

Örgütlerde Sanal Kaytarmanın Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi: Bankacılık Sektörü Örneği

Evaluation of Cyberloafing in Organizations According to Demographic Characteristics of Employees: A Case Of Banking Sector

Lina KARABETYAN^a

Özet

Teknolojideki hızlı değişimler bireysel ve örgütsel olarak yapılan birçok şeyin değişmesine, ortadan kalkmasına veya yeni şeylerin hayatımıza girmesine öncü olmaktadır. Sanal kaytarma, internet teknolojisi ile beraber örgütlerde görülmeye başlanan daha çok olumsuz sonuçları olabilen yeni bir olgu olup teknoloji ile beraber evrimleşmektedir. Günümüzde işyerlerinde internetin kullanımının yaygınlaşmasının bir çok faydasının yanı sıra, çalışanlar tarafından mesai saatlerinde iş dışı özel amaçlarla kullanılması olumsuz yanını oluşturmaktadır. Sanal kaytarma davranışları ile çalışanların zamanını alması dolayısıyla, uzun molalar nedeniyle işi yetiştirememeye verimlilik ve zaman kayıplarına yol açmaktadır. Organizasyona ilişkin muhtemel kanuni yaptırımlar ya da internet hatlarının yoğunlaşması ve yapılan işin yavaşlaması gibi örgütsel açıdan pek çok kayba yol açabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, İstanbul'da hizmet veren özel ticari banka çalışanlarının demografik özelliklerine göre sanal kaytarma açısından farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Analiz sonucunda; cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir, çalışma süresi ve çalışılan pozisyon için anlamlı farklılık bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma, Mann-Whitney-U Testi, Kruskal-Wallis Testi

Jel Kodları :M12, M21, C13

Abstract

Rapid changes in technology lead to the change or disappearance of many things done individually and organizationally, or the introduction of new things into our lives. Cyberloafing is a new phenomenon that can have negative consequences in organizations with internet technology, and it evolves with technology. In addition to the many benefits of the widespread use of the internet in workplaces today, its use by employees for special purposes outside of work during working hours constitutes its negative side. Due to the fact that employees take their time with cyberloafing behaviors, being unable to complete the job due to long breaks causes productivity and time losses. It can lead to many organizational losses such as possible legal sanctions against the organization or the intensity of internet lines and the slowdown of the work done. The purpose of this study is to reveal whether bank employees serving in Istanbul differ in terms of cyberloafing according to their demographic characteristics. As a result of the analysis, significant differences were obtained for gender, age, marital status, income, working time and position.

Keywords: Cyberloafing, Mann-Whitney-U Test, Kruskal-Wallis Test

Jel Codes:M12, M21, C13

Başvuru: 05.03.2021

Kabul: 02.04.2021

^a Dr., linakarabetyan@hotmail.com, Orcid Number: 0000-0001-5250-871X

Giriş

Teknolojinin yaşamımıza büyük değişimler getirdiği günümüzde iş hayatı da bu değişimden etkilenmektedir. Yoğun rekabet altındaki örgütlerin yerlerini muhafaza etmek için bu teknolojilerden faydalanması esastır. Teknoloji sadece iş hayatında değil özel hayatın da ayrılmaz bir parçası olmuştur. Bu da işin parçası olarak işgörene sunulan teknolojinin iş amacı dışında kullanımı, yani; sanal kaytarma sorununu da ortaya çıkarmıştır (Oosthuizen vd., 2018:4). Teknoloji örgütlerin işleyişinde önemli imkanlar sunmasıyla beraber çalışanların kullanımı için de sunulmuş fakat çalışanların bu imkanları iş dışı amaçlar için kullanımını da ortaya çıkarmıştır. İş dışı kullanım sanal kaytarma olarak adlandırılırken, bu durum işveren açısından örgüt için verimlilik kaybına, iş görenler için zaman kaybına sebep olmaktadır (Lim & Chen, 2012: 345). Sanal kaytarma davranışları, hem zaman kaybı yaşanmasına hem de işlerin düzenli yürümemesine ve verimlilik kaybına yol açar. Ayrıca, bu durumun hukuki sıkıntıları (telif hakkı, güvenlik, ticari sırların korunmaması) da olacaktır. Bu kadar önemli olan bu kavramın sebepleri ve alınacak önlemlerin detaylı analiz edilmesi büyük önem taşımaktadır.

Sanal kaytarmanın örgütler açısından etkilerine ilişkin pek çok görüş söz konusudur. Kişilerin verilen görevleri yerine getirmeleri gereken süre içerisinde kişisel amaçlar doğrultusunda internet erişimi sağlamalarının işyeri stresinden kendilerini uzaklaştırma, zihinsel ve fiziksel olarak dinlenme ve böylece iş verimliliğinin yükselmesi gibi olumlu etkileri olduğu düşünülmektedir (Field & Chelliah, 2013:26; Abidin vd., 2014:63; Saleh vd., 2018:89). Bununla birlikte, sanal kaytarmanın olumlu etkilerinin yanı sıra bazı sanal kaytarma davranışlarının örgüt açısından olumsuz sonuçları olabileceği; diğer bir ifade ile sanal kaytarma davranışlarının türlerine göre örgütlere olumlu ya da olumsuz etki edebileceği görüşleri bulunmaktadır. Bu görüşe göre, sosyalleşme amaçlı yapılan sanal kaytarma faaliyetleri, iş için harcanması gereken enerjinin sosyalleşme faaliyetlerine ayrıldığı için çalışanların iş verimliliklerini düşürdüğünü belirtirken; internette gezinme, kişisel veya mesleki gelişim amaçlı yapılan sanal kaytarma faaliyetlerinin, enerji kaybına sebebiyet vermediği için sosyalleşme faaliyetleri kadar tehlikeli olmadığı savunulmuştur (Vitak vd., 2011:1753; Ugrin&Pearson, 2013:814). Sanal kaytarmanın olumsuz etkileri olduğunu savunan görüşlere göre, sanal kaytarma faaliyetlerinin hem örgütler hem de çalışanlar açısından iş verimliliğinde düşüş ve maliyet kayıpları gibi olumsuz sonuçları olacaktır. Bu nedenle, sanal kaytarmanın boyutları, örgütte bu tarz davranışların varlığı, çalışanların bazı özelliklerine göre nasıl değiştiğinin araştırılması önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı, finans hizmetlerinin sunumunda yapı taşı olan bankacılık personelinin sanal kaytarma davranışını araştırmak ve demografik özelliklere göre değerlendirmektir. İşleri gereği tüm gün ekran başında olan bankacılık sektörü çalışanları için, çalışma şartlarının yoğun oluşu, mesai saatlerinin düzensiz durumu stresi arttıracığından, sanal kaytarma için bir risk oluşturmaktadır. Finans sektöründe bankacılık kesimi yoğun rekabetin de yaşandığı önemli bir yere sahiptir. Yüksek verimlilik hedefi ve hizmet kalitesi artışı arayışları ortamında, bankacılık sektörü sanal kaytarmanın olumsuz etkilerini üstlenemez durumdadır. Bu gerçek, çalışmanın motivasyonunu oluşturmuştur.

1. SANAL KAYTARMA KAVRAMI

Sanal kaytarma kavramı, günümüzde kullanılmakta olan bilgi teknolojileriyle beraber günlük yaşantımızın içerisine girmiş olan en yeni ve en sık karşımıza çıkan eylemdir. Sanal kaytarma olarak tanımlanan bu eylem, ilk defa 1995 senesinde Kamins tarafınca ortaya atılmıştır ve çalışanların, işyerlerinde iş ile ilgisi bulunmayan aktiviteleri için bilgi ve iletişim teknolojilerini yanlış kullanmaları biçiminde ifade edilmiştir (Henle & Blanchard, 2015:386). Son zamanlarda, sanal kaytarma için çalışanların iş yerlerinde işle ilgili olmayan faaliyetler için bilgisayarları ve akıllı mobil cihazları kullanması şeklinde tanımlanması en yaygın tanım olarak karşımıza çıkmaktadır (Hartijasti & Fathonah, 2015:53). Düzenli çalışma saatleri içinde çalışanların kişisel amaçlarla internet kullanımı, gönüllü olarak gerçekleştirilen ve internette haber okumadan pornografik yayınları izlemeye kadar uzanan bir dizi davranışı kapsamaktadır (König & Guardia, 2014:357).

Lim (2002) tarafından yapılan tanıma göre sanal kaytarma; çalışanların, mesai saatlerinin içinde, çalıştıkları şirketin internet bağlantısını bireysel hedef ve çıkarlarına ilişkin şekilde kullanmaları olarak ifade edilmiştir. Robinson ve Bennett (1995) sanal kaytarmayı, iş ortamında üretim karşıtı iş imkanların boşa harcandığı, bir kaytarma şekli olarak tanımlamaktadır. Anandaraajan ve Simmers (2014)'e göre, sanal kaytarma örgütün sağladığı olanakları kullanarak mesai saatleri içerisinde istekli olarak yapılan internet davranışlarıdır. Ünal ve Tekdemir (2015) ise, yapılan çalışmalarda elde edilen tanımlardan yola çıkarak sanal kaytarmanın "kaytarma davranışı mı" yoksa "çalışma ortamına ait bilişim teknolojilerinin kullanımı mı" kararsızlığı yaşamışlardır. Jandaghi vd. (2015)'e göre; sanal kaytarma, mesai saatleri içerisinde örgütün internet bağlantısını kullanarak veya kendine ait internet bağlantısı ile bazı işleri aksatarak özel işleri ile ilgilenmesi veya eğlenmek amaçlı internette gezinmesidir. Yapılan eylemin kaytarma sayılması için temelde bakılması gereken, yapılan eylemin iş ortamında yapılması ve kurumun işlerinin akışını aksatması veya işlerin tehir etmesidir. Bunun internet yoluyla yapılması ise sanal kaytarmayı meydana getirmektedir.

Lim & Chen (2012)'ye göre; sanal kaytarma, çalışma ortamında bilişim teknolojilerinden faydalanırken, çalışanların kendilerine verilen internet kullanım hakkını kötüye kullanarak çalışma saatlerinin içerisinde kurumun internet bağlantısıyla kendine ait e-postalarını kontrol etmesi ve iş ile ilgili olmayan web sitelerini gezmesi şeklindeki aktiviteleridir. Diğer yandan, Piotrowski (2012) çalışmasında, bilişim teknolojilerinin çok çabuk gelişmesi ile sanal kaytarmanın sadece çalışma ortamının internet erişim imkanları ile değil, kişisel internet erişimi sunan bütün teknolojik cihazlar kullanılarak da gerçekleştirilen kaytarma davranışları olduğunu vurgulamıştır. Carlson vd., (2016) çalışmasında,

sanal kaytarmanın tanımını, çalışanların örgütün sağladığı e-posta ve internet imkanlarını mesai saatleri içerisinde istemli olarak işin haricindeki amaçların yerine getirilmesi üzere kullanmaları olarak yapmıştır.

Sanal kaytarma kavramı içinde önemli bir kaç unsur yer almaktadır. Bunlardan birincisi, önemsiz bilgisayar kullanımı, sanal kaytarma ile beraber internetin dışındaki bilgisayar etkinliklerini de kapsamaktadır. Konu ile alakalı başka bir kavram olan bireysel internet kullanımı, interneti bireyin kendi amaçları için kullanmasını vurgulamaktadır. Diğer tüm kavramlarla beraber sanal kaytarma kavramı, kurum içinde internetin özel amaçlar için kullanılmasıdır (O'Neill vd., 2014:293). Bütün bu kavramların temel vurguladığı konu, davranışların mesai saatleri içinde olması, bireyin istemli olarak internetle uğraşması ve internet kullanımının özel amaçlar doğrultusunda yapılmasıdır (Andreassen, 2014:908). Kurum içerisinde iş dışı internet kullanımının kuruma fayda sağlayacağını savunanlar olduğu gibi kullanılmasının zarar getireceğini savunan bilim adamlarının da olduğu görülmektedir. Bu durumun kuruma fayda sağlayacağını savunan kişiler kurum içerisinde internet kullanımının stresi çok bariz bir şekilde azalttığı, yaratıcılığı ve aidiyet duygusunu artırdığını savunmakta, kuruma zarar vereceğini savunan kişiler ise motivasyon ve zaman kaybı gibi konularda fikir birliğine vardıkları görülmektedir (Lieberman vd., 2011:2195; Ugrin & Pearson, 2013:814; Kim vd., 2015:460;).

Çalışanların sanal kaytarma davranışlarının, kurumlara olan fayda ve zararları konusunda iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Birinci yaklaşım, sanal kaytarma davranışının kurumlar için çok fazla zararlı olan bir verimsizliğe yol açan bir eylem olduğunu ifade ederken, diğer yaklaşım sanal kaytarmayla beraber elde edilebilecek eşsiz öğrenme imkanlarına vurgu yapmaktadır (Lim, 2002: 677). Sanal kaytarma konusuna olumlu bir açıdan bakmakta olan araştırmacılar, kaytarma eylemlerinin çalışanların gelişimlerine katkı sağlayacağını; olumsuz bir açıdan bakmakta olan araştırmacılar ise kurumdaki internet ağının kullanılmasının hem çalışanlara hem de kurumlara zararları bulunduğunu öne sürmektedirler (Van Doorn, 2011:67; Lim vd., 2012:345). Sonuç olarak, sanal kaytarma sunduğu fırsatlar ile çalışanların iş hayatlarına olumlu şekilde katkılar sağlarken, diğer olumsuz tarafı ise kurumlar için oldukça önemli performans kayıplarını beraberinde getirmektedir.

Tablo 1. Sanal Kaytarma Davranışı Sınıflandırmaları

Araştırmacılar	Sınıflandırmalar
Robinson ve Bennett (1995)	Önemli ve önemsiz aktiviteler
Lim (2002)	İş dışı amaçlarla sörf yapma aktiviteleri e-posta aktiviteleri
Mahatanankoon vd. (2004)	Satın alma ve kişisel iş, bilgi aramak ve görüntülemek, kişilerarası iletişim, interaktif eğlence ve geçiş süresi, kişisel indirme.
Anandarajan vd. (2005)	Eğlence, kişisel öğrenme, zarar verici ve belirsiz amaçlı aktiviteler.
Mastrangelo vd. (2006)	Üretkenlik karşıtı ve zarar verici davranışlar
Li ve Chung (2006)	Sosyal işlevler, bilgilendirme işlevi, boş zaman fonksiyonu, sanal duygusal işlevler
Blanchard ve Henle (2008)	Önemsiz ve önemli (ciddi) aktiviteler
Lim ve Chen (2009)	Göz atma etkinlikleri ve e-posta gönderme etkinlikleri
Ramayah (2010)	Kişisel iletişim, kişisel bilgi araştırması, kişisel indirme ve kişisel e-ticaret
Doorn (2011)	Sosyal aktivite, bilgilendirme etkinliği, boş zaman etkinliği, sanal duygusal aktivite

Kaynak: Aytekin, 2019:5

Sanal kaytarma yönelik davranışların tamamının kişiye ve kurumlara eşit derecede zararlar vermediği kabul edilmiş olsa da mesai saatleri içerisinde işyeri sahibi tarafından sağlanan internet ve bilgisayar fırsatlarının iş ile ilgisi olmayan amaçların haricinde farklı amaçlar için kullanılıyor olmasının ve mesai saatlerinin kurumun amaçlarının haricinde geçirilmesine yol açtığından dolayı, kurumun verimliliği üstünde olumsuz neticelere neden olabileceğini söylemek mümkün olmaktadır (Robinson & Bennett,1995:558; Mills vd., 2001: 36; Örcü ve Yıldız, 2014: 98).

Anandarajan & Simmers (2005) çalışmasında, çalışanların, kurum açısından fayda sağlayabileceği zamanları harcayarak sanal kaytarma eylemleri gerçekleştirmeleri durumunun söz konusu olması nedeniyle kurumların yöneticilerinin daha dikkatli davranmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Mastrangelo vd., (2006) için, çalışanların sadece kendileri için ayrılmış odalarda çalışmalarının yerine birden fazla çalışan ile beraber ortak ofiste çalışmaları, sanal kaytarma eğilimlerinin azalmasını sağlayacaktır. Bununla beraber, sanal kaytarma eğilimi azalan çalışanların iş performansları da artış gösterecektir. Stanton (2002) yılında yapılmış olan araştırmada; örgütsel konular, interneti çok fazla kullanan çalışanların çalışma tutumları ve interneti nispeten az kullanan çalışanların iş tutumları ele alınmıştır. Araştırmada, iş tutumları bakımından elde edilen bulgular incelendiğinde, interneti çok sık kullanmakta olan çalışanların iş tatmini, kurumlarına yönelik “duygusal bağlılık”, “destekleyici örgüt”, “çalışma ve gözetmen memnuniyeti” ve “promosyon fırsatları” bakımından yüksek değerler aldığı tespit edilmiştir. Kurumsal olaylar bakımından elde edilen bulgular incelendiğinde, çok fazla internet kullanmakta olan çalışanların, “otonomi”, “iş arkadaşları”, “yönetimin kalitesi”, “sorumluluk”, “iş-yaşam dengesi”, “organizasyonu başarılı kabul etme”, “ilginç/zorlayıcı iş” bakımından yüksek değerler aldığı tespit edilmiştir.

Örgütlerde Sanal Kaytarmanın Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi: Bankacılık Sektörü Örneği

Sanal kaytarma, genel olarak üretkenliğe zarar veren ve kurumlarda gelir kaybedilmesine neden olan olumsuz bir eylem şeklinde tanımlanmış olsa da, çalışmaya ilişkin olmayan görevler ile kısa sürelerde de olsa ilgilenmek, çalışanlar açısından ruhsal rahatlatma şeklindeki birtakım olumlu etkiler de sunabilmektedir (Taneja vd., 2015:144). Sanal kaytarma zaman zaman çalışanları can sıkıntısından, yorgunluktan veya günlük streslerinden uzaklaştırarak, daha çok iş tatmini veya yaratıcılık sağlamaktadır ve çalışanların daha mutlu olmalarına imkan sunmaktadır (Sheikh vd., 2015:175). Anandarajan & Simmers (2005) çalışmasında, sanal kaytarma sonucu ortaya çıkan durumları “işlevsel olmayan sonuçlar” ve “yapısal sonuçlar” olarak iki sınıfta gruplandırmışlardır.

İşlevsel olmayan sonuçlar;

- Verimlilik kaybı,
- Yasa dışı eylemler,
- Tıkanma bant genişliği;

Yapısal sonuçlar ise;

- Verimlilik kazancı,
- İş / yaşam dengesi sağlama,
- Bilgi ve beceride artış,
- Stresin azalması.

2. İSTATİSTİK ANALİZ

2.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde çok hızlı bir şekilde bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi, insanların günlük hayatlarını da doğrudan etkilemektedir ve söz konusu gelişmeler, örgütlerde çalışanlar için sunulan teknolojilerin işin haricindeki amaçlar için kullanılması sonucunu doğurmaktadır. Söz konusu durumu “sanal kaytarma” şeklinde nitelendirmek mümkündür. Sanal kaytarma durumu, iş görenlerin yapmaları gereken işleri vaktinde yetiştirememelerine yol açmaktadır ve böylelikle işletmelerin gelir kaybetmedine neden olmakta ve verimlilik ise önemli derecede düşmektedir. Çalışanların, işletmeye ait olan teknoloji ve internet ağı ile sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunmalarının sonucunda; telif hakkı sorunları, güvenliğin ihlal edilmesi, işletmenin ticari sırlarının sızdırılması, gereksiz sarf edilen iş kaynakları, hakaret, taciz ve halkla ilişkilerde meydana gelen sorunlar şeklinde teknolojinin yasa dışı şekilde kullanılması halinde, işletmelerin yasal sorunlar yaşamaması söz konusu olacaktır. Bu bağlamda, örgütlerde sanal kaytarma davranışlarının çalışan profiline göre nasıl değişeceğinin, hangi özelliklerde daha çok yaşandığının tanımlanması ve değerlendirilmesi önemlidir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul’da hizmet veren özel ve yabancı sermayeli ticari bankaların genel müdürlük ve subelerinde farklı departmanlarında çalışan kişilerdir. Bankalar Birliği veri sitesinden (<https://verisistemi.tbb.org.tr/index.php/?tbb/report>) Haziran 2020 tarihi itibarıyla özel+yabancı sermayeli ticari bankalarda personel sayısı toplam 122.090 kişi olarak belirlenmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafınca geliştirilmiş olan örneklem büyüklüğü tablosunda 0.05 örnekleme hatası için $p=0.50$ ve $q=0.50$ için 384 kişi şeklinde ortaya konulmuştur. Bu araştırmada ise 500 çalışan için analiz yapılmıştır. Anket araştırması [01.10.2020-15.11.2020] tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Pandemi nedeniyle çalışma google forms üzerinden gerçekleştirilmiştir. (<https://docs.google.com/forms/n/6ghT9nYj5SDgd2ZyxKRLD92D5rxL4MD6h4IjpVbY19/viewform>)

2.3. Araştırmanın Hipotezi

Araştırmanın ana hipotezi, çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, gelir, çalışma süresi, çalışılan pozisyon ve internette geçirilen saat açısından sanal kaytarma davranışları için anlamlı farklılık gösterdiği biçimindedir.

2.4. Varsayımlar ve Kısıtlar

Ankete katılım gösteren çalışanların tamamının, ankette bulunan soruları cevaplandırırken tamamen gerçek duygu ve düşünceleri ile hareket ettikleri varsayılmıştır. Her bir katılımcının, ankete isteyerek cevap verdiği ve anketteki tüm soruları doğru ve eksiksiz olarak cevaplandığı varsayılmıştır. Her bir anket katılımcısının, ankette yer alan soruların gerçek anlamlarını kavradıkları varsayılmıştır. Ankete katılım gösterecek örneklemin sayısını artırma konusunda zorluklarla karşılaşmıştır. Bununla beraber, anket çalışmasının gerçekleştirildiği tarihlerde mailini kontrol etmeyen ve izinli-raporlu olan çalışanlar örneklemin dışında kalmıştır.

2.5. Veri Toplama Aracı

Bu çalışma için gerçekleştirilen araştırma, deneysel olmayan nicel bir araştırma yapısındadır ve yapılaş yöntemi açısından bir tarama modeline sahiptir. Araştırmada kullanılmış olan ölçek, geniş bir literatür taraması sonucunda geçerliliği ve güvenilirliği daha öncesinde yapılmış olan araştırmalar ile onaylanmış olan Kaytarma Ölçeği’nden yararlanılarak hazırlanmıştır. Kaytarma Ölçeği’nin aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür:

Sanal Kaytarma Ölçeği: İşletmelerde, çalışanların sanal kaytarmaya ilişkin aktivitelerinin tespit edilebilmesi açısından, Lim (2002) tarafından yapılan çalışma esas alınarak daha sonra Blanchard ve Henle (2008) tarafınca geliştirilen sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Özdemir (2017) tarafınca Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği sınanmış olan ölçeğin kullanılması için izin alınmıştır. Sanal Kaytarma Ölçeği, “önemli sanal kaytarma” ve “önemsiz sanal kaytarma” olarak 2 boyuta ve 12 maddeye sahiptir. Önemli (ciddi) sanal kaytarma; 4, 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. Maddeleri kapsamaktadır (örnek madde: “bahis sitelerini ziyaret ederim (iddia, nesine.com vb.)”). Önemsiz sanal kaytarma ise; 1, 2, 3, 5 ve 6. Maddelerinin içermektedir (örnek madde: “iş ile ilgisi bulunmayan kişisel e-postalarımı kontrol ederim”). Ölçek, “1=kesinlikle katılmıyorum” ile “5=kesinlikle katılıyorum” arasında değişen beşli likert yapısındadır. Ölçeğin değerlendirilmesi ortalama değerler üzerinden yapılmaktadır. Ölçekteki maddelere verilen yüksek puanlar, çalışanların daha çok sanal kaytarma yaptıklarını; düşük puanlar ise, çalışanların daha az sanal kaytarma yaptıklarını temsil etmektedir.

2.6. İstatistik Bulgular Ve Değerlendirme

2.6.1. Anketin Güvenirliği

Anket çalışmasından elde edilen veriler için güvenilirlik testi olarak Cronbach Alpha, İkiye Bölme (split), Paralel, Mutlak Kesin Paralel (strict) testleri uygulanmıştır. Cronbach Alpha değerinin %70’in üzerinde çıkması, anket çalışmasının başarılı olduğunu ifade etmektedir. Kimi araştırmacılar tarafından ise %75 değerinin geçilmesi esas alınmaktadır (Sezgin&Kımay, 2010; Sezgin, 2016). Diğer ölçütlerin de %70’in üzerinde olması, anketin iç tutarlılık gösterdiğini ve sonuçlara güvenilebileceğini ifade etmektedir. Bu çalışmada yapılan anketin güvenilirlik analizi sonuçları; Cronbach-Alpha = 0.927, Paralel = 0.927, Split = 0.926-0.928 ve Strict = 0.927 olarak belirlenmiştir.

2.6.2. Demografik ve Genel Bilgiler Yüzde Dağılım Bilgileri

Çalışmanın ilk aşamasında ankete cevap verenlere yönelik genel bilgiler aşağıda verilmiştir:

- Çalışanların %58’i kadın ve %42’si erkektir.
- Çalışanların % 22.4’ü 25-35 yaş, % 25.8’i 36-45 yaş ve %35.6’sı 46-55 yaş ve 56 yaş üzeri %16.2 olarak belirlenmiştir.
- Çalışanların %43.4’ü evli, %37.2’si bekar ve %19.4’ü boşanmış/dul olarak belirlenmiştir.
- Çalışanların %19.6’sı 1-5 yıl arası, %21’i 6-10 yıl arası, %20.2’si 11-15 yıl arası, %19.8’i 16-20 yıl arası, %19.4’ü 20 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.
- Katılımcıların %19’u 4000-5000 TL, %22’si 5001-6000 TL, %21’i 6001-7000 TL, %22.4’ü 7001-8000 TL ve %15.6’sı 8001 TL ve üzeri gelire sahiptir.
- Çalışanların %13.4’ü önlisans, %73.0’ü üniversite ve %13.6’sı lisansüstü düzeyde eğitimlidir.
- Çalışanların %42.2’si çalışan, %19.8’i servis yetkilisi, %15.4 uzman/uzman yardımcısı, %15.6’sı müdür/müdür yardımcısı ve %7’si genel müdür/genel müdür yardımcısıdır.
- Katılımcıların %61.4’ü 1-5 saat, %22.6’sı 6-10 saat ve %16’sı 11 saat ve üzeri internette vakit geçirmektedir.

Tablo 2. Faktör Analizi Sonuçları ve Cevap Ortalamaları

Sanal Kaytarma Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
Önemsiz sanal kaytarma	%39.56	0.920	3.68
Önemli sanal kaytarma	%34.21	0.918	2.37

KMO= 0.937; Bartlett $\chi^2=7816.45$ ve $p=0.000$;
Varyans Açıklama Yüzde: %753.77

Sanal kaytarma için 2 faktör öz değerleri 1’den yüksek olarak elde edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği, iyi düzeyi ifade eden 0.70 değerinin üzerinde 0.937 olarak elde edilmiştir. Bartlett küresellik testinin sonucu istatistik anlamlı ($\chi^2=7816.45$ ve $p=0.000$) olarak elde edilmiştir. Anti-ımağ korelasyon matrisi sonuçlarına göre, ifadelerin çapraz ilişki katsayıları kritik düzey olan 0.5’in üzerinde (0.61-0.87) arasındadır. Extraction (çıkarma) sütununda 0.20’nin altında madde yoktur, böylece soru çıkarımına gidilmemiştir.

2.6.4. Grup Farklılıkları Analiz Sonuçları

Sanal kaytarma Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normNormal dağılım sağlanmadığı için grup farklılıklarının analizinde 2 grup için Mann Whitney-U testi ile 3 ve üzeri grup için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Örgütlerde Sanal Kaytarmanın Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi: Bankacılık Sektörü Örneği

Tablo 3. Cinsiyet Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama sıra	Ortalama	St. sapma	Mann-Whitney U	p
Önemsiz sanal kaytarma	Kadın	290	80,95	3,96	0,82	3149,000	0,005*
	Erkek	210	66,14	3,66	1,04		
	Toplam	500					
Önemli sanal kaytarma	Kadın	290	77,77	2,22	1,01	3397,000	0,003*
	Erkek	210	69,74	2,05	1,03		
	Toplam	500					

*0.05 için anlamlı farklılık

Cinsiyet açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, kadın katılımcıların hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, erkeklere göre daha etkin olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Yaş Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama sıra	Ortalama	St sapma	Ki-Kare	p
Önemsiz sanal kaytarma	25-35 yaş	112	118,50	3,60	0,41	4836,50	0,026*
	36-45 yaş	129	77,67	3,96	0,57		
	46-55 yaş	178	66,20	3,64	1,03		
	55 yaş üzeri	81	58,56	3,98	0,98		
	Toplam	500					
Önemli sanal kaytarma	25-35 yaş	112	114,33	2,11	0,83	3912,00	0,018*
	36-45 yaş	129	86,04	2,45	1,02		
	46-55 yaş	178	71,54	2,03	1,09		
	55 yaş üzeri	81	61,66	2,17	0,93		
	Toplam	500					

*0.05 için anlamlı farklılık

Yaş açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, 25-35 yaşındaki katılımcıların hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer yaş gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5. Medeni Durum Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama sıra	Ortalama	St sapma	Ki-Kare	p
Önemsiz sanal kaytarma	Evli	217	71,05	3,18	0,94	4409,500	0,007*
	Bekar	186	85,52	3,22	1,01		
	Boşanmış/dul	97	98,34	3,56	0,87		
	Toplam	500					
Önemli sanal kaytarma	Evli	217	72,26	2,12	0,99	3551,500	0,002*
	Bekar	186	80,78	2,25	1,21		
	Boşanmış/dul	97	89,45	2,40	0,94		
	Toplam	500					

*0.05 için anlamlı farklılık

Medeni durum açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, boşanmış/dul katılımcıların hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, evli ve bekarlara göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. Dul/boşanmış katılımcılardan sonra en çok bekarlar her iki boyut için yüksek ortalama değerine sahiptir.

Tablo 6. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama sıra	Ortalama	St sapma	Ki-Kare	p
Önemsiz sanal kayıtarma	1-5 yıl	98	118,50	3,60	0,42	4611,50	0,009*
	6-10 yıl	105	77,67	3,26	0,59		
	11-15 yıl	101	66,20	3,54	1,07		
	16-20 yıl	99	68,14	3,48	0,95		
	20 yıl üzeri	97	85,71	4,00	1,05		
	Toplam	500					
Önemli sanal kayıtarma	1-5 yıl	98	114,33	2,11	0,83	7725,00	0,013*
	6-10 yıl	105	86,04	2,05	1,06		
	11-15 yıl	101	71,54	2,03	1,10		
	16-20 yıl	99	61,66	1,87	0,99		
	20 yıl üzeri	97	89,33	2,34	0,82		
	Toplam	500					

*0.05 için anlamlı farklılık

Çalışma süresi açısından, sanal kayıtmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, 1-5 yıl ile 20 yıl ve üzeri yıldır çalışma süresi olan katılımcıların hem önemli sanal kayıtarma için hem de önemsiz sanal kayıtarma için, diğer çalışma süresi gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7. Gelir Seviyesi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama sıra	Ortalama	St sapma	Ki-Kare	p
Önemsiz sanal kayıtarma	4000-5000 TL	95	176,39	3,74	1,01	5809.90	0,000*
	5001-6000 TL	110	70,42	3,53	0,79		
	6001-7000 TL	105	48,08	3,34	0,82		
	7001-8000 TL	112	48,75	3,48	0,68		
	8001 TL ve üzeri	78	69,63	3,62	0,63		
	Toplam	500					
Önemli sanal kayıtarma	4000-5000 TL	95	175,88	2,47	1,03	6112.55	0,001*
	5001-6000 TL	110	68,00	2,05	1,13		
	6001-7000 TL	105	50,25	1,65	0,68		
	7001-8000 TL	112	49,75	2,45	0,64		
	8001 TL ve üzeri	78	67,50	2,07	0,93		
	Toplam	500					

*0.05 için anlamlı farklılık

Gelir seviyesi açısından, sanal kayıtmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, 4000-5000 TL geliri olanlar hem önemli sanal kayıtarma için hem de önemsiz sanal kayıtarma için, diğer gelir gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir.

Tablo 8. Eğitim Durum Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama sıra	ortalama	St sapma	Ki-Kare	p
Önemsiz sanal kayıtarma	Ön Lisans	67	77,32	3,32	0,60	6816,500	0,497
	Üniversite	365	62,42	3,14	0,55		
	Lisansüstü	68	71,67	3,22	0,63		
	Toplam	500					
Önemli sanal kayıtarma	Ön Lisans	67	81,05	2,58	0,73	4559,500	0,118
	Üniversite	365	59,38	2,27	0,87		
	Lisansüstü	68	84.12	2,33	0,57		
	Toplam	500					

Örgütlerde Sanal Kaytarmanın Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi: Bankacılık Sektörü Örneği

Eğitim açısından sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Eğitim grupları için farklı bir davranış biçimi yoktur. Boyutlara yönelik ortalama puanlara göre, önemsiz sanal kaytarma daha fazla yapılmaktadır.

Tablo 9. Görev Pozisyonu Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama sıra	Ortalama	St sapma	Ki-Kare	p
Önemsiz sanal kaytarma	Çalışan	211	97,19	3,82	1,10	7342.90	0,000*
	Servis Yetkilisi	99	40,57	3,42	0,49		
	Uzman/Uzman Yardımcısı	77	70,34	3,87	0,65		
	Müdür/Müdür Yardımcısı	78	52,50	3,12	0,29		
	Genel Müdür/Genel Müdür Yardımcısı	35	51,45	3,46	0,60		
	Toplam	500					
Önemli sanal kaytarma	Çalışan	211	89,96	2,59	1,11	6552.50	0,000*
	Servis Yetkilisi	99	75,86	2,55	0,65		
	Uzman/Uzman Yardımcısı	77	66,14	1,98	0,94		
	Müdür/Müdür Yardımcısı	78	54,38	1,84	0,78		
	Genel Müdür/Genel Müdür Yardımcısı	35	67,50	2,07	0,93		
	Toplam	500					

*0.05 için anlamlı farklılık

Görev pozisyonu açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, çalışanlar grubunun hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer görev gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. Görev pozisyonu yükseldikçe sanal kaytarma azalmaktadır.

Tablo 10. İnternette Geçirilen Saat Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama sıra	Ortalama	St sapma	Ki-Kare	p
Önemsiz sanal kaytarma	1-5 ssat	307	53,94	3,40	0,80	6816,500	0,000*
	6-10 saat	113	57,43	3,45	0,86		
	11 saat ve üzeri	80	81,59	3,60	0,69		
	Toplam	500					
Önemli sanal kaytarma	1-5 ssat	307	71,41	2,34	0,61	4559,500	0,000*
	6-10 saat	113	73,29	2,43	0,53		
	11 saat ve üzeri	80	94,46	2,50	0,52		
	Toplam	500					

*0.05 için anlamlı farklılık

İnternette geçirilen saat açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, 11 saat ve üzeri internette vakit geçiren grubun, hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. İnternette kullanım saati arttıkça sanal kaytarmanın arttığı görülmüştür.

3.SONUÇ

Dijital çağ şeklinde isimlendirilmekte olan günümüzde, hızlı bir şekilde meydana gelen teknolojik gelişmeler ve bununla beraber gündelik yaşamın ayrılmaz bir parçası halinde görülen internetin yoğun kullanımı, iş hayatında gözlenen mevcut örgütsel davranış sorunlarına bir yenisinin daha eklenmesine yol açmıştır. Çalışanların iş yerlerinde, iş yapmaları üzere kullanımlarına sunulan teknoloji ve internet imkanlarını bireysel amaçlar doğrultusunda kullanmaları sonucunda meydana gelen sanal kaytarma kavramı, literatürde son dönemlerde sıklıkla tartışılan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır ve bu konuya ilişkin çeşitli görüşler ortaya atılmaktadır. Söz konusu görüşler; gerçekleştirilen sanal kaytarma davranışlarının çalışanlar ve örgütler için faydalı mı yoksa zararlı mı olduğu noktasında farklılıklar göstermektedir. Sanal kaytarma davranışlarının çalışanlar ve örgüt açısından faydalı olduğunu savunan araştırmacılara göre; söz konusu eylemler, çalışanların mesai saatleri içinde yaşamış oldukları stres ortamından uzaklaşmalarını, çalışılan örgüt için daha verimli

olmalarını ve iş tatmini yaşanmasına katkıda bulunulmasını sağlamaktadır. Sanal kaytarma davranışlarının zararlı bir eylem olduğunu savunan araştırmacılara göre ise; bu davranışlar örgüt için zamanın verimsiz bir biçimde harcanmasına ve ekonomik açıdan gelir kayıpları yaşanmasına yol açabilmektedir. Her iki görüşü de savunmakta olan farklı araştırmacılar olmasına karşın literatürde “sanal kaytarma” kavramının genel olarak olumsuz bir biçimde nitelendirildiği gözlenmektedir. Dolayısıyla, ortaya konulan çalışmalar genellikle, sanal kaytarma eylemlerinin nedenlerine ve sonuçlarına vurgu yapmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, İstanbul’da hizmet veren özel ve yabancı sermayeli ticari bankaların genel müdürlük ve şubelerinde farklı departmanlarında çalışan kişiler için sanal kaytarma davranışını araştırmak ve demografik özelliklere göre değerlendirmektir. Yapılan grup farklılığı analizleri sonucunda, cinsiyet açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Kadın katılımcıların hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, erkeklere göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. Yaş açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Çalışanlarda 25-35 yaşındaki katılımcıların hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer yaş gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. Medeni durum açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Çalışanlarda, boşanmış/dul katılımcıların hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, evli ve bekarlara göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. Dul/boşanmış katılımcılardan sonra en çok bekarlar her iki boyut için yüksek ortalama değerine sahiptir. Çalışma süresi açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. 1-5 yıl ile 20 yıl ve üzeri yıldır çalışma süresi olan katılımcıların hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer çalışma süresi gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. Gelir seviyesi açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Geliri 4000-5000 TL olanlar hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer gelir gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. Görev pozisyonu açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Çalışan statüsündeki grubunun hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer görev gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. Görev pozisyonu yükseldikçe sanal kaytarma azalmaktadır. İnternette geçirilen saataçısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. İnternette 11 saat ve üzeri vakit geçiren grubun, hem önemli sanal kaytarma için hem de önemsiz sanal kaytarma için, diğer gruplarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. İnternette kullanım saati arttıkça sanal kaytarmanın arttığı görülmüştür. Eğitim açısından sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Eğitim grupları için farklı bir davranış biçimi yoktur. Boyutlara yönelik ortalama puanlara göre, önemsiz sanal kaytarma daha fazla yapılmaktadır. Araştırma sonuçlarının banka sektörü çalışanlarına ve yöneticilere bir perspektif oluşturacağı ve önemli katkılar sağlayacağına inanılmaktadır. Çalışma sonucunda bazı öneriler şöyledir:

- Sanal kaytarmaya yol açan çevresel ve bireysel gerekçelerin araştırılması ve çözüm yollarının üretilmesi gerekmektedir.
- Sanal kaytarma davranışlarının, örgütün içerisinde oluşturabileceği tehlike ve riskler hakkında eğitimler düzenlenmelidir.
- Sanal kaytarmaya ilişkin politikalara ve aksi davranışlara ilişkin yaptırımlar belirlenmeli ve örgütte yayılması sağlanmalıdır.
- Önemli ve tehlikeli kaytarma eylemlerini tespit edebilecek sistemlerin geliştirilmesi sağlanmalıdır. Bunun yanı sıra, kuralların ihlal edilmesi halinde cezai yaptırım uygulanmalıdır, aksi durumda kuralların bir etkisi olmayacaktır.
- Eğitici videolar ve sunumların indirilmesi, yasal mevzuatın takip edilmesi şeklindeki olumlu sanal kaytarma eylemlerine belli sınırlar dahilinde müsaade edilmelidir.

Bunlara ek olarak, üretkenliğin ödüllendirilmesi, çalışanların etkin internet kullanımı konusunda eğitilmesi, motivasyon sahibi ve enerjik kişilerin işe alınması ve İnternet bağımlılığı ve işaretleri konusunda çalışanların eğitilmesi üzerinde durulması gerekli konulardır.

KAYNAKÇA

- ABİDİN, R., ABDULLAH, C. S., HASNAN, N. & BAJURİ, A.L. (2014). The Relationship of Cyberloafing Behavior With Big Five Personality Traits. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 8 (12), 61-66.
- ANANDARAJAN, M. & SIMMERS, C. A. (2005), Developing Human Capital through Personal Web Use in the Workplace: Mapping Employee Perceptions, *Communications of the Association for Information Systems*, 15(41), 776-791.
- ANDREASSEN, C. S., TORSHEIM, T. & PALLESEN, S. (2014). Predictors of Use of Social Networks Sites at Work- A Specific Type of Cyberloafing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(1), 906-921.

Örgütlerde Sanal Kaytarmanın Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi: Bankacılık Sektörü Örneği

- AYTEKİN, D. (2019).*Örgütsel Sosyalleşme ve Sanal Kaytarma İlişkisi: Türkiye'deki Kamu Üniversiteleri Üzerinde Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon) Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- 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.
- CARLSON, J. R., ZIVNUSKA, S., HARRIS, R. B., HARRIS, K. J., & CARLSON, D. S. (2016). Social Media Use in the Workplace: A Study of Dual Effects. *Journal of Organizational and End User Computing*, 28(1), 15-31.
- FITZSIMONS, G. M., & FINKEL, E. J. (2010). Interpersonal influences on self-regulation. *Current Directions in Psychological Science*, 19(2), 101-105.
- FİELD, J. & CHELLIAH, J. (2013). Employers Need to Get to Grips with Social-Media Risks. *Human Resource Management International Digest*, 21(7), 25-26.
- HARTIJASTI, Y. & FATHONAH N. (2015). Motivation of cyberloafers in the workplace across generations in Indonesia. *International Journal of Cyber Society and Education*, 8(1), 49-58.
- HENLE, C. A. & BLANCHARD, A. L. (2015). The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383-400.
- JANDAGHI, G., ALVANI, S. M., MATIN, H. Z., & KOZEKANAN, S. F. (2015). Cyberloafing Cyberloafing Management in Organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335.
- KIM, K., TRIANA, M.C., CHUNG, K. & OH, N. (2015). When Do Employees Cyberloaf? An Interactionist Perspective Examining Personality, Justice, and Empowerment, *Human Resource Management*, 67(4), 458-509.
- KÖNİG C. J. & GUARDIA, M. E. (2014). Exploring the positive side of personal internet use at work: Does it help in managing the border between work and nonwork?. *Computers in Human Behavior*, 30(1), 355-360.
- LI, S. & CHUNG, T. (2006). Internet function and internet addictive behavior. *Computers in Human Behavior*, 22(1), 1067-1071.
- LIBERMAN, B., SEIDMAN, G., MCKENNA, K. Y.A. & BUFFARDI, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(2), 2192-2199.
- LIM, V. K. G. (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- LIM, V. K. G. & CHEN, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work?. *Behaviour ve Information Technology*, 31(4), 343-353.
- MAHATANANKOON, P., ANANDARAJAN, M. & IGBARIA, M. (2004). Development of a Measure of Personal Web Usage in the Workplace. *Cyberpsychology and Behavior*, 7(1), 93-104.
- MASTRANGELO, P.M., EVERTON, W. & JOLTON, J. A. (2006). Personal Use of Work Computers: Distraction Versus Destruction. *CyberPsychology & Behavior*, 9(6), 730-741.
- MILLS, J.E., HU, B., BELDONA, S. & CLAY, J. (2001). Cyberslacking! A Wired-Workplace Liability Issue. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(5), 34-47.
- OOSTHUIZEN, A., RABİE, G.H. & DE BEER, L. T. (2018). Investigating Cyberloafing, Organisational Justice, Work Engagement And Organisational Trust of South African Retail and Manufacturing Employees". *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1-11.
- 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(1), 291-298.
- ÖRÜCÜ, E. & YILDIZ, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99-114.
- PIOTROWSKI, C. (2012). Cyberloafing: A Content Analysis of the Emerging Literature. *Journal of Instructional Psychology*, 39(1), 259-261.
- RAMAYAH, T. (2010). Personal Web Usage and Work Inefficiency. *Business Strategy Series*, 11(5), 295-301.
- ROBINSON, S. L. & BENNETT, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviours: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.

- SALEH, M., DAQQA, I., ABDULRAHIM, M. B., & SAKALLAH, N. (2018). The effect of cyberloafing on employee productivity, *International Journal Of Advanced And Applied Sciences*, 5(4), 87-92.
- SEZGİN, F. H. & KINAY, B. (2010). A Dynamic Factor Model for Evaluation of Financial Crises in Turkey, *Bulletin De la Societe des Sciences Medicales*, No: 1/10, 109-117.
- SEZGİN, F. H. (2016). Bayesci Faktör Analizi ve Maslach Tükenmişlik Envanteri Uygulaması, *International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Social Sciences (USAK) Bildiriler Kitabı*, 1283-1296.
- 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(1), 172-179.
- STANTON, J. M. (2002). Company Profile of the Frequent Internet User, *Communications of the ACM*, 45(1), 55-59.
- TANEJA, A., FIORE, V., & FISCHER, B. (2015). Cyber-slacking In The Classroom: Potential For Digital Distraction in The New Age. *Computers & Education*, 82(2), 141-151.
- UGRIN, J. C. & PEARSON, J. M. (2013). The Effects of Sanctions and Stigmas on Cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 29(2), 812-820.
- VAN DOORN, O. N. (2011). *Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eindhoven University of Technology, Hollanda). Erişim Adresi: <https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/47016165/717727-1.pdf>
- VITAK, J., CROUSE, J. & LAROSE, R. (2011). Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759.