

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2018 Cilt/Vol: 20/Num:1 Sayfa/Page: 53-74

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2017

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2017

İÇİNDEKİLER

Yıl: 2018 / Cilt: 20 Sayı: 1

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Prof. Dr. Nuran BAYRAM - Ölçme Değişmezliği ve Çoklu Grup Analizleri	5
2	Nihal YAZICI, Doç. Dr. Senay YÜRÜR - Deontolojik Adalet: Örgütteki Kültürel Bağlamın Etkisi	21
3	Doç. Dr. Ali ERYILMAZ, Uzm.Psik.Dan. Ahmet KARA - Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyumluluklarının Cinsiyet ve Algılanan Kontrol Açısından İncelenmesi	43
4	Prof. Dr. Enver ÖZKALP, Doç. Dr. Harun YILDIZ - Olumlu ve Olumsuz Sanal Kaytarma Davranışının İşteki Stres Üzerindeki Etkisi	57
5	Dr. Öğr. Üyesi İrem METİN ORTA, Arş. Gör. Elis GÜNGÖR - Sanal Kaytarmanın Öncülleri, Sonuçları ve Kontrolü Üzerine Bir Değerlendirme	79

OLUMLU VE OLUMSUZ SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ İŞTEKİ STRES ÜZERİNDEKİ ETKİSİ¹

Prof.Dr. Enver ÖZKALP
Anadolu Üniversitesi
Doç.Dr. Harun YILDIZ²
BandırmaOnyediy Eylül Üniversitesi

ÖZET

Sanal kaytarma davranışlarının olumsuz özelliklerinin yanında, son zamanlarda birkaç teorik ve uygulamalı araştırmada bu davranışların aynı zamanda öğrenme, yaratıcılık ve inovatif davranışlar sergileme eğilimini artırdığı ileri sürülmüştür. Dolayısıyla bu davranışların olumlu yönleri ise yazında yeterince araştırılmamıştır. Bu kapsamda yapılan araştırmanın amacı, hem olumlu hem de olumsuz sanal kaytarma davranışlarının iş stresi üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak, 187 tam zamanlı çalışandan veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma davranışlarının iş stresini azalttığı, sapkınlığa yönelik sanal kaytarma davranışlarının ise iş stresini artırdığı belirlenmiştir. Araştırmanın teorik ve uygulayıcılar açısından önemi ayrıca tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Sanal kaytarma, olumlu sanal kaytarma, olumsuz sanal kaytarma, iş stresi.*

1 Bu çalışma 25-27 Mayıs 2017 tarihinde Ankara'da düzenlenen 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

2 Doç. Dr. Harun YILDIZ, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Ö.S. Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, 10200 Bandırma BALIKESİR. Eposta: dryildizharun@gmail.com

THE EFFECTS OF POSITIVE AND NEGATIVE CYBERLOAFING BEHAVIORS ON THE WORK STRESS

ABSTRACT

In addition to the negative aspects of cyberloafing behaviors, it has recently been asserted that these behaviors have also increased learning, creativity, and the tendency to exhibit innovative behaviors in a few theoretical and empirical studies. Accordingly, the positive aspects of cyberloafing has been still remained an under-researched area. The aim of this study is to determine the effects of both positive and negative cyberloafing behaviors on stress in the workplace. The data were collected from 187 full-time employees using convenience sampling method in Turkey. The findings of the study show that cyberloafing behaviors for personal development decrease work stress while cyberloafing behaviors for deviant purposes increase work stress. The study has also been discussed in terms of theoretical and practical aspects.

Keywords: *Cyberloafing, positive cyberloafing, negative cyberloafing, work stress.*

GİRİŞ

Sanal kaytarma eylemleri daha çok üretkenlik üzerinde yaptığı olumsuz etkiler bağlamında ele alınmakta ve özellikle bu davranışların yarattığı kayıplar üzerinde birçok akademik ve popüler yayın organlarında (Aghaz ve Sheikh, 2016 gibi) sanal kaytarma konusu gündeme gelmektedir. Uluslararası yazın açısından bu kavramın çeşitli sanal kaytarma ölçekleri ile ölçülebilir hale getirildiği 2002 yılından itibaren ise bu konudaki çalışmaların arttığı gözlenmektedir (Lim, 2002; Blanchard ve Henle, 2008). Bu konuda özellikle *Computers in Human Behavior* adlı akademik dergide birçok yayının yine bu davranışların olumsuz yönlerine odaklandığı gözlenmektedir (Gökçearsan vd., 2016; Akbulut, 2016; Aghaz ve Sheikh, 2016; Yılmaz, Yılmaz, Öztürk, Sezer ve Karademir, 2015). Bu çalışmalarda sanal kaytarma davranışları üretim sapkınlıkları arasında örgütsel ve önemsiz bir sapkınlık olarak gösterilmektedir (Robinson ve Bennett, 1995).

Türkiye açısından ise bu alandaki çalışmaların 2011 yılından itibaren hız kazandığı gözlenmektedir. Bu çalışmalarda da yine sanal kaytarma davranışları Robinson ve Bennet'in (1995) ileri sürdüğü gibi bir üretim sapkınlığı olarak ele alınmaktadır (Yıldız ve Yıldız, 2016; Örucü ve Yıldız, 2014). Sanal kaytarma davranışlarının olumsuz yönleri ile ilgili yapılan çalışmalarda bu davranışların teknolojiye dayalı öğrenme ve öğretme ortamlarının yaratılmasına bir engel oluşturduğu (Yılmaz vd., 2015), dolayısıyla kişilik (Kim vd., 2015), öz-yeterlilik (Aghaz ve Sheikh, 2016) gibi bireysel ve örgütsel adalet, psikolojik güçlendirme (Kim vd., 2015), örgütsel sinizm, tükenmişlik (Aghaz ve Sheikh, 2016), gerçekçi olmayan kariyer beklentisi (Ng vd., 2016) gibi psikolojik ve örgütsel faktörlerin belirlenmesinin, bu davranışların kontrolü ve azaltılmasında önemli belirleyiciler olduğu ifade edilmiştir.

Diğer yandan sanal kaytarma davranışları sanıldığı kadar kötü değildir. Bu davranışların hangi bağlamda değerlendirildiği önemlidir. Aslında işyerinin sunduğu bilgisayar ve internet olanaklarını işletme amaçları nispetinde kullanan bir çalışanın çevrimiçi (online) olarak öğrendiklerini işine yansıtması olasıdır. Özellikle bir çok eğitim uygulamasının artık online yapıldığı düşünülürse, bu davranışların aynı zamanda bir öğrenme aracı olabileceğini de göz ardı etmemek gerekiyor (Keklik vd., 2015). Bu anlamda

çalışanların öğrendiklerini örgütsel öğrenme yoluyla örgütlerine aktarması ya da bireysel öğrenme yoluyla da kendisine değer katması olasıdır (Anandarajan, Devine ve Simmers, 2004). Aynı zamanda çalışanlar öğrendikleri yeni bilgiler ile daha fazla inovatif davranışlar da sergilemektedir (Derin ve Gökçe, 2016).

Buna ek olarak çalışanın işyerinde yaşadığı stresi aşmak adına fazla zaman almayan ve işletme bilgilerinin de ifşa etmeyecek sanal kaytarma davranışlarının işletme için bir verimlilik kaybı olarak değerlendirilmemesinde yarar vardır. Başlangıçta bir verimlilik kaybı olarak görülen bu davranışlar bir öğle molası veya çay arası olarak değerlendirilmelidir. Özellikle haber okuma, e-posta alma veya gönderme, tatil rezervasyonu yapma, online eğitimlere katılma, işi ile ilgili konularda çeşitli medya veya portallarda bilgi edinme, araştırma yapma veya sörf yapma gibi aktiviteler çalışanların günlük iş stresinden uzaklaşmalarına yardımcı olmaktadır. Bir açıdan dinlenme aktiviteleri olarak da değerlendirilen bu faaliyetler çalışanlara yeterli zihin rahatlaması yaşattığı için üretkenliği de artırbilmektedir.

Bu açıdan yazında Türkçe sanal kaytarma olarak adlandırılan (Özkalp vd., 2012) bu davranışların sadece bir kaytarma veya aylıklık olarak da değerlendirilmemesi gereklidir. Bu davranışların farklı bir perspektiften *bilgisayar destekli davranışlar*, *rol-dışı sanal davranışlar* veya *bilgisayar destekli rol dışı davranışlar* (Yıldız ve Yıldız, 2016) olarak adlandırılması, bu davranışların sadece negatif olarak ele alınmaması yaklaşımına da bir ışık tutacaktır. Bu nedenle bu davranışlara hangi pencereden bakıldığı, konunun anlam ve önemine farklı yaklaşımlar getirecektir. Hatta bu davranışların *olumlu amaçlarla yapılan türlerinin* sanal kaytarma kavramından ayrıştırılarak yukarıda ifade edilen kavramlarla tanımlanması konuyu daha spesifik ve amacına hizmet eden hale getirecektir. Aynı zamanda yazındaki birçok araştırmada özellikle sıklıkla tartışılan cep telefonlarının iş saatlerinde kullanımının sanal kaytarma tanımlanmasından çıkarılması gerektiği konusu ele alınmıştır (Örücü ve Yıldız, 2014; yıldız ve Yıldız, 2016). Daha sonra Yildirim ve Correia (2015) tarafından da ifade edildiği üzere cep telefonlarının kullanım amaçları özellikle nomofobi (cep telefonsuz kalma korkusu) kapsamında değerlendirilmiştir. Bu araştırmalar ışığında, olumlu sanal kaytarma davranışlarının da sanal kaytarmanın kaytarma kelimesinin içerisinden ayrıştırılmasında yarar vardır.

Bu açıklamalar temel alındığında, sanal kaytarma davranışlarının olumsuz ve olumlu amaçlarla kullanımlarının iş stresi üzerindeki etkilerinin araştırılmasında yarar vardır. Özellikle olumlu sanal kaytarma davranışları ile ilgili yapılan teorik ve ampirik araştırmalar yazında yok denecek kadar az düzeydedir (Keklik vd., 2015). Bununla birlikte yazındaki çoğu araştırmada sanal kaytarma daha çok *aktivite esaslı* olarak (online haber okuma, sosyal medya kullanma, internet üzerinden video seyretme gibi) ölçülmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada ise sanal kaytarma *davranışsal* olarak ölçülmeye çalışılmıştır (Van Doorn, 2011). Bu özellikleri ile diğer araştırmalardan farklılaşan araştırmada, ayrıca özellikle teorik olarak ileri sürülen ve diğer araştırmacılar tarafından da ampirik olarak test edilmesi önerilen (Block, 2001: 226; Lavoie ve Pychyl, 2001; Oravec, 2001: 61; Stanton, 2002: 57; Anandarajan vd., 2004: 71; Ugrin vd., 2007) sanal kaytarma davranışlarının iş stresi üzerinde etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın yazında yer alan bu boşlukları doldurması hedeflenmektedir.

1. İLGİLİ ALAN YAZIN

1.1. Sanal Kaytarma

Çalışanların iş saatlerinde iken iş dışındaki amaçlarla bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımlarını ifade eden sanal kaytarma, yazında daha çok üretkenliğe yaptığı olumsuz etkileri ile ele alınmaktadır (Özkalp, Aydın ve Tekeli, 2012; Yıldız, Yıldız ve Ateş, 2014; Yıldız, Yıldız ve Ateş, 2015). Dolayısıyla bazı

araştırmalarda çalışanların maruz kaldıkları hukuki yaptırımlara dikkat çekilmektedir (Yıldız ve Yıldız, 2014; Yıldız ve Yıldız, 2015). Bu yaklaşıma sahip olan yazarlar, sanal kaytarma davranışlarını modern iş ortamlarının getirdiği problemlerle teknoloji eğilimleri arasında ele almaktadır (Akbulut vd., 2016). Bu bakış açısıyla da iş dışı bilgi ve iletişim teknolojilerinin işyerinde verimlilik kayıplarına yol açtığı ifade edilmektedir. Ayrıca bu davranışların bilgi ve iletişim teknolojilerinin öğrenme ve öğretme ortamları ile bütünleştirilmesine bir engel oluşturduğu (Yılmaz vd., 2015), süresi ve niteliğine göre hatta akıllı cep telefonu bağımlılığına yol açabildiği ileri sürülmektedir (Gökçearsan vd., 2016).

Ancak daha sonra internetin bireylere sunduğu eşsiz öğrenme ve bilgi içeriği dolayısıyla artık bu davranışların olumlu yönleri de dikkate alınmaya başlamaktadır (Keklik, Kılıç ve Yıldız, 2014; Keklik, Kılıç, Yıldız ve Yıldız, 2015). Bu anlamda özellikle online haberlerin okunması, sörf yapılması, blogların okunması, diğer sosyal paylaşım sitelerinden (Facebook, Twitter gibi), fotoğraf paylaşım uygulamalarından (Instagram gibi) ve hatta YouTube gibi video izleme sitelerinden çeşitli eğitim amaçlı videoların izlenmesi yoluyla bu davranışlar, bireylerin öğrenme seviyesini yükseltmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014; Yıldız ve Yıldız, 2016). Bu öğrenme aynı zamanda diğer çalışma arkadaşları ve örgütsel paydaşlar ile paylaşıldığında, örgütsel öğrenme seviyesi de artmaktadır (İyigün, Yıldız ve Yıldız, 2014; Yıldız, Yıldız ve İyigün, 2015). Böylece çalışanlar güncel olan gelişmeler hakkında bilgi sahibi olmakta ve yaratıcılık ve yenilikçilik davranışları için fırsatlar yaratılmaktadır (Derin ve Gökçe, 2016; Yıldız ve Yıldız, 2016; Yıldız, Yıldız ve İyigün, 2016). Ayrıca iş dışı internet kullanımı, çalışanların iş yaşam dengesine ve yaşam kalitesinin yükselmesine katkıda bulunarak iş tatmini ve üretkenliği de artırmaktadır (Quoquab, Mahadi ve Hamid, 2015; Quoquab, Salam ve Halimah, 2015). Bununla birlikte internetin son derece kısıtlanmamış bir politika ile verilmesi, çalışan nezdinde bir hediye ve otonominin simgesi olarak değerlendirilmekte ve bu durum daha sonra daha fazla olumlu performans ile sonuçlanmaktadır (Koch ve Nafziger, 2016). Bu bağlamda yöneticilerin uygulayacakları sert kontrol mekanizmaları, bu davranışların olumlu etkilerini azaltıp verimlilik kayıplarına dönüşmesine yol açabilmektedir (Ng vd., 2016).

1.1.1. Sanal Kaytarma Davranışlarının Boyutları

Van Doorn (2011) tarafından sanal kaytarma davranışları dörde ayrılmıştır. Bunlar; kişisel gelişim, yenilenme, sapkın ve bağımlılık boyutlarıdır. *Kişisel gelişime (development)* yönelik sanal kaytarma davranışları; sanal kaytarma davranışlarının potansiyel bir öğrenme kaynağı olduğuna vurgu yapmaktadır. Sanal kaytarmanın bu türü hem çalışana hem de örgüte faydalı olabilecek becerilerin kazanılmasına imkan sağlamaktadır. *Yenilenmeye (recovery)* yönelik sanal kaytarma davranışları; sanal kaytarma davranışlarının çalışanın sağlığına ve iyi-oluş düzeyine yaptığı katkılara vurgu yapmaktadır. Bu tür davranışlar çalışanın işyerindeki huzursuzluğunu ve rahatsızlığını azaltmakta ve böylece hem çalışana hem de örgüte olumlu etkiler yapmaktadır. *Sapkınlığa (deviant)* yönelik sanal kaytarma davranışları; örgütün üretkenliğini azaltan ve örgüte olumsuz sonuçları olan davranışlardır. Dolayısıyla bu tür davranışlar örgüte karşı olan ve istenilmeyen davranışlardır. *Bağımlılığa (addiction)* yönelik sanal kaytarma davranışları; bu tür davranışların bir alışkanlık olarak yapılması itibarıyla bu davranışların problemlerle bir davranış olarak değerlendirilmesine vurgu yapmaktadır. Bu davranışlar tatminsizlik veya can sıkıntısına bir tepki olarak yapılabilmektedir. Ancak bu davranışların yapı itibarıyla kontrolsüz bir şekilde yapılmaya ve uzun vakitler almaya eğimli olması (sosyal etkileşimin yüksek olduğu Facebook, Twitter gibi uygulamalardaki güncellemelerin sürekli takip edilmesi gibi), bu davranışları işle ilgili ciddi sorunlara yol açabilmeye meyilli hale getirmektedir. Bu nedenle bu davranışlar başlangıçta var olan stres düzeyinin daha da yükselmesine sebep olabilmektedir. Aynı zamanda sosyal ilişkilerin kopması nedeniyle bireylerin

depresyona girmesi ve performans düşüklüğü ile de sonuçlanabilmektedir (Yellowlees ve Marks, 2007; Van Doorn, 2011).

1.2. İş Stresi

İlk olarak 1930'lu yıllarda gündeme gelen ve 1980'li yıllarda ise artan önemi ile yönetim ve çalışma psikolojisinin ilgi alanına giren stres kavramı, bedenın dış uyaranlara bir tepkisi olarak tanımlanmaktadır. Ancak stresin tanımı konusunda tam olarak bir kavram birliği oluşmamıştır (Selye, 1974; Kılıç, Keklik, & Yıldız, 2013). Bu anlamda stresi "çeşitli faktörler neticesinde çalışan bedeninde ilk aşamada yapıcı bir etkiler yapan ancak belirli bir düzeyden sonra ise yıkıcı etkiler yapan ve böylece çalışmada meydana gelen fiziksel, psikolojik ve davranışsal reaksiyonlar ile karakterize bir durum" olarak tanımlamak mümkündür.

Stresin birçok kaynağı vardır. Bunlar bazı kaynaklarda kişisel, örgütsel ve çevresel faktörler olarak sınıflandırılmaktadır (Robbins & Judge, 2013). Bazı kaynaklarda ise bireysel, grup, örgütsel ve örgüt dışı olmak üzere stres kaynakları dört kategoriye ayrılmaktadır (Kreitner ve Kinicki, 1989). Cooper ve Marshall (1976) ise örgütsel stresin kaynaklarını işin yapısından kaynaklanan unsurlar, örgütteki roller, kariyer gelişimi, iş içerisindeki kişilerarası ilişkiler, örgütsel yapı ve iklim olarak sınıflandırmaktadır.

Stresin çalışan bedeninde oluşturacağı etkiler düşünüldüğünde, stresin etkilerinin genel olarak olumsuz ve olumlu yönde olmak üzere ikiye ayrıldığı söylenebilir (Clegg, 2001). Olumsuz/yıkıcı/engelleyici stres çalışanı günlük rol ve görevlerinden uzaklaştırırken, olumlu stres ise belirli bir düzeye kadar çalışanın teşvik etmekte, yaratıcılığını ve üretkenliğini pozitif yönde tetiklemektedir (Şahin, 2005; Robbins & Judge, 2013).

1.3. Sanal Kaytarma ve İş Stresi Arasındaki İlişki

Çalışanın işyerinde yaşadığı örgütsel stresin, örgütsel anlamdaki çeşitli uygulamalarla (stres yönetimi, örgütsel iletişimi güçlendirme gibi) aşılabilmesi mümkündür. Ancak bu uygulamalar etkin bir şekilde yerine getirilmediğinde, çalışanlar bu durumu kendi bireysel yaklaşımları ile çözebilmektedir. Bu bireysel yaklaşımlara gevşeme egzersizleri, fiziksel rahatlama teknikleri ve çeşitli nefes teknikleri gibi uygulamalar sıralanabilir (Robbins & Judge, 2013).

İş ortamındaki stresin üstesinden gelme şekli, Lazarus ve Folkman (1984, 1986) tarafından ileri sürülen psikolojik stresi *bilişsel olarak değerlendirme ve üstesinde gelme teorisi (the Lazarus theory)* ile açıklanabilir. Bu teoriye göre birey öncelikle bilişsel değerlendirme aşamasında iki etaplı bir bilişsel değerlendirme yapmaktadır. Birinci aşamada daha çok durumsal ve kişilik faktörleri etkili olmakta ve birey stresli durumlarda kendisine ait bir şeyin tehlikede olup olmadığını değerlendirmektedir. İkinci aşamada ise birey ne yapabileceğini değerlendirmekte, yani bir nevi durum değerlendirmesi yapmakta ve kendi kaynakları ve seçeneklerini gözden geçirmektedir. Bu değerlendirmeler sonucunda birey stresinin üstesinden gelebilecek yöntemleri tercih etmektedir. Bu üstesinden gelme yöntemleri; problem odaklı ve duygu odaklı üstesinden gelme yaklaşımlarıdır. Birinci yaklaşımda birey probleme odaklanmakta ve bu problemi çözmeye yönelik aktif girişimlerde bulunmaktadır (tehlikeye karşı aktif durumda olma, saldırganlık ya da problemi çözüme kavuşturmak adına doğrudan çaba sarf etme gibi). İkinci yaklaşımda ise kişi yaşadığı stresten kaçınmak, uzaklaşmak, bu durumunu hafifletmek ve nötrleştirmek adına çeşitli girişimlerde bulunmaktadır (sosyal destek aramak gibi). Bu yaklaşımlar sadece strese yönelik duyguları azaltarak bireyin rahatlamasını sağlamakta, durumu kontrol altına almasını kolaylaştırmakta ve stresinin, sonuçları daha da güçleştirmesinin önüne geçmektedir. Bu nedenle bu üstesinden

gelme yaklaşımlarından birincisi daha çok doğrudan davranışları içerirken, diğeri ise daha çok yatıştırıcı eylemleri içermektedir (Lazarus & Folkman, 1984, 1986; Tuğrul, 2000; Krohne, 2002). Bu anlamda özellikle ikinci yaklaşım dikkate alındığında, çalışanlar işyerinde ortaya çıkan stresli durumları aşmada sanal kaytarma davranışlarını aynı bir kahve molası gibi değerlendirmektedir (Oravec, 2002). Böylece bu davranışların yapılması ile de stres seviyesi daha düşük düzeylere ve kabul edilebilir hale (yapıcı stres seviyesine) getirilmektedir (King vd., 2013). Çalışanlar gerek işyerindeki direkt sosyal ilişkilerden gerekse de yine bu stresinin öncüllerinden olan dış dünya ile işyerinde iletişime girememenin yarattığı stresten uzaklaşmak amacıyla, iş saatlerinde amaç dışı bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanabilmektedir (King ve diğerleri, 2013). Böylece yapılan sanal kaytarma davranışları ile stres düzeyi düşürülmeye çalışılmaktadır. Çalışanlar aynı zamanda yoğun zihinsel çaba gerektiren veya diğer işle ilgili konulardaki zaman zaman ortaya çıkan stresi azaltmak ve bir denge kurmak amacıyla da internet ve bilgisayar olanaklarından faydalanabilmekte ve bu sayede stres düzeylerini daha kabul edilebilir bir düzeye getirebilmektedir (Block, 2001: 226; Lavoie ve Pychyl, 2001; Oravec, 2001: 61; Stanton, 2002: 57; Anandarajan vd., 2004: 71; Ugrin vd., 2007). Böylece iş streslerinin azalması ile çalışanlar işlerine daha iyi bir şekilde kanalize olmakta ve görevlerini daha aktif bir şekilde yerine getirebilmektedir. Ancak gereğinden fazla zaman harcanması ve kişisel ve yenilenme amaçları dışında kullanılması ise mevcut olan stres düzeyini daha da artırmaktadır.

İşyeri engellenme ve saldırganlık modelinin (*frustration-aggression framework*) yakın zamandaki bir uzantısı olan üretkenlik karşıtı davranışlar modeli (CWBs) (Spector ve Fox, 2005; Spector ve Fox, 2010), stres ve duygular arasındaki ilişkiyi açıklarken çalışanların yeterli düzeyde desteklenmemesinin (under-stimulation) veya can sıkıntısının (boredom) üretkenlik karşıtı işyeri davranışlarını tetikleyebileceğini öne sürmektedir. İşyerinde uygun ortamların yaratılmadığı veya uygun stratejilerin oluşturulmadığı durumlarda, bu kuramla ilişkili olarak üstün yetenekli (*overqualified*) insanlar can sıkıntısına daha yatkın olurlar. Bu nedenle bu bireyler yeteneklerine uygun olmayan veya örtüşmeyen işlere yerleştirildiklerinde, üretkenlik karşıtı davranışlardan sayılan sanal kaytarma ve geri çekilme (*withdrawal behaviors*) türü davranışları sergileyebilirler (Robinson ve Bennett, 1995). Dolayısıyla bu çalışanlar sanal kaytarma davranışlarında bulunarak bu stres düzeyini dengelemeye çalışmaktadırlar. Ancak bu dengeleme amaç dışı kullanımlara (öğrenme ve kişisel gelişim dışında) ve gereğinden fazla zaman harcayıcı noktalara ulaştığında ise mevcut stres seviyesini daha da yüksek seviyelere çıkarabilmektedir.

Bu teorilere ek olarak, sanal kaytarma ile iş stresi arasındaki ilişki, kaynakları koruma teorisi (*conservation of resources theory*) ile de açıklanabilir. Kaynakları koruma teorisine göre bireyler kendi değerli kaynaklarını elde tutma, koruma ve özellikle de yatırım yapma güdüsüne doğuştan sahiptirler. Bireyler özellikle gelecekte çeşitli kazanımlar elde edileceği düşüncesi ve yeni kaynaklarla da yenilenebileceği düşüncesiyle sahip oldukları kaynaklara daha fazla yatırım yapmaya isteklidirler (Hobfoll, 1989, 2001). Bu kaynakların yüksek düzeyde bulunması, çalışanların yeteneğini daha da artırarak daha yüksek düzeyde performans sergilemesini sağlamaktadır. Diğer yandan bu kaynakların azalması ise çalışanın yeteneğini sınırlamakta ve daha düşük düzeyde performans sergilemesine neden olmaktadır (Harris, Marett ve Harris, 2011). Bu anlamda uygun olmayan veya olumsuz çalışma koşulları ve davranışlar, çalışanlar üzerinde kaynak kayıplarına neden olup, çalışanın yeterli düzeyde kaynaklara sahip olmadığı algısına yol açabilmektedir (Harris ve diğerleri, 2011). Bu algı ise çalışanlarda kaynak kısıtlılığına neden olarak amaçların başarılmasını engellemekte, iş performansını azaltabilmekte ve bireyleri bu kısıtlılıklarını gidermesi yönünde tetikleyebilmektedir. Sonuç olarak bu baskı unsurlarının artmasıyla, bireyler bu ortamdan uzaklaşabilmek ve iş ortamının yarattığı kaynak azalmasını telafi etmek amacıyla kaçınma davranışı yapabilmekte ve sanal kaytarma veya diğer üretkenlik karşıtı davranışları sergileyebilmektedir. Bu

sayede stres düzeyi düşürülmektedir. Ancak bu sanal kaytarma davranışları gereğinden fazla zaman aldığına ya da öğrenme ve gelişim amaçları dışında kullanıldığında ise mevcut olan stres düzeyi daha da artabilmektedir.

Bu açıklamalar ve teoriler ışığında aşağıda yer alan hipotezler ileri sürülmüştür:

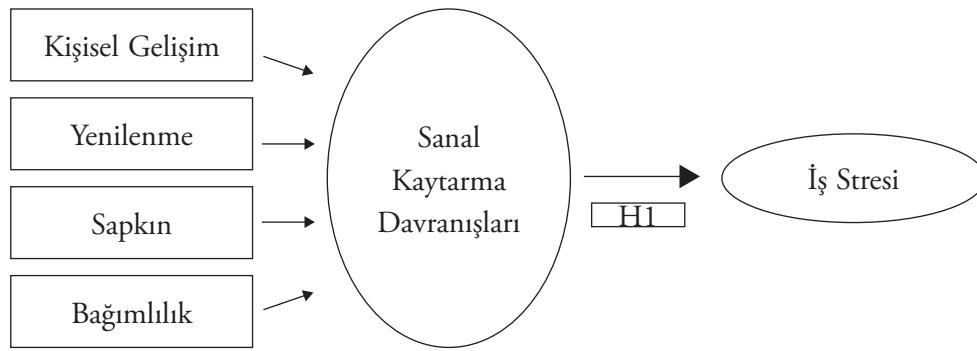
H1a: Sanal kaytarma davranışlarının *kişisel gelişim* boyutu iş stresini negatif olarak etkilemektedir.

H1b: Sanal kaytarma davranışlarının *yenilenme* boyutu iş stresini negatif olarak etkilemektedir.

H1c: Sanal kaytarma davranışlarının *sapkınlığa* yönelik boyutu iş stresini pozitif olarak etkilemektedir.

H1d: Sanal kaytarma davranışlarının *bağımlılığa* yönelik boyutu iş stresini pozitif olarak etkilemektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



2. YÖNTEM

2.1. Veri Toplama Süreci ve Örneklem

Araştırmanın evrenini profesyonel olarak çalışan ve aktif olarak iş hayatının içerisinde bulunan tam zamanlı bireyler oluşturmaktadır. Araştırmada temel olarak araştırma kapsamında ileri sürülen kavramsal modelin test edilmesi amaçlandığından ve düşük maliyetle ve kısa zamanda veriye ulaşılmasına imkan tanıdığından dolayı kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Kline, 2005). Bu yöntemle Aralık 2016-Ocak 2017 arasındaki iki aylık sürede çeşitli illerden ve sağlık, sosyal hizmet, otomotiv, ilaç sektörlerinden toplanan 187 çalışan, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışanların %52'si erkek (97 kişi) ve %48'i kadındır (90 kişi). Katılımcıların büyük bir çoğunluğu bekar (%51), 18-31 yaş aralığında (%59), lisans mezunu (%35) ve 1-10 yıl aralığında mesleki deneyime (%75) sahiptir. Ayrıca çalışanların %59'u kamu sektörü, %41'i ise özel sektör çalışanıdır. Katılımcılara ait bilgiler Tablo 1'de detaylı olarak sunulmuştur.

Tablo 1: Demografik Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzdeler

Değişkenler	Frekans	%
Erkek	97	52
Kadın	90	48
Bekar	95	51
Evli	92	49
18-31 yaş	110	59
32-45 yaş	72	39

46 ve üzeri yaş	5	3
Lise	48	26
Önlisans	44	24
Lisans	66	35
Lisansüstü	29	16
1-10 yıl	140	75
11-20 yıl	42	23
21 yıl ve üzeri	5	3
Kamu	110	59
Özel	77	41
Toplam	187	

2.2. Ölçekler

Çalışmada algılanan iş stresi için 14 ifadeden oluşan ve Cohen, Kamarck ve Mermelsteinm (1983) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Algılanan stres ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması Eskin, Harlak, Demirkıran ve Dereboy (2013) tarafından yapılmıştır. Sanal kaytarma davranışları için 12 ifadeden oluşan ve Van Doorn'un (2011) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe hali araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Çeviri sürecinde Brislin (1980) tarafından önerilen geri çeviri prosedürü takip edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerdeki tüm ifadeler, beşli Likert tipi ölçek ile ölçülmüştür. Araştırmada aynı zamanda beş kontrol değişkeni kullanılmıştır. Bu kontrol değişkenleri *cinsiyet*, *medeni durum*, *yaş*, *eğitim durumu* ve *deneyim* değişkenleridir.

2.3. Güvenilirlik ve Geçerlilik

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği için değişkenler IBM SPSS 21 programında açıklayıcı faktör analizi ile test edilmiş ve IBM AMOS 20 programıyla da doğrulayıcı faktör analizlerine tabi tutulmuştur. *Sanal kaytarma davranışlarına* ait keşfedici faktör analizinin (EFA) sonuçları 12 ifade ve 4 boyutla toplam varyansın %73.83'ünü açıklamaktadır. Bu faktörlerin açıklama yüzdeleri sırasıyla *sapkın* sanal kaytarma için %24.83, *yenilenmeye* yönelik sanal kaytarma için %18.83, *kişisel gelişime* yönelik sanal kaytarma için %16.22 ve *bağımlılığa* yönelik sanal kaytarma için ise %13.95'dir (KMO=.81; $\chi^2=1084.76$; $df=66$; $p<0.001$). *İş stresine* ait EFA sonuçları 10 ifade ve tek boyutla varyansın %39.78'ini (KMO=.85; $\chi^2=523.24$; $df=45$; $p<0.001$) açıklamaktadır (4 madde faktör yükü düşük olduğundan analiz dışı bırakılmıştır). Güvenilirlik için ise içsel tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca bu yapıları doğrulamak amacıyla da doğrulayıcı faktör analizi (CFA) yapılmıştır. *Sanal kaytarma davranışlarına* yönelik CFA sonuçları $\chi^2 = 99.28$; $df = 47$, $\chi^2/df = 2.11$; GFI = 0.92; CFI = 0.95; TLI = 0.93; RMSEA = 0.077 ve SRMR = 0.05'dir. *İş stresine* yönelik CFA sonuçları $\chi^2 = 34.35$; $df = 32$, $\chi^2/df = 1.07$; GFI = 0.96; CFI = 0.995; TLI = 0.99; RMSEA = 0.020 ve SRMR = 0.04'dür. Bu değerler ölçeğin iyi düzeyde geçerli olduğunu göstermektedir. Ölçeklerin Cronbach (1951) alfa değerleri kişisel gelişim, yenilenme, sapkın ve bağımlılığa yönelik sanal kaytarma davranışları için sırasıyla $\alpha=.71$, $\alpha=.80$, $\alpha=.91$ ve $\alpha=.77$ 'dir. İş stresi için güvenilirlik katsayısı $\alpha=.80$ 'dir. Bu sonuçlar ölçeğin yeterli düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010).

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizlerinde IBM SPSS 21 ve IBM AMOS 20 paket programları kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş

ve bu değerlerin -3 ile +3 arasında olduğu ve varyansların da homojen olduğu ($p>0.05$) belirlenmiştir (Byrne, 2010). Araştırmada çoklu normallik varsayımı için Mahalanobis uzaklık ve Mahalanobis D^2 değerleri hesaplanmış ve uç değerler (19 gözlem) ayıklanmıştır. Ortak yöntem varyansı olasılığını belirlemek için Harman'ın tek faktör testi yapılmıştır (Harman, 1979). Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla ise Pearson korelasyon analizi ve değişkenler arasındaki nedensel etki belirlenmesi amacıyla da hiyerarşik regresyon analizi ve bootstrap (1000 yeniden örneklem) yönteminden yararlanılmıştır. Demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıkları belirlemek amacıyla da bağımsız örneklem t-testleri ve tek yönlü varyans analizleri (ANOVA) kullanılmıştır. Ayrıca demografik değişkenler açısından anlamlı çıkan boyutlar kümeleme analizi (cluster analysis) açısından da incelenmiştir.

2.5. Bulgular

2.5.1. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar

Değişkenlerle ilgili ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyonlar Tablo 2'de gösterilmiştir. Değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkilerinin belirlenmesi amacıyla, IBM SPSS 21 aracılığıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma ve iş stresi arasında düşük düzey ($r = -.14$, $p < 0.05$) negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre *kişisel gelişime* yönelik yapılan sanal kaytarma davranışları arttıkça iş stresi azalmaktadır. Sapkınlığa (kötüye kullanmaya) yönelik sanal kaytarma davranışları ve iş stresi arasında ise ($r = .25$, $p < 0.001$) pozitif ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Bu sonuca göre *sapkınlığa* yani kötüye kullanıma yönelik yapılan sanal kaytarma davranışları arttıkça iş stresi artmaktadır. Bu sonuçlar araştırma hipotezlerinin yönü ile tutarlı (mantıksal/nomolojik geçerlilik) ve genel olarak hipotezler için başlangıç desteği sağlamaktadır.

Tablo 2: Korelasyonlar, Ortalama ve Standart Sapmalar

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Cinsiyet	-	-	1										
2.Medeni durum	-	-	-.16*	1									
3.Yaş	-	-	-.13**	.46**	1								
4.Eğitim durumu	-	-	.04	-.08	-.02*	1							
5.Deneyim	-	-	-.04	.29**	.64**	.03	1						
6.Sektör	-	-	-.00	.18**	.26**	.17*	.34**	1					
7.Kişisel gelişim	3.55	0.80	-.05	-.01	-.05	.04	.02	-.21**	(.71)				
8.Yenilenme	3.13	0.99	-.01	.03	-.02	-.05	-.01	.04	.29**	(.80)			
9.Sapkın	2.13	1.08	-.12	.02	.01	-.13*	-.02	.21**	-.00	.38**	(.91)		
10.Bağımlılık	2.75	1.04	-.12*	-.04	.03	-.05	-.02	-.01	.23**	.50**	.60**	(.77)	
11.İş stresi	2.31	0.57	-.07	.02	-.02	-.08	-.01	.10	-.14*	.03	.25**	.05	(.80)

Notlar: Cronbach alfa katsayıları ayrıca köşegenlerde parantez içerisinde verilmiştir. $n=187$; * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$.
1 = erkek, 2 = kadın; 1 = bekar, 2 = evli; 1 = kamu, 2 = özel.

2.5.2. Hiyerarşik Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken olan sanal kaytarma davranışları ile bağımlı değişken olan iş stresi arasındaki ilişkiyi analiz etmek için hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Bu anlamda ilk olarak bağımlı değişken üzerinde etkisi olan bireysel değişkenlerden cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu deneyim

ve sektör değişkenleri adım 1'de regresyon modeline eklenmiştir. İkinci adımda ise iş stresi ilişkisi olan sanal kaytarma davranışlarının alt boyutlarından kişisel gelişime ve sapkınlığa yönelik sanal kaytarma davranışları regresyon modeline eklenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	İş stresi	
	Model 1	Model 2
<i>Kontrol Değişkenleri</i>		
Cinsiyet	-.07	-.05
Medeni durum	.02	.03
Yaş	-.06	-.07
Eğitim durumu	-.10	-.05
Deneyim	-.02	.02
Sektör	.14	.05
Kişisel gelişime yönelik SK		-.13*
Sapkınlığa yönelik SK		.22**
R^2	.029	.087
ΔR^2	.029	.058
F	.901	2.130*
ΔF	.901	5.675**
Not: Tabloda gösterilen değerler standardize edilmiş β katsayılarıdır. SK: Sanal kaytarma. $n = 187$; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$; Durbin-Watson = 1.942		

Tablo 3'de modelin toplam etkiler açısından standardize edilmiş katsayıları incelendiğinde, kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma davranışlarının iş stresini ($\beta = -.13$, $p < 0.05$) negatif olarak etkilediğini göstermektedir. Diğer yandan sapkınlığa yani kötüye kullanıma yönelik sanal kaytarma davranışlarının ise iş stresini ($\beta = .22$, $p < 0.05$) pozitif olarak etkilediğini göstermektedir.

Örneklem büyüklüğünün 187 olması nedeniyle elde edilen sonuçlar %95 güven aralığında bootstrapping yöntemi ile örneklem büyüklüğü 1000 olarak belirlenerek yeniden sınanmıştır. Normal dağılım gerektirmeyen ve mevcut veri üzerinden çeşitli hesaplamalarla daha büyük bir veri elde edilmesini sağlayan bu yöntem ile küçük örneklem büyüklüğünün anlamlı ya da anlamsız çıkabilecek sonuçlarının daha büyük örneklemde sınanarak daha sağlıklı sonuçların elde edilmesi mümkün olabilmektedir (Hayes, 2013).

IBM SPSS 21'de bootstrapping yöntemi ile kişisel gelişime ve sapkınlığa yönelik sanal kaytarma davranışlarının iş stresi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Analiz sonuçları güven aralıklarının alt ve üst seviyelerinin sıfır rakamını içermemesi nedeniyle %95 güven aralığında anlamlı olarak bulunmuştur (kişisel gelişim için BCa CI [-0.19, -0.01]; sapkın için BCa CI [0.04, 0.22]). Sonuç olarak **H1a** ve **H1c** hipotezleri **desteklenmiş**, H1b ve H1d hipotezleri ise desteklenmemiştir.

2.5.3. Ek Analizler

Araştırma kapsamında yer alan değişkenler ayrıca demografik değişkenler açısından da farklılık testleri ile analiz edilmiştir. Bu kapsamda öncelikle sanal kaytarma davranışlarının türleri sektör değişkeni açısından bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Tablo 4'deki bağımsız örneklem t-testi sonuçları

incelendiğinde, yenilenme ve bağımlılık alt boyutu hariç olmak üzere, *kişisel gelişim* ve *sapkınlık* alt boyutları sektöre göre anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir ($p < 0.01^{**}$). İstatistiksel olarak anlamlı boyutlar incelendiğinde, *kişisel gelişim* boyutuna yönelik sanal kaytarma davranışlarının *kamu sektöründeki* çalışanlarda daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan *sapkınlığa* yönelik sanal kaytarma davranışlarının ise *özel sektörde* daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, kamu sektöründeki çalışanların özellikle çeşitli internet filtreleme ve izleme uygulamalarının olması ya da buna yönelik güçlü bir algının var olması ile şekillendiği ve böylece kamu sektöründeki sanal kaytarma davranışlarının daha çok kişisel gelişim amaçlı olarak (olumlu kullanıma yönlendirmesi) kullanıldığı şeklinde yorumlanabilir. Özel sektörde ise daha serbest bir politika izlendiğinden sanal kaytarma davranışları hem çalışana hem de örgüte zarar verebilecek, örgütün üretkenliğini ve çalışanın performansını etkileyecek sonuçlara yol açabilen kötüye kullanımlara (sapkın amaçlar) daha uygun ortam yaratabilmektedir. Diğer boyutlar (yenilenme ve bağımlılık) açısından istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar belirlenemediğinden tablo olarak gösterilmemiştir.

Tablo 4: Sektör Açısından Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

Anlamlı SK Boyutları	Sektör	N	\bar{X}	Ss	df	t	p
Kişisel gelişim	Kamu	110	3.69	.79	185	2.849	0,005**
	Özel	77	3.35	.79			
Sapkın	Kamu	110	1.95	1.07	185	-2.851	0,005**
	Özel	77	2.39	1.05			
Notlar: n = 187; **p<0.05							

Sektör açısından elde edilen bu sonuç aynı zamanda IBM SPSS 21'de Ward's (varyans) tekniği ile gruplayıcı (agglomerative) hiyerarşik olmayan kümeleme analizi (*hierarchical cluster analysis*) ile de incelenmiştir. Analiz sonucunda ortaya çıkan ağaç grafiği (dendrogram) incelendiğinde, gözlemlerin sektör değişkeni açısından genel olarak 3 kümede toplandığı gözlenmiştir. Bu sonuçtan yola çıkılarak ve araştırmacıların ön bilgisi esas alınarak, kümelenecekler aynı zamanda K-ortalamlar (hiyerarşik olmayan) kümeleme analizi (*K-means cluster analysis*) ile incelenmiştir. Bu kapsamda analize küme sayısı 3 olarak (yüksek, orta, düşük) girilmiştir. Analiz sonucunda değişkenlerin kümelerdeki ortalamaları Tablo 5'de gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere (boyutlar satır olarak diğer satırlarla karşılaştırıldığında) kişisel gelişim ve yenilenme boyutlarına katılımın en yüksek olduğu boyutlar küme 3'de, sapkın ve bağımlılık boyutlarına katılımın en yüksek olduğu boyutlar küme 1'de toplanmıştır. ANOVA tablosu incelendiğinde, değişkenlerin kümeler göre farklılaştığını göstermektedir ($p < 0.001$). Kümeler, sektör değişkeni açısından çapraz tablolar (*crosstabs*) aracılığıyla incelendiğinde küme 3'e giren gözlemin 62 gözlemin %71'i (44 kişi) kamu sektörü çalışanlardan oluşmaktadır. Küme 1'e giren 57 gözlemin %60'ı (34 kişi) ise özel sektör çalışanlardan oluşmaktadır. Ortaya çıkan bu sonuçlar sanal kaytarma davranışlarının sektör değişkeni açısından anlamlı çıkan kişisel gelişim ve sapkın boyutlarının kümeleme analizi açısından da doğrulandığını göstermektedir. Yapılan kümeleme analizinin kalitesini belirlemek için iki aşamalı kümeleme analizi (*two-step cluster analysis*) yapılmıştır. Analiz sonuçları kümeleme analizinin iyi seviyede (*distance measure: log-likelihood; silhouette measure of cohesion and separation: good*) olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak kamu çalışanları daha çok kişisel gelişim ve yenilenme amacıyla sanal kaytarma yaparken, özel sektör çalışanları ise daha çok sapkınlık ve bağımlılık amaçlı sanal kaytarma yapmaktadır.

Tablo 5: K-Ortalamalar Kümeleme Analizi Sonuçları

	Kümeler		
	1	2	3
Kişisel gelişim	3.53	3.13	<u>4.02</u>
Yenilenme	3.57	2.20	<u>3.74</u>
Sapkın	<u>3.49</u>	1.52	1.55
Bağımlılık	<u>3.63</u>	1.83	2.95
<i>n = 187</i>			

Araştırma kapsamında ayrıca diğer demografik değişkenler açısından da gerek iş stresi gerekse de sanal kaytarma davranışlarının türleri açısından değerlendirmelerde bulunulmaya çalışılmıştır. Bu anlamda hem sanal kaytarma türleri hem de iş stresi tüm demografik değişkenler açısından bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizine (ANOVA) tabi tutulmuştur. İş stresi ile demografik değişkenler açısından hiçbir anlamlı sonuç bulunmamıştır. Bu nedenle analiz sonuçları tablo olarak gösterilmemiştir. Sanal kaytarma davranışlarının türleri açısından ise sadece *bağımlılığa* yönelik sanal kaytarma davranışlarının *cinsiyet* değişkeni açısından %90 güvenilirlik seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.10$; $p = 0.098^a$) belirlenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir. Tablo 6'da yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, erkeklerin bağımlılığa yönelik sanal kaytarma davranışlarını kadınlara göre daha çok sergilediği söylenebilir. Diğer demografik değişkenler açısından ise anlamlı sonuç belirlenmediğinden tablo olarak gösterilmemiştir.

Tablo 6: Cinsiyet Açısından Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

Anlamlı SK Boyutu	Sektör	N	\bar{X}	Ss	df	t	p
Bağımlılık	Erkek	97	2.87	1.03	185	1.663	0,098 ^a
	Kadın	90	2.62	1.03			
<i>Notlar: n = 187; a = p < 0.10</i>							

Cinsiyet değişkeni açısından elde edilen bu sonuç aynı zamanda sektör değişkeni için yapılan kümeleme analizi prodesürleri takip edilerek tekrar test edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir. Analiz sonucunda en yüksek ortalamaya sahip olan küme 3'e girenlerin %64'ünün (29 kişi) erkeklerden oluştuğu gözlenmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlar, sanal kaytarma davranışlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı çıkan bağımlılık boyutlarının kümeleme analizi açısından da doğrulandığını göstermektedir. Yapılan kümeleme analizinin kalitesini belirlemek için aynı zamanda iki aşamalı kümeleme analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları kümeleme analizinin iyi seviye bir kaliteye sahip olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre anlamlı düzeyde bağımlılık amacıyla sanal kaytarma yapmaktadır.

Tablo 7: K-Ortalamalar Kümeleme Analizi Sonuçları

	Kümeler		
	1	2	3
Bağımlılık	1.55	2.90	<u>4.10</u>
<i>n = 187</i>			

3. SONUÇ

İşyerlerindeki neredeyse her türlü işlemin bilgisayar ve internete dayalı olması, bu teknolojilerin zamanla amaçları dışında kullanımlarına yol açmıştır (Yılmaz vd., 2015). İşyerindeki bilgisayar ve internet ağlarının iş amaçları dışındaki kullanımlarını ifade eden sanal kaytarma kavramı, başlangıçta bu kullanımları tanımlamaya yönelik olarak kullanılmıştır (Özkalp vd., 2012; Örucü ve Yıldız, 2014). Daha sonra bu teknolojilerin yanlış kullanımlarına son zamanlarda hızla yayılan mobil ve akıllı cep telefonu kullanımları da eklenmiştir. Temel mantık olarak işverence sunulan bu olanakların amaçları dışında kullanılması bir kaytarma/aylaklık olarak değerlendirilirken, aynı zamanda iş saatlerinin gereksiz amaçlarla mobil ve akıllı telefon kullanımları ile doldurulması da yine bu kapsamda değerlendirilmiştir. Bu yaklaşımın özellikle Robinson ve Bennett (1995) tarafından ileri sürülen tipolojiye dayandığı söylenebilir.

Robinson ve Bennett (1995) tarafından yapılan sapkın işyeri davranışları tipolojisindeki üretim sapkınlıkları arasında yer alan (örgütsel ve önemsiz olan) sanal kaytarma davranışları (Özkalp ve diğerleri, 2012) yazında daha çok üretkenlik üzerine yaptıkları olumsuz etkileri ile ele alınmıştır. Bu davranışların özellikle işveren tarafından sunulan bilgi ve iletişim teknolojilerinin mesai saatleri içerisinde kullanılmalarının yarattığı işgücü kayıpları ve finansal kayıplar düşünüldüğünde, bu yaklaşımın geçmişin teknolojik gelişimi ve teknolojinin kullanımı açısından doğru bir yaklaşım olduğu söylenebilirdi (Luk-syte, 2011; Van Doorn, 2011). Ancak sanal kaytarma davranışlarının her koşulda verimlilik kayıplarına yol açtığı düşüncesi zamanla değişmeye başlamıştır. Artık bu davranışlarının olumlu çıktılarına da odaklanılmaya başlanmıştır.

Çalışanların işyerindeki stresi aşmasında sanal kaytarma davranışları bir araç olabilmektedir. Çalışanlar özellikle işyerindeki stresi, üstesinde gelme/başa çıkma (coping) yöntemleri ile aktif bir şekilde çözemedikleri durumlara yani değişmez olarak nitelendirdikleri stresli durumlara karşı daha pasif ve içsel mekanizmalarla (emotion-focused coping) çözüm aramaktadır. Bu anlamda bireyler, içerisinde buldukları söz konusu kişi-çevre etkileşiminin yarattığı stresli durumlardan uzaklaşmakta, hafifletmekte, bu durumu olduğu şekliyle kabul etmekte ya da inkar etme gibi kontrol mekanizmalarını uygulamaya geçirmektedirler (Tuğrul, 2000; Krohne, 2002). Bu anlamda sanal kaytarma davranışları ile iş stresinin yarattığı duygular kontrol altına alınmaktadır. Böylece birey stresin yarattığı olumsuz duyguları sanal kaytarma davranışları ile azaltarak yatıştırılmakta ve bu şekilde bir rahatlama elde etmektedir. Bu sayede stresin etkisi azaltılarak daha kabul edilebilir (yapıcı) bir stres seviyesine indirilmektedir. Ancak bu davranışlar gereğinden fazla zaman aldığı ve öğrenme ve gelişim amaçları dışında kullanıldığında ise stres düzeyinin daha da yüksek seviyelere ulaşmasına neden olmaktadır.

Bu açıdan araştırma sonucunda ortaya çıkan sanal kaytarma davranışlarının *sapkın boyutunun* işyerindeki stres düzeyini artırması da sanal kaytarma yazınına destekler niteliktedir (Van Doorn, 2011). İşteki görevlerini ertelemek, kaçınmak veya işi düşünmekten kaçınmak amacıyla yapılan sapkın sanal kaytarma davranışları, uzun zaman alan ve örgüt için yıkıcı sonuçlar doğurabilen eylemler olması itibarıyla örgüt için zararlı ve yüksek düzeyde strese sebep olan davranışlardır. Aynı zamanda bu davranışlar çalışan ve işyerinin genel verimliliğini olumsuz olarak etkileyen davranışlardır.

Aslında sanal kaytarma davranışları iki tarafı keskin bir kılıca benzetilebilir. Özellikle son yıllarda bu davranışların olumlu yönleri de yazında tartışılmaya başlanmıştır (Yıldız ve Yıldız, 2016). İnternet teknolojilerinin bilgiye ulaşma ve iletişime getirdiği kolaylıklar ciddi bir gelişim sağlarken, aynı zamanda çalışanlar için de bu davranışlar iş yaşamının getirdiği stresten bir uzaklaşma sağlamaktadır. Bu şekilde bu teknolojilerin kullanımı, çalışanlar için bir rahatlama imkanı getirmektedir (Özkalp ve diğerleri, 2012). Bu çalışmada da sanal kaytarma davranışlarının *kişisel gelişime* yönelik olan boyutunun iş

stresini negatif olarak etkilediği belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle *kişisel gelişime* yönelik sanal kaytarma davranışları, bir ölçüde örgütsel stresi azaltmaktadır. Yeni beceriler öğrenmek, yeni yetenekler kazanmak ve kişinin kendisini geliştirmek amacıyla yapılan bu *kişisel gelişime* yönelik sanal kaytarma davranışları, aslında çalışanın işyerinde yaşamış olduğu iş stresini azaltan ve çalışana bir rahatlama sağlayan davranışlardır. Bu anlamda işyerinde ortaya çıkan stresli durumlarda çalışanlar, sanal kaytarma davranışlarını aynı bir kahve molası gibi değerlendirmektedir (Oravec, 2002). Böylece bu davranışların yapılması ile çalışanlardaki stres düzeyi, daha düşük seviyelere veya kabul edilebilir hale (yapıcı stres seviyesine) gelmektedir (King ve diğerleri, 2013). Sonuç olarak kendini geliştiren ve bu sayede öğrendikleri yeni bilgiler ve becerilerle yeni kazanımlar edinen çalışanların verimlilik, örgütsel öğrenme, örgüte bağlanma, işe angaje olma ve yaratıcılık düzeylerinin artması beklenmektedir.

Bu yönleriyle değerlendirildiğinde, sanal kaytarma davranışlarına hangi pencereden ve nasıl bakılması gerektiği giderek önem kazanmaktadır. Bilhassa bu konuda yapılan tartışmalar ve araştırmalar net olmadığından, kesin söylemlerden kaçınmak gereği ortaya çıkmaktadır (Yıldız ve Yıldız, 2016). Ayrıca teknolojideki gelecek açısından olabilecek değişimler de göz önüne alındığında, bu davranışların artık iş yaşamının vazgeçilmez bir fenomeni olduğu söylenebilir. Bu nedenle bu davranışların işyerinde sergilenme biçimlerinin bilinmesinde yarar vardır. Böylece bu davranışların işletme verimliliğini olumsuz etkileyecek şekilde sergilenmesi söz konusu olabilecek, hatta iş stresinin azaltılmasında bile kullanılabilir.

Araştırmada ayrıca ek analizler kapsamında sektör ve cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı sonuçlar bulunmuştur. Erkeklerin kadınlara göre daha çok bağımlılık amaçlı sanal kaytarma yaptıkları belirlenmiştir. Bu sonuç diğer araştırmalarla da tutarlıdır (Baturay ve Toker, 2015; Örucü ve Yıldız, 2014). Bu maksatla özellikle erkek çalışanlara yönelik yapılacak önleyici eğitim programlarının ve zaman yönetimi eğitimlerinin hayata geçirilmesi bu davranışların sıklığını azaltabilir. Çünkü bağımlılığa yönelik sanal kaytarma davranışları bir alışkanlık olarak kontrolsüz bir şekilde yapılmakta, uzun vakitler almakta ve bu yönüyle problemleri bir davranış olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu davranışların başlangıçta olan stres düzeyinin daha da yükselmesine sebep olabilmektedir (Yellowlees ve Marks, 2007; Van Doorn, 2011). Bununla birlikte özellikle özel sektör çalışanlarının sapkınlığa (kötüye kullanmaya) yönelik sanal kaytarma yaptıkları belirlenmiştir. Sapkınlığa yönelik sanal kaytarma davranışlarının örgütün üretkenliğini azaltan ve örgüte olumsuz sonuçları olan davranışlar olduğu dikkate alındığında, bu tür davranışlar örgüte karşı olan ve istenilmeyen davranışlardır. Bu nedenle özel sektör açısından da yine bu davranışların yarattığı olumsuzluklar ve problemler konusunda eğitim programları veya kullanım protokolleri aracılığıyla çalışanların bilgilendirilmesi ve davranış değişikliği yapılmasında yarar vardır. Diğer yandan kamu sektörü çalışanlarının ise daha çok kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma yaptıkları belirlenmiştir. Kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma davranışları çalışanlar için potansiyel bir öğrenme kaynağı sunmaktadır. Bu anlamda kişisel gelişim yönlü olarak yapılacak bu davranışlar hem çalışana hem de örgüte faydalı olabilecek becerilerin kazanılmasına olanak tanımaktadır. Bu yüzden işyerlerinde öğrenme amaçlı olan bu tür davranışlar için daha kısıtlayıcı bir politika izlemektense, bu davranışların desteklenmesinde yarar vardır. Özellikle kamu sektöründe bu kullanımlar konusunda yeterli bilgi sağlanması ve çeşitli filtreleme uygulamalarının kullanılması da bu davranışların amacından sapmamasını sağlamaktadır (Keklik vd., 2015).

Sanal kaytarma davranışlarının verimlilik, örgütsel öğrenme, örgüte bağlanma, işe angaje olma ve yaratıcılık üzerindeki etkilerinin giderek önem kazanması nedeniyle, ileride yapılacak araştırmalarda, bu konulara daha fazla ağırlık verilmesi önerilebilir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanıldığından, sektörel değerlendirmelerde bulunulamamıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda bu kısıtlılığın giderilmesi tavsiye edilebilir. Ayrıca araştırmadaki veriler kesitsel olarak toplandığından, bundan sonraki çalışmalar boylamsal olarak gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Aghaz, A., & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Computers in Human Behavior*, *62*, 51-60.
- Anandarajan, M., Devine, P., & Simmers, C. A. (2004). A multidimensional sealing approach to personal web usage in the workplace. M. Anandarajan & C. A. Simmers (eds.), *A personal web usage in the workplace: A guide to effective human resources management*, 1st ed., Hensey, Information Science Publishing.
- Akbulut, Y., Dursun, Ö. Ö., Dönmez, O., & Şahin, Y. L. (2016). In search of a measure to investigate cyberloafing in educational settings. *Computers in Human Behavior*, *55*, 616-625.
- Baturay, M. H., & Toker, S. (2015). An investigation of the impact of demographics on cyberloafing from an educational setting angle. *Computers in Human Behavior*, *50*, 358-366.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, *24*(3), 1067-1084.
- Block, W. (2001). Cyberslacking, business ethics and managerial economics. *Journal of Business Ethics*, *33*(3), 225-231.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS. Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). New York, NY: Routledge Academic.
- Clegg, A. (2001). Occupational stress in nursing: a review of the literature. *Journal of nursing management*, *9*(2), 101-106.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, *24*(4), 385-396.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, *49*(1), 11-28.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, *16*(3), 297-334.
- Derin, N., & Gökçe, S. G. (2016). Are Cyberloafers Also Innovators?: A Study on the Relationship between Cyberloafing and Innovative Work Behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *235*, 694-700.
- Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F., & Dereboy, Ç. (2013). *Yeni Sempozyum Dergisi*, *51*(3), 12-20.
- Gökçearslan, Ş., Mumcu, F. K., Haşlamam, T., & Çevik, Y. D. (2016). Modelling smartphone addiction: The role of smartphone usage, self-regulation, general self-efficacy and cyberloafing in university students. *Computers in Human Behavior*, *63*, 639-649.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010), *Multivariate data analysis, 7th ed.*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Harman, H. H. (1979), *Modern factor analysis* (3rd ed.), Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Harris, K. J., Marett, K., & Harris, R. B. (2011). Technology-related pressure and work-family conflict: Main effects and an examination of moderating variables. *Journal of Applied Social Psychology*, *41*(9), 2077-2103.
- Hayes, A. F. (2013), *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*, New York: The Guilford Press.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: A International Review*, *50*(3), 337-421.
- İyigün, N. Ö, Yıldız, B., & Yıldız, H. (2014). Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışları Psikolojik Söleşme Algısıyla Açıklanabilir Mi?. *2. Ulusal Örgüt-sel Davranış Kongresi*, 6-8 Kasım, Kayseri.

- Keklik, B., Kılıç, R., & Yıldız, H. (2014). Sanal Kaytarma Davranışları İşyerinde Verimlilik Kaybına Mı Neden Oluyor Yoksa Örgütsel Öğrenme Kapasitesini Mi Artırıyor?. 22. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 22-24 Mayıs, Konya.
- Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H., & Yıldız, B. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, *Business & Economics Research Journal*, 6(3), 129-144.
- Kılıç, R., Keklik, B., & Yıldız, H. (2014). Dönüştürücü, Etkileşimci ve Tam Serbesti Tanıyan Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 71-92.
- Kim, K., del Carmen Triana, M., Chung, K., & Oh, N. (2015). When do employees cyberloaf? An Interactionist perspective examining personality, justice, and empowerment. *Human Resource Management*, 55(6), 1041-1058.
- King, A. L. S., Valença, A. M., Silva, A. C. O., Baczynski, T., Carvalho, M. R., & Nardi, A. E. (2013). Nomophobia: Dependency on virtual environments or social phobia?. *Computers in Human Behavior*, 29(1), 140-144.
- Kline, T. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1989). *Organizational Behavior* (1st ed.). Homewood, IL: Richard D. Irwin Inc.
- Krohne, H. W. (2002). Stress and coping theories. *International Encyclopedia of the Social Behavioral Sciences*, 22, 15163-15170.
- Koch, A. K., & Nafziger, J. (2016). Gift exchange, control, and cyberloafing: A real-effort experiment. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 131, 409-426.
- Lavoie, J. A., & Pychyl, T. A. (2001). Cyberslacking and the procrastination superhighway: A web-based survey of online procrastination, attitudes, and emotion. *Social Science Computer Review*, 19(4), 431-444.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). Cognitive theories of stress and the issue of circularity. In M. H. Appley, & R. Trumbull (Eds.), (1986). *Dynamics of Stress. Physiological, Psychological, and Social Perspectives* (pp. 63-80). New York: Plenum.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Luksyte, A. (2011). *How can organizations maximize their overqualified employees potential?: Examining organizationally-based strategies* (doctoral dissertation). University of Houston, USA.
- Ng, J. C. Y., Shao, I. Y. T., & Liu, Y. (2016). This is not what I wanted: The effect of avoidance coping strategy on non-work-related social media use at the workplace. *Employee Relations*, 38(4), 466-486.
- Oravec, J. A. (2002). Constructive approaches to Internet recreation in the workplace. *Communications of the ACM*, 45(1), 60-63.
- Örücü, E., & Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 99-114.
- Özkalp, E., Aydın, U., & Tekeli, S. (2012). Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: sanal kaytarma (cyberloafing) ve iş ilişkilerine etkileri. *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2), 18-33.
- Quoquab, F., Mahadi, N., & Hamid, S. H. B. A. (2015, April). Cyberloafing: Does workplace internet leisure affect employee satisfaction?. In *Computer, Communications, and Control Technology (14CT), 2015 International Conference on* (pp. 36-38). IEEE.
- Quoquab, F., Salam, Z. A., & Halimah, S. (2015, August). Does cyberloafing boost employee productivity?. In *Technology Management and Emerging Technologies (ISTMET), 2015 International Symposium on* (pp. 119-122). IEEE.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2013), *Organizational Behavior* (15th Ed.), New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Şahin, H. (2005). Örgütsel Stres. *Maden Mühendisleri Odası (TMMOB) Madencilik Bülteni*, 1, 54-56.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Philadelphia, PA: J.B. Lippincott Co.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior (CWB). In S. Fox, & P. E. Spector (Eds.). *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151-174). Washington, DC: APA Press.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2010). Theorizing about the deviant citizen: An attributional explanation of the interplay of organizational citizenship and counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review*, 20(2), 132-143.

- Stanton, J. M. (2002). Company profile of the frequent internet user. *Communications of the ACM*, 45(1), 55-59.
- Tuğrul, C. D. (2000). Stres ve Depresyon. *Psikiyatri Dünyası*, 4, 12-17.
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2007). Profiling cyber-slackers in the workplace: Demographic, cultural, and workplace factors. *Journal of Internet Commerce*, 6(3), 75-89.
- Van Doorn, O. N. (2011). *Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework* (master thesis). Eindhoven University of Technology, Netherlands.
- Yellowlees, P.M., & Marks, S. (2007). Problematic Internet use or Internet addiction? *Computers in Human Behavior*, 23, 1447-1453.
- Yıldız H., Yıldız, B., & Ateş, H. (2014). Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergilenmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var mıdır?. *12th International Conference on Knowledge, Economy and Management*, 27-30 Kasım, 169-180.
- Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2015). İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 1-17.
- Yıldız, B., & Yıldız, H. (2014). İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi. *22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 22-24 Mayıs, Konya.
- Yıldız, H., & Yıldız, B. (2016). Sanal Kaytarma Yapmak Kötü Bir Şey Değildir Ama?, *Harvard Business Review Türkiye*, Eylül, 108-115.
- Yıldız, H., Yıldız, B., & Ateş, H. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergilenmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var mıdır?, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi (The JKEM)*, 10(2), 55-66.
- Yıldız, H., Yıldız, B., & İyigün, N. Ö. (2016). Psikolojik Sözleşme Algısı ile Sanal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 47, 147-165.
- Yıldız, H., Yıldız, B., & İyigün, N.Ö. (2015). Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışları Örgütsel Güven İle Açıklanabilir Mi? Ampirik Bir Araştırma. *14. Ulusal İşletmecilik Kongresi*, 7 -9 Mayıs, Aksaray.
- Yılmaz, F. G. K., Yılmaz, R., Öztürk, H. T., Sezer, B., & Karademir, T. (2015). Cyberloafing as a barrier to the successful integration of information and communication technologies into teaching and learning environments. *Computers in Human Behavior*, 45, 290-298.
- Yıldırım, C., & Correia, A. P. (2015). Exploring the dimensions of nomophobia: Development and validation of a self-reported questionnaire. *Computers in Human Behavior*, 49, 130-137.

EK: Van Doorn (2011) Tarafından Geliştirilen Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması

1. İşyerinde yeni beceriler öğrenmek amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım.
2. İşyerinde kendimi geliştirmek amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım.
3. İşyerinde yetenek kazanmak amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım.
4. İşyerinde işten uzaklaşarak zihnimi boşaltmak amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım.
5. İşyerinde dinlenmek/biraz ara vermek amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım.
6. İşyerinde rahatlamak amacıyla internet kullanırım.
7. İşteki görevlerimden kaçınmak amacıyla internet kullanırım.
8. İşteki görevlerimi düşünmekten kaçınmak için interneti kullanırım.
9. İşteki görevlerimi ertelemek için interneti kullanırım.
10. Web sitelerindeki gelişmeleri takip etmek için işyerinde internet kullanırım.
11. İşyerinde günlük olarak bir veya birden çok web sitesini takip etmek amacıyla internet kullanırım.
12. İşyerinde bir veya birden çok web sitesini alışkanlığımın dışında (tesadüfi olarak) ziyaret etmek amacıyla interneti kullanırım.

Notlar: 1-3 arasındaki sorular *kişisel gelişim* boyutuna; 4-6 arasındaki sorular *yenilenme* boyutuna; 7-9 arasındaki sorular *sapkınlığa*; 10-12 arasındaki sorular *bağımlılığa* ait sorulardır. Ankette yer alan ifadeler beşli Likert türü sorulardır (1 = Kesinlikle katılmıyorum; 5 = Tamamen katılıyorum).