinic Community Health Centre, 2010: 4).

Stresin kaynakları, stresin sonuçlarını oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak stresin sonuçları daha geniş bir şekilde bireysel ve örgütsel olarak incelenmesi gerekmektedir.

3.7. Stresin Sonuçları

Stresin ortaya çıkması bazı sonuçları da beraberinde getirmektedir. Bu sonuçlar, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ele alınmaktadır. Bu bölümde, bireysel ve örgütsel stres sonuçları açıklanacaktır.

3.7.1. Bireysel Stres Sonuçları

Teknoloji günümüzde neredeyse hayatımızın tamamını ele geçirmiş bulunmaktadır. Teknolojinin getirdiği hızlı değişim beraberinde toplumda faydalı etkileri bıraktığı gibi bunalım, stres ve önemli ruhsal sorunları da beraberinde getirmektedir. Stres deneyimi, işyerinde kayıtsız ve işlevsiz davranışa neden olabilir

ve fiziksel ve zihinsel sağlığa zarar verebilir. İşyerindeki uzun süreli stres veya travmatik olaylar, psikolojik sorunlara ve psikiyatrik bozukluklara yol açabilir (WHO, 2004: 8). Bireysel stres sonuçları, davranışsal, psikolojik ve tıbbi olarak üç gruba ayrılarak incelenebilir.

Davranışsal Sonuçlar: Stresten kaynaklanan davranışsal sonuçlar, kişinin stres altındayken sergilediği tutumlar ve gözlemlenen hareketleri ile ilgilidir. Stres sonucunda gelişen davranışsal sonuçlar daha net olarak gözlemlenebilir. Bunlar; yerinde duramama, aşırı yemek yeme ya da iştah kaybı, okul ya da işten kaçma, sigara hatta bazen alkol ve uyuşturucu kullanımı (Griffin, 2013) gibi davranışlardır. Ayrıca stres nedeniyle kişinin kendine veya başka kişilere zarar verdiği de görülmektedir.

Psikolojik Sonuçlar: Stresin psikolojik sonuçları, kişinin zihinsel sağlığı ve esenliği ile de ilgilidir. Bireylerde iş yerinde çok fazla stres yaşadıklarında depresyon (Kaila, 2005: 491), şizofreni, korku ve endişe kaynaklı hastalıklar görülebilir. Bunun yanında stres, aile (Kaila, 2005: 491), sosyal çevre, iş ortamın da sorunlara neden olabilmektedir. Örneğin, yüksek düzeyde stres yaşayan bireyler genellikle daha kolay sinirlenip en önemsiz olaylarda bile fazla ve sert tepkiler gösterebilirler. Ayrıca stres sonucunda bireyler az ya da daha çok uyuyabilir ve ortaya çıkan bu uyku dengesizliği de bireyi fazlasıyla olumsuz etkileyebilmektedir.

Tıbbi Sonuçlar: Stresin tıbbi sonuçları, kişinin fiziksel refahını etkilemektedir. Örneğin; kalp hastalığı ve felç gibi birçok hastalığın stresle bağlantılı olduğu belirtilmiştir. Aşırı stres sonucunda ortaya çıkan diğer yaygın tıbbi problemler, baş ağrısı, sırt ağrısı, ülser ve buna bağlı mide ve bağırsak rahatsızlıklarıyla cilt rahatsızlıklarını da içermektedir (Griffin, 2013).

3.7.2. Örgütsel Stres Sonuçları

Bireysel stresin sonuçları, kişinin mensubu olduğu örgütü de dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Örgütsel stres sonuçları; performans düşüklüğü, tükenmişlik, devamsızlık ve personel devri, iş kazaları ve ekonomi maliyet olarak ele alınmıştır.

Performans Düşüklüğü: Aşırı stresin örgütsel sonuçlarından biri, performansın düşmesidir. Çalışan bireyler için performans düşüklüğü, kalitesiz çalışmaya dönüşebilir veya üretkenliği düşürebilir. Bireylerin asabi ve geçinmesi zor hal alması, iş ilişkilerinde yanlış karar vermelerine ve yönetici ve iş arkadaşları ilişkilerinin bozulmasına neden olabilir (Kaila, 2005: 491). Mofoluwake ve Abimbola (2013); çalışanların örgütsel streslerinin artmasıyla performansın düşmesi arasında anlamlı ilişki olduğunu ve Jamal (1985) de örgütsel stres ve performans arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Tükenmişlik: Tükenmişlik, kişinin eşzamanlı aşırı basınç ve çok az tatmin kaynağı deneyimlediğinde ortaya çıkan genel bir yorgunluk hissidir (Kaıla, 2005: 492). Tükenmişlik, genellikle yüksek iş talepleriyle karşılaşan, motivasyonu yüksek çalışanlarda deneyimlenen, stresten boğulmuş olma durumudur. Tükenmişlik ile ilgili ilk çalışmalar, tükenmişliği deneyimleyecek en olası çalışanların, sağlık hizmeti çalışanları olduğunu göstermektedir. Daha sonra araştırmacılar, yaptıkları işler üzerinde herhangi bir pozitif etki yaratmadıklarını düşünen, işlerinden olumsuz etkilenen, duygusal olarak bitkin hale gelen farklı sektörlerde çalışanlarında tükenmişliğe maruz kaldığını gösteren yeni çalışmalar ortaya koymuşlardır (Aamondt, 2015: 563).

Devamsızlık ve Personel Devri: Örgütlerde, bireylerin işe gelmemeleri devamsızlık olarak adlandırılmaktadır. Personel devri ise çeşitli nedenlerden dolayı çalışanların örgütlerden ayrılması olarak tanımlanmaktadır. Ivancevich ve Matteson (1980), örgütlerde yaşanan personel devamsızlığı ve personel devrinin

gerçekleşmesinde stresin etkili olduğunu belirtmektedir. İşe devamsızlık, verimlilik kaybına ve doğal olarak karın düşmesine neden olan faktörlerden biridir. Çalışanlar, fiziksel ve duygusal rahatsızlıklarla başa çıkma ile mücadele etmeye çalışırken tükenmişlik ve arttırılmış stres süreçlerinde en yüksek mertebeye ulaşmaktadırlar (Aamondt, 2015: 563). Bireyin, sürekli olarak stres dolu bir ortamda çalışması, tatmini ve bağlılığını düşürebilmektedir. Bu tür durumların devam etmesinde ise çalışanlar, çalışma ortamlarından, bağlı bulundukları örgütlerden uzaklaşma isteği duyar ve sonuç olarak işe devamsızlık ortaya çıkmaya başlar (Taştan, 2004). İngiltere'de öğretmenler ile yapılan bir anket çalışmasında, her yıl, stres, kaygı ve depresyon sonucunda 213.300 günlük iş kaybı olduğu ve bunun maliyetinin de 19 milyon Sterlin olduğu belirlenmiştir (EU-OSHA, 2014). Çalışanların devamsızlığı, iş ile ilgili yaşanan stresten kaçınmak amacıyla yapılan davranışlardan biridir. Stresin daha yoğun şekilde yaşanması ise örgütte personel devrine, yüksek personel devri ise örgütlerde maliyetlerin yükselmesine ve verimliliğin düşmesine neden olabilmektedir.

İş Kazaları: Bir örgütte çalışanların sağlığı en önemli örgüt unsurlarından biridir. İş güvenliği yeterince sağlanmış örgütlerde işyeri kazaları ve yaralanmalar daha az olmakta ve çalışanların daha verimli olması sağlanmaktadır. Bunun aksine eğer örgüt çalışanlarının güvenliği için gereken önlemleri alınmaz ve bu önlemlerin alınmadığı da çalışanlar tarafından bilindiğinde, çalışanlar yaptıkları işten tedirgin olmakta ve stres seviyeleri artmaktadır. İş ortamında yaşanan stres veya gerilim, iş görenin kaza yapma olasılığını artırmaktadır (Örnek ve Aydın, 2011: 210). Dembe ve diğerleri (2005: 588), Amerika Birleşik Devletleri'nde yapmış olduğu kapsamlı bir araştırmada, uzun çalışma saatlerinden etkilenen çalışanların, yorgunluktan veya stresten dolaylı işyerinde kaza yapma olasılıklarının arttığını belirlemiştir. Araştırmada, uzun süreli çalışılan işlerde kaza risk oranının, daha kısa süreli çalışılan işlere göre %61 oranında daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, günde en az 12 saat süre ile çalışanlarda kaza riski %37, haftada en az 60 saat çalışanların kaza riskinin %23 oranda daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kiani ve diğerleri (2011) de çalışanların stres seviyeleri ile iş kazaları arasında pozitif ilişkiyi göstermiştir.

Ekonomik Maliyetler: İşyerindeki strese, finansal ve ekonomik açıdan da bakılması önemlidir. Tedavi edilmeyen iş yeri stresi, arttırılmış çalışan devamsızlığı ve iş yerinden ayrılma, düşük yaratıcılık seviyesi, sağlık izni veya sakatlık nedeniyle iş günü kaybı ile ilişkilendirilebilir (Williams, 2003). Rosch (2001), stresin ABD ekonomisine yılda 300 milyar ABD $ maliyete sebep olduğunu, 2002 yılında Avrupa Komisyonu (2002) ise AB-15* ülkesinde işle ilgili stresin maliyetinin yılda 20 milyar Euro olduğunu belirlemiştir. EU-OSHA (1999) tarafından yapılan anket çalışmasında, AB-15 ülkelerinde işle ilgili hastalıkların toplam maliyetinin yılda 185 ile 289 milyar € olduğu belirlenmiştir. 2013 yılında, AB tarafından finanse edilen ve Matrix (2013) tarafından yürütülen proje kapsamında, işle ilgili depresyonun Avrupa ülkelerine maliyetinin yıllık 617 milyar Euro olarak olduğu tahmin edilmektedir. İşverenlerin toplam maliyetlerinin devamsızlık ve presenteesim* için 272 milyar Euro, verimlilik kaybı için 242 milyar Euro, sağlık giderleri için 63 milyar Euro ve sosyal yardım masrafları için ise 39 milyar Euro olduğu hesaplanmıştır.

3.8. Sanal Tembellik, Yaratıcılık ve Stres ile İlgili Yapılan Çalışmalar

İnternet bireysel olarak kullanıma başladığı tarihten bu yana farklı şekilde ele alınmış ve yukarıda daha ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır. İnternet kullanımın artmasıyla beraber bireysel davranışlarda da değişikler meydana gelmektedir. Bireysel davranışlarda meydana gelen değişiklikler çağımızda önemli yeri olan yaratıcılık ve stres üzerinde de etki yaratmaktadır. Stres bireyin hayatının her döneminde ortaya çıkmaktadır. Yaratıcılık ise gelişim dünyasında ihtiyaç duyulan önemli kavramlardan biri olmaktadır. Yurtiçi ve yurtdışında yapılmış olan literatür taramasında, sanal tembellik, yaratıcılık ve stres kavramlarının birlikte ele alındığı bir araştırmaya

---

*__AB-15__ ülkeleri – Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz, İspanya, İsveç, İngiltere.

*__Presenteeism__- kendisi işte olup aklı bambaşka alemlerde olma, iş performansını gösterememe durumudur.

rastlanmamıştır. Daha çok iki kavram arasında yapılmış olan çalışmalar ele alınmıştır. Bu bölümde, sanal tembellik ve stres, sanal tembellik ile yaratıcılık ve stres ve yaratıcılık ile ilgili yapılan çalışmalar ele alınacaktır.

3.8.1. Sanal Tembellik ve Stres ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Rekabet ortamında örgütün başarısı için çalışanların verimliliği önemli rol oynamaktadır. Yoğun tempo içerisinde olan çalışanlar, aşırı strese maruz kalmaktadır. Bazı çalışanlarda stresten kaynaklan sanal tembellik, kişi üzerinde olumlu etki bırakırken bazı çalışanlarda ise aksi bir durum ortaya çıkarabilir. Bu bölümde, sanal tembellik ve stres konusunda daha önceden yapılmış bazı çalışmalar ele alınarak incelenmiştir.

Lavoie ve Pychyl (2001), Kuzey Amerika'nın çeşitli bölgelerinden 308 katılımcıyı dahil ettikleri araştırmada, katılımcıların evlerinde, işyerlerinde ve okullarında internette harcadıkları zamanı incelemiş, katılımcıların interneti kullanarak eğlenceli vakit geçirme stresten kurtulma ve bilgilerini arttırmada önemli bir araç olarak sanal tembelliği tercih ettiklerini göstermiştir.

Stanton (2002: 56), internete harcanan vaktin iş ile ilgili olmadığını; sanal tembelliğin ne işten kaynaklanan stres düzeyi ile ne de iş tatmini ile ilişkili olmadığını göstermiştir.

Fazla sanal tembellik davranışının stresin nedenlerinden biri olduğunun gösterildiği bir diğer çalışmada çalışanın, diğer çalışanların hızına ulaşamaması, geride kalması ve bunun yarattığı suçluluk duygusunun daha fazla strese sebep olduğuna işaret etmektedir (Friedman, 2002).

Rajah ve Lim (2011: 3), Singapur'da, 120 çalışanın dahil edildiği araştırmada, çalışanların, stres ortamından bir süreliğine uzaklaşma imkanını sağladığı için sanal tembelliği tercih ettiklerini ve bunun da dinlenme ve iyileşme mekanizmasını harekete geçirdiğini belirtmiştir.

Runing Sawitri (2012), internete erişim için bilgisayar olanaklarını kullanan yerel yönetim çalışanlarını incelediği araştırmasında, rol belirsizliği, rol çatışması ile sanal tembellik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, aşırı yükün ise internet deneyiminde, sanal tembellikte etkisi olduğunu göstermiştir.

Herlianto (2013) rol belirsizliğinin, aşırı yük ile sanal tembellik arasında olumsuz bir etki yarattığını, rol çatışması ile sanal tembellik arasında ise olumlu bir etkisi olduğu sonucuna varmıştır.

Kutanis ve diğerleri (2014), sanal tembellik davranışının ortaya çıkmasında iş stresinin rolünü incelediği çalışmasına internete bağlı bilgisayar kullanan çalışanları dahil etmiştir. Çalışmada, iş stresinin alt boyutlarından iş yükü ve karar serbestisi ile sanal tembellik arasında herhangi bir ilişki saptanmazken sanal tembellik ile sosyal destek alt boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Mcbridge ve diğerleri (2015), iş yerinde, yoğun stres altında çalışan sağlık çalışanlarının, işe yeniden adapte olma ve stresten az da olsa kurtulmaları için mesaj gönderme ve alma, oyun oynama veya diğer sanal davranışlarda bulunmalarının gün içerisinde daha iyi performansla çalışmalarını sağlayabildiğini göstermiştir.

Çivlidağ (2017), farklı iş kollarında beyaz yakalı çalışanlarda; sanal tembellik, iş stresi ve iş tatmini düzeylerini, bazı demografik değişkenlerle ilişkisini araştırmıştır. Araştırmaya, Antalya il merkezinde çalışan 223 kişi dahil edilmiştir. Araştırmada, çalışanların %88,4'ünün, günde 0-3 saat arasında işyerinde, kişisel amaçlı internet kullanarak, sanal tembellik davranışlarında bulunduklarını ve sanal tembellik ile iş stresi ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını belirlenmiştir.

Chauhan (2017) günlük iş stresinin, kamuya açık sosyal medya kullanımı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu, işyerinde özel sosyal medya kullanımıyla ise olumsuz ilişkili olduğu göstermiştir.

3.8.2. Sanal Tembellik ve Yaratıcılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar

İnternet, sadece özel yaşamda değil özellikle iş yaşamında geniş bir kullanım alanı oluşturmaktadır. İnternetin bu derecede yoğun kullanımı, bireylerin yaratıcılığını hangi yönde etkilediği konusunda da farklı fikirlerin ortaya çıkmasına yol açmasına rağmen sanal tembellik ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışma sayısı yok denecek kadar sınırlıdır. Bu bölümde, sanal tembellik ve yaratıcılık konusunda daha önceden yapılmış çalışmalar ele alınarak incelenmiştir.

Yoğun (2015), Adana ve Mersin'de banka çalışanlarının yenilikçi iş davranışında, sanal tembelliğin rolünü incelediği çalışmada, yenilikçilik ile sanal tembellik arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermiştir.

Liao (2016), çalışanların internet kullanımı ile iş yerindeki yaratıcılıkları arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, farklı sektörlerde 162 çalışandan 10 iş günü içinde günlük 1.298 örnek toplanmıştır. Araştırmada, kaynak yenileme görüşüne dayanarak, sanal tembellik ile yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre çalışanlar, kaynak yenileme mekanizmasıyla daha yaratıcı olabilmekte ve sanal tembellik davranışından kurtulduklarında, pozitif bir durum ve görev kalıcılık durumuna girdiği gösterilmiştir. Çalışmada ayrıca bireylerde, açık sözlülüğün sanal tembellik ve yaratıcılık arasındaki ilişkiyi pozitif yönde etkilediği de gösterilmiştir.

Derin ve Gökçe (2016) tarafından İnönü Üniversitesinde 152 çalışan üzerine yapılan araştırmada, yenilikçi çalışma davranışının sanal tembellik davranışına zayıf olumlu etkisi olduğunu belirtmiştir.

3.8.3. Stres ve Yaratıcılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Günümüzde stres, hem yaşamın içinde hem de iş hayatında önemli yer tutmaktadır. Amaç stresi hiç yaşamamak değil, dayanılabilir sınırlar içinde yaşamak

olmalıdır. Stresin iyisi, stresin kötüsünü yok ettiği ve iyi stresin, bireyin yaratıcılığını etkilediği söylenebilir (bkz. Scheiman ve Young, 2010). Yapılan çeşitli araştırmalarda stres ve yaratıcılık ilişkisi incelenmiştir. Bu bölümde, stres ve yaratıcılık konusunda daha önceden yapılmış çalışmalar ele alınarak incelenmiştir.

Farr ve Ford (1990), stresin yaratıcılığı azalttığını başka bir ifade ile stresten etkilenen çalışanların alışılmış eylemlere başvurabileceklerini ve yaratıcı eylemlerden vazgeçebileceklerini belirtmiştir.

Talbot ve diğerleri (1992), örgütsel değişim programına dahil olarak stres ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve stres ile yaratıcı iklim arasında güçlü ve negatif bir ilişkinin olduğunu göstermiştir.

Nicol ve Long (1996) ise yüksek düzeyde yaratıcılığın, düşük düzeyde stres ile ilişkilendiğini ileri sürmüştür. 95 profesyonel olmayan kadın müzisyenin katıldığı araştırmada, müziği hobi için yapan kişilerde yüksek düzeyde yaratıcı düşünmenin ve düşük düzeyde stres ile ilişkilendiğini belirlemiştir. Araştırmanın bulguları, müziği hobi için yapan yetişkin kadınlar için yaratıcı düşünmenin; stres ile başa çıkma sürecinde başa çıkma yolu olduğu doğrultusundadır.

Asad ve Khan (2003), örgütsel desteğin ve bireyin yaratıcılığının, örgütsel stresini ve tükenmişliğe etkilerini araştırmıştır. Araştırmaya, özel ile kurumsal firmalarda ve özel bankalarda 70 çalışanlar katılmıştır. Örgütsel stresinin bağımlı bir değişken olarak kabul edildiği çalışmada; iş stresi ve tükenmişliğin örgütsel destekle ters ilişki olduğu buna rağmen bireyin yaratıcılık seviyesi, bireyin stres seviyesini ve tükenmişlik seviyesini etkilemediği ortaya konulmuştur.

Ahmadi ve diğerleri (2012), örgütsel yaratıcılık ve örgütsel stres arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Araştırmacılara göre, yaratıcılık yüksek olduğunda örgütsel stres düşük olmaktadır.

Hon (2013: 161) yapmış olduğu araştırmaya, 48 hizmet kuruluşundan, 305 tam zamanlı çalışan dahil edilmiştir. Araştırmada, yaratıcılık ve örgütsel stres arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlenmiştir.

Tongchaiprasit ve Ariyabuddhiphongs (2016) yaptıkları araştırmada, şefler de yaratıcılık, iş tatmini, örgütsel stres ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya uluslararası oteller zincirinde görev alan 145 şef katılmıştır. Araştırmada, iş tatmininin; yaratıcılık-işten ayrılma niyeti ilişkisinin bağımsız bir arabulucusu olmadığı ortaya koyulmuş ancak iş tatmini ve iş stresinin bu ilişkiye seri olarak aracılık ettiği gözlemlenmiştir. Çalışmanın sonuçları; mutfak organizasyonlarının, şeflerin yaratıcılıklarını ifade edip, kendi işleri üzerinde kontrolleri olabileceği bir çalışma ortamı sağlamaları gerektiğini göstermiştir.

Çolak (2017), başarı odaklı kurumlardaki örgütsel stresin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma, İzmir ilinde faaliyet gösteren ve öğrencilerinin üniversiteyi kazanma oranı açısından başarılı olan ilk üç eğitim kurumunun 200 öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucu, örgütsel stres ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Birinci bölümde, sanal tembellik geniş bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde, sanal tembelliğin ortaya çıkmasında etkisi olduğu düşünülen yaratıcılık ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise sanal tembellikte ve yaratıcılığın önemli bir faktör olarak ortaya çıkan stres açıklanmaya çalışılmıştır. Dördüncü bölümde ise sanal tembellik ve yaratıcılık arasındaki ilişkisi incelenerek bu ilişkide stresin rolü açıklanacaktır. Ayrıca demografik özelliklere göre sanal tembellik, yaratıcılık ve stres te görülen farklılıklar da incelenecektir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SANAL TEMBELLİK VE YARATICILIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE STRESİN ROLÜNÜN İNCELENMESİ

Çalışmanın bu bölümünde, sanal tembellik ve yaratıcılık arasındaki ilişkide stresin rolünün incelenmesine yönelik olarak yapılan araştırmanın amacı ve önemi, evren ve örneklemi, sınırlıklar ve varsayımları, verilerin toplaması, analiz yöntemleri ile araştırma bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde bilim ve teknoloji yaygın ve dinamik bir şekilde gelişmektedir. Özellikle elektronik ve bilgisayar biliminin, hem donanım hem de yazılım açısından yenilenip güncellenmesi, bireylerin özel hayatlarında ve iş hayatlarında büyük değişikliklere yol açmıştır. Ayrıca, internetin ve internet uygulamalarının ortaya çıkması ve gelişmesi, bireylerin günlük hayatlarında adeta bir "patlama" etkisi yaratmıştır. Teknolojinin bireylerin yaşamlarıyla iç içe olması doğal olarak internet kullanımını da etkilemektedir.

İnternet; öğrenme, öğretme ve araştırma için paha biçilemez bir araç haline gelmiştir. İnternet, mekanın coğrafi sınırlarına bakmaksızın bireyler ve bilgisayarlar arasında iş birliğine dayalı bir bilgi yayma aracı olarak kabul edilmektedir (Leiner vd., 2009; Singh, 2002). Teknolojinin gelişmesiyle birlikte, işyerinde internet kullanımı yaygın bir şekilde artmıştır. Bireylerin internete erişimi yaygınlaştığından interneti, iş dışı amaçlar için kullanma eğilimleri de artmaktadır. İnternet, faaliyetlerin ne zaman ve nasıl yapılacağı konusunda devrim yapmış olsa da faaliyetleri çeşitli şekillerde ve zamanlarda engellemeye de neden olmuştur.

İnternet, çeşitli örgütlerde özellikle üniversitelerde, araştırma konusunda büyük bir bilgi kaynağıdır (Sawyer ve Williams, 2005). Üniversiteler, bilgiyi üretmede çok önemli bir rol oynamanın yanı sıra araştırma faaliyetleri veya bilimsel ürünler

yoluyla toplumları geliştirmede de etkili olabilmektedir (Soyelmani vd., 2016). Üniversiteler, bilginin verimli bir şekilde oluşturulması ve aktarılması için sürekli olarak gelişmeleri gereken öğrenim kurumlarıdır (Patterson, 1999). Üniversitelerin gelişiminin, akademik personelin gelişimine de bağlı olduğu varsayılırsa akademik personel, üniversitelerin en önemli insan kaynağı olarak görülebilir.

İnternet, örgütün sürdürülebilirliğinin ayrılmaz bir parçasıdır. Bir örgütün sürdürülebilirliği büyük ölçüde değişime, yaratıcılığa ve yenilikçiliğe açık olmasına bağlıdır. Yaratıcılık, gerekli ve birbirinden farklı fikirleri bir araya getirmekte, bireylerin düşünce tarzlarını sorgulamakta ve doğruya en iyiye ulaşma yolunda gerçekleştirilen eylemlerden oluşmaktadır. Dinamik bir iş ortamında bireylerin yaratıcılığının, çalıştıkları kuruluşlara rekabet avantajı sağladığı düşünülmektedir. Öte yandan yaşanılan dinamik gelişmeler, bireyleri olumlu ya da olumsuz olarak iş stresi ile karşı karşıya getirmektedir. Kinman'e (2001) göre akademik personel, dünyanın her yerinde, işyerinde yoğun olarak strese maruz kalan meslek grubudur.

Yaratıcılık bireyi geliştiren, sürekli öğrenerek, dinamik bir döngü içerisinde hem bireyi hem de çevresini besleyen önemli bir unsurdur. Bu nedenle kurumlar da yaratıcılık kavramının önemini fark ederek tüm süreçlerde özellikle insan unsurunun ön planda olduğu, yenilik gerektiren tüm alanlarda kullanmaya başlamışlardır. Son zamanlarda öğretim kurumları olan üniversiteler yeni nesilleri yetiştiren ortam olmaları sebebiyle yaratıcılığı yakından takip etmektedirler. Yaşanılan dinamik gelişmeler diğer örgütlerde olduğu gibi üniversitelerde de hissedilmektedir. Yaratıcı ortamda öğrenciler daha iyi kendini tanıma ve yeteneklerini sergileyebilme imkanı bulmaktadır.

İş yerinde kişisel amaçlı internet kullanımı ya da başka bir deyişle sanal tembellik, bireyleri farklı şekillerde etkileyebilmektedir. Dolayısıyla sanal tembellik, örgütlerin gelişiminde önemli faktörlerden olan yaratıcılık ve iş stresini de olumlu (Amabile, 1997; Anandarajan ve Simmers, 2004; Boden, 1993; Csikzentmihalyi,

1996; Oravec, 2002) ya da olumsuz (Block, 2001; Lim, 2002; Oswalt, Elliott-Howard ve Austin, 2003) olarak etkilemektedir.

Bu araştırmanın temel amacı; sanal tembelliğinin yaratıcılığa etkisinde, stresin aracılık rolünü incelemektir. Araştırmada temel olarak dört hipotez oluşturulmuş olup, bu hipotezlerin ve alt boyutlardan oluşturulan alt hipotezlerin test edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın temel hipotezleri;

"**H_1: Sanal tembelliğin alt boyutlarının, yaratıcılığın alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır**" hipotezi test edilecektir. Sanal tembellik ve alt boyutları olan haberleşme ve iletişim, günlük haber, kişisel gelişim ve öğretici, hafif sanal tembellik ve ciddi sanal tembellik ve yaratıcılık ve alt boyutları olan fikir üretme ve problem teşhisi üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı, varsa nasıl bir etkisinin olduğu belirlenecektir.

"**H_2: Sanal tembelliğin alt boyutlarının, stresin alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır"** hipotezi test edilecektir. Sanal tembellik ve alt boyutları, stres ve alt boyutları ile olan rol belirsizliği, yönetici temelli çatışma ve rol çatışması üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı, varsa nasıl bir etkisinin olduğu ortaya çıkarılacaktır.

"H_3: Stresin alt boyutlarının, yaratıcılığın alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi test edilecektir. Stres ve alt boyutlarının, yaratıcılık ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı, varsa nasıl bir etkisinin olduğu araştırılacaktır.

"H_4: Sanal tembelliğin alt boyutlarının yaratıcılığın alt boyutları üzerindeki etkisinde stresin alt boyutlarının aracılık rolü vardır" hipotezi test edilecektir. Sanal tembellik ve alt boyutlarının, yaratıcılık ve alt boyutlarının aracılık rolü ile stresin ve alt boyutlarının üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı varsa nasıl bir etkisinin olduğu araştırılması amaçlanmaktadır.

Araştırmada, her alanda kullanılan, özellikle sosyal bilimlerde son zamanlarda tercih edilen Yapısal Eşitlik Modellenmesi (YEM) ve Kanonik Korelasyon Analizi (KKA) tercih edilmiştir. YEM, gözlenen değişkenler arasındaki kovaryans yapısı ve modeldeki tüm değişkenler arasındaki doğrusal yapısal ilişkileri araştırmak için kullanılmaktadır. YEM, değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı etkileri belirleme olanağı sağlamaktadır. YEM, basit doğrusal regresyon analizine benzemekle birlikte kuramsal yapılar arasındaki etkileşimleri, yapıları ölçümleme hatalarını ve hatalar arasındaki ilişkileri dahil ederek modelleyen çok değişkenli bir istatistiksel yaklaşımdır (Çelik ve Yılmaz, 2016). KKA ise yordayıcı küme (bağımsız değişkenler) ile ölçüt küme (bağımlı değişkenler) veya iki vektör çifti arasındaki ilişkiyi inceleyen istatistiksel bir tekniktir (McLaughlin, 1981).

Çalışmanın amacı doğrultusunda sanal tembelliğin yaratıcılığa etkisinde, stresin aracılık etkisi ele alınacaktır. Ayrıca bu etkiler, araştırmaya katılan akademik personelin demografik özelliklerine göre de incelenecektir.

4.2. Araştırmanın Anakütle ve Örneklemi

Araştırmanın anakütlesini, Kosova'daki devlet üniversitelerindeki akademik personel oluşturmaktadır. Kosova'da 30 üniversite bulunmaktadır. Bunların 9'u devlet üniversitesi olup geriye kalan kısım ise özel üniversitelerdir.

Tablo 1. Devlet Üniversitelerinin 2017/2018 Kadrolu Akademik Personeli Dağılımı

Üniversite Adı	Kadrolu Akademik Personel		Toplam
	Kadın	Erkek	
Priştine Üniversitesi "Hasan Prishtina"	327	573	900
Prizren Üniversitesi "Ukshin Hoti"	16	45	61
İpek Üniversitesi "Haxhi Zeka"	30	44	74
Gilan Üniversitesi "Kadri Zeka"	8	32	40
Mitrovica Üniversitesi "İsa Boletini"	29	71	100
Jakova Üniversitesi "Fehmi Agani"	17	21	38
Uygulamalı Bilimler Üniversitesi – Ferizaj	8	17	25
Toplam	**435**	**803**	**1238**

Kaynak: ASK, "Statistikat e Arsimit në Kosovë", Ministria e Arsimit, e Shkencës dhe Teknologjisë, http://ask.rks-gov.net, 2018.

Araştırmada yer alan üniversiteler Tablo 1'de gösterilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde; 2017/2018 öğrenim yıllında; Priştine Üniversitesi'nde "Hasan Prishtina", 900, Prizren Üniversitesi'nde "Ukshin Hoti", 61, İpek Üniversitesi'nde "Haxhi Zeka", 74, Gilan Üniversitesi'nde "Kadri Zeka", 40, Mitrovica Üniversitesi'nde "İsa Boletini", 100, Jakova Üniversitesi'nde "Fehmi Agani", 38 ve Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'nde–Ferizaj ise 25 akademik personel bulunmaktadır. Anket 10.04.2018-07.05.2018 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Örneklemin belirlenmesinde rastgele örneklem yöntemi uygulanmasına karar verilmiştir. Rasgele örnekleme; evrendeki her bireyin örnekleme seçilme şansı birbirine eşit ve birbirinden bağımsız olarak seçilen bir örnekleme yöntemidir (Lorcu, 2015). Rasgele örnekleme yöntemi ile 408 anket toplanmıştır.

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımlar

Araştırma, Kosova'nın devlet üniversitelerinde çalışan akademik personeli kapsamaktadır. Akademik personel; müfredat geliştirme, analiz, danışmanlık, araştırma (bildiri, makale vb.) ve projeler de dahil olmak üzere çeşitli roller üstlenmektedirler. Akademisyenlerin yoğun tempoda çalışmaları, anket uygulanmasını zorlaştırmıştır. Anket, elektronik tabanlı yapılmış olup akademisyenlere elektronik postayla gönderildikten sonra telefonla bilgilendirme yapılmıştır. Bu durum, araştırma sürecinin uzun zaman almasına sebep olmuştur. Ayrıca sanal tembellik sorularının olumsuz olarak algılama olasılığı, cevapların doğruluğu yansıtmama durumunu yükseltmektedir.

4.4. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

İnternet tabanlı anket soruları ulusal ve uluslararası literatürün incelenmesi sonucunda geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş ölçek sorularından oluşturulmuştur. Anket, İngilizce-Türkçe, Türkçe-İngilizce, İngilizce-Arnavutça, Arnavutça-İngilizce çevrilip, klinik psikolog ve dil bilimciler tarafından kontrol edilerek onay alındıktan

sonra uygulanmıştır. Anket sorularına verilen cevaplarda 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Analizde kullanılan sanal tembellik ölçeği, Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen ölçektir. Blanchard ve Henle'in sanal tembellik ölçeği, Lim (2002) tarafından geliştirilen ölçeğe 8 soru eklenerek güncellenen ve geliştirilen bir ölçektir. Sanal tembellik ölçeği; ciddi sanal tembellik (major cyberloafing) ve önemsiz sanal tembellik (minor cyberloafing) olmak üzere iki boyut ve 22 ifadeden oluşmaktadır. Sanal tembellik ölçeğindeki sorular; 1- Hiç Bir Zaman, 2- Nadiren 3- Bazen, 4- Devamlı ve 5- Her Zaman şeklinde kodlanmıştır. Sanal tembellik ölçeğinin ortalama puanı sanal tembellik düzeyini göstermektedir. Ölçeğin ortalama puanı arttıkça sanal tembellik düzeyleri de artmaktadır.

Akademisyenlerin yaratıcılık sürecini ölçmek için Zhang ve Bartol (2010) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek; problemi teşhis etmek (3 ifade) bilgi arama ve kodlama (3 ifade) ve fikir üretme (5 ifade) olmak üzere toplam 11 ifadeden ve üç boyuttan oluşmaktadır. Yaratıcılık süreç ölçeği; 1- Asla, 2- Nadiren, 3-Bazen, 4- Sık Sık ve 5- Çok Sık şeklinde kodlanmıştır. Yaratıcılık süreci ölçeğinin ortalama puanı, yaratıcılık düzeyini göstermektedir. Ölçeğin ortalama puanı arttıkça yaratıcılık süreç düzeyleri artmaktadır.

Stresi ölçmek için iki farklı ölçek birleştirilerek kullanılmıştır. Stresin ilk ölçeği (Stres 1), Rizzo ve diğerleri (1970) tarafından geliştirilen ölçektir. Ölçek, rol belirsizliği (6 ifade) ve rol çatışması (8 ifade) olmak üzere iki boyut ve 14 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin ilk 6 ifadesi ters madde olup orijinale uygun bir şekilde ters olarak kodlanmıştır. İkinci stres ölçeği (Stres 2) ise House ve diğerleri (1979) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeğidir. House ve diğerlerinin iş stresi ölçeği, iş ve iş dışı çatışmalar (3 ifade) ve iş yükü (3 ifade) boyutlarından oluşmaktadır. Stres 1 ölçeği; 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4- Katılıyorum ve 5- Kesinlikle Katılıyorum şeklinde kodlanırken Stres 2 ölçeği ise; 1- Asla, 2- Nadiren, 3-

Bazen, 4-Oldukça Sık ve 5- Sık Sık şeklinde kodlanmıştır. Stres ölçeğinin ortalama puanı stres düzeyini göstermektedir. Ölçeğin ortalama puanı arttıkça stres artmaktadır.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Ölçekler	İfade Sayısı	Kaynak
Sanal Tembellik	**22**	
Önemsiz Sanal Tembellik	13	Blanchard ve Henle (2008)
Ciddi Sanal Tembellik	9	
Yaratıcılık	**11**	
Problemi Teşhis Etmek	3	Zhang ve Bartol (2010)
Bilgi Arama ve Kodlama	3	
Fikir Üretmek	5	
Stres 1	**14**	
Rol Belirsizliği	6	Rizzo, John House ve Lirtzman (1970)
Rol Çatışması	8	
Stres 2	**6**	
İş ve İş Dışı Çakışmalar	3	House ve diğerleri (1979)
İş Yükü	3	
Demografik Özellikler	**12**	

Araştırmada kullanılan anket 65 sorudan oluşmaktadır. Bu soruların 53'ü, üç ölçeğe ait soruları oluştururken diğer 12'si ise, sanal tembelliği, yaratıcılığı ve stresi etkileyebilecek sosyo-ekonomik faktörlere ait sorulardır (EK-3).

4.5. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Araştırmanın bu bölümünde çalışmada kullanılan istatistiki yöntemler ele alınacaktır. Ölçeklere ait verilere ilk olarak faktör analizi (açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi) uygulanacak daha sonra ölçekler arasındaki ilişkiler Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ve Kanonik Korelasyon Analizi (KKA) ile açıklanacaktır.

4.5.1. Faktör Analizi

Faktör analizi (FA), sosyal bilimler araştırmalarında değişken sayısının azaltılması için en yaygın kullanılan yöntemlerden biridir. FA'nın amacı, daha geniş bir gözlemlenebilir veya ölçülebilir göstergeler kümesine dayanarak doğrudan gözlemlenebilir faktörleri tanımlamaktır (Lingard ve Rowlinson, 2006).

Büyüköztürk'e (2002) göre FA, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiksel analiz yöntemidir. Tian ve diğerlerine (2018) göre ise FA, örneklemin korelasyon matrisi ile gözlemlenemeyen faktörlerin sayısıyla belirli bir ilişkisi olan değişkenlerin veya örneklerin sayısı arasındaki ilişkiyi inceleyen çok değişkenli bir istatistiksel analiz yöntemi olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle FA, birbiriyle ilişkili olan değişkenlerin daha genel bir değişken ya da kavram altında bir araya getirilmesi esasına dayanmaktadır. Araştırmacıların FA kullanması için pek çok neden mevcuttur. Bu nedenlerin en önemlilerinden biri, veride yer alan bir dizi boyutu veya faktörün teorik açıdan yorumlanabilir olup olmadığını belirleyebilmesidir (Aksu ve Eser, 2017: 1).

FA, "açıklayıcı faktör analizi (AFA)" ve "doğrulayıcı faktör analizi (DFA)" olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Hem AFA'nde hem de DFA'nde, ortak faktör modeline dayanır ve her ikisi de nispeten küçük bir gizil değişkenler kümesi kullanarak ölçülen değişkenler arasındaki korelasyonların yapısını temsil etmeyi amaçlamaktadır. DFA, daha öz sonuçlara ihtiyaç duymaktadır. DFA, AFA'nden farklı olarak göstergeler arasındaki gözlenen ilişkileri daha az parametre tahminiyle yeniden oluşturmaya çalışmaktadır (Çelik ve Yılmaz, 2016: 44). AFA ve DFA'nin birbirini tamamlayan istatistiki yöntemler olduğu söylenebilir.

4.5.2. Yapısal Eşitlik Modellemesi

Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM), gizli değişkenler ile gözlenen değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri modeller aracılığı ile test etmeye dayanır (Alkış, 2016). YEM, regresyon analizi, yol analizi, faktör analizi, eşzamanlı ekonometrik denklemler, latent büyüme eğrisi (Bollen, 1989), varyans analizi, kovaryans analizi, örtük değişken analizi (Aksu ve Eser, 2017: 62) için genelleştirilmiş bir çerçevedir.

YEM ile yapılan çalışmalar teoriye dayanmaktadır. YEM, teorik olarak değişkenler arasında var olduğu düşünülen doğrusal ve doğrusal olmayan ilişkilerin

betimlendikleri modellerin sınamasında kullanılan çok değişkenli bir istatistiksel yöntemdir. YEM'i çok değişkenli istatistiklerden ayıran en temel özellik ise YEM'in örtük değişken tanımlanmasına ve bu değişkenin analizlerde kullanılmasına olanak sağlamasıdır (Aksu ve Eser, 2017: 61). YEM'in diğer bir önemli avantajı ise ölçülmeye çalışılan yapılardaki hatanın yok edilmesine olanak tanımasıdır. Değişkenlerdeki hatanın belirlenmesinde son derece etkili olmasına olanak sağlaması nedeniyle örtük değişkenlerin kullanımı sayesinde tahmin edilen parametre değerleri çok daha güvenilir bir şekilde hesaplanabilmektedir. Bu da sonuçların güvenilirliğini arttırmaktadır (Şimşek, 2007; Hair vd., 2010). YEM, nedensel ilişkiler hakkında varsayılan modelleri göstermek için yol diyagramı (path diyagramı) kullanmaktadır (Çelik ve Yılmaz, 2016). Eşanlı eşitlikler sistemlerinin görsel olarak gösterilmesi yol diyagramı olarak bilinmektedir.

YEM'in; ölçüm modeli ve yapısal modeli olmak üzere iki temel bileşeni vardır (Kline, 2005). Ölçüm modeli, örtük değişkenler ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkileri göstermekte ve doğrulayıcı faktör analizi modellerinde kullanılmaktadır. Yapısal model ise bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri göstermekte ve yol analizinde (path analizi) kullanılmaktadır (Alkış, 2016).

YEM ile gerçekleştirilen çalışmalar, araştırmanın amacı doğrultusunda farklılık gösterebildiği gibi işlem adımları genel olarak aynı olmaktadır. YEM, genellikle altı temel adımdan oluşmaktadır. Çalışmanın ileri adımlarında oluşan sorunlar ya da beklenmeyen durumlarla karşı kaşıya kalınırsa ilk adımlara dönmek gerekebilir. YEM'in altı adımı şu şekilde sıralanabilir (Bollen ve Long, 1993; Hoyle, 1995; Batista ve Coenders, 2000; Kaplan, 2000; Schumacker ve Lomax, 2004; Kline, 2005); (1) Modelin belirlenmesi (model specification), (2) Modelin tanımlanması (model identification), (3) Veri toplanması (data collection), (4) Model tahmini (model estimation), (5) Modelin uygunluğunun test edilmesi (testing model fit) ve (6) Modelin yeniden şartlanmasıdır (model respecifications).

Bütün istatistiksel yöntemler gibi YEM'in gerçekleşmesi için bazı varsayımların gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlar (Schumacker ve Lomax, 2004; Kline, 2005; Tabachnick ve Fidell, 2007; Byrne, 2010);

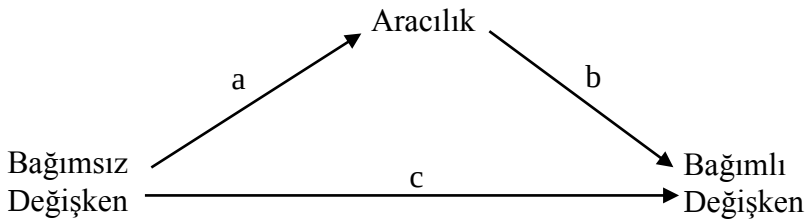
- Teorik Yapı,
- Örneklem Büyüklüğü,
- Çok Değişkenli Normal Dağılım,
- Ölçek Düzeyi,
- Aykırı Değerler,
- Kayıp Veri,
- Çoklu Doğrusal Bağlantı,
- Değişken Sayısı,
- Çoklu Doğrusal Bağlantı,
- Hata Terimleri Arasında İlişki Olmamasıdır.

YEM'in en önemli varsayımları, yeterli örneklem büyüklüğü ve çok değişkenli normalliktir (Hox ve Bechger, 1999).

Örneklem Büyüklüğü: Bütün istatistiksel analizlerde olduğu gibi YEM'de de örneklem büyüklüğünün rolü çok önemlidir. YEM, diğer istatistiksel teknikler gibi güvenilir tahminler üretmek için uygun bir örnek büyüklüğünü gerektirmektedir (Hair vd., 2008). YEM'de uygun örneklem büyüklüğünün belirlenmesi kritik bir konu olmasına rağmen örnek büyüklüğü için ortak bir fikir birliği oluşmamıştır. Schumaker ve Lomax (2004), örnek büyüklüğünün 250 ile 500 arasında olmasının gerektiğini belirtmiştir. Harris ve Schaubroeck (1990) ile Weston ve Gore Jr. (2006) ise veri ile ilgili herhangi bir sorun olmadığı varsayımı altında minimum örneklem büyüklüğünü 200 olarak belirtmiştir. Kline (2010) ise karmaşık bir yol modelinin örneklem büyüklüğünün 200 olması gerektiğini öne sürmüştür. Hair ve diğerleri (2010), 100 ile 400 arasında örneklemin yeterli olduğunu belirtmektedir. Sonuç olarak YEM uygulanması için örneklem büyüklüğünün 100 ile 400 gerekli olduğu sonucuna varılabilir. Bu çalışmada örnek büyüklüğü 408'dir.

Çok Değişkenli Normal Dağılım: YEM'in diğer bir önemli varsayımı çok değişkenli normalliktir. Çok değişkenli normalliğin sonucu, hangi tahmin yönteminin kullanılacağını ve en yaygın yöntemlerden elde edilen tahminlerin ne ölçüde güvenilir olduklarını belirlemektedir (Gao vd., 2008). Çok değişkenli normallik göz ardı edildiğinde Ki-kare, yüksek bir değer alarak, yanlış sonuçların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Raykow ve Marcoulides, 2006). Çoklu normallik varsayımının sağlandığı durumlarda, en yaygın tahmin yöntemi olarak Maksimum Olasılık (ML) yöntemi kullanılmaktadır (Kaplan, 2001). Normal olmayan durumlarda yapılan benzetim çalışmaları, ML parametre tahminlerinin tutarlı ancak etkin olmadıklarını gösterilmiştir (Schermelleh-Engel vd., 2003; Çelik ve Yılmaz, 2016). Çoklu normallik varsayımının sağlanmadığı durumlarda, küçük örnekler için "İki Aşamalı En Küçük Kareler (Two Stage Least Squares)", "Gizil Değişken Puanları (Latent Variable Scores)" ve "Klein ve Moosbrugger" yöntemi kullanılmaktadır. Daha büyük örneklem için ise "Ağırlıklı en Küçük Kareler (Weighted-Least Squares-WLS)", "Robust En Çok Olabilirlik (Robust Maximum Likelihood-RML)" (Yang-Wallentin vd., 2003; Liang, 2014), "Satorra-Bentler" ve "Asimptotik Dağılımdan Bağımsız (Asymptotically Distribution-Free)" (Liang, 2014) yöntemleri kullanılmaktadır. Sıkça kullanılan yöntemler, asimptotik teoriye dayanmakta fakat yeterince büyük bir örneklem büyüklüğüne sahip olunması gerekmektedir (Liang, 2014).

YEM çalışmalarında iki kavramın yeri de oldukça önemlidir. Bunlar; aracılık ve moderatör kavramlarıdır. Aracılık ve moderatör analizi, sosyal, davranışsal ve sağlık bilimlerinin yaygın olarak kullandıkları istatistiksel yöntemlerdir (Hayes, 2013). Aracılık (mediatör), bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkide bir ara rol oynayan üçüncü bir değişken rolündedir (Cepeda vd., 2018).

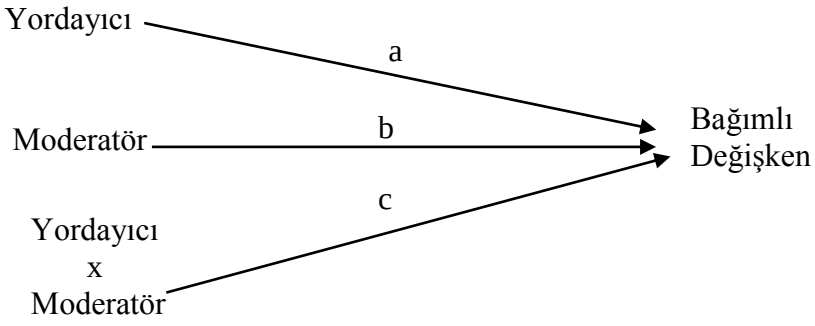


Şekil 3. Aracılık Modeli

Kaynak: Baron, R. M. ve Kenny, D.A., "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1996: 1174.

Şekil 3 incelendiğinde; iki tür ilişkinin olduğunu görmek mümkündür. Birinci ilişki, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki doğrudan ilişkiyi (c yolu doğrudan etkiyi) göstermektedir. İkinci ilişki ise bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiye etki eden aracılık değişkeninin dahil olduğu dolaylı ilişkiyi (a*b yolu dolaylı etkiyi) göstermektedir. İkinci ilişki, aracılık ilişkisini gösteren bir ilişkidir.

Moderatör ise bir değişkenin, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönünü, gücünü veya boyutunu etkilemesine verilen isimdir. (Sharma vd., 1981; Bayram, 2010).



Şekil 4. Moderatör Modeli

Kaynak: Baron, R. M. ve Kenny, D.A., "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1996: 1176.

Şekil 4 incelendiğinde; bağımlı değişkeni besleyen üç nedensel yol olduğu görülmektedir. Etkileşimin anlamlı (c yolu) olması durumunda moderatör hipotezi kabul edilir.

YEM için kullanılan pek çok yazılım bulunmaktadır. En çok tercih edilenler, Lisrel (Linear Structural Relationships, 2003), AMOS (Analysis of Moment Structures, 2003) ve EQS (Equations, 2003). Diğerleri ise; CALIS (Covariance Analysis and Linear Structural Equations), MPLUS (Muthén ve Muthén, 1998–2004), Mx (Matrix, 2002), RAMONA (Reticular Action Model, 2002) ve SEPATH (Structural Equation Modelling and Path Analysis, 2003). Bu çalışmada, Lisrel 9.30 programı tercih edilmiştir.

4.5.3. Kanonik Korelasyon

KKA, birbiri ile ilişkili olduğu kabul edilen iki değişken kümesi arasındaki teorik ve gözlemsel ilişkileri inceleyen istatistiksel bir tekniktir (Capraro ve Capraro, 2001). Başka bir ifade ile KKA, iki değişken kümesinin ilişkisini analiz etmeyi sağlamaktadır. KKA genellikle çok değişkenli regresyon analizine faydalı bir tamamlayıcıdır (Rencher, 2002).

KKA'nın diğer analizlerden ayıran özelliklerden biri, iki değişken kümesinin bağımlı ve bağımsız değişken kümesi gibi bir ayrıma tabi tutulmasının zorunlu olmamasıdır (Hair vd., 1998; Kalaycı, 2008). Korelasyon matrisinde, her bir eleman iki değişken arasındaki korelasyonu gösterirken, KKA'nde iki değişken grubu arasındaki eşzamanlı korelasyonlar incelenmektedir (Weenink, 2003).

Johnson ve Wichern'e (2002) göre KKA, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin gücünü ölçmek için yardımcı olan çok değişkenli bir analiz tekniğidir. KKA, her değişken için "kanonik yük" olarak adlandırılan bir katsayı veya ağırlığı tahmin etmektedir. Her değişken kümesi için değişkenlerin ve ilgili kanonik yüklerin doğrusal kombinasyonuna "kanonik değişken" adı verilir ve her iki değişken kümenin ilgili kanonik değişkenleri, bir kanonik fonksiyon oluşturur (Prera vd., 2014). Kanonik

fonksiyon sayısı araştırmaya dahil edilen değişken kümelerinden küçük olanın değişken sayısı ile sınırlı olmaktadır.

Özçomak ve Demirci'ye (2010) göre KKA, teori denemeleri, keşif çalışmaları ve açıklayıcı ya da tahmin edici araştırmalarda kullanılan, esnek bir analiz yöntemi olarak tanımlanmıştır. KKA ile ilgili yapılan çalışmalarda Tip I hatası yapma olasılığı sınırlıdır (Kimbell, 2001).

KKA'nin en önemli amacı; iki değişken kümesi arasındaki ilişkileri, söz konusu değişken kümelerinin doğrusal fonksiyonları arasındaki maksimum korelasyonları bulmaya çalışmaktır (Hotelling, 1936). KKA'nin diğer amaçları ise (Hair vd., 1992, 1998);

- İki değişken kümesinin birbirinden bağımsız olup olmadığını belirlemek,
- İki küme arasında olabilecek ilişkinin büyüklüğünü belirlemek,
- İki kümedeki değişkenlerden, kümeler arası korelasyona en fazla katkıda bulunanları belirlemek,
- Her kümenin doğrusal bileşenlerini maksimum bir şekilde ilişkilendirip, yordayıcı (bağımsız) ve ölçüt (bağımlı) değişken kümesinin her biri için ağırlıkları türetmek,
- Yordayıcı ve ölçüt değişken kümeleri arasındaki mevcut ilişkinin doğasının ne şekilde olduğunu açıklamaktır.

Kanonik korelasyon analizinin uygulanabilmesi için YEM ve diğer istatistiksel yöntemlerde olduğu gibi sağlanması gereken bazı varsayımlar mevcuttur. Bazı varsayımlar kesinlik gerektirmese de tutarlı (doğru) oldukları sürece kanonik formda çözümün elde edilmesine katkı sağlamaktadır (Hair vd., 1998). Bu varsayımlar (Hair vd., 1998):

- Normallik,
- Doğrusallık,

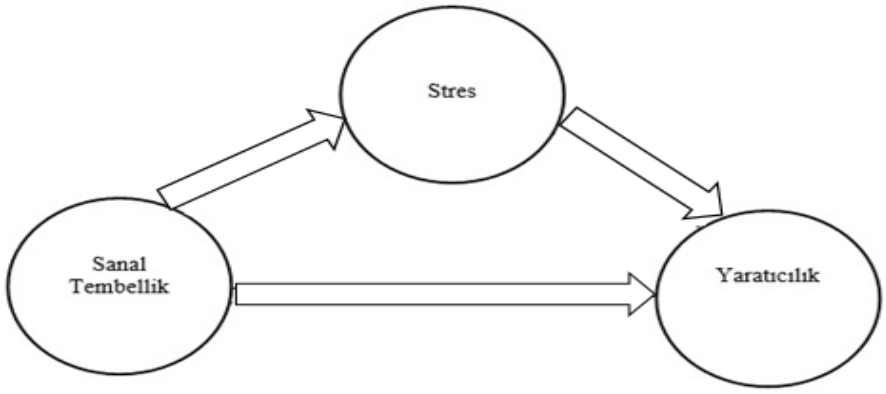
- Varyansların homojenliği,
- Çoklu doğrusallık,
- Teorik sınırlamalar,
- Kayıp veri ve aykırı değerler,
- Anlamlılık analizleridir.

Normallik varsayımı kesinlikle gerekli değildir ancak tavsiye edilmektedir. Hair ve diğerleri (1998), KKA'nde normal dağılım göstermeyen değişkenlerin barındırılabildiğini belirtmiştir. KKA, doğrusal korelasyon katsayılarına dayanmaktadır. Dolayısıyla KKA'nin önemli varsayımlarından biri, doğrusallıktır. Doğrusallık varsayımı iki nedenden dolayı önemlidir. Birincisi, KKA'nde iki değişken arasındaki ilişkinin doğrusal olduğu varsayılmaktadır. İki değişken arasındaki ilişkinin doğrusal olmaması durumunda değişkenlerden birinin veya her ikisinin doğrusal dönüşümleri yapılması gerekmektedir. İkincisi ise kanonik korelasyon katsayıları, iki kanonik değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi yansıtmaktadır. KKA'nde değişkenler arasındaki doğrusal olmayan ilişkiler açıklanamamaktadır (Hair vd., 1998; Kalaycı, 2008).

4.6. Araştırmanın Pilot Uygulaması

Pilot uygulama ya da ön uygulama, son kapsamlı bir çalışma öncesi yürütülen küçük ölçekli bir araştırma uygulamasıdır. Pilot uygulama, katılımcılara anlamsız gelebilecek soruları veya taraflı cevaplara yol açabilecek anketteki problemlerin belirlemesinde yardımcı olmaktadır. Ayrıca pilot uygulama, araştırmacıya çoğu zaman onu yürütmeden ön göremeyeceği fikir, yaklaşım ve ipucu sahibi olmasını sağlamakla birlikte ana uygulamada net bulgular bulabilme olanağını da sağlamaktadır. Pilot uygulama, araştırma için planlanan istatistiksel ve analitik süreçlerin ayrıntılı incelenmesine olanak sağlayarak araştırmacıya verinin kullanışlılığının değerlendirmesine imkan sağlamaktadır. Pilot uygulama sonucunda veri toplama yöntemlerinde gerekli değişiklikler yapılabilmekte ve böylece ana çalışmadaki veriler daha objektif bir şekilde incelenebilmektedir.

Bu pilot uygulamanın amacı, anketin yapısı hakkında katılımcılardan doğrudan geri dönüş alabilmektir. Araştırmacının pilot uygulamayı yürütebilmesi için oldukça büyük bir örneklem ile anket adımlarının hepsini baştan sona kadar test etmesi gerekmektedir. Sistemdeki büyük bir hatayı belirlemek için genellikle 30-50 kişilik bir örneklem yeterli olmaktadır (Thomas, 2004). Buna bağlı olarak, Şekil 5'teki model çerçevesinde oluşturulan anket formu düzenlenerek, Kosova'da 57 akademik personel ile yüz yüze anket yöntemi uygulanmıştır. Pilot uygulama sonucunda elde edilen veriler kodlanmış ve SPSS 25.0 ve Lisrel 9.30 istatistik paket programları kullanılarak demografik veriler dışındaki tüm verilerin normallik testi, faktör analizi ve güvenilirlikleri incelenmiştir.



Şekil 5. Sanal Tembellik ile Yaratıcılık Arasındaki İlişkide Stresinin Rolü Ön Uygulama Modeli

Araştırma verilerinde ilk olarak eksik veri analizi yapılmış ve eksik veri olmadığı belirlenmiştir. Verilerin faktörleşip faktörleşmediği ise AFA ile incelenmiştir. AFA; "Varimax Döndürme", "Temel Bileşenler Yöntemi (Principal Component Analysis)" ve "Korelasyon Matrisi" uygulanmıştır.

Ön uygulamadan sonra anketler rezerve edilmiştir. Sanal tembellik ölçeğinde bir madde (22 soru), yaratıcılık ölçeğinde ise üç madde (4, 5 ve 6'ıncı sorular) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından anketten çıkartılmıştır. Stres ölçeği, iki alt ölçekten oluşmaktadır. House ve diğerleri tarafından geliştirilen ve iki faktörlü olan (6

sorulu) ölçek, istatistiksel olarak anlamlı olmadığından anketten çıkarılması karar verilmiştir.

4.7. Araştırmanın Uygulaması

Araştırmanın pilot uygulamasından sonra oluşturulan anket formu; sanal tembellik ölçeği 21, yaratıcılık ölçeği 8, stres ölçeği 14 ve demografik özellikler 12 ifadeden oluşmaktadır. Çalışma, Kosova'da devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere rasgele örnekleme yöntemiyle tesadüfi seçilen ve online tabanlı oluşturulan anket formu ile akademisyenlerin elektronik postalarına gönderilerek uygulanmıştır. İlk olarak araştırmaya katılan akademik personelin demografik özellikleri değerlendirilmiş daha sonra sanal tembellik, yaratıcılık süreci ve iş stresi ölçeklerinin yapısal geçerliliği, AFA ve DFA ile analiz edilmiştir. AFA ve DFA analizlerinden sonra verilere, YEM analizi uygulanmıştır. YEM ile yapılan analizde mediatör etkinin anlamlı çıkmaması ve ölçeklerin birden fazla boyutunun olması nedeniyle son aşamada ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişkiler KKA ile gösterilmiştir.

4.7.1. Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Demografik Özellikleri

Bu bölümde, akademik personelin demografik özelliklerinden; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki statü, iş deneyimi, internet kullanım deneyimi, işyerinin internet kullanım politika bilgisi, işte internet kullanım saati, önceden yöneticilik görev bilgisi, sürdürülmekte olunan yöneticilik görev bilgisi, çalışılan alana göre dağılımları incelenmiş, her bir değişkene ait, frekans ve yüzde değerlerine yer verilmiştir. Bu değerler, Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	**f**	**%**	**İnternet Kullanım Deneyimi**	**f**	**%**
Kadın	154	37,7	Çok Düşük	-	-
Erkek	254	62,3	Orta	23	5,6
Yaş			İyi	73	17,9
20-29	70	17,2	Çok İyi	171	41,9
30-39	123	30,1	Mükemmel	141	34,6
40-49	90	22,1	**İnternet Kullanım Politika Bilgisi**		
50-59	95	23,3	Evet	122	29,9
60 ve üzeri	30	7,4	Hayır	169	41,4
Medeni Durum			Fikrim Yok	117	28,7
Bekar	95	23,3	**İşyerinde İnternet Kullanım Saati**		
Evli	313	76,7	0-1 saatten az	63	15,4
Eğitim Düzeyi			1-2 saatten az	107	26,2
Lisans	9	2,2	2-3 saatten az	86	21,1
Yüksek Lisans	120	29,4	3-4 saatten az	54	13,2
Doktora	279	68,4	4 saat ve üstü	98	24,0
Mesleki Statü			**Önceden Yöneticilik Görevi Durumu**		
Araş. Görev.	105	25,7	Evet	281	68,9
Öğr. Görev.	117	28,7	Hayır	127	31,1
Dr. Öğr. Görev.	84	20,6	**Mevcut Yöneticilik Görevi**		
Doç. Dr.	53	13,0	Evet	186	45,6
Prof. Dr.	49	12,0	Hayır	222	54,4
İş Deneyimi			**Çalışılan Alanı**		
0-1 yıl	8	2,00	Sağlık Bilimleri	26	6,4
2-5 yıl	75	18,4	Sosyal Bilimler	225	55,1
6-7 yıl	43	10,5	Fen Bilimleri	62	15,2
8-10 yıl	48	11,8	Teknik Bilimler	95	23,3
10 yıldan fazla	234	57,4			

Tablo 3'e göre 408 katılımcının; %62,3'ü erkek, %37,7'si kadındır. Katılımcıların, %76,7'si evli, %23,3'ü bekardır. Yaş aralığı incelendiğinde katılımcıların %30,1'i 30-39 yaş aralığında, %23,3'ü 50-59 yaş aralığında, %22,2'i 40-49 yaş aralığında, %17,2'si 20-29 yaş aralığında, %7,4'ü de 60 yaş ve üzerinden oluşmaktadır. Katılımcıların, %68,4'ü doktora, %29,4'ü yüksek lisans, %2,2'si lisans mezunu iken, %28,7'si öğretim görevlisi, %25,7'si araştırma görevlisi, %20,6'sı doktor öğretim görevlisi, %13'ü Doç. Dr. ve %12'si Prof. Dr.'dur. Katılımcıların iş deneyimlerine göre dağılımları incelendiğinde ise %57,4'ü 10 yıldan fazla, %18,4'ü 2-5 yıl, %11,8'i 8-10 yıl, %10,5'i 6-7 yıl, %2'i 0-1 yıl süredir üniversitede çalışmaktadır. Katılımcılar, internet kullanım deneyimlerini, %41,9'u çok iyi, %34,6'sı mükemmel, %17,9'su iyi olarak değerlendirmiştir. Katılımcıların kurumlarında internet kullanım politika bilgisi incelendiğinde, %41,4'ü bilgisi olmadığı, %29,9'su bilgisi olduğu ve %28,7'si fikri olmadığı görülmektedir.

Üniversitede çalışma saatleri içinde internet kullanımı ise, %26,2'si 1-2 saatten az, %24'ü 4 saat ve üzeri, %21,1'i 2-3 saatten az, %15,4'ü 0-1 saatten az, %13,2'si 3-4 saatten az kullandıkları belirtilmiştir. Katılımcıların önceden yöneticilik yapıp yapmama durumu incelendiğinde, %68,9'unun önceden yöneticilik yaptıklarını, %31,1'inin ise önceden yöneticilik yapmadıkları belirlenmiştir. Diğer taraftan sürdürmekte oldukları yöneticilik görevleri olup olmadığı incelendiğinde, %54,4'ünün sürdürmekte oldukları yöneticilik görevi olmadığı, %45,6'sının ise sürdürmekte oldukları yöneticilik görevlerinin olduğu belirtilmiştir. Akademisyenlerin çalıştıkları alanlar incelendiğinde ise %55,1'i Sosyal Bilimler, %23,3'ünün Teknik Bilimler, %15,2'sinin Fen Bilimleri, %6,4'ünün de Sağlık Bilimleri alanında çalıştığı görülmektedir.

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendikten sonra, kullanılan ölçeklere AFA ve DFA kullanılarak soruların boyutlara göre dağılımları incelenecektir.

4.7.2. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

AFA, yanıt kümesindeki boyut sayısını, her boyutun öznel anlamını, öğelerin boyutlarla nasıl ilişkilendirildiklerini ve boyutların kendi aralarında nasıl ilişkilendirildiklerini belirlemeyi amaçlayan özellikle keşif analizleri için uygun bir istatistik yöntemdir (Mulaik, 1990). Taherdoost ve diğerlerine (2014: 380) göre AFA, birçok doğrusal ve ardışık adımı içeren ve karmaşık çok değişkenli istatiksel yöntem olarak tanımlanmaktadır.

AFA, analizin nasıl gerçekleştirildiğine dair birtakım önemli kararlar alınması (Fabrigar vd., 1999) ve kötü tasarlanmış araştırmaları kurtarmak için araştırmacılar tarafından tercih edilmektedir (Jr ve Shuck, 2014). Araştırmacılar, AFA uygulanmadan önce, ortak faktörlerin sayısı, değişkenlere göre ilgili gizil faktörlerin sayısı, regresyon katsayıları, modelinin veya faktörlerin ilişkili ya da dikey olup olmadığı hakkında bilgi sahibi değildirler.

AFA, tanımlayıcı veya açıklayıcı bir süreçtir (Çelik ve Yılmaz, 2016). Park ve diğerlerine (2002) göre AFA'nin amacı, ölçülen değişkenleri etkileyen ortak faktörleri ortaya çıkararak gözlenen değişkenlerin gizli bir yapısını bulmaktır.

Araştırmacılar, AFA'ni, ölçeğin değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak ve DFA aracılığı ile doğrulamak üzere kullanmaktadır (Baglin, 2014).

Bu bölümde, faktör yapısını incelemek amacıyla veri setine AFA uygulanmıştır. AFA, SPSS 25.0 istatistik paket programı kullanılarak incelenmiştir.

4.7.2.1. Sanal Tembellik Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi

Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen sanal tembellik ölçeğinin pilot uygulamasından sonra yeni yapısını, gözlenen değişkenlerin hangi faktörü ölçtüğü, faktörlerin ilişkili olup olmadığı ve kaç tane faktörün olduğunun incelenmesi için AFA uygulanmıştır. Hair ve diğerlerinin (2010) önerdiği gibi bir enstrümanın maddelerinde yansıtılan gözlemlenmiş değişkenler arasında gizil boyutların yapısını belirlemek için AFA uygulanması gerekmektedir. Çalışmanın amacından yola çıkarak faktör yapısını belirlemek için "Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis)" ve Ortogonal Döndürme "Varimax Döndürme" kullanılmıştır.

Örneklem büyüklüğü 50'den fazla olan çalışmalarda AFA için 0,30'dan büyük faktör yükü geçerli olarak nitelendirilmektedir. Fakat genellikle 0,40'li yükler kesme değer olarak kullanılmaktayken 0,50'nin üzerindeki herhangi bir faktör yükü çok iyi olarak nitelendirilmektedir (Hair vd., 1998). Tabachnick ve Fidell (1996), iyi bir faktör yükü analizi için minimum değerin 0,5 olması gerektiğini belirtmektedir. Analiz sonuncunda 0,50'nin altında değeri olan beş ifade (ST8, ST11, ST13, ST16, ST21) soru setinden çıkarılmıştır. Bu ifadeler çıkarıldıktan sonra yeniden faktör analizi uygulanmıştır.

Faktör analizinin uygunluğunun altında yatan kritik bir varsayım, veri matrisinin uygulanmasını doğrulamak için yeterli korelasyonlara sahip olmaktır (Hair

vd., 1995). Korelasyon matrisi, analiz edilen değişkenlerin katsayılarını gösteren bir matristir. Davis'e (1971) göre korelasyon matris değerleri; r=1,0 ise büyüklük mükemmel; 0,85-0,99 ise büyüklük çok yüksek; 0,70-0,84 ise büyüklük yüksek; 0,50-0,69 ise büyüklük önemli; 0,30-0,49 ise büyüklük orta düzeyde; 0,10-0,29 ise büyüklük düşük; ve 0,01-0,09 ise büyüklük önemsizdir. Hair ve diğerleri (1995), sınıflandırmayı başka bir kural kullanarak açıklamıştır. Buna göre, ±0,30= minimal, ±0,40= önemli ve ±0,50= hemen hemen anlamlı olarak belirlemiştir. Faktör analizine uygun verilerin oluşturulması için korelasyon matrisinin 0,30-0,90 aralığında korelasyon değerlerine sahip olması gerekmektedir (Alpar, 2014). Eğer herhangi bir korelasyon 0,30'un ötesine geçmezse araştırmacı faktör analizinin kullanılabilecek uygun bir istatistiksel yöntem olup olmadığını tekrar gözden geçirmelidir. Faktör analizi sonucunda verilere ait korelasyon değerlerinin 0,30-0,90 arasında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca analiz sonucuna göre korelasyon matrisin determinantı 0,007 değerini almıştır (EK-5). Determinant değeri 0,00001'den büyük olduğu için (Field, 2000: 445), faktör çözümlemesinin mümkün olabileceği anlaşılmıştır.

Faktör analizinin uygunluğunu incelemek için Kaiser-Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett'in örneklem yeterliliği ölçütü kullanılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin, örneklem yeterliliği ölçütü, değişkenler arasındaki kısmi korelasyonların küçük olup olmadığını ölçer. Bartlett'in Sphericity testi, korelasyon matrisinin bir birim matrisi olup olmadığını göstermektedir (Chakraborty, 2015). Anlamlılık düzeyi (p) %5'den büyük ise faktör analizinin uygun olmadığı sonucuna varılır. KMO, 0 ile 1 arasında değişir ve faktör analizi ile devam etmek için genel olarak KMO, 0,60 veya daha yüksek olmalıdır. Tablo 4'te Kaiser ve Rice (1974), KMO değer ve yorumları bulunmaktadır.

Tablo 4. KMO Değer ve Yorumları

KMO Değeri	Yorum (Sonuç)
0,90 ≤ x < 1,00	Mükemmel
0,80 ≤ x < 0,90	Çok İyi
0,70 ≤ x < 0,80	İyi
0,60 ≤ x < 0,70	Orta
0,50 ≤ x < 0,60	Zayıf
0,5'nin altı	Kabul Edilemez

Kaynak: Kaiser, H. F. ve J. Rice, "Little Jiffy, Mark IV", *Educational an Psychology Measurement,* 34, 1974: 112-117.

Tablo 5'te yer alan Bartlett's Küresellik Testi incelendiğinde, KMO örneklem yeterlilik ölçüm değeri 0,829 olup KMO örnekleminin çok iyi düzeyde bir yeterliliğe sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5. Sanal Tembellik KMO ve Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçüsü		**0,829**
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	2002,886
	sd	120
	Sig	**0,000**

KMO, ters görüntü (anti-image) korelasyon matrisinin diyagonalinde üretilen bireysel değişkenler için de aynı şekilde hesaplanabilir (Jadczaková, 2013: 2206). Ters görüntü matrisinde, köşegen değerlerinin KMO'larının 0,50'den büyük olması gerekmektedir (Field, 2000: 446). Ters görüntü matrisindeki köşegen değerleri incelendiğinde, tüm değişkenlerin KMO'larının 0,50'den büyük oldukları gözlemlenmiştir (EK-6). Sonuç olarak örneklemin yeterli düzeyde olduğu ve faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Ayrıca, analiz sonucunda değişkenlerin ortak varyansları da incelenmiştir (EK-7). Değişkenlerin ortak varyanslarının, 0,474 (6 soru)- 0,813 (3 soru) arasında değiştiği belirlenmiştir.

AFA için özdeğerin 1'den büyük olması gerekli ve yeterli olmaktadır (Kaiser, 1960: 145). Sanal tembellik ölçeğine uygulanan Varimax Döndürme Yöntemi ile

ifadelerin özdeğeri 1'in üzerinde olan beş faktör altında toplandığı görülmektedir (Tablo 6). Haberleşme ve iletişim (3 ifade), günlük haberler (3 ifade), kişisel gelişim ve öğretici (4 ifade) hafif sanal tembellik (3 ifade) ve ciddi sanal tembellik (3 ifade) olmak üzere beş faktör ile faktörleşmiştir. Tablo 6'da, AFA sonucu elde edilen beş faktörün öz değerleri ve varyans açıklama oranlarına yer verilmiştir. Ayrıca, Tablo 6'da ölçekte yer alan her bir ifadenin hangi boyutla ilişkili olduğunu gösteren faktör yük değerleri de belirtilmiştir.

Tablo 6. Sanal Tembellik Ölçeğinin Faktör Yükleri Matrisi ve Özdeğerleri

	Döndürülmüş Faktör Yükleri				
Madde	**Haberleşme ve İletişim**	**Günlük Haberler**	**Kişisel Gelişim ve Öğretici**	**Hafif Sanal Tembellik**	**Ciddi Sanal Tembellik**
ST2	**0,855**				
ST1	**0,838**				
ST7	**0,771**				
ST3		**0,863**			
ST14		**0,819**			
ST6		**0,611**			
ST17			**0,738**		
ST4			**0,673**		
ST5			**0,609**		
ST19			**0,604**		
ST9				**0,791**	
ST10				**0,725**	
ST15				**0,722**	
ST20					**0,809**
ST12					**0,690**
ST18					**0,535**
Özdeğer	**4,839**	**1,791**	**1,378**	**1,099**	**1,059**
Varyans Açıklama Oranı (%)	**30,246**	**11,196**	**8,614**	**6,869**	**6,621**
Birikimli (%)	**30,246**	**41,442**	**50,056**	**56,925**	**63,546**

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a Rotation converged in 5 iterations.

İlk beş faktörün, özdeğerlerinin birden büyük değerler aldıkları ve bu beş faktörün, toplam varyansın %63,546'sini açıkladığı belirlenmiştir. Birinci faktör; haberleşme ve iletişim (hi) toplam varyansın %30,246'ini, ikinci faktör, günlük haber (gh); toplam varyansın %11,196'ini, üçüncü faktör kişisel gelişim ve öğretici (kgo); toplam varyansın %8,614'ini, dördüncü faktör hafif sanal tembellik (hst), toplam

varyansın %6,869'ini ve beşinci faktör ciddi sanal tembellik (cst) %6,621'ini açıklamıştır.

4.7.2.2. Yaratıcılık Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi

Zhang ve Bartol (2010) tarafından geliştirilen yaratıcı süreç (creative process engagement) ölçeğinin ön uygulamasından sonra yeni yapının, gözlenen değişkenlerin hangi faktörü ölçtüğü, faktörlerin ilişkili olup olmadığı ve kaç tane faktörün olduğunun incelenmesi için AFA uygulanmıştır. Çalışmanın amacından yola çıkılarak faktör yapısını belirlemek için "Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis)" ve Ortogonal Döndürmede, "Varimax Döndürme" yöntemi kullanılmıştır.

Yaratıcılık ölçeğinin korelasyon matrisi incelendiğinde, analiz sonucunda ifadelerin korelasyon değerlerinin 0,30-0,90 arasında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca analiz sonucuna göre korelasyon matrisinin determinantının 0,084 olduğu (EK-8) ve bu durumun faktör çözümlemesinin mümkün olabileceğini göstermektedir.

Tablo 7'de yer alan Bartlett's Küresellik Testi incelendiğinde, KMO değeri (0,861), verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 7. Yaratıcılık KMO ve Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçüsü		**0,861**
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1.000,757
	sd	28
	Sig	**0,000**

Ters görüntü matrisinde, her bir değişkenin ayrı ayrı KMO değerleri de incelenmiştir. Ters görüntü matrisinin köşegen değerleri incelendiğinde, tüm değişkenlerin KMO'larının 0,50'den büyük olduğu gözlemlenmiştir. Sonuç olarak yaratıcılık ölçeğindeki ifadeler için örneklemin yeterli düzeyde olduğu ve faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Ayrıca, analiz sonucunda değişkenlerin ortak varyansları da incelenmiştir (EK-9). Değişkenlerin ortak varyanslarının 0,446 (3 soru)- 0,777 (1 soru) arasında değiştiği belirlenmiştir.

Yaratıcılık ölçeğine uygulanan Varimax döndürme yöntemi ile ifadelerin özdeğerinin 1'in üzerinde olan iki adet faktör altında toplandığı görülmektedir. Ölçek; fikir üretme (5 ifade) ve problem teşhis (3 ifade) olmak üzere iki faktör ile faktörleşmiştir. Tablo 8'de, AFA sonucu elde edilen iki adet faktörün öz değerleri ve varyans açıklama oranlarına yer verilmiştir. Ayrıca, ölçekte yer alan her bir ifadenin hangi boyutla ilişkili olduğunu gösteren faktör yük değerleri de belirtilmiştir.

Tablo 8. Yaratıcılık Ölçeği Faktör Yükleri Matrisi ve Özdeğerleri

	Döndürülmüş Faktör Yükleri	
Madde	**Fikir Üretme**	**Problem Teşhis**
YA6	**0,795**	
YA7	**0,776**	
YA8	**0,747**	
YA4	**0,705**	
YA5	**0,665**	
YA1		**0,879**
YA2		**0,722**
YA3		**0,516**
Özdeğer	**3,646**	**1,198**
Varyans Açıklama Oranı (%)	**45,571**	**14,973**
Birikimli (%)	**45,571**	**60,544**

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a Rotation converged in 5 iterations.

Tablo 8 incelendiğinde; ilk iki faktörün özdeğerlerinin birden büyük değerler aldığı ve bu iki faktörün toplam varyansın %60,544'ünü açıkladığı görülmüştür. Birinci faktör fikir üretme (fu); toplam varyansın %45,571'unu ve ikinci faktör, problem teşhis (pt); toplam varyansın %14,973'sını açıklamaktadır.

4.7.2.3. Stres Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi

Rizzo, House ve Lirtzman (1970) tarafından geliştirilen rol çatışması ve rol belirsizliği ölçeğinin ön uygulamasından sonra yeni yapısını, gözlenen değişkenlerin

hangi faktörü ölçtüğü, faktörlerin ilişkili olup olmadığı ve kaç tane faktörün olduğunun incelenmesi için AFA uygulanmıştır. Çalışmanın amacından yola çıkarak faktör yapısını belirlemek için "Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis)" ve Ortogonal Döndürmede "Varimax Döndürme" yöntemi kullanılmıştır.

Analiz sonuncunda faktör yükü 0,50'nin altında değeri olan bir ifade (S14) soru setinden çıkarılmıştır. Bu ifadeler çıkarıldıktan sonra yeniden faktör analizi uygulanmıştır.

Stres ölçeğinin korelasyon matrisi incelendiğinde, analiz sonucunda veriler 0,30-0,90 arasında olduğu görülmektedir. Ayrıca analiz sonucuna göre korelasyon matrisinin determinantının 0,009 olduğunu belirlenmiştir (EK-10). Determinant değeri 0,00001'den büyük olduğu için bu durum faktör çözümlemesinin mümkün olabileceğini göstermektedir.

Tablo 9'da yer alan Bartlett's Küresellik Testi incelendiğinde, KMO değeri (0,865), verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 9. Stres KMO ve Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçüsü		**0,865**
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1882,29
	sd	78
	Sig	**0,000**

Ters görüntü matrisinde, her bir değişkenin KMO değerleri ayrı ayrı incelenmiştir. Ters görüntü matrisindeki, köşegen değerleri incelendiğinde, tüm değişkenlerin KMO'larının 0,50'den büyük olduğu gözlemlenmiştir. Sonuç olarak ifadeler için örneklemin yeterli düzeyde olduğu ve faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Ayrıca, analiz sonucunda değişkenlerin ortak varyansları da incelenmiştir (EK-11). Değişkenlerin ortak varyanslarının, 0,440 (13 soru)-0,781 (4 soru) arasında değiştiği belirlenmiştir.

Stres ölçeğine uygulanan Varimax Döndürme Yöntemi ile ifadelerin özdeğerlerinin 1'in üzerinde olan üç adet faktör altında toplandığı görülmektedir. Rol belirsizliği (6 ifade), yönetici temelli çatışma (3 ifade) ve rol çatışması (4 ifade) olmak üzere üç faktör ile faktörleşmiştir. Tablo 10'da, AFA sonucu elde edilen üç adet faktörün öz değerleri ve varyans açıklama oranlarına yer verilmiştir. Ayrıca Tablo 10'da, ölçekte yer alan her bir ifadenin, hangi boyutla ilişkili olduğunu gösteren faktör yük değerleri de belirtilmiştir.

Tablo 10. Stres Ölçeği Faktör Yükleri Matrisi ve Özdeğerler

	Döndürülmüş Faktör Yükleri		
Madde	**Rol Belirsizliği**	**Yönetici Temelli Çatışma**	**Rol Çatışması**
S4	**0,881**		
S5	**0,836**		
S6	**0,797**		
S2	**0,765**		
S3	**0,763**		
S1	**0,713**		
S10		**0,785**	
S12		**0,753**	
S11		**0,743**	
S8			**0,758**
S7			**0,689**
S9			**0,664**
S13			**0,522**
Özdeğer	**4,176**	**2,584**	**1,095**
Varyans Açıklama Oranı (%)	**32,125**	**19,879**	**8,420**
Birikimli (%)	**32,125**	**52,004**	**60,424**

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a Rotation converged in 4 iterations.

Tablo 10 incelendiğinde; ilk üç faktörün özdeğerlerinin birden büyük değer aldıkları ve bu üç faktörün toplam varyansının %60,424'nın açıkladığı görülmüştür. Birinci faktör rol belirsizliği (rb); toplam varyansın %32,125'ini, ikinci faktör yönetici

temelli çatışma (ytc), toplam varyansın %19,879'ini ve üçüncü faktör rol çatışması (rç) da toplam varyansın %8,420'ini açıklamaktadır.

Güvenilirlik ve geçerlilik, iyi bir araştırma için herhangi bir ölçme aracının veya aracın değerlendirilmesindeki en önemli iki temel özelliktir. Geçerlilik ve güvenirlik, araştırmada uygulanan ölçekler için önemli kavramlardır. Geçerlilik, bir testi ölçmek istediği özelliği ölçmesi ile ilgilidir. Bir test, ölçmek istediği özelliği doğru ve diğer özelliklerle karıştırmadan ölçüyor ise bu test geçerlidir (Lorcu, 2015).

Mükemmel yapı geçerliliği için ayrımcı (discriminant) ve yakınsak (convergent) geçerliliğin incelenmesi gerekmektedir. Ayrımcı ve yakınsak geçerliliğinin saptanmasında en yaygın yaklaşım, bir yapının çok sayıda ölçümünün (1) birbiriyle ilişkili olduğunu ve (2) iki ölçüm yöntemi benzer olsa bile diğer yapıların ölçütlerinden daha fazla ilişkili olduğunu göstermektir (Campbell ve Fiske, 1959). Igbaria ve diğerleri (1995: 89), araştırmada kullanılan ölçeğin ayırımcı ve yakınsak geçerliliklerini sağlaması için ölçeğin genel geçerliliğinden bahsedilmesinin yeterli olduğunu belirtmiştir. Campbell (1960: 548), ayırıcı geçerliliği, "bir testin, farklı olması gerektiği ölçülerde çok yüksek korelasyon göstermemesi" olarak tanımlamaktadır. Yakınsak geçerlilik ise iki ölçünün ortak bir yapıyı (korelasyon) ne derece ölçtüğünü yansıtmaktadır (Carlson ve Herdman, 2012).

Yakınsama geçerliliği için ölçekleri oluşturan faktörlerin AVE (Average Variance Extracted- Açıklanan Ortalama Varyans) değerleri incelenmiştir (Tablo 11). AVE değerinin 0,50 ya da 0,50'den büyük olması gerekmektedir (Hair, 2010) fakat 0,40 değeri de kabul edilebilmektedir (Huang vd., 2013). Fornell ve Larcker (1981), AVE değeri 0,5'ten küçük olduğu durumlarda, birleşik güvenilirliği 0,6'dan daha yüksek değer olması durumunda, yapının yakınsak geçerliliğinin yeterli olduğunu belirtmiştir.

Geçerli bir testte bulunması gereken önemli bir diğer özellik ise testin güvenilir olmasıdır (Lorcu, 2015). Güvenirlik, bir araştırmanın ölçüsünün genel tutarlılığını ele almaktadır (Marczyk vd., 2005). Ölçüm, güvenilir olmadığı sürece geçerli olamaz; bir

kavram veya niteliğin temsilcisi olarak ona bağlı olunması isteniyorsa da hem geçerli hem güvenilir olması gerekir (Wan, 2002).

Güvenirlik, Cronbach'ın Alpha katsayısından elde edilmesine rağmen Hair ve diğerleri (2006), her bir yapıya ilişkin güvenirliğin hesaplanmasında birleşik güvenirliğin kullanılmasını önermişlerdir. AFA sonucunda elde edilen faktörler ve ilgili ölçeklerin güvenilirlik analizi için Cronbach's Alpha ve birleşik güvenilirlik değerleri incelenerek gösterilmiştir. Tablo 11 incelendiğinde, birleşik güvenilirliğin değeri 0,70'den büyük (Hair, 2010) ve Cronbach's Alpha değer aralığının ise 0-1 arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Cronbach's Alpha	AVE	Birleşik Güvenilirlik
Sanal Tembellik	**0,841**		
Haberleşme ve İletişim	0,799	0,68	0,86
Günlük Haberler	0,771	0,60	0,81
Kişisel Gelişim ve Öğretici	0,663	0,43	0,75
Hafif Sanal Tembellik	0,711	0,56	0,79
Ciddi Sanal Tembellik	0,552	0,47	0,72
Yaratıcılık	**0,816**		
Fikir Üretme	0,825	0,55	0,86
Problem Teşhis	0,623	0,52	0,76
Stres	**0,784**		
Rol Belirsizliği	0,884	0,63	0,91
Yönetici Temelli Çatışma	0,694	0,58	0,80
Rol Çatışması	0,642	0,44	0,76

Tablo 11'i incelendiğinde ölçeklerin ve ölçeklerin alt faktörlerine ait Cronbach's Alpha değerlerinin 0,552 ve üzeri değerler aldıkları belirlenmiştir. Tüm değerler incelendiğinde bütün faktörlerin birleşik güvenilirlik değerlerinin 0,720 ve üzerinde değerler aldıkları görülmektedir. Cronbach's Alpha ve birleşik güvenilirlik değerlerinin de istenen güven sınırları içerisinde yer aldığı ayrıca bütün faktörlerin yakınsama geçerlilik değerleri incelendiğinde, AVE değerlerinin 0,50'ye yakın değerler aldığı belirlenmiştir.

4.7.3. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

DFA, değişkenler arasındaki ortak nokta hakkındaki hipotezleri test etmeye yarayan istatistiksel bir yöntemdir (Hoyle, 2004: 169). DFA ölçüm modelleriyle özel olarak ilgilenen bir yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yani gözlemlenen ölçümlerin veya göstergeler ile gizil değişkenler veya faktörler arasındaki ilişkidir (Brown, 2015; Çelik ve Yılmaz, 2016). Tacq'a (1997) göre araştırmacılar, DFA ile faktörlerin korelasyon gösterip göstermeyeceğini önceden belirleyebilmektedir.

DFA, bir veya daha fazla varsayımsal faktör modelinin özelliklerini ve tahminini içerir ve her biri, bir dizi gözlenen değişkenler arasında kovaryansları hesaba katmak için bir dizi gizil değişken (faktör) önermektedir (Brookings ve Bolton, 1988: 142).

DFA, faktör modelinin değerlendirilmesi ve tanımlanmasının gerçekleştirilebilmesi için güçlü bir deneysel veya kavramsal altyapıya ihtiyaç duymaktadır (Çelik ve Yılmaz, 2016: 43). DFA'nde, AFA'nin aksine araştırmacının önceden oluşturulan bir teorisinin var olması gerekmektedir (Brown, 2006). Başka bir deyişle AFA, yeni teoriler üretirken DFA ise AFA ile üretilen teorileri test etmektedir.

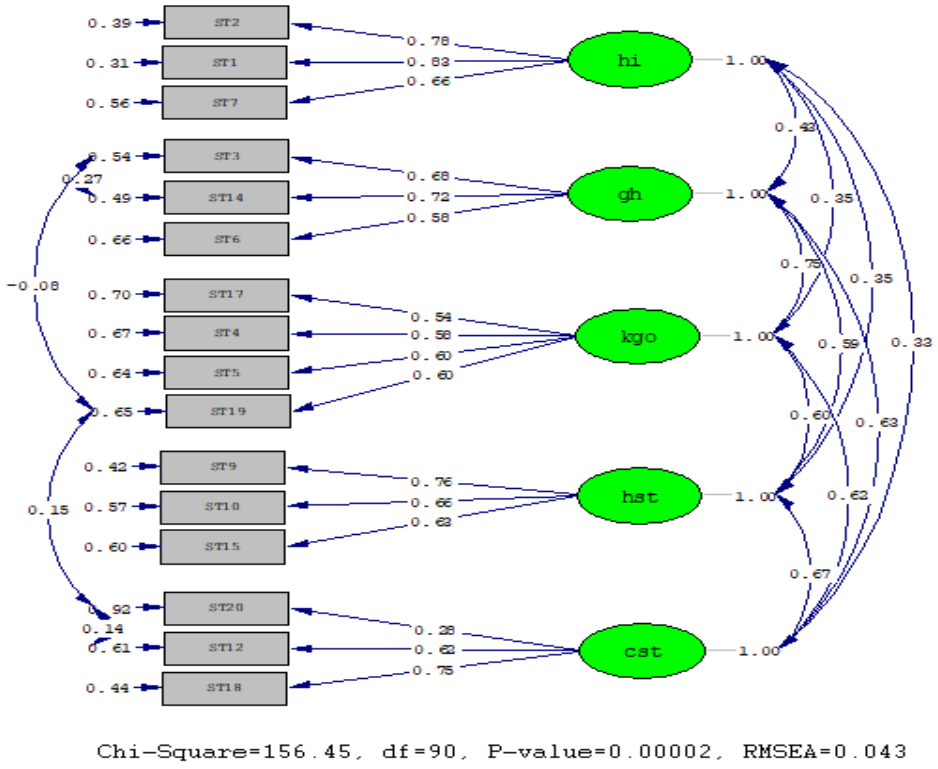
AFA çerçevesinde, alternatif faktör yapılarının daha sıkı ve sistematik bir testini sağlamak için DFA gerekmektedir (Doll vd., 1995: 178). Bu bölümde, AFA sonucunda elde edilen sanal tembellik, yaratıcılık ve stres ölçekleri üzerinde DFA uygulanarak değişkenlerin varsayılan araştırma modeline uyum derecesi LISREL 9.30 istatistik paket programı kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır.

4.7.3.1. Sanal Tembellik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Sanal tembellik ölçeğinin yapı geçerliğini test etmek amacıyla gerçekleştirilen AFA sonucunda, ölçek beş boyutta belirlenmiştir. Bu bölümde, elde edilen yapının DFA ile doğrulanıp doğrulanmadığı incelenmiştir.

Araştırmada, birinci düzey DFA modeli oluşturularak ölçekte yer alan gizil faktörler ile bu faktörler arasındaki karşılıklı bağımlı etkiler incelenmiştir.

Şekil 6'da, sanal tembellik ölçeğinin yol diyagramıyla standartlaştırılmış faktör katsayıları gösterilmiştir. Standartlaştırılmış yükler, her bir gözlenen değişken ile ilgili olduğu gizil değişken arasındaki korelasyonları göstermektedir (Çelik ve Yılmaz, 2016: 119). Yol diyagramında, P<0,05 olduğundan DFA modelinin anlamlı olduğu kabul edilmiştir.



Şekil 6. Sanal Tembellik Ölçegi DFA Yol Diyagramı

Sanal tembellik ölçeğine ait DFA modeli, ML ile test edilmiş ve "ST14-ST3, ST19-ST3, ST20-ST12 ve ST20-ST19", sorulara hata terimleri arasında modifikasyon indeksleri uygulanmıştır. Faktör yüklerini gösteren standartlaştırılmış faktör katsayıları, t-değerleri ve R^2 değerleri Tablo 12'de gösterilmektedir.

Tablo 12. Sanal Tembelliğe Ait DFA Ölçüm Modeli Sonuçları

Parametreler	Standartlaştırılmış Yükler	t-değeri	R^2
Haberleşme ve İletişim			
hi→ ST2	0,78	16,50	0,607
hi→ ST1	0,83	17,78	0,691
hi→ ST7	0,66	13,77	0,442
Günlük Haberler			
gh→ ST3	0,68	11,69	0,457
gh→ ST14	0,72	12,63	0,514
gh→ ST6	0,58	10,83	0,337
Kişisel Gelişim ve Öğretici			
kgo→ ST17	0,54	10,27	0,297
kgo→ ST4	0,56	10,98	0,334
kgo→ ST5	0,6	11,46	0,36
kgo→ ST19	0,6	11,37	0,354
Hafif Sanal Tembellik			
hst→ ST9	0,76	15,37	0,579
hst→ ST10	0,66	13,05	0,433
hst→ ST15	0,63	12,41	0,397
Ciddi Sanal Tembellik			
cst→ ST20	0,28	4,75	0,077
cst→ ST12	0,62	11,54	0,389
cst→ ST18	0,75	13,40	0,557

Tablo 12'i incelendiğinde; DFA ölçüm modeli sonuçlarına göre haberleşme ve iletişim faktörüne en fazla katkının ST1 değişkeni tarafından, en az katkının ise ST7 değişkeni tarafından sağlandığı görülmektedir. Günlük haberler faktörüne en fazla katkıyı ST14 değişkeni sağlarken en az katkıyı ise ST6 değişkeni sağlamaktadır. Kişisel gelişim ve öğretici faktörüne en fazla katkıyı ST5 değişkeni ve en az katkıyı ise ST17 değişkeninin sağladığı görülmektedir. Hafif sanal tembellik faktörüne en fazla katkıyı ST9 değişkeni ve en az katkıyı ise ST15 değişkeni sağlamaktadır. Son olarak ciddi sanal tembellik faktörüne en fazla katkıyı ST18 değişkeni ve en az katkıyı ise ST20 değişkeni sağlamaktadır. Beş faktörün de değişkenlerin ait oldukları faktörleri açıkladıkları belirlenmiştir.

DFA sonuçları, hipotez modelin gözlemlenen değişkenler arasındaki ilişkileri doğru bir şekilde temsil ettiğini gösteren model uyum indekslerini içermektedir (Pornprasertmanit ve Preacher, 2014). Araştırma modelinin elde edilen verilere uygun

olup olmadığının değerlendirilmesi için uyum iyiliği indeksleri incelenmiştir. En çok kullanılan indeksler; χ^2 **(**Chi Square Index- Ki Kare), $\chi^{2/df}$ (Relative Chi Square Index), GFI (Goodness-Of-Fit Index- Uyum İyiliği İndeksi), AGFI (Adjusted Goodness-Of-Fit Index- Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi), RMR (Root Mean Square Residual-Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual-Standardize Edilmiş Ortalama Karekökü), CFI (Comparative Fit Index-Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI (Normed Fit Index- Normlaştırılımış Uyum İndeksi), NNFI (Non-Normend Fit Index- Normlaştırılmamış Uyum İndeksi) ve RMSEA'dir (Root Mean Square Error Approximation-Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı). Elde edilen uyum iyiliği indeksleri Tablo 13'te verilmiştir.

DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, modelin hesaplanan değerlerinin uyum sınırları içerisinde kaldığı ve sanal tembellik ölçeğinin kabul edilebilir bir model olduğu belirlenmiştir.

Tablo 13. Sanal Tembellik Ölçegi DFA Uyum İndeksleri

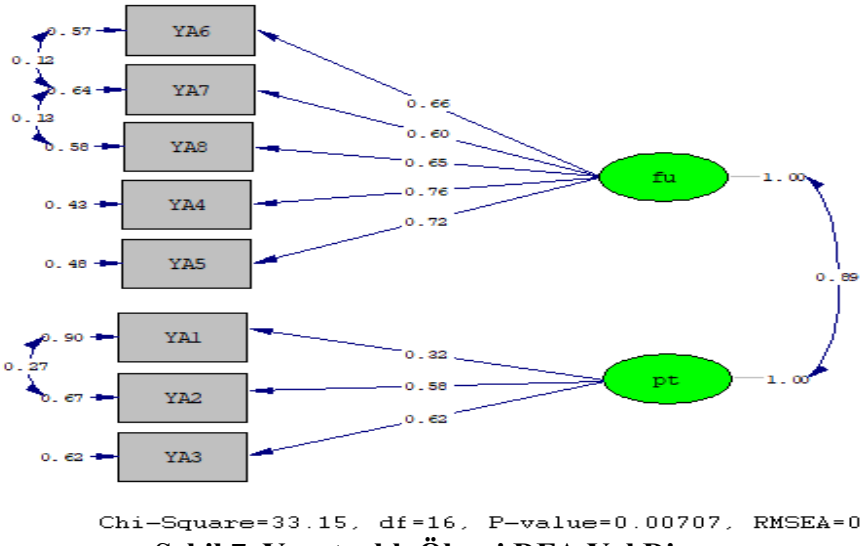
Uyum Ölçümü	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Zayıf Uyum	Hesaplanan Değerler	Uyum
χ^2	**$0 \leq \chi 2 \leq 2df$**	$2df < \chi 2 \leq 3df$	$3df < \chi 2 \leq 5df$	156,45	İyi Uyum
$\chi^{2/df}$	**$0 \leq \chi 2/df \leq 2$**	$2 < \chi 2/df \leq 3$	$3 < \chi 2/df \leq 5$	1,73	İyi Uyum
RMSEA	**$0 \leq RMSEA \leq 0,05$**	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	$0,08 < RMSEA \leq 0,10$	0,043	İyi Uyum
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	**$0,95 \leq CFI < 0,97$**	$0 \leq CFI < 0,95$	0,965	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$0,97 \leq NFI \leq 1,00$	$0,95 \leq NFI < 0,97$	**$0 \leq NFI < 0,95$**	0,923	Zayıf Uyum
NNFI	$0,97 \leq NNFI \leq 1,00$	**$0,95 \leq NNFI < 0,97$**	$0 \leq NNFI < 0,95$	0,954	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	**$0,90 \leq GFI < 0,95$**	$0 \leq GFI < 0,90$	0,956	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	**$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$**	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	$0 \leq AGFI < 0,85$	0,933	İyi Uyum
RMR	**$0 \leq RMR \leq 0,05$**	$0,05 < RMR \leq 1$		0,046	İyi Uyum
SRMR	**$0 \leq SRMR \leq 0,05$**	$0,05 \leq SRMR \leq 1$		0,043	İyi Uyum

Kaynak: Kaplan D. "*Structural Equation Modeling: Foundations and Extensions*", Sage, 2000; Hu, L.T. ve Bentler, P.M., "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Coveriance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives", *Structural Equation Modelling*, 6 (1), 1999, ss: 1-55; Hooper, D., J. Coughlan ve M. Mullen "Structural Equation Modelling: Guidelines for Determinin Model Fit", *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 2008, ss: 53-60; Schermelleh-Engel, K., H. Moosbrugger ve H. Müler, "Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures", *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 2003, ss: 23-74; Marsh, H. W. ve Grayson, D., "Latent Variable Models of Multitrait-Multimethod Data", In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications*, Sage, 1995, ss: 177-198; Joreskog, K. G. ve Sorbom, D., "*Advances in Factor Analysis and Structural Equation Models*", Rowman & Littlefield Publishers, 1984.

4.7.3.2. Yaratıcılık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yaratıcılık ölçeğinin yapı geçerliğini test etmek amacıyla gerçekleştirilen AFA sonucunda, yaratıcılık ölçeğinin iki alt boyuta sahip olduğu belirlenmiş olup (ve) elde edilen yapının DFA ile doğruluğu incelenmiştir.

Çalışmada birinci düzey DFA modeli oluşturularak ölçekte yer alan gizil faktörler ile bu faktörler arasındaki karşılıklı bağımlı etkiler test edilerek incelenmiştir. Şekil 7'de, yaratıcılık ölçeğinin yol diyagramıyla standartlaştırılmış faktör katsayıları gösterilmiştir. Yol diyagramında, P<0,05 olduğundan, yaratıcılık ölçeğinin DFA modelinin anlamlı olduğu kabul edilmiştir.



Şekil 7. Yaratıcılık Ölçegi DFA Yol Diyagramı

Yaratıcılık ölçeğine ait DFA modeli de ML ile test edilmiş, problem teşhis etme boyutunda "YA2-YA1", sorular ve fikir üretme boyutunda "YA7-YA6 ve YA8-YA7", sorulara hata terimleri arasında modifikasyon endeksleri uygulanmıştır. Faktör yüklerini gösteren standardize edilmiş faktör yükleri, t-değerleri ve R^2 değerleri Tablo 14'te gösterilmektedir.

Tablo 14. Yaratıcılık Ölçeği DFA Ölçüm Modeli Sonuçları

Parametreler	Standartlaştırılmış Yükler	t-değeri	R^2
Fikir Üretme			
fu→ YA6	0,66	13,67	0,434
fu→ YA7	0,6	11,96	0,362
fu→ YA8	0,65	13,42	0,422
fu→ YA4	0,76	16,43	0,574
fu→ YA5	0,72	15,41	0,520
Problem Teşhisi			
pt→ YA1	0,32	5,52	0,103
pt→ YA2	0,58	10,33	0,333
pt→ YA3	0,62	10,92	0,382

DFA, ölçüm modeli sonuçları incelediğinde, fikir üretme faktörüne en fazla katkının YA4 değişkeni tarafından ve en az katkının ise YA7 değişkeni tarafından sağlandığı görülmektedir. Problem teşhisi faktörüne en fazla katkıyı YA3 değişkeni, en az katkıyı ise YA1 değişkeni sağlamaktadır. İki faktörün de değişkenlerin ait oldukları faktörleri açıkladıkları belirlenmiştir.

Araştırma modelinin elde edilen verilere uygun olup olmadığının değerlendirilmesi için uyum iyiliği indeksleri incelenmiştir. Elde edilen uyum iyiliği endeksleri Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15. Yaratıcılık Ölçegi DFA Uyum İndeksleri

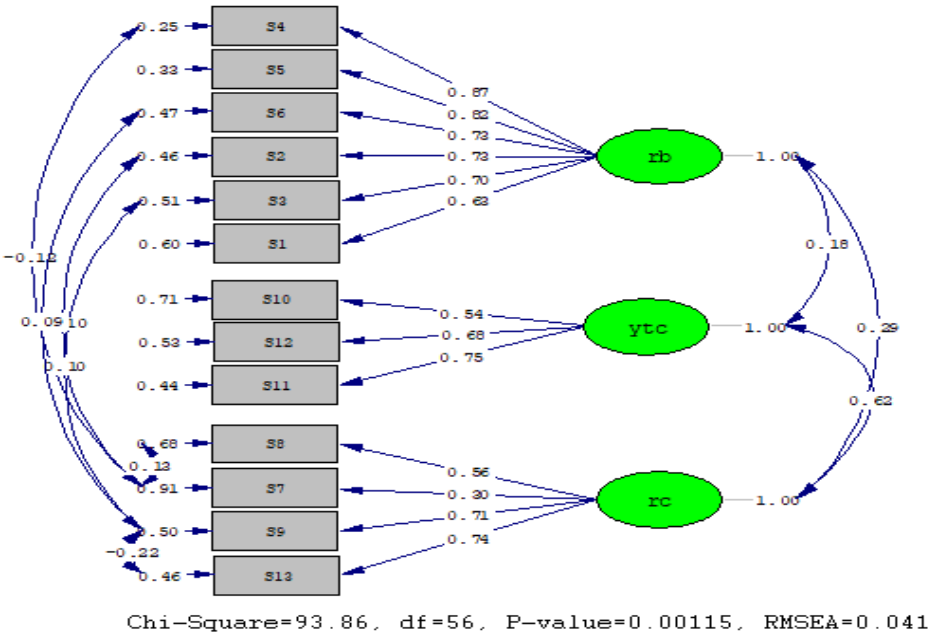
Uyum Ölçümü	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Zayıf Uyum	Hesaplanan Değerler	Uyum
χ^2	$0 \leq \chi2 \leq 2df$	**$2df < \chi2 \leq 3df$**	$3df < \chi2 \leq 5df$	33,150	Kabul Edilebilir Uyum
$\chi^{2/df}$	$0 \leq \chi2/df \leq 2$	**$2 < \chi2/df \leq 3$**	$3 < \chi2/df \leq 5$	2,070	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$0 \leq$ RMSEA $\leq 0,05$	**$0,05 <$ RMSEA $\leq 0,08$**	$0,08 <$ RMSEA $\leq 0,10$	0,051	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	**$0,97 \leq$ CFI $\leq 1,00$**	$0,95 \leq$ CFI $< 0,97$	$0 \leq$ CFI $< 0,95$	0,980	İyi Uyum
NFI	$0,97 \leq$ NFI $\leq 1,00$	**$0,95 \leq$ NFI $< 0,97$**	$0 \leq$ NFI $< 0,95$	0,967	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI	**$0,97 \leq$ NNFI $\leq 1,00$**	$0,95 \leq$ NNFI $< 0,97$	$0 \leq$ NNFI $< 0,95$	0,970	İyi Uyum
GFI	**$0,95 \leq$ GFI $\leq 1,00$**	$0,90 \leq$ GFI $< 0,95$	$0 \leq$ GFI $< 0,90$	0,979	İyi Uyum
AGFI	**$0,90 \leq$ AGFI $\leq 1,00$**	$0,85 \leq$ AGFI $< 0,90$	$0 \leq$ AGFI $< 0,85$	0,954	İyi Uyum
RMR	**$0 \leq$ RMR $\leq 0,05$**	$0,05 <$ RMR ≤ 1		0,026	İyi Uyum
SRMR	**$0 \leq$ SRMR $\leq 0,05$**	$0,05 \leq$ SRMR ≤ 1		0,034	İyi Uyum

DFA sonucunda elde edilen modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, modelin hesaplanan değerlerinin uyum sınırları içerisinde kaldığı ve yaratıcılık ölçeğinin kabul edilebilir bir model olduğu belirlenmiştir.

4.7.3.3. Stres Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Stres ölçeğinin yapı geçerliğini test etmek amacıyla gerçekleştirilen AFA sonucunda; stres ölçeği, üç alt boyutta belirlenmiş ve elde edilen yapının DFA ile doğrulanıp doğrulanmadığı incelenmiştir.

Stres ölçeğinin ilişkili birinci düzey DFA modeli oluşturularak ölçekte yer alan gizil faktörler ile bu faktörler arasındaki karşılıklı bağımlı etkiler test edip incelenmiştir. Şekil 8'de, stres ölçeğinin yol diyagramıyla standartlaştırılmış faktör katsayıları gösterilmiştir. Yol diyagramında, P<0,05 olduğundan DFA modelinin anlamlı olduğu kabul edilmiştir.



Şekil 8. Stres Ölçeği DFA Yol Diyagramı

Stres ölçeğinin DFA, ML ile test edilmiş ve "S7-S4, S9-S3, S9-S6, S13-S9, S8-S7 ve S7-S2", sorulara hata terimleri arasında modifikasyon endeksleri uygulanmıştır. Faktör yüklerini gösteren standardize edilmiş faktör yükleri, t-değerleri ve R^2 değerleri Tablo 16'da gösterilmektedir.

Tablo 16. Stres Ölçeği DFA Ölçüm Modeli Sonuçları

Parametreler	Standartlaştırılmış Yükler	T-değeri	R^2
Rol Belirsizliği			
rb→ S4	0,87	21,51	0,752
rb→ S5	0,82	19,43	0,667
rb→ S6	0,73	16,61	0,533
rb→ S2	0,73	16,64	0,535
rb→ S3	0,70	15,67	0,489
rb→ S1	0,63	13,71	0,401
Yönetici Temelli Çatışma			
ytc→ S10	0,54	10,12	0,292
ytc→ S11	0,68	13,02	0,555
ytc→ S12	0,75	14,17	0,468
Rol Çatışması			
rc→ S8	0,56	10,04	0,316
rc→ S7	0,30	5,53	0,089
rc→ S9	0,71	10,81	0,499
rc→ S13	0,74	11,12	0,541

Tablo 16 incelendiğinde, rol belirsizliği faktörüne en fazla katkının S4 değişkeni tarafından ve en az katkının ise S1 değişkeni tarafından sağlandığı görülmektedir. Yönetici temelli çatışma faktörüne en fazla katkının S12 değişkeni ve en az katkının ise S10 değişkeni tarafından sağlandığı görülmektedir. Son olarak rol çatışması faktörüne en fazla katkı S13 değişkeni en az katkı ise S7 değişkeni tarafından sağlanmaktadır. Üç alt faktörün de değişkenlerinin ait oldukları faktörleri açıkladıkları belirlenmiştir.

Araştırma modelinin elde edilen verilere uygun olup olmadığının değerlendirilmesi için uyum iyiliği indeksleri incelenmiştir. Elde edilen uyum iyiliği endeksleri Tablo 17'de verilmiştir.

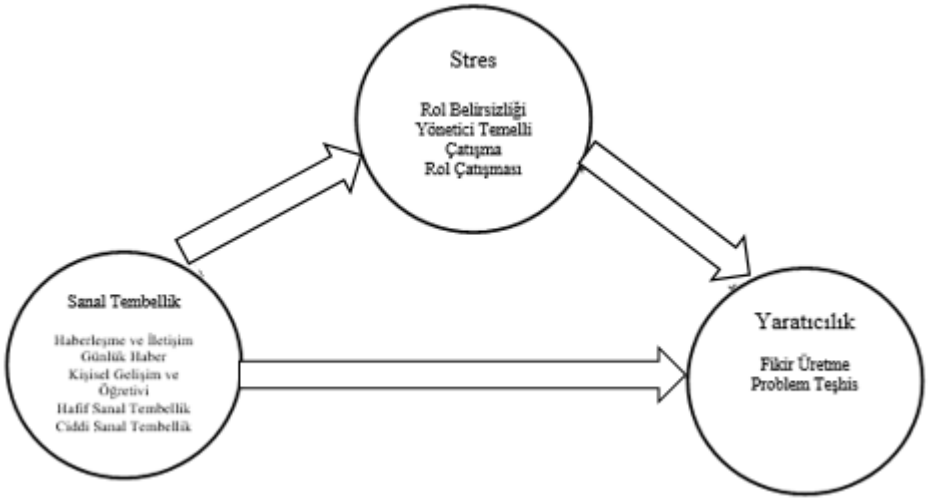
Tablo 17. Stres Ölçegi DFA Uyum İndeksleri

Uyum Ölçümü	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Zayıf Uyum	Hesaplanan Değerler	Uyum
χ^2	**0 ≤ χ2 ≤ 2df**	2df < χ2 ≤ 3df	3df < χ2 ≤ 5df	93,86	İyi Uyum
$\chi^{2/df}$	**0 ≤ χ2/df ≤ 2**	2< χ2/df ≤ 3	3 < χ2/df ≤ 5	1,670	İyi Uyum
RMSEA	**0 ≤ RMSEA ≤ 0,05**	0,05 < RMSEA ≤ 0,08	0,08 < RMSEA ≤ 0,10	0,041	İyi Uyum
CFI	**0,97 ≤ CFI ≤ 1,00**	0,95 ≤ CFI < 0,97	0 ≤ CFI < 0,95	0,979	İyi Uyum
NFI	0,97 ≤ NFI ≤ 1,00	**0,95 ≤ NFI < 0,97**	0 ≤ NFI < 0,95	0,951	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI	**0,97 ≤ NNFI ≤ 1,00**	0,95 ≤ NNFI < 0,97	0 ≤ NNFI < 0,95	0,971	İyi Uyum
GFI	**0,95 ≤ GFI ≤ 1,00**	0,90 ≤ GFI < 0,95	0 ≤ GFI < 0,90	0,968	İyi Uyum
AGFI	**0,90 ≤ AGFI ≤1,00**	0,85 ≤ AGFI < 0,90	0 ≤ AGFI < 0,85	0,948	İyi Uyum
RMR	0 ≤ RMR ≤ 0,05	**0,05< RMR ≤1**		0,055	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	0 ≤ SRMR ≤ 0,05	**0,05 ≤SRMR ≤1**		0,058	Kabul Edilebilir Uyum

DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, modelin hesaplanan değerlerinin uyum sınırları içerisinde kaldığı ve stres ölçeğinin kabul edilebilir bir model olduğu belirlenmiştir.

4.7.4. Araştırmanın Modeli

Bu bölümde; çalışmanın birinci, ikinci ve üçüncü bölümündeki teorik açıklamalar, araştırmanın amacı ve önemi ve literatür çalışmaları esas alınarak geliştirilen model Şekil 9'da yer almaktadır.



Şekil 9. Sanal Tembellik ile Yaratıcılık Arasındaki İlişkide Stresin Rolü Araştırma Modeli

Araştırma modeli ile sanal tembellik, yaratıcılık ve stres arasındaki doğrudan ve dolaylı etkiler, ayrıca sanal tembellik ölçeğinin yaratıcılık üzerindeki etkisinde, stresin aracılık rolü YEM kullanılarak araştırılacak ve yorumlanacaktır.

4.7.5. Araştırma Modelinin Yapısal Eşitlik Modellemesi

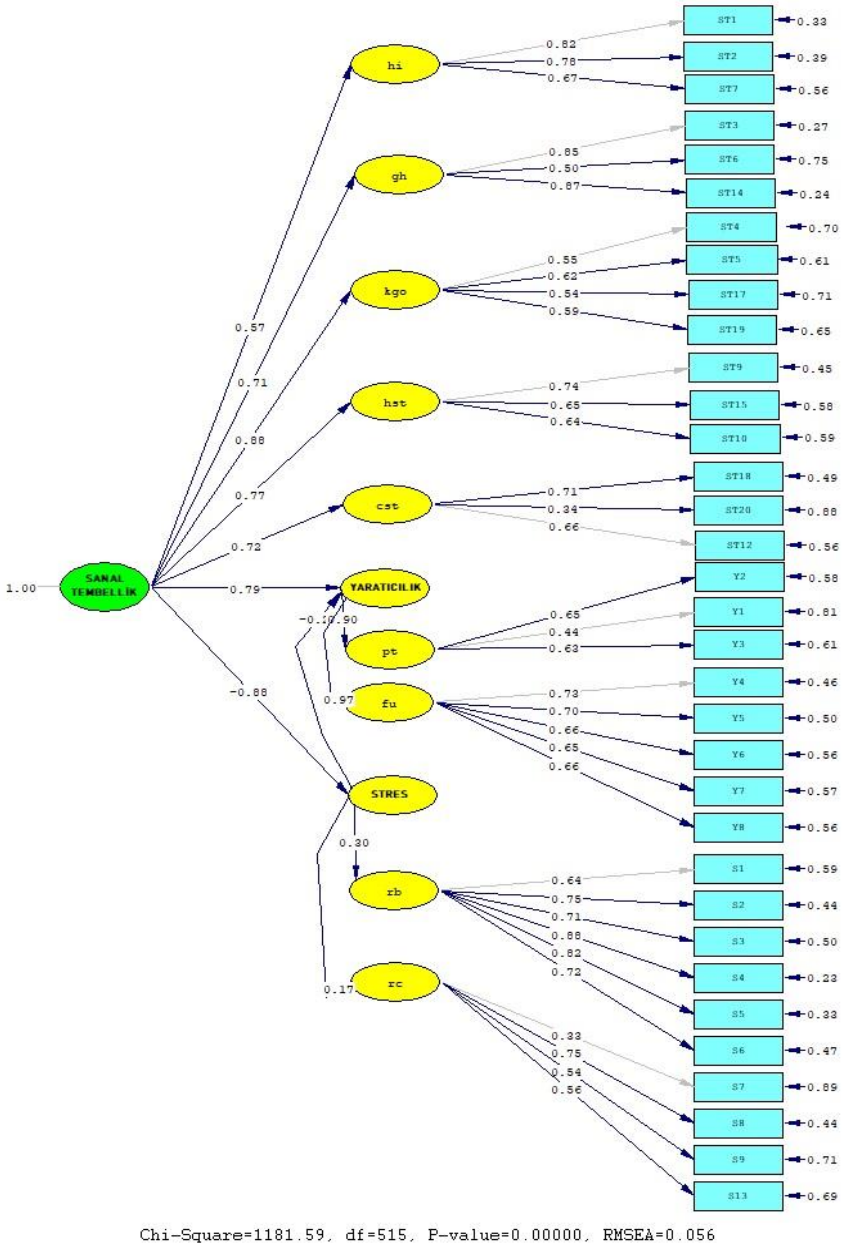
Araştırmanın bu bölümünde, sanal tembellik, yaratıcılık ve stres ölçekleri için oluşturulan yapısal model ele alınarak incelenecektir. YEM'in uygulanabilmesi için DFA ile test edilen modelin çok değişkenli normallik sağlayıp sağlamadığını incelemek gerekmektedir. Analiz sonucunda, çok değişkenli normallik test sonuçları Tablo 18'de bulunmaktadır.

Tablo 18. Mardia Çok Değişkenli Normallik Test Sonuçları

Mardia Çok Değişkenli Çarpıklık			Mardia Çok Değişkenli Basıklık			Mardia Çok Değişkenli Çarpıklık ve Basıklık	
Katsayı	**Z**	**p-değeri**	**Katsayı**	**Z**	**p-değeri**	**Ki-Kare**	**p-değeri**
239,154	42,956	**0,000**	1585,417	16,481	**0,000**	2116,862	**0,000**

Tablo 18 incelendiğinde, $p<0,05$ olduğundan değişkenlerin çok değişkenli normalliği sağlayamadığı belirlenmiştir. YEM uygulamalarında çok değişkenli normalliğin sağlanamadığı durumlarda, RML veya WLS yöntemlerinin kullanılması önerilmektedir. WLS, ağırlık matrisini hesaplamak için örneklemin büyük olması gerekmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1996; Brown, 2012). RML, asimptotik kovaryans matrisinin kullanımına dayanan bir yöntemdir. Asimptotik kovaryans matrisinin sorunsuz oluşabilmesi için de büyük bir örneklem büyüklüğüne ihtiyaç duyulmaktadır (Curran vd., 1997). Jöreskog ve Sörborm (2001), veri setinin çok değişkenli normalliği sağlayamadığı ve örneklemin genişletilemediği durumlarda ML yönteminin kullanılabileceğini belirtmiştir (akt., Şimşek, 2007). Çok değişkenli normalliğin sağlanamadığı durumlarda da ML yöntemi yeterince güçlü bir yöntem olarak görülmektedir (bkz. West vd., 1995; Chou ve Bentler, 1995; Curran vd.,1996; Boomsma ve Hoogland, 2001). Buna dayalı olarak araştırmada ML yönteminin kullanılmasının uygun olduğu kararı verilmiştir.

Modelin tümü YEM ile incelenerek, stres ölçeğinin ytc boyutu istatistiksel olarak anlamlı olmadığından analizden çıkarılmıştır. Çıkartma işleminden sonra analiz tekrar uygulanmıştır. Standartlaştırılmış faktör katsayıları, Şekil 10'da yol diyagramında gösterilmiştir. Yol diyagramında P<0,05 olduğundan model anlamlı olarak kabul edilmektedir.



Şekil 10. YEM Modelin Yol Diyagramı

Tablo 19. YEM Uyum İndeksleri

Uyum Ölçümü	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Zayıf Uyum	Hesaplanan Değerler	Uyum
χ^2	$0 \leq \chi2 \leq 2df$	**$2df < \chi2 \leq 3df$**	$3df < \chi2 \leq 5df$	1181,59	Kabul Edilebilir Uyum
$\chi^{2/df}$	$0 \leq \chi2/df \leq 2$	**$2< \chi2/df \leq 3$**	$3 < \chi2/df \leq 5$	2,290	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$0 \leq$ RMSEA $\leq 0,05$	**$0,05 <$ RMSEA $\leq 0,08$**	$0,08 <$ RMSEA $\leq 0,10$	0,056	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$0,97 \leq$ CFI $\leq 1,00$	$0,95 \leq$ CFI $< 0,97$	**$0 \leq$ CFI $< 0,95$**	0,876	Zayıf Uyum
NFI	$0,97 \leq$ NFI $\leq 1,00$	$0,95 \leq$ NFI $< 0,97$	**$0 \leq$ NFI $< 0,95$**	0,801	Zayıf Uyum
NNFI	$0,97 \leq$ NNFI $\leq 1,00$	$0,95 \leq$ NNFI $< 0,97$	**$0 \leq$ NNFI $< 0,95$**	0,865	Zayıf Uyum
GFI	$0,95 \leq$ GFI $\leq 1,00$	$0,90 \leq$ GFI $< 0,95$	**$0 \leq$ GFI $< 0,90$**	0,871	Zayıf Uyum
AGFI	$0,90 \leq$ AGFI $\leq 1,00$	**$0,85 \leq$ AGFI $< 0,90$**	$0 \leq$ AGFI $< 0,85$	0,851	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	$0 \leq$ RMR $\leq 0,05$	**$0,05 <$ RMR ≤ 1**		0,064	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$0 \leq$ SRMR $\leq 0,05$	**$0,05 \leq$ SRMR ≤ 1**		0,067	Kabul Edilebilir Uyum

YEM sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, modelin hesaplanan değerlerinin uyum sınırları içerisinde kaldığı ve kabul edilebilir bir model olduğu belirlenmiştir (Tablo 19).

Tablo 20. Yapısal Eşitlik Sonuçları

Parametreler	**Standartlaştırılmış Yükler**	**t-değeri**	**R^2**
ST → hi	0,57	7,96	0,32
ST → gh	0,71	10,50	0,50
ST → kgo	0,88	21,72	0,77
ST → hst	0,77	12,12	0,59
ST → cst	0,72	22,83	0,51
Y → pt	0,90	90,22	0,81
Y → fu	0,97	104,65	0,94
S → rb	0,30	13,35	0,08
S → rc	0,17	8,98	0,02
~~S → ytc~~	~~—~~	~~—~~	~~—~~
	YEM		**R^2**
	Y=0,79ST		0,94
	S= -0,87ST		0,77
	~~Y = 019S~~		İlişki Yoktur
	~~Y= -0,19S+0,78ST~~		~~—~~

Tablo 20'de yer alan yapısal eşitlikte, yaratıcılık (Y) ile sanal tembellik (ST) arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğu ve regresyon katsayısının 0,79 olduğu

görülmektedir. Sanal tembellik, yaratıcılığın 0,94'lük kısmını açıklamaktadır (%5 anlamlılık düzeyi).

İkinci yapısal eşitlik, stres (S) ile sanal tembellik (ST) arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu ve regresyon katsayısının da 0,87 olduğunu göstermektedir. Sanal tembellik, stresin %5 anlamlılık düzeyinde, 0,77'lik kısmını açıklamaktadır. Araştırma sonucunda stresin, sanal tembellik ile yaratıcılık arasındaki ilişkide aracılık rolü oynamadığını belirlenmiştir.

4.7.6. Kanonik Korelasyon Sonuçları

Sanal tembellik ve yaratıcılık, sanal tembellik ve stres arasındaki ilişkinin doğrulanmasında kanonik korelasyon analizi uygulanmıştır. KKA sonuçlarının yorumlanmasında; kanonik ağırlık, çapraz kanonik yük, açıklanan varyans oranı ve gereksizlik indeksleri dikkate alınmıştır (Hair vd., 1998)

Sanal tembellik ve yaratıcılık kümelerin kanonik ilişki katsayıları ve önem kontrolleri Tablo 21'de yer almaktadır.

Tablo 21. Sanal Tembellik ve Yaratıcılık Değişkenlerin Kanonik İlişki Katsayıları ve Önem Kontrolleri

Kanonik Değişkenler (U_i,V_i)	Kanonik Korelasyon	Özdeğerler	Wilks' Lambda	F	Pay Serbestlik Derecesi	Payda Serbestlik Derecesi	P değeri
1	**,934**	**6,817**	**,127**	**144,419**	**10,000**	**802,000**	**,000**
2	,059	,004	,997	,353	4,000	402,000	,842

Wilks testi için H_0, mevcut ve sonraki satırlardaki korelasyonların sıfır olmasıdır.

Tablo 21 incelendiğinde sadece bir kanonik korelasyon katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Sanal tembellik ile yaratıcılık arasında %93,4'lük yüksek bir ilişkinin olduğunu tespit edilmiştir.

Sanal tembellik değişkenlerini temsil eden U_1 kanonik değişkeni ile yaratıcılık değişkenlerini temsil eden V_1 kanonik değişkeni arasında hesaplanan ilk kanonik korelasyon katsayının ($p<0,05$) anlamlı olduğu görülmektedir. Bundan dolayı ilk

kanonik çift U_1 ve V_1 için kanonik fonksiyonun oluşturulması için Tablo 22 ve Tablo 23'deki kanonik ağırlıklar hesaplanmıştır.

Kanonik ağrılıkların yorumlanmasında standardize kanonik ağırlıkları kullanılması, ham veri kanonik ağırlıkların yorumlanmasına kıyasla daha anlamlı sonuçlar vermektedir. Tablo 22 ve Tablo 23'te sanal tembellik ve yaratıcılık değişken kümelerin standardize kanonik ağırlıkları verilmektedir.

Tablo 22. Sanal Tembellik Kümesinin Kanonik Ağırlıkları

	U_1 (Sanal Tembellik)
x_1 (Haberleşme ve İletişim-hi)	-,342
x_2 (Günlük Haberler-gh)	-,274
x_3 (Kişisel Gelişim ve Öğretici-kgo)	-,382
x_4 (Hafif Sanal Tembellik-hst)	-,287
x_5 (Ciddi Sanal Tembellik-cst)	-,131

Tablo 22 incelendiğinde, sanal tembelliğe en büyük katkı kişisel gelişim ve öğreticilik tarafından yapılmaktadır (mutlak değerler dikkate alınmıştır). Bunu sırasıyla; haberleşme ve iletişim, hafif sanal tembellik, günlük haberler ve ciddi sanal tembellik takip etmektedir.

Tablo 23. Yaratıcılık Kümesinin Kanonik Ağırlıkları

	V_1 (Yaratıcılık)
y_1 (Fikir Üretme-fu)	-,670
y_2 (Problem Teşhisi-pt)	-,485

Tablo 23 incelendiğinde, yaratıcılığa en büyük katkı fikir üretme tarafından yapılmaktadır. Bunu sırasıyla problem teşhis takip etmektedir.

Tablo 21'de ilk kanonik korelasyon katsayısı anlamlı olduğundan elde edilen kanonik fonksiyonlar

U_1=-0,342*hi-0,274*gh-0,382*kgo-0,287*hst-0,131*cst

V_2=-0,670*fu-0,485*pt

şeklinde oluşturulmuştur.

Kanonik çapraz yük, orijinal bağımlı değişkenlerle bağımsız kanonik değişkenler veya tersi, orijinal bağımsız değişkenlerle bağımlı kanonik değişkenler arasındaki basit doğrusal korelasyon katsayılarını göstermektedir (Çilan ve Bolat, 2008). Tablo 24'te yaratıcılık kümesinin kanonik çapraz yükleri gösterilmiştir.

Tablo 24. Yaratıcılık Kümesinin Kanonik Çapraz Yükleri

	V_1 (Yaratıcılık)
hi	-,595
gh	-,685
kgo	-,722
hst	-,668
cst	-,569

Tablo 24 incelendiğinde; bağımlı kanonik değişken "yaratıcılığa" en çok katkısı olan bağımsız orijinal değişkenler sırasıyla; kişisel gelişim ve öğretici, günlük haber, hafif sanal tembellik, haberleşme ve iletişim ve ciddi sanal tembelliktir.

Bu da kişisel gelişim ve öğretici boyutunda yapılan sanal tembelliğin, yaratıcılığa en yüksek katkısının olduğu ancak ciddi sanal tembelliğin diğer boyutlara kıyasla yaratıcılığa katkısının en düşük olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle akademik personelin kişisel gelişim ve öğrenme için sergilediği sanal tembellik faaliyetleri, akademik personelin yaratıcılığına en çok etki eden unsurdur. Akademik personel her ne kadar kişisel gelişim için sanal tembellik gösterse de bu durum yaratıcıklarının düşmesine neden olmaktadır. Diğer taraftan kumar ve online oyun yanında müzik, film ve dizi indirmeyi kapsayan ciddi sanal tembellik, akademik personelin yaratıcılığına en az etki eden boyuttur. Başka bir deyişle, kişi ne kadar çok sanal tembellik davranışında bulunursa yaratıcılığı azalmakta ya da kendisini daha az yaratıcı bulmaktadır. Runing Sawitri ve Mayasari (2017,) e-posta gönderme ve rahatlatıcı aktivitelerin yaratıcılığın üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu gösterirken, internete sörf (surfing) aktivitelerin ise negatif etkisi olduğunu belirtmiştir.

KKA açıklanan varyans oranı; her bir değişken kümesindeki kanonik yüklerin ilgilenilen orijinal değişkenlerdeki değişkenliğin ne kadarını açıklayabildiğini ifade etmektedir (Alpar, 2013). Gereksizlik indeksi ise bağımsız değişken grubu için elde edilen kanonik yükler tarafından bağımlı gruptaki varyansın ve bağımlı değişken grubu için elde edilen kanonik yükler tarafından bağımsız gruptaki varyansın ne kadarının açıklanabildiğini göstermektedir (Alpar, 2013).

Bağımlı ve bağımsız veri kümelerinin, kendi kanonik değişken kümelerini açıklama oranları (açıklanan varyans) ve diğer kanonik değişken kümelerini açıklama oranları (gereksizlik indeksi) Tablo 25 yer almaktadır.

Tablo 25. Sanal Tembellik ve Yaratıcılık Kümelerin Açıklanan Varyans Oranı

Kanonik Değişkenler	Küme 1 (Sanal Tembelliğin) Kendisiyle	Küme 1 ile Küme 2 (Sanal Tembellik ile Yaratıcılık)	Küme 2 (Yaratıcılık) Kendisiyle	Küme 2 ile Küme 1 (Yaratıcılık ile Sanal Tembellik)
1	,485	,423	,738	,644
2	,121	,000	,262	,001

Tablo 25 incelendiğinde sanal tembelliğin kendisini açıklama oranı %48,5, sanal tembelliğin yaratıcılığı açıklama oranı %42,3; yaratıcılığın kendisini açıklama oranı %73,8 ve yaratıcılığın sanal tembelliği açıklama oranı %64,4 olarak hesaplanmıştır.

Sanal tembellik ve stres değişkenlerin kanonik ilişki katsayıları ve önem kontrolleri Tablo 26'da yer almaktadır.

Tablo 26. Sanal Tembellik ve Stres Değişkenlerin Kanonik İlişki Katsayıları ve Önem Kontrolleri

Kanonik Değişkenler (U_i, G_i)	Kanonik Korelasyon	Özdeğerler	Wilks' Lambda	F	Pay Serbestlik Derecesi	Payda Serbestlik Derecesi	P değeri
1	**,341**	**,132**	**,854**	**4,331**	**15,000**	**1104,625**	**,000**
2	,156	,025	,967	1,717	8,000	802,000	,091
3	,096	,009	,991	1,243	3,000	402,000	,294

Wilks testi için H_0, mevcut ve sonraki satırlardaki korelasyonların sıfır olmasıdır.

Tablo 26 incelendiğinde sadece bir kanonik korelasyon katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Sanal tembellik kümesi ile stres kümesi, %34,1'lik düşük bir ilişki içindedir.

Sanal tembellik değişkenlerini temsil eden U_1 kanonik değişkeni ile stres değişkenlerini temsil eden G_1 kanonik değişkeni arasında hesaplanan ilk kanonik korelasyon katsayısının ($p<0,05$) anlamlı olduğu görülmektedir. Bundan dolayı ilk kanonik çift U_1 ve G_1 için kanonik fonksiyon Tablo 27 ve Tablo 28'deki katsayılar kullanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 27. Sanal Tembellik Kümesinin Kanonik Ağırlıkları

	U_1 (Sanal Tembellik)
x_1 (Haberleşme ve İletişim-hi)	,033
x_2 (Günlük Haberler-gh)	,366
x_3 (Kişisel Gelişim ve Öğretici-kgo)	,791
x_4 (Hafif Sanal Tembellik-hst)	,052
x_5 (Ciddi Sanal Tembellik-cst)	-,125

Tablo 27 incelendiğinde, sanal tembelliğe en büyük katkı; kişisel gelişim ve öğreticilik tarafından sağlanmaktadır. Bunu sırasıyla; günlük haber, hafif sanal tembellik, haberleşme ve iletişim ve ciddi sanal tembellik takip etmektedir. Burada ilginç olan nokta ciddi sanal tembelliğin diğer dört sanal tembellikten işaret yönünden ayrılmasıdır. Bilindiği gibi kanonik fonksiyonlar yorumlanırken her bir değişkenin kendi kanonik değişkenindeki işaret ve ağırlıklar yorumlanmaktadır. O halde ters işaretli ağırlığa sahip olan değişkenin diğer değişkenlerle arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğunu, bir başka ifadeyle ciddi sanal tembellik azalması diğer dört sanal tembelliğin artmasına neden olmaktadır. Akademisyenler arasında çok az görülen ciddi sanal tembellik davranışını gösteren akademisyenlerin diğer sanal tembellik davranışlarını çok az veya nerdeyse hiç göstermemektedir.

Tablo 28. Stres Kümesinin Kanonik Ağırlıkları

	G_1 (Stres)
y_1 (Rol Belirsizliği –rb)	-,778
y_2 (Yönetici Temelli Çatışma- ytc)	,519
y_3 (Rol Çatışması-rc)	-,598

Tablo 28 incelendiğinde strese en büyük katkının rol belirsizliği tarafından sağlandığı görülmektedir. Bunu sırasıyla rol çatışması ve yönetici temelli çatışma takip etmektedir. Yine burada özellikle yönetici temelli çatışmanın rol belirsizliği ve rol çatışması ile işaretlerinin ters yönlü olması dikkat çekicidir. Bu, yönetici temelli çatışma arttıkça kişilerin rol belirsizliği ve rol çatışması streslerindeki düşüşü ifade eder ki yönetici temelli çatışma örgütte büyük bir stres nedenidir ve rol belirsizliği ve rol çatışmasını adeta arka plana itmektedir.

Kanonik katsayılarının önem kontrolünde bir kanonik katsayı anlamlı bulunduğundan elde edilen kanonik fonksiyonlar

U_1= 0,033*hi+0,366*gh+0,791*kgo+0,052*hst-0,125*cst

G_1= -0,778*rb+0,519*ytc-0,598*rc

şeklinde oluşturulmuştur.

Stresi kümesinin kanonik çapraz yükleri Tablo 29'da bulunmaktadır.

Tablo 29. Stres Kümesinin Kanonik Çapraz Yükleri

	G_1 (Stres)
hi	,115
gh	,246
kgo	,322
hst	,167
cst	,128

Tablo 29 incelendiğinde bağımlı kanonik değişken "strese" en çok katkısı olan bağımsız orijinal değişkenlerin sırasıyla kişisel gelişim ve öğretici, günlük haber, hafif sanal tembellik, ciddi sanal tembellik, haberleşme ve iletişim olduğu görülmektedir. Bu da kişisel gelişim ve öğretici boyutunda yapılan sanal tembelliğin

strese katkısının en yüksek olduğu ancak sanal tembelliğin haberleşme ve iletişim boyutu strese diğer boyutlara göre katkısının en az olduğunu göstermektedir. Tüm orijinal değişkenlerin işaretleri pozitif olup sanal tembellik arttıkça beraberinde stres de artmaktadır. Buna göre; başarılı akademik personel ya da kendini geliştirmek isteyen akademik personel diğerlerine kıyasla daha fazla baskı hissetmektedir. Bu baskı durumu sakin kalmalarını engelleyerek stresi tetikleme oranını da yükseltmektedir. Başka bir deyişle, kişinin sanal tembellik ile ilgili davranışları arttıkça stres düzeyi de artmaktadır. Friedman (2002), fazla sanal tembellik nedeniyle çalışanın, diğer çalışanların hızına ulaşamaması ve geride kalması ve bunun yarattığı suçluluk duygusu strese neden olabileceğini vurgulamıştır.

Bağımlı ve bağımsız veri kümelerinin, kendi kanonik değişken kümesini açıklama oranları (açıklanan varyans) ve diğer kanonik değişken kümesini açıklama oranları (gereksizlik indeksi) Tablo 30 yer almaktadır.

Tablo 30. Sanal Tembellik ve Stres Kümelerin Açıklanan Varyans Oranı

Kanonik Değişkenler	Küme 1 (Sanal Tembelliğin) Kendisiyle	Küme 1 ile Küme 2 (Sanal Tembellik ile Stres)	Küme 2 (Stresin) Kendisiyle	Küme 2 ile Küme 1 (Stres ile Sanal Tembellik)
1	,381	,044	,304	,035
2	,233	,006	,445	,011
3	,141	,001	,251	,002

Tablo 30 incelendiğinde, sanal tembelliğin kendisini açıklama oranı %38,1, sanal tembelliğin stresi açıklama oranı %4,4; stresin kendisini açıklama oranı %30,4 ve stresin sanal tembelliği açıklama oranı %3,5 olarak tespit edilmiştir.

4.7.7. Ölçeklere İlişkin Farklılık Testleri

Araştırmanın bu bölümünde, demografik özelliklerin sanal tembellik, yaratıcılık ve örgütsel streste oluşturduğu farklılıklar, SPSS 25 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz öncesi değişken dağılımları aşırı ve eksik değerler açısından incelenmiş ve herhangi bir problem ile karşılaşılmamıştır. Araştırmadaki örnek birim sayısı büyük olduğundan, merkezi limit teoremi gereği,

değişkenlerin normal olduğu varsayımı altında, varyans homojenliğinin sağlandığı durumlarda parametrik testler (örneğin; T Testi, ANOVA, vb.) aksi durumlarda ise parametrik olmayan testler (örneğin; Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis testi) uygulanmıştır.

4.7.7.1. Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesi

İlk olarak cinsiyete göre sanal tembellik, yaratıcılık ve stres ölçeklerinin bütünü ve alt boyutlarındaki farklılıklar %95 güven düzeyinde incelenmiş ve Tablo 31'de gösterilmiştir.

Tablo 31. Cinsiyete Göre Ölçekler ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Test	t Testi		Farkın %95 Güven Aralığı	
					P	t	Z	En Düşük	En Yüksek
Sanal Tembellik	**Kadın**	**154**	**2,07**	**0,566**	**0,823**	**-3,315**	**0,001**	**-0,3042**	**-0,0777**
	Erkek	**254**	**2,26**	**0,562**					
hi	Kadın	154	2,65	0,950	0,129	-0,314	0,754	-0,2118	0,1534
	Erkek	254	2,68	0,884					
gh	**Kadın**	**154**	**2,32**	**0,879**	**0,301**	**-6,634**	**0,000**	**-0,8233**	**-0,4469**
	Erkek	**254**	**2,96**	**0,970**					
kgo	**Kadın**	**154**	**2,16**	**0,805**	**0,659**	**-2,232**	**0,026**	**-0,3459**	**-0,0217**
	Erkek	**254**	**2,34**	**0,808**					
hst	Kadın	154	1,83	0,829	0,488	-0,895	0,371	-0,2377	0,0889
	Erkek	254	1,91	0,803					
cst	Kadın	154	1,34	0,493	0,882	-0,651	0,515	-0,1392	0,0699
	Erkek	254	1,37	0,537					
Yaratıcılık	**Kadın**	**154**	**3,74**	**0,591**	**0,183**	**-2,416**	**0,016**	**-0,2458**	**-0,0252**
	Erkek	**254**	**3,87**	**0,522**					
fu	**Kadın**	**154**	**3,87**	**0,658**	**0,219**	**-2,018**	**0,044**	**-0,2509**	**-0,0032**
	Erkek	**254**	**4,00**	**0,590**					
pt	**Kadın**	**154**	**3,51**	**0,711**	**0,069**	**-2,216**	**0,027**	**-0,2825**	**-0,0169**
	Erkek	**254**	**3,66**	**0,629**					
Stres	Kadın	154	2,52	0,535	0,906	0,355	0,723	-0,0867	0,1248
	Erkek	254	2,50	0,521					
rb	Kadın	154	1,93	0,787	0,197	0,594	0,553	-0,1001	0,1868
	Erkek	254	1,88	0,666					
ytc	Kadın	154	3,22	0,853	0,586	0,019	0,985	-0,1638	0,1670
	Erkek	254	3,21	0,805					
rc	Kadın	154	3,87	1,022	0,955	-0,054	0,957	-0,2103	0,1990
	Erkek	254	3,87	1,011					

Tablo 31 incelendiğinde, cinsiyete göre sanal tembelliğin; haberleşme ve iletişim (hi), hafif sanal tembellik (hst), ciddi sanal tembellik (cst) boyutlarında anlamlı farklılık bulunmazken ölçek bütünü ile günlük haber (gh), kişisel gelişim ve öğretici (kgo) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

Buna göre erkek akademik personelin, kadın akademik personele göre sanal tembelliğin günlük haber (gh) ve kişisel gelişim ve öğretici (kgo) boyutlarında daha yüksek puanlar aldığı belirlenmiştir.

Kosova'daki günlük haberler, son dönemlerde özellikle siyaset ve spor içeriklidir. Özellikle spor bunu takiben siyaset, interneti erkek akademisyenler için daha çekici hale getirmektedir. Kişisel gelişimde de erkeklerin aldığı puan ortalaması kadınlara göre anlamlı derecede farklıdır. Oysa Kosova'da kadınların okuma oranı, erkeklere göre daha yüksektir (http://ask.rks-gov.net). Bu ise bulunan sonuç ile çelişmektedir. Bunun nedeni çeşitli sebeplere bağlı olmakla beraber kadınların aile içinde erkeklere kıyasla daha fazla sorumluluğa sahip olmaları ve interneti kişisel gelişim amaçlı işyerinde daha az kullanmaları olabilir.

Sanal tembelliğin dahil olduğu internet kullanım davranışlarına odaklanan çalışmalar incelendiğinde, toplumsal cinsiyet farklılığının sanal tembellik davranışında önemli bir faktör olduğu gösterilmiştir. Ono ve Zavodny (2003), Fallows (2005), Garrett ve Danzinger (2008), Henle ve Blanchard (2008), Lim ve Chen (2012), Vitak, Crouse ve LaRose (2011), Askew (2012), Jia ve diğerleri (2013), Baturay ve Toker (2015), Nartgün ve diğerleri (2017), Varghese ve Barber (2017), Dursun ve diğerleri (2018) ile Demir ve Tan (2018) yaptıkları çalışmalarda, cinsiyetin sanal tembellik üzerinde önemli bir etken olduğunu ve erkeklerin kadınlardan daha fazla sanal tembellik davranışları gösterdiklerini belirlemişlerdir. Everton ve diğerleri (2005), erkeklerin interneti kişisel amaçlarla daha çok kullandığını ve bu nedenle daha fazla internet bağımlılığı riski yaşamakta olduklarını savunmaktadırlar (Stavropoulos vd., 2013). Ahmad (2017), Malezya'da yaptığı çalışmada, yaşlarına bakılmaksızın erkeklerin, kadınlara göre daha fazla sanal tembellik davranışı gösterdiklerini belirlerken Jackson ve diğerleri (2001) ise kadınların erkelere göre daha fazla e-posta kullandıklarını, erkeklerin ise kadınlara göre daha fazla web kullandıklarını öne sürmüştür.

Katılımcılardan ayrıca, çalışma saatleri boyunca iş yerlerinde internet erişimini kişisel amaçlar için kullanmanın uygun olup olmadığını konusundaki hissettikleri sorulduğunda da erkeklerin yaklaşık %97'sini, kadınların ise sadece %85'inin işyerinde çalışanların sanal tembellik durumunun kabul edilebilir olduğunu bildirmiştir (Lim ve Chen, 2012). Lim ve Chen (2012), gün boyunca erkeklerin (61 dakika), kadınlardan (46 dakika) daha uzun süre sanal tembellik davranışında bulunma olasılıklarının olduğunu öne sürmüşlerdir. Ayrıca kadın çalışanlar, sanal tembellik davranışının, işlerinin üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu düşünürken erkekler, sanal tembellik davranışının işlerini daha ilginç hale getirdiğini ve onları daha iyi çalışanlar yaptığını düşünmektedirler.

Sanal tembellik sonuçları incelenirken cinsiyetin olası bir ılımlı değişken veya kontrol değişkeni olarak ele alınması uygun olacaktır. Kosova'da da sanal tembellik üzerine yapılan çalışmaların azlığı göz önüne alındığında, Kosova'da, çalışanlar arasında cinsiyete göre bu davranışın çeşitli sektörlerde ele alınarak incelenmesi önemlidir.

Cinsiyete göre yaratıcılık ve alt boyutları olan fikir üretme (fu), problem teşhis (pt) boyutunda anlamlı farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. ($p<0,05$). Erkek akademik personelin, kadın akademik personele kıyasla ölçeğin bütünü ile yaratıcılık ölçeği, fikir üretme (fu) ve problem teşhis (pt) boyutunda daha yüksek puanlar aldığı belirlenmiştir (Tablo 31). Süregelen gelişme günümüze kadar büyük başarılara imza atarken, geçmiş on yıl ve günümüz ile karşılaştırılacak olursa; Kosovalı kadınlar, direniş zamanında gerek siyasi ve sosyal aktivitelerde gerekse savaşta verdiği emek ve yapmış oldukları fedakarlıklarla dikkat çekmişlerdir. Savaş dönemi ile karşılaştırma yapıldığında, Kosovalı kadınların bugün sosyo-ekonomik açıdan daha iyi bir durumda olduğu görülmektedir. Dünyanın genelinde olduğu gibi Kosova'da da kadınların erkekler ile eşit şartlara ve olanaklara sahip olmaları için daha çok çalışmaları gerekmektedir. Kadınların yaptıkları yaratıcı işler hak ettikleri saygıyı görmediği için kadınların genellikle yaratıcılık gerektiren işlerin dışında kalmalarına neden olmakta ve bu dışlanma durumu da kadınlarda isteksizliğe neden olmaktadır.

Kadın ve erkekler, bireysel ve örgütsel davranışlar konusunda birbirlerinden farklı olmasına rağmen cinsiyetin yaratıcılıkta etkili bir faktör olup olmadığını incelenmesinde de farklı sonuçlar elde edilmiştir. Khaleefa ve diğerleri (1996) ile Stoltzfus ve diğerleri (2011), cinsiyetin yaratıcılıkta farklılık oluşturduğunu ve erkeklerin kadınlara kıyasla daha yaratıcı olduklarını belirtmiştir. Bunun aksine Baer ve Kaufman (2008) kadınların erkeklere kıyasla daha yaratıcı olduğunu belirtmiştir.

Proudfoot ve diğerleri (2015), cinsiyet ve yaratıcılık arasındaki ilişkiyi işletme alanında yüksek lisans yapan üst düzey yöneticilerin (100 erkek ve 34 kadın) performans değerlendirmelerini incelemiş ve erkek yöneticilerin yenilikçi olma yönlerinin kadın yöneticilere göre daha yüksek olduğunu belirtirken astların değerlendirmelerinde; erkek ve kadın yöneticilerin eşit derecede yenilikçi olarak görüldüğü belirlenmiştir.

Cinsiyete göre stresin; rol belirsizliği (rb), yönetici temelli çatışma (ytc), rol çatışması (rc) ve ölçeğin bütününde %95 güven düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir (Tablo 31). Küçük ve gelişmekte olan ülkelerde yaşanan ekonomik zorluklar ayrıca Kosova'daki son savaşın etkisinin hala sürmesi ile cinsiyet ayrımına bakılmaksızın bireylerin belirli düzeyde stres yaşamasına neden olmaktadır.

Elde edilen sonuçlara benzer şekilde, Agyemang ve Arkorful (2013) ile Beheshti (2015), erkek ve kadınların iş streslerinde farklılık göstermediğini vurgulamıştır. Phuc (2014), çalışanların rol çatışması, rol belirsizliği, örgütsel adalet ve iş tatminin arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında da rol çatışması ve rol belirsizliğinin cinsiyete göre farklılık göstermediğini belirlemiştir. Bunun aksine Amerikan Psikolojik Birliği'ne (2012) göre kadınların stres düzeyleri arttığında, erkeklere kıyasla bildirmeye daha eğilimli oldukları ve kadınların erkeklere kıyasla (%28'e, %22) çok fazla stres yaşadıklarını belirtmektedirler. Erkeklerin iş güçlükleri, boşanma ve ayrılıktan sonra depresif dönem geçirme olasılıkları yüksek iken kadınların, yakın sosyal ağlarında çatışmalara, ciddi hastalıklara ya da ölümlere karşı

daha hassas olduğunu belirlenmiştir (www.theconversation.com). Günümüzde yoğun geçen hayat şartları hem erkeklerde hem de kadınlarda zorluklara neden olmaktadır. Çalışan kadınlar hem iş hem de aileyi (ev işleri, çocuk bakım vb.) bir arada yürütmenin zorluklarını yaşarken, bazı durumlarda ise erkeklerin evde çalışan tek birey olması ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirememeleri stres yaşamalarına neden olmaktadır.

4.7.7.2. Yaşa Göre Farklılıkların İncelenmesi

Yaşa göre yapılan incelemede sanal tembelliğin; haberleşme ve iletişim (hi), kişisel gelişim ve öğretici (kgo), hafif sanal tembellik (hst), ciddi sanal tembellik (cst) ve ölçeğin bütününde arasında anlamlı bir farklılık bulunamazken günlük haber (gh) boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiş ($p<0,05$) ve Tablo 32'de gösterilmiştir.

Tablo 32. Yaşa Göre Sanal Tembellik Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Test	ANOVA		Kruksal Wallis H	
					P	F	P	Kruksal Wallis H	P
Sanal Tembellik	20-29 yaş	70	2,23	0,645	0,024			0,708	0,950
	30-39 yaş	123	2,17	0,506					
	40-49 yaş	90	2,19	0,560					
	50-59 yaş	95	2,15	0,604					
	60 ve üzeri	30	2,24	0,585					
hi	20-29 yaş	70	2,72	0,822	0,594	0,861	0,488		
	30-39 yaş	123	2,72	0,878					
	40-49 yaş	90	2,71	0,953					
	50-59 yaş	95	2,52	0,972					
	60 ve üzeri	30	2,71	0,882					
gh	**20-29 yaş**	**70**	**2,44**	**1,024**	**0,471**	**2,593**	**0,036**		
	30-39 yaş	**123**	**2,69**	**0,926**					
	40-49 yaş	**90**	**2,72**	**0,999**					
	50-59 yaş	**95**	**2,87**	**1,000**					
	60 ve üzeri	**30**	**3,00**	**0,934**					
kgo	20-29 yaş	70	2,33	0,886	0,400	0,539	0,707		
	30-39 yaş	123	2,20	0,728					
	40-49 yaş	90	2,33	0,834					
	50-59 yaş	95	2,25	0,834					
	60 ve üzeri	30	2,38	0,832					
hst	20-29 yaş	70	2,10	0,941	0,026			6,663	0,155
	30-39 yaş	123	1,89	0,773					
	40-49 yaş	90	1,87	0,755					
	50-59 yaş	95	1,78	0,833					
	60 ve üzeri	30	1,70	0,691					
cst	20-29 yaş	70	1,52	0,691	0,000			4,022	0,403
	30-39 yaş	123	1,35	0,466					
	40-49 yaş	90	1,27	0,425					
	50-59 yaş	95	1,32	0,492					
	60 ve üzeri	30	1,40	0,563					

Yaşa göre alt boyutlardaki farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığının incelenmesine yönelik yapılan Post Hoc testlerinden LSD sonuçları Tablo 33'te gösterilmiştir. Buna göre günlük haber (gh) boyutunda, 20-29 yaş grubunun ortalama puanları, 50-59 yaş ve 60 ve üzeri yaş gruplarından anlamlı olarak farklıdır ($p<0,05$).

Tablo 33. Yaş Gruplarına Göre Farklılıklar - LSD Testi

Değişkenler	Kategori I	Kategori II	P	Farkın %95 Güven Aralığı	
				En Düşük	En Yüksek
gh	**20-29 yaş**	30-39 yaş	0,081	-0,5442	0,0315
		40-49 yaş	0,074	-0,5858	0,0270
		50-59 yaş	**0,006**	**-0,7302**	**-0,1245**
		60 ve üzeri	**0,009**	**-0,9767**	**-0,1376**
	30-39 yaş	40-49 yaş	0,865	-0,2897	0,2437
		50-59 yaş	0,201	-0,4336	0,0916
		60 ve üzeri	0,132	-0,6923	0,0907
	40-49 yaş	50-59 yaş	0,304	-0,4308	0,1349
		60 ve üzeri	0,179	-0,6831	0,1276
	50-59 yaş	60 ve üzeri	0,527	-0,5325	0,2728

Buna göre, 20-29 yaş grubundaki akademik personelin, 50-59 yaş ve 60 ve üzeri yaş grubundaki akademik personele göre günlük haber (gh) puanlarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. Kosova'da, siyasetin günlük haberlerde büyük yer tutması, gençlerin günlük haber okumak istememe nedenlerinden biri olmaktadır. Savaş sonrası, gazetelerde siyasetten farklı eğitici bir konunun haber yapılması çok rastlanan bir durum değildir. Kosova'daki neredeyse hiç bir haber portalı, haberlerini hangi okuyucu kitlesinin okuduğuna dair analiz yapmamakta ve nasıl bir tutum izlemelerine ilişkin bir politika belirlememektedirler. İnternet bazlı günlük haberlerin büyük bir kısmı tekrar eden ve siyasi partilerden etkilenen türdendir. Bu etkileşim, gençlerin haberlere karşı olan güvenlerini azaltmakta ve haberlere karşı tutumlarını olumsuz etkilemektedir.

Genel bir yargı olarak teknolojinin hızlı gelişimi belki de en çok genç nesli etkilediği öne sürülmekte ve yapılan çalışmalarda bu hipotezi desteklemektedir. Örneğin; Varghese ve Barber (2017), sanal tembellik ile yaş arasında negatif yönlü biri ilişkinin olduğunu gösterirken Vitak, Crouse ve LaRose (2011), yaşça olgun olan kişilerin, iletişim ve boş vakit geçirme gibi nedenlerle sanal tembellik davranışı

gösterme olasılığının oldukça az olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ugrin ve Pearson (2013), hem ofis çalışanlarının hem de üniversite öğrencilerini dahil ettiği çalışmada; yaşı daha büyük olan çalışanların, internette mali işlerini yönettiği, yaşı daha genç olanların ise Facebook gibi sosyal ağ sitelerinde vakit harcadıklarını belirlemişlerdir.

Yaş değişkenine göre yaratıcılığın; fikir üretme (fu), problem teşhis (pt) ve ölçeğinin bütününde anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p<0,05$). Yaratıcılık, deneyim gibi zaman ve yaş ile kazanılacak bir özellik değildir. Dinamik çalışma yaşam koşullarında hayatın devam ettirebilmesi için her bireyin az da olsa yaratıcı olması beklenir. Kosova'daki ekonomik ve sosyal durum göz önünde bulundurulduğunda, yaratıcılığın, işyerinde verimliliği arttırılması ve iş yerinin sürekliliğini sağlanabilmesi için önemli bir unsur olduğu söylenebilir.

Fisher ve Specht'a (1999) göre yaratıcılık, her yaşta canlandırılabilecek ve geliştirilebilecek, yaşam boyu devam eden bir süreç olmasına rağmen bunun aksine Andersson ve diğerleri (1989) ile Ng ve Feldman (2008), yaş ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir.

Yaşa göre stresin; rol belirsizliği (rb), yönetici temelli çatışma (ytc) ve rol çatışması (rç) boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken stres ölçeğinin bütününde anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiş ($p<0,05$) ve Tablo 34'te gösterilmiştir.

Tablo 34. Yaşa Göre Stres Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Test	ANOVA	
					P	F	P
Stres	**20-29 yaş**	**70**	**2,54**	**0,537**	**0,288**	**2,410**	**0,049**
	30-39 yaş	**123**	**2,53**	**0,550**			
	40-49 yaş	**90**	**2,38**	**0,479**			
	50-59 yaş	**95**	**2,53**	**0,465**			
	60 ve üzeri	**30**	**2,70**	**0,655**			
rb	20-29 yaş	70	1,88	0,748	0,085	2,036	0,089
	30-39 yaş	123	1,95	0,768			
	40-49 yaş	90	1,75	0,614			
	50-59 yaş	95	1,92	0,573			
	60 ve üzeri	30	2,14	0,987			
ytc	20-29 yaş	70	3,29	0,882	0,334	0,883	0,474
	30-39 yaş	123	3,23	0,768			
	40-49 yaş	90	3,11	0,868			
	50-59 yaş	95	3,18	0,787			
	60 ve üzeri	30	3,40	0,872			
rc	20-29 yaş	70	3,98	1,068	0,653	1,029	0,392
	30-39 yaş	123	3,84	0,962			
	40-49 yaş	90	3,71	1,061			
	50-59 yaş	95	3,94	0,999			
	60 ve üzeri	30	4,01	1,048			

Stres ölçeğinde farklılık oluşturan yaş grupları incelendiğinde; 30-39 yaş grubunun ortalama puanları ile 40-49 yaş grubu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. 40-49 yaş grubunun ortalama stres puanlarının 60 ve üzeri yaş grubundan anlamlı olarak farklı ($p<0,05$) olduğu belirlenmiştir (Tablo 35).

Tablo 35. Yaş Gruplarına Göre Farklılıklar - LSD Testi

Değişkenler	Kategori I	Kategori II	P	Farkın %95 Güven Aralığı	
				En Düşük	En Yüksek
Stres	20-29 yaş	30-39 yaş	0,855	-0,1396	0,1682
		40-49 yaş	0,055	-0,0035	0,3241
		50-59 yaş	0,866	-0,1480	0,1758
		60 ve üzeri	0,185	-0,3759	0,0726
	30-39 yaş	**40-49 yaş**	**0,045**	**0,0035**	**0,2886**
		50-59 yaş	0,996	-0,1407	0,1401
		60 ve üzeri	0,120	-0,3752	0,0434
	40-49 yaş	50-59 yaş	0,058	-0,2976	0,0048
		60 ve üzeri	**0,005**	**-0,5287**	**-0,0953**
	50-59 yaş	60 ve üzeri	0,131	-0,3808	0,0497

Buna göre, 40-49 yaş grubundaki akademik personelin, 30-39 yaş ve 60 ve üzeri yaş grubundaki akademik personele göre stres puanlarının daha düşük olduğunu belirlenmiştir. Kosova'daki ekonomik kriz ve işsizliğin büyümesi de dikkate

alındığında, 30-39 yaş ve 60 yaşlarındaki akademik personelin daha fazla stres yaşayabilen yaş grupları olduğu görülmektedir. 30-39 yaş grubundaki akademik personelin, doktora eğitimi sürecinde olduğu varsayılırsa hem doktora eğitimi hem de akademik çalışmaları sürdürmeleri daha fazla stres yaşamalarına neden olabilmektedir. Diğer yandan, Kosova'da emeklilik yaşının 65 yaş olması ve emeklilik maaşının çok düşük olmasıyla birlikte bu yaşlardan sonra yeni iş bulma ihtimalinin zor olması, 60 yaş ve üstü yaş grubunun stresi daha fazla yaşamalarına neden olabilmektedir.

Yaşın stresi tetikleyen önemli bir demografik özellik olarak görüldüğü yapılan çalışmalarda da incelenmiştir. Balakrishnamurthy ve Shankar (2009), 27-36 yaş grubundaki bireylerin ortalama stres puanlarının, yaşlı bireylerden biraz daha fazla olduğunu göstermiştir. Antoniou ve diğerleri (2006) ise yaşlı öğretmenlerin daha yüksek düzeyde, Persaud ve Persaud (2016) ise yaşı büyük öğrencilerin, genç öğrencilerden daha fazla stres yaşadıklarını belirtmişlerdir. Chen ve diğerleri (2017), yaşlı yetişkinler stres faktörlerini bildirme oranının (%38,6), gençler (%5,8) ve orta yaşlı yetişkinlere (%16,7) kıyasla daha fazla olduğunu vurgulamışlardır.

4.7.7.3. Medeni Duruma Göre Farklılıkların İncelenmesi

Kişilerin medeni durumu, pek çok davranış şeklinde etkili bir faktör olmaktadır. Medeni duruma göre sanal tembellik, yaratıcılık ve stres ölçeklerinin bütünü ve alt boyutlarındaki farklılıklar, %95 güven düzeyinde incelenmiş ve Tablo 36'da gösterilmiştir.

Tablo 36. Medeni Duruma Göre Sanal Tembellik Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Test	t Testi		Mann Whitney U		Farkın %95 Güven Aralığı	
					P	t	Z	Z	P	En Düşük	En Yüksek
Sanal Tembellik	Bekar	95	2,23	0,572	0,876	0,847	0,397			-0,0748	0,1882
	Evli	313	2,17	0,570							
hi	Bekar	95	2,78	0,829	0,320	1,372	0,171			-0,0631	0,3549
	Evli	313	2,64	0,930							
gh	Bekar	95	2,56	0,918	0,119	-1,781	0,076			-0,4314	0,0213
	Evli	313	2,77	1,00							
kgo	Bekar	95	2,28	0,815	0,902	0,093	0,926			-0,1781	0,1959
	Evli	313	2,27	0,811							
hst	Bekar	95	1,97	0,845	0,227	1,252	0,211			-0,0680	0,3064
	Evli	313	1,85	0,803							
cst	**Bekar**	**95**	**1,54**	**0,656**	**0,000**			**-2,799**	**0,005**	**0,1124**	**0,3484**
	Evli	**313**	**1,30**	**0,460**							
Yaratıcılık	Bekar	95	3,92	0,473	0,095	1,914	0,056			-0,0033	0,2503
	Evli	313	3,79	0,572							
fu	**Bekar**	**95**	**4,07**	**0,550**	**0,187**	**2,044**	**0,042**			**0,0056**	**0,2896**
	Evli	**313**	**3,92**	**0,635**							
pt	Bekar	95	3,67	0,600	0,164	1,071	0,285			-0,0696	0,2364
	Evli	313	3,58	0,682							
Stres	Bekar	95	2,51	0,530	0,674	-0,119	0,905			-0,1287	0,1140
	Evli	313	2,51	0,526							
rb	Bekar	95	1,83	0,719	0,868	-1,059	0,290			-0,2530	0,0758
	Evli	313	1,92	0,712							
ytc	Bekar	95	3,32	0,827	0,536	1,395	0,164			-0,0550	0,3236
	Evli	313	3,18	0,820							
rc	Bekar	95	3,88	1,082	0,712	0,92	0,927			-0,2238	0,2456
	Evli	313	3,87	0,999							

Tablo 36 incelendiğinde, sanal tembelliği medeni duruma göre sadece ciddi sanal tembellik (cst) alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Bekar akademik personelin, evli akademik personele kıyasla ciddi sanal tembellik (cst) daha yüksek puanlar aldığını belirlenmiştir. Ciddi sanal tembellik (cst); online kumar ST20 (ortalama=1,06±0,016), online oyun oynamak ST12 (ortalama=1,25±0,032) ve müzik, video, film ve dizi indirme ST18 (ortalama=1,78±0,050) sorularını kapsamaktadır. ST12 ve ST20'nin ortalaması ST18'e göre daha düşük olduğundan ve medeni duruma göre farklılık ST18'den kaynaklanmaktadır. Evli ve bekar akademik personel arasındaki farklardan biri, bekarların, aileleri ve çocukları için harcamaları gereken zamana ihtiyaç duymaması ve bu nedenle internette geçirdikleri zamanların evli akademik personelden daha fazla olmasıdır. Bekarların genellikle aile yükümlülüğünün olmaması, internet üzerinde geçirdikleri zamanın diğerlerine göre farklılaştırmakta ve uzatmaktadır. Ayrıca,

işyerlerinde, film veya dizileri indirerek işyeri dışındaki bireysel internetlerini harcamama yolunu tercih etmektedirler.

Evlilik öncesi ve sonrası yaşamda kişilerin tutum ve davranışlarında farklılıklar olabileceği büyük bir çoğunluk tarafından kabul edilmektedir. Örücü ve diğerleri (2014), bekar katılımcıların evlilere göre daha fazla sanal tembellik davranışını gösterdiğini belirtirken Andreassen, Torsheim ve Pallesen (2014), ilişkisi olmayan çalışanların, ilişkisi olan çalışanlara oranla sanal tembelliğe eğimli olduklarını belirlemişlerdir. Benzer şekilde, Niaei ve diğerleri (2014) de bekar çalışanların, evli çalışanlardan daha fazla sanal tembellik davranışı sergilediklerini, McAndrew ve Jeong (2012) ise ilişkisi olmayan (genç) çalışanların, en aktif Facebook kullanıcıları olduklarını göstermiştir.

Yaratıcılıkta, medeni duruma göre sadece fikir üretme (fu) boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğunu belirlenmiştir ($p<0,05$). Bekar akademik personelin, evli akademik personele kıyasla fikir üretme (fu) boyutunda daha yüksek puanlar aldığı belirlenmiştir. Bekar bireylerin, evli bireylerden daha yaratıcı olmalarının en büyük etken ve neden olarak ise bekarların sorumluluklarının daha az olması ve bundan dolayı yeni fikir oluşturmalarında daha fazla çaba ve zaman harcamaları gösterilebilir. Tabarestani ve diğerleri (2014) de yaratıcılık ile medeni durum arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ve bekar bireylerin evli bireylerden daha yaratıcı olduğunu belirtmiş bunun aksine Madjar ve diğerleri (2002) ise evli çalışanların, bekar çalışanlardan daha yaratıcı olduklarını ileri sürmüştür. Bunların aksine Rao (1995) ile Keong ve Soon (1996) da medeni durum ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir.

Bir çok araştırma, medeni durum ile iş stres arasındaki ilişkiyi ortaya koyarken (Jamal, 2011; Barnnet vd., 1993; Cohen, 1993) bunun aksini Aftab ve Khatoon (2012), medeni durum ile iş stresi arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmişlerdir. Bu çalışma da Aftab ve Khatoon (2012) çalışmalarını destekler yönde medeni duruma göre stresin; rol belirsizliği (rb), yönetici temelli çatışma (ytc), rol

çatışması (rc) ve ölçeğinin bütününü arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir (p<0,05). Streste cinsiyet değişkeni gibi medeni durumda fark oluşturmayan bir değişken olarak bulunmuştur.

4.7.7.4. Eğitim Durumuna Göre Farklılıkların İncelenmesi

Günümüzde eğitimin önemi günden güne daha fazla artmaktadır. Eğitim durumuna göre yapılan incelemede; sanal tembelliğin, haberleşme ve iletişim (hi), kişisel gelişim ve öğretici (kgo), hafif sanal tembellik (hst), ciddi sanal tembellik (cst) boyutu ile ölçeğin bütününde anlamlı bir farklılık bulunamazken günlük haber (gh) boyutunda anlamlı bir farklılık olduğunu belirlenmiş (p<0,05) ve Tablo 37'de gösterilmiştir.

Tablo 37. Eğitim Durumuna Göre Sanal Tembellik Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Test	ANOVA		Kruksal Wallis H	
					P	F	P	Kruksal Wallis H	P
Sanal Tembellik	Lisans	9	2,40	0,570					
	Yüksek Lisans	120	2,14	0,568	0,828	1,037	0,356		
	Doktora	279	2,20	0,571					
hi	Lisans	9	3,37	1,098					
	Yüksek Lisans	120	2,69	0,831	0,631	2,843	0,059		
	Doktora	279	2,64	0,928					
gh	**Lisans**	**9**	**2,81**	**0,801**					
	Yüksek Lisans	**120**	**2,49**	**0,969**	**0,696**	**4,736**	**0,009**		
	Doktora	**279**	**2,81**	**0,801**					
kgo	Lisans	9	2,61	0,944					
	Yüksek Lisans	120	2,21	0,787	0,664	1,145	0,319		
	Doktora	279	2,29	0,816					
hst	Lisans	9	1,40	0,618					
	Yüksek Lisans	120	1,90	0,838	0,437	1,599	0,203		
	Doktora	279	1,89	0,806					
cst	Lisans	9	1,74	0,795					
	Yüksek Lisans	120	1,40	0,549	0,031			3,313	0,191
	Doktora	279	1,33	0,493					

Buna göre farklılığın olduğu günlük haber (gh) boyutunda, yüksek lisans grubunun ortalama puanları, doktora gruplarından anlamlı olarak farklı olduğu belirlenmiş (p<0,05) ve Tablo 38'te gösterilmiştir.

Tablo 38. Eğitim Gruplarına Göre Farklılıklar- LSD Testi

Değişkenler	Kategori I	Kategori II	P	Farkın %95 Güven Aralığı	
				En Düşük	En Yüksek
gh	Lisans	Yüksek Lisans	0,339	-0,3405	0,9867
		Doktora	0,991	-0,6539	0,6467
	Yüksek Lisans	**Doktora**	**0,002**	**-0,5363**	**-0,1171**

Tablo 38 incelendiğinde, yüksek lisans grubundaki akademik personelin, doktora grubundaki akademik personele göre günlük haber (gh) puanlarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi göz önünde bulundurulduğunda, eğitim seviyesi doktora olan akademik personelin, yüksek lisans eğitim seviyesi olan akademik personele kıyasla daha fazla boş zamana sahip olduğu görülmektedir. Bu zaman, doktora yapan akademik personele daha fazla günlük haber okuma ihtimali sunmaktadır.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde de çalışanların eğitim düzeyleri ile sanal tembellik davranışları arasında aynı yönde bir ilişkinin olduğu gösterilmiştir. Örneğin; Kaplan ve Çetinkaya (2014), otel çalışanlarını dahi ettikleri araştırmada, eğitim düzeyi azaldıkça önemsiz sanal tembellik faaliyetlerinin arttığını belirtmişlerdir. Ayrıca, ciddi sanal tembellik ile eğitim düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu vurgulanmıştır. Chak ve Leung (2004) ile Andreassen, Torsheim ve Pallesen (2014), eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin, interneti genellikle bilgi edinme amaçlı kullandığı bunun aksine eğitim düzeyi düşük olan bireylerin ise interneti genellikle online oyunlar için kullandıkları sonucuna ulaşmıştır.

Ünal ve diğerlerinin (2015), kamu çalışanlarının sanal tembellik faaliyetlerini inceledikleri çalışmada; eğitim değişkenine göre çalışanların olumlu ve olumsuz amaçlı sanal tembellik davranışları arasında anlamlı farklılığın olduğunu göstermişlerdir. Buna göre olumlu amaçlı sanal tembellik davranışı, lisans eğitim düzeyine kadar yükselmekte ve lisansüstü eğitim düzeyinden sonra ise düşmektedir. Olumsuz amaçlı sanal tembellik ise lisans eğitim düzeyine kadar yükselmekte ve lisansüstü eğitim düzeyinden sonra düştüğü belirlenmiştir.

Eğitimin yaratıcılıktaki önemi incelendiğinde; yaratıcılığın eğitim yoluyla aktarılmasının mümkün olmadığını ancak bireyin var olan yaratıcılığın geliştirmesinde imkan saylayabileceği söylenebilir. Eğitim duruma göre yaratıcılığın; fikir üretme (fu) ve problem teşhis (pt) boyutları ile ölçeğinin bütünü arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p<0,05$). Yaratıcılığın doğuştan gelen bir özellik olduğu düşünüldüğünde, bireyler arasındaki eğitim seviyesindeki farklılığın olmaması da bu özellikle ilişkilendirilebilir. Elde edilenlere benzer şekilde Rao (1995) da eğitim düzeyi ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ileri sürmüştür. Matud ve diğerleri (2007), eğitim düzeyi, yaratıcılık ve düşünme arasındaki ilişkiyi cinsiyet değişkenine göre incelemiştir. Buna göre erkek çalışanların eğitim düzeyleri ile yaratıcı düşünmeleri arasında ilişki olmadığını, kadın çalışanların, eğitim düzeylerinin yaratıcı düşünmelerinde farklılık oluşturan bir faktör olduğunu göstermişlerdir.

Eğitim, bireylerin algılamalarına bağlı kalarak stresi farklı şekilde yaşamalarına neden olabilmektedir. Beheshti (2015), lisans ve yüksek lisans mezunlarının iş stresi ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtirken bunun aksine, Aftab ve Khatoon (2012) ile Bharathi (2016), alınan eğitim ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ileri sürmüştür. Bu çalışmada da stresin, eğitim durumu değişkenine göre farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiş ve stresin; rol belirsizliği (rb), yönetici temelli çatışma (ytc) ve rol çatışması (rc) boyutları ile ölçeğin bütünü arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir ($p<0,05$). Bu da stresin eğitim seviyesinden çok, iş yeri ve doğasından kaynaklandığının bir göstergesi olarak kabul edilebileceğini göstermektedir.

4.7.7.5. Meslek Statü Durumuna Göre Farklılıkların İncelenmesi

Mesleki statü, bireyin sosyal ve ekonomik durumunu ve buna bağlı olarak toplumsal kimliğinin belirlenmesinde önemli bir unsurdur (Seçer, 2009). İş hayatının yoğunluğu, mesleki statüye bakılmaksızın bireyler tarafından farklı şekilde değerlendirilmektedir. Mesleki statüye göre yapılan incelemede; sanal tembelliğin; kişisel gelişim ve öğretici (kgo), hafif sanal tembellik (hst) ve ciddi sanal tembellik

(cst) boyutları ile ölçeğin bütününü arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken haberleşme ve iletişim (hi) ve günlük haber (gh) boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiş (p<0,05) ve Tablo 39'da gösterilmiştir.

Tablo 39. Mesleki Statü Durumuna Göre Sanal Tembellik Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Test P	ANOVA F	ANOVA P
Sanal Tembellik	Araştırma Gr.	105	2,10	0,572			
	Öğretim Gr.	117	2,29	0,568			
	Doktor Öğr. Gr.	84	2,14	0,546	0,875	2,192	0,069
	Doç. Dr.	53	2,12	0,603			
	Prof. Dr.	49	2,28	0,549			
hi	**Araştırma Gr.**	**105**	**2,61**	**0,846**			
	Öğretim Gr.	**117**	**2,85**	**0,852**			
	Doktor Öğr. Gr.	**84**	**2,49**	**0,833**	**0,260**	**2,916**	**0,021**
	Doç. Dr.	**53**	**2,52**	**1,013**			
	Prof. Dr.	**49**	**2,82**	**1,086**			
gh	**Araştırma Gr.**	**105**	**2,46**	**1,018**			
	Öğretim Gr.	**117**	**2,80**	**0,973**			
	Doktor Öğr. Gr.	**84**	**2,69**	**0,931**	**0,484**	**4,046**	**0,003**
	Doç. Dr.	**53**	**2,74**	**0,928**			
	Prof. Dr.	**49**	**3,11**	**0,973**			
kgo	Araştırma Gr.	105	2,15	0,725			
	Öğretim Gr.	117	2,34	0,845			
	Doktor Öğr. Gr.	84	2,29	0,801	0,123	0,836	0,503
	Doç. Dr.	53	2,31	0,948			
	Prof. Dr.	49	2,31	0,761			
hst	Araştırma Gr.	105	1,85	0,815			
	Öğretim Gr.	113	2,02	0,852			
	Doktor Öğr. Gr.	84	1,83	0,847	0,289	1,373	0,243
	Doç. Dr.	53	1,76	0,749			
	Prof. Dr.	49	1,82	0,700			
cst	Araştırma Gr.	105	1,40	0,568			
	Öğretim Gr.	117	1,41	0,531			
	Doktor Öğr. Gr.	84	1,34	0,578	0,070	1,126	0,344
	Doç. Dr.	53	1,24	0,321			
	Prof. Dr.	49	1,32	0,448			

Haberleşme ve iletişim (hi) ile günlük haber (gh) boyutunda farklılıkların hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığının belirlenmesine yönelik yapılan analizde; haberleşme ve iletişim (hi) boyutunda, öğretim görevlilerinin ortalama puanlarının, araştırma görevlisi, doktor öğretim görevlisi ve Doç. Dr. gruplarından anlamlı olarak farklı (p<0,05) olduğu belirlenmiştir. Ayrıca haberleşme ve iletişim (hi) boyutunda, doktora öğretim görevlilerinin ortalama puanlarının Prof. Dr. gruplarından anlamlı olarak farklı olduğu (p<0,05) ve günlük haber (gh) boyutunda ise araştırma görevlisi grubunun ortalama puanları, Prof. Dr. gruplarından anlamlı olarak farklı (p<0,05) olduğu Tablo 40'da görülebilir.

Tablo 40. Mesleki Statü Gruplarına Göre Farklılıklar -LSD Testi

Değişkenler	Kategori I	Kategori II	P	Farkın %95 Güven Aralığı En Düşük	Farkın %95 Güven Aralığı En Yüksek
hi	**Araştırma Gr.**	**Öğretim Gr.**	**0,049**	**-0,4764**	**-0,0006**
		Doktor Öğr. Gr.	0,336	-0,1321	0,3861
		Doç. Dr.	0,523	-0,2012	0,3952
		Prof. Dr.	0,177	-0,5171	0,0953
	Öğretim Gr.	**Doktor Öğr. Gr.**	**0,005**	**0,1124**	**0,6186**
		Doç. Dr.	**0,025**	**0,0425**	**0,6286**
		Prof. Dr.	0,857	-0,2735	0,3288
	Doktor Öğr. Gr.	Doç. Dr.	0,850	-0,3404	0,2805
		Prof. Dr.	**0,037**	**-0,6560**	**-0,0197**
	Doç. Dr.	Prof. Dr.	0,085	-0,6587	0,0428
gh	**Araştırma Gr**.	**Öğretim Gr.**	**0,011**	**-0,5906**	**-0,0772**
		Doktor Öğr. Gr.	0,116	-0,5033	0,0557
		Doç. Dr.	0,093	-0,5972	0,0462
		Prof. Dr.	**0,000**	**-0,9793**	**-0,3187**
	Öğretim Gr.	Doktor Öğr. Gr.	0,428	-0,1630	0,3831
		Doç. Dr.	0,717	-0,2577	0,3746
		Prof. Dr.	0,057	-0,6400	0,0098
	Doktor Öğr. Gr.	Doç. Dr.	0,762	-0,3866	0,2833
		Prof. Dr.	**0,015**	**-0,7684**	-0,0820
	Doç. Dr.	Prof. Dr.	0,053	0,7519	0,0049

Haberleşme ve iletişim (hi) boyutunda, araştırma görevlisi grubundaki akademik personelin; doktor öğretim görevlisi grubundaki akademik personele göre haberleşme ve iletişim (hi) puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretim görevlisi grubundaki akademik personelin; doktor öğretim görevlisi ve Doç. Dr. grubundaki akademik personele göre haberleşme ve iletişim (hi) puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, doktor öğretim görevlisi grubundaki akademik personelin, Prof. Dr. grubundaki akademik personele göre haberleşme ve iletişim (hi) puanlarının daha düşük olduğu da Tablo 40'da gösterilmiştir.

Günlük haber (gh) boyutunda, araştırma görevlisi grubundaki akademik personelin; öğretim görevlisi ve Prof. Dr. grubundaki akademik personele göre günlük haber (gh) puanlarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, doktor öğretim görevlisi grubundaki akademik personelin, Prof. Dr. grubundaki akademik personele göre günlük haber (gh) puanlarının daha düşük olduğunu hesaplanmıştır (Tablo 46). Yaş ile günlük haber okumada, genç akademik personelin ortalama puanlarının daha düşük olduğu söylenebilir. Buna bağlı olarak araştırma görevlilerinin oluşturduğu nüfusun, genç nüfus olduğu varsayılırsa yaş ile ilgili elde edilen bilgiler, bu sonucu destekler niteliktedir.

Ugrin, Pearson ve Odom'a (2007) göre özellikle çalışan, yönetici veya üst yönetici statüsünde ise sanal tembellikten daha fazla etkilenmektedir. Garret ve Dangizer (2008), Henle ve Kedarnath (2012) ile Kaplan ve Çetinkaya (2014) da yüksek statüdeki çalışanların, daha düşük statüde çalışanlara göre daha fazla sanal tembellik davranışı sergilediklerini ileri sürmüşlerdir. Bunun aksine, Köse ve diğerleri (2012) tarafından yapılan çalışmada, araştırma görevlilerinin sanal tembellik faaliyetleri, diğer mesleki statülerine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum ise araştırma görevlilerinin genelde genç nesilden oluşması ve bu neslin internet düşkünlüğü özellikle sosyal medyaya olan ilgilerinden kaynaklamaktadır.

Ulusoy ve Benli (2017), akademik personel üzerinde yaptıkları çalışmada; Prof. Dr. (35,94±6,22), Doç. Dr. (40,70±7,83), doktor öğretim görevlisi (39,48±8,13), öğretim görevlisi (40,37±8,50) ve araştırma görevlisi (45,20±12,02) gruplarının sanal tembellik aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Araştırma göre en fazla sanal tembellik davranışı sergileyen araştırma görevlileri en az ise Prof. Dr. olan gruptur.

Mesleki statüye göre yaratıcılığın; fikir üretme (fu) ve problem teşhisi (pt) boyutları ile ölçeğinin bütünü arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirlenmiştir ($p<0,05$).

Tabarestani ve diğerleri (2014), mesleki statü ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtirken bunun aksine Balay (2010), öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının, meslek statüye göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiğini, yönetici olan öğretim elemanlarının, örgütsel yaratıcılık algılarının, diğer öğretim elemanlarından anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Yaratıcılık, mesleki statüye bakılmaksızın birey için doğuştan gelen bir özelliktir. Fakat mesleki statünün getirdiği gereksinimlerden dolayı (bulunduğu mevkii korumak vb.) alt mesleki statülere kıyasla daha fazla efor harcama gereksinimi, yaratıcılık özelliklerini geliştirme ya da yaratıcılığını göstermeye yol açabilir.

Mesleki statüye göre stresin; rol belirsizliği (rb), yönetici temelli çatışma (ytc), rol çatışması (rc) ve ölçeğinin bütünü arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirlenmiştir ($p<0,05$).

Yapılan pek çok araştırmada meslek statüsünün stresin ortaya çıkmasındaki rolü de belirlenmeye çalışılmıştır. Örneğin; Singh ve diğerleri (1996), yardımcı doçentlerin, doçent ve profesörlerden daha yüksek iş stresi yaşadıklarını belirtmiş ve bunun nedenini de doçentlerin ve profesörlerin belirli bir pozisyona gelmeleri, daha az iş yüklerinin olması veya daha otoriter olmalarından kaynaklanabileceğini vurgulamıştır. Bunun aksine; Bashir ve diğerleri (2013) ile Göksel ve Tomruk (2016), iş stresi ile mesleki statüsü arasında bir ilişkinin olmadığını belirtmiştir.

4.7.7.6. İş Deneyimine Göre Farklılıkların İncelenmesi

Çalışanların iş deneyimleri, sanal tembellik davranışı sergilemelerinde rol oynayan önemli bir değişken olarak görülmektedir. Araştırmada; iş deneyimine göre sanal tembelliğin; günlük haber (gh) boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarında ve ölçeğin bütününde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Tablo 41).

Tablo 41. İş Deneyimine Göre Sanal Tembellik Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Test	ANOVA		Kruksal Wallis H	
					P	F	P	Kruksal Wallis H	P
Sanal Tembellik	0-1 yıl	8	2,22	0,835	0,129	0,648	0,629		
	2-5 yıl	75	2,15	0,628					
	6-7 yıl	43	2,26	0,542					
	8-10 yıl	48	2,09	0,500					
	10 yıldan fazla	234	2,20	0,561					
hi	0-1 yıl	8	2,79	0,834	0,763	0,082	0,988		
	2-5 yıl	75	2,66	0,916					
	6-7 yıl	43	2,70	0,906					
	8-10 yıl	48	2,62	0,776					
	10 yıldan fazla	234	2,67	0,939					
gh	**0-1 yıl**	**8**	**2,29**	**1,014**	**0,407**	**4,021**	**0,003**		
	2-5 yıl	**75**	**2,37**	**1,028**					
	6-7 yıl	**43**	**2,86**	**0,957**					
	8-10 yıl	**48**	**2,63**	**0,811**					
	10 yıldan fazla	**234**	**2,84**	**0,983**					
kgo	0-1 yıl	8	2,31	1,200	0,015			0,941	0,919
	2-5 yıl	75	2,26	0,858					
	6-7 yıl	43	2,33	0,713					
	8-10 yıl	48	2,18	0,712					
	10 yıldan fazla	234	2,29	0,821					
hst	0-1 yıl	8	2,04	1,045	0,049			4,154	0,386
	2-5 yıl	75	1,94	0,905					
	6-7 yıl	43	2,06	0,791					
	8-10 yıl	48	1,72	0,700					
	10 yıldan fazla	234	1,85	0,798					
cst	0-1 yıl	8	1,66	0,776	0,009			3,238	0,519
	2-5 yıl	75	1,46	0,645					
	6-7 yıl	43	1,33	0,493					
	8-10 yıl	48	1,29	0,448					
	10 yıldan fazla	234	1,34	0,480					

Günlük haber (gh) boyutunda, farklılık oluşturan grupların incelemesi LSD testi ile yapılmış ve sonuçlar Tablo 42'de gösterilmiştir. Buna göre 2-5 yıl deneyimi olanların günlük haber boyutu ortalamasında, 6-7 yıl ve 10 yıldan fazla deneyime sahip olanlardan farklı olduğu görülecektir. Günlük haber boyutu ortalamasında en yüksek değeri 6-7 yıl deneyimi olan akademisyenler alırken en düşük puan ortalaması da 0-1 yıl deneyimi olan akademisyenlere aittir. İşyerinde 6-7 yıl deneyim sahip olan akademik personelin, 0-1 yıl arasındaki deneyime sahip personelden daha fazla günlük haber okumaların nedeni ise boş zamanlarının olması ve işi daha fazla tanıyarak işe yatkın olmalarından kaynaklanabilir.

Tablo 42. İş Deneyimine Göre Gruplar Arasındaki Farklılıklar -LSD Testi

Değişkenler	Kategori I	Kategori II	P	Farkın %95 Güven Aralığı	
				En Düşük	En Yüksek
gh	0-1 yıl	2-5 yıl	0,821	-0,7919	0,6285
		6-7 yıl	0,129	-1,3040	0,1664
		8-10 yıl	0,360	-1,0695	0,3889
		10 yıldan fazla	0,116	-1,2368	0,1363
	2-5 yıl	**6-7 yıl**	**0,009**	**-0,8524**	**-0,1219**
		8-10 yıl	0,151	-0,6116	0,0944
		10 yıldan fazla	**0,000**	**-0,7219**	**-0,2152**
	6-7 yıl	8-10 yıl	0,263	-0,1724	0,6295
		10 yıldan fazla	0,908	-0,2982	0,3354
	8-10 yıl	10 yıldan fazla	0,173	-0,5125	0,0926

İş deneyimi ile sanal tembellik arasında farklılıkları inceleyen pek çok araştırmaya rastlamak mümkündür. Örneğin; Çavuşoğlu, Palamutçuoğlu ve Palamutçuoğlu (2014), majör sanal tembellik davranışının, iş deneyimini olumsuz etkilediğini, minör sanal tembellik davranışının ise iş deneyimini pozitif yönde etkilemiş olduğunu belirtmiştir. Özdem ve Demir (2015), hem ciddi hem de önemsiz sanal tembellik ile iş deneyimi arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir. Çalışmada, 5 yılın altında iş deneyimi olan bireylerin, 21 yıl ve üzeri iş deneyimi olan bireylere göre daha fazla sanal tembellik faaliyeti sergilediğini vurgulamışlardır. Bunun aksine Ugrin, Pearson ve Odom (2007), iş deneyiminin, sanal tembellik davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını göstermiştir. Ulusoy ve Benli (2017), sanal tembellikte iş deneyimine göre anlamlı bir farklılık olduğunu ve toplam iş deneyimleri azaldıkça, sanal tembellik faaliyetlerinin arttığını belirlemişlerdir.

İş deneyimine göre yaratıcılık ortalamaları arasında; fikir üretme (fu), problem teşhis (pt) ve ölçeğinin bütününü arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p<0,05$).

Bireylerin yaratıcılığını etkileyen bireysel farklılık unsurları olarak deneyim ya da tecrübe olabileceğini vurgulanmasına rağmen (Heerwagen, 2002) deneyim ve yaratıcılık ile ilgili yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Rao (1995) ile Moghaddam ve diğerleri (2011), iş deneyimi ve yaratıcılığın anlamlı şekilde ilişkili

olduklarını belirtirken, Ahmadi ve diğerleri (2012), iş deneyimi ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermişlerdir.

İş deneyimine göre stresin; rol belirsizliği (rb), yönetici temelli çatışma (ytc), ve rol çatışması (rç) boyutları ile ölçeğinin bütünün ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p<0,05$).

Bireylerin, iş deneyimleri arttıkça ya da zaman geçtikçe bazı durumlara karşı tepkisiz kalmakla birlikte bazen de kendilerine olan güvenleri artabilir ve stresi daha az yaşamaları mümkün olabilir. Tersi durumun da yaşanması mümkün olabilir. Buna karşı Bharathi (2016), deneyim ve iş stresi arasındaki ilişkinin kesin bir eğilim göstermediğini belirtirken Hunnur ve Bagali (2014), 15 yıl üstü deneyime sahip çalışanların çoğunun orta ile yüksek stres seviyesine sahip olduğunu, Omolayo (2012), kıdemli polis memurlarının, diğer polis memurlarından daha fazla stres yaşadığını ve Aftab ve Khatoon (2012), 6-10 yıl deneyimli öğretmenlerin en çok iş stresi ile karşı karşıya kaldıklarını belirtmişlerdir. Göksel ve Tomruk (2016), iş deneyimi ile stres kaynakları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Çalışma sonucunda; 1-5 yıl arası iş deneyimi olan öğretim üyelerinin ortalama stres puanları, diğer deneyimdeki personelden yüksek olduğu belirlenmiştir.

4.7.7.7. İnternet Kullanım Deneyimine Göre Farklılıkların İncelenmesi

İnternet kullanım deneyimine göre; sanal tembelliğin günlük haber (gh), kişisel gelişim ve öğretici (kgo) ve ciddi sanal tembellik (cst) boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamazken haberleşme ve iletişim (hi) ve hafif sanal tembellik boyutu ve ölçeğin bütünü arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$) (Tablo 43).

Tablo 43. İnternet Kullanım Deneyimine Göre Sanal Tembellik Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Test	ANOVA		Kruksal Wallis H	
					P	F	P	Kruksal Wallis H	P
Sanal Tembellik	**Orta**	**23**	**1,88**	**0,512**	**0,373**	**3,286**	**0,021**		
	İyi	**73**	**2,17**	**0,545**					
	Çok İyi	**171**	**2,16**	**0,547**					
	Mükemmel	**141**	**2,27**	**0,605**					
hi	**Orta**	**23**	**2,31**	**0,714**	**0,529**	**3,541**	**0,015**		
	İyi	**73**	**2,47**	**0,880**					
	Çok İyi	**171**	**2,68**	**0,936**					
	Mükemmel	**141**	**2,81**	**0,892**					
gh	Orta	23	2,43	1,121	0,067	1,784	0,150		
	İyi	73	2,90	0,989					
	Çok İyi	171	2,66	0,906					
	Mükemmel	141	2,74	1,043					
kgo	Orta	23	1,82	0,751	0,883	2,622	0,050		
	İyi	73	2,33	0,805					
	Çok İyi	171	2,29	0,795					
	Mükemmel	141	2,30	0,827					
hst	**Orta**	**23**	**1,63**	**0,751**	**0,197**	**3,532**	**0,015**		
	İyi	**73**	**1,73**	**0,713**					
	Çok İyi	**171**	**1,84**	**0,806**					
	Mükemmel	**141**	**2,04**	**0,857**					
cst	Orta	23	1,23	0,431	0,046			2,458	0,293
	İyi	73	1,39	0,505					
	Çok İyi	171	1,30	0,442					
	Mükemmel	141	1,43	0,615					

İnternet kullanım deneyimine göre ölçeğin bütünü, haberleşme ve iletişim (hi) ve hafif sanal tembellik (hst) boyutunda farklılık oluşturan grupların belirlenmesine yönelik yapılan LSD testi sonuçları Tablo 44'te gösterilmiştir. Buna göre orta düzeyde internet deneyimi olan grupların sanal tembellik puan ortalaması, diğer üç gruptan anlamlı olarak bulunmuş ancak diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. En düşük sanal tembellik ortalama puanı, orta düzey internet deneyimi olan akademisyenlere aittir. Bilgi erişimi ve sanal alemin büyülü dünyasından yaralanmak için internet deneyimi anahtar değişkendir. İnternet deneyimi olmayan bireylerin geleneksel yöntemleri tercih etmeleri (örneğin, kütüphane, gazete vb.) sanal tembellik faaliyetlerini daha az sergilemelerine neden olmaktadır.

Haberleşme ve iletişim (hi) boyutunda, orta düzey internet deneyimi olan grubun, mükemmelden ve iyi düzey internet deneyimi olan grubun da mükemmel internet deneyimi olan gruptan ortalama puanları farklıdır. Haberleşme ve iletişim (hi)

boyutunda en yüksek ortalama puan, mükemmel internet deneyimi olan akademisyenlere aittir.

Hafif sanal tembellik (hst) boyutu ortalamasına göre farklılıklar incelendiğinde; mükemmel internet kullanım deneyimi olan akademisyenlere ait ortalama diğer üç grubun ortalamasından anlamlı derecede farklıdır ve en yüksek hafif sanal tembellik puanı almışlardır. Tablo 43 incelendiğinde, internet deneyimi arttıkça hafif sanal tembellik düzeyinin de arttığı görülecektir.

Tablo 44. İnternet Kullanım Deneyimi Gruplarına Göre Farklılıklar -LSD Testi

Değişkenler	Kategori I	Kategori II	P	Farkın %95 Güven Aralığı	
				En Düşük	En Yüksek
Sanal Tembellik	**Orta**	**İyi**	**0,031**	**-0,5601**	**-0,0278**
		Çok İyi	**0,025**	**-0,5306**	**-0,0361**
		Mükemmel	**0,003**	**-0,6366**	**-0,1360**
	İyi	Çok İyi	0,894	-0,1450	0,1662
		Mükemmel	0,259	-0,2529	0,0681
	Çok İyi	Mükemmel	0,111	-0,2296	0,0237
hi	**Orta**	İyi	0,456	-0,5838	0,2626
		Çok İyi	0,067	-0,7604	0,0258
		Mükemmel	**0,014**	**-0,8971**	**-0,1011**
	İyi	Çok İyi	0,101	-0,4542	0,0407
		Mükemmel	**0,009**	**-0,5937**	**-0,0833**
	Çok İyi	Mükemmel	0,199	-0,3331	0,0695
hst	**Orta**	İyi	0,613	-0,4764	0,2814
		Çok İyi	0,241	-0,5622	0,1417
		Mükemmel	**0,025**	**-0,7636**	**-0,0509**
	İyi	Çok İyi	0,318	-0,3343	0,1088
		Mükemmel	**0,008**	**-0,5382**	-0,0813
	Çok İyi	**Mükemmel**	**0,032**	**-0,3772**	**-0,0167**

Ünal ve Tekdemir (2015), sanal tembellik puanlarının, internet kullanma deneyimine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık gösterdiğini ve bu farklılığı başlangıç düzeyinde internet kullananlar ile ileri düzeyde internet kullananlar arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre başlangıç düzeyinde internet kullanma becerine sahip olanların sanal tembellik puanlarının, ileri düzeyde internet kullanma becerisine sahip olanlara göre daha düşük olduğu hesaplanmıştır. Baturay ve Toker (2015) de gelişmiş ve uzman düzeydeki internet kullanıcısı olan öğrencilerin, orta ve yüksek düzeyli katılımcılardan daha fazla sanal tembellik sergilediklerini göstermiştir. Arabacı (2017) da mükemmel internet deneyimi olan bireylerin, orta düzeyde internet deneyimi olan bireylere oranla sanal tembellik faaliyetlerinin daha yaygın olduğunu

belirtirken benzer şekilde, Kalaycı (2010) ile Keser ve diğerleri (2016) de benzer sonuçlara ulaşmıştır.

İnternet kullanım deneyimine göre yaratıcılık ve yaratıcılık ölçeğinin tüm boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiş ve Tablo 45'te gösterilmiştir.

Tablo 45. İnternet Kullanım Deneyimine Göre Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Test	ANOVA		Kruksal Wallis H	
					P	F	P	Kruksal Wallis H	P
Yaratıcılık	Orta	23	3,49	0,614	0,795	5,023	0,002		
	İyi	73	3,77	0,564					
	Çok İyi	171	3,80	0,543					
	Mükemmel	141	3,93	0,524					
fu	Orta	23	3,62	0,683	0,951	4,341	0,005		
	İyi	73	3,89	0,642					
	Çok İyi	171	3,93	0,615					
	Mükemmel	141	4,07	0,577					
pt	Orta	23	3,27	0,715	0,975	2,982	0,031		
	İyi	73	3,57	0,665					
	Çok İyi	171	3,58	0,666					
	Mükemmel	141	3,69	0,640					

Buna göre internet kullanım deneyimine göre yaratıcılık ölçeğinde; orta ve mükemmel grubundaki tüm akademisyenlerin ortalama puanları diğerlerinden anlamlı derecede farklıdır.

İnternet deneyimine göre; fikir üretme boyutunda da mükemmel internet kullanım deneyimine sahip akademisyenlerin diğer gruplarda yer alan akademisyenlerden anlamlı derece farklı ortalama puana sahip olduğu görülmektedir (Tablo 46). Bunun yanında orta düzeyde internet kullanana akademisyenlerle çok iyi düzey internet kullanım deneyimine sahip akademisyenler arasında da anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir.

Problem teşhisindeki farklılığı oluşturan gruplar ise orta düzey ile çok iyi ve mükemmel düzeydeki internet kullanım deneyimine sahip akademisyenlerdir.

Yaratıcılık ve alt boyutlarında en yüksek ortalama puan, mükemmel ve en düşük ortalama puan da orta düzey internet kullanım deneyimine sahip

akademisyenler tarafından alınmıştır (Tablo 45). Günümüzde teknoloji ve internet çağı yaşanmaktadır. Geçmişe bakıldığında, doğru materyalleri bulmak ve okumak, bir düşünceyi üretebilmek ya da bir problemi çözmek için çok çaba ve zamanın harcanması gerekmiştir. Günümüzde ise internet bu işi daha kolay hale getirmiştir. İnterneti daha fazla kullanma deneyimi, sorunları ve fikirleri olabildiğince çabuk ve verimli bir şekilde çözebilme imkanı sağlamaktadır.

Tablo 46. İnternet Kullanım Deneyim Gruplarına Göre Farklılıklar –LSD Testi

Değişkenler	Kategori I	Kategori II	P	Farkın %95 Güven Aralığı	
				En Düşük	En Yüksek
Yaratıcılık	Orta	**İyi**	**0,034**	**-0,5337**	**-0,0217**
		Çok İyi	**0,011**	**-0,5481**	**-0,0724**
		Mükemmel	**0,000**	**0,6806**	**-0,1990**
	İyi	Çok İyi	0,669	-0,1823	0,1171
		Mükemmel	**0,040**	**-0,3165**	**-0,0077**
	Çok İyi	**Mükemmel**	**0,037**	**-0,2514**	**-0,0078**
fu	Orta	İyi	0,069	-0,5545	0,0204
		Çok İyi	**0,024**	**-0,5754**	**-0,0414**
		Mükemmel	**0,001**	**-0,7194**	**-0,1787**
	İyi	Çok İyi	0,629	-0,2094	0,1267
		Mükemmel	**0,040**	**-0,3554**	**-0,0087**
	Çok İyi	**Mükemmel**	**0,040**	**-0,2774**	**-0,0039**
pt	Orta	İyi	0,062	-0,6056	0,0148
		Çok İyi	**0,033**	**-0,6015**	**-0,0252**
		Mükemmel	**0,004**	**-0,7161**	**-0,1327**
	İyi	Çok İyi	0,846	-0,1993	0,1635
		Mükemmel	0,176	-0,3160	0,0581
	Çok İyi	Mükemmel	0,140	-0,2586	0,0365

Mertoğlu ve Öztuna (2004), bireylerin internet kullanım deneyimi ile problem çözme yetenekleri ilişkisini inceleyen çalışmalarında; bu iki değişkenin çok düşük düzeyde olsa da pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Dilek (2013) ise internet kullanımı ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Benzer şekilde, Jackson ve diğerleri (2011) de bilgisayar kullanımı, internet kullanımı ve cep telefonu kullanımı arasında herhangi bir yaratıcılık ilişkisi olmadığını belirtmişlerdir.

4.7.7.8. İşyerinde İnternet Kullanım Süresine Göre Farklılıkların İncelenmesi

İnternet kullanım süresine göre sanal tembelliği; haberleşme ve iletişim (hi), günlük haber (gh), kişisel gelişim ve öğretici (kgo), hafif sanal tembellik (hst) ve ciddi

sanal tembellik (cst) ve ölçeğin bütününde anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir (p<0,05). Blanchard ve Henle (2008), internet kullanım süresi ile sanal tembellik faaliyetleri arasında bir ilişkinin olmadığını göstermiştir.

Bunun aksine Örücü ve Yıldız (2014) ile Özdem ve Demir (2015) de genel olarak iş saatlerinde, iş dışı günlük internet ve bilgisayar kullanma süresi yüksek olanların daha fazla önemli ve önemsiz sanal tembellik davranışı sergilediklerini belirlemiştir. Ünal ve diğerleri (2015) de internet kullanım süresinin, sanal tembellik davranışında farklılık oluşturan bir değişken olduğunu öne sürmüşlerdir.

4.7.7.9. Çalışma Alanına Göre Farklılıkların İncelenmesi

Çalışma alanına göre sanal tembelliğin; haberleşme ve iletişim (hi), kişisel gelişim ve öğretici (kgo) ve hafif sanal tembellik (hst) alt boyutları ile ölçeğin bütünü arasında anlamlı bir farklılık bulunamazken günlük haber (gh) ve ciddi sanal tembellik (cst) boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiş (p<0,05) ve Tablo 47'de gösterilmiştir.

Tablo 47. Çalışma Alanına Göre Sanal Tembellik Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Test	ANOVA		Kruksal Wallis H	
					P	F	P	Kruksal Wallis H	P
Sanal Tembellik	Sağlık Bilimler	26	1,94	0,443	0,017			5,364	0,147
	Sosyal Bilimler	225	2,20	0,550					
	Fen Bilimler	62	2,22	0,593					
	Teknik Bilimler	95	2,20	0,625					
hi	Sağlık Bilimler	26	2,41	0,860	0,477	0,897	0,443		
	Sosyal Bilimler	225	2,67	0,898					
	Fen Bilimler	62	2,69	0,846					
	Teknik Bilimler	95	2,73	0,981					
gh	**Sağlık Bilimler**	**26**	**2,51**	**0,875**	**0,342**	**2,773**	**0,041**		
	Sosyal Bilimler	**225**	**2,81**	**0,960**					
	Fen Bilimler	**62**	**2,81**	**1,009**					
	Teknik Bilimler	**95**	**2,50**	**1,027**					
kgo	Sağlık Bilimler	26	2,08	0,628	0,184	0,954	0,415		
	Sosyal Bilimler	225	2,27	0,821					
	Fen Bilimler	62	2,39	0,829					
	Teknik Bilimler	95	2,26	0,818					
hst	Sağlık Bilimler	26	1,58	0,613	0,011			5,543	0,136
	Sosyal Bilimler	225	1,86	0,816					
	Fen Bilimler	62	1,83	0,743					
	Teknik Bilimler	95	2,03	0,877					
cst	**Sağlık Bilimler**	**26**	**1,10**	**0,245**	0,006			**12,401**	**0,006**
	Sosyal Bilimler	**225**	**1,37**	**0,506**					
	Fen Bilimler	**62**	**1,31**	**0,489**					
	Teknik Bilimler	**95**	**1,44**	**0,602**					

Çalışma alanı gruplarına göre günlük haber (gh) boyutunda, sosyal bilimler ile teknik bilimlerde arasında anlamlı bir farklılığı olduğu görülecektir (Tablo 48).

Tablo 48. Çalışma Alanı Gruplarına Göre Farklılıklar -LSD Testi

Değişkenler	Kategori I	Kategori II	P	Farkın %95 Güven Aralığı	
				En Düşük	En Yüksek
gh	Sağlık Bilimler	Sosyal Bilimler	0,139	-0,6993	0,0983
		Fen Bilimler	0,192	-0,7488	0,1508
		Teknik Bilimler	0,972	-0,4185	0,4336
	Sosyal Bilimler	Fen Bilimler	0,991	-0,2746	0,2776
		Teknik Bilimler	**0,010**	**0,0725**	**0,5436**
	Fen Bilimler	Teknik Bilimler	0,056	-0,0077	0,6209

Buna göre çalışma alanı Sosyal Bilimler olan akademik personelin, çalışma alan Teknik Bilimleri olan akademik personele kıyasla günlük haber (gh) ortalama puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Teknik Bilimlerden farklı olarak Sosyal Bilimlerde akademik personelin okumaları gereken teorik içerikler genellikle daha fazladır ve genellikle Sosyal Bilimler alanında günlük haberleri okuma ve takip etme ve bunlarnı alanda kullanma daha yoğun şekilde gerçekleşmektedir.

Çalışma alanına göre ciddi sanal tembellik boyutunda Tablo 49'da farklı olan çalışma alanı grubu incelendiğinde, farklılığın ortaya çıktığı ciddi sanal tembellik (cst) boyutunda; Sağlık Bilimler grubunun ortalama puanları, Sosyal Bilimler ve Teknik Bilimler gruplarından anlamlı olarak farklı ($p<0,05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 49. Çalışma Alan Gruplarına Göre Farklılıklar – Dunn's Testi

Değişkenler	Kategori	P
cst	**Sağlık Bilimler Sosyal Bilimler**	**0,015**
	Sağlık Bilimler Fen Bilimler	0,175
	Sağlık Bilimler Teknik Bilimler	**0,004**
	Sosyal Bilimler Fen Bilimler	1,000
	Sosyal Bilimler Teknik Bilimler	1,000
	Fen Bilimler Teknik Bilimler	0,771

Buna göre çalışma alanı Sağlık Bilimler olan akademik personelin, çalışma alanı Sosyal Bilimler ve Teknik Bilimler olan akademik personele göre ciddi sanal tembellik (cst) ortalama puanlarının daha düşük olduğunu belirlenmiştir (Tablo 47).

Çalışma alanına göre yaratıcılığın; fikir üretme (fu) ve problem teşhis (pt) boyutu ile ölçeğin bütünü arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p<0,05$). Bunun nedeni ise yaratıcılığın iş yeri ile değil, bireyin kişiliğiyle ilgili olduğundan kaynaklanabilir.

Çalışma alanına göre stresin; rol belirsizliği (rb) ve yönetici temelli çatışma (ytc) boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken rol çatışması (rc) ve ölçeğin bütünü arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiş ($p<0,05$) ve Tablo 50'de gösterilmiştir.

Tablo 50. Çalışma Alanına Göre Stres Ölçeği ve Alt Boyutlarındaki Farklılıklar

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Test	ANOVA		Kruksal Wallis H	
					P	F	P	Kruksal Wallis H	P
Stres	**Sağlık Bilimler**	**26**	**2,45**	**0,536**	**0,229**	**3,383**	**0,018**		
	Sosyal Bilimler	**225**	**2,53**	**0,478**					
	Fen Bilimler	**62**	**2,34**	**0,549**					
	Teknik Bilimler	**95**	**2,60**	**0,594**					
rb	Sağlık Bilimler	26	1,87	0,550	0,439	1,073	0,360		
	Sosyal Bilimler	225	1,87	0,665					
	Fen Bilimler	62	1,84	0,734					
	Teknik Bilimler	95	2,01	0,714					
ytc	Sağlık Bilimler	26	3,28	0,846	0,030			6,298	0,098
	Sosyal Bilimler	225	3,25	0,783					
	Fen Bilimler	62	2,91	0,991					
	Teknik Bilimler	95	3,31	0,755					
rc	**Sağlık Bilimler**	**26**	**3,62**	**1,201**	**0,122**	**3,586**	**0,014**		
	Sosyal Bilimler	**225**	**3,97**	**0,942**					
	Fen Bilimler	**62**	**3,54**	**1,051**					
	Teknik Bilimler	**95**	**3,92**	**1,074**					

Çalışma alanına göre streste, sosyal bilimler ile fen bilimleri ve fen bilimleri ile teknik bilimler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülecektir (Tablo 51).

Tablo 51. Çalışma Alan Gruplarına Göre Farklılıklar -LSD Testi

Değişkenler	Kategori I	Kategori II	P	Farkın %95 Güven Aralığı	
				En Düşük	En Yüksek
Stres	Sağlık Bilimler	Sosyal Bilimler	0,476	-0,2897	0,1354
		Fen Bilimler	0,336	-0,1223	0,3571
		Teknik Bilimler	0,216	-0,3701	0,0840
	Sosyal Bilimler	**Fen Bilimler**	**0,010**	**0,0474**	**0,3417**
		Teknik Bilimler	0,303	-0,1914	0,0596
	Fen Bilimler	**Teknik Bilimler**	**0,002**	**-0,4279**	**-0,0929**
rc	Sağlık Bilimler	Sosyal Bilimler	0,096	-0,7588	0,0626
		Fen Bilimler	0,718	-0,3781	0,5485
		Teknik Bilimler	0,188	-0,7335	0,1443
	Sosyal Bilimler	**Fen Bilimler**	**0,003**	**0,1489**	**0,7177**
		Teknik Bilimler	0,665	-0,1891	0,2961
	Fen Bilimler	**Teknik Bilimler**	**0,022**	**-0,7035**	**-0,0561**

Buna göre çalışma alanı Sosyal Bilimler olan akademik personelin, çalışma alanı Fen Bilimler olan akademik personele kıyasla stres ve rol çatışması (rc) ortalama puanlarının daha yüksek olduğunu belirlenmiştir (Tablo 51). Ayrıca, çalışma alanı Fen Bilimleri olan akademik personelin, çalışma alanı Teknik Bilimler olan akademik personele kıyasla stres ve rol çatışması (rc) ortalama puanları daha düşüktür. Kosova'da, Teknik Bilimlerde yaşanan akademik personel sıkıntısı, mühendislik fakültelerini kapanma konumuna getirmiştir. Mühendislik öğrencilerinin mezun olduktan sonra yurtdışına gitmeleri ve geri dönmemeleri, fakültelerin yeni akademik personel yetiştirmekte sıkıntı yaşamalarına sebep olmaktadır. Yaşanan bu sıkıntılar, akademik personeli işsizlik korkusuyla karşı karşıya bırakarak stresin daha fazla yaşanmasına sebep olmaktadır. Benzer şekilde, Göksel ve Tomruk (2016), yetki yapısına ilişkin stres kaynakları ve genel çevre ortamının oluşturduğu stres kaynaklarını incelediği çalışmasında, Teknik Bilimlerde çalışan öğretim üyelerinin ortalama stres puanlarının, Sosyal Bilimlerde çalışan öğretim üyelerinin ortalama puanından daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Gelişmekte olan ülkelerde üniversitelerin kalitesi büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, üniversiteler saygın bir imaj ve marka oluşturmalıdır. İmaj yaratan üniversitelerde öğrenciler hayat boyu örgüte sadık bireyler (Seeman ve O'Hara, 2006) haline gelerek örgütün değerini arttıracaklardır. Üniversiteler, bulundukları bölgelerde, yerel ekonomiler için fırsat kaynakları olup, inovasyon ve iş gelişiminin itici güçleri olan ayrıca, öğrencilerin işverenlerin ihtiyaç duydukları bilgi ve becerilerini geliştirmelerine yardımcı olan örgütlerdir.

Öğrencilerin, bilgi ve becerinin geliştirilmesi için de üniversitelerin teknoloji bakımından kendilerini ve akademik personeli geliştirmeleri gerekmektedir. Teknolojinin gelişmesiyle işyerinde internet kullanımı yaygın bir şekilde artırmaktadır. İnternet, kurumların adeta sürdürülebilirliğinin ayrılmaz bir parçası olma yolundadır. Ayrıca, örgütün sürdürülebilirliği büyük ölçüde değişime, yaratıcılığa ve yenilikçiliğe açık olmasına da bağlıdır. Yaşanan hızlı gelişimler ve değişimler, günümüzün fenomeni olan olumlu ya da olumsuz stresi de beraberine getirmektedir. İş yerinde kişisel amaçlı internet kullanımı ya da başka bir deyişle sanal tembellik, bireyleri farklı şekillerde etkileyebilmektedir. Sanal tembellik, örgütlerin gelişiminde önemli faktörlerden olan yaratıcılık ve iş stresini de olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemektedir.

Dünyanın her yerinde olduğu gibi Kosova'da da eğitimin geneli özellikle üniversite eğitimi ve akademik personelin önemi yüksektir. Kosova'da yaşanan üç ciddi ve önemli eğitim reformu olmuş ve bu reformlar hem üniversiteleri hem akademik personeli hem de öğrencileri etkilemiştir. Kosova'da ilk üniversite 1970 yılında kurulmuş ve kurulduğu 1970-1981 yılları, akademik açıdan en yoğun ve üretken yıllar olmuştur. Fakat 1981 yılının sonunda, üniversite öğrencilerinin eylemlerinin başlamasıyla eğitim sistemini, politik farklılaşmalar etkilemeye başlar. İlk olarak birkaç akademik personel uzaklaştırılmış ve bu uzaklaştırılmalar diğer akademik personelin de etkilenmesine sebep olmuştur.

1983 yılında politik etkileşimin yavaşlayıp tekrar normale dönmesi uzun zaman almamış ancak 1990 yılında eski Yugoslavya'da durumlar kötüleşmeye başlamıştır. Bu durum her alanı etkilediği gibi üniversiteleri de büyük ölçüde etkilemiştir. Akademik personel uzaklaştırmaları tekrar başlamış, güvensizliğin ve korkunun daha fazla yaşanmasına sebep olmuştur. Diğer taraftan Beogra'dan gelen emir ile ilk olarak Tıp Fakültesi ve daha sonra da bütün üniversite kapatılmıştır. O yıllarda iktidarda olan Kosova Demoktratik Birliği (LDK) partisi, kapanmış olan üniversite ve liselerin evlerde eğitime devam etmesi kararı almıştır. Bu karar, Kosova halkı tarafından olumlu olarak karşılanmış ve Kosova İslam Topluluğu kendi özel binalarını eğitim için tahsis etmiştir. Eğitimi ev ortamında çeşitli zorluklarla devam ettiren akademik personel, büyük tehlikesi olmasına rağmen öğrencilerini bırakmayıp ücretsiz olarak eğitime devam etmişlerdir.

Savaş sonrası ise hala oturmayan otoriteler yanında bireysel çıkarlar yavaş yavaş eğitimin amacını değiştirmeye başlamıştır. Akademik personelin seçiminde dış güçlerin rol oynaması, mevcut akademik personelin iş devamlılığı/işte kalması durumunda risk oluşturmuş bunun yanında her konuda olumsuz etkileşimler yaşanmasına sebep olmuştur. O dönemde üniversitenin başına yurt dışından (Avusturya) bir rektör getirilmiş fakat aşırı yıkıcı olan yabancı rektör, üniversitenin çalışmalarını olumsuz yönde etkilemiştir. Olumsuz tepkilerden dolayı rektör görevinden alınıp yerine yeni bir rektör getirilmiştir. Yeni rektör sanki "tüneldeki bir ışık" gibi üniversitedeki durumu iyileştirmek adına radikal kararlar almaya başlamış ancak politik ihtiyaçlara ters düşmesiyle yeni rektör de görevinden çok geçmeden uzaklaştırılmıştır. Bu durum üniversitenin kalitesini her yönden etkilemiştir.

Günümüzde ise eski kadroların emekli olması, özellikle mühendislik ve tıp alanında kadro açısından sorun oluşturmaya başlamıştır. Tüm bunların yanında yaşanan süreçler, üniversitenin o dönemde teknoloji alanında yavaş gelişmesine neden olmuştur. Elde edilen araştırma sonuçları, Kosova'nın yükseköğrenimde yaşadığı ve yukarıda ifade edilen durumlardan etkilendiği varsayımıyla değerlendirilmesi gerekir. Nitekim veri toplama aşamasında, özellikle sanal tembellik ile ilgili soruların

cevaplandırılmasında akademisyenlerin çekimser davrandıkları ve sorulara yanıt vermek istememeleri göz önüne alınmalıdır. Bu şartlar dahilinde yapılan araştırma sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

- Araştırma, Kosova'da devlet üniversitelerinde çalışan akademik personelden toplanmıştır. Araştırmanın Kosova'da uygulanmasının nedeni; bu ülkede daha önce sanal tembellik ile ilgili yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanmamasıdır. Devlet üniversitelerinin seçilmesinin nedeni ise özel üniversitelerin daha çok kazanç odaklı olmaları ve bu yüzden de kaliteden çok öğrenci sayısını artırmak için çalıştıkları algısını oluşturmalarıdır.
- Araştırmada; işyerlerinde internetin işle ilgisi olmayan kişisel amaçlarla kullanımı olarak tanımlanan sanal tembellik ile alt boyutlarının, yaratıcılığın alt boyutları ve stresin alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya konulmuştur. Ayrıca sanal tembelliğin alt boyutlarının yaratıcılığın alt boyutları üzerindeki etkisinde, stresin alt boyutlarının aracılık rolü olmadığı belirlenmiştir. YEM'den elde edilen sonuçlar doğrultusunda;

"H_1: Sanal tembelliğin alt boyutlarının, yaratıcılığın alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi kabul edilmiştir. Sanal tembelliğin yaratıcılığa etkisinin olduğu literatür tarafından da desteklenmektedir.

Yoğun (2015), banka çalışanlarının yenilikçi iş davranışında, sanal tembelliğin rolünü incelediği çalışmada, yenilikçilik ile sanal tembellik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Liao (2016), çalışanların internet kullanımı ile iş yerindeki yaratıcılıkları arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, kaynak yenileme görüşüne dayanarak, sanal tembellik ile yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre çalışanlar, kaynak yenileme mekanizmasıyla daha yaratıcı olabilmekte ve sanal tembellik davranışından kurtulduklarında, pozitif bir durum ve görev kalıcılık durumuna girdiği gösterilmiştir. Başka bir araştırmada, Derin ve Gökçe (2016), yenilikçi çalışma davranışının sanal tembellik davranışına zayıf olumlu etkisi olduğunu belirtmiştir. Runing Sawitri ve

Mayasari (2017), e-posta gönderme ve rahatlatıcı aktivitelerin yaratıcılığın üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu gösterirken internette sörf (surfing) aktivitelerinin ise negatif etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Rajput (2016) ise görevlerin çoğunun teknoloji tarafından otomatikleştirildiği için birçok çalışanın işyerinde tembelleştiğini ve internetin yaratıcılıklarını ve becerilerini öldürdüğünü vurgulamıştır.

"H_2: Sanal tembelliğin alt boyutlarının, stresin alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi kabul edilmiştir. Sanal tembelliğin strese etkisinin olduğu literatür tarafından da desteklenmektedir.

İş stresi çalışanların performansları üzerinde büyük rol oynamaktadır (Netemeyer vd., 2005). Runing Sawitri (2012), internete erişim için bilgisayar olanaklarını kullanan yerel yönetim çalışanlarının davranışlarını incelediği araştırmasında, rol belirsizliği, rol çatışması ile sanal tembellik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Herlianto (2013: 1), rol çatışması ile sanal tembellik arasında ise pozitif bir ilişkiyi gösterirken rol belirsizliği ve aşırı yük ile sanal tembellik arasında ise negatif, ilişkinin varlığını da ortaya koymuştur. Başka bir araştırmada ise Garrett ve Danziger (2008) ile Henle ve Blanchard (2008), yüksek düzeyde iş stresinin, yüksek düzeyde sanal tembelliğe yol açtığını belirtmişlerdir.

"**H_3: Stresin alt boyutlarının, yaratıcılığın alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır**" hipotezi reddedilmiştir. Buna göre; stres ve alt boyutları ile yaratıcılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Stresin yaratıcılığa etkisinin olmadığını literatür tarafından da desteklenmektedir.

Yapılan farklı çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılabilmektedir. Örneğin; Asad ve Khan (2003), örgütsel desteğin ve bireyin yaratıcılığının, örgütsel stres ve tükenmişliğe olan etkilerini araştırmıştır. Örgütsel stresin bağımlı bir değişken olarak kabul edildiği çalışmada; iş stresi ve tükenmişliğin örgütsel destekle ters ilişkili olduğu, buna rağmen bireyin yaratıcılık seviyesinin, bireyin stres seviyesini ve tükenmişlik seviyesini etkilemediğini ortaya konulmuştur. Bunun aksine bir diğer

çalışmada, yaratıcı görevleri olan bireylerin zaman baskısı stresinin, daha az yaratıcılığa yol açtığı vurgulanmıştır (Harvard Business Review, 2002).

"**H_4: Sanal tembelliğin alt boyutlarının, yaratıcılığın alt boyutları üzerindeki etkisinde stresin alt boyutlarının aracılık rolü vardır**" hipotezi reddedilmiştir. Buna göre; sanal tembellik ile alt boyutları ile yaratıcılık ile alt boyutları arasındaki ilişkide stres ve alt boyutları aracılık etkisi göstermemektedir.

Ayrıca, YEM ile aracılık etkinin anlamlı çıkmaması sonucu ve ölçeklerin birden fazla boyutunun olması nedeniyle analizin son aşamasında ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişkiler KKA ile gösterilmiştir.

KKA'dan elde edilen sanal tembellik ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerden şu sonuçlar elde edilmiştir:

- Sanal tembellik kümesi ile yaratıcılık kümesi arasında 0,934 oranında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.
- Kanonik ağırlıklarına göre sanal tembellik değişkenini etkileyen en önemli alt boyut, kişisel gelişim ve öğreticiliktir.
- Kanonik ağırlıklarına göre yaratıcılık değişkenini etkileyen en önemli alt boyut, fikir üretmedir.
- Yaratıcılığa en çok katkısı olan sanal tembelliğin kişisel gelişim ve öğretici boyutu olup ciddi sanal tembelliğin diğer boyutlara oranla yaratıcılığa katkısının en düşük olduğu belirlenmiştir. Birey ne kadar çok sanal tembellik davranışında bulunursa o kadar yaratıcılığı azalmakta ya da kendisini daha az yaratıcı bulduğu söylenebilir.

KKA'dan elde edilen sanal tembellik ve stres arasındaki ilişkilerden şu sonuçlar elde edilmiştir:

- Sanal tembellik ile stres arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

- Kanonik ağırlıklara göre sanal tembellik değişkenini etkileyen alt en önemli alt boyut, kişisel gelişim ve öğreticiliktir.
- Kanonik ağırlıklara göre stres değişkenini etkileyen alt en önemli alt boyut, rol belirsizliğidir.
- Strese, sanal tembelliğin en çok kişisel gelişim ve öğretici boyutu katkıda bulunmaktadır. Bireyin sanal tembellik ile ilgili davranışları arttıkça stres düzeyi de artmaktadır

Araştırmada bu ilişkilerin yanı sıra akademik personelin demografik özelliklerine göre ölçekler ve alt boyutları arasında farklılığın olup olmadığı değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre;

- Erkekler ile kadınlar arasında sanal tembelliğin, günlük haber ve kişisel gelişim ve öğretici alt boyutlarında farklılık vardır. Elde edilen sonuçlara benzer şekilde, Ono ve Zavodny (2003), Fallows (2005), Everton ve diğerleri (2005), Garrett ve Danzinger (2008), Henle ve Blanchard (2008), Lim ve Chen (2012), Vitak, Crouse ve LaRose (2011), Askew (2012), Jia ve diğerleri (2013), Baturay ve Toker (2015), Nartgün ve diğerleri (2017), Varghese ve Barber (2017), Ahmad (2017), Dursun ve diğerleri (2018) ile Demir ve Tan (2018), erkeklerin kadınlardan daha fazla sanal tembellik davranışını gösterdiklerini belirtmişlerdir.
- Erkekler ile kadınlar arasında yaratıcılık açısından farklılık vardır. Benzer şekilde Khaleefa ve diğerleri (1996) ile Stoltzfus ve diğerleri (2011), erkeklerin kadınlara göre daha yaratıcı olduklarını belirtmiştir.
- Erkekler ile kadınlar arasında stres açısından farklılık yoktur. Yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlara elde edilmiştir (Örneğin; Agyemang ve Arkorful, 2013; Beheshti, 2015; Phuc, 2014).
- Yaş grupları arasında sanal tembelliğin günlük haber alt boyutunda farklılık vardır. Elde edilen sonuçlara benzer şekilde, Vitak, Crouse ve LaRose (2011), yaşça olgun olan kişilerin, iletişim ve boş vakit geçirme gibi nedenlerle sanal tembellik davranışı gösterme olasılığının oldukça az olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Ugrin ve Pearson (2013), yaşı daha büyük olan çalışanların, internette mali işlerini yönettiği, yaşı daha genç olanların ise Facebook gibi sosyal ağ sitelerinde vakit harcadıklarını belirlemişlerdir.

- Yaş grupların arasında stresin bütününde farklılık vardır. Benzer şekilde, Balakrishnamurthy ve Shankar (2009), 27-36 yaş grubundaki bireylerin ortalama stres puanının daha fazla olduğunu Antoniou ve diğerleri (2006) ile Persaud ve Persaud (2016) yaşlı bireylerin daha fazla stres yaşadıklarını belirtmiştir.
- Medeni duruma göre sanal tembelliğin ciddi sanal tembellik alt boyutu arasında farklılık vardır. Yapılan araştırmalarda da bekar bireylerin, evli bireylere göre daha fazla sanal tembellik davranışı gösterdiği belirlenmiştir (McAndrew ve Jeong, 2012; Örücü vd., 2014; Andreassen, Torsheim ve Pallesen, 2014; Niaei vd., 2014).
- Medeni duruma göre yaratıcılığın fikir üretme alt boyutu arasında farklılık vardır. Elde edilen sonuçlara benzer şekilde, Tabarestani ve diğerleri (2014), bekar bireylerin evli bireylerden daha yaratıcı olduğunu belirtmiştir.
- Medeni duruma göre stres arasında farklılık yoktur. Aftab ve Khatoon (2012) da medeni durum ile stres arasında istatistiki olarak farklılık olmadığını belirlemiştir.
- Eğitim durumuna göre sanal tembelliğin günlük haber alt boyutu arasında farklılık vardır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde de çalışanların eğitim düzeyleri ile sanal tembellik arasında aynı yönde bir ilişkinin olduğu gösterilmiştir (Kaplan ve Çetinkaya, 2014; Chak ve Leung, 2004; Andreassen, Torsheim ve Pallesen, 2014).
- Mesleki statüye göre sanal tembelliğin, haberleşme ve iletişim ve günlük haber alt boyutları arasında farklılık vardır.
- Mesleki statüye göre stres arasında farklılık yoktur. Yapılan çalışmalarda da iş stresi ile mesleki statüsü arasında bir ilişkinin olmadığını belirtilmiştir (Bashir vd., 2013; Göksel ve Tomruk, 2016).

- İş deneyimine göre sanal tembelliğin günlük haber alt boyutu arasında farklılık vardır. Benzer şekilde, Özdem ve Demir (2015) yaptıkları çalışmada, hem ciddi hem de önemsiz sanal tembellik ile iş deneyimi arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir.
- İş deneyime göre stres arasında farklılık yoktur. Elde edilen sonuçlara benzer şekilde Bharathi (2016), iş deneyimi ve iş stresi arasındaki ilişkinin kesin bir eğilim göstermediğini belirtmiştir.
- İnternet kullanım deneyimine göre sanal tembelliğin, haberleşme ve iletişim ve hafif sanal tembellik alt boyutları ve ölçeğin bütünü arasında farklılık vardır. Yapılan araştırmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir (Kalaycı, 2010; Ünal ve Tekdemir, 2015; Baturay ve Toker, 2015; Keser vd., 2016; Arabacı, 2017).
- İnternet kullanım deneyimine göre yaratıcılığın fikir üretme ve problem teşhis alt boyutları ve ölçeğin bütünü arasında farklılık vardır.
- İnternet kullanım süresine göre sanal tembellik arasında farklılık yoktur. Benzer şekilde, Blanchard ve Henle (2008), internet kullanım süresi ile sanal tembellik faaliyetleri arasında bir ilişkinin olmadığını göstermiştir.
- Çalışma alanına göre sanal tembelliğin, günlük haber ve ciddi sanal tembellik alt boyutları arasında farklılık vardır.
- Çalışma alanına göre stresin rol çatışması alt boyutu ve ölçeğin bütünü arasında farklılık vardır. Elde edilen sonuçlara benzer şekilde, Göksel ve Tomruk (2016), Teknik Bilimlerde çalışan öğretim üyelerinin stres ortalama puanlarının, Sosyal Bilimlerde çalışan öğretim üyelerinin ortalama puanından daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Elde edilen bulgular sonucunda sanal tembelliğin yaratıcılık ve stres üzerinde etkisi olduğu ancak sanal tembellik ile yaratıcılık arasında stresin aracılık rolü olmadığı görülmektedir. Model incelendiğinde H_1 ve H_2 hipotezleri kabul edilirken H_3 ve H_4 hipotezleri red edilmiştir. Hipotez sonuçları ele alındığında, araştırmanın hipotezlerinin literatür tarafından desteklendiği gösterilmiştir.

Modelden yola çıkılarak, akademik personelin genel olarak sanal tembellik faaliyetleri sergilediklerinde yaratıcılıklarının azaldığı ve stres düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

Yönetimsel Etkiler ve Öneriler

Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, sergilenen sanal tembellik davranışının hem yaratıcılığın azalmasında hem de iş stresinin artmasında önemli bir faktördür. Rajput (2016), internetin çalışanların yaratıcılıklarını ve becerilerini öldürdüğünü, Friedman (2002) ise sanal tembellik nedeniyle çalışanın diğer çalışanların hızına ulaşamayıp geride kalmasından kaynaklanan suçluluk duygusunun da strese neden olabileceğini belirtmiştir.

KKA sonuçlarına göre sanal tembelliğin yaratıcılığa ve strese en çok katkısının sanal tembelliğin alt boyutu olan kişisel gelişim ve öğretici boyutunda olduğu görülmektedir.

Üniversite yönetimi, iş dışı internetin yanlış kullanımını engellemek amacıyla akademisyenleri kendilerini geliştirmeleri için yönlendirmeli ve kişisel gelişime teşvik etmelidir. Öncelikle akademik personele, profesyonel anlamda eğitim olanakları sağlanması gerekmektedir. Eğitim ve öğretim alanında önceliğin bilgisayarın genel kullanımıyla sınırlı kalmaması, kişisel gelişim içerikli, akademisyenlerin mesleklerine yönelik yeni bilgisayar programlarının öğretilmesi ve internetin doğru kullanımı ile ilgili bilgi verilmesi gerekmektedir. Bununla beraber daha fazla proje olanakları sunarak akademisyenlerin projeleri ile ilgilenmesi ve sanal tembellikten daha az etkilenmelerine olanak sağlayabilir. Aynı zamanda akademisyenlerin farklı alanlarda yaratıcı projeler ortaya çıkarmalarına olanak sağlayarak en yaratıcı fikirlerin ödüllendirmesi de yararlı olabilir. Christoff ve diğerlerinin (2009) belirttiği gibi hayal kurmak yaratıcılığı arttırmaktadır. Ayrıca, yönetimin, internet bağlantısını kontrol altına alarak zararlı sitelere erişimi kısıtı koyup bunu açık bir şekilde belirterek kurumun internet politikalarına entegre etmesi gerekmektedir. Lim ve Teo (2005: 1082), internet politikalarının, çalışanların internet kullanımı ile ilgili davranışlarını

düzenleme amacına hizmet ettiğini ve sanal tembellik davranışları ile ilgili önemli bir rol üstlendiğini belirtmiştir.

Kadın akademisyenlerin yaratıcılık davranış boyutunda teşvik edilmesi önemlidir. Kadınlara yönelik daha fazla projeler üretilerek kadınların katılımı sağlanmalı ve daha aktif hale getirilmelidir. Bu teşvikler, kadınların kendilerine olan güvenlerini arttıracaktır. Genel anlamda da kurum, akademik personeline kişisel gelişim alanında daha fazla olanak sağlamalı ve bu alanda personelini desteklediğini hissettirmelidir.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

- Çalışmada, sanal tembelliğin yaratıcılık üzerindeki etkisi hem doğrudan hem de stres üzerinden aracılık etkisi ele alınmıştır. Daha sonraki yapılacak olan çalışmalarda, stres dışında bu ilişki farklı değişkenler ile incelenebilir.
- Araştırma Kosova'da faaliyet gösteren devlet üniversitelerde çalışan akademik personel üzerinde uygulanmıştır. Araştırma, Kosova'da faaliyet gösteren özel üniversitelerde çalışan akademik personel üzerinde de uygulanabilir.
- Araştırmada katılımcılara internet tabanlı anket uygulanmıştır. Daha sonra yapılacak araştırmada yüz yüze anket yöntemi uygulanabilir.
- Araştırma, akademisyenler üzerinde uygulanmıştır. Daha sonra yapılacak çalışmalarda eğitim dışı sektörlerde de uygulama alanı yaratılabilir.
- Araştırma Kosova'da uygulanmıştır. Gelecekteki araştırmalarda, farklı kültüreldeki etkileri incelenebilir ve karşılaştırmalar yapılabilir.
- Araştırmada Kosova'daki anlatılan eğitim koşullarının etkisi ile akademisyenlerin konuya bakış açısının ve görüşlerinin belirlendiği saptanmış olup araştırmanın daha sonra tekrarın da ise akademisyenlerin bu etkide ne oranda değişiklik olup olmadığı belirlenebilir.
- Araştırmada, sanal tembellik için Blanchard ve Henle (2008), yaratıcılık için Zhang ve Bartol (2010) ve stres için Rizzo ve diğerleri (1970) tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmıştır. Literatürde sanal tembellik, yaratıcılık ve

stres için birçok farklı ölçek de yer almaktadır. Daha sonraki çalışmalarda diğer ölçeklerin kullanılması da mümkündür.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar, araştırma kapsamında kullanılan ankete katılımcıların verdikleri cevaplar ile sınırlıdır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular genellenemez. Farklı bölge ve zaman, farklı kurum ve sektörlerde ve daha geniş bir örneklemde yapılması farklı sonuçlar elde edilmesine mümkündür.

KAYNAKÇA/BİBLİYOGRAFYA

Aanmondt, Michael G., *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*, Cengage Learning, 2015.

Adler, Niclas, Shani, A.B. (Rami) ve Styhre, Alexander, *Collaborative Research in Organizations: Foundations for Learning, Change, and Theoretical Development*, 1. Baskı, Sage, 2003.

Aftab, Mariya ve Khatoon, Tahira, "Demographic Differences and Occupational Stress of Secondary School Teachers", *European Scientific Journal*, Cilt: 8, Sayı: 5, 2012.

Agarwal, Saroj ve Kumari, Sushila, "A Correlational Study of Risk-Taking and Creativity with Special Reference to Sex Differences", *Indian Educational Review*, Cilt: 17, 1982, ss: 104-110.

Aghaz, Asal ve Sheikh, Alireza, "Cyberloafing and Job Burnout: An Investigation in The Knowledge-Intensive Sector", *Computers in Human Behavior*, Cilt: 62, 2016, ss: 51-60.

Agyemang, Collins Badu ve Arkorful, Helen Kwansema, "Influence of Demographic Factors on Job Stress and Job Satisfaction Among Custom Officials in Ghana", *Research on Humanities and Social Sciences*, Cilt: 3, Sayı: 16, 2013.

Ahmadi, A, Iranian, SJ ve Parsanejad, M., "Study of The Relationship Between the Organizational Creativity and Job Satisfaction with Job Stress in Jahad- E-Keshavarzi Staff of Fars Province", *New findings in Organizational and Industrial Psychology*, Cilt: 2, Sayı: 8, 2012, ss: 71- 84.

Ahmadi, Heidar, Bagheri, Fatemeh, Ebrahimi, Seyyed Abbas, Rokni, Mehdi Asad Nejad ve Kahreh, Mohammed Safari, "Deviant Work Behavior: Explaining Relationship Between Organizational Justice and Cyber-Loafing as a Deviant Work Behavior", *American Journal of Scientific Research*, Cilt: 24, 2011, ss: 103-116.

Aksu Gökhan ve Eser Mehmet Taha*, Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Yapısal Eşitlik Model Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, 2017.

Alencar, Eunice Maria Lim Soriano de, *Creativity in Organizations: Facilitators and Inhibitors*, Em M. Mumford (Org.), Handbook of Organizational Creativity, 2012, ss: 87-111.

Alkış, Nurcan, "Bayes Yapısal Eşitlik Modellemesi: Kavramlar ve Genel Bakış", *Gazi İktisati ve İşletme Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 3, 2016, ss: 105-116.

Allen, Douglas R., Hitt, Michael A. ve Greer, Charles R., "Occupational Stress and Perceived Organizational Effectiveness in Formal Groups: An Examination of Stress Level and Stress Type", *Personnel Psychology*, Cilt: 35, Sayı: 2, 1982, ss: 359-370.

Almagor, Raphael Cohen, "Internet History", *International Journal of Technoethics*, Cilt: 2, Sayı: 2, 2011, ss: 45-64.

Alpar, Reha, *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*, 4. Baskı, Detay Yayıncılık, 2013.

Alpaugh, Patricia Kay, Parham, Iris A., Cole, Kenneth D. ve Birren, J. E., "Creativity in Adulthood and Old Age: An Exploratory Study", *Educational Gerontology*, Cilt: 8, Sayı: 2, 1982, ss: 101-11.

Alves, Jorge, Marques, Maria Jose, Saur, Irina ve Marques, Pedro, "Creativity Mechanisms, Organizational Creativity Mechanisms or Both?", *Journal of Product Innovation Management*, 2007, ss: 424-434.

Alves, Jorge, Marques, Maria Jose, Saur, Irina ve Marques, Pedro, "Creativity and Innovation Through Multidisciplinary and Multisectoral Cooperation", *Creativity and Innovation Management*, Cilt: 16, Sayı: 1, 2007, ss: 27-34.

Alves, Steve L., "A Study of Occupational Stress, Scope of Practice, and Collaboration in Nurse Anesthetists Practicing in Anesthesia Care Team Settings", *AANA Journal*, Cilt: 73, Sayı: 6, 2005, ss: 443-452.

Amabile, Teresa M. ve Tighe, E., *Questions of Creativity*, In J. Brockman (Ed.), Creativity: The Reality Club 4, New York: Simon & Schuster, 1993.

Amabile, Teresa M., "A Model of Creativity and Innovation in Organizations", *Research in Organizational Behavior*, 1988, ss: 123-167.

Amabile, Teresa M., "How to Kill Creativity", *Harvard Business Review*, Cilt: 76, Sayı: 5, 1998, ss: 76-87.

Amabile, Teresa M., "Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do", *California Management Review*, Cilt: 40, Sayı: 1, 1997, ss: 39–58.

Amabile, Teresa M., "The Social Psychology of Creativity: A Componential Conceptualization", *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt: 45, Sayı: 2, 1983.

Amabile, Teresa M., Conti, Regina, Coon, Heather, Lazenby, Jeffrey ve Herron, Michael, "Assessing The Work Environment for Creativirty", *Academy of Management Journal*, Cilt: 39, Sayı: 5, 1996, ss: 1154-1184.

Amabile, Teresa M., Hadley, Constance N. ve Kramer, Steven J., "Creativity Under the Gun", *Harvard Business Review*, Cilt: 80, Sayı: 8, 2002, ss: 52-61.

American Psychological Society, *Stress in The Workplace*, 2012.

Amiel, Tel ve Sargent, Lee Sargent, "Individual Differences in Internet Usage Motives", *Computers in Human Behavior*, Cilt: 20, Sayı: 6, 2004, ss: 711-726.

Aminabhavi, Vijayalaxmi ve Triveni, S. Anatharam, "Variables Causing Occupational Stress on The Nationalized and Non-Nationalized Bank Employees", *Journal of Community Guidance and Research*, Cilt: 17, Sayı: 1, 2000, ss: 20-29.

Anandarajan, Murugan ve Simmers, Claire, "Developing Human Capital Through Personal Web Use in The Workplace: Mapping Employee Perceptions", *Communications of the Association for Information Systems*, Cilt: 15, 2005, ss: 776-79.

Anandarajan, Murugan ve Simmers, Claire, *Constructive and Destructive Personal Web Use in The Workplace: Mapping Employee Attitudes*, InM. Anandarajan & C. Simmers (Eds.), Personal web usage in the workplace: A guide to effective human resource management. Hershey, PA: Information Science Publishing, 2004.

Anderson, Alam H. ve Kyprianou, Anna, *Effective Organizational Behavior: A Skills and Activity-Based Approach*, Blackwell Publishers, Oxford, 1994.

Anderson, Harold, *Creativity in Perspective*, In Creativity and Its Cultivation, New York: Harper Brothers, 1959, ss: 236-242.

Anderson, Peggy ve Pullich, Marcia, "Managing Workplace Stress in a Dynamic Environment", *Health Care Manager*, Cilt:19, Sayı: 3, 2001, ss: 1-10.

Andersson, E., Berg, S., Lawenius, M. ve Ruh, J. E., "Creativity in Old Age: A Longitudinal Study", *Aging Clinical and Experimental Research*, Cilt: 1, Sayı: 2, 1989, ss: 159-164.

Andreasen, Nancy, *Creative Brain: The Science of Genius*, The Science of Genius Plume, 2006.

Andreassen, Cecilie S., Torsheim, Torbjorn ve Pallesen, Stale, "Predictors of Use of Social Network Sites at Work: A Specific Type of Cyberloafing", *Journal of Computer Mediated Communication*, Cilt: 19, Sayı: 4, 2014, ss: 906-921.

Andriopoulos, Constantine ve Lowe, Andy, "Enhancing Organizational Creativity: The Process of Perpetual Challenging", *Management Decision*, Cilt: 38, Sayı: 10, 2000, ss: 734-742.

Antoniou, Alexander-Stamatios, Polychroni, Fotini ve Vlachakis, A.-N., "Gender and Age Differences in Occupational Stress and Professional Burnout Between Primary and High-School Teachers in Greece", *Journal of Managerial Psychology*, Cilt: 21, Sayı: 7, 2006.

Arabacı, İ. B., "Investigation Faculty of Education Students' Cyberloafin Behaviors in Terms of Various Variables", *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Teknology*, Cilt: 16, Sayı: 1, 2017, ss: 72-82.

Arenofsky, Janice, *How to Put Creativity into Your Work Life*, Career World, Cilt: 29, Sayı: 1, 2000, ss: 24-29.

Arnold, Hugh J. ve Feldman, Daniel C., *Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology*, ss: 304, 2000.

ASK, "Statistikat e Arsimit në Kosovë", Ministria e Arsimit, e Shkencës dhe Teknologjisë, www.ask.rks-gov.net, (E.T.: 05.02.2018).

Askew, Kevin, Buckner, John E., Taing, Meng U., Ilie, Alex ve Bauer, Jeremy A., Coovert Michael D., "Explaining Cyberloafing: The Role of the Theory of Planned Behavior", *Computers in Human Behavior*, Cilt: 36, 2014, ss: 510-519.

Aslan, Zeynep ve Cengiz, Ekrem, "Akademisyenlerin İş Stresi ile İş Motivasyonu İlişkisi", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, Cilt: 12, 2015.

Ayo, Charles, *Computer Literacy: Operation and Appreciation*, Egbe: Alanukitan Commercial Press, Nigeria, 1994.

Aytaç, Serpil, *İş Stresi Yönetimi El Kitabi İş Stresi: Olusumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*, Labour Ministry-CASGEM, 2009.

Babatunde, Akanji, "Occupational Stress: A Review on Conceptualizations, Causes and Cure", *Economic Insights-Trends and Challenges*, Cilt: 2, Sayı: 3, 2013, ss: 73-80.

Baer, John ve Kaufman, James C., "Gender Differences in Creativity", *Journal of Creative Behavior*, 2008, ss: 75-105.

Baer, John, "The Importance of Domain-Specific Expertise in Creativity", *Roeper Review*, 37, 2015, ss: 165-178.

Baer, Markus, "The Strength-Of-Weak-Ties Perspective on Creativity: A Comprehensive Examination and Extension", *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 95, 2010, ss: 592-601.

Baglin, James, "Improving Your Exploratory Factor Analysis for Ordinal Data: A Demonstration Using Factor", *Practical Assessment, Research & Evaluation*, Cilt: 19, Sayı: 5, 2014, ss: 1-15.

Baglin, James, "Improving Your Exploratory Factor Analysis for Ordinal Data: A Demostration Using Factor", *Practical Assessment, Research & Evaluation*, Cilt: 19, Sayı: 5, 2014.

Balakrishnamurthy, C. ve Shankar, Swetha, "Impact of Age and Level of Experience on Occupational Stress Experienced by Non-Gazetted Officers of the Central Reserve Police Force", *Industrial Psychiatry Journal*, Cilt: 18, Sayı: 2, 2009, ss: 81–83.

Balay, Refik, "The Organizational Creativity Perceptions of Academic Staff", *Journal of Faculty of Educational Sciences*, Cilt: 43, Sayı: 1, 2010, ss: 41-78.

Baldwin, Susanna, *Organizational Justice*, Institute for Employment Studies, 2006.

Barnett, C. Rosalind, Marshall L. Nancy, Raudenbush W. Stephen ve Brennan, Thomas Robert, "Gender and The Relationship Between Job Experiences and Psychological Distress: A Study of Dualearner Couples", *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt: 64, Sayı: 5, 1993, ss: 794-806.

Baron, R. M. ve Kenny, D.A., "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt: 51, Sayı: 6, 1996, ss: 1173-1182.

Bashir, Safia, Khan, Shadiullah, Qureshi, Muhammad Imran, Qureshi, Mohammand Ehsan ve Khan, Wagma, "Impact of Demographic Variables on Perceived Sources of Occupational Stress Among Gomal University Teaching Staff", *Journal of Education and Practice*, Cilt: 4, Sayı: 16, 2013.

Batista, Joan, M. ve Coenders, G., *Modelos de Ecuaciones Estructurales, La Muralla*, S. A, Hespe´rides, 2000.

Baturay, Meltem, Huri ve Toker, Sacip, "An Investigation of The Impact of Demographics on Cyberloafing from an Educational Setting Angle", *Computers in Human Behavior*, 2015.

Bayram, Nuran, *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları*, Ezgi Kitabevi, 2010.

Bechky, Beth A. ve Okhuysen, Gerardo A., "Expecting The Unexpected? How SWAT Officers and Film Crews Handle Surprises", *Academy of Management Journal*, Cilt: 54, Sayı: 2, 2011, ss: 239–261.

Beheshti, MH, "The Role of Personality Traits and Demographic Factors in Occupational Stress", *JOHE*, Cilt: 3, Sayı: 3, 2014.

Belanger, France ve Van Slyke, Craig, "Abuse or Learning?", *Communications of the ACM*, Cilt: 45, Sayı: 1, 2002, ss: 64-65.

Benson, Vladlena, Saridakis, George ve Tennakoon, Hemamli, "Purpose of Social Networking Use and Victimisation", *Computers in Human Behavior*, 51 (PB), 2015, ss: 867-872.

Bernstein, Andrew, *The Myth of Stress: Where Stress Really Comes from and How to Live a Happier, Healthier Life*, Piatkus, London, 2010.

Beshruyehgia, Samaneh Naddaf ve Aslizadeh, Ahmad, "The Effect of Job Satisfaction on Organizational Creativity: A Case of Day Insurance Company", *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, Cilt: 2, Sayı: 1, 2014, ss: 26-37.

Beugre, Constant D. ve Daeryong, Kim, *Cyberloafing: Vice or Virtue?*, In Mehdi Khosrow-Pour-Ed. book, Emerging Trends and Challenges in Information Technology Management, 2006, ss: 834-835.

Bharadwaj, Sunda ve Menon, Anil, "Making Innovation Happen in Organizations: Individual Creativity Mechanisms, Organizational Creativity Mechanisms or Both?", *The Journal of Product Innovation Management*, Cilt: 17, Sayı: 6, 2000, ss: 424-434.

Bharathi, T. Aruna, "Association Between Job Stress and Demographic Factors and Coping Strategies Adopted by Primary School Teachers", *International Journal of Science and Research,* Cilt: 5, Sayı: 9, 2016.

Bianchi, Estela. R. F., "Stress and Coping Among Cardiovascular Nurses: A Survey in Brazil", *Issues in Mental Health Nursing,* Cilt: 25, Sayı: 7, 2004, ss: 737-745.

Birla, Madan, *Unleashing Creativity and Innovation*, 1. Baskı, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, 2014.

Blanchard, Anita L. ve Henle, Christine A., "Correlates of Different forms of Cyber Loafing: The Role of Norms and External Locus of Control", *Computers in Human Behavior*, 24, 2008, ss: 1067-1084.

Blau, Gary, Yang, Yang ve Wark-Cook, Kory, "Testing a Measure of Cyber Loafing", *Journal of Allied Health,* Cilt: 35, Sayı: 1, 2006, ss: 9-17.

Blumenthal, Ivor, "Services SETA", *Employee Assistance Conference Programme,* Cilt: 2, Sayı: 2, 2003, ss: 5-21.

Boden, Margaret A, *Creativity and Art: Three Roads to Surprise*, Oxford University Press, 2010.

Bollen, Kenneth A. ve Noble, Mark D., "Structural Equation Models and The Quantification of Behavior", *PNAS*, Cilt: 108, Sayı: 3, 2011, ss: 15639-15646.

Bollen, Kenneth ve Long, J., *Testing Structural Equation Models*, Sage, 1993.

Bollen, Kenneth, A., *Structural Equations with Latent Variables*, John Wiley and Sons, Inc., 1989.

Boomsma, Anne, ve Hoogland, Jeffrey J., *The Robustness of LISREL Modeling Revisited*, In R. Cudeck, S. du Toit, ve D. Sörbom, "Structural Equation Models: Present and Future", Scientific Software International, 2001, ss: 139–168.

Borkowski, Nancy, *Organizational Behavior in Health Care*, 3. Baskı, Jones & Bartlett Learning, 2015.

Boyd, Danah M. ve Ellison, Nicole B., "Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship", *Journal of Computer Mediated Communication*, 2007, ss: 210-230.

Bratnicka, Katarzyna, "Refining The Multidimensional Concept of Organizational Creativity", *Organization and Management, The Committee on Organizational and Management Sciences & Warsaw School of Economics*, 2014, ss: 117-131.

Brem, Alexander, Puente-Diaz, Rogelio ve Agogue, Marine, "Creativity and Innovation: State of The Art and Future Perspectives for Research", *International Journal of Innovation Management*, Cilt: 20, Sayı: 7, 2016, ss:1-19.

Bromley, Dennis B., "Some Experimental Tests of the Effect of Age on Creative Intellectual Output", *Journal of Gerontology*, 11, 1956, ss: 74-82.

Brookings, Jeffrey B. ve Bolton, Brian, "Confirmatory Factor Analysis of the Interpersonal Support Evaluation List", *American Journal of Community Psychology*, Cilt: 16, Sayı: 1, 1988, ss: 137-147.

Brooks, Wendy L., "The Role of Physical Environment in Stress Reactivity", (Texas Devlet Üniversitesi-San Marcos, Yüksek Lisans Tezi), Texas, 2011.

Brown, Derrick ve Kusiak, Jan, "*Creative Thinking Techniques*", IRM Training-White Paper Creative Thinking Techniques, 2007.

Brown, Timothy A., *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*, The Guilford Press, 2015.

Brown, Timothy. A., *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*, Guilford Press, 2012.

Bustaman, Hasnun Anip, Hassan, Tuan Mohd Rosli Tuan ve Rahim, Roslan AB, "The Effects of Type A-B Personality on Symptoms of Stress: Employee Experience", *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, Cilt: 5, Sayı: 11, 2015, ss: 75-85.

Büyüköztürk, Şener, "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı: 32, 2002, ss: 470-480.

Byrne, Barbara M., *Structural Equation Modelling with Amos, Basic Concepts, Applications, and Programing*, Routledge Taylor and Francis Group, 2010.

Byron, Kris, Khazanchi, Shalini ve Nazarian, Deborah, "The Relationship Between Stressors and Creativity: A Meta-Analysis Examining Competing Theoretical Models", *J Apply Psychol*, Cilt: 95, Sayı: 1, 2010, ss: 201-212.

Campbell, Donald T., ve Fiske, Donald W., "Convergent and Discriminant Validation by the Multitrait-Multimethod Matrix", *Psychological Bulletin*, Cilt: 56, Sayı: 2, 1959, ss: 81-105.

Campbell, Donald. T., "Recommendations for APA Test Standards Regarding Construct, Trait, or Discriminant Validity", *American Psychologist*, Cilt: 15, Sayı: 8, 1960, ss: 546-553.

Campos, Héctor Montiel, Rubio, Alejandro Magos, Atondo, Gerardo Haces ve Chorres, Yarissa Marcela Palma, "Relationship Between Creativity, Personality and Entrepreneurship: An Exploratory Study", *International Business Research*, Cilt: 8, Sayı: 8, 2015.

Cannatella, Howard, "Embedding Creativity in Teaching and Learning", *Journal of Aesthetic Education,* Cilt: 38, Sayı: 4, 2004.

Capraro, Mary, Margaret ve Capraro, Robert, "Bigger is Not Better: Seeking Parsimony in Canonical Correlation Analysis via Variable Deletion Strategies", *Multiple Linear Regression Viewpoints,* Cilt: 27, Sayı: 2, 2001.

Carlos, Kevin D. ve Herdman, Andrew O., "Understanding the Impact of Convergent Validity on Research Results", *Organizational Research Methods,* Cilt: 15, Sayı: 1, 2012, ss: 17-32.

Carr, Jolynn, Kelley, Becky, Keaton, Rhett ve Albrecht, Chad, "Getting to Grips with Stress in The Workplace: Strategies for Promoting Healthier, More Productive Environment", *Human Resource Management International Digest,* Cilt:19, Sayı: 4, 2011, ss: 32-38.

Carver, Charles S. ve Connor-Smith, Jennifer, *Personality and Coping,* Annual Review of Psychology, Cilt: 61, 2010, ss: 679-704.

Çavuşoğlu, Selin, Palamutçuoğlu, Aynur ve Palamutçuoğlu, B. Türker, "The Impact of Demographics of Employees on Cyberloafing: An Empirical Study on University Employees", *Research Journal of Business and Management,* Cilt: 1, Sayı: 3, 2014.

Ceci, W. Michael ve Kuma, V. K., "A Correlational Study of Creativity, Happiness, Motivation, and Stress from Creative Pursuits", *Journal of Happiness Studies*, Cilt: 17, Sayı: 2, 2016, ss: 609–626.

Çelik, H. Eray ve Yılmaz, Veysel, *Lisrel 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi Temel Kavramlar-Uygulamalar-Programlama*, Anı Yayıncılık, 2016.

Cepeda-Carrion, Gabriel A., Nitzli, Christian ve Roldan, Jose L., *Mediation Analyses in Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Guidelines and Empirical Examples*, In Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications, Springer, 2017, ss: 173-195.

Cervone, Daniel ve Pervin, Lawrence A., *Personality: Theory and Research*, Hoboken, NJ: John Wiley and Sons, 2009.

Çetin, Ebru, "Sosyal İletişim Ağları ve Gençlik: Facebook Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi Uluslararası Davraz Kongresi Bildiri Kitabı*, 2009, ss. 1094-1105.

Chak, Katherina ve Leung, Louis, "Shyness and, Locus of Control as Predictors of Internet Addiction and Internet Use", *Cyber Psychology and Behavior*, Cilt: 7, Sayı: 5, 2004, ss: 559-570.

Chakraborty, Bidisha, "A Study on Rainwater Quality in Selected Areas of Eastern and Northeastern India", (E.P. Assam Üniversitesi-Çevre Bilimleri, Doktora Tezi), Assam, 2015.

Charity, Central-Essentials, *Governing Documents: Policies and Procedures*, Legal Resource Centre, Edmonton, AB, 2010.

Chávez-Eakle, Rosa Aurora, Lara, Ma. del Carmen ve Cruz-Fuentes, Carlos, "Personality: A Possible Bridge Between Creativity and Psychopathology?", *Creativity Research Journal*, Cilt: 18, Sayı: 1, 2006, ss: 27–38.

Chen Yiwei, Peng Yisheng, Xu, Huanzhen ve O'Biren, William, H., "Age Difference in Stress and Coping: Problem-Focused Strategies Mediate the Relationship between Age and Positive Affect", *Psychology Faculty*, 39, 2017.

Chen, Zhen ve Francesco, Anne Marie, "The Relationship Between the Three Components of Commitment and Employee Performance in Chine", *Journal of Vocational Behavior*, Cilt: 62, Sayı: 3, 2003, ss: 490-510.

Chou, Chih-Ping, ve Bentler, Peter, M., *Estimates and Tests in Structural Equation Modeling*, In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, Issues, and Applications*, Sage, 1995, ss: 37-55.

Christoff, Kalina, Gordon, Alan, M., Smalwood, Jonathan, Smith, Rachelle ve Schooler, Jonathan, W., "Experience Sampling During fMRI Reveals Default Network and Executive System Contributions to Mind Wandering", Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, Cilt: 106, Sayı: 21, 2009, ss: 8719-8724.

Chung, Man Cheung, Easthope, Yvette, Farmer, Steven, Werret, Julie ve Chung, Catherine, "Psychological Sequelae: Post-Traumatic Stress Reactions and Personality Factors Among Community Residents as Secondary Victims", *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, Cilt: 17, Sayı: 3, 2003, ss: 265-270.

Çilan Arıcıgil, Çiğdem, Bolat Acar, Bilge, "Bilişim Teknolojileri ile Gelişme Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi", *Yönetim*, Cilt: 19, Sayı: 60, 2008.

Claessens, Brigitte J.C., van Eerde, Wendelien, Rutte, Christel G. ve Roe, Robert A., "Planning Behavior and Perceived Control of Time at Work", *Journal of Organizational Behavior*, 25, 2004, ss: 937-50.

Cofer, Charles N.. ve Appley, Mortimer, H., *Motivation: Theory and Research*, New York: John Wiley and Sons Inc., 1964.

Cohen, Aaron, "Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis", *Academy of Management Journal*, Cilt: 36, Sayı: 5, 1993, ss: 1140-1157.

Cohen, Sheldon ve Wills, Thomas Ashby, "Stress, Social Support, and The Buffering Hypothesis", *Psychological Bulletin*, Cilt: 98, Sayı: 2, 1985, ss: 310-357.

Coker, Brent L. S., "Workplace Internet Leisure Browsing", *Human Performance*, Cilt: 26, Sayı: 2, 2013, ss: 114-125.

Colbert, Amy E., Mount, Michael K., Harter, James K., Witt, L. A. ve Barrick, Murray R., "Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance", *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 89, Sayı: 4, 2004, ss: 599-609.

Colman, Andrew M., *A Dictionary of Psychology*, 2.Baskı, Oxford University Press, New York, 2006.

Colquitt, Jason A., "On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure", *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 86, Sayı: 3, 2001, ss: 386–400.

Compos, Bruce E. ve Williams, Rebecca A., "Stress Coping and Adjustment in Mother and Young Adolescents in Single and Two Parent Families", *American Journal of Community Psychology*, Cilt: 19, Sayı: 4, 1990, ss: 525–545.

Cooper, Carry L. ve Cartwright, Sue, "An Intervention Strategy for Workplace Stress", *Journal of Psychosomatic Research*, Cilt: 43, Sayı: 1, 1997, ss: 7-16.

Cooper, Carry L., "Coping with Stress at Work: Case Studies from Industry", Aldershot: Gower, 1981.

Costa, Paul T. ve McCrae, Robert R., *NEO PI-R. Professional Manual*, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc. 1992.

Cropley, Arthur J., *More Ways Than One: Fostering Creativity in The Classroom*, 4. Baskı, Ablex, Greenwich, Connecticut, 1997.

Crum, Alia J., Salovey, Peter ve Achor, Shawn, "Rethinking Stress: The Role of Mindsets in Determining the Stress Response", *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt: 104, Sayı: 4, 2013, ss: 716-733.

Csikszentmihalyi, Mihaly, *Creativity: Flow and The Psychology of Discovery and Invention*, New York: Harper Perennial, 1996.

Csikszentmihalyi, Mihaly, *Creativity: The Psychology of Discovery and Invention*, New York, NY: Harper Perennial Classics, 2013.

Csikszentmihalyi, Mihaly, *Finding Flow: The Psychology of Engagement with Everyday Life*, New York: Harper Collins, 1997.

Csikszentmihalyi, Mihaly, *Flow: The Psychology of Optimal Experience*, New York, NY: Harper and Row, 1990.

Csikszentmihalyi, Mihaly, *The Evolving Self*, New York: Harper Perennial, The Management of Creativity, 1994.

Csikszentmihalyi, Mihaly, *The Systems Model of Creativity and Its Applications*, In The Wiley Handbook of Genius, ed. Simonton Dean Keith, John Wiley & Sons, Ltd, Chichester, 2014.

Curran, Patrick J., West, Stephen ve Finch, John, F., "The Robustness of Test Statistics to Nonnormality and Specification Error in Confirmatory Factor Analysis", *Psychological Methods*, Cilt: 1, Sayı: 1, 1996, ss: 16–29.

D'Souza, Quentin, "Web 2.0 Ideas for Educators", 2006, www.teachinghacks.com/audio/100ideasWeb2educators.pdf, (E.T.: 08.01.2016).

Dacey, John, *Creativity and The Standards*, Huntington Beach, CA: Shell Education, 2000.

Daoli, Akram Chahar ve Ahmad, Mohsenvand, "The Relationship Between Organizational Structure and Employee Job Stress", *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review,* Cilt: 3, Sayı: 11, 2014, ss: 130-134.

Darini, Mehdi, Pazhouhesh, Hashem ve Moshiri, Farshad, "Relationship Between Employee's Innovation (Creativity) and Time Management", *Procedia-Social and Behavioral Sciences,* 25, 2011, ss: 201–213.

Davila, Antonio, Foster, George ve Oyon, Daniel, "Accounting and Control, Entrepreneurship and Innovation: Venturing Into New Research Opportunities", *European Accounting Review*, Cilt: 18, Sayı: 2, 2009, ss: 281-311.

Davis, James Allan, *Elementary Survey Analysis,* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1971.

De Carvalho, Jackson ve Chima, Felix O., "Applications of Structural Equation Modeling in Social Sciences Research", *American International Journal of Contemporary Research,* Cilt: 4, Sayı: 1, 2014, ss: 6-11.

DeCoster, Jamie, "Overview of Factor Analysis", 1998, http://www.stat-help .com/notes.html, (E.T.: 05.08.2017).

Dembe, A. E., Erickson, J. B., Delbos, R. G. ve Banks, S. M., "The Impact of Overtime and Long Work Hours on Occupational Injuries and Illnesses: New Evidence from United States", *Journal of Occupational and Environmental Medicine,* Cilt: 62, Sayı: 9, 2005, ss: 588-597.

Demir, Mahmut ve Tan, Melek, "Relationship Between Demographic Characteristic of Employees and Cyberloafing Behavior", Journal of Tourism Theory and Research, Cilt: 4, Sayı: 1, 2018.

Dewett, Todd, "Employee Creativity and The Role of Risk", *European Journal of Innovation Management,* Cilt: 7, Sayı: 4, 2004, ss: 257-266.

Dijksterhuis, Ap, Bos, Maarten W., Nordgren, Loran F., ve van Baaren, Rick B.," On Making the Right Choice: The Deliberation-Without-Attention Effect", *Science*, 311, 2006, ss: 1005-1007.

Dilek, Ayşe, Nur, "Sosyo-Kültürel Özelliklerin Yaratıcı Düşünmeye Etkisi", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Yüksek Lisan Tezi, 2013.

Doll, William J., Raghunathan, T. S., Lim, Jeen-Su ve Gupta, Yash P., "A Confirmatory Factor Analysis of the User Information Satisfaction Instrument", *Information Systems Research*, Cilt: 6, Sayı: 2, 1995, ss: 177-188.

Doorn, Van Odin Niels, "Cyberloafing: A Multi–Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework", (Eindhoven Teknik Üniversitesi, Endüstri Mühendisliği ve İnovasyon Bilimileri, Yüksek Lisans Tezi), Eindhoven, 2011.

Drafahl, Bridget, "Faculty Burnout and Disempowerment in Nurse Educators and Their Relationship to Creativity in Teaching", (Capella Üniversitesi, Doktora Tezi), Minnesota, 2016.

Drazin, Robert, Glynn, Mary Ann. ve Kazanjian, Robert, "Multilevel Theorizing About Creativity in Organizations: A Sense Making Perspective", *Academy of Management Review*, Cilt: 24, Say: 2, 1999, ss: 286-307.

Dursun, Özcan, Özgür, Dönmez, Onur ve Akbulut Yavuz, "Predictors of Cyberloafing among Preservice Information Technology Teachers", *Contemporary Educational Technology*, Cilt: 9, Sayı: 1, 2018, ss: 22-41.

Eastin, Matthew S, Glynn, Carroll J. ve Griffiths, Robert P., "Psychology of Communication Technology Use in The Workplace", *CyberPsychology & Behavior*, Cilt: 10, Sayı: 3, 2007, ss: 436-443.

Eisenbeiß, Silke Astrid ve Boerner, Sabine, "A Double-edged Sword: Transformational Leadership and Individual Creativity", *British Journal of Management,* Cilt: 24, Sayı: 1, 2013, ss: 54-68.

Eisenberger, Robert ve Rhoades, Linda, "Incremental Effects of Reward on Creativity", *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt: 81, Sayı: 4, 2001, ss: 728-741.

Eisenberger, Robert, Rhoades, Linda, ve Cameron, Judy, "Does Pay for Performance Increase or Decrease Perceived Self-Determination and Intrinsic Motivation?", *Journal of Personality and Social Psychology,* Cilt: 77, Sayı: 5, 1999, ss: 1026-1040.

Elsbach, Kimberly D.ve Hargadon, Andrew B., "Enhancing Creativity Through "Mindless" Work: A Framework of Workday Design", *Organization Science,* Cilt: 17, Sayı: 4, 2006, ss: 470-483.

Emmanuel, Affum-Osei ve Collins, Azunu, "Relationship Between Occupational Stress and Demographic Variables: A Study of Employees in a Commercial Bank in Ghana", *British Journal of Applied Science & Technology*, Cilt: 12, Sayı: 2, 2016.

Eren, Erol ve Gündüz, Hüyla, "İş Çevresini Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri ve bir Araştırma", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı: 5 , 2002, ss: 65-84.

EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, *Economic Impact of Occupational Safety and Health in The Member States of The European Union,* European Communities, Luxembourg, 1999.

EU-OSHA- European Agency for Safety and Health at Work, *Calculating The Cost of Work-Related Stress and Psychosocial Risk,* European Communities, Luxembourg, 2014.

European Agency for Safety and Health at Work (EASHW), *Work-Related Stress*, European Communities, Luxembourg, 2000.

European Commission, *Guidance on Work-Related Stress: Spice Of Life Or Kiss of Death*, European Communities, Luxembourg, 2002.

European Commission, *Innovation Management Techniques in Operation*, European Commission, Luxembourg, 1998.

Fabrigar, Leandre R., Wegener, Duane T., MacCallum, Robert C. ve Strahan, Erin J., "Evaluating the Use of Exploratory Factor Analysis in Psychological Research", *Psychological Methods*, Cilt: 4, Sayı: 3, 1999, ss: 272-299.

Fallows, Deborah, "How Women and Men Use the Internet", Pew Internet & American Life Project, http://www.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/9/2005/12/PIP_Women_and_Men_online.pdf, (E.T.:10.10.2018)

Farr, James L. ve Ford, Cameron M., *Individual Innovation*, In M. A. West Michael A, Farr James L. (Eds.), Innovation and Creativity at Work, Chichester, UK: John Wiley & Sons, 1990, ss: 63-80.

Farrell, Angele ve Geist-Martin, Patrica, "Communicating Social Health: Preparations of Wellness at Work", *Management Communications Quarterly*, Cilt: 18, Sayı: 4, 2005, ss: 543-592.

Feist, Gregory J., "A Meta-Analysis of Personality in Scientific and Artistic Creativity", *Personality and Social Psychology Review*, Cilt: 2, 1998, ss: 290-309.

Field, Andy P., *Discovering Statistics using SPSS for Windows*, Sage, 2010.

Field, Andy, P., *Discovering Statistics Using SPSS for Windows*, Sage, 2000.

Finney, Caitlin, Stergiopoulos, Erene, Hensel, Jennifer, Bonato, Sarah ve Dewa, Carolyn S., "Organizational Stressors Associated with Job Stress and Burnout in Correctional Officers: A Systematic Review", *BMC Public Health*, Cilt: 13, Sayı: 82, 2013.

Folger, Robert ve Konovsky, Mary A., "Effect of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions", *Academy of Management Journal*, Cilt: 32, Sayı: 1, 1989, ss: 15-30.

Fornell, Claes ve David F. Larcker, "Evaluating Structural Equation Models with Unobserved Variables and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Cilt: 18, Sayı: 1, 1981.

Fox, Adrienne, "Caught in The Web", Society for Human Resource, 2007, ss: 35-39 https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/pages/1207fox2_cover.aspx (E.T.: 12.02.2016).

Franzoi, Stephen, *Psychology: A Discovery Experience*, 1. Baskı, South-Western Educational Pub, 2010.

Friedman, Meyer ve Rosenman, Ray H., "Association of Specific Overt Behavior Pattern with Blood and Cardiovascular Findings", *Journal of the American Medical Association*, Cilt: 169, 1959, ss: 1286-1296.

Friedman, William H., *Virtual Absenteeism*, Internet Management Issues, IGI Publishing Hersheny, PA, USA, 2002, ss: 138-149.

Galluch, Pamela Suzanne ve Thatcher, Jason Bennett, "Slacking and The Internet in The Classroom: A Preliminary Investigation", *SIGHCI, Proceeding*, Paper Cilt: 12, 2006.

Galperin, Bella L. ve Burke, Ronald J., "Uncovering The Relationship Between Workaholism and Workplace Destructive and Constructive Deviance: An Exploratory Study", *The International Journal of Human Resource Management*, Cilt: 17, Sayı: 2, 2006, ss: 331-347.

Gao, Shengyi, Mokhatrian, Patrica, L. ve Johnston, Robert, A., "Nonnormality of Data in Structural Equation Models", *Journal of the Transportation Research Board*, 2008, ss: 116-124.

Gardner, Howard, Csikszentmihalyi, Mihaly ve Damon, William, *Good Work: When Excellence and Ethics Meet*, New York: Basic Books, 2001.

Gardner, Howard, *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for The 21st Century*, Basic Books; Unstated Edition, 2000.

Garret, R. Kelly ve Danziger, James N., "Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personnel Internet Use During Work", *Journal of Computer-Mediated Communication*, Cilt: 13, 2008, ss: 937-958.

Garrett, R. Kelly ve Danziger, James N., "On Cyber slacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work", *Cyber psychology & Behavior*, Cilt: 11, 2008, ss: 287-292.

Ghasemineshad, A., Siadat, SA. ve Nouri, A., "A Study of the Relationship Between Organizational Climate and Teachers' Job Stress and Job Satisfaction", *Journal of Education and Psychology*, Cilt: 12, Sayı: 1, 2005, ss: 45 -64.

Ghonsooly, Behzad ve Raeesi, Ali, "Exploring The Relationship Between Creativity and Burnout Among Iranian EFL Teachers", *International Journal of Linguistics*, Cilt: 4, Sayı: 3, 2012.

Gnuschke, John E. ve Stephen, Smith, "Arts and Economic Development", *Business Perspectives*, Cilt: 17, Sayı: 3, 2005.

Göksel, Aykut ve Tomruk, Zeynep, "Akademisyenlerde Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkmada ve Stres Durumunda Gösterilen Davranışları İlişkisi", *The Journal of Turkish Social Research*, Cilt: 0, Sayı: 2, 2016, ss: 315-343.

Goodwin, Laura, Ben-Zion, Ilan, Fear, Nicola T., Hotopf, Matthew, Stansfeld, Stephen A. ve Wessely, Simon, "Are Reports of Psychological Stress Higher in Occupational Studies? A Systematic Review Across Occupational and Population Based Studies", *PLoS ONE*, Cilt: 8, Sayı: 11, 2013, ss: 1-11.

Görgü, Ertan, "3-7 Yaş Arası Otistik Çocuğa Sahip Olan Annelerin Algıladıkları Sosyal Destek Düzeyleri ile Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişki", (Marmara Üniversitesi,Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2005.

Graves, Jada, "The Top Cyberloafing Activates of a Distracted Office", 2013, https://money.usnews.com/money/careers/articles/2013/03/21/the-top-cyberloafing-activities-of-a-distracted-office-worker, (E.T.: 11.02.2016).

Green, Andy, *Creativity in Public Relations*, 4. Baskı, Pr In Practice Series, Philadelphia, Kogan Page, London, 2010.

Greif, Siegfried, *Stress in Der Arbeit-Eine Einfuhrung Und Grundbegriffe*, In S. Greif, E. Bamberger and N. Semmer (Hrsg.), Psychischer Stress am Arbeitsplatz, Gottingen: Hogrefe, 1991, ss: 1-128.

Grierson, Elizabeth, "Art and Creativity in The Global Economies of Education", *Educational Philosophy and Theory*, Cilt: 43, Sayı: 4, 2011, ss: 336-350.

Griffin, Ricky W., *Fundamentals of Managemen*t, 7. Baskı, Gengage Learning, 2013.

Gryskiewicz, Nur, Taylor, Sylvester ve Fleenor, John, "Job Satisfaction an Unexpected and Creativity Style: Empirical Finding", *Creativity and Innovation Management,* Cilt: 4, Sayı: 4, 1995, ss: 259-261.

Gül, Hasan, "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi", *Ege Akademik Bakış Dergisi,* Cilt: 2, Sayı: 1, 2002.

Gümüştekin, Gülten Eren ve Öztemiz, Bircan A., "Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt: 14, Sayı: 1, 2005.

Gyuk, P. M., Aruwa, A., Dogara, M. D. ve Daniel, I. H., "Determination of Radon-222 Concentrations and Effective Dose by Ingestion in Ground and Surface Water Sources from Idah and Environs, Nigeria", *International Journal of Research - Granthaalayah,* Cilt: 5, Sayı: 9, 2017, ss: 15-25.

Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. , Black, W., *Multivariate Data Analysis,* 5. Baskı, Prentice Hall, New Jersey, 1998.

Hair, Joseph F. Jr., William C. Black, Barry J. Babin ve Rolph E. Anderson, *Multivariate Data Analysis a Global Perspective,* Pearson, 2010.

Hair, Joseph, F., Black, William, C., Babin, Barry, J. ve Anderson, Rolph, E., *Multivariate Data Analysis*, Prentice Hall, 2008.

Hair, Joseph, F., Tatham, Ronald, L., Anderson, Rolph, E., ve Black, William, *Multivariate Data Analysis,* Prentice Hall, 1998.

Hamermesh, Daniel S., "Shirking or Productive Schmoozing: Wages and The Allocation of Time at Work", *Industrial and Labor Relations Review,* Cilt: 43, 1990, ss: 121-133.

Hargadon, Andrew B. ve Bechky, Beth A., "When Collections of Creatives Become Creative Collectives: A Field Study of Problem Solving at Work", *Organization Science*, Cilt: 17, 2006, ss: 484-500.

Harris, Michael, M. ve Schaubroeck, John, "Confirmatory Modeling in Organizational Behavior/Human Resource Management: Issues and Applications", *Journal of Management*, Cilt: 16, Sayı: 2, 1990, ss: 337-360.

Hasanali, Farida, "Critical Success Factors of Knowledge Management", 2002 http://providersedge.com/docs/km_articles/Critical_Success_Factors_of_KM.pdf, (E.T.: 05.02.2016).

Hayes, Andrew F., *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: a Regression-Based Approach*, Guilford, 2013.

Hayes, Bruce, *Metrical Stress Theory*, Chicago University Press, 1995.

Heerwagen, J. H., "Chapter 15. Creativity", 2002, http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/doe/benchmark/ch15.pdf, (E.T.: 01.01.2016).

Hemingway, Monica A. ve Smith, Carlla S., "Organizational Climate and Occupational Stressors as Predictors of Withdrawal Behaviors and Injuries in Nurses", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Cilt: 72, Sayı: 3, 1999, ss: 285-299.

Hendel, Darwn D. ve Horn, Aaron S., "The Relationship Between Academic Life Conditions and Perceived Sources of Faculty Stress Over Time", *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, Cilt: 17, 2008, ss: 61-68.

Henle, Christine A. ve Kedharnath, Uma, *Cyberloafing in The Workplace*, Zheng Yan, Encyclopedia of Cyber Behavior, Information Science Reference, Cilt: 1, 2012.

Henle, Christine A., Kohut, Gary ve Booth, Rosemary, "Designing Electronic Use Policies to Enhance Employee Perceptions of Fairness and to Reduce Cyberloafing: An Empirical Test of Justice Theory", *Computers in Human Behavior*, Cilt: 25, 2008, ss: 902-910.

Hennessey, Beth A. ve Amabile, Teresa M., *Creativity*, Annual Review of Psychology, Cilt: 61, 2010, ss: 569-598.

Heponiemi, Tarja, Elovainio, Marko, Kouvonen, Anne, Noeo, Anja, Finne-Soveri, Harriet ve Sinervo, Timo, "Can Organizational Justice Mitigate the Negative Effects of Shift Work and Fixed-Term", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Cilt: 22, Sayı: 2, 2013.

Herlianto, Anindita Wicaksono, "Pengaruh Stres Kerja Pada Cyberloafing", *Journal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, Cilt: 1, Sayı: 2, 2012.

Heunks, Felix J. ve Henri, Roos, *Entrepreneurs in a Changing Cultural Context*, In J. J. J. Van Dijck and A. A. L. G. Wentink (eds.), Transnational Business in Europe, Economic and Social Perspectives, Tilburg: Tilburg University Press, 1992, ss: 4-13.

Hinkle, Lawrence E., "The Concept of "Stress" in The Biological and Social Sciences", *INT'L. J. Psychiatry in Medicine*, Cilt: 5, Sayı: 4, 1974, ss: 335-357.

Ho, Janice T.S., "The Singapore Executive: Stress, Personality and Wellbeing", *Journal of Management and Development*, Cilt: 14, Sayı: 4, 1995, ss: 47-55.

Hockey, G. Robert, "Compensatory Control in The Regulation of Human Performance Under Stress and High Workload: A Cognitive-Energetical Framework", *Biological Psychology*, Cilt: 45, 1997, ss: 73-93.

Holmlund-Rytkönen, Maria ve Strandvik, Tore, "Stress in Business Relationships", *Journal of Business and Industrial Marketing*, Cilt: 20, Sayı: 1, 2005, ss: 12-22.

Holzmann, Vered ve Golan, Joseph, "Leadership to Creativity and Management of Innovation? The Case of The "Innovation Club" in a Production Company", *American Journal of Industrial and Business Management*, Cilt: 6, 2016, ss: 60-71.

Hon, Alice H.Y., "Does Job Creativity Requirement Improve Service Performance? A Multilevel Analysis of Work Stress and Service Environment", *International Journal of Hospitality Management*, Cilt: 35, 2013, ss: 161–170.

Hooper, D., J. Coughlan ve M. Mullen "Structural Equation Modelling: Guidelines for Determinin Model Fit", *Electronic Journal of Business Research Methods*, Cilt: 6, Sayı: 1, 2008, ss: 53-60.

Hotelling, Harold., "Relations Between Two Sets of Variantes", *Biometrika*, Cilt: 28, 1936, ss: 321-377.

House, Js., McMichael, AJ., Wells, JA., Kaplan, BH. ve Landerman, LR., "Occupational Stress and Health Among Factory Workers", *J Health Soc Behav*, Cilt: 20, Sayı: 2, 1979, ss: 139-160.

Hox, Joop ve Bechger, Timo, "An Introduction to Structural Equation Modeling", *Family Science Review*, 11, 1998, ss: 354-373.

Hoyle, Rick H., *Confirmatory Factor Analysis*, In M. Lewis-Beck, A. Bryman ve T. Liao (Eds.), Encyclopedia of Social Science Research Methods, 1, 2004, ss: 169-175.

Hoyle, Rick H., *Structural Equation Modelling Concepts, Issues, and Applications*, Sage, London, 1995.

Hu, Li-tze ve Bentler, Peter, M., "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Coveriance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives", *Structural Equation Modelling*, Cilt: 6, Sayı: 1, 1999, ss: 1-55.

Huang Chun-Che, Wang Yu-Min, Wu Tsin-Wei ve Wang Pei-An, " An Empirical Analysis of the Antecedents and Performance Consequences of Using the Moodle Platform", *International Journal of Information and Education Technology*, Cilt: 3, Sayı: 2, 2013, ss: 217- 221.

Humphrey, James H., *Stress Education for College Students*, Novinka, New York, 2003.

Hunnur, Rashim Ram ve Bagali, M.M., "A Study on Relationship Between Occupation Stress Index Dimensions and Demographic Variables of Police Sub-Inspectors and Asst. Sub-Inspectors in Police Department", *International Journal of Business and Administration Research*, Cilt: 1, Sayı: 3, 2014.

Hyvarinen, Liisa, "Innovativeness and Its Indicators in Small and Medium Sized Industrial Enterprises", *International Small Business Journal*, Cilt: 9, Sayı: 1, 1990, ss: 67-79.

Igbaria, Magid, Guimaraes, Tor ve Davis, Gordon, B., "Testing the Determinants of Microcomputer Usage via a Structural Equation Model", *Journal of Management Information Systems*, Cilt: 11, Sayı: 4, 1995, ss: 87-144.

Isaksen, Scott G. ve Ekvall, Göran, "Managing for Innovation: The Two Faces of Tension in Creative Climates", *Creativity and Innovation Management*, Cilt: 19, Sayı: 73, 2010.

Israel, Barbara A., House, James S., Heaney, Catherine A. ve Mero, Richard P., "The Relation of Personal Resources, Anticipation, Influence, Interpersonal Relationships and Coping Strategies to Occupational Stress, Job Strains and Health: A Multivariate Analysis", *Work and Stress*, Cilt: 3, Sayı: 2, 1989, ss: 163-194.

Ivancevich, John M. ve Matteson, Michael T., *Stress and Work*, USA: Glenview, Scott Foresman, 1980.

Jackson, John H. ve Morgan, Cyril P., *Organization Theory*, 2. Baskı, Prentice Hall, Upper Saddle River, 1982.

Jadezakova, Veronika, "Responsiveness of Culture-Based Segmentation of Organizational Buyers", *ACTA Universitatis Agriculturae et Silvicultuare Mendelianae Brunensis*, 2013, ss: 2205- 2212.

Jamal, Muhammad, "Job Stress, Job Performance, and Organizational Commitment in a Multinational Company. An Empirical Study in Two Countries", *International Journal of Business and Social Sciences*, Cilt: 2, Sayı: 2, 2011, ss: 20-29.

Jamal, Muhammad, "Relationship of Job Stress and Type a Behavior to Employees' Job Satisfaction, Organizational Commitment, Psychosomatic Health Problems, and Turnover Motivation", *Human Relations*, Cilt: 43, Sayı: 8, 1990, ss: 727-739.

Jamal, Muhammad, "Relationship of Job Stress to Job Performance: A Study of Managers and Blue-Collar Workers", *Human Relations*, Cilt: 38, Sayı: 5, 1985, ss: 409-424.

Janjhua, Yasmin Chandrakanta, "Behavior of Personality Type Toward Stress and Job Performance: A Study of Healthcare Professionals", *Journal of Family Medicine and Primary Care*, Cilt: 1, Sayı: 2, 2012, ss: 109-113.

Jia, Heather, Jia, Ronnie ve Karau, Steven, "Cyberloafing and Personality the Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Cilt: 20, Sayı: 3, 2013.

Jian, Ronnie ve Jia, Heather H., "An Individual Trait-Based Investigation of Employee Cyberloafing", *Journal of Information Technology Management*, Cilt: 27, Sayı: 1, 2015, ss: 58-71.

Jiang, Hemin ve Tsohu, Aggeliki, "Expressive or Instrumental: A Dual-Perspective Model of Personal Web Usage at Workplace", *Twenty Second European Conference on Information Systems*, 2014, ss: 1-12.

Jick, Todd D. ve Mitz, Linda F., "Sex Differences in Work Stress", *Academy of Management Review*, Cilt: 10, Sayı: 3, 1985, ss: 408-420.

Johns, Gary, *Organizational Behavior, Understanding and Managing Life at Work*, Harper Collins College Publishers, New York, 1996.

Johnson, Richard A. ve Wichern, Dean, W., *Applied Multivariate Statistical Analysis*, 5.Baskı, Prentice-Hall, Upper Saddle River, N. J., 2002.

Joreskog, K. G. ve Sorbom, D., "*Advances in Factor Analysis and Structural Equation Models*", Rowman & Littlefield Publishers, 1984.

Joye, Yannick, "Architectural Lessons From Environmental Psychology: The Case of Biophilic Architecture", *Review of General Psychology*, Cilt: 11, Sayı: 4, 2007, ss: 305-328.

Kahn, Robert L., Wolfe, Donald M., Quinn, Robert P., Snoek, J. Diedrick ve Rosenthal, Robert A., "Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity", *Administrative Science Quarterly*, Cilt: 10, Sayı: 1, 1965.

Kaila, Harbans Lal, *Human Resource Management*, Kalpaz, Delhi, 2005.

Kaiser, Henry, F. ve Rice, John, "Little Jiffy, Mark IV", *Educational and Psychology Measurement*, Cilt: 34, Sayı: 1, 1974.

Kalaycı, Esin, "Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Davranışları İle Öz Düzenleme Stratejileri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", (Ankara Hacettepe Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2010.

Kalaycı, Şeref, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri,* Asıl Yayın, Ankara, 2008.

Kaplan David, *Structural Equation Modeling: Foundations and Extensions*, Sage, 2000.

Kaplan, Andreas M. ve Haenlein, Michael, "Users of The World, Unite! The Challenges and Opportunities of Social Media", *Business Horizons*, Cilt: 53, Sayı: 1, 2010, ss: 59-68.

Kaplan, David, *Structural Equation Modeling,* In N. J. Smelser ve P. B. Baltes (Eds), In International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2001.

Kaplan, Metin ve Öğüt, Adem, "Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği", *İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 1, 2012, ss. 1-13.

Karaarslan, Enis, Teke, Abdullah ve Şengonca, Halil, "Bilgisayar Ağlarında Güvenlik Politikalarının Uygulanması", *Akademik Bilişim*, 2003.

Karimi, Roohangiz, Omar, Zoharah Binti, Alipour, Farhad ve Karimi, Zinab, "The Influence of Role Overload, Role Conflict and Role Ambiguity on Occupational Stress Among Nurses in Selected Iranian Hospitals", *International Journal of Asian Social Science*, Cilt: 4, Sayı: 1, 2014, ss: 34- 40.

Katz, Daniel ve Kahn, Robert L., *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, 1977, Çeviren: Can, H., Bayar, Y., Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.

Kaufman, James C., "Self-Reported Differences in Creativity by Ethnicity And Gender", *Applied Cognitive Psychology*, Cilt: 20, Sayı: 8, 2006, ss: 1065-1082.

Kazmi, Rubina, Amajd, Shehla ve Khan, Dilawar, "Individual Differences and Stress Performance Relationship", *J Ayyub Med Coll Abbottabad*, Cilt: 21, Sayı: 3, 2009, ss: 172-175.

Keil, Ruth M.K., "Coping and Stress: A Conceptual Analysis", *Journal of Advanced Nursing*, Cilt: 45, Sayı: 6, 2004, ss: 659-665.

Keser, Aşkın, *Gelenek ve Güncel Boyutlarıyla İş Stresi Kaynakları*, TürkMetal Yayınları, Ankara, 2014.

Keser, Hafize, Kavuk, Melike ve Gülcan, Numanoğlu, "The Relationship Between Cyber-Loafing and Internet Addiction", *Cypriot Journal of Educational Sciences*, Cilt: 11, Sayı: 1, 2016, ss: 37-42.

Khaleefa, Omar, Erdos, George ve Ashaia, Ikhlas, "Gender and Creativity in an Afro-Arab Islamic Culture: The Case of Sudan", *Journal of Creative Behavior*, Cilt: 30, Sayı: 1, 1996, ss: 52-60.

Kiani, F., Samavatyan, S. ve Pourabian, S., "Job Stress and The Rate of Reported Incidents Among Workers' Isfahan Steel Company: The Role of Mediator Work Pressure", *Iran Occupational Health*, Cilt: 8, Sayı: 3, 2011.

Kim, M. John, "A Longitudinal Study on The Relationship Between Workplace Harassment and Cyberloafing", (California Devlet Üniversitesi, Doktora Tez), California, 2012.

Kim, Sunny Jung ve Byrne, Sahara, "Conceptualizing Personal Web Usage in Work Contexts: A Preliminary Framework", *Computers in Human Behavior*, Cilt: 27, Sayı: 6, 2011, ss: 2271-2283.

Kimbell, Anne-Marie, *The Basic Concepts of the General Linear Model (GLM):Canonical Correlation Analysis (CCA) as a GLM, New Orleans*, Educational Resources Information Center (ERIC), 2001.

King, Laura A., Walker, Mc Kee Lori ve Broyles, Sheri J., "Creativity and The Five-Factor Model", *Journal of Research in Personality*, 30, 1996, ss: 189-203.

Kinman, Gail ve Wray, Siobhan, *Higher Stress, A Survey of Stress and Well-Being Among Staff in Higher Education*, University and College Union (UCU), 2013.

Kinman, Gail, "Pressure Points: A Review of Research on Stressors and Strains in UK Academics", *An International Journal of Experimental Educational Psychology*, Cilt: 21, Sayı: 4, 2001.

Kline, Rex, B., *Methodology in The Social Sciences. Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, Guilford Press, 2005.

Kline, Rex, B., *Promise and pitfalls of structural equation modeling in gifted research.* In B. Thompson (Ed.),Gifted methodologies, APA Books, 2010, ss: 147-167.

Klinic Community Health Centre, *Stress & Stress Management*, 2010.

Knippenberg, Daan van ve Schippers, Michaela C., "Work Group Diversity" *Annual Review of Psychology*, Cilt: 58, Sayı: 1, 2007, ss: 515-541.

Koberg, Don ve Bagnall, Jim, *The Universal Traveler: A Soft-Systems Guide To: Creativity, Problem-Solving, and The Process of Reaching Goals*, W. Kaufmann, Revised Edition, 1974.

Koberg, Don ve Bagnall, Jim, *The Universal Traveler: A Companion for Those on Problem-Solving Journey's and a Soft-Systems Guidebook to The Process of Design*, William Kaufmann, Los Altos, CA, 1972.

Kogan, Nathan, "Creativity and Sex Differences", *Journal of Creative Behavior*, Cilt: 8, Sayı: 1, 1974, ss: 1-14.

Korgaonkar, Pradeep ve Wolin, L. D., "A Multivariate Analysis of Web Usage", *Journal of Advertising Research*, Cilt: 39, Sayı: 2, 1999, ss: 53-68.

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

Kozbelt, Aaron, Beghetto, Ronald A., Runco, Mark A., "*Theories of Creativity*", In: J. C. Kaufman, & R. J. Sternberg (Eds.) The Cambridge Handbook of Creativity, The Cambridge University Press, New York, 2010, ss: 20-47.

Krishnan, Satish, Lim, Vivien K. G. ve Teo, Thompson S. H., *How Does Personality Matter? Investigating The Impact of Big-Five Personality Traits on Cyberloafing*, ICIS 2010 Proceedings, Paper 6, 2010.

Kwasniewska, Joanna ve Necka, Edward, "Perception of The Climate for Creativity in The Workplace: The Role of The Level in The Organization and Gender", *Creativity and Innovation Management*, Cilt: 13, Sayı: 3, 2004.

Landeche, Patricia, "The Correlation Between Creativity and Burnout in Public School Classroom Teachers", (Southwest Louisiana Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi), Louisiana, 2009.

Laruccia, Mauro Maia, *From Creativity to Innovation in Organizations*, Published in: Inter Science Place , Cilt: 9, Sayı: 2, 2009.

Lavoie, Jennifer A. A. ve Pychyl, Timothy A., "Cyberslacking and The Procrastination Super Highway: A Web-Based Survey of Online Procrastination, Attitudes, and Emotion", *Social Science Computer Review*, Cilt: 19, Sayı: 4, 2001, ss: 431-444.

Lazarus, Richard S. ve Folkman, Susan, *Stress, Appraisal, and Coping*, Springer, New York, 1984.

Lazarus, Richard S., *Psychological Stress and The Coping Process*, McGraw-Hill, New York, 1966.

Lee, Zoonky, Lee, Younghwa ve Kim, Yongbeom, *Personal Web Use in Organizations*, In M. Anandarajan & C. Simmers (Eds.), *Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resource Management*, Information Science, Hershey 2004, ss: 28-45.

Leiner, Barry, M., Cerf, Vinton, G., Clark, David, D., Kahn, Robert, E., Kleinrock, Leonard, Lynch, Daniel, C., Postel, Jon, Roberts, Larry, G., Wolff, Stephen, "A Brief History of the Internet", *ACM SIGCOMM Computer Communication Review*, Cilt: 39, Sayı: 5, 2009, ss: 22-31.

Li, Shih-Ming ve Chung, Teng-Ming, "Internet Function and Internet Addictive Behavior", *Computers in Human Behavior*, Cilt: 22, Sayı: 6, 2006, ss: 1067-1071.

Liang, Xinya, "The Estimation and Specification Search of Structural Equation Modeling Using Frequentist and Bayesian Methods", (Florida Devlet Üniversitesi, Doktora Tez), Florida, 2014.

Liberman, Benjamín, Gwendolyn, Seidman, McKenna, Katelyn Y.A. ve Buffardi, Laura E., "Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing", *Computers in Human Behavior*, Cilt: 27, Sayı: 6, 2011, ss: 2192-2199.

Licklider, Joseph, Carl, Robnett ve Welden, E. Clark, "On-line Man-Computer Communication", *Joint Computer Conference Proceedings*, 21, 1962, ss: 113-128.

Liden, Robert C., Wayne, Sandy J. ve Stilwell, Dean, "A Longitudinal Study on The Early Development of Leader-Member Exchanges", *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 78, Sayı: 4, 1993, ss: 662-674.

Lim, Vivien K. G. ve Chen, Don J. Q., "Cyber Loafing at The Workplace: Gain or Drain on Work?", *Behavior and Information Technology*, Cilt: 31, Sayı: 4, 2012, ss: 343-353.

Lim, Vivien K. G. ve Teo, Thompson, "Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyber Loafing in Singapore", *Information & Management*,Cilt: 42, Sayı: 8, 2005, ss: 1081-1093.

Lim, Vivien K. G., "The IT Way of Loafing on The Job: Cyber Loafing, Neutralizing and Organizational Justice", *Journal of Organizational Behavior*, Cilt: 23, Sayı: 5, 2002, ss: 675-694.

Lindholm, MScHSA, "Working Conditions, Psychosocial Resources and Work Stress in Nurses and Physicians in Chief Managers Positions", *Journal of Nursing Management*, Cilt: 14, Sayı: 4, 2006, ss: 300-309.

Lingard, Helen ve Rowlinson, Steven, "Sample Size in Factor Analysis: Why Size Matters", *CiteSeerX*, 2006.

Litwin, George H. ve Stringer, Robert A., *Motivation and Organizational Climate*, Boston, MA: Harvard University Press, 1968.

Locke, Edwin A., *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, Handbook of industrial and organizational psychology, 1, 1976, ss: 1297-1343.

Longman English Dictionary, Harlow, 1985.

Loosemore, Martin ve Waters, Tom, "Gender Differences in Occupational Stress Among Professionals in The Construction Industry", *Journal of Management in Engineering*, Cilt: 20, Sayı: 3, 2004.

Lorcu, Fatma, *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı,* Detay Yayıncılık, 2015.

Lorentz, Alden C., Maris, Jo Mae, Morgan, James N. ve Neal, Gregory L., "Ethics of Computer Use: A Survey of Student Attitudes", *Academy of Information and Management Sciences Journal*, Cilt: 9, Sayı: 2, 2006, ss: 45-60.

MacDonald, Jean Nicole, "The Relationship Between Levels of Stress and Physical Fitness, as Experienced by Law Enforcement Officers", (Loma Linda Üniversitesi, Doktora Tezi), California, 2007.

Madjar, Nora A., Oldham, Greg R. ve Pratt, Micheal G., "There's no Place Like Home? The Contributions of Work and Non-Work Creativity Support to Employees Creative Performance", *The Academy of Management Journal*, 2002.

Mahatanankoon, Pruthikrai, Anandarajan, Murugan ve Igbaria, Magid, "Development of a Measure of Personal Web Usage in The Workplace", *Cyberpsychology & Behaviour*, Cilt: 7, Sayı: 1, 2004, ss: 93-104.

Mahatanankoon, Pruthikrai, *Explaining Production Deviant Use of The Internet Technology in The Workplace: An Integrated Model*, Dissertation Abstract International 63-03A, The Claremont Graduate University, Claremont, 2002.

Malachowski, Dan, "Wasted Time at Work Costing Companies Billions", 2005, https://apexassisting.com/wasted-time-at-work-costing-companies-billions/, (E.T.: 02.05.2016).

Marczyk, Geoffrey, DeMatteo, David ve Festinger, David, *Essentials of Research Design and Methodology*, John Wiley & Sons INC, Hoboken, NJ, US, 2005.

Margolis, Bruce L., Kroes, William H. ve Quinn, Robert P., "Job Stress; An Unlisted Occupational Hazard", *Journal of Occupational Medicine*, Cilt: 16, Sayı: 10, 1974, ss: 652-661.

Marsh, Herbert, W. ve Grayson, David, "Latent Variable Models of Multitrait-Multimethod Data", In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications*, Sage, 1995, ss: 177-198.

Martindale, Colin, Anderson, Karen, Moore, Kathleen ve West, Alan N., "Creativity, Oversensitivity and Rate of Habituation", *Personality and Individual Differences*, 20, 1996, ss: 423-427.

Maslach, Christina ve Jackson, Susan E., *Maslach Burnout Inventory: Manual*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA, 1986.

Mastrangelo, Paul M., Everton, Wendi ve Jolton, Jeffery A., "Personal Use of Work Computers: Distraction Versus Destruction", *Cyber Psychology and Behavior*, Cilt: 9, Sayı: 6, 2006, ss: 730-741.

Matsunaga, Masaki, "How to Factor-Analyze Your Data Right: Do's, Don'ts, and How-To's", *International Journal of Psychological Research*, Cilt: 3, Sayı: 1, 2010, ss: 97-110.

Matud, M. Pilar, C. Rodríguez ve Grande, Joseph P., "Gender Differences in Creative Thinking", *Personality and Individual Differences*, Cilt: 43, Sayı: 5, 2007, ss: 1137-1147.

McAndrew, T. Francis ve Jeong, Sun Hye, "Who Does What on Facebook? Age, Sex, and Relationship Status as Predictors of Facebook Use", *Computers in Human Behavior*, 2012, ss: 2359-2365.

Mcfadzean, Elspeth, "Enhancing Creative Thinking Within Organizations", *Management Decision*, Cilt: 36, Sayı: 5, 1998, ss: 309-313.

McGee, Gail W. ve Ford, Robert C., "Two (or More?) Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of The Affective and Continuance Commitment Scales", *Journal of Applied Psychology*, 72, 1987, ss: 638-641.

McGrath, Joseph E., *Stress and Behavior in Organizations,* In M.D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally, 1976, ss: 1351–1395.

McLaughlin, Steven, D. ve Otto, Luther, B., "Canonical Correlation Analysis in Family Research", *Journal of Marriage and the Family*, Cilt: 43, Sayı: 1, 1981, ss: 7-16.

Mertoğlu, Hatice ve Öztuna, Aysun, "Bireylerin Teknoloji Kullanımı Problem Çözme Yetenekleri ile İlişkili midir?", *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, Cilt: 3, Sayı: 1, 2004.

Messarra, Leila Canaan, Karkoulian, Silva ve McCarthy, Richard, "To Restrict or not to Restrict Personal Internet Usage on The Job", *Education, Business and Society Contemporary Middle Eastern Issues*, Cilt: 4, Sayı: 4, 2011, ss: 253-266.

Meyer, John P. ve Allen, Natalie J., "A Three Component Conceptualization of Organization Commitment", *Human Resource Management Review*, Cilt: 1, Sayı: 1, 1991, ss: 61-89.

Milliken, Frances J. ve Martins, Luis L., "Searching for Common Threads: Understanding The Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups", *The Academy of Management Review*, Cilt: 21, Sayı: 2, 1996, ss: 402-433.

Mind-for Better Mental Health, "How to Manage Stress", 2015, https://www.mind.org.uk/media/1993364/how-to-manage-stress_2015.pdf, (E.T.: 14.03.2016).

Mofoluwake, Ajayi P. ve Oluremi, Abimbola H., "Job Satisfaction, Organizational Stress and Employee Performance: A Study of NAPIMS", lfe Psychologia, Cilt: 21, Sayı: 2, 2013.

Moghaddam, Mahmoud Nekuei, Rad, Azadeh Taghavi, Hakimipour, Saeedeh, Shaflei Milad ve Gholamreza, Goudarzi, "Evaluation of Relation Between Styles of Conflict Management and Creativity of Staff in Teaching Hospitals of Kerman City in 2008", *Journal of Hospital*, Cilt: 9, Sayı: 3, 2011, ss: 29-38.

Morash, Merry, Dae-Hoon, Kwak ve Haarr, Robin,"Gender Differences in The Predictors of Police Stress", *Policing: An international Journal of Police Strategies and Management*, Cilt: 29, Sayı: 3, 2006, ss: 541-563.

Morris, Wayne, "*Enhancing Organizational Creativity: A Literature Review*", Futurdge Ltd, 2004.

Mowery, David C. ve Simcoe, Timothy, "Is The Internet a US Invention? An Economic and Technological History of Computer Networking", *Research Policy*, Cilt: 31, Sayı: 8, 2002, ss: 8-9.

Mulaik, S.A., "An Analysis of the Conditions Under Which the Estimation of Parameters Inflates Goodness of Fit Indices as Measures of Model Validity", *Psychometric Society*, 1990.

Mumford, Michael D, Hester, Kimberly S. ve Robledo, Isaac C., *Creativity in Organizations: Importance and Approaches*, Em M. Mumford (Org.), Handbook of Organizational Creativity, 2012, ss: 3-16.

Munro John, "Creativity and Critical/Evaluative Thinking", https://students.education.unimelb.edu.au/selage/pub/readings/creativity/FCT-Creativitycritical.pdf, (E.T.: 04.05.2016).

Mustafa, Türel, "Örgütsel Stres Kaynaklari, Önleme Teknikleri ve Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 2001.

Muthén, Linda K. ve Muthén, Bengt O., "How to use a Monte Carlo Study to Decide on Sample Size and Determine Power", *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal,* 4, 2009, ss: 599-620.

Nakasis, Konstantinos ve Ouzouni, Christina, "Factors Influencing Stress and Job Satisfaction of Nurses Working in Psychiatric Units: A Research Review", *Health Science Journal,* Cilt: 2, Sayı: 4, 2008, ss: 183-195.

Nancy, Leech L., Karen, Barret C., George, Morgan A., *IBM SPSS for Intermediate Statistics,* Routledge, 2011.

Nartgün, Şenay Sezgin, Ekinci, Serkan, Limon, Ibrahim ve Tükel, Hayrettin, "Teachers' Views on Cyberloafing and Impression Management Tactics", *Journal of Education and Practice,* Cilt: 8, Sayı: 3, 2017, ss: 28-3.

Nasurdin, Aizzat Mohd., Ramayah, T. ve Beng, Yeoh Chee, "Organizational Structure and Organizational Climate as Potential Predictors of Job Stress: Evidence From Malaysia", *International Journal of Commerce and Management,* Cilt: 16, Sayı: 2, 2016, ss: 116-129.

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), *Stress…at Work*, Centers for Disease Control and Prevention, U. S. Department of Health and Human Services, 1999.

Ng, Thomas W. ve Feldman, Daniel C., "The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance", *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 93, Sayı: 2, 2008, ss: 392-423.

Niaei, Mahmoud, Peidaei, Mir Mehrdad ve Nasiripour, Amir Ashkan, "The Relation Between Staff Cyberloafing and Organizational Commitment in Organization of Environmental Protection", *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, Cilt: 3, Sayı: 7, 2014, ss: 59-71.

Nickerson, S. Raymond, *20 Enhancing Creativity*, In: Sternberg, R.J. (Ed.) Handbook of Creativity, Cambridge University Press, Cambridge, 1999.

NSWHealth, *Stress Management for Nurses*, NSW Nurses Association, 2006.

Nucleus Research, "Facebook Costs Companies 1.5 Percent of Total Productivity", http://nucleusresearch.com/press/facebook-costs-companies-1-5-percent-of-total-productivity/ (E.T.: 07.03.2016).

Nwadiani, Mon, "Level of Perceived Stress Among Lectures in Nigerian Universities", *Journal of Instructional Psychology*, 2006.

O'Neill, Thomas A., Hambley, Laura A. ve Bercovich, Angelina, "Prediction of Cyberslacking when Employees are Working Away from The Office", *Computers in Human Behavior*, 34, 2014, ss: 291-298.

Ofcom Office of Communications, "Social Networking a Quantitative and Qualitative Research Report Into Attitudes, Behaviors and Use", *Research Document*, 2008, ss: 1-69.

Ogden, Jane, *Health Psychology: A Textbook*, 3.Baskı, McGraw-Hill Education, Berkshire, 2004.

Okutan, Mustafa ve Tengilimoğlu, Dilaver, "İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması", *G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 2002, ss: 15-42.

Oldham, Greg R. ve Cummings Anne, "Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work", *Academy of Management Journal*, 39, 1996, ss: 607-634.

Omolayo, Bunmi, "Effect of Gender and Status on Job Stress Among Police Officers in Ekti State of Nigeria", *Bangladesh e-Journal of Sociology*, Cilt: 9, Sayı: 1, 2012.

Ones, Deniz S, Viswesvaran, Chockalingam ve Dilchert, Stephan, "Personality at Work: Raising Awareness and Correcting Misconceptions", *Human Performance*, Cilt: 18, Sayı: 4, 2005, ss: 389-404.

Ongori, Henry ve Agolla, Joseph Evans, "Occupational Stress in Organizations and Its Effects on Organizational Performance", *Journal of Management Research*, Cilt: 8, Sayı: 3, 2008, ss: 123-135.

Ono, Hiroshi ve Madeline Zavodny, "Gender and the Internet", *Social Science Quarterly*, Cilt: 84, Sayı: 1, 2003, ss:111-121.

Oravec, Jo Ann, "Constructive Approaches to Internet Recreation to Workplace", *Communications of the ACM*, Cilt: 45, Say: 1, 2002, ss: 60-63.

Örnek, Şahin ve Aydın, Şule, *Kriz ve Stres Yönetimi*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2011.

Ornelas, Sandy ve Kleiner, Brian H., "New Development in Managing Job Related Stress", *Journal of Equal Opportunities International*, Cilt: 2, Say: 5, 2003, ss: 64-70.

Örücü, Edip ve Yıldız, Harun, "İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma", *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 14, Say: 1, 2014, ss: 99-114.

Osbome, Jason W., "What is Rotating in Exploratory Factor Analysis?", *Practical Assessment, Research & Evaluation*, Cilt: 20, Sayı: 2, 2015, ss: 1-7.

Osborn, Alex, "*Applied Imagination: Principles and Procedures of Creative Problem-Solving*", Charles Scribne, New York, 1953.

Oswalt, Beverly, Elliott-Howard, Florence ve Austin, Stephen, "Cyber Slacking Legal and Ethical Issues", *International Association for Computer Information Systems*, 2003.

Owens, A David, *Creative People Must be Stopped: 6 Ways We Kill Innovation (Without Even Trying),* 1.Baskı, Jossey-Bass, 2011.

Özçomak, M. Suphi. ve Demirci, Ayhan, "Afrika Birliği Ülkelerinin Sosyal ve Ekonomik Göstergeleri Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 1, 2010, ss: 261-274.

Özdem, Güven ve Demir, Abdullah, "Okul Yöneticilerinde Sanal Kaytarma Davranışı", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 3, 2015, ss: 1029-1042.

Palmer, Stephen ve Cooper, Cary, *How to Deal With Stress (Creating Success),* 1.Baskı, Kogan Paqe, 2007.

Park, Hee Sun, Dailey, Rene ve Lemus, Daisy, "The Use of Exploratory Factor Analysis and Principal Components Analysis in Communication Research", *Human Communication Research,* Cilt: 28, Sayı: 4, 2002, ss: 562-577.

Parveen, Nagina, "Investigating Occupational Stress Among Married and Unmarried Working Women in Hyderabad City", *Bahria Journal of Professional Psychology,* Sayı: 5, 2009, ss: 21-37.

Patterson, Fiona, "Great Minds Don't Think Alike? Person Level Predictors of Innovation at Work", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 17, 2002, ss: 115-144.

Peppler, Kylie, *Social Media and Creativity*, International handbook of children, adolescents, and media, Routledge, 2013, ss: 193-200.

Perry-Smith, Jill E. ve Shalley, Christina E., "The Social Side of Creativity: A Static and Dynamic Social Network Perspective", *Academy of Management Review*, Cilt: 28, Sayı: 1, 2003, ss: 89-106.

Perry-Smith, Jill E., "Social Network Ties Beyond Non-Redundancy: An Experimental Investigation of The Effect of Knowledge Content and Tie Strength on Creativity", *Journal of Applied Psychology*, 99, 2014, ss: 831-846.

Perry-Smith, Jill E., "Social Yet Creative: The Role of Social Relationships in Facilitating Individual Creativity", *Academy of Management Journal*, Cilt: 49, Sayı: 1, 2006, ss: 85-101.

Persaud, Nadini ve Persaud, Indeira, "The Relationship Between Socio-Demographics and Stress Levels, Stressors, and Coping Mechanisms Among Undergraduate Students at a University in Barbados", *International Journal of Higher Education*, Cilt: 5, Sayı: 1, 2016.

Petty, Geoffrey, *How to be Better at Creativity*, Kogan Page, London, 1996.

Phuc, Le, Van, "Relationship among Role Conflict, Role Ambiguity, Organizational Justice, and Job Satisfaction – A Case of State Administrative Agencies in Vinh Long Province, Vietnam", (I-Shou Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi), Taiwan, 2014.

Plucker, Jonathan A., Beghetto, Ronald A. ve Dow, Gayle T., "Why Isn't Creativity More Important to Educational Psychologists? Potentials, Pitfalls, and Future Directions in Creativity Research", *Educational Psychologist*, Cilt: 39, Sayı: 2, 2004, ss: 83-96.

Pornprasertmanit, Sunthud, Lee, Jaehoon,ve Preacher, Kristopjer J., "Ignoring Clustering in Confirmatory Factor Analysis: Some Consequences for Model Fit and Standardized Parameter Estimates", *Multivariate Behavioral Research,* Cilt: 49, Sayı: 6, 2014, ss: 518-543.

Pranjic, Nurka, Males-Bilic, Ljiljana, Beganlic, Azijada ve Mustajbegovic, Jadranka, "Mobbing, Stress, and Work Ability Index Among Physicians in Bosnia and Herzegovina: Survey Study", *Croat Med J,* Cilt: 47, Sayı: 5, 2006.

Prasad, Smrithi, Lim, Vivien K. G. ve Chen, Don J.Q., "Self-Regulation, Individual Characteristics and Cyberloafing", PACIS 2010 Proceedings, 159.

Prera, Alejandro, J., Grimsrud, Kristine, M., Thacher, Jennifer, A., McCollum, Dan, W. ve Berrens, Robert, P., "Using Canonical Correlation Analysis to Identify Environmental Attitude Groups: Considerations for National Forest Planning in the Southwestern U.S.", *Environmental Management*, 2014, ss: 756-767.

Proudfoot, Devon, Kay, Aaron C., ve Koval, Christy, Z., "A Gender Bias in the Attribution of Creativity: Archival and Experimental Evidence for the Perceived Association Between Masculinity and Creative Thinking", *Psychological Science*, Cilt: 26, Sayı: 11, 2015.

Quah, Joachim ve Campbell, Kathleen M., "Role Conflict and Role Ambiguity as Factors in Work Stress Among Managers in Singapore: Some Moderator Variables", *Research and Practice in Human Resource Management*, Cilt: 2, Say: 1, 1994, ss: 21-33.

Quick, James Campbell, Quick, Jonathan D., Nelson, Debra L. ve Hurrell, J.R., *Preventive Stress Management in Organizations*, American Psychological Association, Washington, D.C., 1997.

Raja, Rahman, Raja, Roslan Abd, Aman, Othman, Adnan, Hassan, Ahmad, Mohd Amin ve Darus, Norazlina Mohd, "Factors of Relationship Between Occupational Stress, Developing Training Needs and Performance Enhancement of Sees' Employees in Melaka", *International Journal of Economics, Finance and Management*, Cilt: 3, Sayı: 4, 2014, ss: 183-196.

Rajah, Rashimah ve Lim, Vivien K.G., "Cyberloafing, Neutralization, and Organizational Citizenship Behavior", *PACIS 2011 Proceedings*, 2011, ss: 1-16.

Rajput, Kiransinh, Natwarsinh, "The Role of Internet on the Perfomance of Employees in India", *Remarking*, Cilt: 2, Sayı: 9, 2016.

Ram, Nanik, Immamuddin, Khoso, Shah, Asif Ali ve Shaikh, Faiz M., "Role Conflict and Role Ambiguity as Factors in Work Stress Among Managers: A Case Study of Manufacturing Sector in Pakistan", *Asian Social Science*, Cilt: 7, Sayı: 2, 2011.

Ramayah, T., "Personal Web Usage and Work Inefficiency", *Emerald Group Publishing Limited–Business Strategy Series*, Cilt: 11, Sayı: 5, 2010, ss: 295- 301.

Rao, Kocherla Sankara, "A Study of Teacher Effectiveness in Relation to Creativity and Interpersonal Relationship", *Indian Educational Abstract*, 1, 1995.

Raykov, Tenko ve Marcoulides, George, A., *A First Course in Structural Equation Modeling*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ, 2006.

Reid, Anna ve Peter, Petocz P., "Learning Domains and The Process of Creativity", *The Australian Educational Researcher*, Cilt: 31, Sayı: 2, 2004.

Reinecke, Leonard, "Games at Work: The Recreational Use of Computer Games During Working Hours", *Cyber Psychology & Behavior*, Cilt: 12, Sayı: 4, 2009 ss: 461-465.

Reio, Jr., Thomas G. ve Shuck Brad, "Exploratory Factor Analysis: Implications for Theory, Research, and Practice", *Advances in Developing Human Resources*, 2014, ss:1-14.

Rencher, Alvin, C., *Methods of Multivariate Analysis*, John Wiley & Sons, INC., 2002.

Rezaeiyan, Ali, *Organization and Management Fundamentals*, 8. Baskı, SAMT, Terhan, 2006.

Richter, Gabriele, *Psychische Belastung Und Beanspruchung. Streß, Psychische Ermüdung, Monotonie, Psychische Sättigung*, Schriftenreihe der Bundesanstalt fur Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Heft, 2000.

Richter, Peter ve Hacker, Winfried, "*Belastung Und Beanspruchung. Stress, Ermüdung Und Burnout Im Arbeitsleben*", Heidelberg: Asanger, 1998.

Rickards, Tudor, Runco, Mark A. ve Moger, Susan, "*The Routledge Companion to Creativity*", Routledge, 2008.

Rintaugu, Elijah G., "Socio-Demographic Factors and Causes of Job Stress of Sports Personnel in Kenyan Universities", *Human Resource Management Research*, Cilt: 3, Sayı: 4, 2013, ss: 166-172.

Ritchie Sheila ve Martin Peter, "Motivation Management", Gower, Hampshire 1999.

Ritter, Simone M. ve Dijksterhuis Ap, "Creativity-The Unconscious Foundations of The Incubation Period", *Frontiers in Human Neuroscience*, Cilt: 8, Sayı: 1, 2014.

Rivera, Juan Carlos Alicea, "Metaphors of Organizational Creativity: From Symbolic Interactionism and Constructivism", *Review of Business and Finance Studies*, Cilt: 5, Sayı: 2, 2014.

Rizzo, John R., House, Robert J. ve Lirtzman, Sidney I., "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 15, 1970, ss: 150-163.

Robbins, Stephen P. ve Judge, Timothy A., *Organizational Behavior*, 15. Baskı, Prentice Hall, 2012.

Robbins, Stephen P., *Organization and Management Fundamentals*, 26. Baskı, Cultural Research Office, Tehran, 2010.

Roberts, James A., Lapidus, Richard A. ve Chonko, Lawrence B., "Salesperson and Stress: The Moderating Role of Locus of Control on Work Stressors and Felt Stress", *Journal of Marketing Theory and Practice*, Cilt: 5, Say: 3, 1997, ss: 93-108.

Robinson, Ken, *Out of our Minds: Learning to be Creative*, Capstone, Oxford, 2011.

Robinson, Sandra L. ve Bennett, Rebecca J., "A Typology of Deviant Workplace Behaviour: A Multidimensional Scaling Study", *The Academy of Management Journal*, Cilt: 38, Sayı: 2, 1995, ss: 555-572.

Rogers, Everett M., *Diffusion of Innovation*, 3. Baskı, The Free Press, New York, 1983.

Rosch, P. J., *The Quandary of Job Stress Compensation*, Health and Stress, 3, 2001, ss: 1-4.

Rosen, Yigal ve Tager, Maryam, "Evidence-Centered Concept Map as a Thinking Tool in Critical Thinking Computer-Based Assessment", *Research & Innovation Network*, 2013.

Roskos-Ewoldsen, Beverly, Black, Sheila R. ve Mccown, Steven M., "Age-Related Changes in Creative Thinking", *Journal of Creative Behavior*, Cilt: 42, Sayı: 1, 2008, ss: 33-59.

Rotter, Julian B., "Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement", *Psychological Monographs: General and Applied*, Cilt: 80, Sayı: 1, 1966, ss: 1-28.

Rout, Usha R. ve Rout, Jaya K., *Stress Management for Primary Health Professionals*, Kluwer Academic, New York, 2000.

Roy, Sumita, *Managing Stress: Handle, Control, Prevent*, New Dawn Press, 2005.

Runco, Mark. A., "Creativity Research: Originality, Utility, and Integration", *Creativity Research Journal*, Cilt: 1, Sayı: 1, 1988, ss: 1-7.

Runing Sawitiri, Hunik Sri ve Mayasari, Desy, "Keeping up with the Cyberloafer: How Do Cyberloafing and Creative Self-Efficacy Bear with Creativity?, J. Global Business Advancement, Cilt: 10, Sayı: 6, 2017.

Runing Sawitri, Hunik Sri, "Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressors on Cyberloafing", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Cilt: 57, Sayı: 9, 2012, ss: 320-324.

Ryhal, Piar Chand ve Singh, K., "A Study of Correlates of Job Stress Among University Faculty", *Indian Psy. Rev.*, Cilt: 46, Sayı: 1-2, 1996, ss: 20-26.

Şahin Hülya, "Örgütsel Stres", 2005, ss: 54-56, www.maden.org.tr/resimler/ekler/b7e926154c1274e_ek.pdf, (E.T.: 02.5.2016).

Sandhu, Karandeep Singh, Arora, Vikram, Gupta, Nidhi, Gupta, Preety, Raja , Mitali ve Mehta Nishant, "Association of Occupational Stress Factors on Nicotine Dependence Among Patients Visiting Dental Care Unit of Indo-Tibetian Borde Police Force Station in India", *Rocz Panstw Zakl Hig*, Cilt: 67, Sayı: 1, 2016, ss: 69-74.

Sarantakos, Sotirios, *Modern Families: An Australian Text*, MacMillan Education Australia, 1996.

Sawyer, Stacey, C., ve Williams, Brain, K., *Using Information Technology: A Practical Introduction to Computers and Communications*, McGraw-Hill, Boston, 2005.

Schermelleh-Engel, K., H. Moosbrugger ve H. Müler, "Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures", *Methods of Psychological Research Online*, Cilt: 8, Sayı: 2, 2003, ss: 23-74.

Schermelleh-Engel, Karin, Helfried Moosbrugger ve Hans Müler, "Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures", *Methods of Psychological Research Online*, Cilt: 8, Sayı: 2, 2003, ss: 23-74.

Schmitt, Thomas A., "Current Methodological Considerations in Exploratory and Confirmatory Factor Analysis", *Journal of Psychoeducational Assessment*, Cilt: 29, Sayı: 4, 2011, ss: 304-321.

Schumacker, Randall E. ve Lomax, Richard G., *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*, Lawrence Erlbaum Associates, 2004.

Seaward, Brian Luke, *Essentials of Managing Stress*, 4.Baskı, Jones and Bartlett Learning, 2016.

Seçer, Şebnem, "Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı", *Sosyal Bilimler*, Cilt: 7, Sayı: 1, 2009, ss: 35-56.

Seeman Elaine, D., O'Hara Margaret, "Customer Relationship Management in Higher Education Using Information Systems to Improve the Student-School Relationship", *Campus-Wide Information Systems*, Cilt: 23, Sayı: 1, 2006, ss: 24- 34.

Selye, Hans, *The Story of The Adaptation Syndrome*, Acta, Medical, Canada, 1952.

Selye, Hans, *The Stress of Life*, McGraw-Hill, New York, 1956.

Selye, Hans, *The Stress of Life*, McGraw-Hill, New York, 1976.

Shahzad, Khuram, Azhar, Sarwar, Ahmed, Farhan, "A Hidden Threat: Work Stress Among Business Managers in Pakistan", *Int. Journal of Economics and Management*, Cilt: 7, Sayı: 1, 2013, ss: 150-171.

Sharma, Subhash, Durand, Richar M. ve Gur-Arie Oded, *"Identification and Analysis of Moderator Variables"*, Journal of Marketing Research, Cilt: 18, Sayı: 3, 1981, ss: 291-300.

Shaw, Jason D. ve Gupta, Nina, "Pay Fairness and Employee Outcomes: Exaceration and Attenuation Effects of Financial Need", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 2001, ss: 299-320.

Shepherd, Morgan M. ve Klein, Gary, "Using Deterrence to Mitigate Employee Internet Abuse", *45th Hawaii International Conference on System Sciences*, 2012, ss: 5261-5266.

Shin, Shung Jae ve Zhou, Jing, "Transformational Leadership, Conservation, and Creativity: Evidence from Korea", *The Academy of Management Journal*, Cilt: 46, Sayı: 6, 2003, ss: 703-714.

Shneiderman, Ben, "Creating Creativity: User Interfaces for Supporting Innovation", *ACM Transactions on Computer-Human Interaction*, Cilt: 7, Sayı: 1, 2000, ss: 114-138.

Sigala, Marianna ve Chalkiti, Kalotina, "Knowledge Management, Social Media and Employee Creativity", *International Journal of Hospitality Management*, Cilt: 45, 2015, ss: 44-58.

Silva Maria da Conceiçao de Melo ve Gomes Antonio Rui da Silva, "Stress Occupational Em Profissionais De Saúde: Um Estudo Com Médicos E Enfermeiros Portugueses", *Estudos Psicologia*, Cilt: 14, Sayı: 3, 2009, ss: 239-248.

Silvia, Paul J., Winerstein, Beate P., Willse, John T., Barona, Christopher M., Cram, Joshua T., Hess, Karl I., Martinez, Jenna L. ve Richard, Crystal A., "Assessing Creativity with Divergent Thinking Tasks: Exploring The Reliability and Validity of New Subjective Scoring Methods", *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, Cilt: 2, Sayı: 2, 2008, ss: 68-85.

Simmons, Bret L., "Eustress at Work: Accentuating The Positive", (Oklahoma Devlet Üniversitesi, Doktora Tezi), Oklahoma, 2000.

Simonton, Dean Keith, *Origins of Genius*, Oxford University Press, New York, 1999.

Simoton, Dean Keith, "Formal Education, Eminence and Dogmatism: The Curvilinear Relationship", *Publication of the Creative Education Foundation*, Cilt: 17, Sayı: 3, 1983, ss: 149-162.

Şimşek, Ömer Faruk, *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*, Ekinoks, 2007.

Singh, Ajit, "Aid, Conditionality and Development", *Development and Change*, Cilt: 33, Sayı: 2, 2002, ss: 295-305.

Singh, Anurag ve Mishra, A.K., "Impact of Organizational Climate in Experiencing Occupational Stress Among Executives of Indian Information Technology Organizations", *Management Convergence*, Cilt: 2, Sayı: 2, 2011, ss: 31-40.

Singh, Jagdip, Verbeke, Willem ve Rhoads, Gary K., "Do Organizational Practices Matter in Role Stress Processes? A Study of Direct and Moderating Effects of Marketing-Oriented Boundary Spanners", *Journal of Marketing*, Cilt: 60, Sayı: 3, 1996, ss: 69-96.

Snapshot Spy, Computer & Internet Statistics, http://www.snapshotspy.com/stats.htm#employee , (E.T.: 28.1.2016).

Snoddy Julia, "Bill's up for Office Surfers", 2000, https://www.theguardian.com/technology/2000/oct/18/internetnews.business1, (E.T.: 25.2.2016).

Sokol, Aneta, Figurska, Irena ve Blaskova, Martina, "Using The Internet to Enhance Teaching Process at Universities for The Development of Creativity Competencies", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2015, ss: 1282-1288.

Soleimani, Afshin, "*Class of Creativity, Parents and Teachers Society*", Publication of Tehran, 2005.

Soleymani, Mohammad Reza, Garivani, Asieh, ve Zare-Farashbandi, Firoozeh, "The Effect of The Internet Addıctıon on The Informatıon-Seekıng Behavıor of The Postgraduate Students", *Mater Sociomed*, Cilt: 28, Sayı: 3, 2016, ss: 191-195.

Sönmez, Veysel, "Yaratıcı Okul, Öğretmen, Öğrenci", *Yaratıcılık ve Eğitim XVII, Eğitim Toplantısı, Türk Eğitim Derneği Yayınları*, 17, 1993, ss: 25-26.

Sonnentag, Sabine ve Frese, Michael, "Stress in Organizations", In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Comprehensive handbook of psychology*, 12. *Industrial and organizational psychology*, Wiley, New York, 2003, ss: 453-491.

Sonnentag, Sabine ve Zijlstra, Fred R. H., "Job Characteristics and Off-Job Activities as Predictors of Need for Recovery, Well-Being, And Fatigue", *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 91, Sayı: 2, 2006, ss: 330-350.

Sosa, Manuel E., "Where Do Creative Interactions Come From? The Role of Tie Content and Social Networks", *Organization Science*, Cilt: 22, Sayı: 1, 2011, ss:1-21.

Soujanen, Waino W. ve Brooke, Stephen, "The Management of Creativity", *California Management Review*, Cilt: 14, Sayı: 1, 1971, ss: 17-23.

Staff Monitoring Software Solutions, "Office Slacker States", http://www.staffmonitoring.com/P32/stats.htm (E.T.: 15.7.2016).

Stahl, Micheal J. ve Koser, Micheal C., "Weighted Productivity In R&D: Some Associated Individual and Organizational Variables", *IEEE Transactions on Engineering Management*, 1978, ss: 20-24.

Stanton, Jeffrey M., "Company Profile of The Frequent Internet User", *Communications of the ACM*, Cilt: 45, Sayı: 1, 2002, ss: 55-59.

Stavropoulos Vasilis, Alexandraki, Kiriaki, Motti-Stefanidi, Frosso, "Recognizing Internet Addiction: Prevalence and Relationship to Academic Achievement in Adolescents Enrolled in Urban and Rural Greek High Schools", *J Adolesc*, Cilt: 36, Sayı: 3, 2013, ss: 565-576.

Stein, Morris Isaac, *Stimulating Creativity*, Academic Press, New York, 1974.

Sterling, Peter ve Eyer, Joseph, *Allostasis: A New Paradigm to Explain Arousal Pathology*, In: Fisher, J, Reason J, (Eds.) Handbook of Life Stress, Cognition, and Health, Johns Wiley & Sons Inc., New York, 1988, ss: 629-649.

Sternberg, Robert J., "The Assessment of Creativity: An Investment-Based Approach", *Creativity Research Journal*, Cilt: 24, Sayı: 1, 2012, ss: 3-12.

Sternberg, Robert J., "The Nature of Creativity", *Creativity Research Journal*, Cilt: 18, Sayı: 1, 2006, ss: 87-98.

Sternberg, Robert ve Lubart, Todd, *Defying The Crowd: Cultivating Creativity in a Culture of Conformity*, Free Press, New York, 1995.

Sternberg, Robert ve Lubart, Todd, *The Concept of Creativity: Prospects and Paradigms,* In Handbook of Creativity, Cambridge University Press, 1999, ss: 3-15.

Stevenson, Anne ve Harper, Sarah, "Workplace Stress and The Student Learning Experience", *Quality Assurance in Education,* Cilt: 14, Sayı: 2, 2006 ss: 167-178.

Stoddart, Sarah, "The Impact of Cyberloafing and Mindfulness on Employee Burnout", (Wayne Devlet Üniversitesi, Doktora Tezi), Detroit, 2016.

Stoetzer, Ahlberg, Gunnel, Johansson Gun, Bergman, Peter, Hallsten, Lennart, Forsell, Yvonne ve Lundberg, Ingvar, "Problematic Interpersonal Relationships at

Work and Depression: A Swedish Prospective Cohort Study", *Journal of Occupational Health*, Cilt: 51, Sayı: 2, 2009, ss: 144-151.

Stoltzfus, Geniffer, Nibbelink, Brady Leigh, Vredenburg, Debra ve Thyrum, Elizabeth, "Gender, Gender Role, and Creativity", *Social Behavior and Personality*, Cilt: 39, Sayı: 3, 2011, ss: 425-432.

Storey, Judith ve Billingham, Judith, "Occupational Stres and Social Work", *Social Work Education*, Cilt: 20, Sayı: 6, 2001.

Stout, John K. ve Posner, Jody L., "Stress, Role Ambiguity, and Role Conflict", *Psychological Reports*, Cilt: 55, Sayı: 3, 1984, ss: 747-753.

Strother, Geroge, "Creativity in The Organization", *Journal of Cooperative Extension*, 1969, ss: 7-16.

Styhre, Alexander ve Sundgren, Mats, *Managing Creativity in Organizations: Critique and practices*, Palgrave Macmillan, Houndmills, 2005.

Sundgren, Mats, Dimenäs, Elof, Gustafsson, Jan-Eric ve Selart, Marcus, "Drivers of Organizational Creativity: A Path Model of Creative Climate in Pharmaceutical R&D", *R&D Management*, Cilt: 35, Sayı: 4, 2005, ss: 359-374.

Sungur, Nuray, *Yaratıcı Düşünce*, İkinci Baskı, Evrim Yayınevi, Yönetim Dizisi, İstanbul, 1997.

Syaebani, Muhammad Irfan ve Sobri, Riani Rachmawati, "Relationship Between Organizational Justice Perception and Engagement in Deviant Workplace Behavior", *The South East Asian Journal Management*, Cilt: 5, Sayı: 1, 2011, ss: 37-49.

Tabachnick, Barbara G., ve Fidell, Linda S., *Using Multivariate Statistics*, HarperCollins, 1996.

Tabachnick, Barbara, G. ve Fidell, Linda, S., *Using Multivariate Statistics*, Allyn & Bacon Pearson Education, 2007.

Tabarestania, M. Ahbabi, Atashzadeh, Shooridehb F., Jahanic, M.A., Poord, M. Nasrin ve Majde, H. Alavi, "Creativity and Effective Factors on Hospital Nurses Creativity", *Scientific Journal of Pure and Applied Sciences*, Cilt: 3, Sayı: 8, 2014, ss: 741-747.

Tacq, Jacques, *Multivariate Analysis Techniques in Social Science Research*, London, Sage, 1997.

Tafalla, Richard J. ve Evans, Gary W., "Noise, Physiology, and Human Performance: The Potential Role of Effort", *Journal of Occupational Health Psychology*, Cilt: 2, Sayı: 2, 1997, ss: 148-155.

Taherdoost, Hamed, Sahibuddin, Shamsul ve Jalaliyoon, Neda, "A Review Paper of E-services, Technology Concepts", *8th International Conference Interdisciplinary in Engineering*, 2014.

Taherkani, Esmat, "Review of Relation Between Creativity and Job's Statisfaction of Physical Education Teachers", *Science Journal*, Cilt: 36, Sayı: 3, 2015, ss: 279-287.

Talbot, Reg, Cooper, Cary ve Barrow, Steve, "Creativity and Stress", *Creativity and Innovation Management*, Cilt: 1, Sayı: 4, 1992, ss: 183-193.

Tandon, J.K., Mahaur, Chetna ve Gupta, Annapurna, "Effect of Age and Gender on Occupational Stress : A Study on Teaching Fraternity", *International*

Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences, Cilt: 2, Sayı: 2, 2014.

Tarhan, Nevzat, *Stresi Mutluluğa Dönüştürmek*, Timas, İstanbul, 2002.

Taştan Seçil, "Yönetim, Organizasyon ve İnsan Kaynakları Yönetimi", *Human Resources*, 2004.

Thawabieh, Ahmad M. ve Qaisy, Lama M., "Assessing Stress Among University Students", *American International Journal of Contemporary Research*, Cilt: 2, Sayı: 2, 2012, ss: 110-111.

Thomas Susan, J., *Using Web and Paper Questionnaires for Data-Based Decision Making from Design to Interpretation of the Results*, Mumbai, Corwin, 2004.

Tian, Peng, Nie, Lei ve Zhan Gaofeng, "Visual Evaluation Model of Asphalt Pavement Performance", IOP, 2018.

Tinaz, Pinar, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2006.

Toler, Stan, *The Power of Your Attitude: 7 Choices for a Happy and Successful Life*, Harvest House, 2016.

Topper, Elisa, F, "Stress in The Library", *Journal of New Library*, Cilt: 108, Sayı: 11/12, 2007, ss: 561-564.

Torrance, Ellis Paul, *The Manifesto: A Guide to Developing a Creative Career*, Westport, Ablex, CT, 2002.

Torrance, Ellis Paul., "Scientific Views of Creativity and Factors Affecting Its Growth", *Daedalus*, 1965, ss: 663-681.

Tsai, Feng-Jen, Huang, Wei-Lun ve Chan, Chang-Chuan, "Occupational Stress and Burnout of Lawyers", *Journal of Occupational Health*, Cilt: 51, Sayı: 5, 2009, ss: 443-450.

Tuncer Fidan ve İnci Öztürk, "The Relationship of the Creativity of Public and Private School Teachers to Their Intrinsic Motivation and the School Climate for Innovation", *Social and Behavioral Sciences*, Cilt: 195, 2015, ss: 905-914.

Tutar, Hasan, *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 2000.

Ugrin, C. Joseph, Pearson J., Michael ve Odom D., Marcus, "Profiling Cyber-Slackers in The Workplace: Demographic, Cultural, and Workplace Factors", *Journal of Internet Commerce*, Cilt: 6, Sayı: 3, 2007, ss: 75-89.

Ugrin, Joseph C. ve Pearson, Michael J., "The Effects of Sanctions and Stigmas on Cyberloafing", *Computers in Human Behavior*, Cilt: 29, Sayı: 3, 2013, ss: 812-820.

Ulusoy, Hatice ve Benli, Didem G., "Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışları: Bir Kamu Üniversitesi Örneği", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 54, 2017.

Ünal, Ömer, Faruk ve Tekdemir, Songül, "Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimiler*, Cilt: 20, Sayı: 2, 2015, ss: 95-118.

Van Prooijen, Jan-Willem ve Van Der Kloot, Willem A., "Confirmatory Analysis of Exploratory Obtained Factor Structures", *Educational and Psychological Measurement*, Cilt: 61, Sayı: 5, 2001, ss: 777-792.

Varghese, Lebena ve Barber, Larissa, "A Preliminary Study Exploring Moderating Effects of Role Stressors on the Relationship Between Big Five

Personality Traits and Workplace Cyberloafing", *Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, Cilt: 11, Sayı: 4, 2017.

Vermunt, Riel ve Steensma, Herman, "*How Can Justice be Used to Manage Stress in Organizations*", In Handbook of Organizational Justice, Jerald Greenberg, Jason A. Colquitt, Mahwah, Lawrence Erlbaum Associates, New York, 2005, ss: 383-410.

Veronika Jadczaková, "Review of Segmentation Process in Consumer Markets", *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis, Mendel University Press*, Cilt: 61, Sayı: 4, 2013, ss: 1215-1224.

Vitak, Jessica, Crouse, Julia ve LaRose, Robert, "Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking", *Computers in Human Behavior*, Cilt: 27, Sayı: 5, 2011, ss: 1751-1759.

Wagner, Marcus, Valls-Pasola, Jaume, Burher-Helmchen, Thierry, *The Global Management of Creativity*, Routledge, 2016.

Waldron, Vincent R., "Relational Experiences and Emotions at Work", In S. Fineman (Ed.), *Emotion in Organizations*, Sage, Thousand Oaks, 2000, ss: 64-82.

Wan, Thomas, T.H., *Evidenced-Based Health Care Management. Multivariate Modeling Approaches*, Kluwer Academic, Norwell, 2002.

Wang, Jijie, Tian, Jun ve Shen, Zhen, "The Effects and Moderators of Cyber-Loafing Controls: An Empirical Study of Chinese Public Servants", *Information Technology and Management*, 2013, ss: 1-14.

Warm, Joel S., Parasuraman, Raja ve Matthews, Gerald, "Vigilance Requires Hard Mental Work and is Stressful", *Human Factors*, Cilt: 50, Sayı: 3, 2008, ss: 443-441.

Weenink, David, "Canonical correlation analysis", *Proceedings of the Institute of Phonetic Sciences of the University of Amsterdam*, 2003, ss: 81-99.

West, Michael A. ve Farr, James L., "*Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*", John Wiley & Sons, Oxford, England, 1990.

West, Stephen, G, Finch, John, F., ve Curran, Patrick J., *Structural Equation Models with Nonnormal Variables: Problems and Remedies*, In R. H. Hoyle, Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications, Sage, 1995, ss: 56-75.

Weston, Rebecca, ve Gore, Jr. Paul, A., "A Brief Guide to Structural Equation Modeling", *The Counseling Psychologist*, Cilt: 34, Sayı: 5, 2006, ss: 719-751.

Whitty, Monica T. ve Carr, Adrian N., "New Rules in The Workplace: Applying Object-Relations Theory to Explain Problem Internet and Email Behavior in The Workplace", *Computers in Human Behavior*, Cilt: 22, Sayı: 2, 2006, ss: 235-250.

Wichert, Ines, "Job Insecurity and Work Intensification. The Effects on Health and Well-Being", In B Burchell, D Ladipa , E&F Wilkenson (Eds), *Job Insecurity and work intensification*, Routledge, New York, 2002, ss: 92-111.

Wiley, Jennifer, "Expertise as Mental Set: The Effects of Domain Knowledge in Creative Problem Solving", *Memory & Cognition*, Cilt: 26, Sayı: 4, 1998, ss: 716-730.

Williams, Brett, Brown, Ted ve Onsman, Andrys, "Exploratory Factor Analysis: A five-step Guide for Novices" *Australasian Journal of Paramedicine*, Cilt: 8, Sayı: 3, 2010.

Williams, Cara, "Sources of Workplace Stress", *Perspectives on Labour and Income*, Cilt: 15, Sayı: 3, 2003.

Williams, Wendy M. ve Yang, Lana T., *Organizational Creativity*, In R. J. Sternberg (Ed.), Handbook of Creativity, Cambridge University Press, Cambridge, 1999, ss: 373-391.

Wong, Kuan Yew, "Critical Success Factors for Implementing Knowledge Management in Small and Medium Enterprises", *Industrial Management & Data Systems*, Cilt: 95, Sayı: 3, 2005, ss: 261-279.

Wong, M. F. ve Wong, M. P., "Workplace Stress: Causes, Consequences, and Why it Concerns Managers", *Akauntan Nasional*, 11, 2002, ss: 24-28.

Wong, Simon Chak-Keung ve Ladkin, Adele, "Exploring The Relationship Between Employee Creativity and Job-Related Motivators in The Hong Kong Hotel Industry", *International Journal of Hospitality Management*, 27, 2008, ss: 426-437.

Wood, Gary, *Don't Wait for Your Ship to Come in...Swim out to Meet it: Tools and Techniques for Positive Lasting Change*, Capstone, 2008.

Woodman, Richard W. ve Schoenfeldt, Lyle F., "*Individual Differences in Creativity: An Interactionist Perspective*", In J.A. Glover, R. R. Ronning, & C. R. Reynolds (Eds.), Handbook of creativity, Plenum Press, New York, 1989, ss: 77-92.

Woodman, Richard W., Sawyer, John E. ve Griffin, Ricky W., "Toward a Theory of Organizational Creativity", *The Academy of Management Review*, Cilt: 18, Sayı: 2, 1993, ss: 293-321.

WorkSafe, Victoria, *Preventing and Managing Work-Related Stress*, Victoria State Goverment, 2016.

World Health Organization (WHO), *Stress at The Workplace*, Protecting Workers'-Health, 2012.

World Health Organization (WHO), *Work Organization & Stress*, Protecting Workers'-Health, 2004.

Wyatt, Kerryann ve Philips, James G., *Internet Use and Misuse in The Workplace*, In Proceedings of OZCHI, Canberra, Australia, 2005, ss: 1-4.

Yang-Wallentin, Fan, Schmidt, Peter, Davidov, Eldad ve Bamberg, Sebastian, "Is There Any Interaction Effect Between Intention and Perceived Behavioral Control?", *Methods of Psychological Research Online*, Cilt: 8, Sayı: 2, 2003, ss:127-157.

Yerby, Johnathan, "Legal and Ethical Issues of Employee Monitoring", *Online Journal of Applied Knowledge Management*, Cilt: 1, Sayı: 2, 2013, ss: 44-45.

Yılmaz, Abdullah, Derya Özler, Ergun ve Mercan, Nuray, "Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişkisine Yönelik Ampirik bir Araştırma", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 26, 2008, ss: 334-357.

Yongkang, Zhou, Weixi, Zeng, Yalin, Hu, Yipeng, Xi ve Liu, Tan, "The Relationship Among Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload and Job Stress of Chinese Middle-Level Carder", *Scientific Research*, Cilt: 3, Sayı: 1, 2014, ss: 8-11.

Young, Kimberly, Pistner, Molly, O"Mare, James ve Buchanan, Jennifer, "Cyber Disorders: The Mental Health Concern for The New Millennium", *CyberPsychology & Behaviour*, Cilt: 2, Sayı: 5, 1999, ss: 475-479.

Yuan, Feirong ve Woodman, Richard W., "Innovative Behaviour in The Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations", *Academy of Management Journal*, Cilt: 53, Sayı: 2, 2010, ss: 323-342.

Yusuf, Shahid, "From Creativity To Innovation", *Technology in Society*, Cilt: 31, Sayı: 1, 2009, ss: 1-8.

Zhang, Jie, Fan, Yun ve Zhang, Xu, "The Role of Power Motivation in Creativity: A Moderated Mediation Model", *Social Behavior and Personality an International Journal*, Cilt: 43, Sayı: 4, 2015, ss: 613-628.

Zhang, Xiaomeng ve Bartol, Kathryn, M., "Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement", *Academy of Management Journal*, Cilt: 33, Sayı: 1, 2010, ss: 107-128.

Zhou, Jimg, Shin Shung, Jae, Brass, Daniel J., Choi Jaepli ve Zhang Zhi-Xue, "Social Networks, Personal Values, and Creativity: Evidence for Curvilinear and Interaction Effects", *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 94, Sayı: 6, 2009, ss: 1544-1552.

Zhou, Jing ve George, Jennifer M., "When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging The Expression of Voice", *Academy of Management Journal*, Cilt: 44, Sayı: 4, 2001, ss: 682-696.

Zhou, Jing, "When The Presence of Creative Coworkers is Related to Creativity: Role of Supervisor Close Monitoring, Developmental Feedback, and Creative Personality", *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 88, Sayı: 3, 2003, ss: 413-422.

Zoghbi-Manrique-de-Lara, Pablo ve Olivares-Mesa, Aristides, "Bringing Cyber Loafers Back on The Right Track", *Industrial Management & Data Systems*, Cilt: 110, Sayı: 7, 2010, ss: 1038-1053.

Zoghbi-Manrique-de-Lara, Pablo, "Relationship Between Organizational Justice and Cyberloafing in The Workplace: Has "Anomia" a Say in The Matter?", *CyberPsychology & Behavior*, Cilt: 10, Sayı: 3, 2007.

...www.hsph.harvard.edu/news/press-releases/poll-more-than-four-in-ten-working-adults-think-their-work-impacts-their-health/, (E.T.: 02.10.2016).

...www.subconturkey.com/2011/Nisan/koseyazisi-Sirket-Ici-Iliskiler-Uzerine.html, (E.T.: 05.09.2017).

….www.theconversation.com/tread-carefully-revised-guidelines-for-better-reporting-of-suicide-deaths-2374 (E.T.:15.11.2018).

EKLER

EK-1 Pilot Uygulama Anket Formu

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Anket formumuz, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı'nda yürütülmekte olduğumuz **"Sanal Tembellik ve Yaratıcılık Arasındaki İlişki de Stresi Rolü: Kosova Örneği"** konulu bilimsel doktora tezi için hazırlanmıştır. Çalışma bilimsel bir araştırma olarak kullanılacağından elde edilen veriler gizli tutulacak ve herhangi bir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır. Çalışmamıza aşağıdaki sorularda size en uygun gelen şıkları işaretleyerek vereceğiniz cevaplarla katkıda bulunabilirsiniz. İlginiz ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Fatma LORCU
fatmalorcu@trakya.edu.tr

Afërina SKEJA
aferina.skeja@gmail.com

Aşağıdaki soruları, size en uygun gelen şıkkı kullanarak cevap veriniz.						
	SORULAR	**Hiç Bir Zaman**	**Nadiren**	**Bazen**	**Devamlı**	**Her Zaman**
1.	Çalışma saatlerinde, işle ilgili olmayan e-postaları kontrol ederim.	1	2	3	4	5
2.	Çalışma saatlerinde, işle ilgili olmayan e-postalar gönderirim.	1	2	3	4	5
3.	Çalışma saatlerinde, haber sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
4.	Çalışma saatlerinde, hisse senedi veya yatırımla ilgili web sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
5.	Çalışma saatlerinde, online kişisel bilgilerimi kontrol ederim.	1	2	3	4	5
6.	Çalışma saatlerinde, spor sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
7.	Çalışma saatlerinde, işle ilgili olmayan e-posta alırım.	1	2	3	4	5
8.	Çalışma saatlerinde, kişisel bankacılık veya finansal web sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
9.	Çalışma saatlerinde, online alışveriş yaparım.	1	2	3	4	5
10.	Çalışma saatlerinde, online açık artırma sitelerini ziyaret ederim (Ör; Ebay vb.).	1	2	3	4	5
11.	Çalışma saatlerinde, anlık mesajlaşma (gönderme/alma) kullanırım (Viber, WhatsApp vb.).	1	2	3	4	5
12.	Çalışma saatlerinde, online oyunlara katılırım.	1	2	3	4	5
13.	Çalışma saatlerinde, sohbet odalarına veya bireysel sohbetlere katılırım (Facebook Messagner, Sohbet odaları).	1	2	3	4	5
14.	Çalışma saatlerinde, günlük haber veya bültenleri online ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
15.	Çalışma saatlerinde, online tatil/seyahat rezervasyonlarımı yaparım (trivago, booking).	1	2	3	4	5
16.	Çalışma saatlerinde, sanal toplulukların sitelerini ziyaret ederim (Facebook, Twitter, Instragarm, vb.)	1	2	3	4	5
17.	Çalışma saatlerinde, kişisel web sayfamı düzenlerim (LikendIn, vb.).	1	2	3	4	5
18.	Çalışma saatlerinde, online müzik, video, film, dizi indiririm.	1	2	3	4	5
19.	Çalışma saatlerinde, iş ilanları ile ilgili siteleri ziyaret ederim (Kariyer).	1	2	3	4	5
20.	Çalışma saatlerinde, kumar web sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
21.	Çalışma saatlerinde, blogları okurum (Ekşi, vb.).	1	2	3	4	5
22.	Çalışma saatlerinde ,yetişkin odaklı siteleri ziyaret ederim.	1	2	3	4	5

Aşağıdaki soruları, size en uygun gelen şıkkı kullanarak cevap veriniz.						
	SORULAR	**Asla**	**Nadiren**	**Bazen**	**Sık Sık**	**Çok Sık**
23.	Sorunun özünü anlamak için bir hayli vakit harcarım.	1	2	3	4	5
24.	Herhangi bir sorunu birden fazla perspektiften (bakış açısından) yaklaşarak düşünürüm. Bir sorunu farklı yönleriyle değerlendiririm.	1	2	3	4	5
25.	Zor bir problemi daha iyi anlamak için daha küçük parçalara ayırırım.	1	2	3	4	5
26.	Bir sorunu çözerken çok geniş bilgilere başvururum (dikkate alırım).	1	2	3	4	5
27.	Bilgiyi birden fazla kaynakta araştırırım. yararlanırım (Kişisel anılar, deneyimler, belgeler, internet vs).	1	2	3	4	5
28.	Daha sonra kullanmak için uzmanlık alanımla ilgili çok fazla detaylı ayrıntılı bilgi saklarım.	1	2	3	4	5
29.	Yeni fikirler üretmek için çok çeşitli bilgi kaynaklarını dikkate alırım.	1	2	3	4	5
30.	Farklı alanlarda kullanılmış görülen çözümlerin bağlantılarını araştırırım. Farklı alanlardaki sorunların çözümleri arasındaki ilişkileri değerlendiririm.	1	2	3	4	5
31.	Mevcut probleme ait son çözüme karar vermeden önce çok sayıda alternatif üretirim.	1	2	3	4	5
32.	Bir işi yaparken bilinen yollardan farklı potansiyel çözümler tasarlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
33.	Yeni fikirler üretirken ilgili tüm bilgiler üzerinden detaylı bir şekilde geçerim.	1	2	3	4	5

Aşağıdaki soruları, size en uygun gelen şıkkı kullanarak cevap veriniz.						
	SORULAR	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinikle Katılıyorum**
34.	Ne kadar yektiye sahip olduğumu biliyorum	1	2	3	4	5
35.	İşimle ilgili belirgin, planlanmış hedefler ve amaçlar vardır.	1	2	3	4	5
36.	Zamanımı uygun bir şekilde planlayabiliyorum.	1	2	3	4	5
37.	Sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum	1	2	3	4	5
38.	Benden tam olarak ne beklendiğini biliyorum.	1	2	3	4	5
39.	Görevimle ilgili olarak ne yapılması gerektiğine ilişkin açıklamalar yeterlidir.	1	2	3	4	5
40.	Birbirinden farklı şekillerde yapılması gereken işleri yapmak zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
41.	Herhangi birinin söylemesine gerek kalmadan yada yardımı olmadan da görevimi yapabilirim.	1	2	3	4	5
42.	Görevimi başarmak için bazı karar yada kurallara ters hareket etmek zorunda kalıyorum	1	2	3	4	5
43.	Birbirinden farklı işlevleri olan iki yada daha çok meslek grubu ile birlikte çalışıyorum	1	2	3	4	5
44.	İki ya da daha fazla kişiden emirler alabiliyorum.	1	2	3	4	5
45.	Biri tarafından kabul edilirken, diğerlerinin kabul edemeyebileceği görevler yapıyorum	1	2	3	4	5
46.	İşimle ilgili uygun kaynak ve malzeme olmadan da görevimi yapabilirim.	1	2	3	4	5
47.	Çoğu kez gereksiz işlerle uğraşıyorum.	1	2	3	4	5

Aşağıdaki soruları, size en uygun gelen şıkkı kullanarak cevap veriniz.						
	SORULAR	**Asla**	**Nadiren**	**Bazen**	**Oldukça Sık**	**Sık Sık**
48.	İşimin aile hayatıma müdahale ettiğini hissediyorum.					
49.	İstemediğim halde fazla mesai yapmam isteniyor.					
50.	İstemediğim ancak içinden çıkamayacağım bir işte sıkışıp kaldım					
51.	İşinizde hangi sıklıkla çok hızlı çalışmanız istenmektedir.					

52.	İşinizde hangi sıklıkla çok (fizkisel veya zihinsel olarak) sıkı çalışmanız istenmektedir.					
53.	İşinizde hangi sıklıkla herşeyi yapmak için size çok az zaman tanınmaktadır.					

54. Cinsiyetiniz?
a) Kadın
b) Erkek

55. Yaşınız? .....

56. Medeni durumunuz nedir?
a) Bekar
b) Evli

57. Eğitim düzeyiniz nedir?
a) Lisans
b) Yüksek lisans
c) Doktora

58. Mesleki statünüz?
a) Araştırma Görevlisi
b) Öğretim Görevlisi
c) Dr. Öğr.
d) Doç.Dr.
e) Prof.Dr.

59. İş deneyiminiz?
a) 0-1 yıl
b) 2-5
c) 6-7
d) 8-10
e) 10 yıldan fazla

60. İnternet kullanım deneyiminizi nasıl tanımlarsınız?
a) Çok Düşük
b) Orta
c) İyi
d) Çok İyi
e) Mükemmel

61. Kurumunuza ait internet kullanım politikaları var mı?
a) Evet
b) Hayır
c) Fikrim Yok

62. İşte kaç saat internet kullanırsınız?
d) 0-1 saatten az
e) 1-2 saaten az
f) 2-3 saaten az
g) 3-4 saaten az
h) 4 saat ve üstü

63. Daha önce yöneticilik yaptınız mı?
a) Evet
b) Hayır

64. Sürdürmekte olduğunuz yöneticilik göreviniz var mı?
i) Evet
j) Hayır

65. Çalıştınız alan nedir?

a) Sağlık Bilimleri
b) Sosyal Bilimler
c) Fen Bilimleri
d) Teknikk Bilimleri

EK-2 Pilot Uygulama Arnavutça Anket Formu

I/e nderuar/a pjesëmarrës/e,

Anketa e mëposhtme është përgatitur për temën shkencore të doktoraturës **"Roli i Stresit në lidhjen në mes të Cyberloafing dhe Kreativitetit: Shembulli i Kosovës"**. Pasi që ky punim do të përdoret si punim shkencor, të dhënat e marra do të mbahen të fshehura dhe nuk do të shpërndahen me asnjë person ose kompani. Mund të kontriboni në punimin tonë duke i zgjedhur alternativat më të përshtatshme për ju. Ju faleminderojmë për interesimin dhe mbështetjen tuaj

Prof. Dr. Fatma LORCU
fatmalorcu@trakya.edu.tr

Afërina SKEJA
aferina.skeja@gmail.com

Plotësojini pyetjet e mëposhtme duke e zgjedhur alternativën më të përshtatshme për ju.					
PYETJET	**Asnjëherë**	**Rrallë**	**Ndonjëherë**	**Shpesh**	**Gjithmonë**
1. Gjatë orarit të punës, kontrolloj email-at që nuk kanë lidhje me punën.	1	2	3	4	5
2. Gjatë orarit të punës, dërgoj email-a që nuk ka lidhje me punën.	1	2	3	4	5
3. Gjatë orarit të punës, vizitoj web-faqet e lajmeve të gazetave ditore.	1	2	3	4	5
4. Gjatë orarit të punës, vizitoj web-faqet në lidhje me investime ose aksione.	1	2	3	4	5
5. Gjatë orarit të punës, kontrolloj platformat personale (LikendIn, etj).	1	2	3	4	5
6. Gjatë orarit të punës, vizitoj web-faqet e sportit.	1	2	3	4	5
7. Gjatë orarit të punës, pranoj email-a që nuk kanë lidhje me punën.	1	2	3	4	5
8. Gjatë orarit të punës, vizitoj web-faqet financiare ose bankare.	1	2	3	4	5
9. Gjatë orarit të punës, blej gjëra online.	1	2	3	4	5
10. Gjatë orarit të punës, vizitoj web-faqet e ankandëve (Ebay, etj.).	1	2	3	4	5
11. Gjatë orarit të punës, dërgoj/pranoj mesazhe të çastit (Viber, WhatsApp, etj).	1	2	3	4	5
12. Gjatë orarit të punës, luaj lojëra online.	1	2	3	4	5
13. Gjatë orarit të punës, qasem në dhoma të bisedës apo biseda personale (Chat room, Facebook messager, etj).	1	2	3	4	5
14. Gjatë orarit të punës, përcjelli portalet e lajmeve (Telegrafi, Kallxom etj).	1	2	3	4	5
15. Gjatë orarit të punës, bëj rezervime të pushimeve online (Booking, Trivago, etj).	1	2	3	4	5
16. Gjatë orarit të punës, vizitoj web-faqet e komuniteteve virtuale (Facebook, Instagram, Twitter, etj).	1	2	3	4	5
17. Gjatë orarit të punës, mirëmbaj web-faqen personale.	1	2	3	4	5
18. Gjatë orarit të punës, shkarkoj muzika, video, filma apo seriale online.	1	2	3	4	5
19. Gjatë orarit të punës, vizitoj web-faqet lidhur me shpalljet vendeve të punës (Portalpune, etj).	1	2	3	4	5
20. Gjatë orarit të punës, vizitoj web-faqe të bixhozit.	1	2	3	4	5
21. Gjatë orarit të punës, lexoj blogje (Platformë online për komunikim të lirë ndërmjet autorëve dhe lexuesëve).	1	2	3	4	5
22. Gjatë orarit të punës, vizitoj web-faqe të destinuara pët të rritur.	1	2	3	4	5

Plotësojini pyetjet e mëposhtme duke e zgjedhur alternativën më të përshtatshme për ju.						
	PYETJET	**Asnjëherë**	**Rrallë**	**Ndonjëherë**	**Shpesh**	**Shumë shpesh**
23.	Shpenzoj mjaft kohë duke u munduar ta kuptoj arsyen e problemit.	1	2	3	4	5
24.	Mendoj për problemin nga më shumë se një perspektivë. I vlerësoj problemet nga drejtimet e ndryshme.	1	2	3	4	5
25.	Një problem të vështirë e ndaj në pjesë më të vogla për ta kuptuar më mirë.	1	2	3	4	5
26.	E marr parasysh një sferë të gjërë të informacioneve në zgjidhje të ndonjë problemi.	1	2	3	4	5
27.	Hulumtoj informacione nga më shumë se një burim (kujtimet personale, përvojat, dokumentet, interneti etj)	1	2	3	4	5
28.	Ruaj informacione të detajuara rreth lëmisë sime për t'i përdorur më vonë.	1	2	3	4	5
29.	I marr parasysh burime të ndryshme të informacioneve për të prodhuar ide të reja.	1	2	3	4	5
30.	I hulumtoj zgjidhjet e mëparshme që janë ekzekutuar në fusha të ndryshme. I vlerësoj lidhjet në mes zgjidhjeve të problemeve në fusha të ndryshme.	1	2	3	4	5
31.	Prodhoj alternativa të shumta para se të vendos në zgjidhjen përfundimtare të problemit.	1	2	3	4	5
32.	Mundohem të dizajnoj mënyra alternative të zgjidhjes, pos mënyrave të zakonshme për bërjen e një pune.	1	2	3	4	5
33.	I rikontrolloj të gjitha informacionet detajisht në procesin e prodhimit të idejave të reja.	1	2	3	4	5

Plotësojini pyetjet e mëposhtme duke e zgjedhur alternativën më të përshtatshme për ju.						
	PYETJET	**Absolutisht Nuk Pajtohem**	**Nuk Pajtohem**	**I/e Pavendosur**	**Pajtohem**	**Absolutisht Pajtohem**
34.	Jam i/e sigurt se sa autoritet kam.	1	2	3	4	5
35.	Kam qëllime dhe synime të planifikuara rreth punës sime.	1	2	3	4	5
36.	Mund ta planifikoj kohën time në mënyrë të duhur.	1	2	3	4	5
37.	I/e di se cilat janë përgjegjësitë e mia.	1	2	3	4	5
38.	I/e di pikërisht se çfarë pritet nga unë	1	2	3	4	5
39.	Përshkrimi i punës që duhet të bëjë është i mjaftueshëm.	1	2	3	4	5
40.	Më duhet të bëj punë që ishin dashur të bëhen ndryshe.	1	2	3	4	5
41.	Pranoj punë pa pasur fuqi punëtore për ta kompletuar.	1	2	3	4	5
42.	Detyrohem të veproj kundër disa rregullave ose politikave për ta përfunduar punën time.	1	2	3	4	5
43.	Punoj me dy e më shumë grupe që kanë funksione të ndryshme nga njëri tjetri.	1	2	3	4	5
44.	Ndodh të marr kërkesa jo të përputhshme nga dy e më shumë persona.	1	2	3	4	5
45.	Kryej detyra që ndodh të pranohen nga njëri e të mos pranohen nga tjetri/a.	1	2	3	4	5
46.	Mund të pranoj një detyrë pa pasur burime dhe materiale të përshtatshme për të kryer atë.	1	2	3	4	5
47.	Punoj gjëra të panevojshme.	1	2	3	4	5

Plotësojini pyetjet e mëposhtme duke e zgjedhur alternativën më të përshtatshme për ju.					
PYETJET	**Asnjëherë**	**Rrallë**	**Ndonjëherë**	**Shpesh**	**Shumë shpesh**
48. Ndjej se puna ndërhyn në jetën time familjare.	1	2	3	4	5
49. Më duhet të punoj jashtë orarit të punës edhe pse nuk dua.	1	2	3	4	5
50. Mbeta i/e strukur në një punë që nuk e dua mirëpo as nuk mund ta lë.	1	2	3	4	5
51. Sa shpesh ju kërkohet të punoni në punë shumë shpejt.	1	2	3	4	5
52. Sa shpesh ju kërkohet të punoni shumë (fizikisht ose mentalisht) në punë.	1	2	3	4	5
53. Sa shpesh ju kërkohet të bëni shumë gjëra për pak kohë.	1	2	3	4	5

54. Gjinia?
a) Femër
b) Mashkull

55. Mosha? .....

56. Statuti martesor?
a) Beqar/e
b) I/e martuar

57. Niveli i edukimit?
a) Baçelor
b) Master
c) Doktoraturë

58. Statuti profesional ?
a) Asistent/e
b) Ligjerues/e
c) Asst. Prof. Dr
d) Asoc. Prof. Dr.
e) Prof. Dr.

59. Përvoja e punës?
a) 0-1 vjet
b) 2-5
c) 6-7
d) 8-10
e) Më shumë se 10 vjet

60. Si e definoni përvojën e përdorimit të internetit?
a) Shumë e ulët
b) E mesme
c) Mirë
d) Shumë mirë
e) Shkëlqyeshëm

61. A ka politika të përdorimit të internetit të firmës suaj?
a) Po
b) Jo
c) Nuk di

62. Sa orë e përdorni internetin në vendin e punës?
a) Më pak se 0-1 orë
b) Më pak se 1-2 orë
c) Më pak se 2-3 orë

d) Më pak se 3-4 orë
e) Më shumë se 4 orë

63. A keni qenë menaxhues/e më herët?
a) Po
b) Jo

64. A e keni ndonjë pozitë menaxheriale që e ekzekutoni për momentin?
a) Po
b) Jo

65. Cila është fusha që punoni?
a) Shkencat Shëndetësore
b) Shkencat Sociale
c) Shkencat Natyrore
d) Shkencat Teknike

EK-3 Anket Formu

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Anket formumuz, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı'nda yürütülmekte olduğumuz **"Sanal Tembellik ve Yaratıcılık Arasındaki İlişki de Stresi Rolü: Kosova Örneği"** konulu bilimsel doktora tezi için hazırlanmıştır. Çalışma bilimsel bir araştırma olarak kullanılacağından elde edilen veriler gizli tutulacak ve herhangi bir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır. Çalışmamıza aşağıdaki sorularda size en uygun gelen şıkları işaretleyerek vereceğiniz cevaplarla katkıda bulunabilirsiniz. İlginiz ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Fatma LORCU
fatmalorcu@trakya.edu.tr

Afërina SKEJA
aferina.skeja@gmail.com

Aşağıdaki soruları, size en uygun gelen şıkkı kullanarak cevap veriniz.						
	SORULAR	**Hiç Bir Zaman**	**Nadiren**	**Bazen**	**Devamlı**	**Her Zaman**
1.	Çalışma saatlerinde, işle ilgili olmayan e-postaları kontrol ederim.	1	2	3	4	5
2.	Çalışma saatlerinde, işle ilgili olmayan e-postalar gönderirim.	1	2	3	4	5
3.	Çalışma saatlerinde, haber sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
4.	Çalışma saatlerinde, hisse senedi veya yatırımla ilgili web sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
5.	Çalışma saatlerinde, online kişisel bilgilerimi kontrol ederim.	1	2	3	4	5
6.	Çalışma saatlerinde, spor sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
7.	Çalışma saatlerinde, işle ilgili olmayan e-posta alırım.	1	2	3	4	5
8.	Çalışma saatlerinde, kişisel bankacılık veya finansal web sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
9.	Çalışma saatlerinde, online alışveriş yaparım.	1	2	3	4	5
10.	Çalışma saatlerinde, online açık artırma sitelerini ziyaret ederim (Ör; Ebay vb.).	1	2	3	4	5
11.	Çalışma saatlerinde, anlık mesajlaşma (gönderme/alma) kullanırım (Viber, WhatsApp vb.).	1	2	3	4	5
12.	Çalışma saatlerinde, online oyunlara katılırım.	1	2	3	4	5
13.	Çalışma saatlerinde, sohbet odalarına veya bireysel sohbetlere katılırım (Facebook Messagner, Sohbet odaları).	1	2	3	4	5
14.	Çalışma saatlerinde, günlük haber veya bültenleri online ziyaret ederim.	1	2	3	4	5

15.	Çalışma saatlerinde, online tatil/seyahat rezervasyonlarımı yaparım (trivago, booking).	1	2	3	4	5
16.	Çalışma saatlerinde, sanal toplulukların sitelerini ziyaret ederim (Facebook, Twitter, Instragarm, vb.)	1	2	3	4	5
17.	Çalışma saatlerinde, kişisel web sayfamı düzenlerim (LikendIn, vb.).	1	2	3	4	5
18.	Çalışma saatlerinde, online müzik, video, film, dizi indiririm.	1	2	3	4	5
19.	Çalışma saatlerinde, iş ilanları ile ilgili siteleri ziyaret ederim (Kariyer).	1	2	3	4	5
20.	Çalışma saatlerinde, kumar web sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
21.	Çalışma saatlerinde, blogları okurum (Ekşi, vb.).	1	2	3	4	5

Aşağıdaki soruları, size en uygun gelen şıkkı kullanarak cevap veriniz.						
	SORULAR	**Asla**	**Nadiren**	**Bazen**	**Sık Sık**	**Çok Sık**
22.	Sorunun özünü anlamak için bir hayli vakit harcarım.	1	2	3	4	5
23.	Herhangi bir sorunu birden fazla perspektiften (bakış açısından) yaklaşarak düşünürüm. Bir sorunu farklı yönleriyle değerlendiririm.	1	2	3	4	5
24.	Zor bir problemi daha iyi anlamak için daha küçük parçalara ayırırım.	1	2	3	4	5
25.	Yeni fikirler üretmek için çok çeşitli bilgi kaynaklarını dikkate alırım.	1	2	3	4	5
26.	Farklı alanlarda kullanılmış görülen çözümlerin bağlantılarını araştırırım. Farklı alanlardaki sorunların çözümleri arasındaki ilişkileri değerlendiririm.	1	2	3	4	5
27.	Mevcut probleme ait son çözüme karar vermeden önce çok sayıda alternatif üretirim.	1	2	3	4	5
28.	Bir işi yaparken bilinen yollardan farklı potansiyel çözümler tasarlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
29.	Yeni fikirler üretirken ilgili tüm bilgiler üzerinden detaylı bir şekilde geçerim.	1	2	3	4	5

Aşağıdaki soruları, size en uygun gelen şıkkı kullanarak cevap veriniz.						
	SORULAR	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
30.	Ne kadar yektiye sahip olduğumu biliyorum	1	2	3	4	5
31.	İşimle ilgili belirgin, planlanmış hedefler ve amaçlar vardır.	1	2	3	4	5
32.	Zamanımı uygun bir şekilde planlayabiliyorum.	1	2	3	4	5
33.	Sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum	1	2	3	4	5
34.	Benden tam olarak ne beklendiğini biliyorum.	1	2	3	4	5
35.	Görevimle ilgili olarak ne yapılması gerektiğine ilişkin açıklamalar yeterlidir.	1	2	3	4	5
36.	Birbirinden farklı şekillerde yapılması gereken işleri yapmak zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
37.	Herhangi birinin söylemesine gerek kalmadan yada yardımı olmadan da görevimi yapabilirim.	1	2	3	4	5
38.	Görevimi başarmak için bazı karar yada kurallara ters hareket etmek zorunda kalıyorum	1	2	3	4	5
39.	Birbirinden farklı işlevleri olan iki yada daha çok meslek grubu ile birlikte çalışıyorum	1	2	3	4	5
40.	İki ya da daha fazla kişiden emirler alabiliyorum.	1	2	3	4	5
41.	Biri tarafından kabul edilirken, diğerlerinin kabul edemeyebileceği görevler yapıyorum	1	2	3	4	5
42.	İşimle ilgili uygun kaynak ve malzeme olmadan da görevimi yapabilirim.	1	2	3	4	5
43.	Çoğu kez gereksiz işlerle uğraşıyorum.	1	2	3	4	5

44. Cinsiyetiniz?

a) Kadın
b) Erkek

45. Yaşınız? .....

46. Medeni durumunuz nedir?
a) Bekar
b) Evli

47. Eğitim düzeyiniz nedir?
a) Lisans
b) Yüksek lisans
c) Doktora

48. Mesleki statünüz?
a) Araştırma Görevlisi
b) Öğretim Görevlisi
c) Dr. Öğr.
d) Doç.Dr.
e) Prof.Dr.

49. İş deneyiminiz?
a) 0-1 yıl
b) 2-5
c) 6-7
d) 8-10
e) 10 yıldan fazla

50. İnternet kullanım deneyiminizi nasıl tanımlarsınız?
a) Çok Düşük
b) Orta
c) İyi
d) Çok İyi
e) Mükemmel

51. Kurumunuza ait internet kullanım politikaları var mı?
a) Evet
b) Hayır
c) Fikrim Yok

52. İşte kaç saat internet kullanırsınız?
a) 0-1 saatten az
b) 1-2 saaten az
c) 2-3 saaten az
d) 3-4 saaten az
e) 4 saat ve üstü

53. Daha önce yöneticilik yaptınız mı?
a) Evet
b) Hayır

54. Sürdürmekte olduğunuz yöneticilik göreviniz var mı?
a) Evet
b) Hayır

55. Çalıştınız alan nedir?
a) Sağlık Bilimleri
b) Sosyal Bilimler
c) Fen Bilimleri
d) Teknikk Bilimleri

EK-4 Arnavutça Anket Formu

PYETËSORI

I/e nderuar/a pjesëmarrës/e,

Anketa e mëposhtme është përgatitur për temën shkencore të doktoraturës **"Roli i Stresit në lidhjen në mes të Cyberloafing dhe Kreativitetit: Shembulli i Kosovës".** Pasi që ky punim do të përdoret si punim shkencor, të dhënat e marra do të mbahen të fshehura dhe nuk do të shpërndahen me asnjë person ose kompani. Mund të kontriboni në punimin tonë duke i zgjedhur alternativat më të përshtatshme për ju. Ju faleminderojmë për interesimin dhe mbështetjen tuaj.

Prof. Dr. Fatma LORCU
fatmalorcu@trakya.edu.tr

Afërina SKEJA
aferina.skeja@gmail.com

Plotësojini pyetjet e mëposhtme duke e zgjedhur alternativën më të përshtatshme për ju.					
PYETJET	**Asnjëherë**	**Rrallë**	**Ndonjëherë**	**Shpesh**	**Gjithmonë**
1. Gjatë orarit të punës, kontrolloj email-at që nuk kanë lidhje me punën.	1	2	3	4	5
2. Gjatë orarit të punës, dërgoj email-a që nuk ka lidhje me punën.	1	2	3	4	5
3. Gjatë orarit të punës, vizitoj web-faqet e lajmeve të gazetave ditore.	1	2	3	4	5
4. Gjatë orarit të punës, vizitoj web-faqet në lidhje me investime ose aksione.	1	2	3	4	5
5. Gjatë orarit të punës, kontrolloj platformat personale (LikendIn, etj).	1	2	3	4	5
6. Gjatë orarit të punës, vizitoj web-faqet e sportit.	1	2	3	4	5
7. Gjatë orarit të punës, pranoj email-a që nuk kanë lidhje me punën.	1	2	3	4	5
8. Gjatë orarit të punës, vizitoj web-faqet financiare ose bankare.	1	2	3	4	5
9. Gjatë orarit të punës, blej gjëra online.	1	2	3	4	5
10. Gjatë orarit të punës, vizitoj web-faqet e ankandëve (Ebay, etj.).	1	2	3	4	5
11. Gjatë orarit të punës, dërgoj/pranoj mesazhe të çastit (Viber, WhatsApp, etj).	1	2	3	4	5
12. Gjatë orarit të punës, luaj lojëra online.	1	2	3	4	5
13. Gjatë orarit të punës, qasem në dhoma të bisedës apo biseda personale (Chat room, Facebook messager, etj).	1	2	3	4	5
14. Gjatë orarit të punës, përcjelli portalet e lajmeve (Telegrafi, Kallxom etj).	1	2	3	4	5
15. Gjatë orarit të punës, bëj rezervime të pushimeve online (Booking, Trivago, etj).	1	2	3	4	5
16. Gjatë orarit të punës, vizitoj web-faqet e komuniteteve virtuale (Facebook, Instagram, Twitter, etj).	1	2	3	4	5
17. Gjatë orarit të punës, mirëmbaj web-faqen personale.	1	2	3	4	5
18. Gjatë orarit të punës, shkarkoj muzika, video, filma apo seriale online.	1	2	3	4	5
19. Gjatë orarit të punës, vizitoj web-faqet lidhur me shpalljet vendeve të punës (Portalpune, etj).	1	2	3	4	5
20. Gjatë orarit të punës, vizitoj web-faqe të bixhozit.	1	2	3	4	5
21. Gjatë orarit të punës, lexoj blogje (Platformë online për komunikim të lirë ndërmjet autorëve dhe lexuesëve).	1	2	3	4	5

Plotësojini pyetjet e mëposhtme duke e zgjedhur alternativën më të përshtatshme për ju.					
PYETJET	**Asnjëherë**	**Rrallë**	**Ndonjëherë**	**Shpesh**	**Shumë shpesh**
22. Shpenzoj mjaft kohë duke u munduar ta kuptoj arsyen e problemit.	1	2	3	4	5
23. Mendoj për problemin nga më shumë se një perspektivë. I vlerësoj problemet nga drejtimet e ndryshme.	1	2	3	4	5
24. Një problem të vështirë e ndaj në pjesë më të vogla për ta kuptuar më mirë.	1	2	3	4	5

25. I marr parasysh burime të ndryshme të informacioneve për të prodhuar ide të reja.	1	2	3	4	5
26. I hulumtoj zgjidhjet e mëparshme që janë ekzekutuar në fusha të ndryshme. I vlerësoj lidhjet në mes zgjidhjeve të problemeve në fusha të ndryshme.	1	2	3	4	5
27. Prodhoj alternativa të shumta para se të vendos në zgjidhjen përfundimtare të problemit.	1	2	3	4	5
28. Mundohem të dizajnoj mënyra alternative të zgjidhjes, pos mënyrave të zakonshme për bërjen e një pune.	1	2	3	4	5
29. I rikontrolloj të gjitha informacionet detajisht në procesin e prodhimit të idejave të reja.	1	2	3	4	5

Plotësojini pyetjet e mëposhtme duke e zgjedhur alternativën më të përshtatshme për ju.					
PYETJET	**Absolutisht Nuk Pajtohem**	**Nuk Pajtohem**	**I/e Pavendosur**	**Pajtohem**	**Absolutisht Pajtohem**
30. Jam i/e sigurt se sa autoritet kam.	1	2	3	4	5
31. Kam qëllime dhe synime të planifikuara rreth punës sime.	1	2	3	4	5
32. Mund ta planifikoj kohën time në mënyrë të duhur.	1	2	3	4	5
33. I/e di se cilat janë përgjegjësitë e mia.	1	2	3	4	5
34. I/e di pikërisht se çfarë pritet nga unë	1	2	3	4	5
35. Përshkrimi i punës që duhet të bëjë është i mjaftueshëm.	1	2	3	4	5
36. Më duhet të bëj punë që ishin dashur të bëhen ndryshe.	1	2	3	4	5
37. Pranoj punë pa pasur fuqi punëtore për ta kompletuar.	1	2	3	4	5
38. Detyrohem të veproj kundër disa rregullave ose politikave për ta përfunduar punën time.	1	2	3	4	5
39. Punoj me dy e më shumë grupe që kanë funksione të ndryshme nga njëri tjetri.	1	2	3	4	5
40. Ndodh të marr kërkesa jo të përputhshme nga dy e më shumë persona.	1	2	3	4	5
41. Kryej detyra që ndodh të pranohen nga njëri e të mos pranohen nga tjetri/a.	1	2	3	4	5
42. Mund të pranoj një detyrë pa pasur burime dhe materiale të përshtatshme për të kryer atë.	1	2	3	4	5
43. Punoj gjëra të panevojshme.	1	2	3	4	5

54. Gjinia?

c) Femër
d) Mashkull

55. Mosha? .....

56. Statuti martesor?

c) Beqar/e
d) I/e martuar

57. Niveli i edukimit?

d) Baçelor
e) Master
f) Doktoraturë

58. Statuti profesional ?

f) Asistent/e
g) Ligjerues/e
h) Asst. Prof. Dr
i) Asoc. Prof. Dr.
j) Prof. Dr.

59. Përvoja e punës?

f) 0-1 vjet
g) 2-5

h) 6-7
i) 8-10
j) Më shumë se 10 vjet

60. Si e definoni përvojën e përdorimit të internetit?
f) Shumë e ulët
g) E mesme
h) Mirë
i) Shumë mirë
j) Shkëlqyeshëm

61. A ka politika të përdorimit të internetit të firmës suaj?
d) Po
e) Jo
f) Nuk di

62. Sa orë e përdorni internetin në vendin e punës?
f) Më pak se 0-1 orë
g) Më pak se 1-2 orë
h) Më pak se 2-3 orë
i) Më pak se 3-4 orë
j) Më shumë se 4 orë

63. A keni qenë menaxhues/e më herët?
c) Po
d) Jo

64. A e keni ndonjë pozitë menaxheriale që e ekzekutoni për momentin?
c) Po
d) Jo

65. Cila është fusha që punoni?
e) Shkencat Shëndetësore
f) Shkencat Sociale
g) Shkencat Natyrore
h) Shkencat Teknike

EK-5. Sanal Tembellik Ölçeği Ters Görüntü Matrisi

		ST1	ST2	ST3	ST4	ST5	ST6	ST7	ST9	ST10	ST12	ST14	ST15	ST17	ST18	ST19	ST20
Anti-image Correlation	ST1	**,775[a]**	-,516	-,029	-,022	-,063	-,040	-,243	-,104	-,035	,011	-,001	,027	,032	-,049	,021	,082
	ST2	-,516	**,719[a]**	-,082	,106	-,017	,077	-,260	,109	-,013	-,039	,028	-,119	-,077	,076	-,056	-,066
	ST3	-,029	-,082	**,750[a]**	-,086	-,095	-,180	-,038	-,016	,032	,091	-,663	-,055	,053	,039	,099	-,129
	ST4	-,022	,106	-,086	**,857[a]**	-,127	-,111	,033	,045	-,163	-,001	-,017	-,078	-,232	,018	-,128	,065
	ST5	-,063	-,017	-,095	-,127	**,912[a]**	-,099	-,054	,023	,001	-,030	,001	-,014	-,112	,088	-,183	,090
	ST6	-,040	,077	-,180	-,111	-,099	**,919[a]**	,002	-,053	-,018	-,118	-,049	-,049	-,058	-,022	,055	-,040
	ST7	-,243	-,260	-,038	,033	-,054	,002	**,859[a]**	-,114	,027	-,110	-,054	,089	,001	-,036	-,001	,073
	ST9	-,104	,109	-,016	,045	,023	-,053	-,114	**,835[a]**	-,329	-,049	,010	-,320	-,086	-,078	-,039	-,035
	ST10	-,035	-,013	,032	-,163	,001	-,018	,027	-,329	**,867[a]**	-,089	,027	-,109	-,003	-,073	-,101	-,071
	ST12	,011	-,039	,091	-,001	-,030	-,118	-,110	-,049	-,089	**,855[a]**	-,092	,024	-,050	-,272	-,005	-,236
	ST14	-,001	,028	-,663	-,017	,001	-,049	-,054	,010	,027	-,092	**,775[a]**	-,103	-,073	-,129	-,147	,134
	ST15	,027	-,119	-,055	-,078	-,014	-,049	,089	-,320	-,109	,024	-,103	**,872[a]**	,053	-,091	,003	,028
	ST17	,032	-,077	,053	-,232	-,112	-,058	,001	-,086	-,003	-,050	-,073	,053	**,878[a]**	-,025	-,134	,020
	ST18	-,049	,076	,039	,018	-,088	-,022	-,036	-,078	-,073	-,272	-,129	-,091	-,025	**,897[a]**	-,116	-,091
	ST19	,021	-,056	,099	-,128	-,183	,055	-,001	-,039	-,101	-,005	-,147	,003	-,134	-,116	**,869[a]**	-,173
	ST20	,082	-,066	-,129	,065	,090	-,040	,073	-,035	-,071	-,236	,134	,028	,020	-,091	-,173	**,664[a]**

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

EK-6. Sanal Tembellik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Korelasyon Matrisi ve Determinantı

		ST1	ST2	ST3	ST4	ST5	ST6	ST7	ST9	ST10	ST12	ST14	ST15	ST17	ST18	ST19	ST20
Correlation	ST1	**1,000**	,655	,283	,099	,252	,167	,537	,253	,187	,191	,264	,198	,143	,198	,157	-,003
	ST2	,655	**1,000**	,261	,022	,203	,088	,521	,147	,128	,179	,225	,190	,144	,126	,159	,055
	ST3	,283	,261	**1,000**	,298	,336	,427	,282	,259	,184	,203	,758	,342	,207	,273	,212	,103
	ST4	,099	,022	,298	**1,000**	,330	,308	,076	,227	,312	,180	,314	,261	,374	,223	,317	,039
	ST5	,252	,203	,336	,330	**1,000**	,297	,240	,215	,212	,228	,343	,224	,310	,295	,350	,028
	ST6	,167	,088	,427	,308	,297	**1,000**	,157	,274	,232	,283	,401	,275	,238	,271	,185	,123
	ST7	,537	,521	,282	,076	,240	,157	**1,000**	,245	,148	,250	,286	,145	,149	,212	,161	,009
	ST9	,253	,147	,259	,227	,215	,274	,245	**1,000**	,515	,311	,290	,490	,246	,366	,281	,166
	ST10	,187	,128	,184	,312	,212	,232	,148	,515	**1,000**	,318	,221	,373	,227	,343	,320	,201
	ST12	,191	,179	,203	,180	,228	,283	,250	,311	,318	**1,000**	,283	,220	,228	,463	,274	,320
	ST14	,264	,225	,758	,314	,343	,401	,286	,290	,221	,283	**1,000**	,372	,275	,367	,315	,056
	ST15	,198	,190	,342	,261	,224	,275	,145	,490	,373	,220	,372	**1,000**	,172	,322	,231	,095
	ST17	,143	,144	,207	,374	,310	,238	,149	,246	,227	,228	,275	,172	**1,000**	,242	,329	,071
	ST18	,198	,126	,273	,223	,295	,271	,212	,366	,343	,463	,367	,322	,242	**1,000**	,351	,235
	ST19	,157	,159	,212	,317	,350	,185	,161	,281	,320	,274	,315	,231	,329	,351	**1,000**	,232
	ST20	-,003	,055	,103	,039	,028	,123	,009	,166	,201	,320	,056	,095	,071	,235	,232	**1,000**

a. Determinant = ,007

EK-7.Sanal Tembellik Ölçeğin Ortak Varyansaları

	Initial	Extraction
ST1	1,000	,746
ST2	1,000	,744
ST3	1,000	,813
ST4	1,000	,591
ST5	1,000	,509
ST6	1,000	,474
ST7	1,000	,638
ST9	1,000	,710
ST10	1,000	,651
ST12	1,000	,593
ST14	1,000	,777
ST15	1,000	,650
ST17	1,000	,570
ST18	1,000	,511
ST19	1,000	,530
ST20	1,000	,661

Extraction Method: Principal Component Analysis.

EK-8. Yaratıcılık Ölçeği Ters Görüntü Matrisi

		YA1	YA2	YA3	YA7	YA8	YA9	YA10	YA11
Anti-image Correlation	YA1	,680[a]	-,388	-,137	-,003	-,107	,122	,046	,009
	YA2	-,388	**,828[a]**	-,081	-,130	-,063	-,068	-,090	-,080
	YA3	-,137	-,081	**,885[a]**	-,231	-,174	-,053	-,023	,012
	YA4	,003	-,130	-,231	**,885[a]**	-,186	-,179	-,108	-,178
	YA5	-,107	-,063	-,174	-,186	**,893[a]**	-,201	-,072	-,172
	YA6	,122	-,068	-,053	-,179	-,201	**,867[a]**	-,272	-,116
	YA7	,046	-,090	-,023	-,108	-,072	-,272	**,865[a]**	-,280
	YA8	-,009	-,080	-,012	-,178	-,172	-,116	-,280	**,881[a]**

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

EK-9. Yaratıcılık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Korelasyon Matrisi ve Determinantı

		YA1	YA2	YA3	YA7	YA8	YA9	YA10	YA11
Correlation	YA1	**1,000**	,452	,277	,204	,249	,067	,104	,142
	YA2	,452	**1,000**	,345	,404	,377	,311	,328	,340
	YA3	,277	,345	**1,000**	,459	,428	,325	,294	,295
	YA4	,204	,404	,459	**1,000**	,522	,497	,460	,490
	YA5	,249	,377	,428	,522	**1,000**	,487	,429	,473
	YA6	,067	,311	,325	,497	,487	**1,000**	,526	,463
	YA7	,104	,328	,294	,460	,429	,526	**1,000**	,526
	YA8	,142	,340	,295	,490	,473	,463	,526	**1,000**

a. Determinant = ,084

EK-10. Yaratıcılık Ölçeğin Ortak Varyansaları

	Initial	Extraction
YA1	1.000	,777
YA2	1.000	,620
YA3	1.000	,446
YA4	1.000	,607
YA5	1.000	,572
YA6	1.000	,635
YA7	1.000	,608
YA8	1.000	,579

Extraction Method: Principal Component Analysis.

EK-11. Stres Ölçeği Ters Görüntü Matrisi

		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13
Anti-image Correlation	S1	**,925[a]**	-,214	-,005	-,145	-,134	-,105	,015	,033	-,010	-,002	,066	-,058	,020
	S2	-,214	**,912[a]**	-,132	-,275	-,098	-,064	,086	-,025	,031	,035	-,035	-,016	-,045
	S3	-,005	-,132	**,917[a]**	-,218	-,173	-,120	,047	,015	-,153	,030	-,003	,083	-,022
	S4	-,145	-,275	-,218	**,866[a]**	-,331	-,212	,176	-,088	,000	,052	-,002	-,063	-,021
	S5	-,134	-,098	-,173	-,331	**,898[a]**	-,237	,003	-,032	,004	-,018	-,036	-,011	,030
	S6	-,105	-,064	-,120	-,212	-,237	**,909[a]**	-,083	,088	-,129	,024	-,062	,032	-,058
	S7	,015	,086	,047	,176	,003	-,083	**,740[a]**	-,215	-,185	,074	-,136	-,062	-,001
	S8	,033	-,025	,015	-,088	-,032	,088	-,215	**,757[a]**	-,225	-,003	,031	-,098	-,290
	S9	-,010	,031	-,153	,000	,004	-,129	-,185	-,225	**,835[a]**	-,122	-,112	,002	-,077
	S10	-,002	,035	,030	,052	-,018	,024	,074	-,003	-,122	**,776[a]**	-,249	-,201	-,051
	S11	,066	-,035	-,003	-,002	-,036	-,062	-,136	,031	-,112	-,249	**,785[a]**	-,334	-,131
	S12	-,058	-,016	,083	-,063	-,011	,032	-,062	-,098	,002	-,201	-,334	**,791[a]**	-,135
	S13	,020	-,045	-,022	-,021	,030	-,058	-,001	-,290	-,077	-,051	-,131	-,135	**,844[a]**

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

EK-12. Stres Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Korelasyon Matrisi ve Determinantı

		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13
Correlation	S1	**1,000**	,530	,410	,553	,520	,463	-,149	,049	,124	-,018	,043	,091	,088
	S2	,530	**1,000**	,527	,666	,582	,511	-,197	,104	,145	-,023	,106	,103	,159
	S3	,410	,527	**1,000**	,622	,585	,529	-,144	,103	,253	-,026	,091	,033	,144
	S4	,553	,666	,622	**1,000**	,719	,628	-,223	,142	,199	-,020	,118	,125	,176
	S5	,520	,582	,585	,719	**1,000**	,624	-,137	,130	,211	,014	,144	,120	,153
	S6	,463	,511	,529	,628	,624	**1,000**	-,050	,106	,279	,017	,174	,112	,189
	S7	-,149	-,197	-,144	-,223	-,137	-,050	**1,000**	,297	,270	,106	,240	,189	,159
	S8	,049	,104	,103	,142	,130	,106	,297	**1,000**	,387	,163	,244	,287	,422
	S9	,124	,145	,253	,199	,211	,279	,270	,387	**1,000**	,234	,326	,244	,313
	S10	-,018	-,023	-,026	-,020	,014	,017	,106	,163	,234	**1,000**	,409	,376	,225
	S11	,043	,106	,091	,118	,144	,174	,240	,244	,326	,409	**1,000**	,504	,346
	S12	,091	,103	,033	,125	,120	,112	,189	,287	,244	,376	,504	**1,000**	,346
	S13	,088	,159	,144	,176	,153	,189	,159	,422	,313	,225	,346	,346	**1,000**

a. Determinant = ,009

EK-13. Stres Ölçeğin Ortak Varyansaları

	Initial	Extraction
S1	1,000	,512
S2	1,000	,639
S3	1,000	,597
S4	1,000	,781
S5	1,000	,707
S6	1,000	,613
S7	1,000	,561
S8	1,000	,600
S9	1,000	,532
S10	1,000	,622
S11	1,000	,633
S12	1,000	,617
S13	1,000	,440

Extraction Method: Principal Component Analysis.