

**Araştırma Makalesi**

**Çalışanların Teknostres Algıları ile İşkoliklik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler<sup>1</sup>**

*Relations Between Employee's Perceptions of Technostress and Levels of Workaholism*

**Aylin AKYOL**

Dr. Öğr. Üyesi, Adıyaman Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşletme Bölümü

[aakyol@adiyaman.edu.tr](mailto:aakyol@adiyaman.edu.tr)

<https://orcid.org/0000-0003-2700-5111>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
04.01.2023	15.06.2023

**Öz**

Son yıllarda küresel işletmelerin faaliyetlerinin dijital ortama geçiş sürecinde yardımcı olacak şekilde bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı artmaktadır. Çalışanlar pek çok teknolojiyi kullanmak durumunda kalmaktadır. Bu gelişmelerle çalışanlarda teknolojinin karanlık tarafı olarak nitelendirilen teknostres olgusu deneyimlenebilmektedir. Teknostres, organizasyonlarda birey ve teknoloji ortamı arasındaki dengesizlik sonucu oluşmaktadır. Küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin çalışanlarda işkolikliği artırdığı belirtilmektedir. İşkoliklik, bireyin işe yoğun ilgi duyması, içsel baskılar sonucunda kendini çalışmaya zorlanmış hissetmesi olarak açıklanmaktadır.

Araştırmanın amacı kamu sektöründe ve özel sektörde çalışanların teknostres algısı ve işkoliklik düzeyi arasındaki ilişkileri inceleyerek, kavramların demografik değişkenler açısından farklılıklarının olup olmadığını belirlemektir. Nicel araştırma tasarımı kapsamında yüz yüze ve online anket yöntemleri kullanılarak 202 katılımcıdan elde edilen veriler SPSS 22 aracılığıyla analiz edilmektedir. Araştırmada betimsel analizler, korelasyon, regresyon ve faktör analizleri, anova, t-testi gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, çalışanların teknostres algıları ile işkoliklik düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler ortaya çıkmıştır. Teknostres algısının cinsiyet açısından, işkoliklik düzeyinin medeni durum açısından farklılaştığı belirlenmiştir. Ayrıca, işkoliklik eğitim durumu açısından da farklılık göstermektedir. Araştırmanın alanyazındaki bilgi birikimine katkı sağlaması beklenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Teknostres, İşkoliklik, Kamu sektörü, Özel sektör, Nicel araştırma

**Abstract**

In recent years, the use of information and communication technologies has increased to help global businesses in transition process of activities to digital environment. Employees have to use many technologies. With these developments, employees can experience the phenomenon of technostress described as the dark side of technology. Technostress occurs as a result of imbalance between individual and technology environment in organizations. Globalization and technological developments increase workaholism. Workaholism is explained as individual's intense interest and feeling forced to work due to internal pressures.

The study aims to examine the relationships between the technostress perception and the level of workaholism of employees in public and private sectors, to determine whether concepts differ regarding demographic variables. The data from 202 participants obtained by applying face-to-face and online survey methods within the scope of quantitative research design were analyzed through SPSS 22 by applying ANOVA, descriptive, correlation, regression and factor analyses. According to the results, significant and positive relationships emerged between employee's technostress perceptions and workaholism levels. Besides technostress differed in terms of gender,

<sup>1</sup> Bu çalışma 16. Güncel Araştırmalarla Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan özet bildirinin genişletilmiş halidir. BİT: Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kısaltmasıdır.

**Önerilen Atf /Suggested Citation**

Akyol, A., 2023 Çalışanların Teknostres Algıları ile İşkoliklik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(2), 1635-1662

*workaholism differed in terms of marital and educational status. The study aims to contribute to knowledge in the literature.*

**Keywords:** *Technostress, Workaholism, Public sector, Private sector, Quantitative research*

## 1. Giriş

Bu araştırmanın amacı, kamu sektöründe ve özel sektörde farklı meslek sahibi çalışanların teknostres algıları ve işkoliklik düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Aynı zamanda çalışanların demografik değişkenler açısından teknostreslerinde ve işkolikliklerinde farklılık olup olmadığı araştırılmaktadır. Çoğu meslek gruplarında teknolojik gelişmeler ve dijitalleşme süreci çalışanları etkilemekte ve iş süreçlerini yeniden şekillendirmektedir. Teknostresin cinsiyet ve yaş gibi demografik faktörler tarafından etkilendiğini belirten çalışmalar da alanyazında mevcuttur (Hsiao, 2017; Jena ve Mahanti, 2014; Marchiori ve ark., 2019; Çoklar ve Şahin, 2011; Çetin ve Bülbül, 2017; Özgür, 2020, s. 2). Araştırma çerçevesinde çalışanların teknostres algıları ile işkoliklik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu varsayılmaktadır. Bu doğrultuda, araştırmanın yaygın ve önemli bir konu olan teknostres olgusunun işkoliklik kavramı ile birlikte incelenmesi sonucunda alanyazına katkı sağlaması ve gelecek araştırmalara yol göstermesi hedeflenmektedir.

Alanyazın incelemesi sonucunda, teknostres ve işkoliklik arasındaki ilişkileri inceleyen çok az sayıda araştırmaya (Spagnoli ve ark., 2020; Porter ve Kakabadse, 2006; Meier ve ark., 2021, s. 330; Ruiz-Garcia, Castanheira, Borges ve Mosteiro-Diaz, 2022, s. 5; Aziz ve Moyer, 2018) rastlanmıştır. Salazar-Concha ve arkadaşlarının (2021, s. 12) çalışma sonuçları, teknostres araştırma alanının evrim geçirmekle birlikte henüz olgunluk aşamasına ulaşmadığını göstermektedir. Ulusal alanyazında teknostres ile işkoliklik arasındaki ilişkileri doğrudan inceleyen çalışmalara ulaşamamıştır. Bu çerçevede, araştırmanın önemi ve alanyazına katkısı ortaya çıkmaktadır.

21. yüzyıl, kişisel veya profesyonel yaşamı dijitalleştiren karmaşık, gelişmiş ve yenilikçi bilgi ve iletişim teknolojisi (BİT) çağıdır (Shadbad ve Biroş, 2022, s. 119). BİT'ler organizasyonda her yerde kullanılabilir (Zhao ve ark., 2020, s. 2). Dijitalleşme; genellikle insanların hayatlarını kolaylaştırdığı, iş verimliliğini ve üretkenliğini artırdığı ve parlak bir geleceğe götüren toplumsal bir dönüşümü teşvik ettiği için onaylanmaktadır (Schmidt, Frank, ve Gimpel, 2021, s. 154). Dijitalleşme günlük iş rutinini değiştirmekte ve çalışanların görevlerini yerine getirmeye yönelik BİT'e daha fazla bağımlı olmasını gerektirmektedir (Shadbad ve Biroş, 2022, s. 120). Bununla birlikte, BİT'in bilgiye erişimin hızlı ve kolay olması ve aynı anda meslektaşlar, arkadaşlar ve aile ile iletişim kurabilme şeklindeki olumlu etkilerine rağmen, teknoloji kullanımından kaynaklanan teknostres gibi olumsuz etkileri de ortaya çıkmıştır (Torre ve ark., 2020, s. 63). Teknostres, teknolojinin yaygın kullanımı ile ilgili ortaya çıkan bir olgudur ve son yıllarda görülen artan dijitalleşme ile ilişkilidir (Torre ve ark., 2020, s. 60). Teknostres, teknolojinin karanlık yüzü ile ilişkili bir fenomen olarak geniş çapta kabul görmektedir (Tarafdar ve ark., 2013; Califf ve ark., 2020, s. 810). Organizasyonlardaki çalışanlar teknostresle, yani bilgi teknolojisinin kullanımından kaynaklanan stresle karşı karşıyadır. Teknostres oldukça yaygın bir organizasyonel fenomen olmaktadır (Pirkkalainen, Salo, Tarafdar ve Makkonen, 2019, s. 1180). Ragu-Nathan ve arkadaşları (2008) teknostresin kaçınılmazı mümkün olmayan bir konu olduğunu ve performansı düşürmemeye yönelik iyi yönetilmesi gerektiğini belirtmektedir (Fajri, Haribowo, Amalia ve Natasari, 2021, s. 607). Teknostres olgusu, 1980'li yıllardan beri inceleme konusudur (Salazar-Concha ve ark., 2021, s. 2). Teknostres, bilgi sistemi kullanımının fonksiyonel alanlarda hızla yaygınlaşmasıyla, bilimsel araştırmalar için önemli bir alan olmaktadır (Tarafdar, Pullins ve Ragu-Nathan, 2014, s. 51). Teknostresi anlamaya çalışan geniş bir araştırma akışı bulunmaktadır (Schmidt ve ark., 2021, s. 154). Teknostres araştırmaları çeşitli disiplinlerde önemli katkılar sağlamıştır (Schmidt ve ark., 2021, s. 156).

Teknostres, psikolojik stres araştırmalarındaki işlemsel stres teorisi ile yakından ilişkilidir. Teknostres, teknoloji ağırlıklı araştırmalarda karanlık taraf fenomeni olarak araştırılmaktadır (Tarafdar ve Grunfleh, 2017, s. 12). Bilgi sistemi kullanımının kullanıcılar ve organizasyonlar için geliştirilmiş kullanıcı performansı ve daha fazla üretkenlik gibi sayısız faydası olmasına rağmen, artan sayıda kullanıcı teknostres yaşamaktadır (Maier, Laumer, Wirth ve Weitzel, 2019, s.496). Teknostres, artan şekilde ilgi görmektedir. İşle ilgili teknostres, üretkenlik ve iş üzerindeki etkisi nedeniyle daha kapsamlı şekilde incelenmiştir (Torre ve ark., 2020, s. 60-61). Teknostres, bilgi sistemleri araştırmalarında nispeten yeni

ortaya çıkan bir bilimsel araştırma konusudur (Tarafdar, Cooper ve Stich, 2019; Hwang ve ark., 2021, s. 2). Teknostresin organizasyonda olumlu bir yenilik kaynağı olabileceğini gösteren araştırmalar da mevcuttur (Chandra, Shirish ve Srivastava, 2019; Tarafdar ve ark., 2019; Pirkkalainen, Salo, Tarafdar ve Makkonen, 2019). Bilgi sistemleri ile ilişkili şekilde bir organizasyondaki bireysel çalışanlar açısından, teknostresin bireylerin kişilik özelliklerine bağlı olarak olumlu veya olumsuz etkisi olan iki yönü bulunmaktadır. Bu nedenle, bireysel düzeyde teknostres olgusu üzerine daha fazla ve derinlemesine araştırma yapılması gerekmektedir (Hwang, 2021; Hwang ve ark., 2021, s. 2). Teknostresin yaygınlığı ve sonuçları hakkındaki farkındalığa rağmen, akademide ve uygulamada, farklı bireylerin teknostres yaratıcılarını farklı şekilde nasıl algıladıkları konusunda nispeten az bilgi bulunmaktadır (Krishnan, 2017, s. 164). Teknostres bağlamında yapılan alanyazın çalışmaları, bireysel özelliklerin ve çevresel faktörlerin teknostres üzerindeki etkilerini derinlemesine inceleyen çalışmalara ihtiyaç olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Krishnan, 2017; Marchiori, Mainardes ve Rodrigues, 2019; Özgür, 2020, s. 2).

İşkolik terimi ise, hızla değişen iş dünyasında giderek yaygınlaşmaktadır (Jackson, Fung, Moore ve Jackson, 2016, s. 114). İşyerleri sürekli değişim halindedir. Günümüzdeki teknolojik gelişmelerle artık iş yapılabilen tek yer ofisler olmamaktadır. Bu durum özellikle işkolikler için doğrudur (Meier, Aziz, Wuensch ve Dolbier, 2021, s. 330). Son yıllarda çalışma dünyası önemli ölçüde değişmektedir. Çoğu batı ülkesi günümüzde başarıya ve işi tamamlamaya değer vermekte ve çalışmayı kimlik, öz saygı ve psikolojik iyi olma duygusunu şekillendiren merkezi bir yaşam vizyonu olarak değerlendirmektedir. Ayrıca, teknolojinin gelişmesiyle birlikte, Pazartesi'den Cuma'ya 40 saatlik çalışma haftası fikri ortadan kalkmaktadır. İnternetin, diz üstü bilgisayarların, akıllı telefonların ve kişisel dijital asistanların ortaya çıkışıyla bireyler her zaman işlerine bağlı kalabilmektedir. Bu değişiklikler çalışanları eskisinden daha fazla çalışmaya yönlendirmektedir (Aktaran: Molino ve ark., 2016, s. 400). İşkoliklik, Wayne E. Oates (1971, s.11) tarafından, bağımlılık yapan bir bakış açısıyla incelenmekte ve "sürekli çalışmaya zorlama veya kontrol edilemez bir ihtiyaç olarak tanımlanmaktadır (An ve ark., 2021, s. 303; Andreassen ve ark., 2007, s. 615).

Burgess, Burke ve Oberklaid'e (2006, s. 57) göre, işkoliklik az araştırılmış bir çalışma konusu olmaktadır ve işkoliklik üzerine nispeten az sayıda ampirik araştırma yapılmıştır. İşkoliklik konusunda anlamlı sonuçlara ulaşmak için sınırlı sayıda bilgi bulunmaktadır (Burke, Matthiesen ve Pallesen, 2006, s.1224). Ayrıca, işkolikliğe ilişkin görüş, gözlem ve sonuçların çeşitli ve çelişkili olması doğaldır. İşkolizmin olumlu veya olumsuz örgütsel sonuçları olup olmadığı konusu da tartışmalıdır (Machlowitz, 1980). Benzersiz öncül ve sonuçlara sahip farklı işkolik davranış kalıpları bulunması da olasıdır. İşkolikliği araştırmak, öncülleri ve sonuçları açısından cinsiyet farklılıklarını incelemek önem taşımaktadır (Burgess ve ark., 2006, s. 49). Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde teknostres ve işkoliklik kavramlarına ilişkin alanyazın taraması yapıldıktan sonra araştırma yöntemi açıklanmaktadır. Sonrasında nicel analizlerle ulaşılan araştırma bulguları değerlendirilerek sonuç ve öneriler geliştirilmektedir.

### 1.1. Teknostres

Stres, çalışanları iş tatmininden ve yaşam kalitesinden yoksun bırakan işle ilgili strese odaklanarak bireyin sağlığını, işini ve yaşam kalitesini etkileyen zihinsel ve fiziksel bir durum olarak tanımlanmaktadır (Gabr, Soliman, Allam ve Raouf, 2021, s. 53747). Stres, kişisel kaynakları aştığında, bireyler iç ve dış stres faktörlerini yönetmek için bilişsel ve davranışsal tepkiler göstermektedir (Sharma ve Gupta, 2022, s.3). Örgütsel stres, iş özellikleri, çalışma şartları, ücret, işyeri ilişkileri, iş ve sosyal güvence ve sosyal destek mekanizmalarının işlevselliği ile ilgili olmaktadır (Akdağ ve Yüksel, 2010, s. 49). Teknostres ise, bilgi teknolojisi kullanımından kaynaklanan stres olarak tanımlanmaktadır (Boonjing ve Chanvarasuth, 2017, s. 196). Teknostres, teknolojinin doğrudan veya dolaylı olarak neden olduğu tutumlar, düşünceler, davranışlar ya da fizyoloji üzerindeki herhangi bir olumsuz etki olarak açıklanmaktadır (Weil ve Rosen, 1997, s. 36; Brooks ve Califf, 2017, s. 144; Salazar-Concha ve ark., 2021, s.2). Teknostres ilk olarak 1980'lerin ortalarında Amerikalı psikoterapist Craig Brod'un araştırması sonucunda bir fenomen olarak ortaya çıkmıştır (Murgu, 2021, s. 2; Salazar-Concha ve ark., 2021, s. 2). Teknostres, Craig Brod'un "Teknostres: Bilgisayar Devriminin İnsani Maliyeti"(Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution) isimli kitabında ilk defa yer almıştır (Scaramuzzino ve Barfoed, 2021, s. 2).

Teknostres kavramı, yeni bilgisayar teknolojileri ile sağlıklı şekilde başa çıkamamanın neden olduğu modern bir uyum hastalığıdır (Brod, 1984, s.16; Califf ve ark., 2020, s. 812). Teknostres, bağımlılık ve stres dahil olmak üzere yeni teknoloji ile başa çıkma girişimlerinden kaynaklanan sağlıksız durumları içermektedir (Verkijika, 2019; Chou ve Chou, 2021, s. 2). Çalışmalar, teknostresi işyerindeki üç gelişmeyle ilişkilendirmektedir. İlk olarak, bilgi iletişim teknolojilerine artan bağımlılık ve yeni yazılım ve donanım sürümlerinin güncellenmesidir. İkinci olarak BİT'in artan karmaşıklığı, çalışanlar ve yöneticiler tarafından gerekli ve sahip olunan bilgi arasında bir boşluğa neden olmaktadır. Üçüncü olarak, modern BİT çoğu işyerinin çevresini ve kültürünü değiştirmiştir (Ragu-Nathan ve ark., 2008; Murgu, 2021, s. 2).

BİT kullanımının ihtiyaç ve gerekliliği, ergonomi, bilgisayar bilimi, iş yaşamı ve eğitim gibi pek çok alanda teknoloji temelli stres olan teknostresi önemli gündem maddesi haline getirmiştir (Özgür, 2020, s. 2). Teknostres, pek çok önemli örgütsel süreçlere ve çıktılara etkisinden dolayı akademik araştırmalar yapılmasını gerektiren bir olgudur (Ragu-Nathan ve ark., 2008, s. 418). Örgütsel davranış araştırmacıları, teknostresi çalışanları olumsuz etkileyen birbiriyle ilişkili psikososyal yapıların bir toplamı olarak tanımlamaktadır (Salazar-Concha ve ark., 2021, s. 13).

İşyerinde teknostres, işyeri bilgi teknolojisi cihazlarının (dizüstü bilgisayarlar, akıllı telefonlar ve tabletler vb.) kullanımı ve kurumsal bilgi teknolojisi kullanıcılarının günlük iş görevlerinde yaygın olarak uyguladıkları bilgi teknolojisi uygulamaları ile ilişkilidir (Ayyagari ve ark., 2011; Tarafdar ve ark., 2019; Tarafdar ve ark., 2007; Pirkkalainen ve ark., 2019, s.1180). Teknostres, BİT kullanıcılarının bilgisayarla aşırı özdeşleşmeleri veya bilgisayar kullanımına ilişkin endişeleri şeklinde ortaya çıkmaktadır (Sriwidharmanely, Sumiyana, Mustakini ve Nahartyo, 2021, s. 2). Teori ile ilişkili olarak teknostres çalışmaları genellikle işlemsel açıdan açıklanmaktadır. İşlemsel yaklaşım, teknostresin bireyler üzerindeki potansiyel etkisini tartışmak için bir çerçeve sunmaktadır. İşlemsel stres, bir çalışma ortamında teknostrese neden olan işlemleri veya olayları ifade etmektedir. Bu yaklaşım, teknostresin tetikleyicilerini ve önleyicilerini anlamaya çalışmaktadır (Murgu, 2021, s. 2).

Bilgi sistemleri araştırmasında teknostres beş boyut şeklinde açıklanmaktadır. Boyutlar teknostresörler olarak bilinmekte ve boyutların bireysel düzeyde ve işyerinde zararlı sonuçlara neden olduğu kabul edilmektedir (Tarafdar ve ark., 2007; Tarafdar ve Qrunfleh, 2017). Teknostresörler, birey tarafından tehdit edici olarak değerlendirilen bilgi sistemleri stres yaratıcıları olarak tanımlanmaktadır (Tarafdar ve Qrunfleh, 2017, s. 5). Beş teknostres etkeni; tekno-aşırı yük, tekno-istila, tekno-karmaşıklık, tekno-güvensizlik ve tekno-belirsizliktir (Ragu-Nathan ve ark., 2008; Califf ve ark., 2020, s. 812). Tekno-aşırı yüklenme, bireyler, kullanıcıların normalden daha uzun ve daha hızlı çalışmasına katkıda bulunan stresli durumlarla ilgili olayları değerlendirdiğinde ortaya çıkmaktadır. Tekno-istila, insanların işyeri bağlamı dışında sürekli olarak teknolojiye bağlı olduğu durumları içermektedir. Tekno-karmaşıklık, teknolojinin karmaşıklığının, kullanıcıların teknoloji becerileri konusunda yetersiz hissetmeleriyle ilişkilendirildiği ve kullanıcıların teknolojiyi anlamak için daha fazla zaman ve çaba harcamasına neden olduğu durumları içermektedir. Tekno-güvensizlik, kullanıcıları, bilgi ve iletişim teknolojilerini daha iyi anlayan insanlara göre işlerini kaybetme tehdidi hissettiren stresli durumları temsil etmektedir (Tarafdar ve ark., 2011, s. 119). Tekno-belirsizlik, yazılım, donanım ve bilgisayar ağlarının değişme hızına hitap etmektedir (Ragu-Nathan ve ark., 2008; Califf ve ark., 2020, s.813). Özetle, bilgi iletişim teknolojileri stres yaratabilmektedir çünkü insanların iş yükünü artırmaktadır (tekno-aşırı yük), insanların mahremiyetini istila etmektedir (tekno-istila), karmaşıktır (tekno-karmaşıklık), sürekli gelişmektedir (tekno-belirsizlik) ve insanların iş güvenliğini tehdit etmektedir (tekno-güvenlik) (Dahabiyeh, Najjar ve Wang, 2022, s. 102). Bu beş bileşenin (tekno-aşırı yük, tekno-istila, tekno-karmaşıklık, tekno-belirsizlik ve tekno-güvenlik) her biri, çalışanın BİT ile ilgili gerginliğini artırma potansiyeline sahiptir (Fuglseth ve Sorebo, 2014, s. 163).

Tarafdar ve arkadaşları (2007) insanların teknoloji nedeniyle ne zaman gergin hissettiklerini ve organizasyonlarda olumsuz sonuçlar yaşadıklarını belirlemek için teknostres yaratıcıları kavramını organizasyonel ve bireysel talepler arasındaki uyumsuzluk nedeniyle organizasyonda teknostres yaratan faktörler şeklinde kullanmaktadır. Ayrıca teknostres yaratan koşulların artan rol stresi seviyesi, azalan iş tatmini ve azalan örgütsel bağlılığın yanısıra olumsuz psikolojik sonuçlarla ilişkili olduğunu ileri sürmektedirler (Hwang ve Cha, 2018, s. 282). Teknostres nedeniyle çalışanların işten ayrılma niyeti

geliştirdiklerini belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Ayyagari ve ark., 2011; Ragu-Nathan ve ark., 2008; Ibrahim ve ark., 2021, s. 339).

Nisafani, Kiely ve Mahony, (2020, s. 247-249) alanyazın çalışmalarında teknostresin nedenlerini iki kategoride sınıflandırmaktadır. Birinci neden, sistem arızası, kullanılabilirlik ve güvenlik sorunları gibi sistem performansı ile ilgili olmaktadır. İkinci neden ise, genelde çalışanların BİT'i çalışma alanlarında nasıl kullandıklarıyla ilgilidir. Ayrıca çalışmada, teknostres gerilimi duygusal gerginlik ve fiziksel gerginlik şeklinde açıklanmaktadır. Çalışanların teknostresi birbirinden farklı deneyimlemesine neden olan koşullar bireysel koşul veya örgütsel ortam şeklinde sınıflandırılmaktadır. Teknostresin kişisel ve organizasyonla ilgili konular üzerinde etkisi olduğu da bulunmuştur (Nisafani ve ark., 2020, s. 250-252). Khedhaouria ve Cucchi (2019, s. 349) yaptıkları çalışmada teknostresin iş tükenmişliğine yol açabileceğini ve farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanların farklı tükenmişlik seviyeleri gösterebileceğini belirtmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, üst düzey yöneticilerin yüksek düzeyde stresi önlemek için farklı kişilik özellikleri kombinasyonlarına bağlı olarak kişiselleştirilmiş önleyici eylemler oluşturmasına yardımcı olabileceği ifade edilmektedir. Benzer şekilde, Krishnan'ın (2017, s. 164) çalışması teknostres üzerindeki etkilerin kişilik özelliklerine bağlı olduğunu göstermektedir.

Teknostres alanyazını tanımları ve sonuçları kapsamında Tablo 1 ile aşağıdaki şekilde açıklanabilmektedir (Dahabiyeh ve ark., s. 99-101).

**Tablo 1: Teknostres Alanyazını-Tanımlar ve Sonuçlar**

Alanyazın	Yazar	Tanım	Teknoloji	Bağlam	Kullanıcı	Sonuçlar
Teknostresin organizasyonlardaki son kullanıcılar için sonuçları: Kavramsal geliştirme ve ampirik doğrulama	Ragu-Nathan ve ark. (2008)	Bilgi iletişim teknolojileri kullanımı nedeniyle bireylerin yaşadığı stres (s.418)	Genel olarak işle ilgili bilgi iletişim teknolojisi	Siyasi otorite ve iş organizasyonu	Çalışan	İş tatmini, örgütsel bağlılık, devam bağlılığı
Genç yetişkinlerin sosyal medya kullanımı ile zihinsel sağlık arasındaki seri aracı ilişki	Rasmussen, Punyanunt-Carter, LaFreniere, Norman ve Kimball (2020)	Bilgisayar teknolojileriyle baş edememe veya zaman geçirmeye alışmama (s.208)	Sosyal ağ servisi	Üniversite	Öğrenci	Aklın sağlığı sorunu
Neden bunu yapmaya devam ediyorsun? Zihinsel durumların bilgi teknolojileri sürekli kullanım niyetleri üzerindeki önyargılı etkileri	Steelman ve Soror (2017)	Bireyin çeşitli teknolojilerin gerekli kullanımıyla baş edememesinden kaynaklanan genel stres (yani bilişsel ve duygusal) (s.212)	Cep telefonu	Genel	Genel	Negatif sistem değerlendirmesi, negatif devam niyeti
Üniversite öğrencilerinin teknoloji destekli öğrenmesinde teknostres: Çok boyutlu bir kişi-ortam uyumsuzluğu araştırması	Wang, Tan ve Li (2020)	Bireylerin teknolojiyle baş edememesi ve teknoloji kullanımına bağlı değişen gereksinimlerde n kaynaklanan uyumsuzluk sorunu (s.1)	Eğitimsel bilgi iletişim teknolojileri	Üniversite	Öğrenci	İş performansı, teknolojiyle geliştirilmiş öğrenmede kalıcılık
Teknostresin son kullanıcı memnuniyeti ve	Tarafdar, Tu ve Ragu-Nathan (2010)	Kurumsal bilgisayar kullanımının talepleriyle baş edememenin	Genel olarak işle ilgili bilgi iletişim teknolojisi	Kamu sektörü organizasyonu	Çalışan	Psikolojik gerginlik, davranışsal gerginlik

performansı üzerindeki etkisi		neden olduğu stres (s.304)				
Bilgi iletişim teknolojilerini benimseme davranışını etkileyen faktörleri anlamak: Bilgi okuryazarlığının moderatörleri ve dijital beceriler	Yu, Lin ve Liao (2017)	Bilgisayarlar veya bilgi iletişim teknolojileri cihazları ile etkileşime giren bireylerin olumsuz beklenen veya fiili süreci (s.198)	İnternet ve mobil uygulamalar	Spesifik olmayan	Genel	Benimseme davranışı
Sosyal ağ aşırı kullanımı ve rasyonel kullanımın denge mekanizması	Yao ve Cao (2017)	Kullanıcıların bilişim teknolojilerini kullanırken hissettikleri stres (s.416).	Sosyal ağ servisi	Genel	Genel	Akılcı kullanım amacı
Sosyal ağ siteleri için teknostres ve teknoloji bağımlılığı arasındaki bağlantıyı açıklamak: Başa çıkma davranışı olarak dikkat dağınıklığı üzerine bir çalışma	Tarafdar, Maier, Laumer ve Weitzel (2020)	Bireylerin bilgi teknolojileri kullanımlarında n dolayı yaşadıkları stres (s.98)	Sosyal ağ servisi	Genel	Genel	Dikkatin dağılması
Teknostres: Performans üzerinde olumsuz etki ve olası hafifletmeler	Tarafdar, Pullins ve Ragu-Nathan (2015)	Bireyin yeni teknolojinin tanıtımına sağlıklı bir şekilde uyum sağlayamaması nedeniyle yaşadığı stres durumu (s.105)	Satışla ilgili bilgi ve iletişim teknolojisi	İş organizasyonu	Çalışan	Satış performansı, teknoloji destekli yenilik
Teknostresin rol stresi ve üretkenlik üzerindeki etkisi	Tarafdar ve ark. (2007)	Bireyin bilgi iletişim teknolojileri ile baş edemediği veya alışamadığı zaman yaşadığı uyum sorunu (s. 304)	Genel olarak işle ilgili bilgi iletişim teknolojisi	Kamu sektörü organizasyonu	Çalışan	Rol stresi, üretkenlik
Nöro bilgi sistemi alternatif mi yoksa mevcut yöntemlere tamamlayıcı mı? Teknostres araştırması bağlamında sinirbilimin ve kendi kendine bildirilen verilerin bütünsel etkilerini göstermek	Tams, Hill, de Guinea, Thatcher ve Grover (2014)	İnsanların teknolojilerle etkileşimleri sonucunda yaşadıkları stres (s.724)	Oyun benzeri bilgisayar tabanlı görev	Deney	Deney katılımcısı	Görev performansı
Teknostres ve sosyal ağ hizmetleri: Kullanıcıların konsantrasyon, uyku, kimlik ve	Salo, Pirkkalainen ve Koskelainen (2019)	Evde olduğu kadar işyerinde de bireylerin esenliğine zarar veren modern bir hastalık (s.410)	Sosyal ağ servisi	Genel	Genel	SNS kullanımının belirli refah türleri

sosyal ilişki sorunlarını açıklama						
Kasıtlı mı yoksa içgüdüsel mi? Teknostres için proaktif ve reaktif başa çıkma	Pirkkalaine ve ark. (2019)	Bireylerin bilgi teknolojisi kullanımının talepleriyle baş edememelerinde n dolayı yaşadıkları stres (s.1180)	Genel olarak işle ilgili bilgi iletişim teknolojisi	Spesifik olmayan	Çalışan	Bilgi teknolojisi destekli üretkenlik
Teknostres ve hiyerarşik kişilik seviyeleri: Çoklu veri örnekleriyle iki dalgalı bir çalışma	Maier ve ark. (2019)	Bilgi sistemleri kullanımıyla ilişkili stres (s.498)	Genel olarak işle ilgili bilgi iletişim teknolojisi	İş organizasyonu	Çalışan	İş tükenmişliği, kullanıcı performansı
Teknostres: Teknolojik öncüller ve çıkarımlar	Ayyagari ve ark. (2011)	Bireyin bilgi iletişim teknolojileri ile sağlıklı bir şekilde baş edememesi veya başa çıkmamasından kaynaklanan modern bir hastalık (s.832)	Genel olarak işle ilgili bilgi iletişim teknolojisi	Spesifik olmayan	Çalışan	Algılanan zorlanma (iş yorgunluğu, Moore, 2000)
Teknostresin aydınlık ve karanlık tarafları: Sağlık bilgi teknolojisini içeren karma yöntemli bir çalışma	Califf ve ark. (2020)	Yeni bilgisayar teknolojileriyle sağlıklı bir şekilde baş edememenin neden olduğu modern bir uyum hastalığı (Brod, 1984, s.16)	Elektronik sağlık kayıt sistemi	Sağlık kuruluşu	Hemşire	Olumsuz psikolojik tepki
Çin’de bilgisayarla ilgili teknostres	Tu, Wang ve Shu (2005)	Doğrudan veya dolaylı olarak teknolojiye kaynaklanan insan tutumları, düşünceleri, davranışları ve psikolojisi üzerinde herhangi bir olumsuz etki (s.77)	Genel olarak işle ilgili bilgi iletişim teknolojisi	İş organizasyonu	Çalışan	Verimlilik, çalışan devri

**Kaynak:** Dahabiyeh ve ark., 2022, s. 99-101.

BİT gelişiminin sanayi sektörü üzerinde de önemli bir etkisi olmaktadır. Bireylerin teknolojik gelişmeleri yakından takip etme ihtiyacı bulunmaktadır. Teknolojiyi kabul edemediğini veya takip edemediğini hisseden teknoloji kullanıcıları sonrasında baskı ve endişe şeklinde psikolojik durumlara maruz kalabilmektedir. Bilgi teknolojisinin neden olduğu stres teknoloji kabulü veya kullanıcı verimliliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilmektedir (Fajri ve ark., 2021, s. 608). Teknolojideki sık değişiklikler, kullanıcıların yeni BİT’i yükseltmeye ve öğrenmeye devam etmesini gerektirmektedir (Garg, Verma ve Palframan, 2022, s. 4). Scaramuzzino ve Barfoed’ın (2021, s. 2) araştırma sonuçlarına göre, teknoloji riskleri zaman alıcı yeni görünmez iş görevleri eklemektedir. Ayrıca, çalışanların teknostres yaşamaları, uygulanan teknolojinin iş yükünü azaltmak yerine artırmış olması ve teknolojiyi yönetmek için prosedürlerin, stratejilerin ve kimi zaman da becerilerin eksik olmasıdır.

Bireylerin belirli iç veya dış değişikliklere aynı şekilde tepki göstermemeleri kapsamında teknostresle ilişkili iki kavram ortaya çıkmaktadır. Teknolojinin olumlu etkisi olarak pozitif tarafı şeklinde açıklanan tekno-östre ve diğeri teknolojinin olumsuz etkisi şeklinde açıklanan negatif tarafı teknodistrestir. Tekno-östre; tatmin ve neşe sağlayan, canlılığı artıran, dengesizliklere neden olmayan ve insanların karar vermesini kolaylaştıran pozitif strestir (Tarafdar ve ark., 2019; Salazar-Concha ve ark., 2021, s. 2). Tekno-östrete zorlukların ve fırsatların ortaya çıkması beceri gelişimini sağlamaktadır. Teknostresin insanlarda yarattığı olumlu etkiler; bireysel performans artışı, verimlilik artışı, yenilikçiliği geliştirmek ve mutluluk ve istikrar üreten bilgi iletişim teknolojisi aracılığıyla yapılan görevleri iyileştirmektir. Teknostresin yol açabileceği risk, uzun vadede bireyin aşırı yüklenebilmesi nedeniyle sağlığına zarar verecek şekilde strese girebilmesidir. Çalışanın kişisel gelişimi artsa bile muhtemel sağlığına zarar vermiş olacaktır. Bu nedenle teknoloji kullanımının aşılmaması tavsiye edilmektedir. Tekno-sıkıntı, insanların tehditlerin veya engellerin ortaya çıkması nedeniyle oluşan BİT kullanımının yarattığı olumsuz etkidir. Bireylerin yeteneklerini aşan BİT fayda değil bir tehdit olarak görülmektedir (Salazar-Concha ve ark., 2021, s. 2). Teknolojiye doğal bir tepki olan teknostrese yönelik her çalışanın yeni teknolojileri benimsemeye hazırlıklı olması (Jena, 2015; Salazar-Concha ve ark., 2021, s. 2) ve organizasyonların teknostresi azaltmak için çalışanları desteklemeye hazır olması gerekmektedir (Chen, 2015; Salazar-Concha ve ark., 2021, s. 2).

Ulusal alanyazında teknostres konusuna ilişkin çalışmalar incelendiğinde, Akgün'ün (2019, s. 40) araştırmasında öğretim elemanlarının teknostres algılarının orta düzeyde olduğu ve cinsiyet, yaş, uzmanlık alanı ve günlük ortalama internet kullanım süresi değişkenleri ile anlamlı ilişkileri olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, BİT'e yönelik kabulleri ile teknostres algıları arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Altıntaş (2020, s. 23) tarafından havacılık sektöründe yapılan çalışmada teknostres ile değişime direnç arasında anlamlı ilişkilere ulaşılmıştır. Aynı zamanda teknostresin medeni durum faktörü açısından pozitif ve anlamlı ilişkileri belirlenmiştir. Can Yalçın ve Beğenirbaş (2021, s. 701) araştırmalarında Covid-19 pandemi sürecinde öğretmenlerin deneyimledikleri teknostresin iş-aile ve aile-iş yaşam çatışmasına sebep olduğunu belirtmektedir. Çetin ve Bülbül (2017, s. 1241) çalışmalarında okul yöneticilerinin teknostres algılarının orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Bireysel yenilikçilik ile tekno-karmaşa ve tekno-güvensizlik arasında negatif, anlamlı; bireysel yenilikçilik ile tekno-belirsizlik arasında pozitif ve anlamlı ilişkilere rastlamışlardır. Çoban ve Aydoğdu (2020, s. 2442) havacılık sektöründe yaptıkları çalışmada zaman baskısının teknostresi pozitif olarak etkilediği ve bakım teknisyenlerinin teknostres algısının çalışma süresi ve eğitim seviyesine göre farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Erer (2021, s. 80) nitel araştırmasında teknostresin nedenlerini tekno-aşırı yük, tekno-karmaşıklık ve tekno-belirsizlik şeklinde; teknostresin çalışanlara etkilerini ise davranışsal, psikolojik ve fizyolojik etkiler olarak temalaştırmıştır. Gökbulut ve Dindaş (2022, s. 42) öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve teknostres düzeylerini inceledikleri çalışmalarında öğretmenlerin orta seviyede teknostres yaşadıklarını, cinsiyet açısından teknostres seviyesinde farklılık olduğunu tespit ederek teknostres ile mesleki tükenmişlik arasında pozitif ilişkilere rastlamışlardır. Kestane ve Özbek (2021, s.333) Kütahya ilinde muhasebe meslek mensupları ile yaptıkları araştırma sonucunda teknostresin bireysel iş performansını artırdığı bulgusuna ulaşmışlardır. Kopuz ve Aydın (2020, s. 249) özel hastanede çalışan sağlık personelleri ile yaptıkları teknostres araştırmasında demografik özellikler bakımından yaşanan teknostres düzeyinin farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Araştırma sonucunda erkek ve genç sağlık çalışanlarının daha çok teknostres yaşadıkları belirtilmektedir. Türen, Erdem ve Kalkın (2015, s. 1) bankacılık ve havacılık sektörlerinde teknostres ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda iki sektör arasında teknostres seviyelerinde anlamlı fark olmadığını belirlemişlerdir.

## 1.2. İşkoliklik

Küreselleşmenin, yeni teknolojinin ve iş ve diğer yaşam alanları arasındaki sınırların netliğinin kaybolması sonrası araştırmacılar işkoliklikte bir artış yaşandığını ileri sürmektedir (Machlowitz, 1980; Andreassen, Hetland ve Pallesen, 2013, s. 78). Geleneksel ofis saatleri ve mekanları dışında çalışmaya olanak tanıyan teknolojiye gelişmeler, son yıllarda çalışma saatlerinde artışa neden olmuştur. Çalışanlar artık daha uzun saatler çalışmaya yönelik daha fazla teşvik ve fırsata sahip olmaktadır (Jackson ve ark., 2016, s. 114). Sürekli değişen çalışma ortamı nedeniyle, insanlar daha fazla evden çalışmakta ve işten daha az uzak durabilmektedir (Meier ve ark., 2021, s. 331).



Organizasyonlar, küresel rekabette başarılı olmak için çalışanlarını giderek daha fazla ve uzun süre çalışmaya yönlendirse de, alanyazında işkoliklik ve çalışma koşulları arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar eksik kalmaktadır. Günümüzde işkoliklik konusuna olan bilimsel ilgi artmıştır. Bununla birlikte, işkoliklik kavramına ilişkin bilgiler halen sınırlıdır. İşkolikliğin üzerinde uzlaşmış bir tanımı halen bulunmamaktadır. Ancak, işkoliklik; bireysel, ailevi, örgütsel ve toplumsal düzeylerde bireyin farklı alanlarını etkileyebilecek en yaygın bağımlılıklardan biri olarak kabul edilmektedir (Aktaran: Molino ve ark., 2016, s. 401).

Wayne E. Oates (1971, s. 11) ilk olarak işkoliklik terimini "Bir İşkolikliğin İtirafları" adlı kitabında bağımlılık yapan bir bakış açısıyla inceleyerek "sürekli çalışmaya zorlama veya kontrol edilemez bir ihtiyaç olarak tanımlamıştır (An ve ark., 2021, s. 303; Andreassen ve ark., 2007, s. 615). Oates (1971), işkoliklerin, alkolik bireylerin alkol bağımlısı olduğu gibi çalışmaya bağımlı bireyler olduğunu savunmaktadır. Oates'e (1971) göre, işkolik bireyler kontrol edilemeyen çalışma ihtiyaçları nedeniyle yoğun şekilde çalışmaktadır (Lee, Lee ve Lee, 2021, s. 2).

İşkoliklik, iş bağımlılığı modelindeki iki boyutlu şekilde, işkolizmin sırasıyla davranışsal ve bilişsel boyutları olarak aşırı çalışma (WE-working excessively) ve zorunlu çalışma (WC-compulsively) boyutları ile içsel motivasyon sağlayarak aşırı zaman harcamayı teorileştirilmektedir (Schaufeli ve ark., 2006; Snir ve Zohar, 2008; An ve ark., 2021, s. 304). Aşırı çalışma (WE), ciddi şekilde çalışmayı ve işle ilgili faaliyetlere çok fazla zaman harcamayı ifade etmektedir. Zorunlu/zorlayıcı çalışma (WC) ise, yöneticinin gereksinimlerinden bağımsız olarak çalışmak için içsel zorlamayı ve içsel baskıları ve iş dışı faaliyetlerle ilgilenmekteki suçluluk duygusunu, işe takıntılı olmayı tanımlamaktadır (Aziz ve Moyer, 2018; Malinowska ve Tokarz, 2019; An ve ark., 2021, s. 304; Gillet ve ark., 2018, s. 54). İşkoliklik konusuna yönelik artan akademik ilgiye rağmen, yapının geniş çapta kabul gören kavramsallaştırması hala eksik kalmaktadır (Bayhan Karapınar, Camgöz ve Ekmekci, 2020, s. 2454).

İşkolik bireylerde temel özellik işe yapılan yüksek yatırımdır. Machlowitz (1980), işkolikleri her zaman iş durumunun gerektirdiğinden daha fazla zaman ve enerji harcayan bireyler olarak tanımlamaktadır (Andreassen ve ark., 2007, s. 616). Meier ve arkadaşlarına göre (2021, s. 332) işe adanmışlık ağır iş yatırımının olumlu türüken, işkoliklik olumsuz türü olmaktadır. İşkolikler, işleriyle meşgul olmanın yanısıra görev odaklı, zorlayıcı, mükemmeliyetçi, nevrotik, katı, yüksek motivasyonlu, becerikli, sabırsız ve ben merkezli olarak tanımlanmaktadır. İşkolikler, fazla mesaiyi rasyonalize ederler, kendilerini işle özdeşleştirirler ve rahatlama yeteneklerinden yoksundurlar (Bonebright, Clay ve Ankenmann, 2000; Oates, 1971; Porter, 1996; Scott, Moore ve Miceli, 1997; Taris, Schaufeli ve Verhoeven, 2005).

İşkoliklik çoğunlukla, işkolikliğin sağlığını, yakın ilişkilerini ve ebeveynlik durumunu dışlayan ve zarara uğratan işe aşırı düşkünlük ve meşguliyettir (Flowers ve Robinson, 2002, s. 517; Aziz, Wuensch ve Duffrin, 2015, s. 394). İşkolik için iş pekiştirici görevi görmekte ve yaşamın diğer alanları gözle görülür şekilde azalmakta ve sonunda kişinin işlevsizleşmesine neden olmaktadır (Piotrowski ve Vodanovich, 2006; Aziz ve ark., 2015, s. 394). Spence ve Robbins'e (1992, s. 62) göre işkolik, işe yoğun ilgi duyan, içsel baskılar nedeniyle kendini çalışmaya zorlanmış veya yönlendirilmiş hissedenden ve işten zevk alma düzeyi düşük olan kişidir (Galperin ve Burke, 2006, s. 333).

Örgütsel bakış açısıyla işkolizmi olumlu olarak değerlendiren araştırmacılar (Machlowitz, 1980) bulunduğu gibi olumsuz değerlendirenler (Oates, 1971) de bulunmaktadır (Burke ve ark., 2006, s. 1224). İşkolik kavramına ilişkin olumlu çıktılar konusunda yapılan araştırma sonuçlarına göre, eldeki göreve güçlü bir şekilde odaklanma ve yüksek düzeyde işe kendini adanma ile karakterize edilen işkoliklik genellikle iş performansı için olumlu sonuçlara sahiptir (Beal, Weiss, Barros ve MacDermid, 2005; Bakker, Shimazu, Demerouti, Shimada ve Kawakami, 2014, s. 64).

İşkoliklik, takıntı ve zorlayıcılık ile karakterize edilmekte, kaygı ile ilişkili işlev bozuklukları alanına girmekte ve yüksek uyarılmış olumsuz içsel durumları (kaygı vb.) beslemektedir (Balducci, Cecchin, Fraccaroli ve Schaufeli, 2012, s. 632). İşkolikler maddi sorunlar veya sosyal baskılar gibi dış etkenler nedeniyle değil, obsesif içsel dürtülerinden dolayı gereğinden fazla çalışmaktadırlar (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2008) Araştırmacılar, işkolizmin aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma şeklinde iki boyutlu olumsuz bir yapı olarak ele alınması gerektiğini iddia etmektedir (Bayhan Karapınar ve ark., 2020, s. 2454).

İş bağımlılığını teşvik eden sağlıksız organizasyon; iletişim sorunları, çözülmemiş veya bilinmeyen çatışmalar, gerçekçi olmayan görevler veya son teslim tarihleri, kötü yönetim tarzı, zayıf liderlik kontrolü, yüksek düzeyde stres ile ilişkili olmaktadır. İşkolikler için organizasyon, işin takıntılı hale geldiği ve kişisel yaşamın diğer taraflarının olumsuz etkilendiği yer olabilmektedir (Gheorghita, 2014, s. 295). İşkoliklik, çalışmak için içsel zorlama, iş hakkında kalıcı düşünceler, çalışılmadığında olumsuz duygular deneyimi ve beklenenin ötesinde çalışmaktan oluşan çok boyutlu bir yapıdır. Günümüze kadar yapılan çok sayıda araştırma işkolikliği artan iş stresi (Meier ve ark., 2021, s. 331), iş-yaşam çatışması ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirmektedir (Aktaran: Howard, Smith, Haynes ve Clark, 2022, s. 1-2). Molino ve arkadaşlarının (2016, s. 411) araştırma sonuçları işkolikliğin bireysel sabit bir özellik olmadığını, diğer bağımlılıklar gibi bağlam tarafından etkilenebilecek ve güçlendirilebilecek bir bağımlılık olduğunu desteklemektedir. İşkoliklikle bireysel müdahale düzeyinde, çalışanların öncelikle işkolizmin varlığından, nedenlerinden haberdar olabilmeleri ve en önemlisi çalışanların refahı ve iş-aile yaşam kalitesine potansiyel sonuçlarının farkında olabilmek adına eğitime ihtiyaçları bulunmaktadır.

Ulusal alanyazın incelendiğinde, Akdağ ve Yüksel (2010, s. 53) bir şirkette gerçekleştirdikleri araştırmada bireysel stres algısında işkoliklik ve iç kontrol odağının etkili olduğunu ve demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıklar oluştuğunu belirlemişlerdir. Bardakcı ve Baloğlu (2012, s. 45) ilk ve orta öğretimde çalışan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerini inceledikleri çalışmada işkolikliğin işe ayrılan zaman, eve iş götürme, hafta sonu işe zaman ayırma açısından farklılaştığını tespit etmişlerdir. Doğan ve Tel (2011, s. 61) DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) işkoliklik ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğini inceledikleri araştırmalarında DUWAS-TR formunun güvenilir ve geçerli ölçüm aracı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Gülova, İspirli ve Eryılmaz'ın (2014, s. 25) beyaz yakalı çalışanlar ile gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda işkoliklik ile tükenmişlik arasında pozitif ilişkilere rastlanmıştır. Kesen (2015, s. 53) İstanbul ilinde yaptığı araştırmada örgütsel bağlılığın işkolikliği artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Naktiyok ve Karabey (2005, s. 179) öğretim üyeleri ile yaptıkları araştırmalarında işkoliklik seviyesindeki artışın tükenmişliği artırdığı sonucunu ortaya çıkarmışlardır. Ölçer (2015, s. 123) iş insanları ile yaptığı araştırmada işkolikliğin bireysel ve örgütsel düzeyde sorunlar oluşturduğu ve iş yaşamında işkolik bireylerin tercih edilmediği sonucunu açıklamaktadır. Özkul (2021, s. 68) Malatya ilindeki okul yöneticileriyle yaptıkları araştırmada işkoliklik ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü, orta seviyeli ilişkilere rastlamışlardır. Ayrıca, işkoliklik ve tükenmişliğin kıdeme ve öğrenci sayısına göre farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir. Ulukök ve Akın (2016, s. 177) Kırıkkale'de akademik personeller ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında işkoliklik ile kariyer tatmini arasında anlamlı ilişkilere rastlamamışlardır. Yüksekbilgili ve Akduman (2015, s. 415) tarafından yapılan çalışma sonucuna göre ise, işkoliklik ile kuşaklar arasında ilişki bulunmamaktadır.

### **1.3. Teknostres İle İşkoliklik Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırmalar**

Alanyazında, teknostres ve işkoliklik arasındaki ilişkileri inceleyen sınırlı sayıda araştırma olduğu (Spagnoli ve ark., 2020; Porter ve Kakabadse, 2006) ortaya çıkmaktadır. Ulusal alanyazında doğrudan teknostres ve işkoliklik ilişkisini inceleyen çalışmaya ulaşılamamıştır. Spagnoli ve arkadaşları (2020) araştırmalarında düşük düzeyde otoriter liderliğin tamamen uzaktan çalışan gruplarında işkoliklik ile teknostres arasındaki ilişkiye koruyucu etkide bulunduğunu belirtmişlerdir. Porter ve Kakabadse (2006, s. 557) bir organizasyondaki insan kaynakları bölümü ile gerçekleştirdikleri çalışmada teknolojinin çalışma saatlerini artırmaya yönelik kullanılmasıyla birlikte işkoliklik ve teknolojiye yönelik bağımlılık şeklindeki olumsuz etkilerin arttığını ifade etmişlerdir. Meier ve arkadaşları (2021, s. 330) araştırması işkoliklik ile iş stresi arasında pozitif ilişkiler bulgulamıştır. Ruiz-Garcia ve arkadaşlarının (2022, s. 5) çalışması algılanan iş stresinin işkolikliğin önemli bileşeni olduğunu ifade etmektedir. Aziz ve Moyer'ın 2018 yılı çalışmaları da işkoliklik ve iş stresi arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkarmaktadır. İşkolizmin artan çalışma saatleri nedeniyle iş stresi ile sonuçlandığı belirtilmektedir. Bu araştırma kapsamında, alanyazın incelemesi sonucu ulaşılan bilgiler doğrultusunda teknostres ile işkoliklik arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin ortaya çıkması beklenmektedir.

## **2. Amaç ve Yöntem**

Araştırmanın amacı, kamu sektörü ve özel sektör çalışanlarının teknostres algıları ile işkoliklik düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Aynı zamanda çalışanların demografik değişkenler açısından teknostreslerinde ve işkoliklerinde farklılık olup olmadığı araştırılmaktadır. Araştırmanın yöntem

bölümünde; araştırma modeli ve hipotezler, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve istatistiksel analizlere ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

### 2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

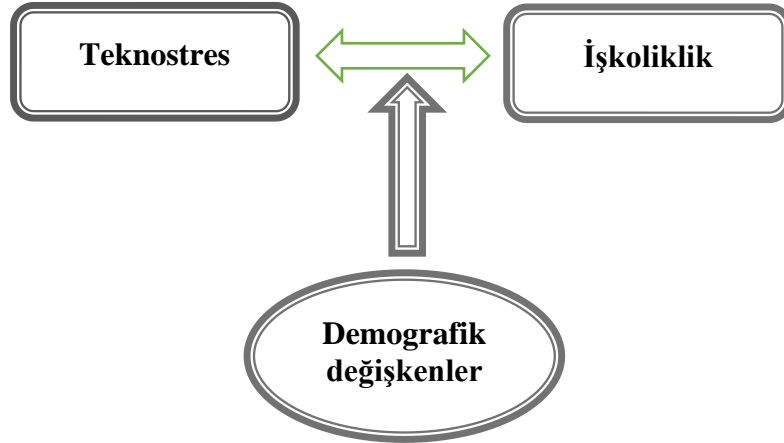
Araştırmanın amacı çalışanlarda teknostres algıları ve işkoliklik düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Aynı zamanda teknostres ve işkolikliğin demografik değişkenler açısından farklılıkları da araştırılmaktadır. Çalışma değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmeye yönelik nicel araştırma ile tasarlanmaktadır ve kesitsel araştırma türü ile yürütülmektedir. Araştırmada ilişkisel tarama deseni tercih edilmiştir. İlişkisel tarama deseni, iki veya daha fazla sayıdaki değişkenin birlikte değişiminin varlığını ya da derecesini belirlemeyi amaçlamaktadır (Karasar, 1999). Araştırma, Adıyaman Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Karar No:09/09/2022-322).

Alanyazın incelemesi sonucunda, teknostres ve işkoliklik arasındaki ilişkileri inceleyen çok az sayıda araştırmaya (Spagnoli ve ark., 2020; Porter ve Kakabadse, 2006; Meier ve ark., 2021, s. 330; Ruiz-Garcia, Castanheira, Borges ve Mosteiro-Diaz, 2022, s. 5; Aziz ve Moyer, 2018) rastlanmıştır. Bu araştırmalar teknostres ile işkoliklik arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulgulamıştır. Araştırma kapsamında alanyazın incelemesi sonucu ulaşılan bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

**H1:** Teknostres ile işkoliklik arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır.

**H2:** Çalışanların teknostres algıları demografik değişkenler açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

**H3:** Çalışanların işkoliklik düzeyleri demografik değişkenler açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.



**Şekil 1: Araştırma Modeli**

### 2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada yüz-yüze ve online anket yöntemleri ile kamu sektöründe ve özel sektörde çalışan katılımcılardan veriler toplanmaktadır. Hatay, Ankara, Adana, Adıyaman, Mersin, Gaziantep ve Bolu il ve ilçe merkezlerinde çalışan 202 katılımcı araştırmada yer almıştır. Araştırmada yalnızca bu illerdeki çalışanlardan veri toplanması ulaşılabilirlik açısından önemlidir. Zaman ve maliyet kısıtları nedeni ile bu iller araştırmaya dahil edilebilmiştir. Araştırma katılımcıları; öğretmen, polis, hemşire, akademisyen, icra memuru, bankacı, gayrimenkul danışmanı, muhasebe meslek elemanı şeklinde farklı mesleklerden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu üç bölüm şeklinde düzenlenmektedir. Anketin ilk bölümünde, çalışanların teknostres algılarını ölçmeye yönelik ifadeler yer almakta, ikinci bölümde işkoliklik düzeyleri ölçülmekte ve son bölümde demografik değişkenlere ilişkin sorular yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ilk ölçek olan teknostres ölçeğinin orijinali Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan (2007) tarafından geliştirilerek Ilgaz, Özgür ve Çuhadar (2016) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Eker'in 2021 yılı tez araştırmasında da kullanılmıştır. Ölçek 23 madde ve tekno-aşırı yük, tekno-istila, tekno-güvensizlik, tekno-karmaşıklık ve tekno-belirsizlik olarak 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li

Likert tipi “kesinlikle katılmıyorum (1)” ile “kesinlikle katılıyorum (5)” ile belirtilmektedir. (Örnek ölçek maddesi: Teknoloji beni daha hızlı çalışmaya zorluyor). Araştırmada yer alan ikinci ölçek DUWAS-TR İşkoliklik Ölçeğidir ve orijinali Schaufeli, Taris, ve Bakker’a (2006) aittir. Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçek aşırı çalışma ve kompulsif çalışma şeklinde 2 alt boyut ve 14 maddeden oluşmaktadır. 5’li Likert tipinde (1-Hiç uygun değil, 5-Tamamen uygun) puanlanmaktadır. (Örnek ölçek maddesi: Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm). Araştırma verileri Ekim 2022-Aralık 2022 tarihleri arasında farklı sektörlerde çalışan katılımcılardan gönüllü katılım sağlanarak toplanmıştır. Demografik değişkenler ise; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kurum çalışma süresi, toplam iş tecrübesi ve aylık gelir düzeyinden oluşmaktadır.

### 2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmada Everitt (1975)’in toplam ölçek madde sayısının 5 katı büyüklüğü örnekleme belirleme modeli temelinde 202 katılımcıdan yüzyüze ve online anket yöntemleri ile veriler toplanmıştır. Araştırma örneklemi; Hatay, Ankara, Adana, o Adıyaman, Mersin, Gaziantep ve Bolu il ve ilçe merkezlerinde görev yapan kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın sadece bu illerde çalışan katılımcılardan oluşması ulaşılabilirlik, zaman ve maliyet kısıtlamaları nedeniyledir. Araştırmada olasılıklı olmayan örneklem yöntemlerinden kartopu örneklem tercih edilmiştir. Kartopu örnekleme, katılımcıların seçilmek yerine araştırmanın bir parçası olmaya gönüllü oldukları tekniklerden biridir. Araştırma çerçevesinde istenen üyeleri belirlemenin zor olduğu durumlarda yaygın şekilde kullanılmaktadır (Saunders, Lewis ve Thornhill, 2012, s.289).

### 2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada online ve yüzyüze anket yöntemleri ile toplanan nicel verilere SPSS 22 programı kullanılarak betimsel analizler, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve tek yönlü varyans analizi (Anova), güvenilirlik ve regresyon analizleri, bağımsız örneklem t-testi ve faktör analizi uygulanmıştır. Veriler öncelikle ön analiz işlemine tabi tutularak verilerin normal dağılım durumu incelenmiştir. Verilerin ön analizi sonucunda çarpıklık ve basıklık katsayılarının -2 ile +2 aralığında olması ve histogram grafikleri sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir (Saunders ve ark., 2012, s. 510). Bu kapsamda nicel araştırma tasarımı çerçevesinde elde edilen verilere parametrik testler uygulanmıştır.

## 3. Bulgular

Araştırmanın bulgular bölümünde analizler sonucunda ulaşılan; katılımcılara ilişkin betimsel bulgular, güvenilirlik, korelasyon, regresyon ve faktör analizi bulguları, anova ve t-testi bulguları tablo şeklinde açıklanmaktadır. Nicel araştırma tasarımı çerçevesinde SPSS 22 programı kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir.

### 3.1. Katılımcılara İlişkin Betimsel Bulgular

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen betimsel analiz bulgularına göre, katılımcılar kamu sektörü ve özel sektörde çeşitli görevlerde bulunan 202 çalışandan oluşmaktadır. Tablo 2’de belirtildiği şekilde araştırmaya katılanların çoğunluğunun kadın (%49), 36-45 yaş aralığında (%39,1), evli (%70,8), lisans mezunu (%78,7), 10 yıldan fazla kurum çalışma süresine sahip (%41,1) , 6-10 yıl ile 11-15 yıl arası toplam iş tecrübesi olan (%24,3) ve gelir düzeyleri 9000-12999 TL (%60,9) şeklinde özelliklere sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri**

	N=202	%
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	99	49
Erkek	97	48
Belirtilmeyen	6	3

<i>Yaş</i>		
18-25 yaş	8	4
26-35 yaş	64	31,7
36-45 yaş	79	39,1
46-55 yaş	36	17,8
56 yaş ve üzeri	9	4,5
Belirtilmeyen	6	3
<i>Medeni Durum</i>		
Bekar	54	26,7
Evli	143	70,8
Belirtilmeyen	5	2,5
<i>Eğitim</i>		
İlköğretim	1	0,5
Lise	14	6,9
Lisans	159	78,7
Yüksek lisans	23	11,4
Doktora	2	1,0
Belirtilmeyen	3	1,5
<i>Kurum Çalışma Süresi</i>		
1 yıldan az	17	8,4
1-5 yıl arası	36	17,8
6-10 yıl arası	57	28,2
10 yıldan fazla	83	41,1
Belirtilmeyen	9	4,5
<i>Toplam İş Tecrübesi</i>		
1-5 yıl	21	10,4
6-10 yıl	49	24,3
11-15 yıl	49	24,3
16-20 yıl	31	15,3
21 yıl ve üzeri	45	22,3
Belirtilmeyen	7	3,5
<i>Gelir</i>		
1000-4999 TL	4	2,0
5000-8999 TL	31	15,3
9000-12999 TL	123	60,9
13000-16999 TL	32	15,8

17000-20999 TL	4	2,0
21000 TL ve üzeri	4	2,0
Belirtilmeyen	4	2,0

### 3.2. Faktör Analizi Bulguları

Araştırmada yapı geçerliliğine ilişkin bulgular Tablo 3'te açıklanmaktadır. Faktör analizi sonucuna göre KMO testi teknostres ölçeği için %82,5 (.825) ve işkoliklik ölçeği için %91,6 (.916) olarak bulunmuştur.  $82,5 > 0,50$  ve  $91,6 > 0,50$  olduğu için veri seti faktör analizine uygundur. Bartlett testi anlamlıdır (sig.0,000) ve değişkenler arasında korelasyon bulunmaktadır. Faktör analizi ile teknostres; tekno aşırı yük, tekno istila, tekno karmaşıklık, tekno güvensizlik ve tekno belirsizlik şeklinde beş boyutlu yapı göstermektedir. İşkoliklik ise; aşırı çalışma ve kompulsif çalışma şeklinde iki boyutlu yapıdadır. Teknostres ölçeğinde açıklanan varyans %64,86, işkoliklik ölçeğinde ise %55,34 şeklindedir. Teknostres ifadelerinin 0,502-0,837 arasında faktör yükleri, işkoliklik ifadelerinin 0,526-0,801 arasında faktör yükleri olduğu ortaya çıkmaktadır. (Kalaycı, 2009, s.327).

**Tablo 3: Faktör Analizi**

Ölçek	Faktör	Faktör Yükleri	Açıklanan Toplam Varyans	KMO Testi	P (Bartlett Testi)
Teknostres	Tekno aşırı yük	0,598-0,837	64,86	0,825	0,000
	Tekno istila	0,502-0,807			
	Tekno karmaşıklık	0,596-0,790			
	Tekno güvensizlik	0,678-0,780			
	Tekno belirsizlik	0,748-0,856			
İşkoliklik	Aşırı çalışma	0,583-0,771	55,34	0,916	0,000
	Kompulsif çalışma	0,526-0,801			

### 3.3. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 4'te belirtildiği şekildedir. Tablo 4'e göre, teknostres ve işkoliklik ölçeklerine ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları; teknostres ölçeğinde 0,86, işkoliklik ölçeğinde ise 0,91 olarak oldukça yüksek güvenilirlik göstermektedir. Teknostres ölçeği 23 maddeden, işkoliklik ölçeği 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeklerin güvenilirlikleri sosyal bilimlerde kabul edilebilir 0.70'lik düzeyden yüksektir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010, s.125).

**Tablo 4: Güvenilirlik Analizi**

	Toplam madde	Güvenilirlik katsayısı
Teknostres	23	$\alpha=0,86$
İşkoliklik	14	$\alpha=0,91$

### 3.4. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Bulguları

Araştırmada teknostres ve işkoliklik değişkenlerine yönelik tanımlayıcı istatistiksel bulgular ve korelasyon analizi bulguları Tablo 5'te belirtilmektedir. Korelasyon analizi bulgularına göre, teknostres ile işkoliklik arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzey ilişki ( $r=0,45$ ;  $p<0,01$ ) olduğu ortaya çıkmaktadır. Kamu sektörü ve özel sektör çalışanlarının teknostres algılarına yönelik ortalamaları 3,02 iken, işkoliklik düzeylerine yönelik ortalamaları 3,37 olarak bulgulanmıştır. Çalışanların işkoliklik düzeylerinin teknostres algılarından daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 5: Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi**

	Ortalama	Standart sapma	1	2
1. Teknostres	3,02	0,62	1	0,456**
2. İşkoliklik	3,37	0,80	0,456**	1

$p<0.01$ \*\*

### 3.5. T-Testi ve Anova Bulguları

Demografik değişkenler açısından (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, kurum çalışma süresi, toplam iş tecrübesi ve gelir düzeyi) gerçekleştirilen t-testi ve tek yönlü varyans analizi-anova bulguları Tablo 6 ile açıklanmaktadır. Çalışanların teknostres algılarının ve işkoliklik düzeylerinin demografik değişkenler açısından farklı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda kamu ve özel sektör çalışanlarının teknostres algılarının medeni durum dışındaki demografik değişkenler açısından anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Levene testi sonucuna göre ise, çalışanların teknostres algıları medeni durum açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Tablo 6'ya göre, bekar çalışanların teknostres algıları ortalaması (Ort=3,20) evli çalışanların teknostres algıları ortalamasından (Ort=2,96) anlamlı düzeyde  $t(81,178)=2,251$ ;  $p<0.05$  yüksektir. Bekar çalışanların ortalamasının evli çalışanlara göre daha yüksek olması, bekar çalışanların teknostres algılarının evli çalışanlardan daha fazla olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Çalışanların işkoliklik düzeyleri açısından cinsiyetlerine göre ve eğitim durumlarına göre anlamlı farklılığa rastlanırken, diğer demografik değişkenler açısından anlamlı farklılık bulgulanmamıştır. Tablo 7'de görüldüğü gibi kadın çalışanların işkoliklik düzeyleri ortalamaları (Ort.=3,54) erkek çalışanların işkoliklik düzeyleri ortalamalarına göre (Ort.=3,23) anlamlı düzeyde  $t(193,834)=2,81$ ;  $p<0.05$  yüksektir. Kadın çalışanların işkoliklik ortalamaları erkek çalışanların ortalamasından daha yüksek düzeydedir. Bu çerçevede, evli çalışanlar daha yüksek teknostres yaşarken, kadın çalışanlar daha işkolik olmaktadır.

Tablo 8'e göre, gerçekleştirilen Anova analizi sonucunda, çalışanların işkoliklik düzeylerinin eğitim durumu açısından anlamlı farklılıklara sahip olduğu ortaya çıkmıştır ( $p=0.013<.05$ ). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Post Hoc analizi ile yapılan Tukey testi sonucunda doktora eğitim düzeyindeki çalışanlar ile lise düzeyindeki çalışanların ortalamalarının anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür ( $p=0.05$ ). Doktora düzeyindeki çalışanların işkoliklikleri lise düzeyindeki çalışanlara göre daha yüksektir. Eğitim düzeyi arttıkça işkoliklik düzeyi de artmaktadır. Çalışanların gelir düzeyleri, toplam iş tecrübeleri, kurum çalışma süreleri açısından teknostres algılarında ve işkoliklik düzeylerinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Bu kapsamda araştırmada H2 ve H3 hipotezleri kısmen desteklenmiştir.

**Tablo 6: Medeni Durum Açısından Teknostres Algısına İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi**

Medeni durum	N	Ort (SS)	T	Sd	P
Bekar	54	3,20 (0,70)	2,251	81,178	0,027
Evli	143	2,96 (0,57)			

**Tablo 7: Cinsiyet Açısından İşkoliklik Düzeyine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi**

Cinsiyet	N	Ort (SS)	T	Sd	P
Kadın	99	3,54 (0,80)	2,81	193,834	0,005
Erkek	97	3,23 (0,76)			

**Tablo 8: İşkoliklik Düzeyinin Eğitim Durumuna Göre Anova Sonuçları**

	Grup	N	Ort	SS	F	p	Fark
İşkoliklik	İlköğretim	1	3,04	-	3,261	0,013	5>2
	Lise	14	3,10	0,56			
	Lisans	159	3,34	0,80			
	Yüksek lisans	23	3,73	0,73			
	Doktora	2	4,75	0,25			

### 3.6. Regresyon Analizi Bulguları

Araştırma kapsamında teknostres ve işkoliklik arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 9’da açıklanan bulgulara göre, işkolikliğin teknostrese etkisine ilişkin gerçekleştirilen regresyon modeli anlamlıdır ( $F=52,526$ ;  $p<0,001$ ). Belirtme katsayısı ( $R^2=0,208$ ) çalışanların teknostres algılarındaki değişimin %20,8’inin işkoliklik düzeylerinden kaynaklandığını ifade etmektedir. Çalışanların işkolik olması daha fazla teknostres deneyimlemelerine yol açmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın H1 hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca çalışmada, teknostresin bağımsız değişken olarak işkoliklik bağımlı değişkenini nasıl etkilediğine ilişkin yapılan regresyon analizi sonucunda çalışanların teknostres algısının işkoliklik düzeylerini anlamlı şekilde yordadığı da bulgulanmıştır ( $F=52,526$ ;  $p<0,001$ ). Bu çerçevede, Tablo10’a göre, çalışanların teknostres algıları artıkça işkoliklik düzeyleri de artmaktadır.

**Tablo 9: İşkolikliğin Teknostrese Etkisine İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi**

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	S	T	P	R <sup>2</sup>	ANOVA
Teknostres	Sabit	1,820	0,171	10,657	0,000	0,208	F=52,526
	İşkoliklik	0,357	0,049		0,000		p=0,000

p\*\*\*<0,001, b: Katsayı, S: standart hata



**Tablo 10: Teknostresin İşkolikliğe Etkisine Yönelik Doğrusal Regresyon Analizi**

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	S	T	P	R <sup>2</sup>	ANOVA
İşkoliklik	Sabit	1,613	0,249	6,486	0,000	0,208	F=52,526
	Teknostres	0,584	0,081		0,000		p=0,000

p\*\*\*<0,001, b: Katsayı, S: standart hata

#### 4. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma kapsamında, kamu sektöründe ve özel sektörde çalışanların teknostres algıları ve işkoliklik düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenerek söz konusu değişkenlerin demografik özellikler açısından farklılaşma durumları belirlenmektedir. Araştırma kapsamında kamu sektörü ve özel sektör çalışanlarının işkoliklik düzeyleri ve teknostres algılarının araştırılması ile alanyazına katkı sağlanması hedeflenmiştir. Araştırmanın kısıtları olarak örneklem sayısının ve çeşitliliğinin azlığı, zaman kısıtı ve boylamsal çalışma yapılamaması belirtilebilir. Ayrıca çalışmanın yalnızca belirli illerdeki çalışanları kapsamaması da sınırlılık oluşturmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre, kamu sektörü ve özel sektör çalışanlarının teknostres algıları ile işkoliklik düzeyleri arasında anlamlı ve olumlu ilişkiler olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların işkolik düzeyleri arttıkça teknostres algıları da artmaktadır. Aynı şekilde teknostres değişkeninin de işkoliklik değişkenini anlamlı şekilde yordadığı sonucu elde edilmiştir. Nitekim benzer şekilde, Spagnoli ve arkadaşları (2020) araştırmalarında düşük düzeyde otoriter liderliğin tamamen uzaktan çalışan gruplarında işkoliklik ile teknostres arasındaki ilişkiye koruyucu etkide bulunduğunu belirtmişlerdir. Porter ve Kakabadse (2006, s. 557) bir organizasyondaki insan kaynakları bölümü ile gerçekleştirdikleri çalışmada teknolojinin çalışma saatlerini arttırmaya yönelik kullanmasıyla birlikte işkoliklik ve teknolojiye yönelik bağımlılık şeklindeki olumsuz etkilerin arttığını ifade etmişlerdir. Meier ve arkadaşları (2021, s. 330) araştırması işkoliklik ile iş stresi arasında pozitif ilişkiler bulmuştur. Ruiz-Garcia ve arkadaşlarının (2022, s. 5) çalışması algılanan iş stresinin işkolikliğin önemli bileşeni olduğunu ifade etmektedir. Aziz ve Moyer'in 2018 yılı çalışmaları da işkoliklik ve iş stresi arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkarmaktadır. İşkolizmin artan çalışma saatleri nedeniyle iş stresi ile sonuçlandığı belirtilmektedir.

Araştırmada elde edilen diğer bir sonuca göre kadın çalışanların işkoliklik düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca bekar çalışanların teknostres algıları da daha yüksek olmaktadır. Aynı zamanda çalışanların eğitim durumu arttıkça işkoliklik düzeyleri de artmaktadır. Alanyazındaki benzer araştırmalardan Çoklar ve Şahin (2011, s.171) çalışmalarında teknostres ile cinsiyet, meslek ve yaşa göre anlamlı farklılıklar belirtmişlerdir. Daha yaşlı çalışanların gençlere göre ve kadın çalışanların teknostreslerinin daha yüksek olduğu açıklanmaktadır. Çetin ve Bülbül (2017) araştırmalarında teknostresin yaş, mesleki hizmet süresi ve eğitim bakımından anlamlı farklılığı olmadığını ifade etmektedir. Hsiao'nun (2017) araştırması cinsiyet ile teknostres arasında ilişkiler elde etmiştir. Gökbulut ve Dindaş (2022, s.42) öğretmenlerin tükenmişlikleri ile teknostresleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada kadın öğretmenlerin teknostres düzeyinin daha yüksek olduğunu ancak kıdem değişkenine göre öğretmenlerin teknostreslerinde anlamlı farklılık olmadığını vurgulamaktadır. Marchiori ve arkadaşlarının (2019, s.218) Brezilya'da on dört farklı kamu kurumu çalışanları ile yapısal eşitlik modeli kullanarak yaptıkları araştırmada daha yaşlı çalışanların ve daha uzun mesleki deneyime sahip olanların tekno-karmaşıklık boyutuyla ilişkili zorluk belirttiği ortaya çıkmıştır. Kadın çalışanların tekno-karmaşıklık ve tekno-belirsizlik boyutlarında, erkek çalışanların tekno-aşırı yük ile tekno-istila boyutlarında çoğunlukla etkilendikleri belirtilmektedir. Bununla birlikte, araştırmada çalışanların eğitim düzeyleri ile teknostres arasında anlamlı ilişkilere ulaşılamamıştır. Akdağ ve Yüksel (2010, s.51) finans sektöründe işkoliklik, iş stresi ve kontrol odağı arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmada işkoliklik ile cinsiyet, medeni durum ve pozisyon arasında anlamlı farklılıklar bulmuştur. Ancak eğitim durumlarına göre işkolikliğin anlamlı farklılıklar göstermediği ortaya çıkmıştır. Özkul (2021, s.71) Malatya ilinde çalışan okul yöneticileri ile gerçekleştirdiği araştırmada işkolikliğin yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşırken, öğrenim düzeyine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını belirlemiştir.

Organizasyonlar teknostresi nasıl tanıyacaklarını ve aynı zamanda büyük bir sorun haline gelmeden önce teknostresle nasıl mücadele edeceklerini öğrenmelidir. Çalışmalar teknostresin iş performansını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Ortak söylem ışığında teknoloji organizasyonlarda çalışanları daha üretken hale getirmek için tasarlanabilmektedir. İş performansı üzerindeki etki, organizasyonların karına zarar verebilmektedir. Yöneticiler açısından teknostresi azaltmanın farklı yolları olduğu bilinmelidir. Örneğin, işlerinde bağımsızlık sağlayan çalışanlar teknostresten daha az etkilenmektedir. Yöneticiler çalışanlara daha fazla bağımsızlık sağlayacak stratejiler geliştirmelidir. Bu sayede bağımsız çalışanlar kendi zamanlarını ve iş yüklerini daha fazla kontrol edebileceklerdir. Ayrıca görev çeşitliliği de teknostresin iş performansı üzerindeki etkisini azaltmaya önemli ölçüde yardımcı olmaktadır. Yöneticiler çalışanlara kendi ilgi alanlarıyla uyumlu görevler verme yollarını bulmalı ve birden fazla proje ve görev üzerinde çalışma özgürlüğü tanımalıdır (Brooks ve Califf, 2017, s. 150-151). Yöneticiler, dijital teknolojileri tanıtırken, çalışanlar için rol beklentilerini netleştirerek teknoloji kaynaklı rol belirsizliğini azaltabilirler. Ayrıca, teknolojiyi benimsemeye yönelik teknolojik ön koşulların (örneğin bilgi teknolojileri altyapısı) tamamen karşılanmasını sağlamalıdır. Küresel rekabet ortamında organizasyonların gelecekte dijital teknoloji yatırımlarını yoğunlaştırmaları gerekmektedir. İşyerinde teknolojinin daha fazla kullanımı ile birlikte teknoloji kaynaklı iş talepleri artacaktır. Yöneticiler teknoloji kaynaklı rol belirsizliğini ve aşırı rol yükünü sistematik olarak değerlendirmeli ve azaltmalıdır. İş taleplerindeki artış teknostresin artışına ve olumsuz sonuçlarına yansıtacaktır. Stresin sağlık üzerindeki olumsuz etkilerini ve aynı zamanda olumsuz örgütsel sonuçları önlemek için teknostres azaltılmalıdır (Bakker, Demerouti ve Euwema, 2005; Christ-Brendemühl ve Schaarschmidt, 2020, s. 385). Yöneticilerin çalışanları BİT'leri denemeye yönelik teşvik etmesi ve çalışanları BİT kullandıkları için ödüllendirmesi (katılım kolaylaştırma vb.) gerekmektedir. Ayrıca yöneticiler ekip çalışmasını vurgulamalı ve BİT bilgi paylaşımını (okuryazarlığı kolaylaştırma) teşvik etmelidir (Fuglseth ve Sorebo, 2014, s. 161). Yönetim gerekli BİT alt yapısını oluşturmak için uygun adımları atmalıdır (Jena, 2015, s. 1122). Teknostresi önlemeye veya azaltmaya yönelik katılım sağlanarak, dijital okuryazarlık ve teknik destek yoluyla güçlendirme yapılmalıdır. Teknostresi ve belirleyicilerini iyi anlamak ve netleştirmek için alanda daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir (Torre ve ark., 2020, s. 63-64). Marchiori ve arkadaşlarının (2019, s. 227-228) çalışma sonuçları organizasyonlarda bilgi teknolojisi kullanımının neden olduğu stresin çalışanları çeşitli şekillerde etkilediğini ve demografik farklılıkların çalışanlar tarafından bildirilen teknostres düzeylerini önemli ölçüde değiştirebileceğini belirtmektedir. Yönetim ve çalışanlar arasında ve ayrıca çalışanlar arasında işbirliği ve uyumun sağlanması da önerilmektedir. Ayrıca çalışanların teknoloji entegrasyonunu kolaylaştırmak ve bu bağlamda yeterliliklerini artırmak için hizmet içi eğitimler düzenlenebilir (Özgür, 2020, s. 7). İşverenler çalışanlarını daha fazla egzersize teşvik ederek stres ve işkolikliğin zararlı etkilerini azaltmaya yardımcı olabilirler (Aziz ve ark., 2015, s. 402). Jackson ve arkadaşlarının (2016, s. 119) araştırma sonuçlarında, işyerinde ödül odaklı müdahalelerin işkolizmin olumsuz sonuçlarını azaltabileceği belirtilmektedir.

Clark, Lechhook ve Taylor'a (2010, s. 790) göre, işkolizmin uygulama çerçevesinde etkileri önemli olabilmektedir. Örneğin, ödül sistemleri ve kurumsal girişimler, olumlu işkolik davranışları (çoklu görev) ödüllendiren ve olumsuz işkolik davranışları (işe aşırı odaklanma ile aileyi göz ardı etme) caydırıcı örgüt kültürü geliştirmeye odaklanabilmektedir. Organizasyonlar işkolik çalışanların üretkenliği ve karlılıkla ilişkili olduğunu düşünmelidir. Organizasyonlar işkolizmin hem yapıcı hem yıkıcı sonuçları olduğunu kabul etmelidir. Çalışanlar oryantasyon programlarına, sosyalizasyon süreçlerine ve denetleyici eğitim programlarına katılabilirler ve ekip çalışmaları teşvik edilebilir. İnsan kaynakları departmanları, çatışma çözme girişimleri yoluyla çalışanların davranış, karar verme, problem çözme ve koçluk gibi süreç becerilerini geliştiren eğitim programları sunmalıdır (Galperin ve Burke, 2006, s. 343). İşkolikliğin çalışanlar üzerindeki zararlı etkileri konusunda örgütler uyarılmalı ve bağımlılık yapan davranışları anlama, tespit etme ve önlemeye yönelik araçlar sağlanmalıdır. Organizasyonlar çalışanların işkolikliğini azaltmaya yardımcı olacak şekilde iş yükünü normal seviyede tutmaya çalışmalıdır. Organizasyonlar yüksek iş yükünün psikolojik maliyeti olduğunu anlamalı ve insan kaynakları politikaları ve uygulamaları aracılığıyla çalışanların çabalarını takdir etmelidir (Gillet ve ark., 2018, s. 74). Yöneticiler, işleri daha esnek şekilde ele almaları ve olumsuz duygulardan kurtulmanın yolunu bulmaları için çalışanlara daha fazla iş özerkliği tanıyabilirler. Ekip çalışmalarında güven inşa edilerek bilgi paylaşım ortamı teşvik edilebilir (Shen ve Kuang, 2022, s. 16).

İşkolikliği azaltmaya yönelik sağlam iş-yaşam dengesinin önemini vurgulayarak organizasyon kültürünü değiştirmek, örneğin bilişsel davranışçı terapi ile işkolikliğin bireysel tedavisi uygulamaları faydalı olmaktadır (Hakanen ve Peeters, 2015, s. 608). Yöneticiler, işkolikliğin olumsuz yönlerini dikkate alarak işkolik çalışanları sürekli incelemeli ve işkoliklere yardımcı olacak müdahaleler yapmalıdır. İnsan kaynakları departmanları koçluk ve atölye çalışmaları vb. uygulamalarla çalışanların iş-yaşam dengesini kurmalarına yardım etmelidir. İşyerlerinde danışmanlık sağlamak, terapi hizmetleri sunmak, eğitim programları düzenlemek ve iş rotasyonu sağlamak işkolik bireylere yönelik hizmetler olmalıdır. Örgüt kültürlerinden sorumlu lider ve yöneticiler, işkolikliği önleyerek psikolojik açıdan sağlıklı işyerini kolaylaştırmalıdır. Ayrıca, yöneticiler çalışanlara kendilerini aşırı derecede çalışmaya adanmaları yönünde baskı yapmamalıdır (Lee ve ark., 2021, s. 13). Yöneticiler, çalışanların şikayetçi ve öfkeli durumlarını düzeltebilmeye yönelik görev prosedürlerini değiştirmek ve meslektaşlarından destek sağlamak gibi sorunları çözmeye odaklanarak motive etmelidir (Zhao ve ark., 2020, s. 9). Yöneticiler, örgütsel iklimi değiştirerek ve fazla çalışmayı azaltıcı yönde tasarlanmış bir çalışma kültürü ve politikaları (işkolik çalışanlar için iş taleplerini azaltmak vb.) oluşturarak işkolikliği azaltmaya yardımcı olabilirler. Ayrıca organizasyonlar, iş stresini önlemeye yönelik stres yönetimi programları uygulayabilirler (Meier ve ark., 2021, s. 342).

İleriki araştırmalarda fazla sayıda ve çeşitli örneklem ile araştırma genişletilerek sonuçlar genelleştirilebilir (Galperin ve Burke, 2006, s. 343; Ya'acob ve Abd Aziz, 2021, s. 315). Kişilik özellikleri gibi farklı değişkenlerle çalışma ilerletilebilir (Gabr ve ark., 2021, s. 53752; Clark ve ark., 2010, s. 790). Aynı zamanda, teknostresi ölçmek için boylamsal çalışmalar yürütülebilir (Ragu-Nathan ve ark., 2008, s. 430, Sharma ve Gupta, 2022, s. 22; Wu, Chin ve Liu, 2021, s. 19; Zhao ve ark., 2020, s. 9; Meier ve ark., 2021, s. 342). İşkoliklik konusunda da boylamsal çalışmalar yapılması önerilmektedir (Aziz ve ark., 2015, s. 401; Balducci ve ark., 2012, s. 633; Gillet ve ark., 2018, s. 74; Hakanen ve Peeters, 2015, s. 608). Nitel araştırma yöntemleri ve karma yöntemler kullanılarak yeni araştırmalar yapılabilir (Sharma ve Gupta, 2022, s. 22). İşkolikliğin farklı mesleklerde, farklı ülke ve kültürlerde oynadığı rolü belirlemeye yönelik daha fazla araştırma yapılması önerilmektedir (Burgess ve ark., 2006, s. 57; Hakanen ve Peeters, 2015, s. 608). Ayrıca teknostres ve işkoliklik değişkenlerinin aracılık ve düzenleyicilik etkileri belirlenebilir.

## 5. Kaynaklar

- Akdağ, F. ve Yüksel, M. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-55.
- Akgün, F. (2019). Öğretim Elemanlarının Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Kabulleri ve Teknostres Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Uluslararası E-Dergi*, 9(2), 40-66.
- Altıntaş, M. (2020). Teknostres İle Değişime Direnç Arasındaki İlişki: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. *ISPEC Journal of Social Sciences & Humanities*, 4(2), 1-27.
- An, Y., Sun, X., Wang, K., Shi, H., Liu, Z., Zhu, Y., & Luo, F. (2021). Core Self-Evaluations Associated with Workaholism: The Mediating Role of Perceived Job Demands. *Personnel Review*, 50(1), 303-318. doi:10.1108/PR-05-2019-0263
- Andreassen, C.S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2013). Workaholism and Work-Family Spillover in a Cross-Occupational Sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 78-87. doi:10.1080/1359432X.2011.626201
- Andreassen, C.S., Ursin, H., & Eriksen, H.R. (2007). The Relationship between Strong Motivation to Work, Workaholism, and Health. *Psychology and Health*, 22(5), 615-629. doi:10.1080/14768320600941814
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831-858. <https://www.jstor.org/stable/41409963>
- Aziz, S., & Moyer, F. (2018). Workaholism and Occupational Health: A Translational Review. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4), 1-15. doi:10.1111/jabr.12144

- Aziz, S., Wuensch, K.L., & Duffrin, C. (2015). Workaholism, Exercise, and Stress-Related Illness. *Journal of Workplace Behavioral Health, 30*, 393-406. doi:10.1080/15555240.2015.1074053
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Euwema, M.C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170-180. doi:10.1037/1076-8998.10.2.170
- Bakker, A.B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2014). Work Engagement versus Workaholism: A Test of the Spillover-Crossover Model. *Journal of Managerial Psychology, 29*(1), 63-80. doi:10.1108/JMP-05-2013-0148
- Balducci, C., Cecchin, M., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W.B. (2012). Exploring the Relationship between Workaholism and Workplace Aggressive Behaviour: The Role of Job-Related Emotion. *Personality and Individual Differences, 53*, 629-634. doi:10.1016/j.paid.2012.05.004
- Bardakçı, S. ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri. *Eğitim ve Bilim, 37*(164), 45-56.
- Bayhan Karapınar, P., Camgöz, S.M., & Ekmekci, Ö.T. (2020). Employee Wellbeing, Workaholism, Work-Family Conflict and Spousal Support: A Moderated Mediation Model. *Journal of Happiness Studies, 21*, 2451-2471. doi:10.1007/s10902-019-00191-x
- Beal, D.J., Weiss, H.M., Barros, E., & MacDermid, S.M. (2005). An Episodic Process Model of Affective Influences on Performance. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1054-1068. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1054
- Bonebright, C.A., Clay, D.L., & Ankenmann, R.D. (2000). The Relationship of Workaholism with Work-Life Conflict, Life Satisfaction and Purpose in Life. *Journal of Counseling Psychology, 47*, 469-477. doi:10.1037/0022-0167.47.4.469
- Boonjing, V., & Chanvarasuth, P. (2017). Risk of Using Mobile Phones: Technostress Effect. *Procedia Computer Science, 111*, 196-202. doi:10.1016/j.procs.2017.06.053
- Brod, C. (1984). *Techno Stress: The Human Cost of the Computer Revolution*. Boston: Addison-Wesley.
- Brooks, S., & Califf, C. (2017). Social Media-Induced Technostress: Its Impact on the Job Performance of it Professionals and the Moderating Role of Job Characteristics. *Computer Networks, 114*, 143-153. doi:10.1016/j.comnet.2016.08.020
- Burgess, Z., Burke, R.J., & Oberklaid, F. (2006). Workaholism among Australian Psychologists: Gender Differences. *Equal Opportunities International, 25*(1), 48-59. doi:10.1108/02610150610645968
- Burke, R.J., Matthiesen, S.B., & Pallesen, S. (2006). Personality Correlates of Workaholism. *Personality and Individual Differences, 40*, 1223-1233. doi:10.1016/j.paid.2005.10.017
- Califf, C.B., Sarker, S., & Sarker, S. (2020). The Bright and Dark Sides of Technostress: A Mixed-Methods Study Involving Healthcare IT. *MIS Quarterly, 44*(2), 809-856. doi:10.25300/MISQ/2020/14818
- Can Yalçın, R. ve Beğenirbaş, M. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinde Teknostres ve İş-Aile Çatışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11*(2), 701-730.
- Chandra, S., Shirish, A., & Srivastava, S.C. (2019). Does Technostress Inhibit Employee Innovation? Examining the Linear and Curvilinear Influence of Technostress Creators. *Communications of the Association for Information Systems, 44*(1), 1-19. doi:10.17705/1CAIS.04419
- Chen, L. (2015). Validating the Technostress Instrument Using a Sample of Chinese Knowledge Workers. *Journal of International Technology and Information Management, 24*, 65-81. <https://scholarworks.lib.csusb.edu/jitim/vol24/iss1/5>
- Chou, H.L., & Chou, C. (2021). A Multigroup Analysis of Factors Underlying Teachers' Technostress and Their Continuance Intention toward Online Teaching. *Computers & Education, 175*, 1-12. doi:10.1016/j.compedu.2021.104335

- Christ-Brendemühl, S., & Schaarschmidt, M. (2020). The Impact of Service Employees' Technostress on Customer Satisfaction and Delight: A Dyadic Analysis. *Journal of Business Research*, 117, 378-388. doi:10.1016/j.jbusres.2020.06.021
- Clark, M.A., Lelchook, A.M., & Taylor, M.L. (2010). Beyond the Big Five: How Narcissism, and Dispositional Affect Relate to Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48, 786-791. doi:10.1016/j.paid.2010.01.013
- Çetin, D. ve Bülbül, T. (2017). Okul Yöneticilerinin Teknostres Algıları İle Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1241-1264.
- Çoban, R. ve Aydoğdu, T. (2020). Havacılık Sektöründe Zaman Baskısının Teknostrese Etkisi: Uçak Bakım Teknisyenleri Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2442-2460.
- Çoklar, A.N., & Şahin, Y.L. (2011). Technostress Levels of Social Network Users Based on ICTS in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 23(2), 171-182. <https://www.researchgate.net/publication/287599284>
- Dahabiyeh, L., Najjar, M.S., & Wang, G. (2022). Online Teaching During Covid-19 Crisis: The Role of Technostress and Emotional Dissonance on Online Teaching Exhaustion and Teaching Staff Productivity. *The International Journal of Information and Learning Technology*, 39(2), 97-121. doi:10.1108/IJILT-09-2021-0147
- Doğan, T. ve Tel, F.D. (2011). DUWAS İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWAS-TR) Geçerlik Ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Erer, B. (2021). Teknolojinin Karanlık Yüzü: Teknostres. *Management and Political Sciences Review*, 3(1), 80-90.
- Everitt, B.S. (1975). Multivariate Analysis: The Need for Data and Other Problems. *British Journal of Psychiatry*, 126, 237-240. doi:10.1192/bjp.126.3.237
- Fajri, F.A., Haribowo, R.Y.K.P., Amalia, N., & Natasari, D. (2021). Gamification in E-Learning: The Mitigation Role in Technostress. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(2), 606-614. doi:10.11591/ijere.v10i2.21199
- Flowers, C.P., & Robinson, B.E. (2002). A Structural and Discriminant Analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and Psychological Measurement*, 62, 517-526. doi:10.1177/00164402062003008
- Fuglseth, A.M., & 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
- Gabr, H.M., Soliman, S.S., Allam, H.K., & Raouf, S.Y.A. (2021). Effects of Remote Virtual Work Environment during Covid-19 Pandemic on Technostress among Menoufia University Staff, Egypt: A Cross-Sectional Study. *Environmental Science and Pollution Research*, 28, 53746-53753. doi:10.1007/s11356-021-14588-w
- Galperin, B.L., & Burke, R.J. (2006). Uncovering the Relationship between Workaholism and Workplace Destructive and Constructive Deviance: An Exploratory Study. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331-347. doi:10.1080/09585190500404853
- Garg, N., Verma, S., & Palframan, J.T. (2022). Positive Reframing as a Mediator between Gratitude and Technostress amongst Indian Students during the Covid-19 Pandemic. *Kybernetes*, 1-16. doi:10.1108/K-12-2021-1250
- Gheorghita, N. (2014). Workaholism: A New Challenge for Organisation Management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 295-300. doi:10.1016/j.sbspro.2013.12.460
- Gillet, N., Morin, A.J.S., Sandrin, E., & Houle, S.A. (2018). Investigating the Combined Effects of Workaholism and Work Engagement: A Substantive-Methodological Synergy of Variable-

- Centered and Person-Centered Methodologies. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 54-77. doi:10.1016/j.jvb.2018.09.006
- Gökbulut, B. ve Dindaş, S. (2022). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Ve Teknostres Düzeylerinin İncelenmesi. *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 13(47), 42-59.
- Gülova, A. A., İspirli, D. ve Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 25-39.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. USA: Pearson.
- Hakanen, J., & Peeters, M. (2015). How Do Work Engagement, Workaholism and the Work-to-Family Interface Affect Each Other? A 7-year Follow-up Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(6), 601-609. doi:10.1097/JOM.0000000000000457
- Howard, G.J., Smith, R.W., Haynes, N.J., & Clark, M.A. (2022). Being Mindful about Workaholism: Associations between Dimensions of Workaholism and Mindfulness. *Occupational Health Science*, 1-17. doi:10.1007/s41542-022-00113-z
- Hsiao, K.L. (2017). Compulsive Mobile Application Usage and Technostress: The Role of Personality Traits. *Online Information Review*, 41(2), 272-295. doi:10.1108/OIR-03-2016-0091
- Hwang, I., & Cha, O. (2018). Examining Technostress Creators and Role Stress as Potential Threats to Employees' Information Security Compliance. *Computers in Human Behavior*, 81, 282-293. doi:10.1016/j.chb.2017.12.022
- Hwang, I., Kim, S., & Rebman, C. (2021). Impact of Regulatory Focus on Security Technostress and Organizational Outcomes: The Moderating Effect of Security Technostress Inhibitors. *Information Technology & People*, 1-32. doi:10.1108/itp-05-2019-0239
- Hwang, I.H. (2021). Analysis of Differences in Information Security Compliance according to Individual Coping and Organizational Homogeneity Culture. *Journal of Digital Convergence*, 19(2), 105-115. doi:10.14400/JDC.2021.19.2.105
- Ibrahim, A.M., Osman, M.N., Gusau, A.L., & Vi, P.T. (2021). Correlations of Technostress Creators with Employess' Work-Life Balance in the Context of Journalists' Use of Information and Communication Technology at Work: Moderating Role of Self-Efficacy. *International Journal of Media and Information Literacy*, 6(2), 338-353. doi:10.13187/ijmil.2021.2.338
- Jackson, S.S., Fung, M.C., Moore, M.A.C., & Jackson, C.J. (2016). Personality and Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 95, 114-120. doi:10.1016/j.paid.2016.02.020
- Jena, R. (2015). Impact of Technostress on Job Satisfaction: An Empirical Study among Indian Academician. *The International Technology Management Review* 5, 117-124. doi:10.2991/itmr.2015.5.3.1
- Jena, R.K. (2015). Technostress in ICT Enabled Collaborative Learning Environment: An Empirical Study among Indian Academician. *Computers in Human Behavior*, 51, 1116-1123. doi:10.1016/j.chb.2015.03.020
- Jena, R.K., & Mahanti, P.K. (2014). An Empirical Study of Technostress among Indian academicians. *International Journal of Education and Learning*, 3(2), 1-10. doi:10.2991/itmr.2015.5.3.1
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel Bağlılığın İşkoliklik Üzerindeki Etkisi. Görgül Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), 53-68.

- Kestane, A. ve Özbek, A. (2021). Teknostresin Muhasebe Meslek Mensuplarının Bireysel İş Performanslarına Etkisi: Kütahya İlinde Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Ağustos 2021 Özel Sayı, 333-350.
- Khedhaouria, A., & Cucchi, A. (2019). Technostress Creators, Personality Traits and, Job Burnout: A Fuzzy-Set Configurational Analysis. *Journal of Business Research*, 101, 349-361. doi:10.1016/j.jbusres.2019.04.029
- Kopuz, K. ve Aydın, G. (2020). Sağlık Çalışanlarında Teknostres: Bir Özel Hastane Örneği. *Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 249-264.
- Krishnan, S. (2017). Personality and Espoused Cultural Differences in Technostress Creators. *Computers in Human Behavior*, 66, 154-167. doi:10.1016/j.chb.2016.09.039
- Lee, Y., Lee, J.Y., & Lee, J. (2021). The Relationship between Work Engagement and Workaholism: A Systematic Review and Meta-Analysis. *European Journal of Training and Development*, 1-33. doi:10.1108/EJTD-03-2021-0036
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with Them, Working with Them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Maier, C., Laumer, S., Wirth, J., & Weitzel, T. (2019). Technostress and Hierarchical Levels of Personality: A Two-Wave Study with Multiple Data Samples. *European Journal of Information Systems*, 28(5), 496-522. doi:10.1080/0960085X.2019.1614739
- Malinowska, D., & Tokarz, A. (2019). Workaholism Components in Relation to Life and Work Values. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19, 529-545. doi:10.1007/s11469-019-00089-y
- Marchiori, D.M., Mainardes, E.W., & Rodrigues, R.G. (2019). Do Individual Characteristics Influence the Types of Technostress Reported by Workers? *International Journal of Human-Computer Interaction*, 35(3), 218-230. doi:10.1080/10447318.2018.1449713
- Matt, C., Hess, T., & Benlian, A. (2015). Digital Transformation Strategies. *Business Information Systems Engineering*, 57(5), 339-343. doi:10.1007/s12599-015-0401-5
- Meier, E., Aziz, S., Wuensch, K., & Dolbier, C. (2021). Work Hard, Play Hard... or Maybe not: A Look at the Relationships between Workaholism, Work-Leisure Conflict, and Work Stress. *Journal of Leisure Research*, 52(3), 330-346. doi:10.1080/00222216.2020.1778589
- Molino, M., Bakker, A.B., & Ghislieri, C. (2016). The Role of Workaholism in the Job Demands-Resources Model. *Anxiety, Stress & Coping*, 29(4), 400-414. doi:10.1080/10615806.2015.1070833
- 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. doi:10.1016/j.acalib.2021.102400
- Naktiyok, A. ve Karabey, C.N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Nisafani, A.S., Kiely, G., & Mahony, C. (2020). Workers' Technostress: A Review of Its Causes, Strains, Inhibitors and Impacts. *Journal of Decision Systems*, 29(S1), 243-258. doi:10.1080/12460125.2020.1796286
- Oates, W.E. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*. Nashville: Abingdon Press.
- Ölçer, F. (2015). İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 123-144.
- Özgür, H. (2020). Relationships between Teachers' Technostress, Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK), School Support and Demographic Variables. A Structural Equation Modeling. *Computers in Human Behavior*, 112, 1-9. doi:10.1016/j.chb.2020.106468

- Özkuş, R. (2021). Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Uzaktan Eğitim Dönemi Çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 68-88.
- Pirkkalainen, H., Salo, M., Tarafdar, M., & Makkonen, M. (2019). Deliberate or Instinctive? Proactive and Reactive Coping for Technostress. *Journal of Management Information Systems*, 36(4), 1179-1212. doi:10.1080/07421222.2019.1661092
- Porter, G. (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84. doi:10.1037//1076-8998.1.1.70
- Porter, G., & Kakabadse, N.K. (2006). HRM Perspectives on Addiction to Technology and Work. *Journal of Management Development*, 25(6), 535-560. doi:10.1108/02621710610670119
- 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. doi:10.1287/isre.1070.0165
- Rasmussen, E.E., Punyanunt-Carter, N., LaFreniere, J.R., Norman, M.S., & Kimball, T.G. (2020). The Serially Mediated Relationship between Emerging Adults' Social Media Use and Mental Wellbeing. *Computers in Human Behavior*, 102, 206-213. doi:10.1016/j.chb.2019.08.019
- Ruiz-Garcia, P., Castanheira, A.M., Borges, E., & Mosteiro-Diaz, M.P. (2022). Workaholism and Work-Family Interaction among Emergency and Critical Care Nurses. *Intensive & Critical Care Nursing*, 3(4), 1-7. doi:10.1016/j.iccn.2022.103240
- Salazar-Concha, C., Ficapal-Cusi, P., Boada-Grau, J., & Camacho, L.J. (2021). Analyzing the Evolution of Technostress: A Science Mapping Approach. *Heliyon*, 7, 1-15. doi:10.1016/j.heliyon.2021.e06726
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students*. England: Pearson Publishing.
- Salo, M., Pirkkalainen, H., & Koskelainen, T. (2019). Technostress and Social Networking Services: Explaining Users' Concentration, Sleep, Identity and Social Relation Problems. *Information Systems Journal*, 29(2), 408-435. doi:10.1111/isj.12213
- Scaramuzzino, G., & Barfoed, E.M. (2021). Swedish Social Workers' Experiences of Technostress. *Nordic Social Work Research*, 1-15. doi:10.1080/2156857X.2021.1951335
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. doi:10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A.B. (2008). It Takes Two to Tango. Workaholism is Working Excessively and Working Compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices* (pp.203-226). Bingley: Emerald.
- Schmidt, M., Frank, L., & Gimpel, H. (2021). How Adolescents Cope with Technostress: A Mixed-Method Approach. *International Journal of Electronic Commerce*, 25(2), 154-180. doi:10.1080/10864415.2021.1887696
- Scott, K.S., Moore, K.S., & Miceli, M.P. (1997). An Exploration of The Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314. doi:10.1177/001872679705000304
- Shadbad, F.N. ve Biros, D. (2022). Technostress and Its Influence on Employee Information Security Policy Compliance. *Information Technology & People*, 35(1), 119-141. doi:10.1108/ITP-09-2020-0610
- Sharma, S., & Gupta, B. (2022). Investigating the Role of Technostress, Cognitive Appraisal and Coping Strategies on Students' Learning Performance in Higher Education: A Multidimensional Transactional Theory of Stress Approach. *Information Technology & People*, 1-35. doi:10.1108/ITP-06-2021-0505



- Shen, B., & Kuang, Y. (2022). Assessing the Relationship between Technostress and Knowledge Hiring: A Moderated Mediation Model. *Data and Information Management*, 1-23. doi:10.1016/j.dim.2022.100002
- Snir, R., & Zohar, D. (2008). Workaholism as Discretionary Time Investment at Work: An Experience Sampling Study. *Applied Psychology An International Review*, 57(1), 109-127. doi:10.1111/j.1464-0597.2006.00270.x
- Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M.L., Manuti, A., & Ghislieri, C. (2020). Workaholism and Technostress during the Covid-19 Emergency: The Crucial Role of the Leaders on Remote Working. *Frontiers in Psychology*, 11. doi:10.3389/fpsyg.2020.620310
- Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178. doi:10.1207/s15327752jpa5801\_15
- Sriwidharmanely, S., Sumiyana, S., Mustakini, J.H., & Nahartyo, E. (2021). Encouraging Positive Emotions to Cope with Technostress's Adverse Effects: Insights into to Broaden -and-Build Theory. *Behavior & Information Technology*, 1-15. doi:10.1080/0144929X.2021.1955008
- Steelman, Z.R., & Soror, A.A. (2017). Why Do You Keep Doing That? The Biasing Effects of Mental States on it Continued Usage Intentions. *Computers in Human Behavior*, 73, 209-223. doi:10.1016/j.chb.2017.03.027
- Tams, S., Hill, K., de Guinea, A.O., Thatcher, J., & Grover, V. (2014). Neurois-Alternative or Complement to Existing Methods? Illustrating the Holistic Effects of Neuroscience and Self-Reported Data in the Context of Technostress Research. *Journal of the Association for Information Systems*, 15(10), 723-753. doi:10.17705/1jais.00374
- Tarafdar, M., & Qrunfleh, S. (2017). Agile Supply Chain Strategy and Supply Chain Performance: Complementary Roles of Supply Chain Practices and Information Systems Capability for Agility. *International Journal of Production Research*, 55(4), 925-938. doi:10.1080/00207543.2016.1203079
- 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(1), 6-42. doi:10.1111/isj.12169
- Tarafdar, M., Gupta, A., & Turel, O. (2013). The Dark Side of Information Technology Use. *Information Systems Journal*, 23(3), 269-275. <https://sloanreview.mit.edu/article/the-dark-side-of-information-technology/>
- Tarafdar, M., Maier, C., Laumer, S., & Weitzel, T. (2020). Explaining the Link between Technostress and Technology Addiction for Social Networking Sites: A Study of Distraction as A Coping Behavior. *Information Systems Journal*, 30(1), 96-124. doi:10.1111/isj.12253
- Tarafdar, M., Pullins, E.B., & Ragu-Nathan, R.S. (2014). Examining Impact of Technostress on the Professional Salesperson's Behavioural Performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 34(1), 51-69. doi:10.1080/08853134.2013.870184
- Tarafdar, M., Pullins, E.B., & Ragu-Nathan, T. (2015). Technostress: Negative Effect on Performance and Possible Mitigations. *Information Systems Journal*, 25(2), 103-132. doi:10.1111/isj.12042
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B.S., & Ragu-Nathan, T.S. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328. doi:10.2753/MIS0742-1222240109
- Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu-Nathan, T.S. (2010). Impact of Technostress on End-User Satisfaction and Performance. *Journal of Management Information Systems*, 27(3), 303-334. doi:10.2753/MIS0742-1222270311
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T.S., & Ragu-Nathan, B.S. (2011). Crossing to the Dark Side: Examining Creators, Outcomes and Inhibitors of Technostress. *Communications of the ACM*, 54(9), 113-120. doi:10.1145/1995376.1995403

- Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Verhoeven, L.C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work-Nonwork Conflict. *Applied Psychology*, 54, 37-60. doi:10.1111/j.1464-0597.2005.00195.x
- Torre, G.L., Leonardis, V.D., & Chiappetta, M. (2020). Technostress: How Does it Affect the Productivity and Life of An Individual? Results of An Observational Study. *Public Health*, 189, 60-65. doi:10.1016/j.puhe.2020.09.013
- Tu, Q., Wang, K., & Shu, Q. (2005). Computer-Related Technostress in China. *Communications of the ACM*, 48(4), 77-81. doi:10.1145/1053291.1053323
- Türen, U., Erdem, H. ve Kalkın, G. (2015). İşyerinde Tekno-Stres Ölçeği: Havacılık ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6(1), 1-19.
- Ulukök, E. ve Akın, A. (2016). İşkoliklik ve Kariyer Tatmini. *IBAD Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 177-186.
- Verijika, S.F. (2019). Digital Textbooks are Useful but not Everyone Wants Them: The Role of Technostress. *Computers & Education*, 140. doi:10.1016/j.compedu.2019.05.017
- Wang, X.H., Tan, S.C., & Li, L. (2020). Technostress in University Students' Technology-Enhanced Learning: An Investigation from Multidimensional Person-Environment Misfit. *Computers in Human Behavior*, 105, 106-208. doi:10.1016/j.chb.2019.106208
- Weil, M.M., & Rosen, L.D. (1997). *Technostress: Coping with Technology @work @home @play*. New York: Wiley.
- Wu, W., Chin, W., & Liu, Y. (2021). Technostress and Smart Hospitality Employee. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 1-23. doi:10.1108/JHTT-01-2021-0032
- Ya'acob, N.S., & Abd Aziz, N.N. (2021). The Technostress Creator on Educators' Job Burnout in the Virtual Learning Environment: A Pilot Study. *Global Business and Management Journal Research: An International Journal*, 13(4), 306-317. [https://nadiaaziz.com/wp-content/uploads/2018/01/20222\\_Nur-Shuhada-Nurul-Nadia\\_GBMR\\_ERA.pdf](https://nadiaaziz.com/wp-content/uploads/2018/01/20222_Nur-Shuhada-Nurul-Nadia_GBMR_ERA.pdf)
- Yao, J.J., & Cao, X.F. (2017). The Balancing Mechanism of Social Networking Overuse and Rational Usage. *Computers in Human Behavior*, 75, 415-422. doi:10.1016/j.chb.2017.04.055
- Yu, T.K., Lin, M.L., & Liao, Y.K. (2017). Understanding Factors Influencing Information Communication Technology Adoption Behavior: The Moderators of Information Literacy and Digital Skills. *Computers in Human Behavior*, 71, 196-208. doi:10.1016/j.chb.2017.02.005
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2015). Kuşaklara Göre İşkoliklik. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(19), 415-440.
- Zhao, X., Xia, Q., & Huang, W. (2020). Impact of Technostress on Productivity from the Theoretical Perspective of Appraisal and Coping Processes. *Information and Management*, 57(8), 1-11. doi:10.1016/j.im.2020.103265

**Research Article**

**Çalışanların Teknostres Algıları ile İşkoliklik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler**

*Relations Between Employee's Perceptions of Technostress and Levels of Workaholism*

**Aylin AKYOL**

Dr. Öğr. Üyesi, Adıyaman Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşletme Bölümü

[aakyol@adiyaman.edu.tr](mailto:aakyol@adiyaman.edu.tr)

<https://orcid.org/0000-0003-2700-5111>

**Extensive Summary**

The 21st century is the era of complex, advanced, and innovative information and communication technology (ICT) that digitizes personal or professional life (Shadbad and Biros, 2022, p.119). ICTs are implemented everywhere in the organization (Zhao, Xia and Huang, 2020, p.2). Despite the positive effects of ICT in the form of fast and easy access to information, adverse effects such as technostress arising from the use of technology have also emerged (Torre, Leonardis and Chiappetta, 2020, p.63). The phenomenon of technostress has been under investigation since the 1980s (Salazar-Concha, Ficapal-Cusi, Boada-Grau and Camacho, 2021, p.2). Technostress is widely accepted as a phenomenon associated with the dark side of technology (Tarafdar, Gupta ve Turel, 2013; Califf, Sarker and Sarker, 2020, p.810). Technostress occurs when an imbalance between the individuals and the information technology environment in an organization (Hwang, Kim ve Rebman, 2021, p.4). According to Jena (2015, p.1118), technostress has adverse effects on performance, commitment, and motivation. Searches explain technostress in five dimensions. Dimensions are known as technostressors and it is accepted that dimensions cause harmful consequences at the individual level and in the workplace (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan and Ragu-Nathan, 2007; Tarafdar and Qrunfleh, 2017). Technostressors are defined as information systems stressors considered threatening by the individual (Tarafdar and Qrunfleh, 2017, p.5). Five technostress factors are; techno-overload, techno-invasion, techno complexity, techno-insecurity, and techno-uncertainty (Ragu Nathan et al., 2008; Califf et al., 2020, p.812). Techno-overload occurs when individuals evaluate events related to stressful situations that contribute to users working longer and faster than usual. Techno-invasion includes cases where people are constantly dependent on technology outside of the workplace context. Techno-complexity includes situations where the complexity of technology is associated with users feeling inadequate about technology skills and causes users to spend more time and effort to comprehend technology (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan and Ragu-Nathan, 2011). Techno-insecurity represents stressful situations that make users feel the threat of losing their jobs compared to people who understand information and communication technologies better (Tarafdar et al., 2011, p.119). Techno-uncertainty addresses the rate at which software, hardware, and computer networks change (Ragu-Nathan, Tarafdar, Ragu-Nathan and Tu, 2008; Califf et al., 2020, p.813).

Rapid changes in information and communication technologies lead employees to work more than before (As cited in Molino, Bakker and Ghislieri, 2016, p.400). Workaholism is investigated by Wayne E. Oates (1971, p.11) from an addictive point of view and defined as 'forced to work continuously or an uncontrollable need' (An et al., 2021, p.303; Andreassen, Ursin and Eriksen, 2007, p.615). Workaholism is clarified by the work addiction model to spending excessive time by providing internal motivation with the behavioral and cognitive dimensions, respectively (working excessively) and forced working (compulsively) (Schaufeli, Bakker and Salanova, 2006; Snir and Zohar, 2008; An et al., 2021, p.304). Overwork refers to working seriously and spending too much time on work-related activities. Compulsory/compulsive work, on the other hand, defines the internal pressure to work independently

of the manager's needs, and the feeling of guilt in dealing with non-work activities, being obsessed with work (Aziz and Moyer, 2018; Malinowska and Tokarz, 2019; An et al., 2021, p.304; Gillet, Morin, Sandrin and Houle, 2018, p.54).

Within the scope of this research, the relationships between technostress perceptions and workaholism levels of employees in the public and private sectors are examined. At the same time, it is investigated whether there is a difference in the technostress and workaholics of the employees in terms of demographic variables. As a result of the literature review, very few studies (Spagnoli et al., 2020; Porter and Kakabadse, 2006) examining the relationships between technostress and workaholism have emerged. From this point, the importance of the research and its contribution to literature reveals. The research design was a quantitative method. In the research, data were collected from 202 participants working in the public and private sectors from the Hatay, Ankara, Adana, Adiyaman, Mersin, Gaziantep, and Bolu cities using face-to-face and online survey methods. In the research, descriptive analysis, descriptive statistics, correlation and one-way analysis of variance (ANOVA), reliability and regression analysis, independent sample t-test, and factor analysis were applied to quantitative data using SPSS 22 program. Firstly, a preliminary analysis was practiced for emerging normal distribution. In this direction, parametric tests were implemented. Research data was obtained by voluntary participation between October 2022 and December 2022. In the study, snowball sampling techniques were preferred. In this sampling, participants volunteer to be a part of the research instead of being selected. It is widely used in cases where it is difficult to identify the desired members within the scope of the research (Saunders, Lewis ve Thornhill, 2012, p.289).

According to the descriptive analysis findings, the majority of the participants were female (49%), between the ages of 36-45 (39.1%), married (70.8%), had an undergraduate degree (78.7%), and seniority in an institution for more than 10 years (41.1%), with a total work experience between 6-10 years and 11-15 years (24.3%) and income levels of 9000-12999 TL (60.9%). According to the factor analysis findings regarding the construct validity of the study, the KMO test was found to be 82.5% (.825) for the technostress scale and 91.6% (.916) for the workaholism scale. Since KMO test results are  $>0.50$ , the data set is suitable for factor analysis. The Bartlett test is significant (sig.0,000) and there is a correlation between the variables. The variance explained in the technostress scale is 64.86%, and in the workaholism scale, it is 55.34%. It turns out that technostress expressions have factor loads between 0,502-0,837, and workaholism expressions have factor loads between 0,526-0,801 (Kalaycı, 2009, p.327). Cronbach Alpha reliability coefficients for technostress and workaholism scales; 0.86 on the technostress scale and 0.91 on the workaholism scale, showing very high reliability (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010, p.125). With the findings of the correlation analysis, it is revealed that there is a significant, positive, and medium-level relationship ( $r=0.45$ ;  $p<0.01$ ) between technostress and workaholism. While the mean of public and private sector employees' technostress perception was 3,02, their mean for workaholism was 3,37. According to the independent sample t-test findings, employees' technostress perceptions differ significantly in terms of marital status. The mean of technostress of single employees (mean=3.20) was significantly ( $t(81,178)=2.251$ ;  $p<0.05$ ) higher than the mean of technostress of married employees (mean=2,96). The mean workaholism levels of female employees (mean=3,54) were significantly ( $t(193.834)=2.81$ ;  $p<0.05$ ) higher than the mean workaholism levels of male employees (mean=3,23). While married employees experience higher technostress, female employees are more workaholics. ANOVA analysis revealed that the workaholism levels of the employees had a significant difference in terms of educational level. As a result of the Tukey test performed with Post Hoc analysis, it was observed that the workaholism at the doctoral level is higher than at the high school level. According to the regression analysis findings, the regression model performed regarding the effect of workaholism on technostress is significant ( $F=52.526$ ;  $p<0.001$ ). ( $R^2=0,208$ ) the coefficient of determination states that 20.8% of the change in employees' technostress perceptions is due to their workaholism level. As workaholism increases, technostress increases. In addition, it was found that the technostress perception of the employees significantly predicted their workaholism levels. In future studies, mediation and moderation effects of technostress and workaholism and longitudinal studies can be carried out.