

Kamu Çalışanlarının Sanal Aylaklık (Cyberloafing) Eğilimleri: İş-Kur Batı Akdeniz Bölgesi Örneği

Cyberloafing Tendencies of Public Employees: The Example of İş-Kur Western Mediterranean Region¹

Murşit IŞIK

Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,
mursitisik@sdu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-9855-6290>

Makale Başvuru Tarihi: 21.12.2022

Makale Kabul Tarihi: 21.03.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Feride UYSAL

YL Öğr., Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri A.B.D.,
feride.uysal4532@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6383-709X>

ÖZET

Örgüte ve çalışanlara zarar vermeyi amaçlayan üretkenlik karşıtı davranışlar, örgütleri zaman ve maliyet açısından olumsuz etkileyen davranışlardır. Çalışanlar çeşitli nedenlerle örgüte ve iş arkadaşlarına zarar vermektedirler. Bu davranışların bir kısmı önemli bir kısmı da önemsiz olmasına rağmen sonuçta örgütü verimlilik ve performans açısından olumsuz etkilemektedir. Bu davranışlardan bir tanesi de sanal aylaklık davranışlarıdır. Çalışanların mesaisini örgüt işlerine harcaması gerekirken internet ortamında örgütle ilgisi olmayan faaliyetlerde bulunması başka bir deyişle kaytarması örgütte işlerin zamanında bitirilmemesi, üretimin aksaması ve müşteri memnuniyetsizliği gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Çalışmanın amacı bir kamu kurumu olan İş ve İşçi Bulma Kurumu Batı Akdeniz Bölgesi'nde çalışanların sanal aylaklık eğilimlerini araştırmaktır. Bu amaçla Antalya, Burdur, Isparta İşkur İl Müdürlüğü'nde çalışanlara anket yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlara göre çalışanların sosyal medya kullanımı, bankacılık işlemleri yapma, alışveriş, haberleri talip etme ve e-postalarını kontrol etmek amacıyla sanal kaytarma davranışında buldukları ve bazı demografik özelliklere göre sanal aylaklık davranışları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

ABSTRACT

Anti-productive behaviors aiming to harm the organization and employees are behaviors that negatively affect organizations in terms of time and cost. Employees harm the organization and their colleagues for various reasons. Although some of these behaviors are important and some are unimportant, they ultimately affect the organization in terms of productivity and performance. One of these behaviors is cyberloafing behaviors. Employees should spend their time on organizational affairs, but they engage in activities that are not related to the organization on the internet, in other words, their slacking can lead to negative consequences such as not completing the work in the organization on time, disruption of production and customer dissatisfaction. The aim of the study is to investigate the cyberloafing tendencies of employees in the Western Mediterranean Region, which is a public institution. For this purpose, a survey was conducted with the employees in Antalya, Burdur and Isparta Provincial Directorate of İşkur. According to the results obtained as a result of the research, it has been observed that employees engage in cyberloafing behavior in order to use social media, make banking transactions, shop, seek news and check their e-mails, and there are significant differences between cyberloafing behaviors according to demographic characteristics.

Anahtar Kelimeler:

Önemli Sanal Aylaklık,
Önemsiz Sanal Aylaklık,
Sanal Aylaklık,
İş ve İşçi Bulma Kurumu,

Keywords:

Significant Cyberloafing,
Insignificant Cyberloafing,
Cyberloafing,
Employment Agency,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): IŞIK, Murşit ve UYSAL, Feride (2023), “Kamu Çalışanlarının Sanal Aylaklık (Cyberloafing) Eğilimleri: İş-Kur Batı Akdeniz Bölgesi Örneği”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(1), ss.161-172, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1222508>

¹ Bu makale Doç. Dr. Murşit IŞIK danışmanlığında hazırlanan “Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Kapsamında Kamu Çalışanlarının Sanal Aylaklık (Cyberloafing) Eğilimleri: İşkur Batı Akdeniz Bölgesi Örneği” adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Bireyleri çalışma hayatında ve özel hayatta olumsuz davranışlarda bulunmaya iten birçok neden bulunmaktadır. Çalışma hayatında çalışanların yaptığı olumsuz davranışlar çalışma psikolojisi literatüründe 2000 li yıllardan itibaren üretkenlik karşıtı davranış olarak nitelendirilmeye başlanmıştır. Üretkenlik karşıtı davranışlar örgüte bilerek ve isteyerek yani kasıtlı olarak zarar vermeyi amaçlayan davranışlardır. Çalışanların kasıtsız olarak yaptığı hatalar ya da yanlışlar üretkenlik karşıtı davranış olarak nitelendirilmemektedir. Çalışanlar örgütsel kısıtlılıklar, kişilik özellikleri, adaletsizlik algısı, iş tatminsizliği, örgütte mutsuz olma, stres, monotonluk vb. gibi nedenlerden dolayı başkalarına zarar verme, kundaklama (sabotaj), üretimi saptırma, geri çekilme (soyutlanma), hırsızlık, hile, bilgi, zaman ve kaynakları kötüye kullanma, işe geç gelme ve devamsızlık, alkol ve uyuşturucu kullanma, sanal aylaklık gibi davranışlarda bulunarak örgüte verimlilik üretim performans ve işleyiş açısından zarar verebilmektedirler.

Araştırmanın konusunu oluşturan sanal aylaklık davranışları da üretkenlik karşıtı iş davranışı sayılmaktadır. İnsanlar bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle yeni alışkanlıklar edinmiştir ve gün içerisinde azımsanmayacak kadar zamanı internet ortamında geçirmektedir. İnternet üzerinden oyun oynamak video izlemek haber okumak sosyal medya kullanmak, alışveriş yapmak, bankacılık işlemlerini yapmak, e-postalarını talip etmek mesai saatleri içinde interneti şahsi işleri için kullanmak olarak nitelendirildiği için bu tür davranışlar sanal aylaklık olarak literatürde yer almıştır.

Çalışanlar örgütsel nedenlerden, iş yükünden, monotonluktan ve kişisel nedenlerden dolayı sanal aylaklık davranışlarında bulunabilmektedir. Araştırmada kamu çalışanlarının sanal aylaklık eğilimlerini ölçmek için İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞ-KUR) örnekleminde Batı Akdeniz Bölgesi seçilmiş olup, çalışanlarla anket yapılmak suretiyle veri elde edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre çalışanların demografik özellikleriyle sanal aylaklık davranışları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

2. SANAL AYLAKLIK OLGUSU

Hayatımızın her alanında iş, okul, ev, arkadaş ortamında bazen bir otobüs durağında beklerken bile internetle sürekli etkileşim içerisinde buluruz kendimizi. Günümüz bilişim çağında internetin varlığı örgütler için de son derece önemlidir. Çünkü internet, örgütlerin amaçladıklarına ulaşmada en etkili araç olarak görülür. Hızlı bir internetin varlığı örgütlere rekabet avantajı sağlar.

Çalışanların iş yerinde internet imkânına sahip olmaları hem çalışanlar açısından hem de işverenler açısından büyük avantajlar sağlasa da aynı zamanda örgüte zarar verici davranışların da var olmasına neden olabilir. İşverenlerin çalışanlardan internete kolaylıkla erişebilmelerini sağlamadaki hedefleri aslında işteki verimliliklerinin artması, zaman tasarrufu sağlamak ya da iş için gerekli bilgiye daha kolay ulaşmalarını sağlamak içindir. Ancak çalışanlar bu kolaylıkların yanında bazen de kendi menfaatlerine olacak şekilde interneti iş dışı amaçlar içinde kullanabilir (Kaplan ve Çetinkaya, 2014). İşte bu doğrultuda karşımıza üretkenlik dışı davranışların bir türü olan sanal aylaklık kavramı çıkmaktadır.

Sanal aylaklık kavramı literatürde pek çok kavramla aynı anlamda kullanılmıştır. Bunlar “siber aylaklık”, “sanal kaytarma”, “sanal tembellik”, “siber miskinlik”, “sapkın internet kullanımı”, “iş dışı internet kullanımı” şeklindedir (Kalaycı, 2010). Bu çalışmada daha çok sanal aylaklık kavramını kullanacaktır.

Üretkenlik karşıtı davranışların türlerinden biri olan sanal aylaklık kavramını en genel anlamda Robinson ve Bennet (1995) tanımlamıştır. Robinson ve Bennet’e (1995) göre kavram “işyerinde internette verimsiz zaman harcama ve internet sistemlerini kişisel amaçlar için kullanma”, olarak açıklamıştır.

Sanal aylaklık ile ilgili yapılan araştırmalarda her bir araştırmacı birbirine benzer tanımlamalar yapmıştır. Lim (2002), işle ilgisi olmayan nedenlerle zamanın doğru kullanılmaması şeklinde tanımlarken, Guthrie ve Gray (1996) “önemsiz bilgi işlem” olarak ele aldığı sanal aylaklığı bilgi işlemin kurumun amaçları doğrultusunda kullanılmaması olarak tanımlamıştır. Bir başka tanımlama ise Anandarajan ve Simmers (2005) tarafından yapılmıştır. Kişisel web kullanımı olarak adlandırdığı sanal aylaklığı, üretkenliği engelleyici davranış olarak görmüş ve işyerinin sunmuş olduğu web erişiminin iş saatleri içerisinde kişisel amaçlarla kullanılması olarak ifade etmiştir. Son olarak Blanchard ve Henle (2008), iş saatlerinde e-posta ve internetin kişisel kullanımı şeklinde sanal aylaklığı tanımlamışlardır.

2.1. Sanal Aylaklığın Sınıflandırılması

Sanal aylıklık kavramı ile ilgili pek çok tanım olmakla birlikte araştırmacıların her biri ayrı sınıflandırmada bulunmuştur. Lim (2002) sanal kaytarma davranışını iki sınıflandırmaya ayırmıştır. Bunlar, iş ile ilgisi olmayan nedenlerle internette gezinmek (*interaktif, çevrimiçi alışveriş, gazete, dergi okumak*) ve e-posta (*e-mail kontrol etme, alma ve gönderme gibi*) aktiviteleri şeklindedir.

Anandarajan'ın yapmış olduğu sınıflandırmada ise sanal aylıklık davranışları üç kategoride ele alınmıştır. İlki kişinin kendisini geliştirdiğine ilişkin aktiviteler; bireyin işle ilgili internet aracılığıyla kendisini geliştirecek makaleler okuması, online kurslara katılması ya da bir araştırma yapmasıdır. İkinci olarak yapılan sınıflandırma kişiyi olumsuz yönde etkileyecek aktivitelerdir. Bunlar kişinin sohbet odalarına katılması, açık seçik uygun olmayan görüntüler izlemek ve kumar oynamak şeklinde internet aracılığıyla yapılabilen davranışlardır. Son olarak kişinin kendisine moral veren dinlendirici etkisi olan aktivitelerdir. Bunların başlıcaları müzik dinlemek, online alışveriş yapmak ve oyun sitelerinde dolaşmaktır (Karataş ve Avcı, 2017). Bir diğer sınıflandırma Blanchard ve Henle tarafından ciddi ve ciddi olmayan sanal kaytarma davranışları olarak yapılmıştır. Ciddi olmayan sanal kaytarma davranışlarına örnek olarak mail almak ya da yollamak, gazete dergi okumak, bankacılık işlemlerinin takibi verilebilirken, ciddi sanal kaytarma davranışlarına müstahcen sitelerde dolaşmak ya da kumar oynamak verilebilir (İşgüzar ve Ayden, 2017). Van Doorn (2011) ise sanal kaytarmayı dört çerçevede ele almıştır. Tıpkı Anandarajan'ın yapmış olduğu ilk üç sınıflandırma bu çalışmada da vardır. Buna ilaveten Van Doorn kişide alışkanlık yapan sanal aylıklık davranışlarını da literatüre kazandırmıştır.

Mahatanankoon vd. (2004) tarafından yapılan sınıflandırma ise beş başlık altında incelemektedir. Kişinin parasal etkinlikleri (*internet ile yapılan alışverişler, mobile bankacılık faaliyetleri gibi*), bilgi erişimi (*internet okur yazarlığı, hava durumu ya da haber kanallarını ziyaret etmek, makale indirmek vb.*), bireyler arası iletişim (*çevrimiçi sohbet odalarına katılmak, mail yollamak ya da almak vb.*), eğlenceli vakit geçirme aktiviteleri (*internette sörf yapmak, online oyunlar oynamak, sosyal medya kanallarını takip etmek vb.*), kişisel yükleme/indirme etkinlikleri (*müzik indirmek, fotoğraf görüntülemek, makale indirmek vb.*) olarak sınıflandırmıştır (Mahatanankoon vd., 2004). Yine sanal aylıklık ile aynı anlama gelen siber aylıklık kavramına ilişkin bir başka çalışma ise Liu ve Chung (2006) yapmıştır. Onların sınıflandırması hangi amaçların siber aylıklığı oluşturduğuna yöneliktir olmuştur. Sosyal amaçlar, haberleşme ve bilgi amacı, keyifli zaman geçirme amacı ve sonuncusu olarak duygusal amaçlar şeklindedir (Li ve Chung, 2006). Yapılan sınıflandırmalara bakıldığında kimi sınıflandırmalar kişinin gelişimine katkı sağlarken kimileri örgüte zarar verici niteliktedir.

2.2. Sanal Aylaklığın Nedenleri

Üretkenlik karşıtı iş davranışları içerisinde yer alan sanal aylık davranışı örgütlerde performans ve verimlilik düşüklüğü, maliyet artışı gibi olumsuz sonuçlar yüklemesi araştırmacıları çalışanların sanal aylıklık davranışı sergilemelerinin nedenlerine inmesine sebep olmuştur.

Van Doorn (2011) yapmış olduğu çalışmada sanal aylıklık nedenlerini genel bir çerçevede ele almış. Sanal kaytarmanın nedenleri; örgütsel, kişisel ve durumsal/görevsel olarak üç grupta toplanmıştır (Karataş ve Avcı, 2017). Buradan yola çıkarak çalışma kapsamında sanal aylıklık davranışı nedenlerini şu şekilde sıralanabilir;

- Örgütsel nedenler
- İş ve iş yükünden kaynaklanan nedenler
- Kişisel nedenler
- Demografik faktörler

2.3. Sanal Aylaklığın Sonuçları

Yapılan bir araştırma da önemli sanal aylıklık davranışları gösteren çalışanların örgüte verimlilik açısından avantajlar sağladığı gözlemlenmiştir. Çünkü çalışanlar önemli sanal kaytarma davranışı gösterirken aslında diğer firmaları takip edebilmekte, güncel verilere kolay erişebilmekte ve yenilikleri izleyebildikleri için firmanın çağın gerisinde kalmasına engel olup yeni fikirlerle örgüte katkı sağlayabilmektedir (Keklik vd., 2015). Diğer bir çalışma da işyerinde sanal kaytarmanın verimlilik ve maliyet açısından aslında çok da sorun olmadığını ortaya koymuştur. Çalışanlara sorulan sorulara verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde internet kullanımının günümüz şartlarında aslında büyük avantajlar sağladığı, çalışanların işten izin alarak işlerini görmeleri yerine

internette kolayca halledebildikleri bunun sonucu olarak işten izin almanın daha maliyetli olacağı şeklinde genel bir sonuç doğmuştur (Buyruk Akbaba, 2019).

Örgüte bağlılıklarının yüksek olduğu çalışanlarda ise sanal aylaklık davranışı gösterme eğilimlerinin daha az olduğu bir başka araştırma sonucunda yer verilmiştir. Çünkü örgüte bağlılıkları yüksek olan çalışanlar örgütün menfaatlerine zarar verici davranışlar sergilemekten çekinmektedirler (Erdem, 2020). Örgütlerde üretkenlik karşıtı davranışlar içerisinde gösterilen sanal aylaklık davranışının en önemli sonuçları arasında üretim düşüşü yani verimlilik kaybı ve çalışanların doğrudan performanslarını etkileyerek iş performansını düşürmesi olarak görülür.

2.4. Sanal Aylaklığı Önleme Faaliyetleri

Sanal aylaklık kavramı ile ilişkili literatürde pek çok araştırma yer almaktadır. Kimi araştırmalar sanal aylaklığın boyutlarını dikkate alarak organizasyonlara olumsuz etkilerini açıklamış, kimi araştırmacıların ise olumlu nedenlerin de göz ardı edilmemesi gerektiği şeklinde yaklaşımları olmuştur. Ancak sonuç ne olursa olsun bu tür davranışların kontrol altına alınması gerekmektedir. İşletmeler oluşabilecek olumsuz sonuçlara karşı tedbir aldığı anda verimliliklerinde, maliyetlerinde hatta çalışan performanslarında da ciddi artışlar gözlemleyebileceklerdir.

İşyerinde verimliliği azaltan bilgisayar uygulamalarının kontrol altına alınması gerekmektedir. Ancak fazla kontrol çalışanlar üzerinde stres, telaş ya da işten uzaklaşma nedenleri olarak görülebilir. Bu nedenle kontrolün ölçülü olması da önem arz etmektedir.

Ayrıca işverenler çalışanların iş tatmin düzeylerini arttırmalarına da önem vermelidir. Çünkü bir çalışanın ne kadar çok işteki tatmin düzeyi artarsa çalışanın örgüte bağlılığı artar. Bu da performansını olumlu yönde etkileyecektir (Gezer ve Barutçu, 2020). İşverenler çalışanları internet kullanımı konusunda bilgilendirmeleri gerekir. Böylece oluşabilecek sanal aylaklık davranışların örgütü ve çalışanları ne şekilde etkilediği konusunda bilinçli olmaları olumsuzlukları azaltma da etkili bir yöntem olabilir.

Yukarıda belirtilen hususta söylenebilecek bir başka öneri ise engellemekten çok, bireylere çalışma saatleri içerisinde boş zaman yaratılması ve bu kişilere belli saatlerde internete girebilecekleri alanlar oluşturulması olabilir (Korkmaz, 2020). Yapılan araştırmalarda konulan cezaların caydırıcı etkisinden çok başka olumsuz üretkenlik karşıtı davranışlara yol açacağı sonucunu ortaya koymaktadır. Ayrıca örgüt liderlerinin çalışanlara yönelik yakın ilişkiler kurması çalışanların örgütsel bağlılıkları arttırmakta olumsuz davranışlar sergileme eğilimlerini azaltmaktadır.

3. KAMU ÇALIŞANLARININ SANAL AYLAKLIK (CYBERLOAFİNG) EĞİLİMLERİ: İŞ-KUR BATI AKDENİZ BÖLGESİ ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, artık bireylerin birçok işlemlerini bilgisayar, cep telefonları ve tabletler aracılığıyla yapılabildiğini mümkün hale getirmiştir. Teknolojideki bu gelişmelerin birçok alanda sayılamayacak kadar faydası olduğu gibi bir takım olumsuz etkilerinin de olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Bu olumsuzluklardan biri de çalışanların mesai saatleri içinde görevlerini yapmak yerine bilgisayar veya cep telefonları ile başka uğraşlarla meşgul olması, dolayısıyla görevlerini aksatmaları verimliliklerinin düşmesi şeklinde ortaya çıkan sanal aylaklık davranışlarıdır.

Literatürde kamu çalışanlarında sanal aylaklık davranışlarıyla ilgili çalışmalar mevcut ise de bu araştırmalar başka bileşenlerle (örgütsel adalet tükenmişlik vb) ilgisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu araştırma İŞ-KUR Batı Akdeniz Bölgesi'nde (Antalya, Burdur, Isparta) çalışanların demografik özelliklerine göre sanal aylaklık davranışları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koyması açısından önemlidir. Araştırmanın amacı İŞKUR Batı Akdeniz Bölgesi özelinde kamu çalışanlarının mesai saatleri içinde gerek kullandıkları bilgisayarlar gerekse cep telefonları aracılığı ile sana kaytarma davranışlarında bulunup bulunmadığını ortaya koyabilmektir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

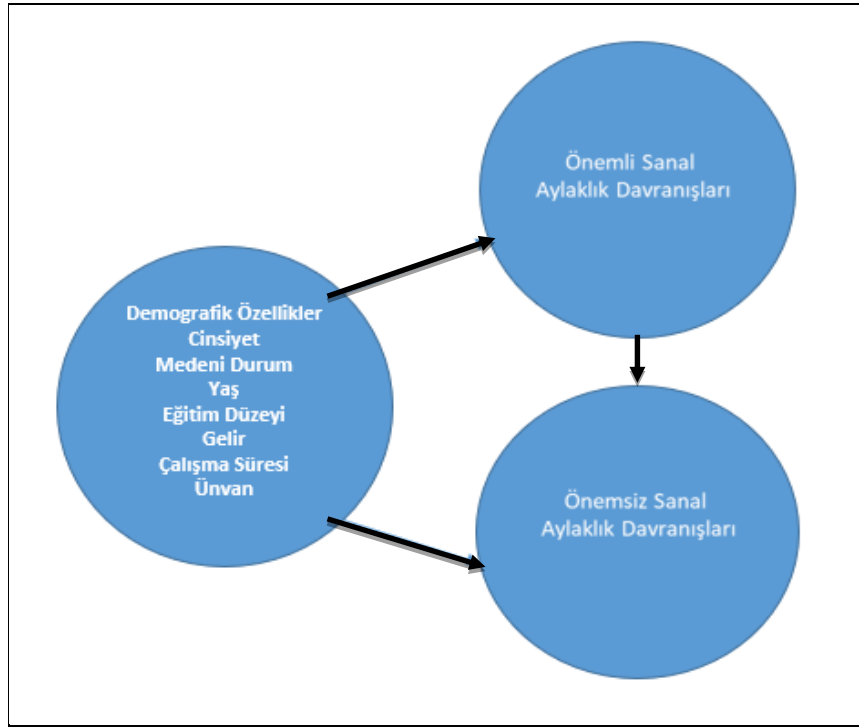
Bu bölümde, çalışanların demografik özellikleriyle sanal aylaklık davranışlarının boyutları ve bu boyutlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilmesine yönelik araştırmanın plan ve süreci detaylı bir şekilde

açıklanmaktadır. Araştırmanın modeli, ana kütle ve örneklem, araştırmanın varsayımları, veri toplamada kullanılan araç ve yöntemler ve uygulanan istatistiksel analizlere ilişkin bilgiler verilerek, araştırmada izlenen metodoloji açıklanmaktadır.

3.2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada çalışanların demografik özellikleriyle sanal aylıklık davranışlarının boyutları ve bu boyutlar arasında anlamlı ilişki olup olmadığı incelenmesi amaçlanmış ve buna uygun bir araştırma modeli geliştirilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Şekil 1’de araştırma modelinde demografik özellikler (*cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, gelir, çalışma süresi ve unvan*) bağımsız değişken olup, sanal aylıklık ölçeğinin alt boyutları olan önemli sanal aylıklık davranışları ve önemsiz sanal aylıklık davranışları boyutları demografik değişkenlere göre bağımlı değişkendir. Bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığını test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır.

3.2.2. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütesini Batı Akdeniz Bölgesi’nde faaliyet gösteren Antalya, Isparta ve Burdur İŞ-KUR İl Müdürlüğü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde Burdur’da 46, Isparta’da 66, Antalya’da 298 olmak üzere toplam 410 kişinin çalıştığı tespit edilmiştir. Belirlenen evrene göre anketin uygulanması gereken örneklem sayısı $\alpha=+0.05$ örneklem hatası ve %95 güven aralığında 410 kişi için 199 kişidir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Çalışanların tümüne sanal ortamda hazırlanan anket dosyası gönderilmiş ve 206 çalışan tarafından sanal ortamda cevaplandırılmıştır.

3.2.3. Verileri Toplamada İzlenen Yöntem ve Veri Toplama Aracı

Araştırma alan araştırması niteliğinde olup nicel verilere dayanmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak yazılı soru sorma tekniği olan anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma da kullanılan veriler Batı Akdeniz Bölgesi’nde faaliyet gösteren Antalya, Burdur ve Isparta İŞ-KUR İl Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapılan anket sonucunda elde edilmiştir.

Katılımcıların tamamına sanal ortamda anket formu gönderilmiş ve katılımcılardan isteyenler anket formunu cevaplandırmıştır. Bu nedenle araştırmada anketi cevaplayan katılımcılar basit tesadüfî yöntemle belirlenmiş

olmaktadır. Anketin ilk kısmında demografik özellikler olmak üzere ikinci kısmında sanal aylaklık algısını ölçmeye yönelik ifadeler kullanılmıştır.

3.2.3.1. Demografik Özellikler

Araştırmada kullanılan anketin ilk bölümünde çalışanların demografik özellikleri saptanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla çalışanların cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu, gelir durumu, kurumdaki görevi ve çalışma süresi gibi demografik özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2.3.2. Sanal Aylaklık Ölçeği

Araştırmada çalışanların önemli ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerine ilişkin algılarının belirlenmesi amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışanların önemli ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin varlığına ilişkin algılarını ölçmek için anketteki (1, 3, 7, 10, 11) numaralı sorular için Blanchard ve Henle'nin (2008); (12, 13, 14) numaralı sorular için Lim'in (2002); (4, 5, 6, 8, 9) numaralı sorular için Özkalp vd.'nin (2012) çalışmasından faydalanılmıştır. 2 numaralı soru ise araştırmacılar tarafından veri toplama aracına dâhil edilmiştir. 1-8 numaralı sorular önemli sanal kaytarma faaliyetlerini, 9-14 numaralı sorular ise önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerini ifade etmektedir.

Ölçekte yer alan ifadeler 5'li Likert ölçeği ile düzenlenmiştir. Bu ölçek, sorulara katılım düzeyini belirlemek için; 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum biçiminde düzenlenmiştir.

3.2.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma bazı temel kısıtları kapsamaktadır. Öncelikle araştırma Batı Akdeniz Bölgesi'nde bulunan Antalya, Burdur ve Isparta İş Kur İl müdürlükleri çalışanlarını kapsamakta olup, Türkiye genelini kapsamamaktadır. Yine araştırma Covid-19 Pandemi döneminde yapılmıştır. Bu nedenle yüz yüze anket uygulaması gerçekleştirilememiştir. Anket sanal ortamda hazırlanarak katılımcılara ulaştırılmaya çalışılmıştır. Ayrıca kurumda kullanılan bilgisayarlar sosyal medya (Facebook, Instagram, Twitter, vb) ve video içerikli (Youtube ve Zapkolik vb.) sitelere erişimi kısıtlanmış, bunun dışındaki diğer sitelere erişim serbest bırakılmıştır.

3.2.5. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada katılımcıların demografik özellikleri, sanal aylaklık ölçeğinin frekans dağılımları ve ifade ortalamaları sunulmuştur. Demografik değişkenlere ile sanal aylaklık ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada verilerin analizi için SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

3.2.6. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın temel varsayımları; katılımcıların demografik özellikleriyle sanal kaytarma eğilimleri arasında ve önemli sanal kaytarma davranışları boyutu ile önemsiz sanal kaytarma davranışları boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu şeklindedir.

3.3. Araştırma Bulguları ve Analizleri

3.3.1. Araştırmanın Demografik Bulguları

Araştırmanın bu kısmında katılımcılara ait demografik bulgulara ve elde edilen verilere ilişkin istatistikî bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Dağılımları

Cinsiyet	N	%	Yaş	N	%	Eğitim	N	%
Kadın	92	44,7	18-27	8	3,9	İlköğretim	0	0
Erkek	114	55,3	28-37	108	52,4	Lise	8	3,9
Toplam	206	100,0	38-47	64	31,1	Ön lisans	10	4,9
Medeni D.	N	%	48-57	22	10,7	Lisans	124	60,2
Evli	140	68,0	58 +	4	1,9	Lisansüstü	64	31,1
Bekar	66	32,0	Toplam	206	100,0	Toplam	206	100,0
Toplam	206	100,0	Çalışma S.	N	%	Aylık Gelir	N	%
Görev	N	%	1 yıldan az	2	1,0	0-3500 TL	0	0
Müdür	3	1,6	1-3 yıl	32	15,5	3501-4500-TL	42	20,4
Müdür Yrd	4	1,9	4-6 yıl	6	2,9	4501-5500-TL	10	4,9
Şube Müd.	6	2,9	7-9 yıl	118	57,3	5501-6500-TL	134	65,0
Şef	4	1,9	10 +	48	23,3	6501+	20	9,7
İMD	134	65,0	Toplam	206	100,0	Toplam	206	100,0
VHKİ	10	4,9						
Büro Pers.	45	21,8						
Toplam	206	100,0						

Araştırmaya katılanların %44,7' si kadın ve %55,3'ü erkek çalışandan oluşmaktadır. Bu verilere göre cinsiyet dağılımının hemen hemen dengeli olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %68 i evli, %32'sinin ise bekâr olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların yaş aralığı; 18-27 yaş arası %3,9, 28-37 yaş arası %52,4, 38-47 yaş arası %31,1, 48-57 yaş arası %10,7, ve 58 yaş üzeri %1,9 olduğu görülmektedir. Buna göre kurumda çalışanların ağırlıklı olarak 28-37 yaş aralığında olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılanlardan ilköğretim mezunu olanların %0, lise %3,9, ön lisans %4,9, lisans %60,2, lisansüstü %31,1 olduğu görülmektedir. Buna göre kurumda lisans mezunlarının çoğunlukta olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların görevlerine göre; Müdür %1,6, Müdür Yardımcısı %1,9, şube müdürü %2,9, şef %1,9, iş ve meslek danışmanı (İMD) %65, veri hazırlama ve kontrol işletmeni (VHKİ) %4,9 ve büro personelinin %21,8 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılanların çoğunluğunun İMD'ından oluştuğu görülmüştür.

Araştırmaya katılanların çalışma süreleri 1 yıldan az %1, 1-3 yıl arası %15,5, 4-6 yıl arası %2,9, 7-9 yıl arası %57,3, 10 yıl ve üzeri %23,3 olduğu görülmektedir. Buna göre kurumda çalışanların çoğunluğunu 7-9 yıl arası çalışanların oluşturduğu söylenebilir. Araştırmaya katılanlardan 3500-TL ye kadar geliri olanlar %0, 3501-4500-TL arası %20,4, 4501-5500-TL arası %4,9, 5501-6500-TL arası %65, 6501-TL ve üzeri %9,7 olduğu görülmektedir. Buna göre kurumda çalışanların geneli 5501-6500-TL arasında bir gelire sahip olup, 3501 TL'ye kadar geliri olan olduğu tespit edilmiştir.

3.3.2. Araştırmanın İstatistiksel Bulguları

Bu kısımda tanımlayıcı bulgular olarak adlandırabileceğimiz güvenilirlik analizi ve araştırmada yer alan sanal aylıklık ölçeği için elde edilmiş olan frekans ve yüzde dağılımları ile bu ölçeğe ait ortalama değerlere yer verilerek elde edilen bulgulara göre sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır.

3.3.2.1. Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular

Anketin pilot uygulama (n=50) gerçekleştirilerek araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Tablo 2. Güvenirlik Katsayıları

Boyutlar	Cronbach's Alfa Güvenirlik Katsayısı	Madde Sayısı
Önemli Sanal Aylıklık Davranışları	0,775	8
Önemsiz Sanal Aylıklık Davranışları	0,771	6
Tüm Ölçek	0,789	21

Tablo 2'ye göre sanal aylaklık ölçeğinin alt boyutu olan önemli sanal aylaklık davranışları boyutunun Cronbach's Alfa değeri (0,77), önemsiz sanal aylaklık davranışları boyutunun Cronbach's Alfa değeri (0,77) tüm ölçeğin Cronbach's Alfa değeri (0,78) düzeyinde gerçekleşmiştir. Elde edilen Cronbach's Alfa değerleri, anketin ve tüm bölümlerinin yeterli güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Sanal Aylaklık Ölçeğinin Ortalama Değerleri

Boyutlar	İfadeler	N	(\bar{X}) Ort.	Ortalamaların Anlamı	Standart Sapma
Önemli Sanal Aylaklık Davranışları	1. İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret ederim (ekşi sözlük gibi)	206	3,06	Kararsızım	1,19562
	2. İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyredirim (Youtube veya zapkolik gibi)	206	3,27	Kararsızım	1,20320
	3. Blogları okurum (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu)	206	3,08	Kararsızım	1,07392
	4. Sosyal içerikli ağlara katılıyorum (Facebook, Twitter vb.)	206	3,60	Katılıyorum	1,23636
	5. İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indiririm	206	3,11	Kararsızım	1,32323
	6. Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynarım	206	2,32	Katılmıyorum	1,25106
	7. Kişisel Web sayfası ile ilgilenirim	206	2,40	Katılmıyorum	1,12996
	8. İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret ederim	206	3,00	Kararsızım	1,20162
Önemsiz Sanal Aylaklık Davranışları	9. İnternet üzerinden bankacılık işletmeleri yaparım (EFT, Havale işlemleri gibi)	206	4,34	Kesinlikle Katılıyorum	0,88023
	10. İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret ederim (gazete, online haber TV'leri ve diğer haber siteleri)	206	4,32	Kesinlikle Katılıyorum	0,84060
	11. İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etme işlemlerini yaparım	206	3,92	Katılıyorum	1,04241
	12. Kişisel ürünler için internet üzerinden alışı-veriş yaparım	206	3,83	Katılıyorum	1,17782
	13. İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret ederim (sörf yapmak)	206	3,39	Kararsızım	1,18807
	14. Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret ederim (finans, borsa siteleri gibi)	206	2,47	Katılmıyorum	1,30921
Toplam		206	3,29	Kararsızım	0,68162

(1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum)

Tablo 3'e göre önemli sanal aylaklık davranışlarından en dikkat çeken davranış "*Sosyal içerikli ağlara katılıyorum (Facebook, Twitter vb.) ifadesi* ($\bar{X}=3,60$) (katılıyorum) düzeyinde gerçekleşmiştir. Önemsiz sanal aylaklık davranışlarında ise dikkat çeken ifadeler "*İnternet üzerinden bankacılık işletmeleri yaparım (EFT, Havale işlemleri gibi)*" ifadesi ($\bar{X}=4,34$) (kesinlikle katılıyorum), "*İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret ederim (gazete, online haber TV'leri ve diğer haber siteleri)*" ifadesi ($\bar{X}=4,32$) (kesinlikle katılıyorum) düzeyinde gerçekleşmiştir. Tüm ölçek düzeyinde ise katılımcılar sanal aylaklık davranışları konusunda ($\bar{X}=3,29$) (kararsızım) düzeyinde oldukları görülmektedir.

Tablo 4. Sanal Aylaklık Davranışları Ölçeği Alt Boyut Ortalamaları

Boyutlar	N	(\bar{X}) Ortalama	Ortalamaların Anlamı	Standart Sapma
Önemli Sanal Aylaklık Davranışlar	206	2,98	Kararsızım	0,75152
Önemsiz Sanal Aylaklık Davranışlar	206	3,71	Katılıyorum	0,74165
Genel Toplam	206	3,29	Kararsızım	0,68162

Tablo 4'te sanal aylaklık davranışlarının alt boyutlarının ortalama değerleri verilmiş olup, buna göre katılımcılar önemli sanal aylaklık davranışları konusunda ($\bar{X}=2,98$) (kararsızım) düzeyinde iken önemsiz sanal aylaklık davranışları konusunda ($\bar{X}=3,71$) (katılıyorum) düzeyinde oldukları görülmektedir. Bu sonuçlara göre katılımcıların önemli sanal aylaklık davranışlarında genel olarak bulunmadıkları, ancak önemsiz sanal aylaklık davranışlarında buldukları şeklinde değerlendirilebilir.

Tablo 5. Demografik Özelliklere Göre Korelasyon Analizi

		Önemli Sanal Aylıklık Davranışları	Önemsiz Sanal Aylıklık Davranışları
Yaş	Pearson Correlation	-0,154	-0,228
	Sig. (2-tailed)	0,384	0,194
	N	206	206
Eğitim	Pearson Correlation	0,109	0,215*
	Sig. (2-tailed)	0,118	0,002
	N	206	206
Aylık Gelir	Pearson Correlation	0,106	0,046
	Sig. (2-tailed)	0,131	0,513
	N	206	206
Çalışma Süresi	Pearson Correlation	0,062	0,034
	Sig. (2-tailed)	0,377	0,627
	N	206	206
Görev	Pearson Correlation	-0,219	0,120
	Sig. (2-tailed)	0,214	0,501
	N	206	206
Önemli Sanal Aylıklık Davranışları	Pearson Correlation	1	0,679*
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	206	206

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 5 e göre yapılan Pearson Correlation Analysis sonucunda;

Yaş değişkeni ile önemli (Sig. 2-tailed=-0,384>0,05) ve önemsiz ((Sig. 2-tailed=-0,194>0,05) sanal aylıklık davranışları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Eğitim durumu değişkeni ile önemli sanal aylıklık davranışları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Sig. 2-tailed=0,118>0,05). Ancak önemsiz sanal aylıklık davranışları arasında (r=0,215) çok zayıf düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ((Sig. 2-tailed=0,002<0,05).

Aylık gelir değişkeni ile önemli (Sig. 2-tailed=0,131>0,05) ve önemsiz (Sig. 2-tailed=0,513>0,05) sanal aylıklık davranışları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Çalışma süresi değişkeni ile önemli (Sig. 2-tailed=0,377>0,05) ve önemsiz (Sig. 2-tailed=0,627>0,05) sanal aylıklık davranışları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Görev değişkeni ile önemli ve önemsiz sanal aylıklık davranışları arasında bir ilişki olup olmadığını tespit edebilmek için Pearson Correlation Analysis yapılmıştır. Tablo 5'e göre görev değişkeni ile önemli (Sig. 2-tailed=0,214>0,05) ve önemsiz (Sig. 2-tailed=0,501>0,05) sanal aylıklık davranışları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Önemli sanal kaytarma davranışları boyutu ile önemsiz sanal kaytarma davranışları boyutu arasında (r=0,679) orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır (Sig. 2-tailed=0,000<0,05). Buna göre önemli sanal aylıklık davranışları arttıkça önemsiz sanal aylıklık davranışlarında da bir artış olacağı söylenebilir.

4. SONUÇ

Günümüzde çalışma hayatında artan rekabet, iş yoğunluğu, çalışanlar arasında örgütsel adaletin sağlanmaması, çalışanların kariyer planları gibi örgütsel ve bireysel nedenler örgütlerin üretim karşıtı davranışlara daha çok maruz kalmasına neden olmaktadır. Örgütlerin işleyişini, çalışanların performanslarını ve verimliliklerini dolayısıyla da örgütün performansını ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyen tüm davranışlar üretkenlik karşıtı davranış kategorisinde değerlendirilmektedir.

Araştırmada da belirtildiği üzere sanal aylaklık davranışları da üretkenlik karşıtı davranışlardan sayılmaktadır. Teknolojinin hızla geliştiği, çalışma hayatına teknolojinin hâkim olduğu günümüzde çalışanlar her an dünyadaki ve sosyal çevrelerindeki değişim ve gelişmeleri takip etme ihtiyacı hissetmektedirler. Çalışanların mesai saatleri dışında interneti iş dışı amaçlar doğrultusunda kullanmalarını engellemek için bir takım kısıtlamalar konulmuş olsa da, çalışanlar cep telefonları aracılığı ile mesai saatleri içinde örgütün yapılmasını istemediği sanal faaliyetlerde bulunmaktadırlar.

Örgütlerde internet kullanım politikasının olmaması, caydırıcı mekanizmaların ya da yaptırımların yeterli olmaması, sosyal normlar ve işe ve işyerine yönelik negatif tutumlar sanal aylaklık davranışlarına neden olabilmektedir.

Bu araştırmada kamu çalışanlarının sanal aylaklık eğilimlerini ölçmek amacıyla Batı Akdeniz Bölgesi'nde faaliyet gösteren İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞ-KUR) Antalya, Burdur ve Isparta il müdürlüklerinde çalışanlara sanal aylaklık anketi yapılmıştır. Yaş değişkenine göre yapılan ilişki analizlerinde anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Literatürde ise çalışanların önemli ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerini kullanma sıklığı yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermiştir. Genç çalışanların önemli ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerine yaşça büyük çalışanlara göre daha yüksek derecede katıldıkları gözlenmiştir. Yaş ile ilgili yapılan araştırmalarda da genç çalışanların daha fazla sanal kaytarma yaptıkları saptanmıştır (Vitak vd., 2011).

Eğitim durumu değişkenine göre önemli sanal aylaklık davranışları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ancak eğitim durumu değişkenine göre önemsiz sanal aylaklık davranışları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Eğitim düzeyi arttıkça önemsiz sanal aylaklık davranışları da artmaktadır.

Literatürde eğitim düzeyi arttıkça önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunma sıklığı artmıştır. Eğitim durumu ile kaytarma faaliyetleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Atkin vd., 1998). Çalışanların eğitim düzeyi arttıkça e-mail kullanım oranının artması (Phillips ve Reddie, 2007) ve interneti iletişim amaçlı kullanması (Matanda vd., 2004) araştırma sonucunu desteklemektedir.

Aylık gelir değişkenine göre önemli sanal aylaklık davranışları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanırken, önemsiz sanal aylaklık davranışları ile anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Garrett ve Dangizer (2008) tarafından yapılan araştırmada da gelir arttıkça sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunma sıklığının arttığı saptanmıştır. Bu çalışmada ortaya çıkan sonuç önemsiz sanal kaytarma ile ilgili çıkan sonucu desteklemektedir.

Çalışma süresi değişkenine göre önemli sanal aylaklık davranışları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanırken, anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Aynı şekilde çalışma süresi değişkenine göre önemsiz sanal aylaklık davranışları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanırken, anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Görev değişkenine göre önemli sanal aylaklık davranışları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanırken, anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Aynı şekilde görev değişkenine göre önemsiz sanal aylaklık davranışları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanırken, anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ugrin vd. (2007) tarafından yapılan araştırmada da üst düzey yönetim kadrosundaki çalışanların sanal kaytarma eğilimleri daha yüksek çıkmıştır.

Sanal aylaklık davranışları ölçeğinin alt boyutlarından önemli sanal aylaklık davranışları ile önemsiz sanal aylaklık davranışları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Kaplan ve Öğüt (2012) tarafından yapılan araştırmada da önemli ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Bu çalışmalarda ortaya çıkan sonuçlar, önemli ve önemsiz sanal kaytarma arasındaki pozitif ilişki ile ilgili çıkan sonucu desteklemektedir. Buyruk Akbaba (2019) da sanal kaytarmanın örgütlerin verimliliğine ve maliyetine yönelik yaptığı araştırmada, sanal kaytarma davranışları ile verimlilik ve maliyet arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların interneti ölçülü bir şekilde kullanmalarının motivasyonlarını yükselttiği ve bununla örgüte olumlu şekilde yansıdığı tespit edilmiştir.

Her alanda olduğu gibi teknolojik gelişmeler iyi niyetle kullanılabilceği gibi kötü niyetle de kullanılabilir. Örgütler sanal kaytarma ile mücadele etmek yerine sanal kaytarma davranışlarını ya da internet kullanımını yönetmeyi denemelidirler. Sanal aylaklığın yönetimi ile ilgili araştırmacıların uzlaştığı noktalar teknoloji kullandırma politikalarını belirlemek ve farkındalık yaratmak olduğudur. Sanal aylaklığın yönetiminde yaygın olarak başvurulan ve önerilen yöntemleri şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Caydırıcı Önlemler
- Cezalandırma
- Kabul edilebilir net politikalar oluşturma ve eğitim
- Örgütsel kontrol mekanizmaları
- İzleme ve filtreleme
- Mekânsal ve zamansal esneklik
- İnsan kaynakları uygulamaları
- Örgüt kültürü geliştirmeye ve bireysel özelliklere odaklanma
- İş ortamını düzenleme

Sanal aylaklık davranışları konusunda literatürde yapılan araştırmalar çoğunlukla çalışanların sanal aylaklık davranış eğilimleri ve bu davranışları başka çalışma psikolojisi kavramlarıyla ilişkilendirme şeklinde yapılmış olup, araştırmacıların sanal aylaklık davranışlarının nedenleri üzerine yoğunlaşmaları önerilir.

KAYNAKÇA

- ANANDARAJAN, Murugan ve SIMMERS, Claire A. (2005), “*Developing Human Capital through Personal Web Use in the Workplace: Mapping Employee Perceptions*”, **Communications of the Association for Information Systems (CAIS)**, S.15, ss.23-28.
- ATKIN, David J., JEFFRES, Leo W. ve NEUENDORF, Kimberly A. (1998), “*Understanding Internet Adoption as Telecommunications Behavior*”, **Journal of Broadcasting & Electronic Media**, S.42(4), ss.475-490.
- BLANCHARD, Anita L. ve HENLE, Chris (2008), “*Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control*”, **Computers in Human Behavior**, S.24(3), ss.1067-1084.
- BUYRUK AKBABA, Aynur Nur (2019), “*Sanal Kaytarmanın Verimliliğe ve Maliyete Etkisi: Bir Uygulama*”, **Verimlilik Dergisi**, S.3, ss.161–179.
- ERDEM, Ahmet Tuncay (2020), “*Sanal Kaytarma Davranışının İş Performansına Etkisinde İşe Bağlılığın Aracı Rolüne Yönelik Bilişim Sektöründe Bir Araştırma*”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.12(4), ss.3843-3858.
- GARRETT, R. Kelly ve DANZIGER, James N. (2008), “*On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work*”, **CyberPsychology & Behavior**, S.11(3), ss.287-292.
- GEZER, Hüseyin Burak ve BARUTÇU, Esin (2020), “*Sanal Kaytarma ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*”, **İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi**, S.11(1), ss.35-48.
- GUTHRIE, Ruth ve GRAY, Paul (1996), “*Junk Computing: Is it Bad for an Organization?*”, **Information Systems Management**, S.13(1), ss.23-28
- İŞGÜZAR, Seda ve AYDEN, Cem (2017), “*Siber Aylaklık Üzerine Değerlendirmeler: Toplu Bir Bakış*”, **4th International Regional Development Conference** (Ed. Ekrem Akbulut), 21-23 September 2017 – Tunceli, Fırat Development Agency Publisher, Malatya, ss.860-880.
- KALAYCI, Esin (2010), “*Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Davranışları ile Öz Düzenleme Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KAPLAN, Metin ve ÇETİNKAYA, Ali (2014), “*Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar*”, **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, S.25(1), ss.26-34.

- KAPLAN, Metin ve ÖĞÜT, Adem (2012), “Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği”, **İşletme Fakültesi Dergisi**, S.13(1), s.1-13.
- KARATAŞ, Adnan ve AVCI, Salih (2017), “Kamu Kurumlarında Sanal Kaytarma Olgusunun Değerlendirilmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.22(Kayfor 15 Özel Sayısı), ss.2321-2346.
- KEKLİK, Belma, KILIÇ, Recep, YILDIZ, Harun ve YILDIZ, Bora (2015), “Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”, **Business and Economics Research Journal**, S.6(3), ss.129-144.
- KORKMAZ, Arif Selçuk (2020), “Liderin Fiziksel Mesafesi, Sanal Kaytarma ve Sosyal Kontrol İlişkisinde Hiyerarşi Kültürünün Etkisi: Bir Düzenlenmiş Aracılık Modeli”, **Basılmamış Yüksek Lisans Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- LIM, Vivien K. G. (2002), “The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice”, **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, S.23(5), ss.675-694.
- MATANDA, Maona, JENVEY, Vickii B. ve PHILLIPS, James G. (2004), “Internet Usage in Adulthood: Loneliness, Computer Anxiety and Education”, **Behavior Change**, S.21(2), ss.103-114.
- ÖZKALP, Enver, AYDIN, Ufuk ve TEKELİ, Seda (2012), “Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri”, **Çimento İşveren Sendikası Dergisi**, S.26(2), ss.18-33.
- PHILLIPS, James G. ve REDDIE, Linnea (2007), “Decisional Style and Self-Reported Email Use in the Workplace”, **Computers in Human Behavior**, S.23(5), ss.2414-2428.
- ROBINSON, Sandra L. ve BENNETT, Rebecca J. (1995), “A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study”, **Academy of Management Journal**, S.38, ss.555-572.
- UGRIN, Joseph C., PEARSON, J. Michael ve ODOM, Marcus D. (2007), “Profiling Cyber-Slackers in the Workplace: Demographic, Cultural, and Workplace Factors”, **Journal of Internet Commerce**, S.6(3), ss.75-89.
- VAN DOORN, Odin Niels (2011), “Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in Theoretical Framework”, **Unpublished Master Thesis**, Eindhoven University of Technology, Eindhoven.
- VITAK, Jessica, CROUSE, Julia ve LAROSE, Robert La (2011), “Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking”, **Computers in Human Behavior**, S.27, ss.1751-1759.
- YAZICIOĞLU, Yahşi ve ERDOĞAN, Samiye (2004), **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Komisyonundan 22/06/2021 tarih ve 108/31 sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed “*Copyright Transfer Form*” to the journal. Regarding the conduct of this research, an “*Ethics Permission Certificate*” dated 22/06/2021 and numbered 108/31 was obtained from the Ethics Committee of the University of Süleyman Demirel.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1 ve Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1 ve Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1 ve Y2**. / Conceptualization, writing-original draft, editing – **A1 and A2**, data collection, methodology, formal analysis – **A1 and A2**, Final Approval and Accountability – **A1 and A2**.