



19 MAYIS

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

ISSN: 2717-736X
Cilt 7 Sayı 1

DOI: 10.52835/19maysbd.1883641
Gönderim Tarihi: 06.02.2026
Kabul Tarihi: 21.03.2026

Sanal Kaytarmanın Çalışanın İşe ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşmasındaki Rolü: Kaynakların Korunumu Teorisi Perspektifinden Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Analiz

The Role of Cyberloafing in Employees' Desensitisation Towards Work and the Organisation: An Analysis of Healthcare Workers from the Perspective of Resource Conservation Theory

Ömer KARADEMİR* 

*Sorumlu yazar, Dr. Öğr. Üyesi, okademir@kastamonu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1109-4797

Öz

Bu çalışma, çalışanların sanal kaytarma davranışının işe ve örgüte karşı duyarsızlaşmaları üzerindeki etkisini Kaynakların Korunumu Teorisi açısından incelemektedir. Çalışmanın yöntemi olarak nicel araştırma metodolojisi ve kesitsel tasarım benimsenmiştir. Çalışmanın örneklemini 399 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Veriler, kolayda örnekleme tekniği ile “Sanal Kaytarma Davranış Ölçeği” ve “İşe ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşma Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Toplanan veriler, SPSS 23 ve LISREL 8.51 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde korelasyon, regresyon, farklılık testleri, yapısal eşitlik modeli ve tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Yapılan analizlerden sanal kaytarmanın çalışanın işe ve örgüte karşı duyarsızlaşması üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca analizlerde çalışanların sanal kaytarma davranışının ve işe ve örgüte karşı duyarsızlaşma eğilimlerinin yaş, eğitim düzeyi ve meslek grubu gibi bireysel ve demografik özelliklere göre anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Araştırma sonuçları, çalışanların iş ortamında sanal kaytarma davranışlarında bulunmalarının, onların kuruma ve işlerine karşı ilgisizlik ve uzaklaşma eğilimlerini artırdığını göstermektedir. Bu nedenle yöneticilere işyerlerinde sanal kaytarmayı önleyici politikalar geliştirmeleri önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: sanal kaytarma, duyarsızlaşma, işe ve örgüte karşı duyarsızlaşma, kaynakların korunumu teorisi, bilgi teknolojileri

Abstract

This study examines the effect of employees' cyberloafing behaviors on their desensitization toward their jobs and organizations through the lens of the Conservation of Resources Theory. A quantitative research methodology and a cross-sectional design were adopted. The sample comprises 399 healthcare employees. Data were collected using the Cyberloafing Scale and the Desensitization Toward Work and Organization Scale through convenience sampling. The data were analyzed using SPSS 23 and LISREL 8.51. Correlation and regression analyses, difference tests, Structural Equation Modeling, and descriptive statistics were performed. The findings indicate that cyberloafing has a positive effect on employees' desensitization toward their work and organization. Moreover, employees' levels of cyberloafing and desensitization differed significantly across individual and demographic characteristics such as age, educational background, and occupational groups. Accordingly, it is recommended that managers develop workplace policies aimed at preventing cyberloafing.

Keywords: Cyberloafing, desensitization, desensitization toward work and organization, conservation of resources theory

Giriş

Örgütlerde bilgi teknolojilerinin kullanımının yaygınlaşması beraberinde bazı sorunları da getirmiştir. Bilgi teknolojilerinin iş dışı amaçlar için kullanımı, sapkın bir davranış biçimi olarak ifade edilmiş ve “sanal kaytarma” olarak kavramlaştırılmıştır (Lim, 2002). Cep telefonu ve dizüstü bilgisayarlar gibi teknolojik cihazların yaygınlaşmasıyla birlikte internet erişimi ve sosyal ağ platformlarının yaygın kullanımı, çalışanların performans potansiyelini giderek daha fazla etkilemektedir (Askew vd., 2014; Betts vd., 2014; Alharthi vd., 2021). ABD’de yapılan bir araştırma, çalışanların %61’inin sanal kaytarma davranışı sergilediğini göstermiştir (Lim ve Chen, 2009). Başka bir çalışmada ise çalışanların %60 ile %80’inin işyerinde sanal kaytarma davranışını sergiledikleri ortaya konmuştur (Jandaghi vd., 2015). Çalışanların bilgi teknolojileri aracılığıyla iş dışı kişisel aktivitelere harcadıkları sürenin artması, sanal kaytarmanın çalışanın ve örgütün üretkenliği üzerindeki etkisine yönelik ciddi endişeler doğurmuştur (Askew ve Buckner, 2017; Alharthi vd., 2021). Bununla paralel olarak, sanal kaytarma üzerine akademik ve ana akım tartışmalar yakın geçmişte ivme kazanmıştır (Andel vd., 2019; Koay, 2018; Yang vd., 2023).

Sanal kaytarma üzerinde çalışma yapan araştırmacılar, genel olarak sanal kaytarmanın örgütler için oluşturacağı muhtemel üretkenlik kaybı ve maddi kayba odaklanmıştır (Askew vd., 2014; Alharthi vd., 2021; Betts vd., 2014; Hallett, 2002; Lim ve

KARADEMİR Ö., (2026). Sanal Kaytarmanın Çalışanın İşe ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşmasındaki Rolü: Kaynakların Korunumu Teorisi Perspektifinden Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Analiz, 7(1), 50-64. (Araştırma Makalesi)

 Bu makale, Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) lisansı ile lisanslanmıştır.

Chen, 2009). Buna karşılık bazı araştırmacılar sanal kaytarmayı, stres (Koay vd., 2017), tükenmişlik (Juniar ve Arijanto, 2024), işyerinde dışlanma (Koay, 2018), aşırı iş yükü ve rol çatışması (Ayu Hardiani vd., 2018) gibi olumsuz işyeri deneyimleriyle ilişkilendirmiş ve sanal kaytarmayı bu deneyimler ile başa çıkmanın bir stratejisi olarak değerlendirmişlerdir. Kimi araştırmacılar ise, sanal kaytarmanın iş yerindeki stres, yalnızlık veya saldırganlık için bir başa çıkma mekanizması olabileceğini, potansiyel olarak kısa vadeli rahatlama sağlayabileceğini ancak uzun vadede kopukluğa ve olumsuz duygulara yol açabileceğini iddia etmişlerdir (Andel vd., 2019; Yang vd., 2023). Yazında sanal kaytarmanın öncülleri üzerinde çok sayıda çalışma olsa da Tandon ve arkadaşlarının (2022: 77) belirttiği gibi, psikolojik ve davranışsal sonuçları yeterince incelenmediği görülmektedir. Bu çalışma literatürdeki bu boşluğa katkı sunmayı amaçlamaktadır.

İş yerinde verimlilik ve üretkenlik açısından önemli olgulardan biri de çalışanın işine ve örgüt amaçlarına karşı ilgisiz ve kayıtsız kalması durumudur. Çalışanın işine ve örgütüne karşı duyarsızlaşması olarak kavramsallaştırılan bu durum, çalışanın performans ve verimlilik düşüklüğünün nedeni sayılmaktadır (Baker ve Kim, 2021; Faleye ve Adelugba, 2024). Ancak literatürde sanal kaytarmanın öncülleri, etkileri ve düzenleyicileri çeşitli bağlamlarda incelenmiş olsa da doğrudan sanal kaytarma ile çalışanın işine ve örgütüne karşı duyarsızlaşması arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Literatürdeki hakim yaklaşım duyarsızlaşmayı tükenmişliğin bir alt boyutu olarak ele almakta ve sanal kaytarma ile tükenmişlik arasındaki ilişkide çalışanın sanal kaytarma davranışının tükenmişlik hissinden kaynaklandığı savunulmaktadır (Ayu Hardiani vd., 2018; Iravani vd., 2024). Bu yaklaşıma göre sanal kaytarma çalışanın tükenmişlik gibi olumsuz iş deneyimlerinin negatif etkilerinden enerjisini korumasının bir yoludur (Ayu Hardiani vd., 2018; Juniar ve Arijanto, 2024; Oktavia, 2023). Öte yandan sınırlı sayıda araştırma, tükenmişliğin sanal kaytarmanın önemli bir öncüsü olduğunu göstermiştir (Aghaz ve Sheikh, 2016; Ali vd., 2024). Ancak bu çalışmalarda çalışanın sanal kaytarma davranışı ile işe ve örgüte karşı duyarsızlaşma arasındaki ilişkinin yeterince incelenmediği görülmektedir. Bu çalışmada, mevcut çalışmalardan farklı olarak çalışanın işine ve örgüte karşı duyarsızlaşması, tükenmişliğin alt boyutu olarak değil, ayrı bir kavram olarak incelenmiştir ve genel kanının aksine sanal kaytarmanın çalışanın iş ve örgüte karşı duyarsızlaşmasının bir nedeni olabileceği savunulmaktadır.

Çalışma, ileriye sürdüğü bu varsayımını Kaynakların Korunumu Teorisi'ne dayandırmaktadır. Buna göre çalışanın gün içinde bilişsel ve duygusal kaynaklarını, zamanını ve dikkatini internet ortamında iş dışı faaliyetlerde harcaması, mevcut enerjisinin tükenmesine yol açabilir ve üretkenliğini azaltabilir (Lieberman vd., 2011; Korunovska ve Spiekermann, 2019). Bireyler, tükenen potansiyel enerjilerini telafi etmek için bazı savunma araçları geliştirmişlerdir. Duyarsızlaşma, bireyin istenmeyen eylem ve durumlara karşı enerjisini korumak için geliştirdiği bir savunma aracı veya koruyucu eylemlerden biridir (Lee ve Ashforth, 1990; Kahili, 1988; Maslach, 1982). Sanal kaytarma ise bireyin enerjisini azaltan bir eylemdir (Lieberman vd., 2011; Şimşek ve Şimşek, 2019). Zamanının, dikkatinin, bilişsel ve duygusal kaynaklarının çoğunu internet gibi dijital teknolojilerin kullanımına harcayan bir çalışanın üretkenliği azalır. Bu durum, bu tür görev dışı faaliyetlerin çalışanın en değerli kaynaklarını (potansiyel enerji) tüketmesini açıklar (Lieberman vd., 2011). Bu bağlamda, mevcut literatürdeki yaklaşımlardan farklı olarak, bu çalışmada; sanal kaytarma, çalışanın işine ve örgüte karşı duyarsızlaşmasının potansiyel bir yordayıcısı olarak değerlendirilebilir. Başka bir ifadeyle çalışanın iş saatlerinde sık ve kontrolsüz şekilde iş dışı faaliyetleri için dijital mecralara yönelmesinin dikkatini sürekli bölerek zihinsel yükü artırdığı; bunun da zaman içinde işe ve örgüte karşı duyarsızlaşmayı besleyen bir mekanizmaya dönüşebileceği ileri sürülebilir.

Çalışmanın ortaya koyduğu bu ters yönlü ilişki, hem örgütlerde dijital çalışma ortamlarının nasıl yönetilmesi gerektiğine dair yeni ipuçları sunmakta hem de literatürdeki tek yönlü bakışı genişleterek tartışmaya özgün bir katkı getirmektedir. Gerçekliğin giderek sanal düzleme taşındığı bu dönemde, bu araştırmanın; teknoloji kullanımından kaynaklanan örgütsel ve bireysel sorunların çözümüne yönelik öngörüler sunması beklenmektedir. Bu doğrultuda araştırmada, çalışanın sanal kaytarma davranışının çalışanın işe ve örgüte karşı duyarsızlaşması üzerinde etkisi olduğu varsayılmakta ve bu etki Kaynakların Korunumu Teorisi perspektifinden açıklanmaya çalışılmaktadır. Araştırmanın analiz biriminin analiz biriminin sağlık çalışanları olarak belirlenmesi, bu grubun iki önemli özelliğine dayanmaktadır. Bu özelliklerden ilki, duyarsızlaşma olgusunun sağlık çalışanları arasında sıkça gözlemlenen bir durum olmasıdır (Çetin vd., 2011; Permarupan vd., 2020). Diğeri ise sanal kaytarmanın, hasta güvenliği ve hizmet kalitesi gibi kritik iş süreçleri üzerinde barındırdığı potansiyel risklerdir (Ross, 2025:235). Literatürde bu iki olgu genellikle ayrı ayrı incelenmiş olup, sanal kaytarmanın çalışanın işine ve örgütüne karşı duyarsızlaşması üzerindeki etkisini sağlık hizmetleri bağlamında ele alan çalışmalar sınırlıdır. Araştırmanın diğer bir hedefi de literatürdeki bu boşluğun doldurmasına katkı sunmaktır.

Kavramsal Çerçeve

Sanal Kaytarma

Sanal kaytarma, iş saatleri sırasında iş yerinde iş dışı faaliyetler için bilgi teknolojilerinin kullanılmasını ifade eder (Whitty ve Carr, 2006). Sanal kaytarma kavramı, çalışanların iş saatleri içerisinde iş dışı faaliyetleri gerçekleştirmek için bilgisayar veya cep telefonu gibi cihazları kullanarak internet veya sosyal medya gibi alanlarda meşgul olmaları nedeniyle işlerinden kopmalarının yol açtığı olguyu ifade eder (Alharthi vd., 2021; Tandon vd., 2021). Uluslararası literatürde bu kavram; “cyberslacking”, “cyberloafing”, “non-work-related computing”, “cyber deviance”, “personal use at work”, “Internet abuse” ve “workplace Internet leisure browsing” gibi terimlerle ifade edilmektedir (Vitak vd., 2011). Türkçe yapılan araştırmalarda ise kavram; “sanal kaytarma”, “sanal aylaklık”, “sanal tembellik”, “siber aylaklık” ve “siber kaytarma” gibi terimlerle ifade edilmektedir (Genç ve Aydoğan, 2016; Temel vd., 2022; Yıldız vd., 2015). Bu terimler arasında küçük farklar olsa da bu çalışmada bu terimler eş anlamlı olarak ele alınmakta ve bunlara “sanal kaytarma” adı verilmektedir.

Blanchard ve Henle (2008), sanal kaytarmayı; yarattığı etki ve çalışanların bu davranışı sergileme yoğunluğuna göre “küçük” ve “büyük” olmak üzere iki şekilde sınıflandırmıştır. Küçük sanal kaytarma davranışları, çalışanların çalışma saatleri içerisinde kişisel e-postalarına bakması, haberleri okuması ve internette gezinti yapması gibi kısa süreli eylemlerini içerirken, daha büyük

boyutta olan sanal kaytarma davranışları ise bilgi teknoloji araçları yoluyla oyun oynamak, sosyal medyayı iş dışı görevlerde kullanmak, kumar oynamak ve yetişkinlere yönelik içerikler izlemek gibi ciddi eylemleri kapsar (Alharthi vd., 2021; Nusrat vd., 2023; Vitak vd., 2011). İlk grup tolere edilmesi kolay, daha az sıklıkta görülen ve nispeten daha az sapkın bir davranış olarak nitelendirilirken; ikincisi daha az sıklıkta rastlanan ve örgütsel norm ile kurallara daha fazla aykırılık gösteren sapkın davranışlar olarak kabul edilmektedir (Sheikh vd., 2015). İş yerlerinde bilgi teknolojilerinin kolay erişilebilir olması ve kullanımının yaygınlaşması, araştırmacıları sanal kaytarmaya daha fazla odaklanmaya itmiştir.

Çalışanların sanal kaytarma davranışı sergilemesinin altındaki motivasyon faktörleri farklılık göstermektedir. Blanchard ve Henle (2008)'ye göre sanal kaytarmanın öncülleri, sanal kaytarmanın türüne göre değişmektedir. Bireysel faktörler; bireylerin dijital teknolojilere olan bağlılığından, kaygı düzeylerini azaltmak isteginden veya gelişmeleri kaçırma korkusunu bastırmak arzusundan kaynaklanabilir (Mishra ve Tajeja, 2022). Çalışanlar ayrıca can sıkıntısından uzaklaşmak (Pindek vd., 2018), eğlenmek (Lavoie ve Pychyl, 2001), sosyal medyanın cazibesi (Batabyal ve Bhal, 2020) gibi kısa süreli hazları değerlendirmek için de sanal kaytarma davranışı sergileyebilirler. Bununla birlikte, örgütsel adaletsizlik algısı ve yönetici davranışlarına tepki gibi örgütsel nedenler de çalışanların sanal kaytarma davranışının kaynağı olabilmektedir (Mishra ve Tajeja, 2022; Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2009).

Mevcut literatürde sanal kaytarmanın iş ve örgüt üzerindeki etkileri olumlu ve olumsuz değerlendiren iki farklı yaklaşım görülmektedir. Sanal kaytarmaya yönelik olumlu yaklaşımlar, sanal kaytarmanın çalışanın stresini azaltarak iş-yaşam dengesine olumlu katkıda bulunabileceğini vurgulamaktadır (Mishra ve Tajeja, 2022; Tandon vd., 2022). Buna göre çalışanların iş dışı faaliyetlere kısa süreler ayırmasının can sıkıntısından, yorgunluktan veya stresten kurtulmaya yol açtığı; daha fazla iş tatmini veya yaratıcılık sağladığı, pozitif ruh halini desteklediği ve genel olarak daha mutlu olmak gibi olumlu etkileri olabileceğini ileri sürülmektedir (Lim ve Teo, 2005; Nusrat vd., 2023). Öte yandan, sanal kaytarmayı olumsuz boyutta ele alan araştırmalar, sanal kaytarmayı örgütsel kuralları ihlal eden, üretim karşıtı sapkın bir davranış olarak açıklamaktadır (Koay vd., 2017). Bu sapkın davranışlar, üretkenliğin ve kârın azalmasına neden olmasının yanı sıra, iş-ev dengesinde bozulmalara ve örgütsel kültür ve normlar üzerinde muhtemel olumsuz sonuçlara yol açabilir (Mäntymäki ve Riemer, 2016). Rose (2017), yüksek düzeyde sanal kaytarmanın, çalışanların ilgilerini ve odaklarını bilgisayar veya diğer bilgi teknoloji araçlarına kaydırmalarına neden olacağını ve bunun da üretkenliği azaltabileceğini savunmuştur. ABD'de sanal kaytarmadan kaynaklanan üretkenlik kaybının yıllık bazda 178 milyar dolara ulaştığı tahmin edilmektedir (Vitak vd., 2011). Araştırma bulguları, düşük performansla sahip çalışanların daha fazla sanal kaytarma davranışı sergilediğini göstermiştir (O'Neill vd., 2014; Wahyuni vd., 2020). Ayrıca sanal kaytarma, çalışanların iş tatminini azaltabilen bir görev erteleme biçimi olarak da nitelendirilmiştir (O'Neill vd., 2014). Ancak belirtildiği gibi sanal kaytarmanın çalışanın psikolojisi ve davranışları üzerindeki sonuçları yeterince araştırılmadığı görülmektedir.

İşe ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, bireyi çevreleyen dünyanın mekanikleşmesi ve yabancılaşmasını temsil eden klinik bir sendromdur (Graux vd., 2011; Sierra, 2009). Duyarsızlaşmış bir birey, çevresindeki insanlara ve diğer çevresel faktörlere karşı, bir makinenin mekanik işleyişine benzer şekilde davranır ve büyük ölçüde onlara karşı ilgisini kaybeder. Çevresinde meydana gelen olaylara uygun şekilde tepki veremez. Duyarsızlaşma, kişinin kendisinden uzaklaşmasıyla başlar ve çevresindeki diğer kişilerden uzaklaşacak şekilde soğuk ve mesafeli davranmayla derinleşir; çevresindeki her türlü tutum nesnesine karşı kayıtsız ve tepkisiz kalması şeklinde varlığını sürdürür (Tutar ve Erdem, 2022). Maslach (2003:121), duyarsızlaşmayı tükenmişliğin üç aşamasından biri olarak kabul etmekte ve tükenmişliğin ikinci ve en tehlikeli aşaması olarak açıklamıştır. Duyarsızlaşma, çalışanın işine, mesleğine ve çalıştığı kuruma karşı genel bir kayıtsızlık ve duyarsızlık halidir. Maslach (1982) tarafından, hizmet verilen kişilere karşı "ilgisiz, duygusuz ve hatta insanlıktan çıkmış" bir tepki olarak tanımlanmakta ve hiçbir duygu içermeyen bir zırha benzetilmektedir. Duyarsızlaşan çalışan, kendisi dışındakilerin duygularına, hislerine ve yaşadıklarına karşı duygusuz, ilgisiz, kaygısız ve insani olmayacak şekilde yaklaşır. Çalışanın iş yerinde müşterilere karşı negatif tutum sergilemesi, bireylere sosyal sınıflarına göre muamele yapması, onları vakit kaybı olarak görmesi, işe ve örgüte karşı duyarsızlaşmanın belirtileri arasındadır (Demir, 2009). Duyarsızlaşan çalışanlar, hizmet verdikleri kişileri aşağılayabilir, onları küçük düşürebilir, onlara nazik ve kibar davranmayı reddedebilir ve onların istek ve taleplerini görmezden gelebilir. Duyarsızlaşma sadece müşterilere karşı değil, çalışanın iş arkadaşlarına karşı da göstermiş olduğu ilgisizlik ve kayıtsızlık halidir (Garden, 1987). Literatürde duyarsızlaşma olgusu, bireyin sosyal çevresine ve etkileşimde bulunduğu dış paydaşlara karşı geliştirdiği tutumları da içerecek şekilde geniş bir perspektifte tanımlanmaktadır. Ancak bu araştırmada, kurumsal aidiyet ve görev odaklı tutumlar merkeze alındığı için çalışmanın odak noktası "işe ve örgüte karşı duyarsızlaşma" düzeyi ile sınırlandırılmıştır.

Tükenmişlik literatüründe duyarsızlaşma, sinizm ve işten kopma ile eş tutulmaktadır (Halbesleben, 2023:17-39; Todaro-Franceschi, 2024:121-143). Sinizm, sinirlilik, idealizm kaybı, müşterilere karşı olumsuz veya uygunsuz tutumlar olarak tanımlanır. Diğer insanlara karşı olumsuz, duygusuz veya aşırı derecede kopuk bir tepkiyi ifade eder. Duyarsızlaşma; sinizm ve olumsuzluk olarak tanımlanmakla beraber, çalışanın mesleği, iş yeri ve işine karşı kayıtsız olması ve duyarsız olma durumunu ifade eder (Schwarzer vd., 2000). Çalışanlar işin gerekli olmadığını düşünür ve iş sorumluluklarından kaçınır. Freudenberg (1974)'e göre, bireylerin toplum, aile ve işin gerektirdiği sorumluluklar nedeniyle mevcut potansiyellerinin üstüne performans göstermeye zorlanması ve bunun sonucunda potansiyel enerjilerinin tükenmesi duyarsızlaşmanın nedenleri arasındadır. Duyarsızlaşmanın daha çok görüldüğü meslek grupları genellikle hizmet verdikleri bireylerle sürekli iletişim halinde olan, emek ve sürekli dikkat gerektiren mesleklerdir. Bunların içerisine öğretmenlik, hemşirelik, sosyal hizmetlerde çalışan memurlar ve benzerleri girmektedir (Çetin vd., 2011). İş ve aile içindeki sorumluluklarını yerine getiremediğini düşünen çalışanlar, sorunlarla başa çıkmakta kendini yetersiz hissetme ya da sorunu çözmeye çalışırken bir robot gibi davranma eyleminde olmaktadır (Demir, 2009).

Kaynakların Korunumu Teorisi Sanal Kaytarma ve Duyarsızlaşma İlişkisi

Hobfoll (1989; 2001) tarafından geliştirilen Kaynakların Korunumu Teorisi; insanların sınırlı miktarda kaynağa sahip olduğu varsayımına dayanır. Teorinin temeli, insanların değer verdikleri kaynakları elde etmek, oluşturmak ve sürdürmek için motive olduğu fikrine dayanır. Bu kaynaklar; nesne, koşul, kişisel ve enerji olmak üzere dörde ayrılır. Nesne kaynakları, bireyin işini yapması için gerekli olan masa, bilgisayar veya diğer ekipmanları ifade ederken koşul kaynakları; sosyal ilişkiler, işteki statü ve sosyal beceriler olarak ifade edilmektedir. Kişisel kaynaklar ise öz yeterlilik, öz saygı gibi bireysel özelliklerdir. Son kaynak ise bireylerin enerjik olma düzeyleri veya kişisel canlılık seviyeleriyle ilgilidir. Enerji kaynakları, zaman, para ve bilgi gibi diğer kaynaklarla değiştirilebilen değerli beceriler ve yeteneklerdir (Prapanjaroensin vd., 2017). Kaynakların Korunumu Teorisi'ne göre, insanlar bu dört tür kaynağı elde etmek ve kaybını önlemek için motive olurlar (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001). Başka bir deyişle, Kaynakların Korunumu Teorisi'ndeki kaynaklar; hayatta kalma, refahı oluşturma veya sürdürme süreciyle bağlantılıdır.

Kaynakların Korunumu Teorisi'nin temel varsayımlarından biri, bireylerin sınırlı miktarda kaynağa sahip olmasıdır (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001). Bu kaynaklar tehdit edildiğinde, kaybolduğunda veya yenilenmediğinde stres ve tükenmişliğe yol açar (Prapanjaroensin vd., 2017). Kaynakları Koruma Teorisi, çalışanların eldeki kaynakları kaybetmemeye ya da kaynakların azalması durumunda azalan kaynakların telafisine yöneleceğini varsayar (Hobfoll, 1989; 2001). Bunlara bağlı olarak, iş yerinde çalışanların enerjisini korumaya çalışacağı ya da kaybettiği enerjiyi kazanmanın yollarına başvuracağı ileri sürülür. Bu noktada, sanal kaytarma ile çalışanın işine karşı duyarsızlaşması arasındaki ilişki Kaynakların Korunumu Teorisi'yle açıklanabilir.

Modern toplumlarda, zaman ve enerji eksikliği, bireylerin en önemli şikayetidir ve dijital teknolojiler genellikle bunun bir nedeni olarak gösterilmektedir (Korunovska ve Spiekermann, 2019). Bireylerin dijital teknoloji ile sürekli etkileşim halinde kalması, zihinsel ve duygusal enerjilerinde tükenmeyi hızlandırmaktadır (Almourad vd., 2020; Dresch-Langley ve Hutt, 2022). İş yerinin dijitalleştirilmesi; akıllı telefonlar ile sosyal ağ siteleri (SNS) aracılığıyla dikkatin dağılması, çalışanların yorgunluğunun ve yüksek üretkenlik kaybının nedenleri olarak gösterilmektedir (Ayyagari vd., 2011; Korunovska ve Spiekermann, 2019; Bialowolski vd., 2020). Sanal kaytarma davranışıyla çalışan, değerli kaynağını (potansiyel enerjisini) görev dışı alanlarda tüketir ve işle ilgili faaliyetler için yeterli enerjisi kalmaz. Zamanının, dikkatinin, bilişsel ve duygusal kaynaklarının çoğunu internet gibi dijital teknolojilerin kullanımına harcayan bir çalışanın üretkenliği azalır. Bu durum, bu tür görev dışı faaliyetlerin çalışanın en değerli kaynaklarının (potansiyel enerji) tüketmesini açıklar (Lieberman vd., 2011; Şimşek, ve Şimşek 2019). Benzer şekilde Sınırlı Kapasite Teorisi, insanın kontrollü bilgi işlemesi için gereken zihinsel işlemlerin sınırlı bir kapasiteye sahip olduğu ve bunun da işlemlerin performansını zaman içinde zorunlu olarak kısıtladığını savunur (Baumeister ve ark. 1998; Von Gunten, 2015:12-20). Çalışanlar sınırlı zihinsel kapasitesini dijital ortamlarda görevi dışı faaliyetlerle tükettiklerinde asıl işlerini yerine getirmeleri için yeterli enerjiye sahip olmayabilirler. Araştırmalar iş yerinde sosyal medya gibi dijital teknolojilerin çalışanlarca aşırı kullanımının yorgunluk (Labban ve Bizzi 2023), bitkinlik ve günlük aktiviteler için azalan enerjiye bağlı verimsiz çalışma (Yu vd., 2018) ve tükenmişlik (Soror vd., 2022) gibi istemeyen sonuçlar ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

Duyarsızlaşma; azalan zihinsel, psikolojik ve fiziksel enerjiyle başa çıkma kavramına karşılık gelir. Tükenmişliğin bir alt boyutu olarak duyarsızlaşmanın en kabul görülen belirtisi enerji tükenmesidir (Garden, 1987). Çalışan işe ve örgüte karşı duyarsızlaşarak enerjisinin tüketimini durdurmaya çalışır (Kahili, 1988; Maslach, 1982). Duyarsızlaşma, bireyin enerjisinin tükenmesi ile başa çıkmasının bir yoludur (Lee ve Ashforth, 1990). Kaynak eksikliği, bireyleri değerli kaynaklarını korumaya ve potansiyel kaynak kaybını azaltmaya motive eder. Bu nedenle gün içinde mevcut zihinsel enerjisini dijital mecralarda tüketen çalışan, mevcut işe karşı kaygısız ve ilgisiz kalarak kaynak azalmaya yönelebilir. Bu bağlamda bu çalışmada sanal kaytarma davranışının çalışanın enerjisini tüketerek işe ve örgüte karşı duyarsızlaştırabileceği savunulmaktadır. Bu varsayım doğrultusunda bu çalışmada test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Sanal kaytarma davranışı çalışanın işe ve örgüte karşı duyarsızlaşmasını etkilemektedir.

H2: Çalışanların işe ve örgüte karşı duyarsızlaşması, internet kullanım sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H3: Çalışanların sanal kaytarma davranışları, demografik değişkenlere göre farklılık gösterir.



Şekil 1: Araştırma modeli

Yöntem

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının işlerine ve örgütlerine karşı duyarsız kalmalarındaki rolünü incelemektir. Araştırma yöntemi olarak nicel yöntem ve kesitsel desen tercih edilmiştir. Bunun nedeni, nicel yöntemin değişkenler arasındaki ilişkileri sayısal verilerle değerlendirip genelleştirilebilir sonuçlar elde etmeye imkân tanınmasıdır (Creswell ve Creswell, 2018). Araştırmada kesitsel desenin tercih edilme nedeni ise değişkenler arasındaki ilişkiyi tek bir zaman noktasına bağlı olarak incelemeye uygun olmasıdır (Cummings, 2018).

Araştırma Grubu (Evren-Örneklem)

Araştırmanın evrenini; Kastamonu, Sinop ve Zonguldak illerinde özel ve kamu hastanelerinde çalışan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Ancak söz konusu illerdeki toplam sağlık çalışanlarının verilerine tam olarak ulaşılamadığından evrenin tam sayısı belirlenememiştir. Bu doğrultuda, evren büyüklüğü sosyal bilimler literatüründe önerilen alt sınırların (384) üzerinden belirlenmiştir (Krejcie ve Morgan, 1970; Ahmad ve Halim 2017). Bu bağlamda 399 sağlık çalışanından oluşan örneklem,

çalışmada gerçekleştirilecek olan analizler için istatistiksel açıdan yeterli olduğu değerlendirilmiştir. Araştırma, Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulundan 08.05.2024 tarihli ve 28 sayılı karar izni alınarak yürütülmüştür.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri çevirim içi hazırlanan anket formu ile toplanmıştır. Anket formunun birinci bölümü, katılımcıların demografik bilgilerini ve internet kullanım bilgilerini içeren 7 maddeden oluşmaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde çalışanların sanal kaytarma davranışlarını ölçmek için Örcü ve Yıldız (2014) tarafından geliştirilen 14 maddelik, iki boyutlu ölçek kullanılmıştır. Son bölümde ise Tutar ve Erdem (2022) tarafından bireylerin işe ve örgüte karşı duyarsızlaşma algılarını ölçmek için geliştirilen 5 maddelik tek boyutlu “İşe ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşma Ölçeği” yer almaktadır. Her iki ölçekte “1: Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5: Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişen 5’li Likert tipi bir dereceleme yapısına sahiptir Orijinal ölçeklerin Cronbach’s Alpha değeri sırasıyla 0,888 ve 0,900 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında Google Formlar kullanılarak hazırlanan anket formu, potansiyel katılımcıların e-postalarına ve sosyal medya hesaplarına iletilerek çalışmaya katılmaları istenmiştir. Veri toplama süreci sonunda 399 geçerli form elde edilmiştir. Kayıp veri ve uç değer analizlerini içeren ön incelemeler sonucunda, toplanan tüm verilerin analize uygun olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılımın gönüllülük esaslarına göre olduğu katılımcılara bildirilmiştir.

Verilerin Analizi

Veri analizi kapsamında farklılık testleri, korelasyon ve regresyon ve yapısal eşitlik modeli analizleri yapılmıştır. Ayrıca demografik değişkenlere ilişkin betimsel istatistiksel analizler yapılmıştır. Analizler için IBM SPSS 23 ve LISREL 8.51 paket programı kullanılmıştır.

Bulgular

Demografik Bulgular

Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1’de verilmiştir. Tablo 1’de görüleceği üzere katılımcıların %72,7’si kadın, %27,3 erkektir. Katılımcıların yaşları bakımından incelendiğinde, en büyük dilimi 36-45 yaş grubu (%36,3) oluştururken, 56 yaş ve üzeri katılımcılar sadece %0,3 ile çok küçük bir oranı temsil etmektedir. Medeni durum göre bakıldığında, katılımcıların büyük çoğunluğunun bekâr (%71,4) olduğu, evli katılımcıların ise %28,6’lık bir oranı temsil ettiği görülmektedir. Eğitim durumu açısından, örneklemin büyük çoğunluğunun lisans (57,9) mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların meslek dağılımı incelendiğinde, hemşireler %55,1 ile en büyük meslek grubunu oluştururken, ebeler %18,5, sağlık teknisyenleri %10,0, eczacılar %3,8 ve doktorlar %2,0 oranında temsil edilmektedir. Katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde, %40,6 ile 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların en büyük grubu oluşturduğu ve 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlar %4,8 ile en küçük grubu oluşturduğu görülmektedir. Günlük internet kullanım sürelerine bakıldığında katılımcıların neredeyse yarısı (%48,6) günde 6-8 saat internet kullandığını belirtmiştir. 3-5 saat kullananlar %30,3, 0-2 saat kullananlar ise %7,5 oranındadır. Yüksek kullanım süreleri de dikkat çekicidir; 9-11 saat kullananlar %9,8 ve 12 saat ve üzeri kullananlar %3,8’dir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgileri

Değişkenler (N=399)		f	%
Cinsiyet	Kadın	290	72,7
	Erkek	109	27,3
Yaş	25 ve altı	87	21,8
	26-35	141	35,3
	36-45	145	36,3
	46-55	25	6,3
	56 ve üzeri	1	0,3
Medeni Durum	Evli	114	28,6
	Bekar	285	71,4
Eğitim Durumu	Lise	8	2,0
	Ön Lisans	147	36,8

	Lisans	231	57,9
	Lisansüstü	13	3,3
Meslek	Doktor	8	2,0
	Eczacı	15	3,8
	Hemşire	220	55,1
	Ebe	74	18,5
	Sağlık Teknisyeni	40	10,0
	Diğer	42	10,5
Çalışma Süresi	1 yıldan az	79	19,8
	1-5 yıl	162	40,6
	6-10 yıl	139	34,8
	11 yıl ve üzeri	19	4,8
Günlük İnternet Kullanım Süresi	0-2 saat	30	7,5
	3-5 saat	121	30,3
	6-8 saat	194	48,6
	9-11 saat	39	9,8
	12 saat ve üzeri	15	3,8

Ölçeklerin Güvenilirlik İlişkin Sonuçlar

Araştırmada kullanılan Sanal Kaytarma Davranış Ölçeği ile İşe ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşma Ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizleri yapılmış ve istatistik test sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Sonuçları

	Ort.	Std.S.	Madde Toplam Korelasyon	Madde Silinirse Cronbach Alfa
Sanal Kaytarma Davranışı Cronbach Alfa= ,874				
s1	2,35	1,32	,617	,861
s2	2,69	1,12	,530	,866
s3	2,85	1,02	,416	,871
s4	3,08	1,13	,350	,874
s5	2,84	1,21	,609	,861
s6	2,68	1,10	,484	,868
s7	2,58	1,25	,537	,865
s8	2,64	1,06	,458	,869

s9	2,95	1,12	,622	,861
s10	2,98	1,17	,524	,866
s11	2,90	1,17	,606	,862
s12	2,74	1,16	,578	,863
s13	2,69	1,23	,569	,864
s14	2,69	1,18	,583	,863
İşe ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşma Cronbach Alfa= ,835				
o1	2,39	1,33	,634	,806
o2	2,61	1,11	,698	,784
o3	2,82	1,02	,489	,838
o4	2,56	1,08	,717	,780
o5	2,25	1,17	,658	,795
N=399				

Tablo 2 incelendiğinde çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin yüksek güvenilirlik düzeyine sahip oldukları görülmektedir (Sanal Kaytarma=%87,4 ve İşe ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşma=%83,5). Ayrıca ölçeklerin madde toplam korelasyonları incelendiğinde tüm madde toplam korelasyonların >0,3 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ölçeklerin yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir.

Hipotez Testleri ve Sonuçları

Çalışanların Sanal Kaytarma ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşma düzeylerine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3. Sanal Kaytarma ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşma Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standart Katsayı	t	p.	Model	R ²
	B	Std.H.	β			F (p)	
Sabit	,568	,146		3,896	<,001	192,842 (<,05)	,325
Sanal Kaytarma	,710	,051	,572	13,887	<,001		

r: Pearson korelasyon katsayısı

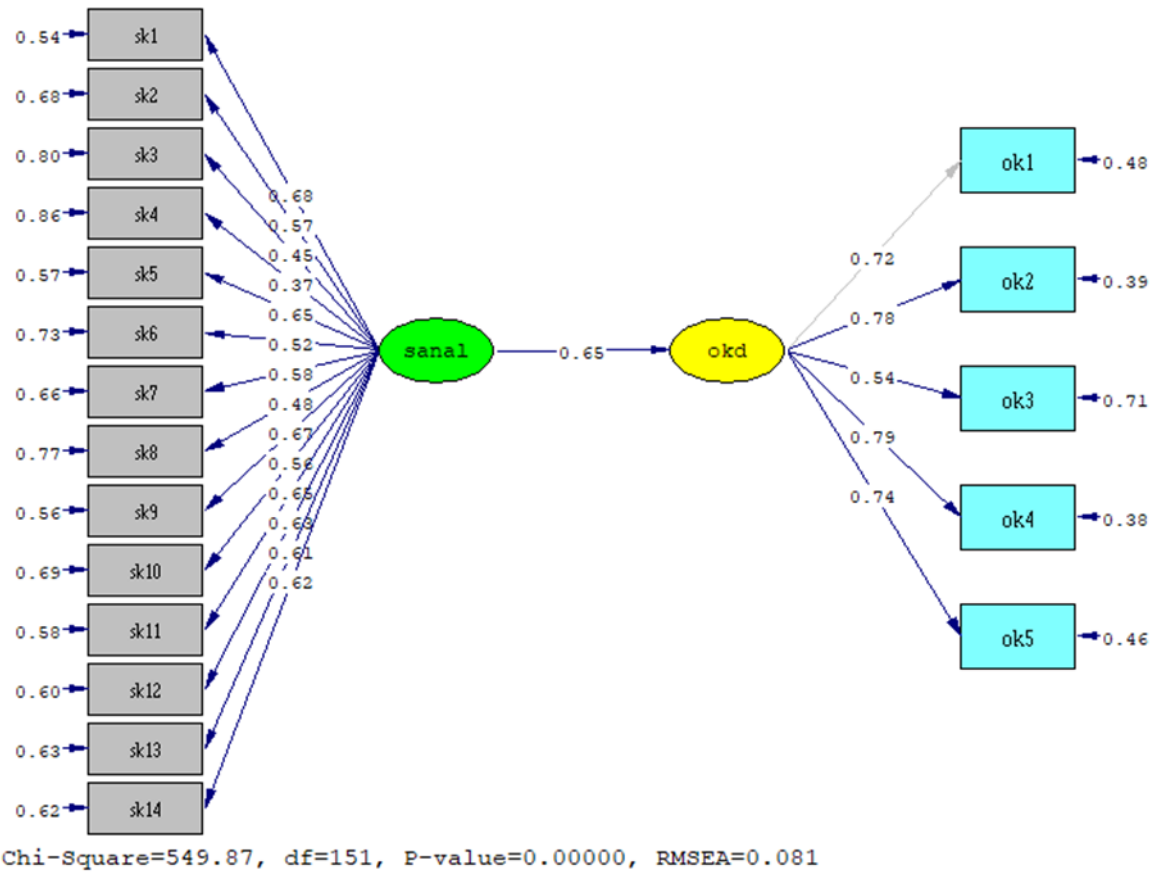
Yukarıdaki tablo incelendiğinde boyutlara ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 aralığında olduğu görülmektedir. Bu durumda Tabachnick ve Fidell'in (2007) önerileri doğrultusunda boyutlara ait verilerin normal dağıldığı varsayılarak işlemler gerçekleştirilmiştir. Boyutlar arası ilişkileri gösteren Pearson Korelasyon analizi sonuçları yine aynı tablonun son sütununda verilmiş olup ilgili değer Örgüte Karşı Duyarsızlaşma ile Sanal Kaytarma arasında orta şiddetli ve pozitif bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir ($r=0,572$).

Yapısal eşitlik modeli (YEM) çerçevesinde Sanal Kaytarma (sanal) değişkeni ile İşe ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşma (okd) arasındaki ilişkiler test edilmiştir.

Tablo 4. Sanal Kaytarma ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşma Ölçekleri Arasındaki Yem Uyum İyiliği Değerleri

Uyum iyiliği kriterleri	İstatistik
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0,08
$\chi^2/s.d.$	3,64
Standardized RMR	0,059
Normed Fit Index (NFI)	0,93
GFI (Goodness of Fit Index)	0,87
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	0,84
CFI (Comperative Fit Index)	0,95
Serbestlik Derecesi (s.d.) =151	
$\chi^2 =549,87$	
N= 399	

Tablo 4'teki uyum indeksleri genel olarak modelin iyi/kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığını göstermektedir. Bununla birlikte aşağıda verilen PATH diyagramı hem ölçüm modellerinin hem de yapısal yolun istatistiksel olarak anlamlı ve beklenen yönde olduğunu göstermektedir.



Şekil 2. Sanal Kaytarma ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşma Ölçekleri Arasındaki YEM Ve PATH Diyagramı

Modelde Sanal Kaytarma → Örgütsel Kimlik Duygusu arasındaki yol katsayısı 0.65 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, sanal kaytarma düzeyindeki artışın örgütsel kimlik duygusunu anlamlı biçimde yordadığını göstermektedir.

Sanal kaytarmanın çalışanın işe ve örgüte karşı duyarsızlaşmasına etkisini araştıran lineer regresyon analizi sonucu aşağıda verilmiştir.

Tablo 5. Sanal Kaytarmanın Çalışanın İşe ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşmasına Etkisini Araştıran Lineer Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standart Katsayı	t	p.	Model	R ²
	B	Std.H.	β			F (p)	
Sabit	,568	,146		3,896	<,001	192,842 (<,05)	,325
Sanal Kaytarma	,710	,051	,572	13,887	<,001		

Tablo 4'te verilen analiz sonuçlarına göre, kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F(1, 399) = 192,842$; $p < ,001$). Modelin açıklanan varyans oranı ($R^2 = .325$) %32,5 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, sanal kaytarma değişkeninin çalışanın işe ve örgüte karşı duyarsızlaşmasını yordamada orta düzeyde bir açıklayıcılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Bağımsız değişken olan sanal kaytarma, duyarsızlaşma düzeyini pozitif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($B = ,710$; $\beta = .572$; $t(1, 399) = 13.887$; $p < ,001$). Standartlaştırılmış regresyon katsayısının ($\beta = ,572$) pozitif yönde ve yüksek bir değerde olması, sanal kaytarma arttıkça çalışanın işe ve örgüte karşı duyarsızlaşma düzeyinin de anlamlı bir biçimde arttığını ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların iş ortamında sanal kaytarma davranışlarında bulunmaları, onların kuruma ve işlerine karşı ilgisizlik ve uzaklaşma eğilimlerini artırmaktadır. Regresyon modelinin sabit katsayısı da istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($B = ,568$; $t(1, 399) = 3,896$; $p < ,001$). Bu sonuç, sanal kaytarma sıfır olduğunda bile duyarsızlaşma düzeyinin belirli bir temel seviyede gerçekleştiğini göstermektedir.

Araştırmada, örgüte karşı duyarsızlaşma ve sanal kaytarma düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testleri ve tek yönlü varyans analizleri (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar konsolide edilerek aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Bağımsız Örneklem t ve ANOVA Testi Sonuçları

			Sanal Kaytarma		İşe ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşma	
N=399		n	Ort.	⁽¹⁾ t (p) veya F (p)	Ort.	⁽²⁾ t (p) veya F (p)
Cinsiyet	Kadın	290	2,74	,341	2,50	,302
	Erkek	109	2,82		2,60	
Yaş	25 ve altı	87	3,05	<,001	2,96	<,001
	26-35	141	2,73		2,53	
	36-45	145	2,69		2,36	
	46+	26	2,38		1,99	
Medeni Durum	Evli	114	2,80	,502	2,58	,423
	Bekar	285	2,74		2,51	
Eğitim Durumu	Lise-Ön Lisans	155	2,58	<,001	2,31	<,001
	Lisans ve üzeri	244	2,87		2,66	
Meslek	Eczacı ve Doktor	23	3,09	<,001	2,86	<,001
	Hemşire	220	2,52		2,23	
	Ebe	74	3,17		2,94	
	Sağlık Teksiyeni	40	2,77		2,72	

	Diğer	42	3,11		2,98	
Çalışma Süresi	1 yıldan az	79	2,83	,521	2,75	,078
	1-5 yıl	162	2,71		2,45	
	6-10 yıl	139	2,80		2,48	
	11 yıl ve üzeri	19	2,65		2,57	
Günlük İnternet Kullanım Süresi	0-2 saat	30	2,55	,104	2,60	,716
	3-5 saat	121	2,72		2,47	
	6-8 saat	194	2,84		2,58	
	9-11 saat	39	2,75		2,49	
	12 saat ve üzeri	15	2,48		2,33	

1) Sanal Kaytarma iki düzeye sahip gruplar için t-testi, 2'den fazla düzeye sahip gruplar için ANOVA yürütülmüştür. (2) Örgüte Karşı Duyarsızlaşma iki düzeye sahip gruplar için t-testi, 2'den fazla düzeye sahip gruplar için ANOVA yürütülmüştür.

Not: Bazı gruplara düşen kişi sayısı küçük olduğundan bazı gruplarla birleştirilmiştir

Tablo 5 incelendiğinde cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine yönelik gerçekleştirilen t-testi sonuçlarına göre, örgüte karşı duyarsızlaşma ve sanal kaytarma düzeyleri cinsiyet ve medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > ,05$). Ancak eğitim durumuna ilişkin t-testi sonuçları, hem örgüte karşı duyarsızlaşma ($p < ,001$) hem de sanal kaytarma ($p < ,001$) açısından anlamlı farklılıklar olduğunu göstermiştir. Lisans ve üzeri eğitime sahip bireylerin, lise ve ön lisans mezunlarına kıyasla her iki değişkende de daha yüksek puanlara sahip olduğu belirlenmiştir. Yaş ve meslek gruplarına ilişkin yapılan ANOVA analizleri, örgüte karşı duyarsızlaşma ($p < ,001$) ve sanal kaytarma ($p < ,001$) düzeylerinde gruplar arasında anlamlı farklar olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, meslek grupları arasında da hem örgüte karşı duyarsızlaşma hem de sanal kaytarma açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p < ,001$); ebe, doktor ve diğer sağlık çalışanları gruplarının, hemşirelere kıyasla daha yüksek ortalama değerlere sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışma süresi ve internet kullanım süresine yönelik ANOVA sonuçları ise, her iki değişken açısından da gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir ($p > ,05$).

Bu sonuçlar, örgüte karşı duyarsızlaşma ve sanal kaytarma davranışlarının özellikle yaş, eğitim düzeyi ve meslek grubu gibi bireysel-demografik değişkenlerden etkilendiğini, ancak cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi ve internet kullanım süresine bağlı anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışma, sağlık çalışanları özelinde sanal kaytarma davranışları ile işe ve örgüte karşı duyarsızlaşma arasındaki ilişkiyi ampirik olarak incelemiş ve bu ilişkinin demografik değişkenler bağlamındaki farklılaşmalarını ortaya koymuştur. Bilgi teknolojilerinin iş dışı amaçlarla kullanımının yaygınlaşması (Lim, 2002) ve çalışanların performans potansiyelini etkilemesi (Alharthi vd., 2021; Askew vd., 2014; Betts vd., 2014), bu davranışın örgütsel ve bireysel çıktılar üzerindeki etkilerine dair önemli çıkarımlar sunmaktadır.

Araştırmamızın temel bulguları, sanal kaytarma ile işe ve örgüte karşı duyarsızlaşma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir ($r=0.572$). Regresyon analizi sonuçları, sanal kaytarma davranışının duyarsızlaşma düzeyini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığını ortaya koymuştur ($\beta = 0.572$, $p < 0.001$). Bu durum, çalışanların iş saatleri içinde sanal kaytarma faaliyetlerine daha fazla yönelmesinin, işlerine ve çalıştıkları kuruma karşı ilgisizlik ve uzaklaşma eğilimlerini artırdığına işaret etmektedir. Bu bulgu, çalışmanın temel hipotezini desteklemekte ve sanal kaytarmanın işe ve örgüte karşı duyarsızlaşmanın bir sonucu olmaktan ziyade, bir sebebi olabileceği yönündeki özgün argümanı güçlendirmektedir. Kaynakların Korunumu Teorisi (Hobfoll, 1989; 2001) çerçevesinde değerlendirildiğinde, sanal kaytarmanın çalışanların bilişsel ve duygusal kaynaklarını iş dışı alanlarda tüketerek (Lieberman vd., 2011; Korunovska ve Spiekermann, 2019), işe yönelik enerjilerini azalttığı ve dolayısıyla duyarsızlaşmayı tetiklediği şeklinde yorumlanabilir. Duyarsızlaşma, bireyin istenmeyen eylem ve durumlara karşı enerjisini korumak için geliştirdiği bir savunma aracı veya koruyucu bir eylemdir (Lee ve Ashforth, 1990; Kahili, 1988; Maslach, 1982). Dijital teknolojilerle sürekli etkileşim, bu kaynakların tükenmesine yol açabilir. Sanal kaytarma davranışının, çalışanların değerli enerjilerini iş dışı faaliyetlere yönlendirmesiyle, işe yönelik kaynaklarının azalmasına ve dolayısıyla duyarsızlaşma eğilimlerinin artmasını tetikleyebilir. Bu bulgular, sanal kaytarma ve duyarsızlaşma arasındaki ilişkinin daha karmaşık bir nedensellik zinciri içinde ele alınması gerektiğini göstermektedir. Araştırma bulgularının literatürdeki genel kanıyla çelişmesi ve mevcut çalışmaların birbiriyle tutarsız sonuçlar sunması (Mäntymäki ve İslam, 2016; Tandon vd., 2021), Tandon ve arkadaşlarının (2021) da işaret ettiği gibi, sanal kaytarma olgusunun çift yönlü doğasıyla açıklanabilir.

Demografik değişkenler açısından yapılan analizler, sağlık çalışanlarının sanal kaytarma ve duyarsızlaşma düzeylerinin cinsiyet ve medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Alan yazında demografik faktörler ile sanal

kaytarma arasında birbiriyle tutarlı olmayan sonuçlar bulunmuştur. Örneğin Garrett ve Danziger (2008) sanal kaytarma ile cinsiyet arasında önemsiz farklılıklar bulurken, Akbulut ve arkadaşları ise (2017) önemli farklılık bulmuştur. Andreassen ve arkadaşları (2014), bekar çalışanların sanal kaytarma daha fazla katıldığını bildirmişken, Ahmead ve arkadaşları (2022) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada çalışanların bekar veya evli olmasının sanal kaytarma davranışı sergileme açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığını bulmuştur. Katılımcıların sanal kaytarma ve duyarsızlaşma düzeyleri ile yaş, eğitim durumu ve meslek grupları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Özellikle genç çalışanların ve belirli meslek gruplarının (ebe, doktor ve diğer sağlık çalışanları) hem sanal kaytarma hem de duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar literatürdeki araştırma sonuçları örtüşmektedir. Pangani ve Munyenembe, (2024) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları bir çalışmada genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma yapma eğiliminde olduğunu bulmuşlardır. Araştırmanın sonuçlarında lisans ve üzeri eğitime sahip çalışanların lise ve ön lisans mezunlarına kıyasla her iki değişkende daha yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir. Sarıoğlu Kemer ve Dedeşin Özcan (2021) da çalışmalarında eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların düşük olanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışı sergileme eğiliminde olduğunu bulmuşlardır. Literatürdeki genel eğilimde eğitim düzeyi arttıkça sanal kaytarma düzeyinin arttığı yönündedir (Mercad vd., 2017). Bu bulgulara göre, sanal kaytarma ve duyarsızlaşma ile mücadele stratejilerinin geliştirilmesinde demografik özelliklerin dikkate alınması gerektiğini söylenebilir. Çalışma süresi ve günlük internet kullanım süresinin ise bu değişkenler üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı belirlenmiştir.

Araştırma sonuçları özellikle dijitalleşen iş ortamlarında insan kaynakları yönetimi ve örgütsel politika oluşturma süreçleri için kritik öneme sahiptir. Sanal kaytarmanın duyarsızlaşmayı tetiklediği bulgusu, yöneticilere bu davranışı sadece bir verimlilik kaybı (Lim ve Chen, 2009; Hallett, 2002) olarak değil, aynı zamanda çalışanların psikolojik sağlığını ve örgütsel bağlılığını tehdit eden bir risk faktörü olarak görmeleri gerektiğini işaret etmektedir. Özellikle sağlık gibi risk faktörünün yüksek olduğu bir sektörde, çalışanların sanal kaytarma kaynaklı olarak işlerine karşı duyarsızlaşması, hasta güvenliğini tehlikeye düşürecek noktaya kadar riskler yaratabilir (Ross, 2025:235). Bu nedenle örgütler, çalışanların bilişsel ve duygusal kaynaklarını korumaya yönelik stratejiler geliştirmelidir. Bu, iş akışlarını optimize etmeyi, gereksiz sosyal medya gibi alanlarda vakit geçirmeyi azaltmayı ve çalışanlara iş dışı sanal aktivitelere yönelik net sınırlar ve eğitimler sunmayı içerebilir. Sanal kaytarmanın öncülleri arasında yer alan örgütsel adaletsizlik algısı ve yönetici davranışlarına tepki gibi faktörlerin (Mishra ve Tageja, 2022; Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2009) ortadan kaldırılması, dolaylı olarak sanal kaytarma ve duyarsızlaşma riskini azaltabilir. Çalışanlar öz düzenleme yolu ile bilgi teknolojilerinin iş dışı faaliyetlerde kullanımını sınırlayabilirler (Schlachter vd., 2025) ve böylece işlerine odaklanmak için gerekli olan değerli kaynaklarını koruyabilirler.

Bu çalışma, sanal kaytarma ve duyarsızlaşma arasındaki karmaşık ilişkiye dair ampirik kanıtlar sunarak alana önemli bir katkı sağlamaktadır. Özellikle, sanal kaytarmanın duyarsızlaşmanın bir öncülü olabileceği yönündeki bulgular, yöneticiler ve insan kaynakları birimi için çalışan refahı ve örgütsel bağlılığı artırmanın yanı sıra çalışanın örgütsel amaçlar katkısını artırmaya yönelik yeni stratejilerin geliştirilmesi açısından kritik öneme sahiptir. Yöneticiler çalışanların işlerine ve örgütsel amaçlara karşı daha duyarlı olmalarını sağlamak için bilgi teknolojilerinin iş dışı amaçlar için kullanımını önlemeye yönelik tedbirler getirilmelidir. Gelecek araştırmalar, bu ilişkinin farklı sektörlerde ve kültürel bağlamlarda incelenmesi, nitel yöntemlerle derinlemesine keşfedilmesi ve sanal kaytarma karşı müdahale programlarının etkinliğinin değerlendirilmesi yoluyla bu alandaki bilgi birikimini daha da zenginleştirebilir.

Her bilimsel çalışma gibi, bu araştırmanın da kendine özgü sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu sınırlılıklar, bulguların genellenebilirliği ve gelecekteki araştırmalar için potansiyel yönelimler açısından dikkate alınmalıdır. Öncelikle, bu çalışmada analiz birimi olarak sağlık çalışanlarının seçilmesi, duyarsızlaşmanın bu meslek grubunda sık görülen bir olgu olmasından kaynaklanmaktadır. Bu durum, elde edilen bulguların diğer sektörlerdeki veya farklı demografik özelliklere sahip çalışan gruplarına doğrudan genellenmesinde dikkatli olunması gerektiğini işaret etmektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalar, farklı meslek gruplarını ve sektörleri kapsayarak bu genellenebilirlik sınırlılığını gidermeye yönelik çalışmalar yapabilir.

İkinci olarak, bu çalışma sanal kaytarma ile duyarsızlaşma arasındaki ilişkiyi Kaynakların Korunumu Teorisi perspektifinden ele almıştır. Bu çalışmada mevcut literatürdeki yaygın görüşün aksine, sanal kaytarmanın duyarsızlaşmanın bir sonucu değil, bir sebebi olduğu hipotezi üzerinden ilerlenmiştir. Bu özgün bakış açısı bir yenilik sunmakla birlikte, ilişkinin farklı teorik çerçeveler veya daha karmaşık nedensellik modelleri (örneği çift yönlü etkileşimler) açısından incelenmediği anlamına gelmektedir. Gelecek çalışmalar, bu ilişkinin farklı teorik yaklaşımlar altında nasıl şekillendiğini araştırarak daha kapsamlı bir anlayış geliştirebilir. Son olarak bu çalışma kesitsel bir çalışmadır ve bu konu gelecekte boylamsal araştırmalar ile de incelenebilir.

Bu sınırlılıklar göz önünde bulundurularak, bu çalışmanın sanal kaytarma ve duyarsızlaşma arasındaki ilişkiye dair önemli bir teorik tartışma başlattığı ve gelecek araştırmalar için değerli bir zemin oluşturduğu söylenebilir.

Kaynakça

- Aghaz, A., & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Computers in Human Behavior*, 62, 51-60. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.03.069>.
- Ahmad, H., & Halim, H. (2017). Determining sample size for research activities: the case of organizational research. *Selangor Business Review*, 20-34.
- Alharthi, S., Levy, Y., Wang, L., & Hur, I. (2021). Employees' mobile cyberslacking and their commitment to the organization. *Journal of Computer Information Systems*, 61(2), 141-153. <https://doi.org/10.1080/08874417.2019.1571455>.
- Ali, M. Y., Mulyati, H., & Sukmawati, A. (2024). Cyberloafing and Job Burnout Among Educators: How does organizational commitment play a role as a moderating variable?. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran, dan Pembelajaran*, 10(2), 428-438.

- Almourad, M. B., McAlaney, J., Skinner, T., Pleya, M., & Ali, R. (2020). Defining digital addiction: Key features from the literature. *Psihologija*, 53(3), 237-253.
- Akbulut, Y., Dönmez, O., & Dursun, Ö. Ö. (2017). Cyberloafing and social desirability bias among students and employees. *Computers in Human Behavior*, 72, 87-95. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.02.043>.
- Ahmead, M., Hamamadeh, N., & Iram, I. A. (2022). The effects of internet and social media use on the work performance of physicians and nurses at workplaces in palestine. *BMC Health Services Research*, 22(1), 633.
- Andel, S. A., Kessler, S. R., Pindek, S., Kleinman, G., & Spector, P. E. (2019). Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. *Computers in Human Behavior*, 101, 124-130. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.07.013>.
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., & Pallesen, S. (2014). Use of online social network sites for personal purposes at work: does it impair self-reported performance?. *Comprehensive Psychology*, 3, 01-21. <https://doi.org/10.2466/01.21.CP.3.18>.
- Askew, K. L., & Buckner, J. E. (2017). The role of the work station: visibility of one's computer screen to coworkers influences cyberloafing through self-efficacy to hide cyberloafing. *The Psychologist-Manager Journal*, 20(4), 267. <https://doi.org/10.1037/mgr0000061>
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coovert, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.04.006>
- Ayu Hardiani, W. A., Rahardja, E., & Yuniawan, A. (2018). Effect of role conflict and role overload to burnout and its impact on cyberloafing (Study on Pt Pln (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi). *Jurnal Bisnis Strategi*, 26(2), 89-99. <https://doi.org/10.14710/jbs.26.2.89-99>.
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831-858. <https://doi.org/10.2307/41409963>.
- Baker, M. A., & Kim, K. (2021). Becoming cynical and depersonalized: How incivility, co-worker support and service rules affect employee job performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(12), 4483-4504. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2021-0105>.
- Batabyal, S. K., & Bhal, K. T. (2020). Traditional cyberloafing, mobile cyberloafing and personal mobile-internet loafing in business organizations: exploring cognitive ethical logics. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 18(4), 631-647. <https://doi.org/10.1108/JICES-07-2019-0081>.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1252. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.5.1252>.
- Betts, T. K., Setterstrom, A. J., Pearson, J. M., & Totty, S. (2014). Explaining cyberloafing through a theoretical integration of theory of interpersonal behavior and theory of organizational justice. *Journal of Organizational and End User Computing (JOEUC)*, 26(4), 23-42. <https://doi.org/10.4018/joeuc.2014100102>.
- Bialowolski, P., McNeely, E., VanderWeele, T. J., & Weziak-Bialowolska, D. (2020). Ill health and distraction at work: Costs and drivers for productivity loss. *Plos One*, 15(3), e0230562. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0230562>.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach (5th ed.). SAGE Publications
- Cummings, C. L. (2018). Cross-sectional design. The SAGE Encyclopedia of Communication Research Methods. Thousand Oaks: SAGE Publications Inc. Retrieved.
- Çetin, F., Basım, H. N., & Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 61-70.
- Demir, N. (2009). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi. *Öneri Dergisi*, 193-202. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.696194>.
- Dresp-Langley, B., & Hutt, A. (2022). Digital addiction and sleep. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6910. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116910>.
- Faleye, O., & Adelugba, I. (2024). Influence of job burnout on employee performance among academic staff of tertiary institutions in ekiti state, Nigeria. 38th International Science Technology Education Arts Management & Social Sciences (iSTEAMS) Bespoke Conference (ss 143-162). Accra Ghana
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>.
- Garden, A.-M. (1987). Depersonalization: A Valid dimension of burnout? *Human Relations*, 40(9), 545-559. <https://doi.org/10.1177/0018726787040009>.

- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). On cyberslacking: Workplace status and personal internet use at work. *CyberPsychology & Behavior*, 11(3), 287-292. <https://doi.org/10.1089/cpb.2007.01>.
- Genç, E., & Aydoğan, E. (2016). İşyerinde sanal tembellik davranışı ve etkin zaman yönetimi ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 558-571.
- Graux, J., Lemoine, M., El Hage, W., & Camus, V. (2011). From depersonalization to hallucination. *Psychopathology*, 45(1), 42-52. <https://doi.org/10.1159/000325911>.
- Iravani, M., Jafarpour Boroujeni, A. A., & Hashemian, M. (2024). EFL teachers' cyberloafing behaviors: Can burnout predict them?. *Education and Information Technologies*, 29(18), 25035-25068.
- Halbesleben, J. R. (2023). *Preventing burnout and building engagement in the healthcare workplace*. Chicago: ACHE Management Series.
- Hallett, T. (2002). Christmas cyberloafing cost UK businesses£ 154 million. *Road Rage and The Epidemiology of Violence: Something Old, Something New*, 58, 207.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>.
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Zarei Matin, H., & Fakheri Kozekanan, S. (2015). Cyberloafing management in organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335-349.
- Juniar, R., & Arijanto, A. (2024). The Influence of workload and work stress mediated by burnout on cyberloafing behavior in the pharmaceutical industry's R&D department. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1). <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.426>.
- Kahili, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology*, 29, 284-297.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>.
- Koay, K. Y. (2018). Workplace ostracism and cyberloafing: a moderated-mediation model. *Internet Research*, 28(4), 1122-1141. <https://doi.org/10.1108/IntR-07-2017-0268>.
- Koay, K. Y., Soh, P. C. H., & Chew, K. W. (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review*, 40(9), 1025-1038. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2016-0252>.
- Korunovska, J., & Spiekermann, S. (2019). The effects of information and communication technology use on human energy and fatigue: A review. *arXiv preprint arXiv:1910.01970*.
- Labban, A., & Bizzi, L. (2023). Communication via social media: How employees will paradoxically support the organization while putting less effort at work. *International Journal of Business Communication*, 60(2), 487-511. <https://doi.org/10.1177/23294884211005526>.
- 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. <https://doi.org/10.1177/089443930101900403>.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1990). On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 743. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.743>.
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192-2199. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.06.015>.
- Lim, V. K. (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*, 23(5), 675-694. <https://doi.org/10.1002/job.161>.
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*, 42(8), 1081-1093. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.002>.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2009). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>.
- Mäntymäki, M., & Riemer, K. (2016). Enterprise social networking: A knowledge management perspective. *International Journal of Information Management*, 36(6), 1042-1052. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2016.06.009>.
- Mäntymäki, M., & Islam, A. N. (2016). The Janus face of Facebook: Positive and negative sides of social networking site use. *Computers in Human Behavior*, 61, 14-26. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.02.078>.
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. *Job Stress and Burnout*, 29-40.

Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. New York: PrenticeHall

Mercado, B. K., Giordano, C., & Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing. *Career Development International*, 22(5), 546-564. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0142>.

Mishra, D., & Tageja, N. (2022). Cyberslacking for coping stress? Exploring the role of mindfulness as personal resource. *International Journal of Global Business and Competitiveness*, 17(Suppl 1), 56-67.

Nusrat, A., He, Y., Luqman, A., Mehrotra, A., & Shankar, A. (2023). Unraveling the psychological and behavioral consequences of using enterprise social media (ESM) in mitigating the cyberslacking. *Technological Forecasting and Social Change*, 196, 122868. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122868>.

Örücü, E., & Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99-114.

Oktavia, R. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap cyberloafing dengan burnout sebagai variabel intervening yang dimoderasi oleh komitmen organisasi (Studi kasus pada karyawan PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 24(1).

O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in Human Behavior*, 34, 291-298. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.015>.

Pangani, J., & Munyenembe, B. (2024). The impact of stress and loneliness on cyberloafing of health workers in Malawi: The moderating role of age. *African Journal of Empirical Research*, 5(3), 640-648.

Permarupan, P. Y., Al Mamun, A., Hayat, N., Saufi, R. A., & Samy, N. K. (2021). Nursing management challenges: Effect of quality of work life on depersonalization. *International Journal of Healthcare Management*, 14(4), 1040-1049. <https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1728924>.

Pindek, S., Krajcivska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147-152. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.040>.

Prapanjaroensin, A., Patrician, P. A., & Vance, D. E. (2017). Conservation of resources theory in nurse burnout and patient safety. *Journal of Advanced Nursing*, 73(11), 2558-2565. <https://doi.org/10.1111/jan.13348>.

Ross, J. (2025). Cyberloafing in healthcare. In: Papadakos, P.J., Constantine, R.H. (eds) *Distracted doctoring* (pp 235-243). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-85546-7_16.

Rose, G. (2017). Posthuman agency in the digitally mediated city: Exteriorization, individuation, reinvention. *Annals of the American Association of Geographers*, 107(4), 779-793. <https://doi.org/10.1080/24694452.2016.1270195>.

Sarioğlu Kemer, A., & Dedeşin Özcan, S. (2021). The dark side of technology: cyberloafing, a Turkish study of nursing behaviour. *International Nursing Review*, 68(4), 453-460. <https://doi.org/10.1111/inr.12686>.

Schlachter, S., Inceoglu, I., McDowall, A., & Cropley, M. (2025). Work-related technology use during nonwork time and its consequences: A resource-oriented perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 98(3), e70047. <https://doi.org/10.1111/joop.70047>.

Schwarzer, R., Schmitz, G. S., & Tang, C. (2000). Teacher Burnout in Hong Kong and Germany: A Cross-Cultural Validation of the Maslach Burnout Inventory. *Anxiety, Stress & Coping*, 13(3), 309-326. <https://doi.org/10.1080/10615800008549268>.

Sheikh, A., Atashgah, M. S., & Adibzadegan, M. (2015). The antecedents of cyberloafing: A case study in an Iranian copper industry. *Computers in Human Behavior*, 51, 172-179. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.04.042>.

Soror, A., Steelman, Z. R., & Turel, O. (2022). Exhaustion and dependency: a habituation-sensitization perspective on the duality of habit in social media use. *Information Technology & People*, 35(1), 67-95. <https://doi.org/10.1108/ITP-11-2019-0603>.

Sierra, M. (2009). *Depersonalization: A new look at a neglected syndrome*. Cambridge University Press.

Şimşek, A., & Şimşek, E. (2019). Beneficial and detrimental effects of cyberloafing in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Review*, 1(1), 97-114.

Tabachnick, B. G. (2007). *Using multivariate statistics*. Allyn and Bacon

Tandon, A., Dhir, A., Islam, N., Talwar, S., & Mäntymäki, M. (2021). Psychological and behavioral outcomes of social media-induced fear of missing out at the workplace. *Journal of Business Research*, 136, 186-197. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.036>.

Tandon, A., Kaur, P., Ruparel, N., Islam, J. U., & Dhir, A. (2022). Cyberloafing and cyberslacking in the workplace: systematic literature review of past achievements and future promises. *Internet Research*, 32(1), 55-89. <https://doi.org/10.1108/INTR-06-2020-0332>.

Temel, S., Temel, E., Kolukırık, B., Arpaç, B., & Davran, B. (2022). Lise öğrencilerinin sanal tembellik davranışlarının demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Atlas Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(12), 182-220.

Todaro-Franceschi, V. (2024). *Compassion fatigue and burnout in nursing: Enhancing professional quality of life*. Springer Publishing Company.

- Tutar, H., & Erdem, A. T. (2022). İşgören yıpranması ölçeği (İYÖ): Ölçek geliştirme çalışması. *Journal of Economics*, 7(18), 316-336.
- Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>.
- Von Gunten, C. D. (2015). *Resource-depletion: Outcome of failed energy management or adaptive emotion?* (Order No. 10182569). (Degree Master University of Missouri-Columbia). ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R. (2020). Kinerja pegawai ditinjau dari perilaku cyberloafing dan komitmen organisasi. *Psyche 165 Journal*, 240-245. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.85>.
- Whitty, M. T., & Carr, A. N. (2006). New rules in the workplace: Applying object-relations theory to explain problem internet and email behaviour in the workplace. *Computers in Human Behavior*, 22(2), 235-250. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.06.005>.
- Yang, H., Lin, Z., Chen, X., & Peng, J. (2023). Workplace loneliness, ego depletion and cyberloafing: can leader problem-focused interpersonal emotion management help?. *Internet Research*, 33(4), 1473-1494. <https://doi.org/10.1108/INTR-01-2021-0007>.
- Yıldız, H., Yıldız, B., & Ateş, H. (2015). Sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesinde örgütsel adalet algısının rolü var mıdır? *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(2), 55-66.
- Yu, L., Cao, X., Liu, Z., & Wang, J. (2018). Excessive social media use at work: Exploring the effects of social media overload on job performance. *Information Technology & People*, 31(6), 1091-1112. <https://doi.org/10.1108/ITP-10-2016-0237>.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2009). Inequity, conflict, and compliance dilemma as causes of cyberloafing. *International Journal of Conflict Management*, 20(2), 188-201. <https://doi.org/10.1108/10444060910949630>.