

**T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**TEKNOSTRESİN İŞE TUTKUNLUK VE BİLGİ SAKLAMA
ÜZERİNDE ETKİSİ**

EBRU ALTUN

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
STRATEJİ BİLİMİ ANABİLİM DALI**

DANIŞMAN: DOÇ. DR. SERHAT ERAT

TEMMUZ 2024

T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TEKNOSTRESİN İŞE TUTKUNLUK VE BİLGİ
SAKLAMA ÜZERİNDE ETKİSİ

EBRU ALTUN

YÜKSEK LİSANS TEZİ
STRATEJİ BİLİMİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: DOÇ. DR. SERHAT ERAT

TEMMUZ 2024

T.R.
GEBZE TECHNICAL UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL

**THE EFFECT OF TECHNOSTRESS ON WORK
ENGAGEMENT AND KNOWLEDGE HIDING**

EBRU ALTUN

A THESIS OF MASTER OF SCIENCE
DEPARTMENT OF SCIENCE OF STRATEGY

ADVISOR: ASSOC. PROF. SERHAT ERAT

JULY 2024

YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU

GTÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun 01/07/2024 tarih ve 2024/33 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 18/07/2024 tarihinde tez savunma sınavı yapılan EBRU ALTUN'un tez çalışması Strateji Bilimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) : DOÇ. DR. SERHAT ERAT

ÜYE

: DOÇ. DR. FATİH KOÇ

ÜYE

: DOÇ. DR. KÜLTİGİN AKÇİN

ONAY

Gebze Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun
...../...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

O güzel sesinle bana küçükken söylediğin şarkı birden kulağıma fısıldanır.

*Neşeli gençleriz biz, yaşamayı severiz
Bir pantolon bir gömlek, istediğimiz yere gideriz
Hah ha hava ne güzel, gel saklambaç oynayalım
Ya da denize girip balıklarla yarışalım*



Hayatını Ailesine Adamış, Fedakar Babama...

ÖZET

Bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ve teknolojinin yaygın kullanımı, iş yaşamındaki karmaşık kurumsal çalışma ortamlarını daha belirgin hale getirmekte ve çalışanlar üzerindeki artan bilgi yükü teknostrese yol açmaktadır. Teknostres, çalışanların refahlarını olumsuz etkilemekte ve bireye aşırı bilgi yüklenmesi durumunda ortaya çıkan bir stres türü olarak tanımlanmaktadır. Teknolojideki gelişim artışına paralel olarak "Teknostres" kavramı birçok alanda önemli bir araştırma konusu haline gelmektedir. Bilgi saklama davranışı ise gerek örgütler gerekse de çalışanlar üzerindeki negatif etkileri sebebiyle artan bir ilgi görmektedir. Bu araştırmanın amacı, teknostresin işe tutkunluk ve bilgi saklama üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma verileri, çeşitli firmalarda bilgi teknolojileri ve bilgi teknolojileriyle ilgili bölümlerde çalışan 232 personelden anket yöntemiyle toplanmış ve toplanan bu veriler SPSS paket programıyla analize tabi tutulmuş, faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri ile test edilmiştir. Analizler sonucunda araştırma değişkeni olan teknostres ile bilgi saklama davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda araştırma bulguları, işe tutkunluğun teknostres ve bilgi saklama arasında kısmı aracılık rolünü de işaret etmektedir. Bu çerçevede bireylerin yaşayabileceği teknostres nedeniyle çalışanların bilgi saklama davranışı göstereceği öngörülmüştür. Elde edilen bu bulguların yöneticilere ve benzer alanda çalışan araştırmacılara yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Teknostres, İşe Tutkunluk, Bilgi Saklama, Aracı Rol

ABSTRACT

Advancements in information technologies and the widespread use of technology make complex institutional work environments more prominent and lead to increased information load on employees, resulting in technostress. Technostress negatively affects employees' well-being and is defined as a type of stress that arises in cases of excessive information load. Parallel to the increase in technological advancements, the concept of "technostress" has become an important research topic in many fields. Knowledge hiding behavior, on the other hand, is gaining increased attention due to its negative effects on both organizations and employees.

The purpose of this research is to examine the impact of technostress on job engagement and knowledge hiding. Data for the study were collected from 232 employees working in various companies in information technology and related departments through a survey method. The collected data were analyzed using the SPSS software package, and tested with factor analysis, correlation analysis, and regression analysis. The analyses revealed a positive and significant relationship between the research variable technostress and knowledge hiding behavior. Additionally, the research findings indicate that work engagement partially mediates the relationship between technostress and knowledge hiding. Within this framework, it is predicted that employees will exhibit knowledge hiding behavior due to the technostress they may experience. These findings are expected to guide managers and researchers working in similar fields.

Keywords: Technostress, Work Engagement, Knowledge Hiding, Mediating Role

TEŞEKKÜR

Tez çalışma sürecimde desteğini esirgemeyen, bilgisini paylaşan değerli danışman hocam Doç. Dr. Serhat ERAT'a teşekkürlerimi sunarım. Çalışma sürecimde her daim yanımda olan aileme, manevi desteği ve yardımlarıyla beni motive eden Berna ALTUN'a, biricik kızım Lena Elif ALTUN ve kıymetli eşim, yol arkadaşım Batuhan ALTUN'a teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
TEŞEKKÜR	viii
İÇİNDEKİLER	ix
SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
TABLolar DİZİNİ	xii
1. GİRİŞ	1
2. TEKNOSTRES	4
2.1 Teknostres Oluşturan Nedenler	5
2.2. Teknostres Belirtileri	9
2.3. Teknostres Yönetimi	10
2.4. Teknostres Sonuçları	12
3. BİLGİ SAKLAMA	14
3.1. Bilgi Saklama Davranışı Türleri	14
3.2. Bilgi Saklama Davranışının Nedenleri	15
3.3. Bilgi Saklama Davranışının Sonuçları	17
4. İŞE TUTKUNLUK	19
4.1. İşe Tutkunluğun Önemi	20
4.2. İşe Tutkunluğun Boyutları	20
4.3. İşe Tutkunluğu Etkileyen Faktörler	21
4.4. İşe Tutkunluğu Sağlama Stratejileri	21
4.4.1. Örgütsel Düzeyde Stratejiler	22
4.4.2. Bireysel Düzeyde Stratejiler	23
4.5. İşe Tutkunluğun Sonuçları	24
5. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZLER	26
5.1 Teknostres ile İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki	26
5.2 Teknostres ile Bilgi Saklama Arasındaki İlişki	29
5.3 İşe Tutkunluk ve Bilgi Saklama Arasındaki İlişki	31
5.4 Teknostres ve Bilgi Saklama İlişkisinde İşe Tutkunluğun Aracı Rolü	32
6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI	35
6.1 Örneklem, Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler	35
6.2 Çalışmanın Amacı ve Modeli	35
6.3 Demografik Özellikler	36
6.4 Faktör Analizi	39
6.5 Korelasyon Analizi	41
6.6 Hipotez Testleri	41
6.7 Bulguların Değerlendirilmesi	43
7. SONUÇ	45
KAYNAKLAR	51
ÖZGEÇMİŞ	59
TEZ ÇALIŞMASI KAPSAMINDA YAPILAN YAYINLAR	60
EKLER	61

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

BİT	: Bilgi ve İletişim Teknolojileri
TSY	: Teknostres Yaraticıları
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin Ölçütü
İHDT	: İş Hayat Dengesi Tahmini
TCİ	: Teknostres Yaraticıları Envanteri
Ar-Ge	: Araştırma Geliştirme



ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 6.1: Araştırmanın Modeli

36



TABLÖLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 4.1: İşe Tutkunluğun Bireysel ve Örgütsel Sonuçları.	25
Tablo 6.1: Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı.	36
Tablo 6.2: Örneklem Grubunun Medeni Durumuna Göre Dağılımı.	37
Tablo 6.3: Örneklem Grubunun Yaş Grubuna Göre Dağılımı.	37
Tablo 6.4: Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.	38
Tablo 6.5: Örneklem Grubunun Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı.	38
Tablo 6.6: KMO ve Bartlett's Küresellik Test Sonuçları.	39
Tablo 6.7: Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları.	40
Tablo 6.8: Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar.	41
Tablo 6.9: Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.	42
Tablo 6.10: Hipotez Sonuçları.	43

1. GİRİŞ

Bilgi iletişim teknolojileri (BİT) kullanımının yaygınlaşması, internetin genişlemesi ve yeni araçların ortaya çıkışı, çalışanları artan bilgi yüküyle başa çıkma konusunda zorlayıcı bir etki yaratmaktadır (Concha vd., 2021). Bilgi ve iletişim teknolojileri günlük yaşamın neredeyse her alanını etkileyerek, özellikle teknostres gibi bazı olumsuz sonuçlara neden olduğu bilinmektedir (Taraftdar vd., 2007). Bilgi ve iletişim teknolojileri örgütsel yenilikleri önemli ölçüde artırıp ve çalışanların günlük işlerinin her yönünü etkilemektedir. Bu nedenle, birçok çalışan iş stresi altında artan yorgunluk ve depresyon eğilimi göstermektedir. Bu durum, teknostres kavramı olarak akademik literatürde ele alınmıştır (Shen ve Kuang, 2022).

Teknostres, teknolojinin “karanlık yüzü” olarak kabul edilir ve çalışanların refahını olumsuz etkileyebilir. Çalışanlar teknoloji kullanımının getirdiği taleplere ve bu talepleri karşılamak için gerekli kaynaklara uyumsuzluklar nedeniyle yüksek düzeyde stres ve düşük refah yaşayabilirler (Truta vd., 2023). Ayrıca teknostres iş verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Her zaman açık durumu, teknolojinin belirlediği sınırların ve yaşam alanlarının belirsizleşmesine neden olabilir; bu da endişe, stres ve nihayetinde tükenmişlikle sonuçlanabilir (Ewers vd., 2023).

Teknostres fiziksel ve zihinsel olmak üzere iki tür olumsuz belirtiyi neden olur. Fiziksel belirtiler arasında uykusuzluk ve uyurgezerlik, ritim bozuklukları, kas gerginliği ağrıları, baş ağrısı, kronik yorgunluk vb. saptanabilir. Diğer yandan, zihinsel belirtiler arasında sinirlilik, depresyon, davranış değişiklikleri ve ağlama nöbetleri bulunur (Martinez-Navalon vd., 2022). Son yıllarda teknolojiye hızlı değişimlerin Teknostres kavramını çeşitli alanlarda popüler bir araştırma konusu haline getirmiştir. Teknostres, sağlık, psikoloji, işletme, kütüphanecilik ve eğitim gibi çeşitli alanlarda etkili olmuştur (Akgün, 2019).

Bilgi saklama davranışı hem çalışanlar hem de organizasyonlar üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle artan bir ilgi görmektedir. Bu olumsuz etkiler göz önüne alındığında, araştırmalarda çalışanların bilgi saklama davranışlarının nedenleri incelenmiştir. Bu nedenler arasında rekabetçi ortam (Han vd., 2020), kurumsal kimlik (Zhao vd., 2019), görev karmaşıklığı (Ghani vd., 2019), güvensizlik gibi kişilerarası veya işsel ilişkiler (Connelly vd., 2012), sorumluluk duygusu (Garg ve Anand, 2020) gibi çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bilgi saklamanın yaygın olmasının nedenleri arasında bireysel çıkarlar, rekabet, güven eksikliği ve örgütsel kültür gibi faktörler bulunur. Özellikle, çalışanların kariyer endişeleri, güç ve kontrol isteği, diğer çalışanlarla rekabet etme gibi sebepler bilgi saklamaya yol açabilir. Bu, çalışanlar arası iş birliğini ve bilgi paylaşımını engelleyerek, örgütün genel verimliliğine zarar verebilir. Bu olumsuz etkileri azaltmak için, bilgi saklamanın nedenlerinin iyi anlaşılması ve bu yönde stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir (Karakuş ve Akçakanat, 2021).

İşe tutkunluk canlılık, adanmışlık ve dalgınlık ile karakterize edilen, olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir zihin durumu olarak tanımlanır (Shimazu vd., 2015). William A. Kahn, 1990 yılındaki çalışmasında işe tutkun olmayı, organizasyon üyelerinin kendilerini iş rollerine atfetmeleri olarak tanımlar. Bu, insanların rol performansları sırasında kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ifade etmelerini ve kullanmalarını kapsar (Kahn, 1990). İşe tutkunluğun enerji, bağlılık ve kendini kaptırma olarak üç boyutu vardır. Enerji, yüksek enerji seviyeleri ve direnç, işte çaba harcamaya isteklilik, kolayca yorulmama yeteneği ve zorluklarla karşılaşıldığında direnç gösterme ile ilgilidir. Bağlılık, işe güçlü bir katılım, heves ve gurur duygusu ile ilgili olup, işle güçlü bir psikolojik kimlik kurma ile ilgilidir. Kendini kaptırma, işe dalmış bir durumu ifade eder, zamanın hızla geçtiği ve işten kopamama durumunu içerir. Tamamen odaklanmış olmak ve işte mutlu bir şekilde meşgul olmakla ilgilidir (Yalabik vd., 2014). İşe tutkun olan çalışanlar işlerine dahil, bağlı ve işlerine karşı merhametli olup, çabalarının değerli olduğuna ve bir organizasyonun performansını iyileştirebileceğine inanırlar. Bu çalışanlar, genellikle kendi refahlarını, değerlerini ve yararlarını organizasyonun başarılarıyla bütünleştirirler, bu da hem çalışanların hem de organizasyonların performansı ve başarıları için önemlidir (Wei vd., 2023).

Bu çalışmanın amacı teknostres olarak adlandırılan bilişim teknolojileri kullanımı kaynaklı stresin bilgi saklama davranışı üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Ayrıca bu etkide işe tutkunluğun aracı rolü de incelenmiştir. Literatüre bakıldığında teknostres

ve bilgi saklama ilişkisinde işe tutkunluğun aracı rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Teknostres, işe tutkunluk ve bilgi saklama arasındaki ilişkiyi görebilmek adına bu tez çalışması gerçekleştirilmiş olup literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarının, gelecekte bu alanda çalışma yapacak olan araştırmalara rehberlik edebileceği öngörülmektedir. Araştırma, teknostres, bilgi saklama ve işe tutkunluk ölçeklerinin çeşitli firmalarda bilgi teknolojileri ve bilgi teknolojileriyle ilgili bölümlerde çalışan 232 kişiye uygulanması ile gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede toplanan örneklem üzerinde yapılan çalışmada, bireylerin yaşayabileceği teknostres nedeniyle çalışanların bilgi saklama davranışı göstereceği öngörülmüştür.



2. TEKNOSTRES

Bilgi iletişim teknolojilerinin (BİT) yaygınlaşması ve her yerde bulunabilirliği, ofis çalışma ortamının bilgisayarlaştırılması çalışanlar arasında stres seviyelerini artırdığı ifade edilmektedir. Bu artışın daha ağır iş yüklerinden kaynaklandığı öne sürülsede, BİT'lerin sürekli bir aciliyet yarattığı ve insanların daha hızlı çalışmaları gerektiği beklentisi oluşturmaktadır (Ayyagari vd., 2011).

Teknostres, ilk olarak 1984 yılında Craig Brod'un "Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution" adlı kitabında tanımlanmıştır. Brod, teknostresi, "yeni bilgisayar teknolojileriyle sağlıklı bir şekilde başa çıkamama nedeniyle ortaya çıkan modern bir uyum hastalığı" olarak ifade etmiştir. Bu kavram, teknolojinin aşırı kullanımından kaynaklanan sürekli stres sorunlarını ve iş ile aile hayatı arasında denge kurma konusunda çalışanların karşılaştığı benzersiz zorlukları da içermektedir. Teknoloji kullanıcılarının teknoloji kullanımı nedeniyle deneyimledikleri stres olarak da tanımlanabilir (Brod, 1984; Banerjee ve Gupta, 2023; Ragu-Nathan vd., 2008).

Tarafdar vd. (2019) tarafından yapılan bir konsept çalışmasında, teknostresin, teknostresin genel süreci içinde var olan iki farklı stres sürecini içerdiği iddia edilmektedir: techno-eustress ve techno-distress. Techno-eustress, teknostresin olumlu yönleriyle ilişkili bir süreçtir ve techno-distress, teknostresin olumsuz yönleriyle ilişkili bir süreçtir. Teknostres yaratıcıları, organizasyonel çevrede teknolojinin kullanımına bağlı olarak stres oluşturan faktörlerdir. Bu stres, fizyolojik (örneğin, hızlanmış kalp atışı, hormonal değişiklikler) ve psikolojik (örneğin, yorgunluk, memnuniyetsizlik) tepkiler aracılığıyla ortaya çıkabilir ve "zorlanma" olarak adlandırılır (Torres, 2021).

Çalışmalar, teknostresi iş yerinde üç gelişme ile ilişkilendirmektedir: BİT'lere bağımlılık ve sürekli güncellemeler, BİT'lerin karmaşıklığı ve bilgi eksikliği, modern BİT'lerin iş yerinin ortamını ve kültürünü değiştirmesi (Murgu, 2021). Teknostres hem firmayı hem çalışanı hem de çalışma ortamındaki ilişkilerini etkileyerek, devamsızlık, mesleki etkinlikte azalma, çatışma ve izolasyona neden olur. Dolayısıyla, teknostres, özellikle firmalar için büyük bir ilgi alanıdır çünkü stres altındaki çalışanların üretkenliği düşüktür, bu da doğrudan organizasyonun performansını etkilemektedir (Martinez-Navalon vd., 2022).

2.1 Teknostres Oluşturan Nedenler

Teknostrese neden olan faktörler, çevresel ve sosyal faktörler olmak üzere iki ana kategoride incelenir. Çevresel faktörler, kötü çalışma koşulları, yanlış aydınlatma, yetersiz güvenlik önlemleri, ekipman uyumsuzluğu, yazılım sınırlamaları, finansman eksikliği, veri kaybı ve kalifiye personel eksikliği gibi unsurlardır. Sosyal faktörler ise, teknolojik cihazların kullanımından kaynaklanan çıkar çatışmaları, iş kaybı ve rol değişiklikleri gibi durumlar olarak belirtilir. Bu iki faktör grubu, bireylerin teknostres yaşamasının temel sebeplerindendir (Uğraş, 2022).

Teknostres, yoğun bir şekilde bilgi iletişim sistemleri kullanımı sırasında bazı çalışanların yaşayabileceği psikolojik ve fizyolojik olumsuz tepkileri tanımlamak için kullanılmaktadır. Daha spesifik olarak, teknostres, çalışanların bilgisayarları işlerinde etkili bir şekilde kullanmak için gerekli becerilere sahip olmadıklarını algıladıkları zaman ortaya çıkan bir anksiyete durumu ve bu anksiyetenin fizyolojik sonuçları olarak tanımlanır. Çoğu yazar, teknostresin teknoloji kullanımı ve buna karşı bireysel algı ve tepkilere dayandığını, durumsal faktörlerden ziyade bir psikolojik deneyim olduğunu belirtir (Truta, 2023).

Ayyagari vd. (2011) yılında yaptıkları çalışmada, bilgi iletişim teknolojilerinin kullanımının ve stres faktörlerinin ilişkisi incelenmiştir. Araştırma, teknoloji kullanımının aşırı iş yükü, rol belirsizliği, ev ve iş yerinde yaşanan çatışmalar, iş güvensizliği ve mahremiyet ihlalleri gibi faktörlerle ilişkili olduğunu ve bu durumların teknostres yaratabileceğini göstermiştir.

Truta vd. (2023) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada, Yeni teknolojilere uyum sağlama yeteneği hakkındaki belirsizlik, diğerlerinin algılarına ilişkin endişeler veya e-posta veya iş birliği uygulamaları aracılığıyla sürekli bağlantıda olma, özellikle akademisyenlerle ilgili olarak teknostresin en yaygın nedenleri arasında olduğunu açıklamıştır.

Merdan (2021) yaptığı çalışmada Teknostresin nedenlerini bireysel, teknik, eğitim, sağlık ve zaman odaklı nedenler olarak sınıflandırmaktadır.

- **Bireysel Nedenler:** Teknoloji kullanma becerisinin eksikliği, yeterli eğitimin olmaması, yabancı dil engelleri, finansal kısıtlar ve teknolojiye ilgi duymamak.

- **Eğitim Odaklı Nedenler:** Teknolojinin teminindeki zorluklar, öğrenciler için oluşturduğu olumsuz etkiler ve öğretim yaklaşımındaki değişiklikler.
- **Sağlık Sorunlarından Doğan Nedenler:** Göz rahatsızlıkları, bağımlılık ve baş ağrısı gibi sağlık problemleri.
- **Zamandan Kaynaklı Nedenler:** Teknoloji kullanımında yaşanan zaman kaybı.
- **Teknik Nedenler:** Yazılım desteği, bağlantı problemleri, sürekli güncellemeler, güvenlik endişeleri, içerik yönetimi, elektrik ihtiyacı, gürültü kirliliği, düşük kaliteli aletler, sıkça bozulan cihazlar, teknik desteğin yetersizliği ve görüşme ihtiyaçlarının karşılanamaması (Merdan, 2021).

Ragu-Nathan ve diğerleri stres faktörlerine "Teknostres YarATICıları" (TSY) adını vermiştir. TSY, organizasyonel çevrede teknolojinin kullanımına bağlı olarak stres oluşturan faktörlerdir. Bu stres, fizyolojik (örneğin, hızlanmış kalp atışı, hormonal değişiklikler) ve psikolojik (örneğin, yorgunluk, memnuniyetsizlik) tepkiler aracılığıyla ortaya çıkabilir ve "zorlanma" olarak adlandırılır (Torres, 2021).

Teknostres yaratıcıları, bilişim teknolojisinin gelişmesiyle stresi artırarak örgütsel bağlılık ve verimliliği de olumsuz etkiler (Şahan,2021).

Tarafdar vd. (2007) teknostresin aşağıdaki beş boyutta davranışsal ve psikolojik olarak ortaya çıktığını bulunmuştur. Teknostresin nedenleriyle ilgili Tarafdar vd. (2007) tarafından yapılan beş boyutlu sınıflandırma şu şekildedir.

Tekno -Aşırı Yüklenme:

Teknoloji aşırı yüklemesi, çalışanların genellikle sahip oldukları zamandan daha az sürede daha fazla görev yerine getirmek zorunda hissetmelerini ifade etmektedir. Bu durum, çalışanlar arasında tükenmişliğe ve bitkinliğe yol açabilmektedir (Tarafdar vd., 2007).

Mobil cihazların ve iş birliğine dayalı uygulamaların kullanımı, sosyal ağlar ve gelişen yazılımlar gibi unsurlar çalışanlara aynı anda çok fazla ve daha hızlı çalışmaya zorlaması, tekno-aşırı yüklenme olarak tanımlanır ve bunun sonucunda aşırı bilgi yüklemesi, dikkat dağınıklığı ve iş akışında kopmalar meydana gelir (Yıldız, 2022). Bu durum, kullanıcıların başa çıkabileceğinden daha fazla bilgi ile karşılaşmasına ve yeni sistemleri kullanabilmek için daha fazla emek ve düşünce harcamasına neden olur. Tekno-aşırı yüklenme, çalışanların iş yükünün fazla olması ve bu işleri

bitirebilmek için Bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) personelleri hızlı çalışmaya zorlar (Uğraş, 2022). Çalışanları daha yoğun tempoda ve daha hızlı çalışmaya zorlayan bu durum, aşırı bilgi yüklemesi, kesintiler ve aşırı görevlerle sonuçlanarak kaygı, gerginlik ve dikkat dağınıklığı yaratır (Şan, 2022). Teknolojik olarak yoğun işler, çalışanların uzun saatler çalışmasını ve daha hızlı olmasını teşvik ederken, hata yapma olasılığını artırır ve bu da stres seviyesini yükseltir (Türen vd., 2015). Çalışanın kapasitesinin üzerinde bir talep olduğunda tekno-aşırı yük oluşur (Merdan, 2021).

Tekno- İstila:

Kullanıcıların sürekli ulaşılabilir olma durumunu belirtir. Çalışma saatlerinin aile zamanına ve tatillere taşması, iş ve yaşam dengesini bozar, çalışanlarda stress ve hayal kırıklığına yol açar (Taraftar vd., 2007).

Teknolojinin sosyal ve aile hayatına etkileri, bireylerin sürekli ulaşılabilir olmasını sağlar. Bu durum, teknolojinin özel hayatlarını ve iş dışındaki zamanlarını işgal ettiği hissine ve gerginlik hissetmelerine neden olur. Mesai saatleri dışında iş ile ilgili çalışmaların sürmesi ve iletişim kurma zorunluluğu, aile yaşamını ve bireylerin özel hayatını olumsuz etkileyebilir. Yeni teknolojileri öğrenme ve uygulama becerilerini kazanmak için fazladan çalışma, sosyal hayatı ve tatil günlerini de olumsuz etkiler. Bu durum, bireylerin bilişim teknolojilerinin özel hayatlarına müdahale ettiğini hissetmelerine yol açar (Uğraş, 2022). Uzun çalışma saatleri, mesai dışında bağlantıda olma gerekliliği ve yeni teknolojileri öğrenme zorunluluğu, çalışanların özel hayatlarını olumsuz etkileyerek sosyal yaşamlarından ve izinlerinden feragat etmelerine neden olur ve bilişim teknolojilerinin özel yaşantılarına müdahale ettiğini hissettirir (Şan, 2022).

Tekno- Karmaşıklık:

Teknoloji karmaşıklığı, çalışanların sürekli güncellemeler ve değışikliklerle güncel kalma baskısı hissetmeleri nedeniyle bir diğer teknostresör olarak kabul edilir. Yeni donanım, yazılım ve uygulamaların karmaşık teknik özellikleri ve terminolojisi, kullanıcıların kendilerini teknoloji konusunda yetersiz hissetmelerine neden olur. Anlaşılması zor uygulamalar stress yaratır (Taraftar vd., 2007).

Güncel donanım, yazılım ve uygulamaların artan kullanımı, teknik özelliklerin karmaşılaşmasına neden olmuş, yeni uygulamaların öğrenilmesi zorlaşmış ve teknik terminoloji sürekli yeniliklerle daha karmaşık hale gelmiştir. Araştırmalar, birçok

kişinin bu durumu tedirgin edici bulduğunu ve strese neden olduğunu göstermektedir. Tekno-karmaşıklık, personelin yeni teknolojiyi anlamak ve kullanmak için çok fazla zaman ve emek harcaması gerektiğinde ortaya çıkar (Şan, 2022). Tekno-karmaşıklık sonucunda, bireyler işleriyle ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıklarını düşünmekte, yeni teknolojiyi öğrenmek için zamana ihtiyaç duymakta ve bu teknolojilere uyum sağlamak için baskı hissetmektedirler. Ayrıca, eski personeller yeni personellerin teknolojik bilgi seviyelerinin daha yüksek olduğunu düşünerek stres yaşamaktadır ve bireyler, yeni teknolojileri anlamamanın ve kullanmanın karmaşık olduğuna inanmaktadır (Uğraş, 2022).

Tekno- Güvensizlik:

Çalışanlar, yeni teknolojilerin işlerini kaybetmelerine neden olabileceğinden veya diğerlerinin kendilerinden daha teknolojik olarak yetenekli olduğundan endişe ettiklerinde, bu durum teknoloji güvensizliği olarak adlandırılır. Teknoloji güvensizliği, çalışanlara yeni teknolojiler veya daha ileri teknolojik becerilere sahip iş arkadaşları nedeniyle iş güvenliklerinin tehlikede olup olmadığını, bilgilerini diğer çalışanlarla paylaşıp paylaşmadıklarını sorarak ölçülür (Yıldız, 2022).

Tekno-güvensizlik sonucunda, bireyler yeni teknolojilere uyum sağlayamama ve işini kaybetme korkusu yaşar, sürekli becerilerini geliştirme zorunluluğu hisseder ve daha bilgili iş arkadaşlarının varlığı nedeniyle bilgi ve becerilerini paylaşmaktan çekinir (Uğraş, 2022).

Tekno-Belirsizlik:

Sürekli değişen ve güncellenen teknolojilere ayak uydurma zorunluluğu, çalışanlarda tedirginlik ve endişeye sebep olur. Yenileme ve güncelleme ihtiyacı, zamanla hayal kırıklığı ve stres yaratır (Taraftar vd., 2007). Teknoloji belirsizliği, çalışanların, Bilgi ve İletişim Teknolojilerindeki (BİT) sürekli yükseltme ve değişikliklerin kendileri için belirsizlik yarattığına ve bu yeni BİT'lerle sürekli olarak tanışmaları gerektiğine inanmaları durumunu ifade eder. Teknoloji belirsizliğinden dolayı zorlanan çalışanlar, çalıştıkları şirketin bilgisayar yazılımı, donanımı, ağları ve teknolojilerinin sürekli değiştiğini ve güncellendiğini ifade ederler (Yıldız, 2022). Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki sürekli değişiklikler ve güncellemeler, kullanıcıların yeni teknolojilere hakim olma ihtiyacı hissetmelerine ve sürekli yenilenme gereksinimi sonucunda hayal kırıklığı ve anksiyete yaşamalarına neden olur. Organizasyondaki

teknolojik değişiklikler ve güncellemeler, çalışanların uzmanlaşmasını zorlaştırır ve sürekli öğrenme gerekliliği belirsizlik ve endişeye yol açar. Tekno-belirsizlik, bu değişikliklerden kaynaklanır ve çalışanlar yeni sistemi öğrenmeye odaklanamadan güncellemelerle karşılaşır, bu da sonuç olarak endişe ve hayal kırıklığına neden olmaktadır (Şahan, 2021).

2.2. Teknostres Belirtileri

Teknostres, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı sırasında ortaya çıkan yüksek seviyede kaygı ve yetersizlik hissi ile karakterize edilen bir durumdur. Bu durum, mental ve fiziksel sağlık sorunlarına, teknofobiye, yorgunluğa ve iş performansında düşüŖe yol açabilir. Ana belirtileri arasında kaygı, panik, yorgunluk, uykusuzluk ve kas ağrıları yer alır. Teknostres, teknoloji adaptasyonu sürecindeki zorluklardan kaynaklanan karmaşık bir tepkidir ve sıklıkla tedirginlik, öfke, performans düşüklüğü gibi olumsuz duygusal ve davranışsal reaksiyonlarla ilişkilendirilir. Teknostresin yaygın belirtileri arasında tedirginlik, anksiyete krizleri, hayal kırıklığı ve bilgisayarlara karşı negatif tutum bulunmaktadır. Öfke, halsizlik, sık yapılan hatalar, işe devam etmede zorluk, güvensizlik ve odaklanma problemi de diğer önemli belirtiler arasındadır (Şahan, 2021).

Teknostresin belirtileri üç kategoriye ayrılabilir:

Endişeli Teknofobi: Terleme, kalp çarpıntıları, kısa süreli migren.

Bilişsel Teknofobi: Sakin görünüm, ancak içsel negatif mesajlar.

Rahatsız Kullanıcılar: Hafif kaygılı, negatif ifadeler kullanabilirler ama danışmanlık hizmetine ihtiyaç duymazlar (Şan, 2022).

Bu belirtiler genellikle fiziksel rahatsızlıklarla başlar ve zamanla diğer sorunlara dönüşür.

Fiziksel Belirtiler:

Kas-iskelet Sistemi Rahatsızlıkları: Özellikle üst ekstremité, bel, sırt, omuz ve boyun bölgesinde ağrılar.

Aşırı Kullanım Sendromu: Tekrarlayan hareketlerden kaynaklanan mikrotravmalar, el bilek ve parmak ağrıları, güçsüzlük, koordinasyon kaybı, el deformasyonu, ganglionlar, aşırı sıcak-soğuk duyarlılığı.

Göz Problemleri: Uzun süreli bilgisayar kullanımı sonucu gözde ağrı, yanma, sulanma, çift görme, bulanık görme, göz kuruluğu.

Genel Rahatsızlıklar: Baş ağrıları, kilo alımı veya kaybı, uyku bozuklukları, bitkinlik, dinlenme güçlüğü.

Bakteriyel Enfeksiyon Riski: Çok kullanıcıli sistemlerde klavye gibi teknolojik donanımlar üzerinde bakteri üremesi.

Psikolojik Belirtiler:

Anksiyete ve Kaygı: Yüksek kaygı, endişe, depresyon, izolasyon, sinir bozukluğu, öfke, düşük moral.

Mental Yorgunluk: Bilişsel yük artışı, dikkat bozuklukları, veri kaybetme korkusu, panik hali.

Tükenmişlik: Bitkinlik, hatalarda artış, devamsızlık, hastalık, güvensizlik, konsantrasyon güçlüğü.

Davranışsal Belirtiler:

Anksiyetif Belirtiler: Baş ağrısı, çarpıntı, avuç içi terlemesi.

Bilişsel Belirtiler: Sakin görünüm, ancak olumsuz beden dili.

Huzursuzluk Belirtileri: Hafif tedirginlik hali.

Teknopatoloji, hem fiziksel hem de psikolojik sağlık problemlerine sebep olarak çalışanların iş verimliliğini ve iş doyumunu olumsuz etkiler. Teknolojinin yanlış veya aşırı kullanımından kaynaklanan bu belirtiler, çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve performanslarını azaltır (Doğrular, 2019).

2.3. Teknostres Yönetimi

Teknostres yönetimi, bireysel ve örgütsel düzeylerde ele alınması gereken önemli bir konudur. Bireysel düzeyde, amacı teknostresin kişinin yaşamını ve verimliliğini olumsuz etkilememesi için bireyin alışkanlıkları ile fiziksel, zihinsel ve davranışsal özelliklerini kontrol altında tutmaktır. Bu bağlamda, masa başı çalışma düzeni ve sedanter yaşam tarzının yol açabileceği sağlık risklerine karşı etkin dinlenme yöntemleri, özellikle saat başı uygulanan kısa hareket molaları önerilmektedir. Örgütsel düzeyde, teknostres yönetimi, çalışanların teknoloji kullanımı kaynaklı

sorunlardan kaynaklanan hizmet kalitesi düşüşlerini önlemeyi, hatta hizmet kalitesini artırmayı ve yeni hizmetler üretmeyi amaçlamaktadır. Bu yönetim, teknostresin kurumsal ve ekonomik kayıplara yol açmaması için kritik öneme sahiptir (Doğrular, 2019).

Şan (2022) yaptığı tez çalışmasında teknoloji yönetiminde Teknoloji okur yazarlığı, katılma kolaylığı, örgütsel bağlılık, devam taahhüdü ve iş tatmini kavramların önemine değinmiştir. Son zamanlarda hızla gelişen teknolojiler, bilişim teknolojilerinde artan beklentiler ve istekler nedeniyle çalışanlar üzerinde teknostres oluşturur. Teknostres, hızlı teknoloji yenilenmesinin ve artan iş beklentilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Ancak, teknostresin etkilerini azaltmak için çeşitli stratejiler ve destek mekanizmaları bulunmaktadır. Bu stresi yönetmek için;

- **Bilimsel ve Teknik Destek:** Teknik destek ve bilimsel çözümler önemli rol oynar.
- **Kurumsal Bağlılık ve İş Tatmini:** Çalışanların kuruma bağlılıkları ve iş tatminleri stres seviyelerini düşürür.
- **Eğitim ve Yardımcı Faaliyetler:** Düzenli BİT eğitimi ve yardımcı faaliyetler teknostresi azaltır.
- **Yönetim Desteği:** Yönetim desteği çalışanların güven duymalarını sağlar.
- **Katılım ve Planlama:** Çalışanların sistem planlama ve uygulamalarına dahil edilmesi stresi azaltır.
- **Sağlıklı Denge:** Teknoloji ile sağlıklı bir denge kurmak önemlidir.

Bu stratejiler, teknostresin çalışanların performanslarına ve verimliliklerine olan olumsuz etkilerini azaltmaya yardımcı olur (Şan, 2022). Teknostresle başa çıkma yöntemlerinde, teknolojik okuryazarlığın kolaylaştırılması, teknik destek sağlanması ve işe katılımın kolaylaştırılmasının yanında örgütlerin duygusal ve problem odaklı stratejiler geliştirerek teknostresi en aza indirecek gerekli önlemlerin alınması önem arz etmektedir.

Ayrıca aşağıdaki teknostresle mücadele stratejilerinin gerçekleştirilmesiyle teknostres yönetiminin sağlanacağını vurgulamıştır (Merdan, 2021).

Teknostresle Mücadele Stratejileri:

- **Duygu Odaklı Strateji:** Bireyin stresli durumu düşünme ve hissetme şeklini değiştirir. Stresin duygusal etkisini hafifletmek için yeniden değerlendirme

yapar, düşünceleri veya eylemleri etkileyerek stresi azaltmaya çalışır. Örneğin, sorun hakkında düşünmekten kaçınmak.

- **Problem Odaklı Strateji:** Stresin doğrudan kaynağına giderek stresli durumu değiştirme veya yönetme çabalarını içerir. Stresi bu şekilde hafifletmeye çalışır. Örneğin, sorun yaratan kişi, araç, ortam ve çevreden uzaklaşmak.
- **Teknolojiye Dayalı Eğitim:** Yeni teknolojik araçlar hakkında bilgi edinme.
- **Zamanı Etkili Yönetmek:** Çalışma ve dinlenme zamanlarını iyi planlamak.
- **Düzenli Egzersiz Yapmak:** Fiziksel aktiviteyle stresi azaltmak.
- **Teknolojiyi Molalar Vererek Kullanmak:** Sürekli kullanım yerine aralar vermek.
- **İş Arkadaşları ile Bilgi Paylaşımı:** Destek alarak stresi azaltmak.
- **Ergonomik Şartların İyi Olması:** Çalışma ortamını ergonomik hale getirmek.
- **Kaliteli Yazılım ve Donanım Kullanma:** Daha az sorunla karşılaşmak.
- **Sağlıklı Beslenme:** Fiziksel ve zihinsel sağlığı desteklemek.
- **Müzik Dinleme:** Rahatlamak ve stresi azaltmak.
- **Teknolojik Bilgiyi Geliştirme:** Bilgisayar kurslarına katılma.
- **Elektronik Kaynakları Kullanma:** E-kitap ve e-dergileri bilme.
- **İyi İletişim:** İş arkadaşlarıyla iyi iletişim kurma.
- **İşleri Organize Etme:** Bireysel ve grupsal hedefler belirleme.
- **Teknostresi Kabul Etme:** Teknostresin varlığını kabul etme ve azaltılmasına yönelik planlar yapma.
- **Derin Nefes Alma:** Stresi azaltmak için derin nefes alma.
- **Sık Sık Mola Verme:** Düzenli aralar verme.
- **Terapi Alma:** Profesyonel yardım alma.
- **Geri Bildirim Programları Kullanma:** Geribildirim yapan yazılım ve programlar kullanma.

2.4. Teknostres Sonuçları

Teknostres, bireylerin iş hayatındaki teknolojik değişimlere verdiği tepkiler sonucu oluşmakta ve gerekli önlemler alınmadığında ciddi sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Teknostresin sonuçları fiziksel, duygusal, davranışsal ve psikolojik olmak üzere dört kategoriye ayrılır. Fiziksel sonuçlar arasında göz problemleri, duruş

bozuklukları, karpal tünel sendromu, kalp ve dolaşım rahatsızlıkları, sindirim ve metabolizma rahatsızlıkları, enfeksiyon riski, sırt ve baş ağrısı gibi rahatsızlıklar bulunurken, duygusal sonuçlar sinirlilik, öfke, endişe ve depresyon gibi durumları içerir. Davranışsal sonuçlar, aşırı bilgisayar kullanımı, bilgisayar bozma korkusu, uykusuzluk ve iş birliği yapmama gibi eylemleri, psikolojik sonuçlar ise teknofobi, bilgi aşırı yüklenmesi, iş güvencesizliği ve motivasyon kaybı, düşük verimlilik ve iş memnuniyetsizliği gibi etkileri kapsar (Merdan, 2021; Doğrular, 2019).

Teknostres; iş yerinde düşük verimlilik, motivasyon kaybı ve kötü iş performansı gibi sorunlara neden olmakta birlikte, örgütsel düzeyde ise performans düşüklüğü ve maddi kayıplar meydana getirmektedir. Teknostres ayrıca iş gücü devrinin artmasına, ürün ve hizmet kalitesinin düşmesine ve iş kazalarının artmasına sebep olabilir (şan, 2022).

Teknostres, fiziksel ve zihinsel sağlık ile refahı etkileyebilir, aynı zamanda iş verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir. "Her zaman açık" durumu, teknolojinin belirlediği sınırların ve yaşam alanlarının belirsizleşmesine neden olabilir; bu da endişe, stres ve nihayetinde tükenmişlikle sonuçlanabilir. Başka bir deyişle, işle ilgili teknoloji yüklenmesi, iş-yaşam sınırlarını açabilir ve bireyin sağlığı ile refahı üzerinde olumsuz bir etki bırakabilir (Ewers vd., 2023). Ayrıca, teknostresin aşırı düzeyleri iş tükenmişliği, iş tatminsizliği ve işi bırakma niyeti gibi olumsuz sonuçlara neden olabilir (Fuglseth ve Sorebo, 2014).

İş hayatındaki etkileri arasında mahremiyet kaybı, azalan yüz yüze iletişim, sürekli öğrenme zorunluluğu, terfi edememe, yetersiz bilgi birikimi ve artan endişe bulunmaktadır. Bu durumlar bireylerin teknolojik gelişmelerden uzaklaşmasına ve teknostresin artmasına neden olmaktadır (Merdan, 2021; Doğrular, 2019).

Teknostresin sonuçları olarak, üretkenlik ve örgütsel bağlılıkta düşüş, performans kaybı görülmektedir. Ayrıca, uyku problemleri, baş ağrısı, sinirlilik, sindirim sistemi sorunları ve kardiyovasküler hastalıklar gibi fiziksel sağlık problemleri de teknostres ile bağlantılı olarak artmaktadır (Erer, 2021). Teknostres hem firmayı hem çalışanı hem de çalışma ortamındaki ilişkilerini etkileyerek, devamsızlık, mesleki etkinlikte azalma, çatışma ve izolasyona neden olur. Stres altındaki çalışanların üretkenliği düşük olup dolayısıyla organizasyonun performansını etkileyebileceği için özellikle firmalar için büyük bir ilgi alanıdır (Martinez-Navalon, vd., 2022).

3. BİLGİ SAKLAMA

Bilgi saklama temelde, bireylerin belirli bilgileri elinde bulundurduğu ve bu bilgiyi ya sakladığı ya da gizlediği bir durumdur. Bilgi saklama, bilgi arayanlar ve bilgi sağlayıcılar olarak adlandırılan iki taraf arasında gerçekleşen bir çift taraflı süreçtir. Bu çift taraflı etkileşimlerde karşılıklı etkiler göz ardı edilemez (Kurniawanti vd., 2023).

Serenko ve Bontis (2016), örgüt içi bilgi saklamayı, talep edildiğinde bilgiyi kasıtlı olarak vermeme veya gizleme olarak tanımlarlar ve bunu üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bir boyutu olarak gösterirler. Kişisel sebeplerden veya adaletsiz ücret gibi faktörlerden dolayı bilgi saklama, üretkenlik karşıtı bir davranış örneği olarak ele alınabilir.

Örgüt içinde bilginin etkili bir şekilde yayılması, yenilikçi ürünlerin geliştirilmesi ve rekabet avantajının elde edilmesine katkı sağlar. Son birkaç yıl içinde, örgütler için bilginin, değişimin ve rekabetin yoğun olduğu bir ortamda sağladığı avantajlar, aynı zamanda bilgi paylaşma süreçlerindeki başarısızlıkların yüksek maliyeti nedeniyle bilgi saklama konusu önem kazanmıştır. Bu durumu anlamak amacıyla, bilgi saklama davranışını etkileyen faktörlerin belirlenmesi üzerine odaklanılmıştır. Bireysel, örgütsel, ilişkisel ve işle ilgili faktörlerin tespiti, bilgi saklamanın önüne geçmek için çözümlerin önerilmesine olanak sağlamaktadır (Karakuş ve Akçakanat., 2021). Fakat birçok şirkette ise, yüksek rekabet ortamı, organizasyonel zihniyeti ve kültürü değiştirmiş ve "bilgi saklama"yı (bilgiyi gizli veya özel tutma) "bilgi paylaşımı"na karşı teşvik etmiştir. Bu bağlamda, akademik tartışma, bilginin organizasyonlarda nasıl ve neden gizli kalabileceğine odaklanmıştır (Scuotto vd., 2022).

3.1. Bilgi Saklama Davranışı Türleri

Connelly vd. (2012) tarafından yapılan öncü bir çalışmada, bilgi saklamanın, bilgi paylaşımı ve biriktirmeden farklı olarak üç faktörlü bir yapıda olduğu kanıtlanmıştır. Bilgi saklamanın kaçamak saklama, rasyonelleştirilmiş saklama ve cahil numarası yapma gibi üç olası durumu vardır. Bu üç tip arasında en yaygın olanı kaçamak bilgi saklamadır. Saklayıcı, organizasyonda tamamen rasyonel bir kişi değildir. Bilgi talebiyle karşılaştığında, saklayıcı, bilgiye psikolojik sahiplik veya sosyal değişim

ihtiyacına dayanarak bilgi saklamayı tercih edebilir (Yang vd., 2023). Rasyonelleştirilmiş saklama, saklayan kişinin talep edilen bilgiyi sağlayamama nedenini haklı göstermesi anlamına gelir; cahil numarası yapma ise talep edilen bilgi hakkında bilgisi olmadığını numara yapan yanıtlayıcıyı ifade eder (Shen ve Kuang, 2022). Bu üç olası durum, kişilerin o anki durumu ve organizasyonel iklim gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak değişebilir. Örneğin, bilgi paylaşımını destekleyen bir organizasyonel ikliminde insanlar kaçamak saklamayı daha az tercih edebilir, ancak karmaşık sorularla karşı karşıya kaldıklarında daha kaçamak davranabilirler (Connelly vd., 2012).

Ayrıca literatürde bu üç olası duruma ek olarak retorik ve zorbalık bilgi saklama olarak iki yeni bilgi saklama türü açıklanmıştır. Jha ve Biju (2018), çalışmasında yeni bir bilgi saklama türü olan retorik bilgi saklamayı tanımlamıştır. Retorik bilgi saklama, bilgi talep edeni retorik bir soru tonunda yanıt verme ve soruyu geri iade etme davranışını ifade etmektedir. Zorbalık bilgi saklama ise, bilgi gücü farkındalığı ve kavramına dayalı olarak bilgi saklama davranışını ifade eder; küçümseyici bir tutum ve dil kullanma, talep edenin özsaygısını zedeleyebilecek bir şekilde yapılır. Mevcut çalışmaların çoğu, Connelly'nin bilgi saklama tanımını benimsemiştir. Takip eden çalışmalarda, uzmanlar ve bilim insanları, retorik ve zorbalık bilgi saklama gibi yeni kavramlar önermişlerdir ve bu sınıflandırmayı zenginleştirmişlerdir (Yang vd., 2023). Bilgi saklama davranışının ciddiyeti farklılık gösterebilir. Önemsiz talepleri görmezden gelmek ciddi bir davranış olarak görülmezken, stratejik olarak önemli bilgileri kasıtlı olarak saklamak ciddi bir üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak değerlendirilir. Ancak, her zaman diğer üretkenlik karşıtı iş davranışları gibi zarar verme niyeti taşımamaktadır (Connelly ve Zweig, 2015).

3.2. Bilgi Saklama Davranışının Nedenleri

Kurniawanti vd. (2023) çalışmasında, Kaynakların Korunumu teorisine göre, bireylerin, gerçek veya algılanan kaynak tükenme tehdidi ile karşılaştıklarında değerli varlıklarını koruma eğiliminde olduklarını ve bu sebeple profesyonel ortamlarda, çalışanlar kaynak koruma konusunda proaktif bir tutum sergileyip bilgi sakladıklarını açıklamıştır. Karakuş ve Akçakanat (2021) çalışmasında, bilgi saklama davranışının nedenini Sosyal Değişim Teorisi ve Psikolojik Sahiplenme Teorisine dayanarak açıklandığına vurgu yapmıştır. Blau'nun Sosyal Değişim Teorisinde örgüt içindeki

bireyler arasındaki karşılıklı davranışlar, bilgi saklama davranışının nedenini açıklamak için kullanılır. Bilgi saklamanın bir başka teorik açıklaması ise Psikolojik sahiplenme teorisine dayanmaktadır. Teoriye bağlı olarak, çalışanın bilgiyi psikolojik olarak sahiplenme duygusu arttıkça, bilgiyi saklama eğiliminde olduğu ileri sürülmektedir (Kürü ve Beğenirbaş, 2023).

Bilgi saklama organizasyonlarda yaygın olarak görülmekte olup, sonuçlarının olumsuz etkilere yol açabileceği açıklanmaktadır. Bu olumsuz etkiler göz önüne alındığında, bilim insanları çalışanların bilgi saklama davranışlarının nedenlerini araştırmışlardır. Bu nedenler arasında rekabetçi ortam (Han vd., 2020), kurumsal kimlik (Zhao vd., 2019), görev karmaşıklığı (Ghani vd., 2019), güvensizlik gibi kişilerarası veya içsel ilişkiler (Connelly vd., 2012), sorumluluk duygusu (Garg ve Anand, 2020) gibi çeşitli faktörler bulunmaktadır.

Politik olarak gerilimli bir iş ortamında, bireyler savunmacı bir tutum alarak bilgi saklama eğilimine girebilirler. Bu davranışla, kişiler kendi zayıflıklarını açığa çıkarmaktan ve meslektaşları tarafından manipüle edilmekten kaçınıp daha güvende hissedebilirler; ki bu durum, tüm veriler açıklanırsa ortaya çıkabilecek bir durumdur (Vaio vd., 2021). Son on yılda, araştırmacılar bilgi saklamanın organizasyonel davranışına odaklanmışlardır. Organizasyon düzeyindeki bilgi saklamanın olumsuz etkileri arasında, büyüme potansiyelini ve etkinliği azaltması, temel performansı engellemesi, organizasyon üretkenliğini ve yaratıcılığını zorlaması, hatta düşmanca bir karşı saldırıya neden olması bulunmuştur. Bireyler arasında ise, statü ve güç kaybı korkusundan dolayı bazıları bilgi paylaşmaktan çekinmektedir (Mahmood vd., 2023).

Bilgi paylaşmayı engelleyen faktörleri kişisel, örgütsel ve teknolojik olarak sınıflandırılabilir.

- **Kişisel Faktörler:** Zaman eksikliği, iş güvenliği kaygısı, bilginin değerine düşük farkındalık, statü veya hiyerarşik fark kullanımı, yetersiz iletişim ve geribildirim, zayıf sosyal ilişki kurma yeteneği, yaş, cinsiyet, deneyim ve eğitim farkları, ulusal kültür, güven ve sosyal sermaye eksikliği, fikri mülkiyeti aşırı sahiplenme.
- **Örgütsel Faktörler:** Stratejik yönetim problemleri, lider desteği eksikliği, ödüllendirme ve motivasyon sistemlerinde eksiklik, yetersiz altyapı, fiziksel

olanaksızlıklar ve kaynak eksikliği, tek yönlü iletişim kanalları, yüksek rekabetçilik, hiyerarşik yapı ve örgüt büyüklüğü.

- **Teknolojik Faktörler:** Bilgi teknolojileri sistemlerinde entegrasyon ve yeterlilik eksikliği, teknik destek yokluğu, bilgi teknolojilerine yabancılık, yeni sistemlere ilişkin deneyim ve eğitim eksikliği.

Bu faktörler bilgi paylaşımını engelleyerek örgütlerin verimliliğini ve performansını olumsuz etkiler (Vural, 2021).

3.3. Bilgi Saklama Davranışının Sonuçları

Bilgi saklama organizasyonlarda yaygın olarak görülmekte olup, sonuçlarının olumsuz etkilere yol açabileceği açıklanmaktadır. Bu etkiler arasında, iç bilgi akışının kesintiye uğraması, çalışan bağlılığının azalması, önemli bilgilerin bireylerde kalması ve entegrasyonunun sağlanmamasının çıktı kalitesini etkilemesi, iç bilgi akışının engellenmesinin rekabetçilik, yenilikçilik ve karlılığı azaltması ve çalışanların ayrılması durumunda bilgi kaybının yaşanması bulunmaktadır (Serenko ve Bontis, 2016). Bilgi saklama, örgütlerdeki iş birliği ve verimlilik üzerinde de olumsuz etkiler yaratan önemli bir sorundur. Bu durum, bireysel yaratıcılığın azalmasına (Cerne vd., 2017), kurumsal yenilik performansının azalmasına (Connelly vd., 2019) ve olumsuz finansal performansa performansa (Babcock, 2004; Peng, 2013) neden olabilmektedir.

Bilgi saklama, güvenin azalmasına, olumsuz duyguların yayılmasına, örgütsel özdeşleşmenin düşmesine ve işten ayrılmaların artmasına yol açabilir. Bilgi saklayanlar, davranışlarının olumsuz sonuçlarını tahmin edebilmekte ve ilişkilerinin zarar göreceğini öngörebilmektedir. Ancak, bilgi saklama davranışına maruz kalan kişiler her zaman bu durumu zararlı veya intikam alınması gereken bir davranış olarak görmemektedir (Karakuş ve Akçakanat., 2021).

Mütekabiliyet, psikolojik sahiplenme ve bölgecilik gibi duygusal süreçlerin sonucu olarak ortaya çıkan bilgi saklama davranışı, sosyal ilişkileri zedeleyerek bireysel ve örgütsel performansı düşürür ve çalışanın motivasyonunu ve örgütsel bağlılığını azaltır, paydaşlar üzerinde olumsuz etki yaratır ve sonuçta örgütün genel verimliliğini ve karlılığını olumsuz etkiler Örgütlerde bilgi saklama davranışı, uzun vadede yaratıcılığı, yeniliği ve performansı olumsuz etkileyen bir dizi soruna yol açar. Örgütlerde bilgi saklama davranışının yıkıcı sonuçları araştırmalarla ortaya

konmuştur. Bu nedenle, örgütlerin ödüllendirme mekanizmaları, kişiler arası ilişkileri güçlendirme, bilgi temelli liderlik oluşturma ve bilgiyi paylaşmayı teşvik eden bir kültür yaratma gibi çözümler üretmeleri gerekmektedir (Vural, 2021).



4. İŞE TUTKUNLUK

İşe tutkunluk ilk kez Kahn (1990) tarafından "örgüt üyelerinin kendilerini iş rollerine bağlaması" olarak tanımlanmıştır. İşe bağlılık, bireylerin işle ilgili faaliyetleri enerjik ve etkili bir şekilde gerçekleştirmeleri, işlerinden doyum alarak ve işlerine yoğunlaşarak işin taleplerini yerine getirebilmeleri olarak tanımlanır (Eryılmaz ve Doğan, 2012).

İşe tutkunluğun hem ihtiyaç belirginliğine hem de işin bu ihtiyaçları karşılama potansiyeline bağlı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, işe tutkunluk işin ihtiyaçları karşılama yetenekleri hakkında bilişsel bir değerlendirmeden kaynaklanır. Bu görüşe göre işler, birinin kendi benlik görüntüsüne bağlıdır. İşe tutkunluk duyguların ve davranışların aktif bir şekilde kullanılmasını içerir ve bireylerin işleriyle kimlik kazanmaya başlaması açısından işe bağlanmanın bir öncüsü olarak düşünülebilir (May vd., 2004).

İşe tutkunluk, çalışanların işlerine, organizasyonlarına ve hedeflerine duygusal olarak bağlı oldukları bir durumu ifade eder. Bu bağlılık, işyerinde daha yüksek motivasyon, bağlılık ve performansla sonuçlanabilir (Cook, 2008). İşe tutkunluk, organizasyonel performansı olumlu yönde etkileyen bir durumu ifade eder. Bu durum, çalışanların performansı, iş tatmini, istifa niyeti, müşteri memnuniyeti, organizasyonel başarı ve şirket karlılığı gibi önemli faktörleri belirleyerek, organizasyonel sağlığın önemli bir göstergesi olarak kabul edilir (Lu vd., 2016). İşe tutkunluk, potansiyel olarak önemli bir iş gücü performansı olarak kabul edilir. İşe tutkunluk; iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları, akış, psikolojik güçlendirme, olumlu duygulanım, işe bağlılık, moral, tutum, işkoliklik ve kişilik özellikleri gibi kavramlarla yakından ilişkilidir ancak bunlardan ayrı bir konsept olarak ele alınır. Tutkunun, bireyin kişisel kaynaklarını etkin kullanımı ve sosyal ile örgütsel ihtiyaçların karşılanması yoluyla işe olan katkısını maksimize ettiği görülmektedir (Başoda, 2017).

İşe tutkun olan çalışanlar, profesyonel rollerine kendilerini kaptırmaları enerji ve yeteneklerini mümkün olan en iyi şekilde işlerine katmalarını sağladığı için mesleki tükenmişliğin zıddı olarak görülebilir (Bail vd., 2023). Çalışanların işe tutkunluğu, kişisel ruh hali, toplumsal değerler ve kültürel bakış açıları gibi bireysel faktörlerle

şekillenirken, yönetici tutumları ve çalışma ortamı gibi organizasyonel faktörler tarafından da etkilenmektedir.

4.1. İşe Tutkunluğun Önemi

İşe tutkunluk gösteren çalışanlar, işlerine karşı daha olumlu duygular besleyerek, iş fırsatlarına açık, özgüvenli ve iyimser olmaktadır ve kendi kaynaklarını yaratabilme yetenekleri konusunda daha başarılı olmakta, bu sebeple daha verimli çalışmaktadır. Ayrıca, kurumun sunduğu kaynakların karşılığında çalışan kurumuna karşı sorumluluk hissedip işe tutkunluk geliştirecektir (Akkaya, 2022).

İşlerine tutkuyla bağlı çalışanlara sahip olmak, örgütler için sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmede kritik hale gelmiştir. Bu tür çalışanlara sahip olan örgütler, rakiplerinin kolayca taklit edemeyeceği bir avantaj sağlar. Özellikle ekonomik zorluklar yaşayan örgütler, örgütün iyiliğini düşünen ve zor koşullarda iş yükümlülüklerinin ötesine geçebilen adanmış personele ihtiyaç duyar. Ayrıca, kriz zamanlarında örgütler işine adanmış, örgüte güvenen ve sadık çalışanlara daha fazla ihtiyaç duyarlar. Bu çalışanlar, örgütlerin krizlerden minimum zarar görmesine veya krizleri fırsata çevirmesine yardımcı olabilir. İşe tutkunluk, bu yaklaşımın bir parçası olarak ortaya çıkmıştır ve çalışan performansı ile örgütsel yönetim açısından önemlidir (Çağlın, 2022).

4.2. İşe Tutkunluğun Boyutları

İşe tutkunluk canlılık, adanmışlık ve absorpsiyonla karakterize edilen, pozitif, tatmin edici, çalışanların işlerine olan bağlılık, coşku ve adanmışlık derecesini tanımlayan bir kavramdır (Wei vd., 2023).

Schaufeli vd (2002) göre işe tutkunluk üç alt boyutta tanımlanır: dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma. Dinçlik, bir işi yapmaya istekli olma ve güçlü hissetme; adanmışlık, işe karşı coşkulu olma ve gurur duyma; yoğunlaşma ise iş sırasında tamamen işe odaklanma ve zamanın nasıl geçtiğini fark etmeme durumlarını ifade eder. Bu alt boyutları Bakker ve Demerouti, (2018) çalışmasında şöyle açıklamıştır;

Canlılık; yüksek enerji seviyelerine, direnç, işe dahil olma arzusuna ve zorluklarla karşılaşsa bile azim göstermeye işaret eder.

Adanmışlık; çalışanın işine güçlü bir şekilde dahil olması ve anlam, heves ve meydan okuması anlamına gelir.

Absorpsiyon; tamamen odaklanmış ve mutlu bir şekilde işine kaptırmış olma durumu ile karakterizedir; zamanın hızla geçtiği ve işten kopmanın zor olduğu bir durumu ifade eder.

4.3. İşe Tutkunluğu Etkileyen Faktörler

İşe tutkunluğu etkileyen faktörleri belirlemek ve analizini yapmak çalışanlar ve organizasyonlar açısından önem arz etmektedir. Bakker ve Demerouti (2018) yaptığı çalışmada işe tutkunluğa etki eden etmenler olarak; iş kaynakları, kişisel kaynaklar, performans bağlantısı, pozitif duygular, iyi sağlık, kaynakları harekete geçirme yeteneği, tutkunluğun karşılıklı yayılması olarak sınıflandırmıştır. Acar, (2021) çalışmada işe tutkunluğu etkileyen faktörleri; İşin özellikleri, ödüllendirme, örgütsel adalet, kişisel faktörler, rolle ilgili faktörler olarak açıklamıştır.

İş kaynakları, işin fiziksel, psikolojik, sosyal veya organizasyonel yönlerini ifade etmektedir. İş kaynakları; iş hedeflerine ulaşmada işlevsel olabilir, iş taleplerini ve ilişkili fizyolojik ve psikolojik maliyetleri azaltabilir, kişisel büyümeyi ve gelişmeyi teşvik edebilir (Gözükar ve Şimşek, 2015).

İşe tutkun çalışanlar, işlerinde yüksek motivasyon seviyeleri gösterirler. İşe tutkunluk, bir çalışanın işini nasıl deneyimlediğiyle ilgilidir ve bu nedenle iş motivasyonu ve motivasyonel davranış kaynağıdır (Yalabik vd., 2014).

4.4. İşe Tutkunluğu Sağlama Stratejileri

Bireylerin işe tutkunluklarını artırmak için, yöneticilerin çalışanları takdir etmesi, olumlu geri bildirim sağlaması ve onların gelişimini desteklemesi gerekir. Bu yaklaşım, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine ve dolayısıyla işlerine daha fazla katma değer sağlamalarına yol açacaktır (Özer vd., 2021). Yüksek düzeyde bağlı çalışanlar işleri ve organizasyonları hakkında daha olumlu düşündükleri, iş arkadaşlarına daha fazla saygı gösterdikleri, diğerlerine iş etkinliğini artırmada yardımcı oldukları, sürekli olarak işle ilgili becerilerini geliştirdikleri, çok aktif olup içsel ve dışsal rol performansı sergilemektedirler. Bu avantajlar göz önüne alarak,

organizasyonlar, çalışanların iş bağlılığını destekleyen politika ve uygulamaları kurmaya yönelik önemli kaynaklar harcarlar (Lu vd., 2016). İşe tutkun çalışanlar, işyerinde sosyal etkileşim sırasında iş arkadaşlarını benzer şekilde davranmaya ve hissetmeye yönlendirebilir (Salanova vd., 2005). İşe olan tutkuyu artırma stratejileri örgütsel ve bireysel düzeyde olmak üzere aşağıdaki iki kısımda değerlendirilmiştir (Kutlu, 2023).

4.4.1. Örgütsel Düzeyde Stratejiler

Organizasyonun kendi durumunu iyileştirmek ve geliştirmek için aldığı önlemler, çalışanların işe olan bağlılığını güçlendirme konusunda etkili olmakta ve bireysel yöntemlere göre daha etkin olduğu görülmektedir. Örgütsel Düzeyde Stratejiler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Acar, 2021; Kutlu, 2023).

- Karar vermede özgürlük sunulması ve çalışanların alınacak kararlara katılımının sağlanması.
- Başarılar karşı takdirin gösterilmesi.
- Örgütteki herkese karşı adil bir şekilde ödül sistemi oluşturulması.
- Takım çalışmalarına destek verilmesi.
- Örgüte karşı çalışan bağlılığı oluşturulması.
- Çalışma saatlerinin verimli olmasının sağlanması.
- Örgüt içerisindeki terfi durumlarının adaletli yürütülmesinin sağlanması
- Çalışanların üstleri ve yöneticileri tarafından motive edilmesi ve desteklenmesi
- Çalışanlara çeşitli iş görevleri verilmesi
- Çalışanların yeteneklerinin geliştirilebilmesi için eğitimler verilmesi
- Örgüt içerisindeki bireyler tarafından iletişim kalitesinin sağlanması
- Çalışanların boş vakitlerini değerlendirmek adına sosyal alan oluşturulması.
- Dinlenme alanlarının sunulması
- Tatil ve sosyal etkinlik imkanlarının sunulması.
- Örgüt içerisinde sosyalleşmenin sağlanması.
- Danışmanlık hizmetlerine önem verilmesi

- Çalışanların kariyerlerinin gelişimi için fırsatlar yaratılması.
- İş görenlerin görev tanımlarının açık bir doğrultuda ortaya konulması
- Gerekli durumlarda iş gören ve donanımların hazır bulunması.
- Örgüt içerisindeki bireylere iş yükü dağılımının adil şekilde yapılması.

Bu stratejiler, işe tutkunluğu artırmak için etkili yöntemlerdir.

4.4.2. Bireysel Düzeyde Stratejiler

Bireysel düzeyde işe tutkunluk stratejileri, bireyleri değiştirmenin daha kolay ve maliyetinin düşük olması nedeniyle tercih edilmektedir.

Bu stratejiler şunlardır:

- İşe tutkunluk hakkında bilgi sahibi olunmasının sağlanması.
- Bireylerin kendisini tanıması ve eksikliklerinin belirlenmesi.
- Bireylerin kendi işleriyle ilgili hedeflerinin geliştirilme
- Kişisel gelişimin geliştirilmesi için eğitimlere gayret gösterilmesi.
- Psikolojik olarak rahatlayabilmek için spor gibi aktivitelerin yapılması
- Hobiyle meşgul olmak
- Kendi sınırlarını bilerek ona göre hareket edilmesi, geliştirilmesi gereken yönleri bilmek
- Zamanın etkin kullanılması
- Monotonluktan uzak durmak, belirli aralıklarla görev değiştirilmesi
- Stresle başa çıkmanın yollarının belirlenmesi
- Huzurlu bir yaşam şekli sağlamak,
- İşe başlamadan önce o işle ilgili riskler hakkında bilgi edinmek.

Bu stratejiler bireysel düzeyde işe tutkunluğu artırmak için etkili yöntemlerdir (Acar, 2021; Kutlu, 2023).

4.5. İşe Tutkunluğun Sonuçları

İşe tutkunluk, çalışanın enerjik, işini seven ve işten ayrılmakta zorlanan pozitif ruhsal durumları içeren bir kavram olarak önemli bir rol oynamaktadır. Bu kavram hem bireye psikolojik destek sağlayıp hem de kurumların çalışan verimliliğini artırmaktadır (Kapanseren ve Örüçü, 2018). İşletmelerde tutkunluk kavramı bireylerin performanslarını ve dolaylı olarak örgütün performansında paralel şekilde etkilemektedir (Macey ve Schneider, 2008).

İşe tutkun çalışanlar işlerine dahil, bağlı ve işlerine karşı merhametli olup, çabalarının değerli olduğuna ve bir organizasyonun performansını iyileştirebileceğine inanırlar. Bu nedenle, bir organizasyonun önceliği yüksek derecede tutkun çalışanlar yetiştirmek ve bu durumu teşvik etmektir (Wei vd., 2023). İşe tutkunluk bulaşıcıdır ve bağlı çalışanlar meslektaşları arasında daha fazla bağlılık oluşturabilirler (Sohrabizadeh ve Sayfour, 2014).

İşe tutkun bireylerin, iş ortamında daha mücadeleci bir ortam yaratmak amacıyla iş kaynaklarını ve iş taleplerini arttırma eğiliminde oldukları görülmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004). Bu kişiler, örgüte bağlılıklarından dolayı satışları ve karlılığı arttırmayı amaçlayarak müşteri ihtiyaçlarına daha fazla odaklanmakta ve örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için daha fazla çalışmaktadırlar. İşlerini anlamlı bulan bireyler, yaratıcılık ve özgünlükte daha yüksek düzeyde olup, işlerine daha fazla bağlanmakta ve iş rollerini genişletmek için yeni girişimlere atılmaktadırlar (Acar, 2021).

Tutkun çalışanların organizasyonda kalma olasılığı daha yüksektir, bu da yüksek rekabetin olduğu yetenek piyasalarında işe alım ve personel tutma ile ilgili maliyetleri azaltır (Kuijpers vd., 2020). Tutkun olmayan çalışanların düşük verimlilik, yüksek devir oranları ve negatif tutumlar nedeniyle organizasyonlara maliyet oluşturduğu iddia edilmiştir, bu nedenle bağlı bir işgücüne sahip olmak önemlidir (Yalabik vd., 2014). Çalışanların işlerine olan tutkunluğu hem örgütsel hem de bireysel sonuçlar doğurmaktadır. Bu sonuçlar Tablo 4.1’de ifade edilmiştir (Harputluoğlu, 2015).

Tablo 4.1: İşe Tutkunluğun Bireysel ve Örgütsel Sonuçları (Harputluoğlu, 2015)

Bireysel Sonuçlar	Örgütsel Sonuçlar
İş tatmininin Yükselmesi	Müşteri memnuniyetinin artması
Psikolojik iyi olma durumunun gelişmesi	Müşteri bağlılığının artması
Yeterlilik İnancının güçlü olması	Yüksek verimliliğin sağlanması
Öğrenme arzusunun artması	Örgütün yüksek kar sağlaması
Duygusal tükenmenin azalması	Örgüt içinde güvenliğin artması
Negatif Duyguların azalması	Çalışan performansının artması
Depresif belirtilerde azalış olması	İdarecilerin öz yeterliliklerinde artış olması
Uyku bozukluğunda azalış olması	Yönetimsel aktiflikte artış olması
Tükenmişlik hissinin azalması	Çalışanların işten ayrılma eğiliminin azalması
Kişisel girişimin yükselmesi	

İşe tutkun olan bireylerin olumlu sonuçlarının yanı sıra olumsuz sonuçlar da bulunmaktadır. Araştırmalara göre, optimist görüşlerin gerçekleşmemesi çalışanlara zarar vermekte ve işlerine karşı direnç geliştirmelerine neden olmaktadır (Armor ve Taylor, 1998).

Ayrıca, bu bireyler işlerine kendilerini fazla kaptırdıkları için sağlık sorunları yaşayabilmekte, yoğun çalışmalarından dolayı sosyal ilişkilerini aksatmakta, aileleriyle vakit geçirmeyi unutmakta ve dinlenmeyi ertelemektedirler. Bu olumsuzluklar, iş yaşam dengesinde bozulmalara ve çatışmalara yol açabilmektedir (Acar, 2021).

5. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZLER

5.1 Teknostres ile İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki

Teknostres, teknolojinin kullanımının neden olduğu strestir (Ragu-Nathan vd., 2008). İşe tutkunluk canlılık, adanmışlık ve dalgınlık ile karakterize edilen, tatmin edici, işle ilgili bir zihin durumu olarak tanımlanır (Shimazu vd., 2015). Literatüre baktığımızda bu iki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen makaleler, teknostresin işe tutkunluğu olumsuz etkilediğini göstermektedir. Atanasoff vd. (2017), teknolojik araçların personelin bilişsel, psikolojik ve fiziksel sağlığını olumsuz etkileyebileceğini ve bu durumun çalışanların işe tutkunluğunu etkileyebileceğini ifade etmiştir.

Literatüre bakıldığında yapılan araştırmalarda teknostres ile işe tutkunluk arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Andrulli ve Gerards (2023) tarafından yapılan makalede teknostres, iyileşme ihtiyacı ve işe tutkunluk gibi faktörleri seri arabulucular olarak kullanarak, yeni çalışma yollarının yüksek seviyelerinin daha fazla pozitif refah hissi ve daha az negatif refah hissi ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu etkilerin çoğunun, azalan teknostres ve iyileşme ihtiyacı, artan işe tutkunluk yoluyla dolaylı olduğunu ifade etmişlerdir.

Harunavamwe ve Kanengoni (2023) tarafından yapılan çalışmada, sanal ve hibrit çalışma ortamlarında teknostres yaratıcıları, iş-aile çatışması ve algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe tutkunluk üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmanın amacı, teknolojinin yoğun olduğu ve iş-aile çatışmasının sık yaşandığı çalışma ortamlarında işe tutkunluğun temel nedenlerini yeniden değerlendirmektir. Çalışmadan elde edilen en önemli bulgu, teknostres ve iş-aile çatışması arasında gözlemlenen pozitif ilişki ve bunun sonucunda işe tutkunluk üzerindeki olumsuz etki olmuştur. Teknostres ve iş-aile çatışması yüksek olduğunda, düşük işe tutkunluk seviyeleri gösterilir. Bu nedenle, işe tutkunluğu artırmak için sanal ve hibrit çalışma ortamlarında pozitif teknoloji tasarımı çözümlerin uygulanması, teknolojik aşırı yükü, teknolojik karmaşıklığı ve teknolojik istilayı engelleyen olası inhibitörler sunulması önerilmiştir.

Bail vd. (2023) yapmış olduğu çalışmada, sağlık sektöründeki doktorlar arasında teknostres, tükenmişlik, işe tutkunluk ve iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Katılan doktorlar orta düzeyde teknostres yaşamış olup, genel doğrusal model analizine dayalı sonuçlar, teknostresin tükenmişlik ile önemli ölçüde pozitif, işe tutkunluk ve iş tatmini ile ise negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Yani, bu teknostresörler arttıkça tükenmişlik artmakta, ancak işe tutkunluk ve iş tatmini azalmaktadır. Ayrıca araştırmada çalışanların teknostresle başa çıkma yöntemlerinin işe tutkunlukları ve iş tatminleri üzerinde önemli bir etkisi olduğu anlatılmış olup, teknostresi ve çalışma yaşamı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için yeni teknolojilerin uygulanması ve kullanımı hakkında öneriler formüle etmeyi amaçlanmıştır.

Curcuruto vd. (2023) tarafından yapılan çalışmanın amacı, yoğun uzaktan çalışma dönemlerinde, İngiltere'de COVID-19 pandemisi sırasında uygulanan halk sağlığı önlemleri nedeniyle, doğal restoratif alanlara erişimin mesleki esenliği artırıp artırmayacağını belirlemektir. Çalışmada teknostresin iş-hayat dengesi tatmini (İHDT) ve işe tutkunluk üzerindeki subjektif deneyime etkisi incelenmiş ve doğal çevrenin algılanan restoratifliği, işe tutkunluk ve İHDT üzerindeki olumlu etkisini değerlendirmek amacıyla ele alınmıştır. Elde edilen bulgular, dış mekan doğal alanlarına yapılan ziyaretlerin psikolojik olarak restoratif olduğunu ve dolayısıyla işe tutkunluğu artırdığını göstermiştir. Araştırma, yoğun evden çalışma döneminde teknostresin olumsuz etkilerini hafifletmek ve çalışanların işe olan tutkunluğunu artırmak için doğal alanlara erişimin faydalarını vurgulamıştır. Sonuçlar, restoratif alanlar ve işe tutkunluk arasındaki bağlantıların anlaşılmasına katkıda bulunmakta ve bu araştırma alanları arasında sinerjiler oluşturulmasına yönelik bir yol açmaktadır. Elde edilen veriler, teknostresin iş-hayat dengesi tatminini olumsuz etkilediğini, buna karşın doğal alanlara erişimin ise işe tutkunluğu olumlu yönde teşvik ettiğini ortaya koymuştur.

Urukovicova vd. (2023) çalışmasında, Teknostres Yaratıcıları Envanteri'nin (TCI) Slovak uyarlamasının psikometrik özelliklerinin doğrulanması amaçlanmıştır. Kişilik, teknostres, tükenmişlik ve işe tutkunluk arasındaki ilişkileri inceleyen bu araştırmada, Büyük Beş kişilik özelliklerinin (uyumluluk, sorumluluk, dışadönüklük, nevrotilik ve deneyime açıklık) kullanıcıların algılanan teknostres yaratıcılarına verdikleri tepkileri etkilediği ve bunun iş tükenmişliği ile işe tutkunluk üzerinde bir etkisi olduğu belirtilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, kendine yeterlilik düzeyi yüksek olan katılımcılar, daha düşük düzeyde teknostresor bildirmiştir. Nevrotikliğin, teknoloji

yükü, teknoloji istilası, teknoloji karmaşıklığı ve teknoloji güvensizliği ile pozitif ilişkiler sergilediği ortaya konmuştur. Araştırma bulguları, bilgi teknolojisi kaynaklı stresin tükenmişlikle pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu ve tükenmişliğin zıt bir kavramı olarak düşünülebilecek olan işe tutkunluk ile teknostresörler arasındaki ilişkilerin beklenen negatif ilişkiyi net bir şekilde desteklemediğini göstermiştir. Bu sonuçlar, algılanan teknostresörler düzeyi ile işe tutkunluk arasındaki ilişkinin daha zayıf olduğunu ve teknostresörlerin varlığının, tutkunluk gibi olumlu iş etkilerinden ziyade tükenmişlik gibi olumsuz iş etkileriyle daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Mäkinemi vd. (2020) çalışmalarında, dijitalleşmedeki güncel gelişmelerin iş süreçlerini nasıl değiştirdiğini ve buna bağlı olarak çalışanların refahını nasıl etkilediğini inceleyerek literatüre "techno-work engagement" (tekno-iş tutkunluğu) adında yeni bir kavram kazandırmışlardır. Teknoloji-ile işe tutkunluk, iş yerinde teknoloji kullanımıyla ilgili olumlu bir refah deneyimi olarak tanımlanmış ve bu, enerji, adanmışlık ve dalmışlık gibi olumlu duygularla karakterize edilen tatmin edici bir iş deneyimi olarak belirtilmiştir. Bu durum, teknoloji kullanımıyla ilişkili stres, anksiyete, yorgunluk ve yetersizlik duygularını içeren teknostres kavramının aksine, olumlu bir deneyimi ifade etmektedir. Tekno-iş tutkunluğu, işle genel olarak ilgili olmaktan ziyade iş yerinde bilgi teknolojileri ile ilgili belirli aktiviteleri ve durumları içeren özel bir işe tutkunluk türü olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla, teknostres olumsuz bir refah deneyimi veya durumu olarak tanımlanırken, tekno-iş tutkunluğu olumlu bir deneyim olarak kabul edilmiştir ve bu iki kavramın farklı olduğu belirtilmiştir.

Kot (2022) tarafından yapılan çalışmada, teknostres yaratıcıları ile teknostres inhibitörleri ve bunların çalışanların iş tatmini ve işe tutkunluğu üzerindeki etkileri incelenmiştir. Sonuçlar, teknostres yaratıcıları ile teknostres inhibitörleri arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuş ve teknostresin çalışan memnuniyeti ve iş tutkunluğu üzerinde olumsuz etkileri olabileceğini belirtmiştir. Bu nedenle, işyerinde teknostres yaratıcılarını azaltmak ve teknostres inhibitörlerini desteklemek için önlemler alınması gerektiği vurgulanmıştır.

Okolo vd. (2018) çalışmasında, teknostres ile işe tutkunluk arasındaki ilişki iş tasarımı bağlamında ele alınmıştır. Çalışmanın bulguları, iş tasarımı ile teknostres arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuş ve stres ile tutkunluk literatüründe

öne sürülen negatif ilişkinin aksine, teknostres ile işe tutkunluk arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu durum, iş tasarımının tek başına teknostres etkisini azaltamayabileceğini ve diğer örgütsel stresörlerin de dikkate alınması gerektiğini işaret etmektedir. Teknostresin işe tutkunluğu azaltmadığı, orta düzeyde stresin motivasyon kaynağı olarak hizmet edebileceği, ancak aşırı stresin çalışanlar ve kuruluş üzerinde zararlı etkileri olabileceği belirtilmiştir. Ayrıca, çalışma iş tasarımı ile işe tutkunluk arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve teknostresin, iş tasarımı ile işe tutkunluk üzerinde aracı bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur.

Atanasoff vd. (2017) Teknolojik araçların personelin bilişsel, psikolojik ve fiziksel sağlığını olumsuz etkileyebileceğini ve bu durumun çalışanların işe tutkunluğunu azaltabileceğini belirtmiştir. Harunavamwe ve Kanengoni (2023) teknostres ve iş-aile çatışması yüksek olduğunda, düşük işe tutkunluk seviyeleri gözlemlendiğini ifade etmiş olup, Bail vd. (2023) teknostresin tükenmişlik ile pozitif, işe tutkunluk ve iş tatmini ile ise negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Yukarıda yazan örnek çalışmalara istinaden teknostres, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve enerjilerini azaltarak, işe tutkunluklarını olumsuz yönde etkilediğini anlamaktayız.

Mevcut literatürdeki bu bulgulara dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₁: Teknostres işe tutkunluğu anlamlı ve negatif yönde etkiler.

5.2 Teknostres ile Bilgi Saklama Arasındaki İlişki

Bilgi ve iletişim teknolojileri günlük hayatın hemen hemen her yönünü etkilediği ve bu teknolojilerin bazı olumsuz sonuçlar doğurduğu, özellikle de teknostres yarattığı bilinmektedir (Taraftar vd., 2007). Literatüre bakıldığında Teknostresle bilgi saklama arasındaki ilişkiyi inceleyen makale sayısı oldukça azdır.

Shen ve Kuang (2022) tarafından yapılmış olan çalışmada, teknostresin bilgi saklama davranışları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Yapısal eşitlik modellemesi kullanarak, teknostresin çalışanların bilgi saklama davranışını artırdığını, iş yorgunluğunun teknostres ile bilgi saklama arasında kısmen aracılık ettiğini ve iş özerkliğinin, teknolojik stresin dördüncü faktörü tekno güvensizlik hariç tutulduğunda, teknostres ile iş yorgunluğu arasındaki ilişkiyi sadece düzenlediğini ifade etmişlerdir. Teknostresten kaynaklanan olumsuz duygular, çalışanlardan büyük miktarda enerji alarak onları tükenmiş veya iş yorgunluğu hissetmelerine neden

olabileceğini savunmuşlardır. Teknostres kaynaklı bilgi saklama davranışının olası bir nedenini ise, teknostresle karşı karşıya kalan çalışanların başkalarının taleplerine yanıt vermekte çok yorgun olmaları olarak açıklamışlardır.

Zhang vd. (2022) çalışmalarında, Ar-Ge yöneticilerine teknostresin bilgi saklama üzerindeki etkisini anlama konusunda bir bakış açısı sunmuşlardır. Çalışma, teknostresin farklı boyutlarının bilgi saklama üzerindeki etkilerini iş yorgunluğu perspektifinden inceleyerek, teknostresin bilgi saklamayı nasıl artırdığı ayrıntılı bir şekilde açıklamıştır. Bu çalışma, "Teknostres (beş boyut) - iş yorgunluğu - bilgi saklama" etki mekanizması, Ar-Ge çalışanlarının bilgi saklama davranışlarının oluşumunu göstermekte olup, insanların teknostresin (beş boyut) bilgi saklama üzerindeki içsel sürecini daha iyi anlamalarına yardımcı olmaktadır. Araştırma, teknostresin beş alt boyutunun Ar-Ge çalışanlarının bilgi saklamasını nasıl etkilediğini inceleyerek, teknostresin negatif etkisini nötralize etmek amacıyla iş yorgunluğunu bir medyatör değişken ve iş yeri arkadaşlığını bir düzenleyici olarak tanıtmıştır. İş yorgunluğunun aracılık etkisi JD-R teorisine göre, yüksek iş talepleri ile karşılaşan çalışanların iş yorgunluğuna maruz kalacağı ve bu durumun negatif iş sonuçlarına yol açacağı gösterilmiştir. Bu mantıkla, Ar-Ge çalışanları yüksek düzeyde teknostrese maruz kaldıklarında, iş yorgunluğu artacak ve bilgi saklama davranışları da bu doğrultuda artacaktır. Dolayısıyla, iş yorgunluğu, teknostres ile bilgi saklama arasında aracı bir rol oynayacağını açıklamışlardır.

Tüm bu araştırmalar doğrultusunda, teknostresin bilgi saklama davranışını pozitif yönde etkilemesi, iş yorgunluğu, güvensizlik, artan iş yükü ve düşük motivasyon gibi faktörler aracılığıyla açıklanabilir. Teknostres altında çalışanlar, bilgi paylaşmanın getirebileceği ek maliyetler ve risklerden kaçınarak bilgiyi kendilerine saklamayı tercih edebilirler. Bu durum, teknostresin bilgi saklama davranışı üzerindeki pozitif etkisini ortaya koymaktadır.

Teknostres bilgi saklamayı anlamlı ve pozitif etkilediği öngörüsüyle, geliştirilen araştırma hipotezimiz şu şekildedir.

H₂: Teknostres bilgi saklamayı anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

5.3 İşe Tutkunluk ve Bilgi Saklama Arasındaki İlişki

Literatüre baktığımızda işe tutkunluk ve bilgi saklama arasındaki ilişkiyi anlatan çalışma sınırlı sayıdadır. Agarwal vd. (2023) çalışmasında, işe tutkunluk ile bilgi saklama arasındaki ilişkiden söz edilmiştir. Araştırma bulguları, iş arkadaşı nezaketsizliğinin çalışanların işe tutkunluğunu azalttığını ve bunun da bilgi saklama davranışlarına yol açtığını göstermiştir. İşe tutkunluk, nezaketsizlikten kaynaklanan kaynak kaybının bir sonucu olarak etkilenen bir işle ilgili zihinsel durum olarak tanımlanmıştır. Bu kaynak kaybı, çalışanların daha fazla kaynak kaybindan kaçınmak amacıyla bilgi saklama gibi davranışlara yönelmelerine neden olmaktadır. Sonuç olarak, işe tutkunluk düzeyi azaldıkça bilgi saklama davranışlarının arttığı ortaya konmuştur. Bu durum, iş yerindeki olumsuz etkileşimlerin (örneğin, nezaketsizlik) çalışanların motivasyon ve işe tutkunluklarını nasıl etkileyebileceği ve bu durumun bilgi paylaşımını nasıl engelleyebileceği konusunda önemli bir içgörü sunmaktadır.

He vd. (2022) çalışmalarında, iş yerindeki dostlukların çalışanların iyi oluşu üzerindeki etkisi aracılığıyla bilgi saklama davranışını nasıl azalttığını incelemişlerdir. Araştırmanın bulguları, iş yerindeki dostlukların çalışanların iyi oluşunu artırdığı ve bunun da bilgi saklama eğilimlerini azalttığı yönündedir. Bu araştırma, işe tutkunluk ve bilgi saklama arasındaki ilişkiyi farklı açılardan ele alarak bu konudaki anlayışımızı genişletmektedir. Özellikle, iş yerindeki olumlu ilişkilerin ve çalışanların iyi oluşunun bilgi saklama davranışları üzerindeki olası etkilerine odaklanmaktadır.

Özer vd. (2021) çalışmalarında, bilgi saklama psikolojik güvenlik ve işe tutkunluk arasındaki ilişkileri ele almışlardır. Araştırma, bilgi saklama ile psikolojik güvenlik ve işe tutkunluk arasında negatif bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Buna karşılık, psikolojik güvenliğin işe tutkunluk ile pozitif bir ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, psikolojik güvenliğin, iş yerinde bilgi paylaşımı ve işe tutkunluğu etkileyen önemli bir aracı faktör olduğunu göstermektedir.

Önceki çalışmalardan elde edilen bulgular ışığında, işe tutkunluk, çalışanların bilgi saklama davranışlarını negatif yönde etkileyebilir. İşe tutkunluğu düşük olan çalışanlar, iş yerinde olumsuz etkileşimlerle karşılaştıklarında veya psikolojik güvenliklerini kaybettiklerinde, bilgi paylaşmaktan kaçınarak bilgiyi saklama eğiliminde olabilirler. Yukarıdaki örnek makalelerde de belirtildiği üzere, iş yerindeki olumsuz etkileşimler ve düşük psikolojik güvenlik, çalışanların işe tutkunluklarını

azaltarak bilgi saklama davranışlarını artırmaktadır. İşe tutkunluğun azalması, çalışanların bilgiyi paylaşmak yerine saklama eğilimlerini artırır. Bu durum, işe tutkunluğun bilgi saklama üzerindeki negatif etkisini ortaya koyar. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H₃: İşe tutkunluk, bilgi saklamayı negatif yönde etkiler.

5.4 Teknostres ve Bilgi Saklama İlişkisinde İşe Tutkunluğun Aracı Rolü

Teknostres teknolojinin aşırı kullanımından kaynaklanan sürekli stres sorunlarının olduğu durumdur (Banerjee ve Gupta, 2023). Connelly vd. (2012) bilgi saklamayı, başka bir kişi tarafından istenmiş olan bilgiyi kasıtlı olarak gizleme veya saklama girişimi olarak tanımlamıştır. Bilgi saklama davranışı örgütlerde yaygın olarak görülmekte olup, maliyetli ve örgütsel güvene zarar verici olması nedeniyle de araştırmacıların ilgisini çekmektedir (Karakuş ve Akçakanat, 2021). Bilgi saklama inovasyonun önündeki büyük engellerden biridir ve çalışanların üretkenliğini, ekip çalışmasını ve iş birliğini engelleyip iş yerinde çatışmaları artırarak örgütsel performansı olumsuz etkiler (Kürü ve Beğenirbaş, 2023). Teknostres, önemli miktarda enerji tüketilmesine neden olarak çalışanları tükenmiş ve iş yorgunu hissettirebilir. Teknostresten kaynaklanan bu olumsuz duygular, çalışanların diğer işlerle veya meslektaşlarıyla etkileşimde bulunma kapasitelerini azaltabilir. Sonuç olarak, bu durum, bilgi saklama davranışlarının artmasına yol açabilir. Teknostres altındaki çalışanlar, taleplere yanıt vermek için gereken zihinsel ve fiziksel enerjiyi bulmakta zorluk çekebilirler (Shen ve Kuang, 2022). Bu nedenle, kendi bilgilerini saklayarak kendi kaynaklarını korumaya çalışabilirler. Başkalarının taleplerine yanıt vermeye çok yorgun olduklarında, bu bilgileri paylaşma olasılıkları daha düşük olabilir, çünkü bilgi paylaşımı ek bir çaba ve enerji gerektirir. Dolayısıyla yüksek teknostres yaşayan çalışanların bilgi saklama davranışının da yüksek olması beklenmektedir.

İşe tutkunluk, organizasyonel performansı olumlu yönde etkileyen bir durumu ifade eder (Lu vd., 2016). İşine tutkun bireyler, organizasyonlarına ve hedeflerine duygusal bağlılık gösterirler, bu da iş yerinde artan motivasyon, bağlılık ve performansla sonuçlanır (Cook, 2008).

Kasemy vd. (2022) tarafından hazırlanan çalışmada uzaktan çalışma ortamının doğrudan etkileri olarak, tıp ve hemşirelik fakülteleri ile öğrencileri arasında teknostres oluşturunucularını ve sonuçlarını araştırmayı amaçlamıştır. Sonuç olarak çalışmaya katılan tıbbi personel üyeleri ve öğrencilerde, yüksek tükenmişlik, stres ve kortizol seviyesi ile ilişkilendirilen orta ila yüksek düzeyde teknostres bildirilmiştir ayrıca, yüksek teknostres düşük işe tutkunluk ile ilişkilendirilmiştir. Bu çalışmada teknostresin boyutlarından biri olan Tekno-istila ortaya çıkmış olup, çalışanların daha fazla tükenmişlik ve fazla stres hissedip daha az işe tutkunluk davranışı sergilediği görülmüştür. Teknostresin yarattığı bu olumsuz etkilerin, çalışanların performans kalitesini, iş tatminini ve sürekli iş tutkunluğunu azalttığı bulunmuştur.

Yapılan başka bir çalışma, dijital dönüşüm sürecindeki organizasyonların üretkenlik algısını analiz edip, teknostres ve işe tutkunluğun bunu nasıl etkilediğini belirlemeye çalışmaktadır. Bu araştırmada işe tutkunluğun teknostres ve üretkenlik algısı arasındaki ilişkideki aracı rolü analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, işe tutkunluk, teknostres ve üretkenlik algısı arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığı bulunmuştur. Yani işe tutkunluk, teknostresin üretkenlik algısı üzerindeki etkisine aracılık etmektedir. Araştırmanın bulgularına göre kamu sektöründe, işe tutkunluk tamamen aracı rol oynamaktadır. Bu, teknostresin üretkenlik algısı üzerindeki etkisinin tamamen işe tutkunluk aracılığıyla gerçekleştiği anlamına gelmektedir. Özel sektörde ise, işe tutkunluk kısmi aracı rol oynamaktadır. Yani teknostres, hem doğrudan hem de işe tutkunluk aracılığıyla üretkenlik algısını etkilemektedir. İşe tutkunluk, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve enerjilerini artırarak, teknostresin olumsuz etkilerini hafifletebilir. İşe tutkunluk, çalışanların işlerinden daha fazla tatmin olmalarını ve işlerinde daha başarılı olmalarını sağlamaktadır. Bu durum, teknostresin olumsuz etkilerini azaltarak, üretkenlik algısını artırır. İşe tutkunluk, çalışanların iş ortamındaki stres faktörlerini daha iyi yönetmelerine ve işlerinde daha verimli olmalarına yardımcı olur. Özetle, işe tutkunluk, teknostres ve üretkenlik algısı arasındaki ilişkide önemli bir aracı rol oynar. İşe tutkunluk, teknostresin olumsuz etkilerini azaltarak, çalışanların üretkenlik algısını artırır ve işe tutkunluğu destekler. Bu hem kamu hem de özel sektörde gözlemlenebilir bir etkidir. Sonuç olarak, teknostres, çalışanların üretkenlik algılarını doğrudan olumsuz etkiler ve bu olumsuz etkinin bir kısmı işe tutkunluğun azalması aracılığıyla gerçekleşir. İşe tutkunluk,

teknostresin üretkenlik algısı üzerindeki olumsuz etkisini hafifletir veya artırabilir, bu nedenle önemli bir aracı rol oynamaktadır (Rodriguez vd., 2023).

Literatürdeki çalışmalardan da görüldüğü üzere, işe tutkunluk kavramı ile bilgi saklama arasında pozitif yönlü ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan çalışmalarda, işe tutkunluk düzeyi azaldıkça bilgi saklama davranışlarının arttığı ortaya konmuştur (Agarwal vd., 2023; He vd., 2022; Özer, 2021). Teknostresin bilgi saklama davranışı üzerindeki olumsuz etkisinin bir kısmı işe tutkunluk aracılığıyla gerçekleşir. Yani teknostres önce işe tutkunluğu azaltır, bu da dolaylı olarak bilgi saklama davranışını olumsuz etkiler. Çalışanların yaşadığı yüksek teknostres seviyeleri çalışanların daha fazla bilgi saklama davranışı göstermelerine neden olabilir. Yüksek derece işe tutkun olan bireyler, sürekli bağlantı ve aşırı çalışma baskısından dolayı teknostres seviyeleri artarak stres altında bilgileri düzgün bir şekilde işleyip paylaşamaz hale gelebilir ve bilgi saklama davranışı gösterebilmektedir. Diğer bir açıdan bakacak olursak ise işe yüksek düzeyde tutkun olan çalışanlar genellikle yeni teknolojilere daha açık olabilmekte olup teknolojiyi daha etkin kullanmalarına ve teknostresle daha etkili bir şekilde başa çıkabilmektedirler. Teknostres seviyesi arttıkça çalışanların işe tutkunluk düzeyinin düşmesine yol açacak ve ardından bilgi saklama davranışı artacaktır. Dolayısıyla işe tutkunluk, teknostres ile bilgi saklama davranışı arasında aracı bir işlev görecektir.

Yapılan çalışmalar ışığında, bireylerin yaşayabileceği teknostres nedeniyle çalışanların bilgi saklama davranışı gösterecekleri, işe tutkunluğun ise bilgi saklama davranışını azaltacağı varsayılmaktadır. Bu durumda çalışmada işe tutkunluğun teknostres ve bilgi saklama arasındaki ilişkiye kısmi aracılık etkisinin bulunması beklendiğinden aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H4: İşe tutkunluk, bilgi saklama davranışı arasındaki ilişkiye aracılık eder.

6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

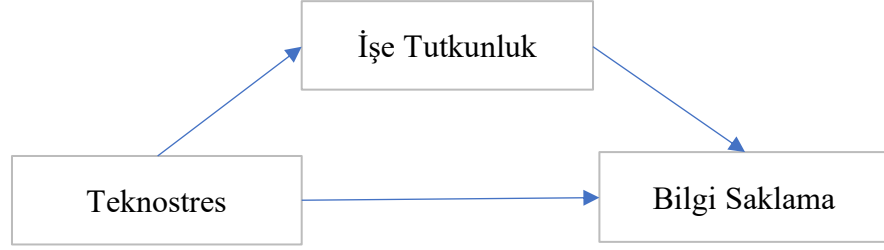
6.1 Örneklem, Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için gereken veriler, çeşitli firmalarda bilgi teknolojileri ve bilgi teknolojileriyle ilgili bölümlerde çalışanlar arasından kolayda örnekleme ile seçilen bir örneklemde anket yöntemiyle toplanmıştır. Literatürden elde edilen ölçeklere dayanarak oluşturulan anket formunun çalışanlara online olarak uygulanması sonucu veriler elde edilmiştir. Dijital olarak hazırlanan (Google Forms) anket katılımcılara (e-posta ve Whatsapp uygulaması) online olarak gönderilmiştir. 232 çalışandan elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Anket formunun ilk bölümünde cevaplayıcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümünde çalışanların teknostres seviyesini ölçmek için Alam (2016) tarafından geliştirilen teknostres ölçeği, İşe tutkunluğu ölçmek için Schaufeli vd., (2002)'in geliştirdiği Turgut (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 17 ifadeden oluşan işe tutkunluk ölçeği ve Connelly vd. (2012) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe'ye tarafından uyarlanan 12 ifadeden oluşan Bilgi Saklama ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların her bir ifadeye vereceği cevap için 5 'li Likert ölçeği kullanılmıştır.

6.2 Çalışmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı, teknostresin bilgi saklama davranışı üzerindeki etkisi ve bu etkide işe tutkunluğun aracı rolünü analiz etmektir. Araştırmada ele alınan teknostres, işe tutkunluk ve bilgi saklama arasındaki ilişkiyi görebilmek adına saha çalışması gerçekleştirilmiştir. Şekil 1'de araştırma modeli ve araştırmanın hipotezleri görülmektedir. Bu çalışmanın sonuçlarının, gelecekte bu alanda çalışma yapacak olan araştırmacılara rehberlik edebileceği öngörülmektedir.



Şekil 6.1: Araştırmanın Modeli

H₁: Teknostres işe tutkunluğu negatif yönde etkiler.

H₂: Teknostres bilgi saklamayı pozitif yönde etkiler.

H₃: İşe tutkunluk bilgi saklamayı negatif yönde etkiler

H₄: İşe tutkunluk, teknostres ile bilgi saklama davranışı arasındaki ilişkiye aracılık eder.

6.3 Demografik Özellikler

Araştırmadaki verilerin analizi için SPSS programı kullanılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak araştırmaya katılan 232 cevaplayıcının sosyo-demografik özelliklere ilişkin sorulara verdiği yanıtların frekans dağılımı Tablo 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 ve 6.5’de verilmiştir.

Tablo 6.1: Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet Dağılımı	Sayı	Yüzde
Erkek	109	46.90
Kadın	119	51.20
Belirtmek İstemeyen	4	1.70

Tablo 6.1’e bakılınca örneklem grubunu oluşturan çalışanlarının % 51.20’nin kadın, % 46.90’ unun ise erkek olduğu görülmektedir. %1.70 gibi az bir oranda cinsiyetini belirtmek istememiştir.

Tablo 6.2: Örneklem Grubunun Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Bekar	87	37.50
Evli	145	62.50

Tablo 6.2'ye göre örneklem grubunu oluşturan teknoloji çalışanlarının medeni durumlarına göre dağılımı yapılmış, çalışanlarının % 37.5'sinin bekar, % 62.5'inin evli olduğu görülmüştür.

Tablo 6.3: Örneklem Grubunun Yaş Grubuna Göre Dağılımı

Yaş Dağılımı	Sayı	Yüzde
25 ve altı	10	4.30
26-32	43	18.50
33-42	68	29.30
43 ve üstü	111	47.80

Tablo 6.3'e bakıldığında örneklem grubunu oluşturan çalışanlarının % 4.3'ü 25 yaş ve altı, %18.5'i 26-32 yaş, %29.3'ü 33-42 yaş ve % 47.8'i ise 43 yaş ve üzeri gruptadır.

Tablo 6.4: Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Seviyesi	Sayı	Yüzde
Lise	6	2.50
Ön Lisans	13	5.60
Lisans	154	66.30
Yüksek Lisans	53	22.80
Doktora	6	2.50

Tablo 6.4 eğitim durumuna göre örneklem grubunun dağılımını vermektedir. Buna göre örneklem grubunu oluşturan çalışanlarının eğitim durumları incelendiği zaman % 2.5'i Lise, %5.6'sı ön lisans, %66.3'ü lisans, %22.8'i yüksek lisans, %2.5'i ise doktora mezunudur.

Tablo 6.5: Örneklem Grubunun Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı

Mesleki Deneyim	Sayı	Yüzde
1 yıldan az	5	2.10
1-5 yıl	31	13.30
6-10 yıl	35	15
11-15 yıl	39	16.80
15 yıldan fazla	122	52.50

Tablo 6.5'e bakıldığında örneklem grubunu oluşturan çalışanların mesleki deneyimleri %2.1inin 1 yıldan az, % 13.3'ünün 1-5 yıl, % 15 'inin 6-10 yıl, %16.8'inin 11-15 yıl, %52.5'inin 15 yıldan fazla mesleki deneyime sahip oldukları görülmektedir.

6.4 Faktör Analizi

Verilerin toplanmasının ardından, ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla elde edilen verilere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ve Barlett küresellik testi uygulanmıştır. KMO ve Barlett küresellik test sonuçları Tablo 6.6’da verilmiştir. KMO değeri 0.860 olarak bulunmuştur. KMO oranının 0.5’in üzerinde çıkması verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca, KMO oranının yükseklik derecesi veri setinin faktör analizi için uygunluğu ile doğru orantılıdır. Bu durum veri setinin faktör analizi için çok uygun olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak, Barlett küresellik testi de anlamlı bulunmuştur ($X^2=6558,985$; $p<0.001$). Bu sonuçlardan hareketle ilgili ölçeğe faktör analizi yapılmasının uygun olduğu görülmüştür.

Tablo 6.6: KMO ve Bartlett’s Küresellik Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Testi		,860
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki Kare (X^2)	6558,985
	Df	903
	Sig.	,000

Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla keşifsel faktör analizi yapılmıştır. Verilere varimax rotasyon yöntemi kullanılarak temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda araştırma modelindeki değişkenleri oluşturan 41 ifade, toplam varyansın %57,582’sini açıklayan üç faktöre ayrılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik değerleri ise 0.90 ile 0.92 arasında değişmektedir. Ortaya çıkan faktörler teknostres, işe tutkunluk ve bilgi saklama davranışıdır. Faktör analizi sonucunda faktör yükü değeri 0,40’nin altında olan veya ölçeğin yapısına uymayan maddeler (teknostres değişkenine ait 2 ifade, işe tutkunluk değişkenine ait 1 ifade, bilgi saklama değişkenine ait 1 ifade) elenmiştir. Ayrıca ölçeğin tümünün Cronbach’s Alpha katsayılarının beklenen 0,70 değerinden yüksek olduğu görülmektedir (Nunnally, 1978). Faktör analizine ilişkin detaylı bilgiler Tablo 6.7’de yer almaktadır. Bu sonuçlar, ölçeklerin yeterli geçerlilik ve güvenilirlik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 6.7: Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişken Adı	Factor Yüğü			Cronbach's Alfa
Teknostres				
Teknostres_1	,831			,906
Teknostres_2	,851			
Teknostres_3	,796			
Teknostres_4	,804			
Teknostres_5	,740			
Teknostres_6	,665			
Teknostres_7	,687			
Teknostres_8	,636			
Teknostres_9	,452			
Teknostres_10	,649			
Teknostres_11	,605			
Teknostres_12	,643			
İşe Tutkunluk				
İşe Tutkunluk_1		,582		.900
İşe Tutkunluk_2		,650		
İşe Tutkunluk_3		,492		
İşe Tutkunluk_4		,481		
İşe Tutkunluk_5		,533		
İşe Tutkunluk_6		,691		
İşe Tutkunluk_8		,709		
İşe Tutkunluk_9		,777		
İşe Tutkunluk_10		,754		
İşe Tutkunluk_11		,757		
İşe Tutkunluk_12		,626		
İşe Tutkunluk_13		,628		
İşe Tutkunluk_14		,624		
İşe Tutkunluk_15		,529		
İşe Tutkunluk_16		,587		
İşe Tutkunluk_17		,506		
Bilgi Saklama				
Bilgi Saklama_2			,630	917
Bilgi Saklama_3			,777	
Bilgi Saklama_4			,811	
Bilgi Saklama_5			,791	
Bilgi Saklama_6			,831	
Bilgi Saklama_7			,727	
Bilgi Saklama_8			,814	
Bilgi Saklama_9			,526	
Bilgi Saklama_10			,675	
Bilgi Saklama_11			,678	
Bilgi Saklama_12			,653	
Açıklanan Toplam Varyans % 57,582				

6.5 Korelasyon Analizi

Faktör ve güvenilirlik analizlerinden sonra, değişkenlere ilişkin sorular ortalamaları alınarak birleştirilmiş ve araştırma hipotezlerinin test edilmesi için kullanılacak kompozit değişkenler oluşturulmuştur. Oluşturulan bu kompozit değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve aralarındaki korelasyonlar Tablo 6.8’de görülmektedir.

Tablo 6.8: Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler		Ort	SS	1	2
1	Teknostres	2,77	0,61		
2	İşe Tutkunluk	3,48	0,59	-,174**	
3	Bilgi Saklama	1,49	0,60	,263**	-,153*

** P< 0.01; * P< 0.05

Araştırmanın değişkenleri arasında çeşitli düzeylerde anlamlı korelasyonlar olduğu görülmektedir. Buna göre teknostres ile işe tutkunluk arasında negatif, teknostres ile bilgi saklama arasında pozitif ve işe tutkunluk ile bilgi saklama arasında ise negatif bir ilişki olduğu görülmektedir.

6.6 Hipotez Testleri

Araştırmanın modelini oluşturan, teknostresin bilgi saklama davranışına olan etkisinde işe tutkunluğun aracı rolü test edilmesi nedeniyle Bootstrap yöntemine dayalı regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz yöntemi, Baron ve Kenny’nin (1986) tarafından öne sürülen yöntemden ve ayrıca Sobel testine göre daha güvenilir sonuçlar verdiği öne sürülmektedir. (Gürbüz, 2019; Zhao vd., 2019). Dolayısıyla araştırmada Hayes (2018) tarafından ortaya atılan process makro kullanılarak analizler yapılmıştır.

Tablo 6.9’da regresyon analizi sonuçları görülmektedir. İşe tutkunluğun, bilgi saklama davranışı üzerinde dolaylı bir etkisinin varlığı Bootstrap tekniği ile ulaşılan güven aralıklarına göre incelenmiştir.

Elde edilen sonuçlar; işe tutkunluğun bilgi saklama davranışı üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, bu nedenle işe tutkunluğun, teknostres ile bilgi saklama davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir ($\beta = ,048$, %95 CI [0,010; 0,106]). Bootstrap tekniğine göre aracılık analizlerinde, %95 güven aralığının (CI) sıfır

içermemesi gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004). Görüldüğü gibi bootstrap alt ve üst güven aralığı değerleri, 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Bu sonuçlara göre öne sürülen hipotezler desteklenmiştir.

Tablo 6.9: Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Aşamalar (Regresyon Modelleri)	Değişkenler	Katsayı (Std. Coefficient)	Anlamlılık (P)	Bootstrapping		Model Değerleri
				LLCI	ULCI	
a yolu (Model 1)	Teknostres (X) İşe Tutkunluk (M) (X) → (M)	-0,245 (-0,230)	0,000	-0,376	-0,113	R ² = 0,053 F= 13,414 P= 0,000
c yolu (Model 2)	Teknostres (X) Bilgi Saklama (Y) (X) → (Y)	0,292 (0,296)	0,000	0,140	0,384	R ² = 0,690 F= 17,865 P= 0,000
c' yolu (Model 3)	Teknostres (X) Bilgi Saklama (Y) (X) → (Y) İşe Tutkunluk (M) Bilgi Saklama (Y) (M) → (Y)	0,214 (0,216) -0,195 (-0,208)	0,000 0,001	0,915 -0,310	0,337 -0,079	R ² = 0,110 F= 14,830 P= 0,000

	Etki	Bootstrapping Std. Hata	Bootstrapping LLCI	Bootstrapping ULCI
Dolaylı Etki	0,048	0,025	0,010	0,106

Yapılan analiz sonucunda öne sürülen hipotez sonuçları Tablo 6.10'da verilmiş olup tüm hipotezler desteklenmiştir. Buna göre, işyerlerinde teknostres yaşayan çalışanların bilgi saklama eğilimin azalmasında işe tutkunluğun önemli rolü olduğu görülmektedir.

Tablo 6.10: Hipotez Sonuçları

HİPOTEZLER		SONUÇ
H ₁	Teknostres işe tutkunluğu negatif yönde etkiler.	Desteklendi
H ₂	Teknostres bilgi saklamayı Pozitif yönde etkiler.	Desteklendi
H ₃	İşe tutkunluk bilgi saklamayı negatif yönde etkiler	Desteklendi
H ₄	İşe tutkunluk, teknostres ile bilgi saklama davranışı arasındaki ilişkiye aracılık eder.	Desteklendi

6.7 Bulguların Değerlendirilmesi

Yapılan çalışmada teknostresin bilgi saklama davranışı üzerindeki etkisi ve bu etkide işe tutkunluğun aracı rolü incelenmiştir. Analizler sonucunda araştırma değişkeni olan teknostres ile bilgi saklama davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda araştırma bulguları, işe tutkunluğun teknostres ve bilgi saklama arasında kısmi aracılık rolünü de işaret etmektedir. Bu çerçevede bireylerin yaşayabileceği teknostres nedeniyle çalışanların bilgi saklama davranışı göstereceği öngörülmüştür. Elde edilen bu bulguların yöneticilere ve benzer alanda çalışan araştırmacılara yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda ortaya koyulan birinci modelde teknostres ile işe tutkunluk arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bulunan bu sonuç literatür ile uyumludur (Andrulli ve Gerards, 2023; Harunavamwe ve Kanengoni, 2023; Bail vd., 2023; Curcuruto vd., 2023; Urukovicova vd., 2023; Mäkineniemi vd., 2020; Kot, 2022; Okolo vd., 2018; Atanasoff vd., 2017). Yine araştırmada teknostres ile bilgi saklama arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Shen ve Kuang, 2022; Zhang vd., 2022). Araştırmadaki üçüncü modelde ise, işe tutkunluk bilgi saklama arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu sonuçta literatürle uyumludur (He vd., 2022; Özer vd., 2021). Son olarak araştırmada, işe tutkunluğun teknostres ile bilgi saklama arasındaki aracı etkisine de bakılmıştır.

Oluşturulan bu modelde yer alan tüm değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu göz çarpmakta olup elde edilen sonuçlar; işe tutkunluğun bilgi saklama davranışı üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, bu nedenle işe tutkunluğun, teknostres ile bilgi saklama davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir. Literatürde bu konuda bir çalışmaya bilginiz dahilinde rastlanmaması nedeniyle, elde edilen bu

bulguların yöneticilere ve benzer alanda çalışan araştırmacılara yol gösterici olacağı düşünülmektedir.



7. SONUÇ

Teknostres, günümüz iş dünyasında giderek daha fazla önem kazanan bir konudur. Bilgi iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması ve sürekli değişen iş ortamlarında çalışanların karşılaştığı teknolojik zorluklar, bireylerde ve organizasyonlarda çeşitli sonuçlara yol açabilir. Bu sonuçlar, fiziksel, duygusal, davranışsal ve psikolojik düzeylerde ortaya çıkabilir ve iş performansını, verimliliği ve çalışan sağlığını olumsuz etkileyebilir.

Teknostresin yönetimi, bireysel ve örgütsel düzeylerde ele alınmalıdır. Bireylerin teknoloji kullanımı sırasında sağlıklarını ve verimliliklerini korumak için alışkanlıklarını ve davranışlarını kontrol altında tutmaları önemlidir. Örgütsel düzeyde ise, teknostresin belirlenmesi, farkındalık yaratılması ve etkili yönetim stratejilerinin uygulanması gerekmektedir. Bu, hizmet kalitesinin düşmemesi ve çalışanların sağlıklı bir iş ortamında verimli olmalarını sağlamak için kritik öneme sahiptir.

Teknostresin olası sonuçları arasında iş performansında düşüş, motivasyon kaybı, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti gibi faktörler bulunmaktadır. Ayrıca, fiziksel sağlık sorunları ve psikolojik zorluklar da teknostresin etkileri arasında yer almaktadır. Bu nedenle, işletmelerin teknostresi ciddiye alması ve çalışanların sağlığını ve refahını korumak için gerekli adımları atmaları önemlidir. Sonuç olarak, teknostresin iş dünyasında giderek daha fazla önem kazandığı ve etkilerinin ciddi sonuçlar doğurabileceği açıktır. Bu nedenle, bireylerin ve organizasyonların teknostresi yönetme konusunda bilinçli olmaları ve gerekli önlemleri almaları gerekmektedir. Bu, hem çalışanların hem de işletmelerin sağlığı ve başarısı için hayati önem taşımaktadır.

Bilgi saklama, organizasyonlar için önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu davranış, bilginin etkili bir şekilde yayılmasını engelleyerek yenilikçiliği, iş birliğini ve verimliliği olumsuz etkileyebilir. Bu çalışma, bilgi saklamanın çeşitli boyutlarını ve etkilerini inceleyerek, bu fenomenin nedenlerini ve sonuçlarını anlamaya yönelik bir katkı sağlamıştır.

Bilgi saklamanın temel nedenlerinden biri, bireylerin kaynak koruma ve psikolojik sahiplenme eğilimleriyle ilişkilidir. Rekabetçi iş ortamları, kurumsal kimlik ve güvensizlik gibi faktörler, bu davranışı teşvik edebilir. Ancak, bu davranışın organizasyonlar üzerindeki etkileri olumsuzdur. İç bilgi akışının kesintiye uğraması,

alışan bağlılığının azalması ve önemli bilgilerin bireylerde kalması, organizasyonların etkinliğini ve rekabetçiliğini azaltabilir.

Bu alışma ayrıca, bilgi saklamanın önemini vurgularken, aynı zamanda bu davranışın nedenlerini ve sonuçlarını anlamak için çeşitli teorik çerçeveleri kullanmıştır. Bu bilgi, organizasyonların bilgi yönetimi stratejilerini geliştirmelerine ve bilgi paylaşımını teşvik etmelerine yardımcı olacaktır. Sonuç olarak, bilgi saklama davranışı organizasyonlar için önemli bir sorun oluşturmakta ve bu davranışın nedenlerini anlamak, etkilerini azaltmak için önemli bir adım oluşturmaktadır. Gelecekteki araştırmalar, bu fenomeni daha derinlemesine anlamak ve etkili müdahale stratejileri geliştirmek için odaklanabilir.

İşe tutkunluğun, organizasyonel performansı olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Çalışanların performansı, iş tatmini, istifa niyeti, müşteri memnuniyeti, organizasyonel başarı ve şirket karlılığı gibi önemli faktörleri belirleyerek, işletmenin sağlığının önemli bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Bu nedenle, işe tutkunluğun teşvik edilmesi ve sürdürülmesi, işletmenin uzun vadeli başarısı için kritik bir öneme sahiptir.

Araştırmalar yüksek düzeyde tutkun çalışanların işlerini ve organizasyonlarını daha olumlu algıladıklarını, iş arkadaşlarına daha fazla saygı gösterdiklerini, diğerlerine iş etkinliğini artırmada yardımcı olduklarını, sürekli olarak işle ilgili becerilerini geliştirdiklerini, çok aktif olduklarını ve içsel ve dışsal rol performansı sergilediklerini ortaya koymaktadır. Bu avantajları göz önünde bulundurarak, organizasyonlar çalışanların iş tutkunluklarını destekleyen politika ve uygulamaları geliştirmeye önem vermektedirler. Bu politika ve uygulamalar, çalışanların işe tutkunluğunu artırmak, motivasyonlarını yükseltmek ve genel olarak organizasyonel performansı iyileştirmek için kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, işe tutkunluğu desteklemeye yönelik yatırımlar, organizasyonların uzun vadeli başarısı için temel bir strateji olarak kabul edilmektedir.

Bu alışmamızda bulgular, teknostresin bilgi saklama davranışına etkisinde işe tutkunluğun aracılık etkisi olduğunu göstermiştir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlar literatür ile uyumluluk göstermiştir. Ancak teknostres ve bilgi saklama ilişkisinde işe tutkunluğun aracı rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Literatüre bakıldığında Teknostresle bilgi saklama arasındaki ilişkiyi inceleyen makalelerin oldukça az olduğu tespit edilmiştir. Teknostresten kaynaklanan olumsuz

duygular çalışanlardan büyük miktarda enerji alarak onları tükenmiş veya iş yorgunluğu hissetmelerine neden olabilir. Teknostres kaynaklı bilgi saklama davranışının olası bir nedeni, teknostresle karşı karşıya kalan çalışanların başkalarının taleplerine yanıt vermeye çok yorgun olmalarıdır.

Yapılan bir çalışmada, yapısal eşitlik modellemesi kullanarak, teknostresin çalışanların bilgi saklama davranışını artırdığı, iş yorgunluğunun teknostres ile bilgi saklama arasında kısmen aracılık ettiği bulunmuştur (Shen ve Kuang, 2022). Başka bir çalışmada ise, teknostresin beş alt boyutunun bilgi saklamayı nasıl etkilediği incelenmiş olup, teknostresin negatif etkisini nötralize etmek için iş yorgunluğunu bir medyatör değişken ve iş yeri arkadaşlığını bir düzenleyici olarak tanıtarak araştırmıştır. Çalışmaya göre eğer yüksek düzeyde teknostrese maruz kalınırsa, bu durum iş yorgunluğuna yol açacak ve ardından bilgi saklama davranışını artıracaktır. Dolayısıyla, iş yorgunluğu, teknostres ile bilgi saklama arasında bir aracı olarak işlev görmüştür (Zhang vd., 2022).

Teknostres ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiye bakacak olursak, teknostresin işe tutkunluğu olumsuz etkilediğini tespit edilmiştir. Literatüre bakıldığında yapılan araştırmalarda teknostres ile işe tutkunluk arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür (Andrulli and Gerards, 2023; Harunavamwe & Kanengoni, 2023; Bail vd., 2023; Kot, 2022). Teknostres ve işe tutkunluğun organizasyonlardaki üretkenlik algısını nasıl etkilediğini belirlemeye çalışan bir makalede işe tutkunluğun, çalışanların teknostresten kaynaklanan üretkenlik algıları üzerinde aracı bir rol oynadığını göstermiştir (Rodriguez vd., 2023). Teknostresin işe tutkunluk üzerindeki etkilerini inceleyen bir başka çalışmada ise dış mekan doğal alanlarına yapılan ziyaretlerin psikolojik olarak restoratif olduğunu ve bu durumun teknostresin olumsuz etkilerini hafifletmeye yardımcı olabileceğini ortaya koymuştur. Sonuç olarak, bu çalışma doğal alanlara erişimin, çalışanların işe tutkunluğu artırarak iş-hayat dengesi tatminini iyileştirebileceğini göstermiştir (Curcuruto vd., 2023).

Genelde literatürde yer alan, teknostres işe tutkunluğu negatif yönde etkiler kanısının aksine, Urukovicova vd. (2023) tarafından yapılan çalışmanın sonucunda, teknostresin tükenmişlikle pozitif olarak ilişkili olduğu ve tükenmişliğin zıt bir kavramı olarak ele alınan işe tutkunluk ile teknostresörler arasındaki ilişkiler, beklenen negatif ilişki için net bir destek göstermemiştir. Bu sonuç, algılanan teknostresörler düzeyi ile işe tutkunluk arasındaki ilişkinin daha az güçlü olduğunu ve teknostresörlerin varlığının

olumlu iş etkilerinden (işe tutkunluk) ziyade olumsuz iş etkileriyle (tükenmişlik) daha çok ilişkili olduğunu göstermiştir. Başka bir çalışmada ise teknostres ile işe tutkunluk arasındaki ilişki, iş tasarımı bağlamında incelenmiştir. Çalışmanın bulguları, iş tasarımı ile teknostres arasında anlamlı bir pozitif ilişki ve stres ve işe tutkunluk literatürüne dayanarak önerilen negatif ilişkinin aksine, teknostres ile çalışan bağlılığı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Teknostres işe tutkunluğu azaltmazken, orta düzeyde stres bir motivasyon kaynağı olarak hizmet edebilir, ancak aşırı stres çalışanlar ve kuruluş üzerinde zarar verici bir etkiye sahip olabilir. Ayrıca, teknostres ise iş tasarımı ve çalışan bağlılığı üzerinde aracı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Okolo vd.,2018).

İşe tutkunluk ve bilgi saklama ilişkisine bakıldığında, işe tutkunluk düzeyi düştükçe, bilgi saklama davranışlarının artış gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu durum, iş yerindeki olumsuz etkileşimlerin çalışanların motivasyon ve işe bağlılıklarını nasıl etkileyebileceğine ve sonuç olarak bilgi paylaşımını nasıl engelleyebileceğine dair önemli bir içgörü sunar (Agarwal vd., 2023). İş yerindeki dostlukların, çalışanların iyi oluşu üzerindeki etkisi aracılığıyla bilgi saklama davranışını nasıl azalttığını inceleyen bir araştırmada, iş yerindeki dostlukların çalışanların iyi oluşunu artırdığını ve bunun da bilgi saklama eğilimlerini azalttığı sonucuna varılmıştır (He vd., 2022). Başka bir çalışmada ise, bilgi gizleme, psikolojik güvenlik ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma, bilgi gizleme ile psikolojik güvenlik ve işe tutkunluk arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşılık, psikolojik güvenlik ile işe tutkunluk arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgular, psikolojik güvenliğin, iş yerinde bilgi paylaşımı ve işe tutkunluğu etkileyen önemli bir aracı faktör olduğunu göstermektedir (Özer vd., 2021).

Teknostresin bilgi saklama davranışı üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun kısmi aracı değişken rolü olduğu görülmektedir. Mevcut çalışma ile teknostres, işe tutkunluk ve bilgi saklama arasındaki ilişkilere dair bu boşluğu gidermeye yönelik bir çalışma yapmak amaçlanmıştır. Bulgularımız, teknostres ve bilgi saklama arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu, teknolojinin aşırı kullanımı ve bu durumun yarattığı stresin, çalışanların bilgiyi gizli tutma eğilimini artırabileceğini düşündürmektedir. Bu ayrıca, işe yüksek düzeyde işine tutkun çalışanların, teknostresin olumsuz etkilerini azaltabileceği ve bu sayede bilgi saklama davranışlarını sınırlandırabileceği anlamına da gelmektedir. Bu çalışma, yöneticilere

ve organizasyonlara, çalışanların teknoloji kullanımıyla ilişkili stresi yönetmelerine yardımcı olacak stratejiler geliştirme konusunda önemli içgörüler sunmaktadır. Özellikle, işe tutkunluğu artırma ve sağlıklı teknoloji kullanım alışkanlıkları geliştirme yoluyla, teknostresin olumsuz etkilerini azaltmak ve bilgi saklama davranışlarını önlemek mümkün olabilir. Araştırmalar, teknostresin çalışanların işe tutkunluğunu olumsuz yönde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Organizasyonlarda işe tutkunluğun teşvik edilmesi, teknostresin olumsuz etkilerini hafifletebilir ve bilgi paylaşımını teşvik edebilir. Sonuç olarak, bu çalışma, teknostresin iş dünyasındaki önemini ve bilgi saklama üzerindeki etkilerini vurgulamaktadır. Aynı zamanda, işe tutkunluğun bu süreçte olumlu bir role sahip olabileceğini ve teknostresin etkilerini hafifletmede potansiyel bir çözüm olabileceğini göstermektedir. Bu bulgular, işyerlerinde daha sağlıklı bir teknoloji kullanımı ve daha etkili bir bilgi yönetimi kültürü geliştirmek için bir temel oluşturabilir.

Bu bulgular ışığında, teknostresin zararlı etkilerini azaltmak amacıyla çeşitli önlemlerin alınması gereklidir. Önerilen önlemler arasında, çalışanlara teknolojiyi daha etkin ve sağlıklı bir şekilde kullanabilmeleri için gerekli eğitimlerin verilmesi, iş yerlerinde teknoloji kaynaklı stresi minimize etmeye yönelik politikaların hayata geçirilmesi ve çalışanların iş-yaşam dengesini sağlayabilmelerine destek olunması bulunmaktadır. Bu stratejilerin uygulanması, teknostresin olumsuz etkilerini azaltarak çalışanların işe olan tutkunluklarını ve genel iş memnuniyetlerini artırabilir.

Özetle bu çalışmanın literatüre olan en önemli katkısı, teknostresin bilgi saklama davranışı üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolünü inceleyen ilk çalışmalardan biridir. Analiz sonuçları, teknostres ve bilgi saklama arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu, bu ilişkiyi kısmen işe tutkunluğun aracılık ettiğini göstermektedir. Bu bulgular, iş yerlerinde daha sağlıklı bir teknoloji kullanımı ve daha etkili bir bilgi yönetimi kültürü geliştirmek için temel oluşturabilir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle araştırma teknoloji firmasında çalışan personellerinin katılımıyla toplanan verilerden oluşmaktadır. Sektör olarak teknoloji firması çalışanlar incelenmiştir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı sektörler üzerinden çalışma yapılabilir. Bunun yanı sıra veriler İstanbul ilinde faaliyet gösteren firmalardan toplanmıştır. Dolayısıyla araştırmaya farklı şehir ya da bölgelerden kişileri dahil etmek sonucu daha da somut hale getirebilir.

Bu alışma, hem teknostresin bilgi saklama üzerindeki olumsuz etkilerini hem de işe tutkunluğun bu etkileri hafifletmedeki potansiyel rolünü vurgulamaktadır. Literatürdeki benzer çalışmalara ek olarak, bu çalışma, yöneticilere ve organizasyonlara çalışanların teknoloji kullanımıyla ilişkili stresi yönetmelerine yardımcı olacak stratejiler geliştirme konusunda önemli iğrrler sunmaktadır.



KAYNAKLAR

- Acar, B., (2021).” İşin anlamı ve duygusal emeğin işe tutkunluk üzerindeki etkileri: Bir alan araştırması “, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi
- Agarwal, U., Singh, S., Cooke, F., (2023). Does Co-worker Incivility Increase Perceived Knowledge Hiding? The Mediating Role of Work Engagement and Turnover Intentions and the Moderating Role of Cynicism. *British Journal of Management*,0, 1–18.
- Akgün, F., (2019). Öğretim Elemanlarının Bilgi Ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Kabulleri Ve Teknostres Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9, 40-66.
- Akkaya, M., (2022). “Sağlık çalışanlarının hizmet içi eğitim algılarının işe tutkunluklarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisi: Bir devlet hastanesi örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Çankırı Karatekin Üniversitesi.
- Alam, M. A. (2016). Techno-stress and productivity: Survey evidence from the aviation industry. *Journal of Air Transport Management*, 50, 62-70.
- Andrulli, R., Gerards, R., (2023). How new ways of working during COVID-19 affect employee well-being via technostress, need for recovery, and work engagement. *Computers in Human Behavior*, 139, 1-12.
- Armor D.A., Taylor, S.E., (1998). Situated Optimism: Specific Outcome Expectancies and SelfRegulation. In M.P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, N.Y. Academic Press, 30, 309-379.
- Atanasoff, L., Venable, M., (2017). Technostress: implications for adults in the workforce. *The Career Development Quarterly*, 65 (4) 326-338, DOI: 10.1002/cdq.12111.
- Ayyagari, R., Grover, V., Purvis, R., (2011). Technostress: Technological Antecedents And Implications1. *MIS Quarterly*, 35, 831-858.
- Babcock, P. (2004), “Shedding light on knowledge management”, *HR Magazine*, 49(5), 46-50.
- Bail, C., Harth, W., Mache, S., (2023). Digitalization in Urology—A Multimethod Study of the Relationships between Physicians’ Technostress, Burnout, Work Engagement and Job Satisfaction. *Healthcare*, 11(16), 2255.
- Bakker, A., Demerouti, E., (2008).“ Towards a Model of Work Engagement”.*Career Development International*, 3(13), 209-223.
- Banerjee, P., Gupta, R., (2023). A mixed-method exploration of effects of technostress on remote/ hybrid working professionals. *Computers in Human Behavior*, 150,1-13.

Baron, M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Brod, C., (1984). *Technostress: The human Cost of the computer revolution*. Reading, Mass: Addison-Wesley.

Başoda, A., (2017). “Çalışanların hizmet odaklılığının işe tutkunluk üzerindeki etkisi: Turizm işletmelerinde görgül bir araştırma “, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi.

Çağlın, C., (2022). ”Algılanan örgütsel destek ve temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerine etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü “ Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi.

Cerne, M., Hernaus, T., Dysvik, A., Škerlavaj, M., (2017). The role of multilevel synergistic interplay among team mastery climate, knowledge hiding, and job characteristics in stimulating innovative work behavior. *Human Resource Management Journal*, 27(2), 281-299.

Concha, C., Cusí, P., Grau, J., & Camacho, L., (2021). Analyzing the evolution of technostress: A science mapping approach. *Heliyon*, 7(4), 1-15.

Connelly, C., Cerne, M., Dysvik, A., & Skerlavaj, M., (2019), “Understanding knowledge hiding in organizations”, *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 79-782.

Connelly, C. E. & Zweig, D. (2015). How perpetrators and targets construe knowledge hiding in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3), 479-489. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.931325>.

Connelly, C., Zweig, D., Webster, J., Trougakos, J., (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 64-88.

Cook, S., (2008), “The Essential Guide To Employee Engagement: Better Business Performance Through Staff Satisfaction”, London and Philadelphia.

Curcuruto, M., Williams, S., Brondino, M., & Bazzoli, A., (2023). Investigating the Impact of Occupational Technostress and Psychological Restorativeness of Natural Spaces on Work Engagement and Work–Life Balance Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2249, 1-13.

Doğrular, M., (2019).” Teknostresin verimlilik üzerine etkisi”. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi.

Erer, B., (2021). Teknolojinin Karanlık Yüzü: Teknostres. *Management and Political Sciences Review*. 3(1), 80 – 90.

Eryılmaz, A., Doğan, T., (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. Klinik Psikiyatri Dergisi,15(1), 49-55.

Ewers, M., Kangmennaang, J., (2023). New spaces of inequality with the rise of remote work Autonomy, technostress, and life disruption. Applied Geography, 152, 1-11.

Fuglseth, A., Sorebo, O., (2014).The effects of technostress within the context of employee use of ICT. Computers in Human Behavior. 40:161–170 DOI:10.1016/j.chb.2014.07.040.

Garg, N., Anand, P., (2020). “Knowledge hiding, conscientiousness, loneliness and affective commitment: a moderated mediation model”. International Journal of Educational Management, 34 (9), 1417-1437.

Ghani, A., Kaliappen, N., Jermisittiparsert, K., (2019). “Enhancing Malaysian SME employee work engagement: the mediating role of job crafting in the presence of task complexity, self-efficacy and autonomy”, International Journal of Innovation, Creativity and Change, 6 (11) 1-18.

Gözükar, İ., Şimşek, O., (2015). Linking Transformational Leadership to Work Engagement and the Mediator Effect of Job Autonomy: A Study in a Turkish Private Non-Profit University. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 195, 963 – 971.

Gürbüz, S. (2019). Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri. Seçkin Yayıncılık.

Han, M., Masood, K., Cudjoe, D. and Wang, Y., (2020). “Knowledge hiding as the dark side of competitive psychological climate”, Leadership & Organization Development Journal, 42(2), 195-207.

Harputluoğlu, D., (2015). “İşe tutkunluk ve iş - aile - iş çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.

Harunavamwe, M., Kanengoni, H., (2023). Hybrid and virtual work settings; the interaction between technostress, perceived organisational support, work-family conflict and the impact on work engagemen. African Journal of Economic and Management Studies, 14 (2), 252-270.

Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach (2. Baskı). New York: The Guilford Press.

He, P., Wang, J., Zhou, H., Zhang, C., (2022). Workplace friendship, employee well-being and knowledge hiding: The moderating role of the perception of Chaxu climate. Frontiers in Psychology, 13, 1036579

Jha, J., Biju, V., (2018). Are You a Cistern or a Channel? Exploring Factors Triggering Knowledge-Hiding Behavior at the Workplace: Evidence from the Indian R & D Professionals. *Journal of Knowledge Management*, 22(5).

Kahn, W., (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.

Kapanseren, S., Özücü, E., (2018).“İşe Tutkunluğun Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Trakya Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 1-19.

Kasemy, Z., Sharif, A., Barakat, A.,& (2022). Technostress Creators and Outcomes Among Egyptian Medical Staff and Students: A Multicenter Cross-Sectional Study of Remote Working Environment During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in public health*. 10:796321. DOI:10.3389/fpubh.2022.796321.

Karakuş, G., Akçakanat, T., (2021). İnsanlar Neden Bilgi Saklar? Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Üzerine Bir İnceleme. *Turkish Studies* , 16(3), 1081-1102.

Kot, P., (2022). Role of Technostress in Job Satisfaction and Work Engagement in People Working with Information and Communication Technologies. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 37(3), 331-349.

Kuijpers, E., Kooij, D., Woerkom, M., (2020). Align your job with yourself: The relationship between a job crafting intervention and work engagement, and the role of workload. *Journal of occupational health psychology*, 25(1), 1-16.

Kurniawanti, I., Zain, D., Thoyib, A., Rahayu, A., (2023). Knowledge hiding and individual task performance: The role of individual creativity as mediator. *Heliyon*, 9, 1-15.

Kutlu, T., (2023).” İşe tutkunluk kavramının iş becerikliliği üzerindeki etkisi: Reklamcılık sektöründe bir araştırma “, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi.

Kürü, S., Beğenirbaş, M., (2023). Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlama Çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*. 10(1), 25-39. doi: 10.18394/iid.1114626.

Lu, L., Lu, A., Gursay, D., Neale, N., (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and linelevel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737-761.

MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M. ve Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99–128.

Macey, W. H., Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1): 3-30.

Mahmood, H., Rehman, A., Sabir, I., Rauf, A., Afthanorhan, A., Nawal, A., (2023). Does organizational justice facet matters in knowledge hiding? *Heliyon*, 9, 1-18.

Mäkinie, J., Ahola, S., Joensuu, J., (2020). A Novel Construct To Measure Employees' Technology-Related Experiences of Well-Being: Empirical Validation of the Techno-Work Engagement Scale (TechnoWES). *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1): 4, 1-14. DOI: <https://doi.org/10.16993/sjwop.79>.

Martinez-Navalon, J., Gelashvili, V., Dematos, N., & Herrera-Enríquez, G., (2022). Exploring the impact of digital knowledge management on technostress and sustainability. *Journal of Knowledge Management*, 27(8), 2194-2216.

May, D., Gilson, R., Harter, L., (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.

Merdan, E., (2021). "Teknostresin ve iş geriliminin hizmet inovasyon davranışı üzerine etkisinde esnek çalışma düzenlemelerinin aracılık rolü: Çağrı merkezi örneği" Doktora Tezi. Aksaray Üniversitesi.

Murgu, C., (2021). "A modern disease of adaptation...?": Technostress and academic librarians working in digital scholarship at ARL institutions. *The Journal of Academic Librarianship*, 47, 1-14.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

Okolo, D., Kamarudin, S., Ahmad, U., (2018). An Exploration of the Relationship Between Technostress, Employee Engagement and Job Design from the Nigerian Banking Employee's Perspective. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 6(4), 511-530.

Özer, G., Müceldili, B., Erdil, O., (2021). İşletmelerde çalışanların psikolojik güvenliği ve psikolojik güvenliğin örgütsel çıktı olan işe angaje olmaya etkisi. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 26-40.

Peng, H., (2013). Why and when do people hide knowledge? *Journal of Knowledge Management*, 17(3), 398-415.

Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., Tu, Q., (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433.

Rodriguez, B., Verdu- Jover, A., Estrada- Cruz, M., Gomez- Gras, J., (2023). Does digital transformation increase firms' productivity perception? The role of technostress and work engagement. *European Journal of Management and Business Economics*, Emerald Publishing Limited, DOI 10.1108/EJMBE-06-2022-0177.

Şan, A., (2022). “Teknostresin muhasebe meslek mensuplarının bireysel iş performanslarına etkisinin demografik açıdan incelenmesi: İstanbul ili örneği”. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.

Şahan, E., (2021).” Teknostres ve teknostresin görev verimliliğine etkisi”. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi.

Salanova, M., Agut, S., Peiró, J., (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–1227.

Schaufeli, W., Bakker, A., (2004), “Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multisample study.” *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

Scuotto, V., Nespole, C., Tran, P., Cappiello, G., (2022). An alternative way to predict knowledge hiding: The lens of transformational leadership. *Journal of Business Research*, 140, 76-84.

Serenko, A., Bontis, N., (2016). Understanding counterproductive knowledge behavior: Antecedents and consequences of intra-organizational knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 1199–1224.

Schaufeli, WB., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A., (2002). The measurement of engagement:and burnout and: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

Shen, B., Kuang, Y., (2022). Assessing the relationship between technostress and knowledge hiding—a moderated mediation model. *Data and Information Management*, 6, 1-7.

Shimazu, A., Schaufeli, W., Kamiyama, K., Kawakami, N., (2015). Workaholism vs. Work Engagement: the Two Different Predictors of Future Well-being and Performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22, 18-23

Sohrabizadeh, S., ve Sayfour, N., (2014). Antecedents and consequences of work engagement among nurses. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 16 (11), 1-8.

Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S. & Ragu-Nathan, T. S., (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24, 301-328.

Tarafdar, M., Cooper, C. L., Stich, J. F., (2019). The technostress trifecta-techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29, 6–42.

Torres, C., (2021). Adaptation and Validation of Technostress Creators and Technostress Inhibitors Inventories in a Spanish-Speaking Latin American Country. *Technology in Society*, 66, 1-14.

Truta, C., Maican, C., Cazan, A., Lixandroi, R., Dovleac, L., Maican, M., (2023). Always connected @ work. Technostress and well-being with academics. Computers in Human Behavior, 143, 1-12.

Turgut, T., (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 3-4, 155-179.

Türen, U., Erdem, H., Kalkın, G., (2015). İş Yerinde Tekno-Stres Ölçeği: Havacılık ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Çalışma İlişkileri Dergisi.6(1):1-19.

Uğraş, H., (2022).” Öğretim elemanlarının teknostres ve teknoloji kabul düzeyleri ile uzaktan eğitime dair tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi “. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi.

Urukovicova, N., Roskova, E., Schraggeova, M., Smoron, J., (2023). Psychometric properties of the Technostress Creators Inventory among employed Slovak respondents. Computers in Human Behavior Reports, 12, 1-10.

Vaio, A., Hasan, S., Palladino, R., Profita, F.,; Mejri, I., (2021). Understanding knowledge hiding in business organizations: A bibliometric analysis of research trends, 1988-2020. Journal of Business Research, 134, 560-573.

Vural, B., (2021). “Karanlık üçlü kişilik özellikleri, örgütsel sinizm ve bilgi saklama davranışı arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma “, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi.

Wei, H., Horsley, L., Cao, Y., Haddad, L., Hall, K., Robinson, R., Powers, M., Anderson, D., (2023). The associations among nurse work engagement, job satisfaction, quality of care, and intent to leave: A national survey in the United States. International Journal of Nursing Sciences, 10, 476-484.

Yalabik, Z., Y., Rossenberg, Y., Kinnie, N., Swart, J., (2014). Engaged and committed? The relationship between work engagement and commitment in professional service firms. The International Journal of Human Resource Management, 26(12), 1602–1621.

Yang, F., Dong, K., Yang, L., Mardani, A., (2023). The effect of evasive knowledge hiding on dual innovation behavior under low knowledge potential difference: Hinder or promote?, Journal of Business Research, 161, 1-11.

Yıldız, H., (2022). “Teknostresin çalışan iyi oluş haline etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma.” Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi.

Zhang, Z., Ye, B., Qiu, Z., Zhang, H., and Yu, C., (2022). Does Technostress Increase R&D Employees’ Knowledge Hiding in the Digital Era? Frontiers in Psychology, 13, 1-20.

Zhao, H., Liu, W., Li, J. and Yu, X., (2019). “Leader–member exchange, organizational identification, and knowledge hiding: the moderating role of relative leader–member exchange”. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 834-848



ÖZGEÇMİŞ

İlkokul, ortaokul ve lise öğrenim hayatını İstanbul'da tamamladıktan sonra 2014 yılında Kocaeli Üniversitesi Çevre mühendisliği bölümünden dereceyle mezun olmuştur. 2015 -2017 yılları arasında Gebze Teknik Üniversitesi Çevre Mühendisliği Bölümünde yüksek lisans eğitimini tamamlamış olup bu yıllar arasında Üniversite TÜBİTAK iş birliği projelerinde proje asistanı olarak çalışmıştır. Aynı zamanda İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Yüksek Lisans eğitimine başlayarak 2018-2021 yılları arasında bankacılık sektöründe çalışmıştır.



TEZ ÇALIŞMASI KAPSAMINDA YAPILAN YAYINLAR

Altun, E., Erat, S., (2024), “Teknostres, İşe Tutkunluk ve Bilgi Saklama İlişkisi”, 11. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi, İzmir, Türkiye, 1-3 Haziran.



EKLER

Ek-A: Anket Formu Örneği

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu, “Teknostresin İşe Tutkunluk ve Bilgi Saklama Üzerindeki Etkisi” konulu bir yüksek lisans tez çalışmasında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen veriler, bilimsel amacı dışında “**KESİNLİKLE KULLANILMAYACAK**” tır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz. Saygılarımızla...

Doç. Dr. Serhat ERAT

Ebru ALTUN

Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi

Yaşınız: a) 25 ve altı b) 26-32 c) 33-42 d) 43 ve üzeri
Cinsiyetiniz: a) Kadın b) Erkek
Medeni Durum: a) Evli b) Bekâr
Eğitim: a) Lisans d) Yüksek Lisans e) Doktora
Çalışma Süreniz: a) 1 yıldan az b) 1-5 yıl c) 6-10 yıl d) 11-15 yıl e) 15 yıldan fazla
Görev Unvanı: a) Yönetici b) Uzman b) Mühendis d) Diğer

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyunuz ve işiniz bağlamında düşünerek verilen derecelendirmeye göre (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Kararsızım; 4=Katılıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum) sizin için en geçerli cevabı işaretleyiniz.

Teknostres					
1. İşyerimde kullanılan teknolojinin çok hızlı iş yapmaya zorlaması beni strese sokuyor	1	2	3	4	5
2. İşyerimdeki teknolojinin daha fazla çalışmaya zorlaması beni strese sokuyor	1	2	3	4	5
3. İşyerimde kullanılan teknolojinin aciliyet gerektirmesi beni strese sokuyor	1	2	3	4	5
4. İşyerimdeki teknolojiye uyum için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek beni strese sokuyor	1	2	3	4	5
5. İşyerimdeki teknoloji gittikçe karmaşıklaştığı için iş yüküm artıyor	1	2	3	4	5
6. İşimi tam olarak yapabilmek için kullanılan teknoloji hakkında yeterli bilgiye sahip değilim	1	2	3	4	5
7. Yeni bir teknolojiyi öğrenmek ve kullanmak için çok uzun zamana ihtiyacım olur	1	2	3	4	5

8. Teknolojik bilgi seviyemi yenilemek için yeterli zamanı şimdiye kadar bulamadım	1	2	3	4	5
9. İşyerimdeki teknolojiyi benden daha iyi bilen arkadaşlarım var	1	2	3	4	5
10. Genellikle teknolojiyi anlamak bana çok karmaşık gelir	1	2	3	4	5
11. İşyerimde sürekli olarak yeni teknolojiler kullanılır	1	2	3	4	5
12. Kullandığımız teknolojik cihazların yazılımları belirli periyotlarla geliştirilir	1	2	3	4	5
13. Kullandığımız teknolojik cihazların donanımları belirli periyotlarla geliştirilir	1	2	3	4	5
14. Kullandığımız teknolojik cihazlara sıklıkla güncellemeler yapılır	1	2	3	4	5

(1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Kararsızım; 4=Katılıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum)

İşe Tutkunluk

1. Sabah kalktığımda işe gitmek için istekli olurum.	1	2	3	4	5
2. İşimde kendimi enerjik hissedirim.	1	2	3	4	5
3. İşimde bir şeyler iyi gitmediğinde bile her zaman güçlü hissedirim.	1	2	3	4	5
4. Her seferinde çok uzun süre çalışmaya devam edebilirim.	1	2	3	4	5
5. İşimde zihinsel olarak çok dayanıklıyım.	1	2	3	4	5
6. İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	1	2	3	4	5
7. İşimin zor olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8. İşim bana ilham verir	1	2	3	4	5
9. İşim konusunda hevesliyim.	1	2	3	4	5
10. Yaptığım işten gurur duyarım.	1	2	3	4	5
11. Yaptığım işi anlam ve amaç dolu bulurum.	1	2	3	4	5
12. Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	1	2	3	4	5
13. Çalışırken zaman akıp gidiyor.	1	2	3	4	5
14. Çalışırken kendimi işime fazla kaptırırm.	1	2	3	4	5
15. Kendimi işimden ayırmakta zorlanırım.	1	2	3	4	5
16. Çalışırken işimden başka hiçbir şey düşünmem.	1	2	3	4	5
17. Yoğun çalıştığımda kendimi mutlu hissedirim	1	2	3	4	5

(1-Hiçbir Zaman, 2- Nadiren, 3- Bazen, 4- Genellikle ve 5- Her Zaman)

Bilgi Saklama Davranışı

1. Hiç içimden gelmese de yardım etmeyi kabul ederim.	1	2	3	4	5
2. Yardım etmeyi kabul ederim ancak istediği bilginin yerine farklı bilgiler veririm.	1	2	3	4	5
3. Kendisine yardımcı olacağımı söylerim fakat elimden geldiğince oylarım.	1	2	3	4	5
4. Benden istediği bilginin yerine başka konuda bilgi vermeyi öneririm.	1	2	3	4	5
5. Konu hakkında bilğim yokmuş gibi davranırım.	1	2	3	4	5
6. Bildiğim halde, bilğim olmadığını söylerim.	1	2	3	4	5
7. Konu hakkında pek bilğim olmadığını söylerim.	1	2	3	4	5
8. Neden bahsettiğini bilmiyormuş gibi davranırım.	1	2	3	4	5
9. Konuya ilişkin bilğim olsaydı, yardım etmek isterdim derim.	1	2	3	4	5
10. İsteddiği bilginin gizli ve sadece belirli kişilerle paylaşılacağını söylerim.	1	2	3	4	5
11. İsteddiği bilginin paylaşılmasına amirimin izin vermeyeceğini söylerim.	1	2	3	4	5
12. İsteddiği bilgiyi veremeyeceğimi söylerim	1	2	3	4	5