

HİTİT SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Hitit Journal of Social Sciences

e-ISSN: 2757-7949

Cilt | Volume: 17 • Sayı | Number: 2

Ağustos | August 2024

İş Yerinde Can Sıkıntısı ve Sanal Kaytarma İlişkisi: Bir Kamu Kurumu Örneği

The Relationship Between Workplace Boredam and Cyberloafing:
A Case Study of a Public Institution

Zeynep SAĞIR

Corresponding Author | Sorumlu Yazar

Bilim Uzmanı | Lecturer

Hitit Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,
İnsan Kaynakları Anabilim Dalı, Çorum, Türkiye.

Hitit University, Graduate School,

Department of Human Resources, Çorum, Türkiye

zeynepsagir@hitit.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-3906-164X>

Gamze Ebru ÇİFTÇİ

Doç. Dr. | Assoc. Prof.

Hitit Üniversitesi, Sungurlu Meslek Yüksekokulu,
Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Çorum, Türkiye

Hitit University, Sungurlu Vocational School, Department of
Management and Organization, Çorum, Türkiye.

gamzeebruciftci@hitit.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-5335-103X>

Makale Bilgisi | Article Information

Makale Türü | Article Type: Araştırma Makalesi | Research Article

Geliş Tarihi | Received: 25.02.2023

Kabul Tarihi | Accepted: 01.06.2024

Yayın Tarihi | Published: 31.08.2024

Atıf | Cite As

Sağır, Z., & Çiftçi, G. E. (2024). İş Yerinde Can Sıkıntısı ve Sanal Kaytarma İlişkisi: Bir Kamu Kurumu Örneği. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 331-352. <https://doi.org/10.17218/hititsbd.1256337/>

Yazar Katkıları: %60 - %40

Değerlendirme: Bu makalenin ön incelemesi iki iç hakem (editörler - yayın kurulu üyeleri) içerik incelemesi ise iki dış hakem tarafından çift taraflı kör hakemlik modeliyle incelendi. Benzerlik taraması yapılarak (Turnitin) intihal içermediği teyit edildi.

Etik Beyan: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.

Etik Bildirim: husbededitor@hitit.edu.tr

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hititsbd>

Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Finansman: Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.

Telif Hakkı & Lisans: Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

Author Contributions: 60% - 40%

Review: Single anonymized - Two Internal (Editorial board members) and Double anonymized - Two External Double-blind Peer Review. It was confirmed that it did not contain plagiarism by similarity scanning (Turnitin).

Ethical Statement: It is declared that scientific and ethical principles have been followed while conducting and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

Complaints: husbededitor@hitit.edu.tr

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hititsbd>

Conflicts of Interest: The author(s) has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author(s) acknowledge that they received no external funding to support this research.

Copyright & License: Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.

The Relationship Between Workplace Boredom and Cyberloafing: A Case Study of a Public Institution^a

Abstract

The increase in international investments, the removal of commercial borders with technological developments such as e-commerce have made the conditions of competition even more difficult, and have made it necessary for all businesses to struggle to gain a place in the world market and increase this share. Of course, the desire for more profit has led organizations to seek effective and efficient use of time. In this context, increasing employee motivation and reducing negative behaviors at work have become more on the agenda for organizations that expect more performance from their employees. One of these negative behaviors is cyberloafing. In particular, although the increased use of the internet in business life today has provided many benefits such as effective use of time, it has also led to negative results in terms of usage method and time spent on the internet. Another concept, boredom at work, is also seen as one of the psychological phenomena that negatively affects employees. The concept of boredom, which is determined as employees experiencing a psychological state such as internal boredom, is stated to occur especially when the tasks they do become routine, work and functions become automated, or tasks are given that are far beyond the employee's skills. Since the issue of boredom is a new concept, it is thought that it has not been fully revealed how it affects other negative organizational behavior variables. In this context, although both concepts are examined with different variables in the literature, it is possible to say that there are no studies investigating the relationship between boredom at work and cyberloafing. Based on this importance, in this study conducted on employees, a public institution was selected to conduct the research with the aim of determining the relationship between boredom at work and cyberloafing behaviors. Online survey method was used to collect data from participants and as a result of the 242 data obtained, t-Test, ANOVA, correlation, regression analyses were used in SPSS program to test the hypotheses. According to the obtained results, a positive and significant relationship was determined between boredom levels of employees at work and cyberloafing behaviors. In addition, it was determined that boredom at work significantly affected the sub-dimensions of cyberloafing (use as a communication channel, use for personal purposes, use not related to work, unethical use and daily-routine use).

Keywords: Job Boredom, Cyberloafing, Internet, Boreout Syndrome, Employees

İş Yerinde Can Sıkıntısı ve Sanal Kaytarma İlişkisi: Bir Kamu Kurumu Örneği^{**}

Öz

Uluslararası yatırımların çoğalması, e-ticaret gibi teknolojik gelişmelerle ticari sınırların kalkması rekabet koşullarını daha da ağırlaştırarak, tüm işletmelere dünya pazarında yer edinme ve bu payı büyütme mücadelesini zorunlu kılmıştır. Elbette daha fazla kazanımı arzusu örgütleri zamanın etkin ve verimli kullanılması arayışına yönlendirmiştir. Bu bağlamda çalışanlardan daha çok performans beklentisinde olan örgütler için çalışanların motivasyonunun artırılması, iş yerinde olumsuz davranışların azaltılması konularını daha çok gündeme gelmiştir. Bu olumsuz davranışlardan biri de sanal kaytarmadır. Özellikle, günümüzde iş yaşamında da internet kullanımının artmış olması zamanın etkin kullanılması gibi birçok yarar sağlamış olmasına karşın kullanım yöntemi ve internette geçirilen süre bakımından olumsuz sonuçlar da doğurmuştur. Diğer bir kavram olan iş yerinde can sıkıntısı da çalışanları olumsuz etkileyen psikolojik olgulardan biri olarak görülmektedir. Çalışanların iç sıkıntısı gibi psikolojik bir durumu yaşaması olarak belirlenen can sıkıntısı kavramı, özellikle çalışanların yaptıkları görevlerin rutine binmesi, iş ve işlevlerin otomatikleşmesi veya çalışanın becerisinin çok üstünde görevler verilmesi durumunda ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Can sıkıntısı konusu yeni gündeme gelen bir kavram olması nedeni ile diğer olumsuz örgütsel davranış değişkenlerine nasıl bir etki yarattığı tam olarak ortaya konulmadığı düşünülmektedir. Bu bağlamda, her iki kavramda alan yazında farklı değişkenlerle incelense de iş yerinde can sıkıntısı ile sanal kaytarma ilişkisini araştıran çalışmalara rastlanmadığını söylemek mümkündür. Bu önemden hareketle, çalışanlar üzerinde gerçekleşen bu çalışmada, iş yerinde can sıkıntısı ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanarak araştırmanın gerçekleştirilmesi için bir kamu kurumu seçilmiştir. Katılımcılardan veri toplamak için çevrimiçi anket yöntemi kullanılmış ve elde edilen 242 veriler neticesinde hipotezlerin testi için SPSS programında t-Testi, ANOVA, korelasyon, regresyon analizleri kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların iş yerinde can sıkıntısı düzeyleri ve sanal kaytarma davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca iş yerinde can sıkıntısının sanal kaytarmanın alt boyutlarını (iletişim kanalı olarak kullanım, kişisel amaçlı kullanım, işle ilgili olmayan kullanım, etik dışı kullanım ve günlük-rutin kullanım) anlamlı düzeyde etkilediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Yerinde Can Sıkıntısı, Sanal Kaytarma, İnternet, Boreout Sendromu, Çalışanlar

* Ethical approval for this study was received from the Hitit University Non-Interventional Research Ethics Committee dated 09.12.2021 and numbered 2021/197.

**Bu çalışma için etik onay, Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 9.12.2021 tarih ve 2021/197 sayılı olarak alınmıştır.

Giriş

İnsanların büyük çoğunluğu yaşamlarının önemli bir kısmını iş yaşamında geçirmektedir. Dolayısıyla insanların iş yaşamındaki deneyimledikleri duygu ve motivasyon durumları onların yaşam kalitesinin de birer belirleyicisi olmaktadır. Özellikle tatminsiz ve keyifsiz oldukları dönemlerde çalışanlar iş ve görevlerini yerine getirmekten kaçınmakta, sürekli olarak saate bakıp mesai saatinin dolmasını beklemekte ve zamanın çok yavaşladığını hissetmektedirler. Nitekim bu durum çalışanların mevcut işlerine odaklanma da sorun yaşamasına ya da alışılmış ve rutinleşmiş işlerin kısır döngüsünde zihinlerinin bulanıklaşmasına yol açmaktadır. Böylece zihnin uyanık olma halinden ve yaratıcı düşünce eylemlerinden uzaklaşan çalışanlar, iş yaşamında proaktif bir davranıştan daha pasif bir davranış sergileyerek gerileme sürecine girmektedir. Sonuç olarak çalışanlar, çoğu zaman bu sürecin farkında bile olmadan kendini can sıkıntısı denilen durumun içinde buluvermektedir. Burada örgüt yöneticileri için en önemli nokta ise en kısa zamanda can sıkıntısının fark edilerek, can sıkıntısına yönelik önlemlerin alınmasını ve çalışana artık kendisini daha çok zorlayacak, onların zihnini daha fazla uyanık tutacak yeni iş ve görevlerin verilmesini sağlamasıdır. Aksi halde bu durumun süreklilik göstermesi gerek çalışanlar gerekse örgüt yöneticileri için telafisi zor olan çok daha ciddi sorunlar yaratacaktır.

Can sıkıntısı kavramının sonuçlarının öneminin farkında olan bilim insanları özellikle son on yıldır önemli bir motivasyon kaybının hem tetikleyicisi hem de kaynağı olarak gösterilen “can sıkıntısı” ve bu can sıkıntısının yarattığı sonuçları hakkında önemli araştırmalar yapmaktadır. Yapılan bu çalışmalar neticesinde, iş yaşamında verimlilik kaybı ile sonuçlandığı belirtilen iş yerinde can sıkıntısının, günümüzde çalışanlar arasında virüs gibi yayıldığı ve örgütler için yönetilmesi gereken olumsuz bir ruh hali olarak tanımlandığı görülmektedir.

Örgütlere önemli bir verimlilik kaybı sağlayan diğer bir olumsuz davranışı olarak tanımlanan kavram ise “sanal kaytarma” kavramıdır. Bireyin uzun saat internette gezinmesi ve bu sebeple iş ve görevlerinden uzaklaşması anlamına gelen sanal kaytarma da örgütlerin mücadele ettiği ve gerekli tedbir ve önlemler alma mecburiyetinde kaldıkları olumsuz durumlardan biri olarak görülmektedir. Çünkü internet bağımlılığı ve/veya dijital bağımlılığı ve bu bağımlılığın insanlarda yarattığı olumsuz sonuçları gittikçe artmaktadır. Örneğin, Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) 2022 yılında yaptığı “Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması”na göre 2022 yılında 16-74 yaş grubundaki bireylerde internet kullanımı %85,0 iken 2021 yılında %82,6’dır. Erkekler %89,1, kadınlar ise %80,9 oranında internet kullanmaktadır. E-devlet hizmetlerini kullanma oranı 2022 yılı için % 68,7, 2021 yılı için %58,9’ dur. İnternette alışveriş yapma oranı 2022 yılı için %46,2 iken 2021 yılında bu oran %44,3’tür. İnternet üzerinden alışveriş yapma oranı erkeklerde %49,7, kadınlarda %42,7’dir. Bu oran 2021 yılı için erkeklerde %48,3, kadınlarda %40,3’tür. 2022 yılı için internet üzerinden eğitim, mesleki veya özel amaçlar için öğrenme faaliyeti gerçekleştiren kişilerin oranı ise %15,9’dur. En çok kullanılan sosyal medya ve mesajlaşma uygulamaları ise e WhatsApp %82,0, YouTube %67,2 ve %57,6 ile Instagram olmuştur (TÜİK, 2023a).

İnternet kullanımı etkisini işletmelerde de göstermektedir. TÜİK’in “Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması”na göre 2021 yılında 10 ve daha fazla çalışanı bulunan girişimlerin internete erişim oranı %95,3 iken 2022 yılında bu oran %96,0’dır. Girişimlerin, işletmeler tarafından temin edilen bilgisayar, akıllı telefon gibi bir cihaz aracılığıyla mobil telefon ağı üzerinden iş amaçlı internet kullanımı %86,4’tür. En az 10 çalışanı olan girişimlerin %30,4’ü internet üzerinden toplantı yapmaktadır. Çalışanların e-posta, yazılım, belge ve doküman sistemine uzaktan erişim sağlayan girişim oranı %68,4 olarak açıklanmıştır (TÜİK, 2023b).

TÜİK’in açıkladığı verilerden de anlaşıldığı üzere internet ve teknolojik cihazlar günümüzün vazgeçilmez bir parçası olmuştur. Örgütler arasında sosyal medya uygulamalarının kullanımı her

geçen gün artmaktadır. Özel sektörde faaliyet gösteren örgütler ve kamu kurumları sosyal medya üzerinden kamuoyunu bilgilendirmektedir. İnternetin günlük hayatta ve iş dünyasında bu kadar aktif kullanılması çalışanların mesai saatinde iş dışı internet kullanımını da arttırmaktadır. Çalışanlar teknolojik gelişmelerden başka nedenlerle de sanal kaytarmaya yönelebilmektedir. İş yerinde yaşanan can sıkıntısının bu nedenlerden biri olduğu ve çalışanları sanal kaytarmaya teşvik ettiği tahmin edilmektedir. Bu nedenle bu çalışma olumsuz örgütsel davranış türü olan ve örgütlerin etkin ve verimliliklerini çok olumsuz yönde etkileyen iki önemli değişken olan iş yerinde can sıkıntısı ve sanal kaytarma arasındaki ilişki incelenmesi üzerine tasarlanmıştır. Ulusal ve uluslararası literatürde iş yerinde can sıkıntısı ve sanal kaytarma ilişkisini araştıran çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bununla birlikte can sıkıntısı konusu yeni gündeme gelen bir kavram olması nedeni ile diğer olumsuz örgütsel davranış değişkenlerine nasıl bir etki yarattığı tam olarak ortaya konulmamıştır. Bu bağlamda çalışan üzerinde geri dönüşü olmayan sonuçlara yol açabilecek can sıkıntısı kavramını irdelemek, bu kavramı alan yazında daha çok tartışmak ve çalışan davranışlarındaki etkileri görmek adına, Hitit Üniversitesi bünyesinde görev yapan idari (4D sürekli işçi dahil) personel üzerinde yapılan bu çalışmanın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. İş Yerinde Can Sıkıntısı Kavramı

Can sıkıntısı, tatmin edici bir işi gerçekleştirmek istediğimizde ortaya çıkan, duygu-düşüncülerin ve çevreden gelen uyarıcıların yetersiz olduğu hoş olmayan bir durumdur (Eastwood ve diğerleri, 2012, s. 482). Fisher (1993)'e göre can sıkıntısını, uyarıcıların yetersiz olduğu ortamlarda kişilerin algıladığı uyarılma seviyesinin bireyden bireye ve yaşa göre değişim gösterdiği deneyim olarak ifade etmiştir (Fisher, 1993, s.397). Can sıkıntısı zevk almayı engelleyen, çevreye karşı ilgisizlik oluşturan anda sıkışıp kalma durumudur (Fahlman ve diğerleri, 2013, s.68).

İş yerinde can sıkıntısı ise bireylerin içsel sıkıntısının ön belirtisi olup, içsel sıkıntıdan iş yeri özelinde farklılaşan önemli bir kavramdır (Sürücü ve Yıkılmaz, 2021, s.64). İş yerinde can sıkıntısı araştırmacılar tarafından farklı tanımlamalarla ifade edilmiştir. Bunlardan biri boreout sendromudur. Merdan ve diğerleri, (2022) çalışanların mesai saatinde hiçbir iş yapmayarak boş oturmaktan sıkılmalarını iş yerinde sıkılma (boreout sendromu) olarak tanımlamıştır. Düşük uyarılmanın etkisiyle olumsuz psikolojik bir durum olan boreout sendromu iş yerlerinde iş sıkıntısı, işte anlam krizi ve işte büyüme krizi şeklinde ortaya çıkmaktadır (Stock, 2015, s.574). Çalışanların yapmak zorunda oldukları görevlere kendini verememesi, işe olan ilgisinin azalması sonucu oluşan olumsuz duygular iş başında sıkılma olarak tanımlanmıştır (Bilgin, 2000, s.490).

Diğer bir tanım ise İngilizce karşılığı 'job boredom' olan iş yerinde can sıkıntısıdır. Demir vd. (2020) çalışanların işe odaklanamayıp sorunlar yaşaması, motivasyon eksikliği sonucu ortaya çıkan, çatışma ve ikilemleri barındıran geçici ve olumsuz duyguları iş yerinde can sıkıntısı olarak ifade etmiştir (Demir ve diğerleri, 2020, s.149). Schaufeli ve Salanova (2014)'ya göre iş yerinde can sıkıntısı teşvik edici faktörlerin yetersiz olduğu iş ortamında çalışanların yaşadığı memnuniyetsizliğin hoş olmayan halidir (Schaufeli ve Salanova, 2014, s.298). Game (2007) ise düşük uyarılma, rutin işler ve kısıtlamaların sonucu olarak ortaya çıkan ve çalışanların zaman algısını değiştirerek dikkatini dağıtan, geçici, olumsuz duyguları iş yerinde can sıkıntısı olarak yorumlamıştır (Game, 2007, s.704).

1.1. İş Yerinde Can Sıkıntısının Nedenleri

Çoğu çalışanın hayatının bir bölümünde yaşamış olduğu can sıkıntısı, geçici bir durum olmakla birlikte sürekli hale de gelebilmektedir. Can sıkıntısı bireyin sosyal yapıdaki konumundan, kültürel ve örgütsel normlardan etkilenebilen sosyal bir duygudur. Bu sosyal duygu bireyin kendisinden kaynaklanabildiği gibi farklı faktörlerden de etkilenebilmektedir (Ohlmeier ve diğerleri, 2020, s.209). Tsai (2016) yapılan işin özellikleri, iş ortamı ve bireysel farklılıkların iş yerinde can sıkıntısına neden olduğunu belirtmiştir (Tsai, 2016, s.210).

Çalışanlar için iş talepleri ve kaynaklarının yeterli gelmemesi, yapılan işin zor, ilgi çekici olmaması, basit, rutin, sıradan olması iş yerinde can sıkıntısını arttırabilmektedir (Bruursema ve diğerleri, 2011, s.104; Mann, 2012, s.5; Reijseger ve diğerleri, 2013, s.522). Çalışanın sürekli dikkatini gerektiren zihinsel sürecinin zorlandığı tekrarlayan işler ile karmaşık sistemi olup düşük görev yüküne sahip işler can sıkıntısını tetiklemektedir. Otomasyon sisteminin yaygınlaşması sonucu çalışanların pasif olarak izlediği ve bir sorunun çözülmesini beklediği iş ortamında can sıkıntısının görülmesi muhtemeldir (Cummings ve diğerleri, 2016, ss.281-282). Ayrıca yapılan işin bilgi, beceri, deneyim gerektirmemesi, uzun ve yoğun çalışma süreleri çalışanların üzerinde psikolojik yük oluşturabilmekte ve can sıkıntısını ortaya çıkarabilmektedir (Bilgin, 2000, s.502; Özel, 2015, s.343).

Çalışma ortamlarının otomatikleşen sistemlerle dolması, insanların doğrudan fiziksel etkileşimlerden uzaklaşması, personelin konuşmalarının kısıtlanması, hangi görevin nasıl gerçekleştirileceği konusunda yetersiz bilgilendirme iş yerinde can sıkıntısını yaygınlaştırmaktadır (Cummings ve diğerleri, 2016, s.279; Mann, 2012, s.5). Örgütlerin sıkıcı, gereksiz kural ve kısıtlamaları, örgüt politikaları çalışanların veriminin düşmesine, içsel motivasyonun azalmasına dolayısıyla can sıkıntısına neden olmaktadır. Ayrıca iş yeri koşullarının iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlenmemesi, hayati risk taşıyan işlerde güvenlik tedbirlerinin yetersiz olması, sigortasız işçi çalıştırılması gibi etkenler çalışanlar üzerinde stres oluşturabilmekte ve bunun sonucunda can sıkıntısı ortaya çıkabilmektedir (Demir ve diğerleri, 2020, s.156).

Çalışanların kariyer hedefleri ile örgüt hedeflerinin örtüşmediği durumlarda memnuniyetsizlik, huzursuzluk ve performans düşüklüğü ortaya çıkabilmektedir (Çiftçi ve Gürer, 2019, s.60). Bireylerin bilgi ve becerilerine uygun olmayan işlerde çalışması ya da çalışana kapasitesine uygun işler verilmemesi, yapılan işin ilginç ve eğlenceli olmaması sonucu anlamını yitirmesi, suçluluk ve kaygı hislerinin artması iş yerinde can sıkıntısını arttırmaktadır (Fisher, 1993, s.406; Van Hooff ve Van Hooff, 2017, s.144).

2. Sanal Kaytarma Kavramı

Teknolojinin gelişmesi ile internet; iş dünyası ve sosyal yaşamın bir parçası olmuş, insanlar için vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir. Çeşitli işler, kablosuz internet ağı aracılığıyla zaman ve mekân sınırı olmadan bilgisayar ve akıllı cihazlardan yapılabilmektedir (Arslan ve Demir, 2016, s.1627). Günümüzde mektuplar e-postaya, gazeteler haber sitelerine, açık alanda oynanan oyunlar ise oyun sitelerine dönüşmüştür. Durum çalışanlar için de basitleşmiştir. Kişisel işlemler çalışma ortamından ayrılmadan tek tuşla halledilir hale gelmiştir. Mesai saatinde faturaların ödenmesi, kişisel e-posta ile haberlerin takip edilmesi, internetten alışveriş yapılması, etkinlik planlanması, sosyal medyada ve oyun sitelerinde vakit geçirilmesi gibi faaliyetler çalışanlar arasında yaygınlaşmıştır (Salik ve Kaygın, 2019, s.396).

Mesai saatleri içinde iş dışı internet kullanımı uluslararası alan yazında “cyberslacking (siber tembellik)” (Jeong ve diğerleri, 2020; Hernández ve diğerleri, 2016), “cyberloafing (sanal kaytarma)” (Pindek vd., 2018; Aghaz ve Sheikh, 2016; Blanchard ve Henle, 2008; Lim, 2002), “cyberbludging (siber engelleme)” (Mills ve diğerleri, 2001), “cyberdeviance (siber sapma)” (Al-Shuaibi ve diğerleri, 2014), “non-work related computing (işle ilgili olmayan bilgisayar kullanımı)” (Chun ve Bock, 2006), “personal web usage at work” (iş yerinde kişisel internet kullanımı)” (Moody ve Siponen, 2013; Anandarajan ve Simmers, 2005) olarak isimlendirilirken, ulusal alan yazında “sanal kaytarma” (Kaplan ve Ögüt, 2012), “siber kaytarma” (Candan ve İnce, 2016), “sanal tembellik” (Genç ve Aydoğan, 2016), “sanal aylaklık” (Tutar ve Güler, 2020) ve “siber aylaklık” (Serttaş ve Şimşek, 2017) olarak isimlendirilmiştir.

Sanal kaytarmayı Lim (2002) çalışanların mesai saatinde bilinçli olarak örgüt interneti ile kendi e-postalarını kontrol etmek, işle ilgili olmayan internet sitelerinde gezinmek olarak tanımlamıştır. Başka

bir tanıtımda sanal kaytarma, çalışana tahsis edilen bilgisayar ve internet erişiminin kişisel amaçlarla kullanılmasındır (Örücü ve Yıldız, 2014, s.99). Kaplan ve Ögüt (2012)'e göre sanal kaytarma; çalışanların örgütün bilgisayarını, internetini ya da kendilerine ait akıllı cihazları iş dışı amaçlarla kullanmasıdır. Mesai saatinde akıllı telefon, tablet ve elektronik okuyucuların işle ilgili olmayan kullanımı da sanal kaytarma olarak ifade edilmektedir (Yıldız ve diğerleri, 2016, s.148). Shaddiq vd. (2021) sanal kaytarmayı çalışanların mesai saatinde kasıtlı olarak işlerini yapmaktan kaçındıkları ve bu durumun sonucu olarak verimliliği düşüren iş yeri sapkın davranışı olarak yorumlamıştır.

Sanal kaytarma geçmişten günümüze örgütlerde var olan ve gelecekte de varlığını sürdürebilecek çok boyutlu bir davranış türüdür. İş yerinde adaletsizlik, haksızlık, iş stresi, çalışma şartlarının olumsuz olması, memnuniyetsizlik (Garrett ve Danziger, 2008a), işe yabancılaşma (Babadağ, 2018), psikolojik sözleşmenin yerine getirilmemesi (Yıldız ve diğerleri, 2016), iş yerinde dışlanma, tükenme (Koay, 2018), çalışanların birbirinden etkilenmesi (Lieberman ve diğerleri, 2011), bireysel özellikler (Tan ve Demir, 2018), iş yerindeki rol belirsizliği (Gügerçin ve Sığırcıkoğlu, 2019), can sıkıntısı (Pindek ve diğerleri, 2018), yönetici davranışları (Lim, 2002), internet kullanım politikası (Ramayah, 2010) gibi daha birçok sebep çalışanları iş yerinde sanal kaytarmaya yönelmesini teşvik edilebilir. İnternetin amaca uygun kullanılmaması çalışanları olumsuz etkileyebileceği gibi örgütlerin maliyetlerinin artmasına ve rekabet gücünün azalmasına neden olabilir (Lieberman ve diğerleri, 2011. s.2192). Bu anlamda işverenler, yöneticiler ve çalışanlar tarafından sanal kaytarmaya neden olan etkenlerin iyi anlaşılması gerekmektedir. Söz konusu davranışların olumsuz etkilerini en aza indirecek uygulamaların geliştirilmesi çok önemlidir (Blanchard ve Henle, 2008, s.1081).

2.1. Sanal Kaytarmanın Yararları ve Zararları

Alan yazında sanal kaytarmanın işletmeler ve çalışanlar için yararları ve zararları açısından iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. İş yerinde internetin ölçülü kullanılması çalışanın verimliliğini ve performansını arttırdığı (Akbaba, 2019, s.163), can sıkıntısını giderdiği (Pindek ve diğerleri, 2018, s.151), iş stresini azaltıp işe bağlılığı arttırdığı (Gezer ve Barutçu, 2020, s.44) ve işten ayrılma niyetini azalttığı (İnce ve Gül, 2011, s.523) görülmüştür. Ayrıca çalışanlar kişisel internet kullanımı ile kendilerini geliştirebilmekte yeni bilgiler öğrenebilmekte ve üretkenliklerini arttırabilmektedir (Karatepe ve Güngör, 2017, s.91; Ünal ve diğerleri, 2015, s.530).

Sanal kaytarmanın çalışanların verimliliğini, üretkenliğini ve performansını düşürmesi (Mills vd., 2001, s.37), örgüte ve işe bağlılığını azaltması (Erdem, 2020, s. 3851), bitkinlik, tükenme gibi olumsuz duyguları arttırması (Arslan ve Demir, 2016, s.1628) gibi sorunlara neden olmaktadır. Ayrıca disiplin suçlarının artması, terfi ve kariyer imkanlarından yararlanamama, kişisel bilgilerinin çalınması (Öztürk, 2015, s.636) gibi çalışana olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Çalışanların sanal kaytarmaya gereğinden fazla vakit harcamalarından dolayı zamanlarını verimli kullanamamaları söz konusudur. Bunun sonucunda işlerin vaktinde yapılmaması örgütlerde de olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Akbaba, 2019, s.163). Örgütlerin etkinliğinin azalması, performansının ve üretkenliğinin düşmesi (Arslan ve Demir, 2016, s.1628), siber saldırılara maruz kalması sonucu gizli bilgilerin çalınması, itibar kaybı, çalışan devir hızında ve hukuki problemlerde artış olması (Öztürk, 2015, s.636) örnek verilebilir. İnternet ağının kontrolsüz kullanılması, aynı anda müzik, video ve film indirilmesi bant genişliğini arttıracağından dolayı örgütlerin maliyetini arttırabilir (Anandarajan ve Simmers, 2004, s.15).

3. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde öncelikle araştırmanın konusu ve amacı, evreni ve örneklemeden bahsedilmiş ardından araştırmanın hipotezi, modeli ve yöntemine değinilmiştir. Son olarak iş yerinde can sıkıntısının sanal

kaytarma davranışları üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları ve bulguları paylaşılmıştır.

3.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

İş yerinde can sıkıntısı ve sanal kaytarma örgütlerde olumsuz sonuçlara neden olan kavramlardır. Rekabetin hızla arttığı, ekonomik gelişmelerin sürekli değişim halinde olduğu ve performans düşüklüğünün kabul edilmediği günümüz şartlarında çalışanların iş yerinde can sıkıntısı yaşaması örgütler için önemli bir konu haline gelmiştir. Örgütlerde yaygın olan bir diğer davranış türü sanal kaytarmadır. Çalışanların mesai saati içerisinde iş dışı amaçlarla örgütün bilişim teknolojilerini kullanması sanal kaytarma olarak ifade edilmektedir. Sanal kaytarmanın olumlu etkileri olabildiği gibi çalışanların üretkenliğini ve verimliliğini düşürmesi, örgütün kaynaklarının verimsiz kullanılması vb. olumsuz sonuçları bakımından araştırılması gerekmektedir.

Literatürde sanal kaytarmanın birçok örgütsel davranış türleri ile arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. İş yerinde can sıkıntısı ve sanal kaytarma ilişkisine yönelik ulusal ve uluslararası literatürde çalışma sayısı ise oldukça sınırlıdır. Elbette araştırmaların bilimsel geçerlilik ve güvenilirliği için araştırmaların farklı örneklerle, farklı sektörlerde yapılması ve yine elde edilen sonuçların birbirini desteklemesi oldukça önemlidir. Bu nedenle bu çalışma literatürde de bahsi geçtiği gibi 'can sıkıntısı' durumunun önümüzdeki yıllar itibarı ile daha da fazla artarak iş yaşamında olumsuz sonuçlar yaratacağı düşünülerek, bu kavramın önemine dikkat çekmek ve can sıkıntısının çalışan davranışı üzerindeki etkilerini belirlemek adına oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın diğer çalışmalardan gösterdiği farklılık, sektör bakımından kamu kuruluşu olması ve çalışanların yasal statüsünün devlet memuru olmasıdır. Can sıkıntısından kaynaklı sanal kaytarmaya yönelme durumu aynı zamanda insan kaynağındaki düşük performansı yansıttığı için bu durum diğer taraftan Devlete de mali bir yük olabilmektedir. Nitekim Devletin hali hazırda yürüttüğü Tasarruf Tedbirleri açısından insan kaynağını en etkin ve verimli kullanması gerçeği de ortadadır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Hitit Üniversitesi bünyesinde görev yapan idari (4D sürekli işçi dahil) personel oluşturmaktadır. Yapılan istatistiksel analiz ile araştırmaya 234 çalışanın dahil edilmesine karar verilmiş ve toplamda 242 gönüllüye tesadüfi olmayan örneklem yöntemi ile anket uygulaması yapılmıştır.

Ankete katılan çalışanlar üniversitenin çeşitli birimlerinde farklı statülerde görev yapmaktadır. Söz konusu çalışanlara çevrimiçi anket yöntemi uygulanmıştır. Elde edilen veriler grubun tamamını temsil ettiği kabul edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırma hipotezleri oluştururken literatür alt yapısından yararlanılmıştır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde can sıkıntısı ile sanal kaytarma ilişkisine ait bazı çalışmalara rastlanmıştır.

Merdan ve diğerleri (2022) sanal kaytarmanın, boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde aracılık rolünü araştırmıştır. Kayseri ilinde faaliyetini sürdüren bir tekstil işletmesinde çalışan 270 kişinin anket verilerini yorumlamıştır. Boreout sendromu sanal kaytarma ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde etkilediği ve sanal kaytarmanın, boreout sendromundan neden olduğu üretkenlik karşıtı iş davranışlarına aracılık ettiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Gezer ve Barutçu (2020) sanal kaytarma davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi, Edremit Türk Telekomünikasyon A.Ş. çalışanlarına uygulanan anket verilerinin yorumlanması ile tespit etmeye çalışmıştır. Analiz sonucunda iş tatmini arttıkça önemsiz sanal kaytarma davranışlarının, iş tatmini azaldıkça önemli sanal kaytarma davranışlarının arttığı görülmüştür. İş tatminsizlik can sıkıntısını yaratan önemli faktörlerden olduğu için bu çalışma için literatür bir alt yapıyı sağladığı görülmektedir.

Babadağ (2018) masa başında çalışan 187 memurun işe yabancılaşması ve sanal kaytarma davranışına etkisini araştırmıştır. Anket yönteminin kullanıldığı analiz sonucunda katılımcıların işe yabancılaşma seviyeleri ile önemli-önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde can sıkıntısının aşılamadığı zaman çalışanlarda yabancılaşmaya yol açması nedeni ile dolaylı bir ilişki ve etki yarattığını söylemek mümkündür.

Pindek ve diğerleri (2018) iş yerinde sanal kaytarma ve iş yerinde can sıkıntısı ile yetersiz iş yükü arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Güneydoğu Amerika Birleşik Devletlerindeki bir devlet üniversitesinin 463 çalışanına uygulanan anket verilerinin analizi sonucunda yetersiz iş yükü ile can sıkıntısı, can sıkıntısı ile sanal kaytarma arasında ilişki olduğu görülmüştür. Literatürdeki diğer çalışmalardan farklı olarak çalışanların, iş yerindeki can sıkıntısıyla başa çıkabilmek için sanal kaytarmaya yöneldiği tespit edilmiştir.

Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu (2017) çalışmasında iş tatmini ve sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Manisa Celal Bayar Üniversitesinin akademik ve idari personelinin katılım sağladığı anket verilerinin analizi sonucunda çalışanların iş tatmini arttıkça sanal kaytarma davranışlarının azaldığı görülmüştür.

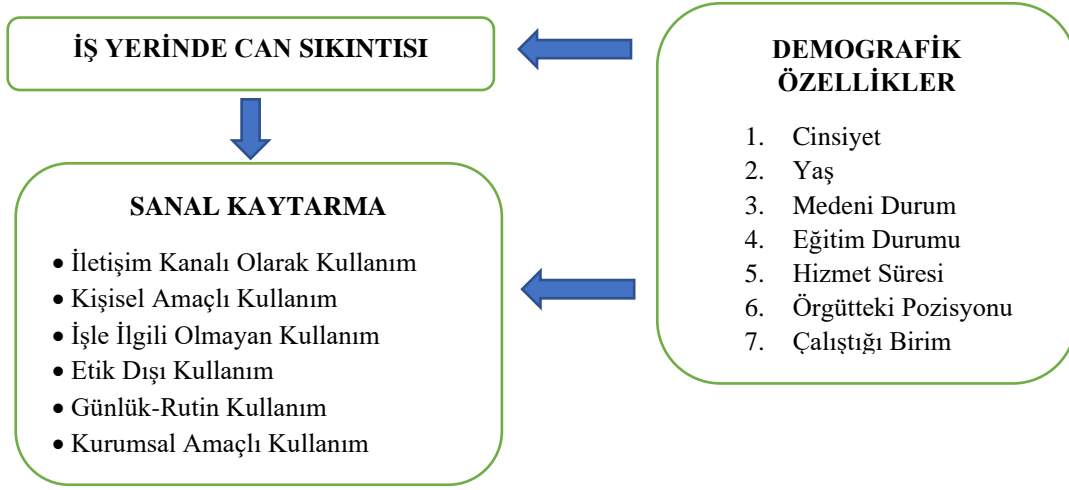
Mercado ve diğerleri (2017) can sıkıntısı, öz kontrol, bağlılık, eğitim seviyesinin artması, gelir, iş süresi, organizasyon düzeyi, işteki süre gibi değişkenlerin sanal kaytarma üzerindeki etkisi meta-analitik olarak incelemiştir. Söz konusu değişkenlerin sanal kaytarma üzerindeki etkisinin fazla olduğu, demografik özelliklerin (yaş, cinsiyet) etkisinin az olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında belirlenen hipotezler aşağıda yer almaktadır:

- H₁: Çalışanların iş yerinde can sıkıntısı düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H₂: Çalışanların sanal kaytarmanın alt boyutları düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H₃: İş yerinde can sıkıntısı ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₄: İş yerinde can sıkıntısı sanal kaytarmanın alt boyutlarını etkilemektedir.

İncelenen araştırmalar ışığında araştırma modeli (Şekil 1) iki temel teoriye dayandırılmıştır. Bu teorilerden biri Csikszentmihalyi'nin (1990) "Akış Deneyimi" teorisidir. Bu teoriye göre akış bireyin yaptığı işe mutlak olarak kendini vermesi ve tam bir konsantrasyon yaşamasıdır aksi bir durum ise düşük motivasyonu ve can sıkıntısını yaratmaktır (Çiftçi, 2022). Çünkü, can sıkıntısının temeli çalışanların görevleri ile ilgili düşük uyarılma, monotonluk, teşvik edici unsurların yetersizliği, yeterli uyarıcının olmaması, çalışanın işe olan ilgisinin azalması ve işte motive olamama gibi durumların sonucu ortaya çıkmaktadır (Game, 2007; Cleary ve diğerleri, 2016; Harju ve Hakanen, 2016). Diğer teori ise 'Yerkes Dodson Yasası'dır. Bu yasaya göre de farklı görevlerde en iyi performans için farklı uyarılma seviyeleri olduğu varsayımına dayanmaktadır. Bu bağlamda, görevlerle ilgili düşük uyarılma ve/veya aşırı zorluk içeren görev durumlarındaki yüksek uyarılma bireyin iş ile ilgili performansını düşmektedir (Sarıkaya, 2018, s.15). Her iki teoride görüldüğü üzere düşük uyarılma sonucunda çalışanlar görevlerine ilişkin ilgisiz ve düşük performans durumunu yaratan can sıkıntısı durumu ile karşılaşmaktadır. Bu bağlamda, bu araştırma modeli iş yerinde can sıkıntısı durumunun bireyin performansını birebir etkileyen (Mills ve diğerleri, 2001) ve olumsuz davranış biçimlerinden olan sanal kaytarma arasındaki ilişkiye yönelik oluşturulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3.4. Araştırmaya İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Tablo 1’de görüldüğü üzere; örneklem grubunun %36,0’sı kadın, %64,0’ü erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklem grubunun %1,7’si 18-24, %14,9’u 25-32, %47,5’i 33-41, %36,0’sı 42 ve üzeri yaş çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların %84,7’si evli ve %15,3’ü bekarıdır. Örneklem grubunun %16,1’i ortaöğretim/lise, %16,1’i ön lisans, %54,1’i lisans ve %13,6’sı yüksek lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahiptir. Katılımcıların %7,4’ü 1 -5 yıl, %25,6’sı 6-10 yıl, %39,7’si 11-15 yıl, %15,3’ü 16-25 yıl ve %12,0’si 26 ve üzeri hizmet süresiyle ile örgütte çalışmaktadır. Örneklem grubunun %24,4’ü 4D sürekli işçi, %45,0’i memur, %10,3’ü şef, %5,8’i şube müdürü, %2,9’u daire başkanı %4,1’i fakülte/enstitü/meslek yüksekokulu sekreteri ve %7,4’ü teknik personel pozisyonuna sahip olarak örgütte görev yapmaktadır. Örneklem grubunun %49,2’si rektörlükte, %22,7’si fakültelerde, %16,1’i meslek yüksekokullarında ve %12,0’si diğer birimlerde görev yapmaktadır.

Hipotezlerin testinden önce araştırma verilerinin normal dağılıma sahip olup olmadığını kontrol etmek üzere çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Elde edilen değerlerin -1,5 ve +1,5 arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda araştırmada parametrik testlerin kullanılması uygun bulunmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi

Nitelik	Kategori	Frekans	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	87	36,0
	Erkek	155	64,0
Yaş	18-24	4	1,7
	25-32	36	14,9
	33-41	115	47,5
	42 ve üzeri	87	36,0
Medeni Durumu	Evli	205	84,7
	Bekar	37	15,3
	Ortaöğretim/Lise	39	16,1
Eğitim Durumu	Ön lisans	39	16,1
	Lisans	131	54,1
	Yüksek Lisans ve üzeri	33	13,6
Hizmet Süresi	1 -5 yıl	18	7,4
	6-10 yıl	62	25,6
	11-15 yıl	96	39,7
	16 -25 yıl	37	15,3
	26 ve üzeri	29	12,0

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi (devamı)

Kurumdaki Pozisyon	4D Sürekli İşçi	59	24,4
	Memur	109	45,0
	Şef	25	10,3
	Şube Müdürü	14	5,8
	Daire Başkanı	7	2,9
	Fakülte/Enst/MYO Sekreteri	10	4,1
	Teknik Personel	18	7,4
Çalıştığı Birim	Rektörlük	119	49,2
	Fakülteler	55	22,7
	Meslek Yüksekokulları	39	16,1
	Diğer	29	12,0

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların sosyo-demografik özelliklerine yer verilmiştir. Katılımcıların iş yerinde can sıkıntısını ölçen ifadeler ikinci ve katılımcıların sanal kaytarma düzeyini ölçen ifadeler son kısımda yer almaktadır. Bu ölçeklere ilişkin bilgiler şu şekildedir:

İş Yerinde Can Sıkıntısı Ölçeği: Reijseger, Schaufeli, Peeters, Taris, Van Beek ve Ouweneel (2013) tarafından geliştirilmiş ve Kerse (2019)'nin Türkçe'ye uyarladığı İşte Can Sıkıntısı (Job Boredom) ölçeği altı madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin faktör analizine uygunluğuna karar vermek için KMO Barlett analizi yapılmış ve uygun olduğuna karar verilmiştir (KMO:0,917; Ki-Kare:1,251; p:0,01; df:15) (Bkz. Tablo 2).

Tablo 2. İş Yerinde Can Sıkıntısı Ölçeğinin Faktör Yükleri Analizi

İş Yerinde Can Sıkıntısı Ölçeği/ Açıklanan Varyans: 76,695/ $\alpha=0,938$	Faktör Yüğü
İşimde zaman geçmek bilmiyorum.	0,899
İşimden sıkıldığımı hissediyorum.	0,877
Çalıştığım esnada (iş yerinde) hayallere dalarım.	0,854
Çalıştığımda (iş yerinde) gün hiç bitmeyecek gibi gelir.	0,930
Çalıştığım süre zarfında (iş yerinde) başka şeyler yapma eğiliminde olurum.	0,798
İşimde yapacak çok şey yoktur (yapacak şey bulamıyorum).	0,891

Sanal Kaytarma Ölçeği: Blanchard ve Henle (2008)'nin sanal kaytarma ölçeğine Anandarajan ve diğerleri (2011)'nin çalışmasından beş soru ekleyerek sanal kaytarma ölçeğini geliştiren Sadıç (2019)'ın sanal kaytarma ölçeği yirmi yedi madde ve altı alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin faktör analizine uygunluğuna karar vermek için KMO Barlett analizi yapılmış ve uygun olduğuna karar verilmiştir (KMO:0,887; Ki-Kare:1,3,855; p:0,000; df: 351) (Bkz. Tablo 3).

Tablo 3. Sanal Kaytarma Ölçeği Boyutlarının Faktör Yükleri Analizi

İletişim Kanalı Olarak Kullanım Boyutu /Açıklanan Varyans 31,550/$\alpha=0,893$	Faktör Yüğü
İşle ilgili olmayan e-maillerimi kontrol ederim.	0,614
İşle ilgili olmayan e-maillerimi gönderirim.	0,579
İşle ilgili olmayan e-mail alırım.	0,626
Kişisel Amaçlı Kullanım Boyutu /Açıklanan Varyans 45,851/ $\alpha=0,787$	Faktör Yüğü
Genel haber sitelerini ziyaret ederim.	0,517
Hisse senedi veya yatırımla ilgili web sitelerini ziyaret ederim.	0,631
Sporla ilgili web sitelerine göz gezdiririm.	0,642
Bankacılık veya finansla ilgili siteleri ziyaret ederim.	0,650
Çevrimiçi açık artırma sitelerini ziyaret ederim.	0,697
İşle İlgili Olmayan Kullanım Boyutu /Açıklanan Varyans= 54,745/ $\alpha=0,694$	Faktör Yüğü
Sosyal medya ya da başka kişisel hesaplarla interneti kullanırım.	0,444
Haber gruplarını veya ilan panolarını ziyaret ederim.	0,483
Kişisel web sayfasının idamesini(devamlılık) iş yerinden sürdürürüm.	0,551
Müzik indiririm.	0,442
İş bulma veya iş bulma ile ilgili siteleri ziyaret ederim.	0,611
Etik Dışı Kullanım Boyutu /Açıklanan Varyans=60,613/ $\alpha=0,862$	Faktör Yüğü
Online oyunlara katılırım.	0,604

Tablo 3. Sanal Kaytarma Ölçeği Boyutlarının Faktör Yükleri Analizi (devamı)

Sohbet odalarına katılıyorum.	0,594
İnternette bahis/iddia vb. siteleri ziyaret ederim.	0,557
Yetişkin sitelerini ziyaret ederim.	0,727
Günlük-Rutin Kullanım Boyutu /Açıklanan Varyans=64,875/ $\alpha=0,768$	Faktör Yüğü
Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yaparım.	0,551
Anlık mesajlaşma uygulamalarıyla mesaj alır veya gönderirim.	0,540
Tatil veya seyahat rezervasyonu yaptırırım.	0,546
Sanal toplulukları (ekşi sözlük vb.) ziyaret ederim.	0,696
Blogları (yazar ile okuyucu arasında iletişim sağlanan web tabanlı sayfaları) okurum.	0,676
Kurumsal Amaçlı Kullanım Boyutu /Açıklanan Varyans=68,379/ $\alpha=0,744$	Faktör Yüğü
Kuruluşumla ilgili haberler araştırırım.	0,662
Meslek Odalarının web sitelerini takip ederim.	0,571
Kurumumun çalışma alanıyla ilgili araştırma yaparım.	0,356
Çalıştığım kurumun web sitesini gözden geçiririm.	0,558
Bir sohbet odasında diğer kurumlar hakkında bilgi toplarım.	0,595

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamında 5’li Likert tipi dereceleme kullanılmıştır. Bu dereceleme “kesinlikle katılmıyorum (5), katılmıyorum (4), kararsızım (3), katılıyorum (2) ve kesinlikle katılıyorum (1)” şeklindedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin orijinalini ve içeriğini bozmadan bazı maddelerinde kelime değişikliği yapılmıştır. Örneğin; müstehcen ifadesinin yerine yetişkin, kumar ifadesi yerine bahis/iddia yer almıştır.

Ankete katılanlar, çalışma hakkında bilgilendirilmiştir. Katılımcılara verecekleri bilgilerin bilimsel bir çalışma için kullanılacağı, başka kişi ya da kurumla paylaşılmayacağı bildirilerek doğru verilere ulaşılması hedeflenmiştir.

3.5. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılardan elde edilen verilerin analizi ve yorumlanması yer almaktadır. Elde edilen veriler ışığında hipotezlerin test edilmesi için normal dağılıma uygun Bağımsız Örneklem T-Testi (Independent Sample T-Test), Tek Yönlü Varyans Analizi (One-way ANOVA), Pearson Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizi kullanılmıştır.

Tablo 4. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerinin İş Yerinde Can Sıkıntısı ve Sanal Kaytarma Alt Boyutlarına Etkisine İlişkin T-Testleri ve ANOVA Analizleri Sonuçları

Demografik Özellikler	Sanal Kaytarma						
	İş Yerinde Can Sıkıntısı	İletişim Kanalı Olarak Kullanım	Kişisel Amaçlı Kullanım	İş İle İlgili Olmayan Kullanım	Etik Dışı Kullanım	Günlük Rutin Kullanım	Kurumsal Amaçlı Kullanım
Cinsiyet	T=0,0798 (0,426)	T=0,0986 (0,325)	T=-2,299 (0,022*)	T=0,164 (0,870)	T=-0,355 (0,723)	T=3,121 (0,002*)	T=-0,544 (0,587)
Medeni Durum	T=0,640 (0,949)	T=0,508 (0,612)	T=0,507 (0,613)	T=0,549 (0,584)	T=0,085 (0,932)	T=-0,011 (0,991)	T=-0,098 (0,922)
Yaş	F=3,205 (0,024*)	F=0,835 (0,476)	F=3,206 (0,024*)	F=0,883 (0,451)	F=0,898 (0,443)	F=4,002 (0,008*)	F=0,134 (0,940)
Eğitim Durumu	F=1,821 (0,144)	F=2,596 (0,053)	F=1,555 (0,201)	F=0,851 (0,467)	F=0,664 (0,575)	F=1,447 (0,230)	F=4,418 (0,005*)
Hizmet Süresi	F=0,995 (0,411)	F=4,066 (0,003*)	F=1,396 (0,236)	F=1,561 (0,185)	F=0,137 (0,968)	F=3,233 (0,013*)	F=0,298 (0,879)
Görev Pozisyonu	F=3,462 (0,003*)	F=1,187 (0,314)	F=3,317 (0,004*)	F=1,212 (0,301)	F=1,137 (0,341)	F=2,321 (0,034*)	F=3,501 (0,002*)
Görev Yeri	F=2,886 (0,036*)	F=1,736 (0,160)	F=2,716 (0,045*)	F=1,666 (0,175)	F=0,475 (0,700)	F=0,823 (0,482)	F=0,288 (0,834)

Not: *, %5 düzeyinde istatistiksel anlamlılığı ifade etmektedir. Parantez içindeki değerler p-değerlerini göstermektedir.

Tablo 4’te görüldüğü üzere bağımsız örneklem t-testi analizi sonucuna göre cinsiyet ile kişisel amaçlı kullanım ile günlük-rutin kullanım boyutu arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha fazla kişisel amaçlı kullanım için sanal kaytarmaya, kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha fazla günlük-rutin kullanım amaçlı sanal kaytarmaya yöneldiği görülmektedir.

Katılımcıların yaşı ile iş yerinde can sıkıntısı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi analizi sonucunda önemli farklar olduğu belirlenmiştir. Buna

göre “25-32” yaş aralığında çalışanların sıkılma puanlarının, “33-41” ile “42 ve üzeri” yaş aralığında çalışanların puanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların yaşı ile sanal kaytarmanın kişisel amaçlı kullanım ve günlük-rutin kullanım boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. “25-32” yaş aralığında çalışanların kişisel amaçlı kullanım boyutu puanlarının “42 ve üzeri” yaş aralığında çalışanların puanlarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Günlük-rutin amaçlı kullanım boyutunda ise “25-32” ve “33-41” yaş aralığında çalışanların puanlarının “42 ve üzeri” yaş aralığında çalışanların puanlarından yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumu ve sanal kaytarmanın kurumsal amaçlı kullanım alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek üzere ANOVA testi analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda söz konusu değişkenler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre “lisans” ile “yüksek lisans ve sonrası” eğitim durumuna sahip çalışanların kurumsal amaçlı kullanım boyutu puanlarının, “ortaöğretim/lise” eğitim durumuna sahip çalışanların puanından daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Katılımcıların örgütteki hizmet süresi ile sanal kaytarmanın iletişim amaçlı kullanım ve günlük-rutin kullanım boyutu arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Örgütte “1-5 yıl” aralığında hizmet süresi olan çalışanların iletişim kanalı olarak kullanım boyutu puanı, örgütteki diğer hizmet süreleri aralığında çalışanların puanlarına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca “6-10 yıl” ve “11-15 yıl” hizmet süresi aralığında çalışanların günlük-rutin kullanım boyutu puanlarının “1-5 yıl” ile “16-25 yıl” hizmet süresi aralığında çalışanların puanlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Örgütteki pozisyon ile iş yerinde can sıkıntısı arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi analizi sonucunda katılımcıların, örgütteki pozisyonları ile iş yerinde can sıkıntısı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Örgütte “4D sürekli işçi” olarak görev yapan çalışanların iş yerinde can sıkıntısına ilişkin puanlarının, “fakülte/enstitü/meslek yüksekokulu sekreteri” ile “teknik personel” olarak görev yapan çalışanların puanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütteki pozisyonu ile sanal kaytarmanın kişisel amaçlı kullanım, günlük-rutin kullanım boyutu ve kurumsal amaçlı kullanım boyutu arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Örgütte “4D sürekli işçi”, “memur” ve “şef” olarak görev yapan çalışanların kişisel amaçlı kullanım boyutuna ilişkin puanlarının örgütte “daire başkanı”, “fakülte/enstitü/meslek yüksekokulu sekreteri” ve “şube müdürü” “pozisyonunda çalışanların puanlarından daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Örgütteki pozisyon ile günlük-rutin kullanım boyutu arasındaki anlamlı farkın örgütte “fakülte/enstitü/meslek yüksekokulu sekreteri” ve “şube müdürü” olarak görev yapan katılımcıların günlük-rutin kullanım boyutu puanlarının “memur” ve “4D sürekli işçi” pozisyonunda çalışanların puanlarından düşük olmasıdır.

Kurumsal amaçlı kullanımdaki anlamlı farkın ise örgütte “memur” ve “fakülte/enstitü/meslek yüksekokulu sekreteri” olarak görev yapan çalışanların kurumsal amaçlı kullanım boyutuna ilişkin puanlarının, “4D sürekli işçi” pozisyonunda çalışanların puanlarından daha yüksek olmasıdır.

Katılımcıların çalıştıkları birim ile iş yerinde can sıkıntısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. “Rektörlük” personelinin iş yerinde can sıkıntısına ilişkin puanlarının, “diğer” birimlerde görev yapan personelin puanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların çalıştıkları birim ile kişisel amaçlı kullanım boyutu arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. “Rektörlük” personelinin kişisel amaçlı kullanım boyutuna ilişkin puanlarının, “diğer”

birimlerde görev yapan personelin puanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Böylece H_1 ve H_2 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 5. İş Yerinde Can Sıkıntısı ve Sanal Kaytarma Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7
İş Yerinde Can Sıkıntısı	1,000						
İletişim Kanalı Olarak Kullanım	0,393*	1,000					
Kişisel Amaçlı Kullanım	0,463*	0,491*	1,000				
İşle İlgili Olmayan Kullanım	0,337*	0,477*	0,624*	1,000			
Etik Dışı Kullanım	0,171*	0,163	0,505*	0,597*	1,000		
Günlük-Rutin Kullanım	0,470*	0,609*	0,580*	0,696*	0,451*	1,000	
Kurumsal Amaçlı Kullanım	-0,067	0,236*	0,148	0,236*	0,87	0,238*	1,000

Not: *, %1 düzeyinde istatistiksel anlamlılığı ifade etmektedir.

Katılımcıların iş yerinde can sıkıntısı algıları ile sanal kaytarma düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda;

- Katılımcıların iş yerinde can sıkıntısı ile sanal kaytarmanın iletişim kanalı olarak kullanım, kişisel amaçlı kullanım, işle ilgili olmayan kullanım ve günlük-rutin kullanım boyutuna ilişkin algılamaları orta düzeyde pozitif yönlü,
- Katılımcıların iş yerinde can sıkıntısı ile sanal kaytarmanın etik dışı kullanım boyutuna ilişkin algılamaları zayıf düzeyde pozitif yönlü,
- Katılımcıların iş yerinde can sıkıntısı ile sanal kaytarmanın kurumsal amaçlı kullanım boyutuna ilişkin algılamaları zayıf düzeyde negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Böylece H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. İş Yerinde Can Sıkıntısı ve Sanal Kaytarma Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma (İletişim Kanalı Olarak Kullanım)			
Bağımsız Değişken	Beta değeri	t- değeri	p-değeri
İş Yerinde Can Sıkıntısı	0,393*	11,276	0.000
R ² : 0,393 Düzeltilmiş R ² : 0,154 F-değeri: 43,768			
Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma (Kişisel Amaçlı Kullanım)			
Bağımsız Değişken	Beta değeri	t- değeri	p-değeri
İş Yerinde Can Sıkıntısı	0,463*	12,345	0.000
R ² : 0,463 Düzeltilmiş R ² : 0,214 F-değeri: 65,512			
Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma (İşle İlgili Olmayan Kullanım)			
Bağımsız Değişken	Beta değeri	t- değeri	p-değeri
İş Yerinde Can Sıkıntısı	0,337*	13,262	0.000
R ² : 0,634 Düzeltilmiş R ² : 0,114 F-değeri: 30,800			
Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma (Etik Dışı Kullanım)			
Bağımsız Değişken	Beta değeri	t- değeri	p-değeri
İş Yerinde Can Sıkıntısı	0,171*	10,194	0.008
R ² : 0,171 Düzeltilmiş R ² : 0,029 F-değeri: 7,195			
Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma (Günlük-Rutin Kullanım)			
Bağımsız Değişken	Beta değeri	t- değeri	p-değeri
İş Yerinde Can Sıkıntısı	0,470*	11,745	0.000
R ² : 0,470 Düzeltilmiş R ² : 0,221 F-değeri: 67,903			
Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma (Kurumsal Amaçlı Kullanım)			
Bağımsız Değişken	Beta değeri	t- değeri	p-değeri
İş Yerinde Can Sıkıntısı	-0,067	21,048	0,298
R ² : 0,067 Düzeltilmiş R ² : 0,005 F-değeri: 1,090			

Not: *Anlamlı farklılık vardır.

Katılımcıların iş yerinde can sıkıntısı ve sanal kaytarma düzeyleri arasındaki ilişkinin nedensellik düzeyini tespit etmek için Basit Regresyon Analizleri yapılmıştır. Tablo 6’da yer alan analiz sonucuna göre katılımcıların iş yerinde can sıkıntısına ilişkin algılamaları katılımcıların sanal kaytarmanın iletişim kanalı olarak kullanım boyutunu %15,4 düzeyinde açıklamaktadır.

- Katılımcıların iş yerinde can sıkıntısına ilişkin algılamaları katılımcıların sanal kaytarmanın kişisel amaçlı kullanım boyutunu %21,4 düzeyinde açıklamaktadır.
- Katılımcıların iş yerinde can sıkıntısına ilişkin algılamaları katılımcıların sanal kaytarmanın işle ilgili olmayan kullanım boyutunu %11,4 düzeyinde açıklamaktadır.
- Katılımcıların iş yerinde can sıkıntısına ilişkin algılamaları katılımcıların sanal kaytarmanın etik dışı kullanım boyutunu %2,9 düzeyinde açıklamaktadır.
- Katılımcıların iş yerinde can sıkıntısına ilişkin algılamaları katılımcıların sanal kaytarmanın günlük-rutin kullanım boyutunu %22,1 düzeyinde açıklamaktadır.
- Katılımcıların iş yerinde can sıkıntısına ilişkin algılamaları katılımcıların sanal kaytarmanın kurumsal amaçlı kullanım boyutunu %0,5 düzeyinde açıklamaktadır.

Regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde, sanal kaytarmanın oluşumunda iş yerinde can sıkıntısının etkisinin olduğu görülmektedir. Böylelikle H₄ hipotezi kabul edilmiştir.

4. Sonuç

Bu çalışmada bir kamu kurumu olan Hitit Üniversitesi bünyesinde görev yapan idari personelin iş yerinde yaşadıkları can sıkıntısının sanal kaytarma davranışları üzerinde etkisinin olup olmadığını araştırmaktadır. Demografik değişkenler ile iş yerinde can sıkıntısı ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere oluşturulan hipotezlerin analiz sonuçlarına göre yorumlanması ve bu bağlamda kamu kurum ve kuruluşları için uygulanabilir öneriler sunulmuştur. Katılımcılardan elde edilen veriler sonucunda ise araştırma hipotezlerinden H₁, H₂, H₃, H₄ hipotezleri kabul edilmiştir.

Hipotezler	Kabul/Ret Durumu
H ₁ : Çalışanların iş yerinde can sıkıntısı düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL
H ₂ : Çalışanların sanal kaytarmanın alt boyutları düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL
H ₃ : İş yerinde can sıkıntısı ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H ₄ : İş yerinde can sıkıntısı sanal kaytarmanın alt boyutlarını etkilemektedir.	KABUL

Örgüt personelinin demografik özelliklerinin iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisi incelendiğinde;

- Katılımcıların yaşları ile iş yerinde can sıkıntısı arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu anlamlı fark 25-32 yaş aralığındaki çalışanlardan kaynaklandığı görülmüştür.
- Katılımcıların örgütteki pozisyonları ile iş yerinde can sıkıntısı arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. 4D sürekli işçilerin sıkılma puanları diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 4D’li personelin can sıkıntısının nedeni olarak bir kısmının sahada bir kısmının masa başında, bir kısmının ise yardımcı hizmetlerde görev yapması, amirlerin eşit davranmaması, aldıkları ücret, iş doyumu ve iş güvencesinden gibi nedenlerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Özel (2015) araştırmasında yardımcı hizmetlerde görev yapan personelin iş yerinde can sıkıntısının fazla olduğunu tespit etmiştir.

Çalışılan birim ve iş yerinde can sıkıntısı arasında anlamlı farkın rektörlükte çalışan personelden kaynaklandığı bulgulanmıştır. Rektörlük biriminin diğer birimlere kıyasla daha göz önünde olması, amirlerin tutumları, kişiye göre muamele, çalışanlar arasında iş yükünün eşit dağıtılmaması, rol

belirsizlikleri vb. etkenlerin rektörlük personelinin can sıkıntısının kaynağı olabileceği tahmin edilmektedir.

Örgüt personelinin demografik özelliklerinin sanal kaytarma üzerindeki etkisi incelendiğinde ise; erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha çok kişisel amaçlı kullanım için sanal kaytarmaya yöneldiği tespit edilmiştir. Erkek katılımcılarının günlük haberlere, spor etkinliklerine, parasal işlemlere olan merakı kişisel amaçlı internet kullanımını arttırdığı söylenebilir. Kadın katılımcıların ise günlük-rutin kullanım amaçlı sanal kaytarma puanları yüksek çıkmıştır. Bunun nedeni olarak kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha fazla internet üzerinden alışveriş yapması, anlık mesajlaşma uygulamalarını daha yoğun kullanması, sanal toplulukları takip etmesi olabilir. Daha önce yapılan çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Lim ve Chen, 2012; Serttaş ve Şimşek, 2017; Özkalp ve Yıldız, 2018; Çetin ve Akyelli, 2020).

Örgütte 25-32 yaş aralığında olan çalışanların 42 ve üzeri yaş aralığındaki çalışanlardan daha fazla kişisel amaçlı sanal kaytarmaya yöneldiği bulgulanmıştır. 25-32 yaş aralığında çalışanların teknolojiye meraklı olmaları bu durumu açıklayabilir. 42 ve üzeri yaş aralığında çalışanların sanal kaytarma puanlarının düşük olması, örgütün teknolojik cihazlarını iş dışı amaçlarla kullanmayı doğru bulmamaları ve internete ilgilerinin az olmasından kaynaklanabilir. Örucü ve Yıldız (2014) ile Ünal ve Tekdemir (2015)'in çalışmalarında da yaşı daha küçük olan çalışanların sanal kaytarma davranışlarına daha çok yöneldiği bulgulanmıştır. 25-32 ve 33-41 yaş aralığında yer alan çalışanların günlük-rutin amaçlı sanal kaytarma puanları yüksek çıkmıştır.

Katılımcıların eğitim durumu ile kurumsal amaçlı kullanım boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Lisans, yüksek lisans ve sonrası eğitim durumuna sahip çalışanların kurumsal amaçlı sanal kaytarma puanları ortaöğretim/lise mezunu çalışanlara göre yüksek çıkmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans mezunu olması dolayısıyla bilişim teknolojilerini kullanma becerilerinin artması muhtemeldir. Eğitim seviyesi arttıkça sanal kaytarma etkinliklerinin arttığını bulgulayan çalışmalar mevcuttur (Garrett ve Dangizer, 2008b; Örucü ve Yıldız, 2014).

Katılımcıların örgütte geçirdikleri süre ile iletişim kanalı olarak kullanım ve günlük-rutin kullanım boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Anlamlı farklılık "1-5 yıl" aralığında örgütte hizmet süresi olan çalışanların iletişim kanalı olarak kullanım boyutu puanları diğer hizmet süreleri aralığında çalışanlara göre daha düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Bu durum "1-5 yıl" aralığında örgütte hizmet süresi olan personelin yaşlarının daha genç olması ile açıklanabilir. Benzer bir sonuç Arslan ve Demir (2016) tarafın tespit edilmiştir. Ayrıca "6-10 yıl" ve "11-15 yıl" hizmet süresi aralığında çalışanların günlük-rutin kullanım boyutu puanlarının "1-5 yıl" ile "16-25 yıl" hizmet süreleri aralığında çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütteki pozisyonları ile kişisel amaçlı kullanım, günlük-rutin kullanım ve kurumsal amaçlı kullanım boyutu arasında anlamlı farklılık söz konusudur. Örgütteki pozisyon ile kişisel amaçlı kullanım boyutu arasındaki anlamlı fark örgütte "daire başkanı", "fakülte/enstitü/meslek yüksekokulu sekreteri" ve "şube müdürü" pozisyonunda görev yapan katılımcıların kişisel amaçlı sanal kaytarma puanlarının "4D sürekli işçi", "memur" ve "şef"lerin puanından düşük olmasıdır. Örgütte "4D sürekli işçi" ve "memur" olarak görev yapan katılımcıların günlük-rutin kullanım puanlarının "fakülte/enstitü/meslek yüksekokulu sekreteri" ve "şube müdürü" olarak görev yapan katılımcıların puanlarından yüksek olması anlamlı farklılığı ortaya koymaktadır. Üst yönetim kadrosunda çalışanların sorumluluklarının ve iş çeşitliliğinin fazla olması anlamlı farklılığın nedeni olabilir. Örgütteki pozisyon ve kurumsal amaçlı kullanım boyutu arasındaki anlamlı farklılık örgütte "memur" ve fakülte/enstitü/meslek yüksekokulu sekreteri olarak görev yapan çalışanların puanlarının "4D sürekli işçi"lerin puanlarından daha yüksek olmasıdır. Örgütün sitesinin her gün takip edilmesi, örgütle ilgili haberlere olan merak, işlerle ilgili veri alışverişinin kurumsal mail üzerinden yürütülmesi

kurumsal amaçlı kullanım puanını artırıcı etkisi olabilir. 4D sürekli işçilerin bir kısmının masa başında çalışmaması kurumsal bilgileri takip etmelerini engelleyebilir.

Katılımcıların çalıştıkları birim ile sanal kaytarmanın kişisel amaçlı kullanım boyutu arasında anlamlı farklılık mevcuttur. Rektörlük personelinin diğer birimlerde görev yapan personele göre kişisel amaçlı sanal kaytarmaya ilişkin puanlarının yüksek olması anlamlı farklılığı açıklamaktadır.

Katılımcıların iş yerinde can sıkıntısı algıları ile sanal kaytarma düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Katılımcıların iş yerinde can sıkıntısı ile sanal kaytarmanın iletişim kanalı olarak kullanım, kişisel amaçlı kullanım, işle ilgili olmayan kullanım ve günlük-rutin kullanım boyutuna ilişkin algılamaları orta düzeyde pozitif yönlüdür. Katılımcıların iş yerinde can sıkıntısı ile sanal kaytarmanın etik dışı kullanım boyutuna ilişkin algılamaları zayıf düzeyde pozitif yönlü, kurumsal amaçlı kullanım boyutuna ilişkin algılamaları zayıf düzeyde negatif yönlüdür.

Katılımcıların iş yerinde can sıkıntısı ve sanal kaytarma düzeyleri arasındaki ilişkinin nedensellik düzeyini belirlemek için basit regresyon analizleri yapılmıştır. İş yerinde can sıkıntısının; sanal kaytarmanın iletişim kanalı olarak kullanım, kişisel amaçlı kullanım, işle ilgili olmayan kullanım, etik dışı kullanım ve günlük-rutin kullanım boyutu üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu fakat kurumsal amaçlı kullanım boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tartışma

Araştırma sonucunda iş yerinde can sıkıntısının çalışanları sanal kaytarma davranışlarına yönelttiği ve çalışanların iş yeri internetini iş dışı amaçlarla kullanmayı normal algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kamu kurumlarında yönetimin belli kurallar çerçevesinde olması, çalışanların uzun süre aynı işi yapması, işte uzmanlaşacak alan kalmaması, çalışanlara uygun işlerin verilmemesi, rol belirsizlikleri, kariyer hedefinin olmaması ve üst yönetim politikalarının iş yerinde can sıkıntısını arttırdığı dolayısıyla sanal kaytarma davranışlarının arttığı tahmin edilmektedir.

İş yerinde can sıkıntısı ve sanal kaytarma arasında ilişkiyi araştıran çalışma sayısının sınırlı olması nedeniyle çalışma sonuçlarının literatüre katkısının olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırmada elden edilen bulgulara göre gelecekte bu konular üzerinde çalışmak isteyen araştırmacılara, yöneticilere şu öneriler verilebilir.

Çalışanların sanal kaytarma davranışlarını azaltmak isteyen örgütlerin öncelikle can sıkıntısına neden olan faktörleri belirlemesi daha sonra bu faktörleri en aza indirgeyecek uygulamalara yönelmesi gerekmektedir. Can sıkıntısını önlemek için öncelikle çalışanın bilgi ve becerisi dikkate alınarak rol tanımlaması yapılmalıdır. Yöneticiler çalışanların beklentilerini karşılamaya yönelik politikalar belirlemeli, adil ve hakkaniyetli davranış sergilemelidirler. Çalışanların dinlenebileceği, sosyal ilişkilerini geliştirebileceği ortamlar oluşturularak can sıkıntısının önüne geçilebilir.

Yöneticiler sanal kaytarmanın nedenlerini araştırmalı ve çalışanların motivasyonunu, iş performansını arttıracak şekilde süreci yönetebilirler. Çalışanların iş alanları ile ilgili kendilerini geliştirmelerine yönelik yönlendirmeler yapılabilir. Ayrıca çalışanlara kişisel işlemleri için belli bir zaman dilimi ayrılarak çalışanların bu süre haricinde sanal kaytarmaya davranışlarına yönelmesi önenebilir. Böylece çalışanlara alışveriş, bankacılık işlemleri, tatil planı, aktiviteler ve kişisel e-posta takibi gibi kendilerini ilgilendiren konularda fırsat verilmiş olacaktır.

Sanal kaytarmanın olumsuz etkilerini azaltmak için çalışanlara eğitimler verilerek yasal yükümlülüklerden bahsedilmelidir. Katı kuralları olan örgütler engelleme ve filtreleme yoluyla daha net sonuçlar alabilirler.

Sanal kaytarmanın genel anlamda olumsuz yanı vurgulanırken örgüte ve çalışana olumlu etkilerinin olabileceği göz ardı edilmemelidir. Yöneticiler belli aralıklarla yapılan sanal kaytarmanın çalışanı

motive ettiğini, geliştirdiğini ve yaratıcılığı arttırdığını benimseyerek örgüt kural ve politikası oluşturabilirler.

İnternetin iş dünyasının vazgeçilmez bir parçası olması ve hem akıllı cihazlar hem de iş yeri imkânları aracılığıyla etkin kullanılması, evden çalışmanın artması, esnek çalışma uygulamaları, anlık mesajlaşma programları sayesinde çalışanlar arasında iletişimin hızlanması, örgütlerin sosyal medya üzerinden kamuoyunu bilgilendirmesi vb. nedenlerden dolayı alan yazında kullanılan sanal kaytarma ölçeklerinin güncellenmesi ya da yeniden oluşturulması gelecekteki çalışmalar açısından faydalı olacaktır.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar Hitit Üniversitesi çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırmanın tek bir üniversite örnekleminde elde edilmesi, araştırmada yalnızca nicel araştırma yönteminin uygulanması araştırmanın kısıtları arasında gösterilebilir. Bu kapsamda farklı üniversiteler ve kurumlar örnekleminde veriler toplanması ve nicel araştırmanın yanında nitel araştırma yönteminin de uygulanması gelecekte araştırmacılara öneriler arasında olabilir. Yine, iş yerinde can sıkıntısı ve sanal kaytarma ilişkisinin ileriki araştırmalarda farklı örgüt ve kuruluşlarda gerçekleştirilmesi ile bu çalışmada elde edilen sonuçların karşılaştırılmasını ve/veya desteklenmesine de olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

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>
- Akbaba, A.N.B. (2019). Sanal kaytarmanın verimliliğe ve maliyete etkisi: bir uygulama. *Verimlilik Dergisi*, (3), 161-179. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/45968/391799>
- Al-Shuaibi, I., Sai'd, A., & Subramaniam, C. (2014). The mediating influence of job satisfaction on the relationship between HR practices and cyberdeviance. *Journal of Marketing & Management*, 5(1), 105-119. Erişim adresi: <https://repo.uum.edu.my/id/eprint/14763/>
- Anandarajan, M., & Simmers, C. A. (2004). Constructive and dysfunctional personal web usage in the workplace: mapping employee attitudes. Murugan Anandarajan, Claire A. Simmers (Ed.). *Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management*. (s. 1-27). IGI Global
- 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(1), 776-791. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.01541>
- Anandarajan, M., Simmers, C.A., & D'Ovidio, R. (2011). Exploring the underlying structure of personal web usage in the workplace. *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 14(10), 577-583. <https://doi.org/10.1089/cyber.2010.0136>
- Arslan, E.T., & Demir, H. (2016). Sanal kaytarma: bir kamu kurumunda hemşireler üzerinde ampirik bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(43), 1626-1637. <https://doi.org/10.17719/jisr.20164317733>
- Babadağ, M. (2018). İşe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 207-240. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.437734>
- Bilgin, L. (2000). Akademik organizasyonlarda iş başında sıkıntı olgusu. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 489-508. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/anadoluibfd/issue/48486/614665>
- 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>
- Bruursema, K., Kessler, S. R., & Spector, P. E. (2011). Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behaviour. *Work & Stress*, 25(2), 93-107. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.596670>
- Candan, H., & İnce, M. (2016). Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 229-235. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/niguiibfd/issue/19761/211589>
- Chun, Z. Y., & Bock, G. W. (2006). Why employees do non-work-related computing: an investigation of factors affecting nwr in a workplace. *PACIS 2006 Proceedings*. 79,1259-1273. Erişim adresi: <https://aisel.aisnet.org/pacis2006/79>
- Cleary, M., Sayers, J., Lopez, V., & Hungerford, C. (2016). Boredom in the workplace: Reasons, impact and solutions. *Issues in Mental Health Nursing*, 37(2), 83-89. <https://doi.org/10.3109/01612840.2015.1084554>
- Cummings, M. L., Gao, F., & Thornburg, K. M. (2016). Boredom in the workplace: a new look at an old problem. *Human Factors*, 58(2), 279-300. <https://doi.org/10.1177/0018720815609503>
- Çavuşoğlu, S., & Palamutçuoğlu, B. T. (2017), İş tatmininin sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 430-444. <https://doi.org/10.20875/makusobed.289250>

- Çetin, C., & Akyelli, N. (2020). Sanal kaytarma ve iş doyumu ilişkisi. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 41-59. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ikacuiibfd/issue/54124/653667>
- Çiftçi, G., (2022). Can sıkıntısından amaca yönelmek. *12. Uluslararası Sosyal Beşerî ve Eğitim Bilimleri Kongresi*, 67-74.
- Çiftçi, G. E., & Gürer, A. (2019). Boreout sendromunun sosyal kaytarma üzerindeki etkisine yönelik bir alan araştırması. *3rd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress*, 59-74. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/335327329_Boreout_Sendromunun_Sosyal_Kaytarma_Uzerindeki_Etkisine_Yonelik_Bir_Alan_Arastirmasi_A_Field_Study_on_the_Effect_of_Boreout_Syndrome_on_Social_Loafing
- Demir, Ö., Yalım, Ç., & Narlikaya, Z. (2020). İşyerinde can sıkıntısı ve çözüm önerileri üzerine teorik bir çalışma. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 167-200. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/fuuiibfd/issue/58380/785733>
- Eastwood, J. D., Frischen, A., Fenske, M. J., & Smilek, D. (2012). The unengaged mind: defining boredom in terms of attention. *Perspectives on Psychological Science*, 7(5), 482-495. <https://doi.org/10.1177/1745691612456044>
- Erdem, A. T. (2020). Sanal kaytarma davranışının iş performansına etkisinde işe bağlılığın aracı rolüne yönelik bilişim sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3843-3858. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1076>
- Fahlman, S. A., Mercer-Lynn, K. B., Flora, D. B., & Eastwood, J. D. (2013). Development and validation of the multidimensional state boredom scale. *Assessment*, 20(1), 68-85. <https://doi.org/10.1177/1073191111421303>
- Fisher, C. D. (1993). Boredom at Work: A Neglected Concept. *Human Relations*, 46(3), 395-417. <https://doi.org/10.1177/001872679304600305>
- Game, A. M. (2007). Workplace boredom coping: health, safety and HR implications. *Personnel Review*, 36(5), 701-721. <https://doi.org/10.1108/00483480710774007>
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008a). Disaffection or expected outcomes: understanding personal internet use during work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(4), 937-958. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2008.00425.x>
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008b). On cyberslacking: workplace status and personal internet use at work. *CyberPsychology & Behavior*, 11(3), 287-292. <https://doi.org/10.1089/cpb.2007.0146>
- 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. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/gaziuiibfd/issue/28287/300476>
- Gezer, H. B., & Barutçu, E. (2020). Sanal kaytarma ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, 11(1), 35-48. <https://doi.org/10.34231/iuyd.696227>
- Güğerçin, U., & Sığırcıkoğlu, E. B. (2019). Rol belirsizliği ve sanal kaytarma: görgül bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 11(20), 152-161. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.53242>
- Harju, L. K., & Hakanen, J. J. (2016). An employee who was not there: a study of job boredom in white-collar work. *Personnel Review*, 45(2), 374-391. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0125>
- Hernández, W., Levy, Y., & Ramim, M. M. (2016). An empirical assessment of employee cyberslacking in the public sector: the social engineering threat. *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 4(2), 93. [https://doi.org/10.36965/OJAKM.2016.4\(2\)93-109](https://doi.org/10.36965/OJAKM.2016.4(2)93-109)
- İnce, M., & Gül, H. (2011). The relation of cyber slacking behaviors with various organizational outputs: example of Karamanoglu Mehmetbey University. *European Journal of Scientific Research*, 52(4), 507-527. Erişim adresi: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/niguiibfd/>

- Jeong, Y., Jung, H., & Lee, J. (2020). Cyberslacking or smart work: smartphone usage log-analysis focused on app-switching behavior in work and leisure conditions. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 36(1), 15-30. <https://doi.org/10.1080/10447318.2019.1597574>
- Kaplan, M., & Adem, Ö. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: hastane çalışanları örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ifede/issue/25417/268187>
- Karatepe, S., & Güngör, M. (2017). Örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma: kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 4(9), 79-93. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/assam/issue/33151/349932>
- Kerse, G. (2019). İş becerikliliğinin işte can sıkıntısı üzerindeki etkisi: imalat sektörü bağlamında bir inceleme. *Third Sector Social Economic Review*, 54(1), 531-548. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.19.03.1092>
- 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>
- 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., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work?. *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Mann, S. (2012). Boredom at the checkout causes, coping strategies and outcomes of workplace boredom in a supermarket setting. *Journal of Business and Retail Management Research*, 6(2), 1-14. Erişim adresi: https://jbrmr.com/cdn/issue_file/Vol-06_Issue-2.pdf#page=19
- Mercado, B. K., Giordano, C., & Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing brittany. *Career Development International*, 22(5), 546-564. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0142>
- Merdan, E., Erdem, A. T., & Gümüşsoy, Y. (2022). Boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisinde sanal kaytarma aracılık rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(1), 176-191. <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i1.1983>
- Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S., & Clay, J. (2001). Cyberslacking! a liability issue for wired workplaces. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(5), 34-47. <https://doi.org/10.1177/0010880401425004>
- Moody, G. D., & Siponen, M. (2013). Using the theory of interpersonal behavior to explain non-work-related personal use of the internet at work. *Information & Management*, 50(6), 322-335. <https://doi.org/10.1016/j.im.2013.04.005>
- Ohlmeier, S., Finkielstein, M., & Pfaff, H. (2020). Why we are bored: towards a sociological approach to boredom. *Sociological Spectrum*, 40(3), 208-225. <https://doi.org/10.1080/02732173.2020.1753134>
- Örücü, E., & Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: sanal kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99-114. Erişim adresi: <https://hdl.handle.net/20.500.12462/4227>
- Özel, N. (2015). İşgörenlerin iş talebi ve karar serbestisi algıları ile ilişkili iş sıkıntısı deneyimlerinin kişisel özellikler açısından incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 342-361. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/yead/issue/21804/234331>
- Özkalp, E., & Yıldız, H. (2018). Olumlu ve olumsuz sanal kaytarma davranışlarının işteki stres üzerindeki etkisi. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 20(1), 57-74. <https://doi.org/10.4026/isguc.422382>

- Öztürk, U. (2015). Bağlantıda kalmak ya da kalmamak işte tüm korku bu: internetsiz kalma korkusu ve örgütsel yansımaları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(37), 629-638. Erişim adresi: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=dca3b7c9-2a28-4aa8-9fb7-5d3aca1b3024%40redis>.
- Pindek, S., Krajevcska, 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>
- Ramayah, T. (2010). Personal web usage and work inefficiency. *Business Strategy Series*, 11(5), 295-301. <https://doi.org/10.1108/17515631011080704>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: psychometric examination of the dutch boredom scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508-525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Sadıç, E. (2019). Sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: üniversite çalışanları üzerinde bir uygulama (Yayın No. 534970) [Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi], YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Salik, N., & Kaygın, E. (2019). Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış. Prof. Dr. Erdoğan Kaygın ve Dr. Öğr. Üyesi Gözde Kosa (Ed.), (s. 395-406). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Sarıkaya, M. (2018). Müzik öğretmeni adaylarının mükemmeliyetçilik ve öz-yeterlik inançlarına göre müzik performans kaygılarının yordanması (Yayın No. 506888) [Doktora tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi], YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement at the workplace. M.C.W. Peeters, J. d Jonge, T.W. Taris (Ed.) *An Introduction to Contemporary Work Psychology*. (s.293-330). John Wiley & Sons, Ltd.
- Serttaş, O., & Şimşek, G. (2017). Konaklama işletmelerinde siber aylıklık: çalışanların demografik özellikleri ile siber aylıklıkları üzerine bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 20-34. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/uiibd/issue/27470/269450>
- Shaddiq, S., Haryono, S., Muafi, M., & Isfianadewi, D. (2021). Antecedents and consequences of cyberloafing in service provider industries: industrial revolution 4.0 and society 5.0. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(1), 157-167. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.157>
- Stock, R. M. (2015). Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior?. *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574-592. <https://doi.org/10.1111/jpim.12239>
- Sürücü, L., & Yıkılmaz, İ. (2021). Boreout (iş yerinde sıkılma) ölçeğinin Türkçe formu: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (72), 64-77. <https://doi.org/10.51290/dpusbe.1018823>
- Tan, M., & Demir, M. (2018). İşgörenlerin kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(1), 49-60. Erişim adresi: <https://pdfs.semanticscholar.org/298f/a1b8b0e0e6a54c2574002592fb71ee2d153b.pdf>
- Tsai, C. J. (2016). Boredom at work and job monotony: an exploratory case study within the catering sector. *Human Resource Development Quarterly*, 27(2), 207-236. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21249>
- Tutar, H., & Güler, S. (2020). Kamu kurumlarında "sanal aylıklık" sorunu konusunda yönetici görüşleri: bir durum çalışması. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 352-380. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ahbvuibfd/issue/56396/678202>
- Tüik (2023a). Hanehalkı Bilişim Teknolojileri (BT) Kullanım Araştırması, Erişim Tarihi: 15 Ocak 2023. [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanim-Arastirmasi-2022-45587](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2022-45587)
- Tüik (2023b). Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması, Erişim Tarihi: 15 Ocak 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Girisimlerde-Bilisim-Teknolojileri-Kullanim-Arastirmasi-2021-37435>

- Ünal, Ö. F., Tekdemir, S., & Yıldızbaş, S. (2015). Kamu çalışanlarının sanal kaytarma amaçları üzerine ampirik bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 515-534. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/253864>
- Van Hooff, M. L., & Van Hooft, E. A. (2017). Boredom at work: towards a dynamic spillover model of need satisfaction. *Work Motivation and Work-Related Boredom. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 133-148. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1241769>
- Yıldız, H., Yıldız, B., & İyigün, N. Ö. (2016). Psikolojik sözleşme algısının sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47), 147-165. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/erciyesiibd/issue/28009/297428>