

Boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisinde sanal kaytarmanın aracılık rolü

The mediator role of cyberloafing on the effect of boreout syndrome on counterproductive work behaviour

Ethem Merdan¹ 

Ahmet Tuncay Erdem² 

Yalçın Gümüşsoy³ 

¹ Öğr. Gör. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir, Türkiye, ethem.merdan@ahievran.edu.tr

ORCID: 0000-0003-2528-2326

² Doç. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu, Türkiye, ahmeterdem@ibu.edu.tr

ORCID: 0000-0003-4573-8415

³ Dr., Şehit Yavuz Çoban Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Aksaray, Türkiye, yalcin_gumusoy68@hotmail.com

ORCID: 0000-0002-5560-4149

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:

Ethem Merdan,

Öğr. Gör. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir, Türkiye, ethem.merdan@ahievran.edu.tr

Başvuru/Submitted: 28/12/2021

1. Revizyon/1st Revised: 25/01/2022

2. Revizyon/2nd Revised: 16/02/2022

Kabul/Accepted: 18/02/2022

Yayın/Online Published: 25/03/2022

Atıf/Citation: Merdan, E., & Erdem, A.T., & Gümüşsoy, Y., Boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisinde sanal kaytarmanın aracılık rolü, bmij (2022) 10 (1): 176-191, doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i1.1983>

Öz

İşyerinde çalışanın hiçbir iş yapmadan boş olarak oturmaktan sıkılması boreout sendromunu ifade etmektedir. İşgörenler bu sıkılma neticesinde özellikle mesai saatleri içerisinde sanal ortamda vakit geçirmek isteyebilirler yani sanal kaytarma davranışı gösterebilirler. Sanal kaytarma olumsuz olarak algılansa da boreout sendromunun olumsuz etkilerinin azaltılmasında faydalı olabilir. Bu durum sonucunda üretkenlik karşıtı iş davranışlarında da azalma gözlenebilir. Bu çalışmada amaç; boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisinde sanal kaytarmanın aracılık rolünü tespit etmektir. Nicel araştırma yöntemine göre tasarlanan araştırma verileri Kayseri ilinde faaliyet gösteren bir tekstil işletmesinin çalışanlarından (n= 270) elde edilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre, boreout, sanal kaytarma ve üretkenlik karşıtı iş davranışını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca boreoutun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisinde sanal kaytarmanın aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Boreout Sendromu, Sanal Kaytarma, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı

İel Kodları: M10, M12, D23

Abstract

Boreout syndrome refers to the employee's boredom in the workplace from sitting idle without doing any work. As a result of this boredom, employees may want to spend time in the virtual world, especially during working hours; they may show cyberloafing behaviour. Although cyberloafing is perceived as unfavourable, it can be beneficial in reducing the adverse effects of boreout syndrome. As a result of this situation, a decrease in counterproductive work behaviours can be observed. This study aims to determine the mediating role of cyberloafing in the effect of boreout syndrome on counterproductive work behaviour. The research data designed according to the quantitative research method consists of the employees (n= 270) of a textile company operating in Kayseri. According to the analysis results, it was determined that boreout, cyberloafing and counterproductive work behaviour were positively affected. In addition, it was determined that cyberloafing played a mediating role in the effect of boreout on counterproductive work behaviour.

Keywords: Boreout Syndrome, Cyberloafing, Counterproductive Work Behaviour

İel Codes: M10, M12, D23

Extended Abstract

The mediator role of cyberloafing on the effect of boreout syndrome on counterproductive work behaviour

Literature

Studies examining the relationship between boreout syndrome and cyberloafing and counterproductive work behaviours could not be found. Demir, Ürek and Uğurluoğlu (2017) and Güğercin and Çavuş (2021) found in their studies that cyberloafing negatively affects productivity. On the other hand, Lim and Chen (2012) found that cyberloafing behaviours affect employees' emotions positively and contribute to employee productivity.

Research subject

To determine the mediating role of cyberloafing in the impact of boreout syndrome on counterproductive work behaviour.

Research purpose and importance

This study it is aimed to determine whether cyberloafing has a mediating role in the effect of boreout syndrome on counterproductive work behaviour. The study is vital because boreout is a new concept, and holistic research dealing with the relationships between the three variables has not been found.

In this context, the primary purpose of the study is; The research question is to analyze the interactions between boreout, cyberloafing and counterproductive work behaviour. Therefore, it was determined as "Does cyberloafing has a mediator effect on the effect of boreout on counterproductive work behaviours".

Contribution of the article to the literature

Boreout syndrome has been determined to increase cyberloafing and counterproductive work behaviours. In addition, it has been determined that cyberloafing has a mediator effect on the effect of boreout syndrome on counterproductive work behaviour. These findings contribute to the literature.

Design and method

"SPSS 22.0" and "AMOS 20.0" programs were used to analyze the quantitative data obtained from the questionnaire applied within the scope of the study. Confirmatory factor analysis was performed to determine the validity of the Boreout syndrome, counterproductive work behaviour and cyberloafing scales. Cronbach alpha reliability analysis assessed their reliability; descriptive statistical analyses were performed to determine demographic characteristics. Correlation analyses were used to determine the relationships between the variables. Finally, structural Equation Modeling was used to examine the mediating role of cyberloafing in the effect of boreout syndrome on counterproductive work behaviour.

Research problems

The research problem is that boreout syndrome negatively affects productivity in the organization. The research questions for this fundamental problem are as follows:

Does Boreout Syndrome has an impact on counterproductive work behaviour?

Does Boreout Syndrome affect cyberloafing?

Does cyberloafing affect counterproductive work behaviour?

Does cyberloafing have a mediating effect on the counterproductive work behaviour of Boreout Syndrome?

Data collection method

An online survey method (questionnaire form) was used to collect data in the research. In the first part of the questionnaire, there are five demographic questions. The second part used the 11-item Boreout Scale developed by Stock (2015). The Anti-productivity Work Behaviour Scale developed by Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh and Kessler (2006) was used in the third part. The scale consists of 33 statements. Finally, in the fourth part, the Cyberloafing Scale developed by Blanchard and Henle (2008) consists of 22 words.

Quantitative/qualitative analysis

Quantitative analysis was used in the study.

Research model

In the study, boreout syndrome was constructed as the independent variable, counterproductive work behaviour as the dependent variable, and cyberloafing as the mediator variable. The research model is shown in Figure 1.

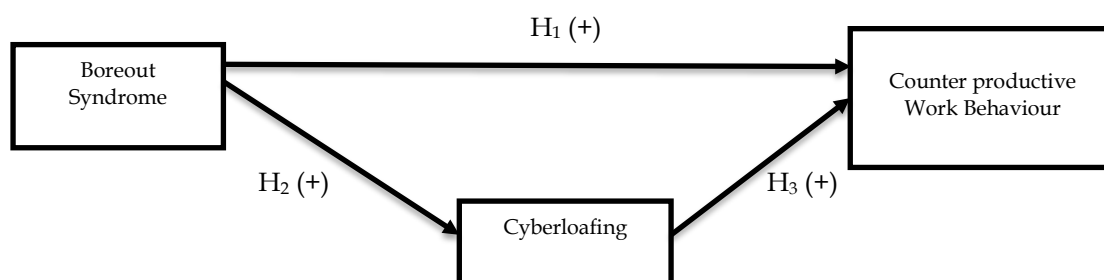


Figure 1: Research Model

Research hypotheses

H₁: Boreout Syndrome has a positive effect on counterproductive work behaviour.

H₂: Boreout Syndrome has a positive effect on cyberloafing.

H₃: Cyberloafing has a positive effect on counterproductive work behaviour.

H₄: Cyberloafing has a mediating effect on the counterproductive work behaviour of Boreout Syndrome.

Results of the article

Boreout syndrome seems to positively affect cyberloafing ($\beta=.411$, $t=6.425$, $p<0.001$). These results show that the H₁ hypothesis is supported. According to the second hypothesis of the research, it is seen that cyberloafing has a positive and significant effect on counterproductive work behaviour ($\beta=.469$, $t=8.237$, $p<0.01$). These results mean that the H₂ hypothesis is supported. In the third hypothesis of the study, it is seen that boreout syndrome has a positive and significant effect on counterproductive work behaviour ($\beta=.642$, $t=8.168$, $p<0.01$). These results mean that the H₃ hypothesis is supported.

When Bootstrap estimates were examined at the 95% confidence interval for the mediating effect of cyberloafing, it was observed that there was an increase in the positive impact of boreout on the perception of counterproductive work behaviour ($\beta = 0.193$; 95% CI [0.104 with 0.301]; $R^2=0.263$). Since this effect differs significantly, it plays a partial mediator role ($p<0.05$). According to this finding, it is understood that the H₄ hypothesis, which states that cyberloafing has a mediating role in the effect of boreout on counterproductive work behaviour, is accepted.

Suggestions based on results

Counterproductive work behaviours and cyberloafing behaviours of Boreout syndrome have also increased counterproductive work behaviours. In addition, it was determined that cyberloafing affected the effect of boreout syndrome on counterproductive work behaviour. From this point of view, it will be helpful to develop methods to combat boreout syndrome. Alternatively, by allowing cyberloafing behaviours in organizations in a controlled manner, by reducing stress and increasing motivation, boreout syndrome can be prevented. In addition, it may be beneficial to carry out inspections to avoid behaviours of cyberloafing that hinder productivity and bring warning systems to the organization. From time to time, cyberloafing can be tolerated and used as an effective method to reduce the negative impact of boreout on counterproductive work behaviours.

Limitations of the article

The time and cost constraints of the study, the collection of data from a single business due to COVID-19, and the inability of the participants to devote enough time to the questionnaire can be cited as the limitations of the article.

Giriş

İşgörenler aşırı iş yükü sebebiyle zaman zaman yorulup tükendikleri gibi işleri olmadığı durumlarda da işten sıkılıp bunalabilirler. Boreout olarak adlandırılan bu durumu atlatmak için işgörenler sanal kaytarma davranışı gösterebilirler. Sanal kaytarma, işgörenin işteki performansının düşmesine neden olan verimsiz işgören davranışdır (Blanchard ve Henle, 2008: 1070). Sanal kaytarma davranışı arttığında üretkenlik karşıtı davranışlar kaçınılmaz olmakta, iş tatminsizliği, tükenmişlik sendromu, performans ve verimlilik düşmesi, enerji ve zaman kaybı gibi istenmeyen sonuçların görülmesine neden olabilmektedir. Bu yüzden sanal kaytarmanın elektronik denetim sistemleri ile kontrol edilip belli seviyede tutulması önemlidir (Seçkin, 2020: 1221).

İşgörenin iş yapıyormuş gibi görünüp sanal alemde gezinip kendisi için boş zaman yaratması üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak belirtilmektedir (Albar, 2019: 50). Bu durum örgütsel yönetim politikalarının başarısızlığından kaynaklanan verimsiz bir çalışma biçimidir (Glassman, Prosch ve Shao, 2015: 172). Diğer bir ifadeyle örgütsel prosedürlerin tam olarak uygulanmaması ve işgörenler arasında adaletli davranılmaması sonucu bazı işgörenler denetim eksikliğinden dolayı sanal kaytarma davranışına gidebilir ve bu durum üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla sonuçlanabilir (Restubog, Garcia, Toledano, Amarnani, Tolentino ve Tang, 2011: 248). Üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgüt için işgörenler ve gruplar arasındaki yıkıcı rekabet nedeniyle oluşmaktadır ve hem örgütün amaçlarını hem de işgörenlerin iş ve sosyal yaşamlarını olumsuz şekilde etkilemektedir (Demirel, 2009: 122). Bu sebeple sanal kaytarma üretkenlik karşıtı iş davranışı içerisinde olumsuz olarak belirtilse de stresin azaltılması ve motivasyonun artması açısından faydalı olabilir. Dolayısıyla sanal kaytarmanın üretkenliğin artırılması noktasında faydalı yönünün olduğu söylenebilir.

Literatürde sanal kaytarmanın üretkenlik davranışları üzerine negatif etkisini ortaya koyan çalışmaların yanı sıra pozitif yönde etkilediğini gösteren çalışmalar da görülmektedir. Demir vd. (2017) ve Güğercin ve Çavuş (2021) çalışmalarında sanal kaytarmanın üretkenliği negatif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Lim ve Chen (2012) ise çalışmasında sanal kaytarma davranışlarının işgörenlerin duygularını pozitif yönde etkilediğini ve işgörenlerin üretkenliğine katkı sağladığını tespit etmişlerdir. Bu araştırmalar ışığında sanal kaytarma, üretkenlik karşıtı olumsuz ve verimsiz bir davranış olarak ifade edilse de can sıkıntısı ve iş bunalımıyla başa çıkma yöntemi olabileceği söylenebilir (Pindek, Krajcavska ve Spector, 2018: 151).

Örgütlerin faaliyetlerini sürdürebilmelerinde insan gücünün en önemli örgüt kaynağı olduğu bilinmekle birlikte günümüz örgütlerinin en önemli sorunlarının çalışanların bilgi ve çabalarını örgüt amaçları doğrultusunda yeterince sarf etmemeleri olarak düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışanları mesai saatleri içerisinde ya kendilerine uygun görevler verilmemesi ya da daha sıkıcı faaliyetlerde bulunmaları durumlarında bu bireyler işleri dışında faaliyet gösterme yoluna gideceklerdir. Özellikle örgütsel davranış konularının olumsuz olarak nitelendirilen faaliyetlerinde bu durum genellikle yaygın olarak görülebilir. Bu çerçevede araştırma konuları olan boreout sendromu, sanal kaytarma ve üretkenlik karşıtı iş davranışları da örgütleri olumsuz yönde etkileyen örgütsel davranış konuları arasında görülmektedir. Özellikle araştırmaya konu olan bu olumsuz örgütsel davranış konularının incelenmesi ve bu konular hakkında öneriler sunulması hem örgütleri hem de çalışanları olumlu yönde etkileyecektir. Buna ek olarak bu olumsuz davranışların birbirlerini güçlendirdiği belirlendiği takdirde konulardan birinin örgütte azaltılması diğer davranışların da azalmasına neden olabileceği için örgütlerin verimliliğini arttırabilecek bir çalışmanın yapılabileceği düşünülmektedir. Ayrıca yapılan bu çalışma ile gelecekte konular hakkında çalışma yapacak araştırmacılara da farklı olumsuz davranışlarla da ilişkilendirilmesi noktasında yol gösterici olabilecektir. Diğer yandan literatürdeki çalışmalarda boreout, sanal kaytarma ve üretkenlik karşıtı iş davranışı arasındaki etkileşimi bütünsel olarak inceleyen bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Araştırmalarda sanal kaytarmanın üretkenlik davranışı üzerindeki etkisini inceleyen kısıtlı sayıda çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmada, boreoutun yol açabileceği sanal kaytarma ve üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın temel sorunu, işgörenlerin boreout sendromu yaşamaları sonucu örgütteki üretkenlik yönünde sergilediği davranışlarının da etkilenmesidir. Bu çerçevede çalışmanın temel amacı; boreout, sanal kaytarma ve üretkenlik karşıtı iş davranışı arasındaki etkileşimleri analiz etmektir. Amaca bağlı olarak ise, araştırma sorusu; "Boreoutun üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde sanal kaytarma aracı bir etkiye sahip midir" şeklinde belirlenmiştir. Araştırma Kayseri Organize Sanayi Bölgesi'ndeki bir tekstil işletmesinin mavi yakalı çalışanlarına yönelik yapılmıştır. Tekstil sektöründe çalışan işgörenlerin iş yoğunluklarının fazla olması nedeniyle olumsuz örgütsel davranışların bu işletmelerde daha sık görülebileceği düşüncesiyle tekstil işletmeleri örnekleminde uygulama yapılmıştır.

Literatür taraması

Boreout sendromu

Boreout kavramı, ilk defa Rothlin ve Werder (2008) tarafından ortaya atılmış ve işgörenlerin beklentilerine cevap vermeyen örgüt ortamları ve görevlerden dolayı işgörenlerin işlerinden sıkılmaları sonucu örgütten uzaklaşmaları ve ilgisiz kalmaları durumu olarak ifade edilmiştir. Boreout kısaca işgörenlerin herhangi bir iş yapmamaları durumunda işten sıkılmaları ve motivasyonlarının düşmesi durumudur (Moris ve Nedosugova, 2019: 138). Ya da boreout, bilişsel bir karşılaştırma süreci sonucunda ortaya çıkan ve beklenen taleplerin algılanan talepleri aşması durumunda oluşan psikolojik gerginlik olarak tanımlanmaktadır (Stock, 2015: 575). Başka bir ifadeyle işgörenin iş ve kariyer ile ilgili beklentilerinin karşılanmaması sonucu oluşan ve bu beklentilerin karşılanmasıyla çözüme kavuşturulan bireysel psikolojik durumlardır (Çiftçi ve Gürer, 2019: 61). Bu ifadelerden yola çıkarak boreout sendromu, işgörenin istediği iş değerlerine sahip olamaması ve beklentilerinin karşılanmaması, iş yoğunluğunun az alması ve meşgul olacakları işlerinin olmaması durumunda yaşadığı bunalım olarak tanımlanabilir.

Boreout, (1) anlam krizi, (2) iş sıkıntısı ve (3) içerik platosu şeklinde üç boyuta ayrılmaktadır. Anlam krizi, bir kişinin işini anlamsız bulması; can sıkıntısı, iş konusunda uyarılma seviyesinin yetersiz olarak algılanması; büyüme krizi, işle ilgili öğrenme fırsatlarının yeteri düzeyde olmamasıdır (Stock, 2013: 159).

Boreout, kariyer sorunları, işe yüklenen anlamın azalması, yönetici ve işgören arasındaki iletişim ve etkileşim sorunları, deneyim yetersizliği gibi durumlar sonucu ortaya çıkmaktadır (Özsungur, 2020: 1393). Bunların yanı sıra yanlış kariyer seçimi, istenilen görevlere gelememe, çalışma ortamının yetersiz olması, çalışma arkadaşları arasında yaşanan çatışmalar ve iletişim sorunları ile yetenekli çalışanlar daha vasıfsız görevler verilmesi de boreout sendromuna sebep olabilecek faktörler arasında gösterilebilir.

Boreout sendromu yaşayan işgörenler, kendilerini değersiz hissetmeleri sonucu huzursuz olmakta ve işlerinden ayrılmaktadır. Bu durum işgören devir hızının artmasına, yetişmiş, bilgili, becerili ve nitelikli işgörenlerin kaybına neden olabilir (Karadal ve Erdem, 2018; Karadal, Abubakar ve Erdem, 2018: 43). Ayrıca boreout sendromu işgörenlerin işlerini anlamsız bulmalarına, kariyer fırsatlarının olmadığını düşünmelerine, işlerine odaklanmalarında sorun yaşamalarına (Özsungur, 2020: 1414), iş tatminlerinin düşmesine, yorgun hissetmelerine, işlerine daha ilgisiz olmalarına, özgüvenlerinin düşmesine, örgüte olan bağlılıklarının azalmasına da yol açabilir (Moris ve Nedosugova, 2019: 138). Bu olumsuz sonuçlar incelendiğinde boreoutun, bireysel ve örgütsel düzeyde düşük gerilimli, rahatsız edici, gizli ve yönetimin dikkat etmesi gereken bir tehdit unsuru olduğu söylenebilir (Abubakar, 2020: 3).

Rothlin ve Werder (2008)'e göre, boreout ve burnout (tükenmişlik) kavramları birbirinin tersi olsa da birbiriyle bağlantılı kavramlardır. Burnout (tükenmişlik) yaşayan çalışanlar stresli, çok fazla iş yapan ve bundan yorulan, örgüt için yaptıkları işten dolayı psikolojik çöküş içerisinde olan bireylerdir. Boreouttan etkilenen çalışanlar ise stres yaşamazlar ve işlerine karşı kendilerinden çok fazla şeyler vermek zorunda kalmazlar (Moris ve Nedosugova, 2019: 138). Diğer bir ifadeyle burnout (tükenmişlik) mental ve fiziksel yorgunluk anlamına gelirken, boreout ise ruhsal sıkıntıyı ifade etmektedir. Ancak iki kavram, işgörenin işe olan ilgisinin azalması, işten uzaklaşması ve yaşanan monotonluk noktasında benzerlik göstermektedir (Çiftçi ve Gürer, 2019: 61-62).

Üretkenlik karşıtı iş davranışı

Üretkenlik karşıtı iş davranışları; örgüte, örgütün yöneticilerine, işgörenlerine ve müşterilerine bilinçli şekilde zarar verme amacı taşıyan iş yapmaktan kaçınma, görevleri bilerek yanlış yapma, fiziksel saldırganlık ve olumsuz davranışta bulunma, sabotaj ve hırsızlık gibi kötü niyetli davranışlar olarak ifade edilmektedir (Spector ve Fox, 2002: 271; Spector vd., 2006: 447). Bu davranışlar, sapkın örgüt davranışları içerisinde yer almakla birlikte işten erken ayrılma ve işe geç gelme, sık sık molalar verme, örgütün kaynaklarını israf etme (Robinson ve Bennett, 1995: 565), işleri yavaşlatma, zaman, hammadde ve malzemeleri israf etme, dedikodu yapma ve yayma şeklindeki örgüte ve örgüt çalışanlarına zarar verme amacı taşıyan davranışlar olarak da ifade edilebilir (Kapusuz ve Biçer, 2018: 233). Buna ek olarak toplumsal, örgütsel ve etik kuralların göz ardı edilerek örgüte ve çalışma arkadaşlarına zarar verme niyetiyle gerçekleştirilen olumsuz işgören davranışlarıdır (Ersarı, 2021: 717). Üretkenlik karşıtı iş davranışları, kişi ve grupların düzeltmek ve dikkat çekmek istedikleri, mevcut durumdan rahatsız olduklarını ifade etmeye çalıştıkları protesto niteliğindeki davranış biçimleridir (Kelloway, Francis, Prosser ve Cameron, 2010: 18). Bu ifadelerden yola çıkarak üretkenlik karşıtı iş davranışları, işgörenin beklentilerinin karşılanmaması, isteklerine cevap verilmemesi, kıskançlık vb. durumlar sebebiyle iş

arkadaşlarına, yöneticilere ve örgüte fiziksel ve psikolojik zarar verme amacıyla bilerek ve isteyerek gerçekleştirdikleri davranışlar olarak tanımlanabilir.

Yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarının amaçları, örgütsel çıkarları göz ardı etmek ve korumamak, verimliliği azaltmak, örgüt çalışanlarına, yöneticilerine, mülkiyetine, iş süreçlerine ve çıkar gruplarına zarar vermek, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde engel oluşturmak şeklinde sıralanabilir (Gültaş ve Erigüç, 2019: 52; Gültaş ve Tüzüner, 2017: 49).

Spector vd. (2006: 448) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını istismar, üretimden sapma, sabotaj, hırsızlık ve geri çekilme olarak beş boyuta tanımlamaktadır. İstismar boyutu, iş arkadaşlarına yönelik aşağılama, küçümseme, tehdit etme, yok sayma, küçük düşürme ve korkutma gibi psikolojik ve fiziksel olarak zarar verici davranışlardır. Üretimden sapma boyutu, bilerek işi yavaşlatma veya geciktirme, eksik ve hatalı iş yapma, iş talimatlarını, görev tanımlarını, kuralları ve yönergeleri göz ardı etme, kötü performans sergileme yönündeki davranışları içermektedir. Sabotaj boyutu, örgütün mal ve mülküne, araç ve gereçlerine yönelik bilinçli bir şekilde zarar vermek, bozmak, tahrip etmek ve kötüye kullanmak gibi davranışlardır. Hırsızlık boyutu, örgütün malzemelerinin ve çalışma arkadaşlarının eşya ve paralarını çalma anlamına gelmektedir. Geri çekilme, ise işe geç gelme ve işten erken ayrılma, çok fazla mola verme ve bu mola sürelerini uzatma, izin almadan işe gelmeme vb. davranışlar olarak ifade edilebilir (Kurnaz ve Kökalan, 2020: 42; Güldü, 2014: 50).

Örgütün getirdiği kısıtlamalar, işgörenlerin sahip oldukları kişilik özellikleri, yaşanan adaletsizlikler, işlerinden tatmin olmamaları ve mutsuz olmaları, yaşanan stres ve işten sıkılma gibi davranışlar üretkenlik karşıtı iş davranışının nedenleri olarak sıralanabilir (Çavuş ve Yetiş, 2019: 278). Ayrıca motivasyon kaybı, yeteneğini ortaya koyamama, çalışma ortamının yetersiz olması, yeterince sorumluluk verilmemesi, sosyal yaşamda yaşanan problemlerin iş hayatında etkisinin devam etmesi, teknolojik imkânların yetersizliği de üretkenlik karşıtı iş davranışının nedenleri arasında değerlendirilebilir (Chen, 2017: 3).

Bireyler arası üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sonuçları olarak, örgütün araçlarının sabote edilmesi, rüşvet alınması, çalışma süreleri hakkında yanlış beyan verme, örgüt ve çalışma arkadaşlarının eşyalarını, araç ve gereçlerini çalma, cinsel ve sözlü tacizde bulunma, iş arkadaşlarını tehlikeye atma olarak sıralanabilir (Işık ve Eraslan, 2021: 41-42). Bunların yanısıra verimlilikte düşüş, müşteri kaybı, örgüt itibarının zarar görmesi ve saygınlığını yitirme, tazminat ödemelerinin artması, işten ayrılma, stres ve depresyon gibi psikolojik sıkıntılar yaşama gibi sonuçlar da ortaya çıkabilir (Doğan, 2020: 374).

Sanal kaytarma

Sanal kaytarma, işgörenlerin çalışma süreleri içinde örgütün sunduğu internet imkânlarını kendi istekleriyle kişisel işlerini halletmek için kullanmaları, iş dışı web sitelerinde vakit geçirmeleri anlamına gelmektedir (Lim, 2002: 677). Başka bir ifadeyle örgütün sunduğu internetin çevrimiçi alışveriş, kumar oynama, müzik indirme gibi örgütün yararına olmayan şekilde kullanılmasıdır (Blanchard ve Henle, 2008: 1068). Buna ek olarak işgörenlerin günlük çalışma saatleri içerisinde örgütün bilgisayar ve internetini kullanmak suretiyle iş dışındaki kişisel amaç taşıyan kasıtlı ve bilerek gerçekleştirdikleri davranışlardır (Sao, Chandak, Patel ve Bhadade, 2020: 1509; Kuznek ve Güzel, 2019: 2733; Karataş ve Avcı, 2017: 2323; Şimşek ve Şimşek, 2019: 99). Bu tanımlardan hareketle sanal kaytarma, örgüt tarafından sunulan internet hizmetlerinin iş için değil de, işgörenler tarafından kişisel amaçların gerçekleştirilmesi için suistimal edilerek kötüye kullanılması olarak da ifade edilebilir.

Sanal kaytarma, önemsiz (minor) ve ciddi (serious) sanal kaytarma şeklinde ikiye ayrılabilir (Blanchard ve Henle, 2008: 1070): Önemsiz sanal kaytarma işyerinde e-posta gönderme ve alma, finans ve sporla ilgili haber sitelerini ziyaret etme gibi basit düzeyde, düşük üretkenliğe neden olan davranışları içermektedir. Ciddi sanal kaytarma ise bahis sitelerinde oyun oynama, sohbet odalarında uzun süre vakit geçirme, müzik ve oyun indirme gibi zaman alan ve işlerin aksamasına neden olan davranışlar olarak sıralanabilir.

Kişisel olarak gerçekleştirilen iletişim kurma, alışveriş yapma, girişimcilik faaliyetlerinde bulunma, finansal işlemler gerçekleştirme, işgörenin kendisi ile ilgili haberler yapması, zorunlu olmayan bilgisayar bakımlarını yapma, hobilerini gerçekleştirme ve eğlenme (Saidin, Iskandar ve Dahlan, 2017: 217), sosyal medya sitelerinde sürekli aktif olma, oyun oynama, film izleme, haberleri ve blogları okuma, spor sitelerinde gezinme, müzik, oyun ve film indirme, çevrimiçi sohbet etme, web sitesini güncelleme, iş ilanlarına bakma, e-postaları inceleme ve gönderme sanal kaytarma davranışlarına örnek olarak gösterilebilir (Sao vd., 2020: 1509; Nwakaego ve Angela, 2018: 55). Kumar oynama, yatırım sitelerini takip etme, borsada işlemler yapma, ürünler ve sunulan hizmetler hakkında yorumlar yazma, tartışma forumlarına katılma ve duyurular yapma, fotoğraf paylaşımı yapma, hayran sayfalarını takip etme de sanal kaytarma davranışları arasında sıralanabilir (Şimşek ve Şimşek, 2019: 100).

Sanal kaytarmanın nedenleri bireysel ve örgütsel nedenler şeklinde ikiye ayrılmaktadır: Bireysel nedenler, kişinin algı ve tutumu, sahip olunan kişilik özellikleri, alışkanlıklar, internete olan bağımlılık, demografik özellikler olarak sıralanabilir. Örgütsel nedenler ise örgütün getirdiği internet kısıtlamaları, yönetimin sunduğu imkânlar ve verdiği destekler, aşırı iş yükü nedeniyle işten sıkılma şeklindedir (Çınar ve Sıçrır, 2019: 122).

Sanal kaytarmanın avantaj ve dezavantajları şeklinde iki farklı görüş vardır. Sanal kaytarmanın dezavantajları, örgütlerde yasal sonuçlar doğuracak kayıplara neden olması ve işgörenin iş sözleşmesinin feshi gibi yaptırımların uygulanması olarak ifade edilebilir. Sanal kaytarmanın avantajları ise bireyin kişisel gelişimine katkı sağlayarak verimliliğin artırılmasıdır (Şen, Tozlu, Ateşoğlu ve Özdemir, 2016: 525). Sanal kaytarmaya az da olsa tolerans gösterilmesi durumunda işgörenin işin monotonluğundan uzaklaşıp rahatlaması, iş tatmininin ve performansının artması sağlanabilir ve bu durum sanal kaytarmanın avantajları olarak ifade edilebilir (Günay, 2017: 266; Arabacı, 2017: 73). Erdem (2020) sanal kaytarma ile işgörenlerin mesleklerine yönelik yetenek ve yaratıcılıklarının artabileceğini belirterek öğrenme davranışının gelişebileceğini belirtmektedir. Hatta sanal kaytarma haber okuma, e-potalara bakma, tatil rezervasyonu yapma, işle ilgili bilgi edinme ve araştırma yapma gibi amaçlarla kullanıldığında işgörenin stresten uzaklaşmasını sağlayan bir dinlenme aktivitesi olarak değerlendirilebilir (Özkalp ve Yıldız, 2018: 60). İşgörenin zamanını boşa harcaması, bilgisayar virüslerinin kullanılan cihazlara bulaşması, kurum içinde etik ve ahlâk dışı davranışların artması sanal kaytarmanın dezavantajları olarak sıralanabilir (Niaei, Peidaei ve Nasiripour, 2014: 61).

Yöntem

Veri toplama aracı ve analiz yöntemleri

Araştırmada verilerin toplanmasını sağlamak için online anket yöntemi (soru formu) uygulanmıştır. Anket formunun sorularından önce ankete katılmalarına yönelik rıza formu eklenmiş olup katılımcıların bu rıza formunu okuyup onaylamalarından sonra anket sorularına geçmeleri sağlanmıştır. Soru formunun ilk bölümünde 5 adet demografik soru yer almaktadır. İkinci bölümünde Stock (2015) tarafından geliştirilen, Türkçeye Karadal vd., (2018) tarafından uyarlanan 11 ifadeli Boreout Ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde Spector vd. (2006)'nin geliştirdikleri Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Demircioğlu ve Özdemir (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmış olup, 33 ifadeden oluşmaktadır. Dördüncü bölümde ise Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Örücü ve Yıldız (2014) tarafından uyarlanan, 22 ifadeden oluşan Sanal Kaytarma Ölçeği yer almaktadır. Katılımcıların bu ölçeklerdeki her bir maddeye vereceği cevap için 5'li Likert ölçeği kullanılmış olup puanlamalar 1= "Kesinlikle Katılmıyorum", 2= "Katılmıyorum", 3= "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", 4= "Katılıyorum", 5= "Kesinlikle Katılıyorum" şeklindedir.

Çalışma kapsamında uygulanan anketten elde edilen verileri analiz etmek için "SPSS 22.0" ve "AMOS 20.0" programı kullanılacaktır. Boreout sendromu, üretkenlik karşıtı iş davranışı ve sanal kaytarma ölçeklerinin geçerliliklerini tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizi; güvenilirliklerini tespit etmek için cronbach alpha güvenirlik analizi; demografik özellikleri belirlemek için tanımlayıcı istatistik analizler; değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi ve boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisinde sanal kaytarmanın aracılık rolünü incelemek için ise Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılacaktır.

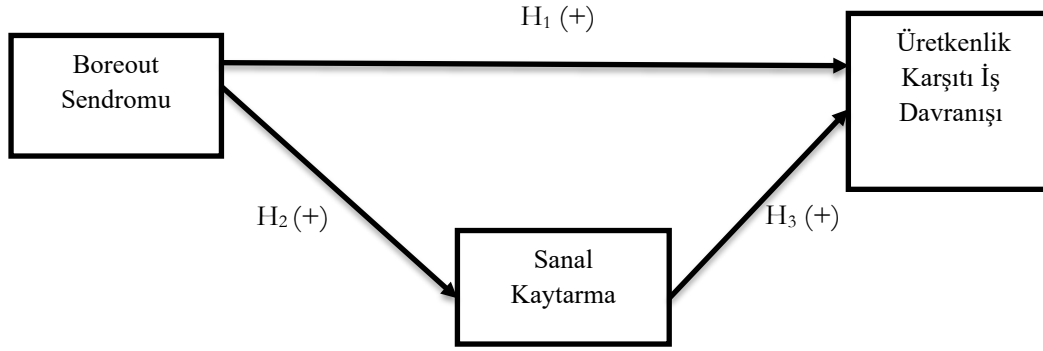
Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini, Kayseri Organize Sanayi Bölgesi'ndeki tekstil işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise Kayseri Organize Sanayi Bölgesi'ndeki bir tekstil işletmesinin çalışanları olarak belirlenmiş olup bu işletme dahilindeki toplam 281 çalışanın tamamına ulaşılarak 233 adet kullanılabilir anket elde edilmiştir. Bu kapsamda araştırmada tam sayım örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Tutar ve Erdem (2020) tam sayım yöntemini, araştırma yapılan sonlu evrenin tüm üyelerinin sayılması işlemi olduğunu belirtmektedir.

Araştırma kapsamında Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 14.10.2021 tarih ve 2021/7/8 Karar Numarasıyla Etik Kurul İzni alınmıştır.

Araştırmanın modeli ve hipotezleri

Araştırmaya yol gösterici olması ve hipotezlerin oluşturulması açısından aşağıdaki model kurulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Kaynakların korunması teorisine (COR) dayandırılan araştırma modeline göre örgütte bireyler, sahip oldukları kaynakları geliştirme ve bu kaynakları daha fazla çoğaltabilmek için çabalar sarf ederek belirli bir amaç dahilinde olurlar (Hobfoll, 2001). Bu kapsamda bireyler elde ettikleri kaynakların zenginleşmesi ve daha da artarak sürekliliğinin devam etmesini arzularlar ve sürekli bu kaynaklar üzerinde edişe yaşarlar (Hobfoll, 1998). Bu kaygı zamanla çalışanlarda strese ve tükenme duygusuna neden olabilir. Bu durumda özellikle örgütlerde çalışanlar hem kaynaklarını arttırmak ve hem de zaman kaynaklarını daha eğlenceli ve verimli geçirmek adına boreout sendromu yaşarlar (Karadal vd., 2018: 44) ve bu sorunla başa çıkabilmek için sanal kaytarma ve üretkenlik karşıtı iş davranışı gibi farklı arayışlara girerler. Buradan hareketle boreout ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez tasarlanmıştır:

H₁: Boreout Sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

İş yükünün az olması sebebiyle işgören işten sıkılıp sanal kaytarma davranışı gerçekleştirebilir. Böylece yaşamış olduğu sıkıntıyı olumlu hale getirebilir. Buradan yola çıkarak boreout ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez tasarlanmıştır:

H₂: Boreout Sendromunun sanal kaytarma üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Literatür incelendiğinde Demir vd. (2017), Güğercin ve Çavuş (2021) çalışmalarında sanal kaytarmanın üretkenliği negatif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Sanal kaytarma nedeniyle işgörenler yapmaları gereken işleri bir kenara bırakıp sanal alemde vakit geçirmekteler ve üretip örgüte katkı sunmak yerine üretmemeyi ya da üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilemeyi tercih etmektedirler. Bu çalışmalardan da hareketle sanal kaytarmanın üretkenlik karşıtı iş davranışlarını artırdığı söylenebilir. Yani sanal kaytarmanın olumsuz yönü üretkenliğin azalmasına neden olacaktır. Bu açıklamalardan hareketle şu hipotez oluşturulmuştur:

H₃: Sanal kaytarmanın üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Sanal kaytarma üretkenlik karşıtı iş davranışlardan biri olmakla birlikte, işgörenlerin işlerine beklenenden az zaman ayırdıkları için performansın, üretkenliğin azalmasına neden olacağı düşünülmektedir (Özüdoğru ve Yıldırım, 2020: 471). Boreout sendromu da üretkenlik karşıtı iş davranışlarının artmasına neden olabilecek bir durumdur. Dolayısıyla sanal kaytarma, boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisini daha da artırabilir. Bu kapsamda son hipotez aşağıdaki gibi kurgulanmıştır:

H₄: Boreout Sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisinde sanal kaytarmanın aracı etkisi vardır.

Bulgular

Demografik bulgular

Araştırmadaki katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve kıdem gibi demografik bilgileri, Tablo 1’de gösterilmektedir. Tablo 1’de görüleceği üzere katılımcıların %57’si kadınlardan, %98’i erkeklerden oluşmaktadır. Ayrıca %46,7’si bekâr, %53,2’si evlidir. Buna ek olarak bireylerin çoğunlukla 26-35 yaş aralığında (%36) yoğunlaştığı görülmektedir. Eğitim düzeylerine göre katılımcıların çoğunlukla (%34) lisans eğitimi aldıkları görülmektedir.

Tablo 1: Demografik Bulgular

Cinsiyet	Frekans (n)	Yüzde (%)	Medeni Durum	Frekans (n)	Yüzde (%)
Kadın	135	57,94	Bekâr	109	46,78
Erkek	98	42,06	Evli	124	53,22
Toplam	233	100,00	Toplam	233	100,00
Yaş	Frekans (n)	Yüzde (%)	Eğitim Düzeyi	Frekans (n)	Yüzde (%)
18-25	51	21,88	İlköğretim	14	6,00
26-35	84	36,06	Lise	75	32,18
36-45	67	28,75	Önlisans	49	21,05
46-55	22	9,45	Lisans	81	34,77
56 - üzeri	9	3,86	Lisansüstü	14	6,00
Toplam	233	100,00	Toplam	233	100,00

Araştırma kapsamında öncelikle ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Boreout sendromu ölçeği için $\alpha=0.921$, üretkenlik karşıtı iş davranışı ölçeği için $\alpha=0.915$ ve sanal kaytarma ölçeği için $\alpha=0.907$ değerleri elde edilmiştir. Bu değerler ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Tutar ve Erdem, 2020). Araştırma modelinde ele alınan boreout sendromu, üretkenlik karşıtı iş davranışı ve sanal kaytarma ölçeklerinin güvenilirlik ve geçerliliklerini belirleyebilmek için ölçüm modeline doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonucuna göre uyum indisleri χ^2/DF , GFI, NFI, CFI, TLI, IFI ve RMSEA değerleri, iyi uyum indisleri ve geçerlilik değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Uyum İyiliği Değerleri

Veri-Model Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir	Tek Faktör Model İndeksi
Chi-Square (χ^2) = 1759,26		Chi-Square (χ^2) = 12178,64
DF= 653, $p<0.01$		DF= 2015
GFI= 0.829	GFI>0.90	GFI= 0.601
NFI= 0.901	NFI>0.90	NFI= 0.548
CFI= 0.913	CFI>0.90	CFI= 0.591
TLI= 0.906	TLI>0.90	TLI= 0.578
IFI= 0.913	IFI>0.90	IFI=0.78
RMSEA= 0.079	RMSEA<0.08	RMSEA= 0.144
$\chi^2/DF= 2.694$	$\chi^2/DF<5$	$\chi^2/DF= 6.044$

*RMSEA (Root mean square error of approximation); 0.08 altında iyi bir model kabul edilir (Browne ve Cudeck, 1993)

χ^2/SD (Relative Ki-Kare); $\chi^2/df < 3$; $\chi^2/df < 2$ (Wheaton, Muthen, Alwin ve Summers, 1977; Kline, 2015; Tabachnick ve Fidell, 2007) veya

1 ile 5 arasında olmalıdır (Marsh ve Hocevar, 1985)

GFI (Goodness of fit index); 1’e yakın olursa iyi bir model kabul edilir (Tanaka ve Huba, 1985)

NFI (Normated fit index); 1’e yakın olursa iyi bir model kabul edilir (Bentler ve Bonett, 1980)

CFI (Comperative fit index); 1’e yakın olursa iyi bir model kabul edilir (McDonald ve Marsh, 1990)

TLI (Tucker-Lewis indeksi); 1’e yakın olursa iyi bir model kabul edilir (Bentler ve Bonett, 1980)

Tablo 2’de belirtilen 3 faktörlü modele göre χ^2 değerinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,01$). Ayrıca, χ^2/DF değeri (2,694) 5 in altında olması, modelin uyum ölçütünü karşıladığını göstermektedir. GFI = 0.829, NFI = 0.901, CFI = 0.913, TLI = 0.906, IFI = 0.913 ve RMSEA = 0.079 değerleri açısından verilerin uyumlu olduğu görülmektedir. Tek faktörlü model ile çok faktörlü model arasında karşılaştırmalı uyum tablosu Tablo 2’de belirtilmektedir. DFA sonucunda üç faktörlü model ile tek faktörlü model arasında uyum yönünden farklılığı belirlemek için “Ki-Kare Fark Testi” uygulanmış, χ^2 değerleri arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre verilerde ortak yöntem sapmasının olmadığı belirlenmiştir (MacKenzie ve Podsakoff, 2012). Bu bulguya göre üç faktörlü model verilerinin uyumlu olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer yandan Ki-Kare testine alternatif olarak geliştirilen GFI (Goodness of Fit Index), tahmin edilen popülasyon kovaryansı ile hesaplanan varyans oranını hesaplar (Tabachnick ve Fidell, 2007). Büyük örneklemelerde bu değerin arttığı ve parametre sayısının arttığı görülmüştür (Miles ve Shevlin, 2007; MacCallum ve Hong, 1997; MacCallum, Browne ve Sugawara, 1996). Araştırma kapsamında 233 örneklem sayısına ulaşılması nedeniyle analiz sonuçları iyi uyum göstermemekle birlikte yeterli uyum göstermektedir. Bu durum araştırmanın sınırlılığı olarak görülebilir. Bu sınırlılık örneklem küçüklüğünden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Ölçek sorularının tümünün faktör yüklerinin 0,5 değerinden yüksek olması nedeniyle herhangi bir soru analizden çıkarılmamıştır. Diğer yandan araştırma sorularında ifadeler arası yüksek kovaryans

değerleri bulunan sorulara covaryans uygulaması yapılmıştır. Tablo 3'te ifadeler arasında yapılan kovaryans yükleri değerleri belirtilmektedir.

Tablo 3: Soruların Kovaryans Yük Değerleri

Sorular	Kovaryans Yükleri
SK10-SK12	42.15
SK2-SK3	38.40
UKD27-UKD30	36.16
UKD24-UKD26	29.14
SK15-SK21	25.16

Araştırmada ölçek ifadelerinin ölçülmesi ile değişkenlerin değerlerini belirlemek amacıyla ıraksama ve yakınsama ayırt edici geçerlilik analizleri yapılmıştır. Bu çerçevede araştırılan bir modelin, geçerliliğine yönelik yapısının bütün değişkenlerinin diğer değişkenlerle düşük korelasyon ilişkisi göstermesi, ıraksama ayırtıcı (discriminant validity) geçerlilik ile yüksek korelasyon görülen ilişki gösteren yakınsama (convergent validity) geçerliliğini sağladığı görülmüştür.

Tablo 4: Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma, Güvenirlik ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ortalama	SS	CR	AVE	MaxR(H)	MSV	1	2	3
1. Boreout	2.76	.891	.965	.796	.920	.196	-		
2. Üretkenlik Karşıtı İ.D.	2.13	.907	.987	.810	.972	.196	.707**	-	
3. Sanal Kaytarma	2.54	.905	.957	.632	.940	.176	.505**	.627**	-

Note: SS, Standart Sapma; * 0.05 düzeyinde anlamlı (çift yönlü), ** 0.01 düzeyinde anlamlı (çift yönlü)

Tablo 4'te araştırma ölçeklerinde elde edilen verilere yönelik, AVE (Ortalama açıklanan varyans) değerlerine göre yakınsama geçerlilikleri gösterilmektedir. Kline (2015)'ye göre bir araştırma modelinin yakınsama geçerliliğini sağlayabilmesi için ölçeklerin birbirleri arasında korelasyonlarının bulunması gerekmektedir. Araştırma modelinin AVE değerlerinin 0,5'ten yüksek olması, ilgili maddelerin örtük değişken yönünden geçerli olduğunu göstermektedir. Tablo 3'te görüleceği üzere AVE değerlerinin 0,5'ten yüksek olması ile yakınsama geçerliliği sağlanmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981; Hu ve Bentler, 1999; Tutar ve Erdem, 2020). Ayrıca ayırt edici geçerliliğin belirlenebilmesi için ölçekler arası korelasyon değerlerinin 0,80'den düşük olması gerekir (Kline, 2015). Araştırmanın değişkenleri arasında korelasyon değerlerinin 0,80'den düşük ve anlamlı ilişkinin olması, ıraksama ayırt edici geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. Araştırma modelinin uyumlu olması için standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0,5 değerinden yüksek olması gerekmektedir (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2006). Araştırma ölçek ifadelerinin standartlaştırılmış faktör yükleri 0,68 ile 0,95 arasında değiştiği söz konusu ölçütü sağlamaktadır. Ayrıca bu faktör değerlerinden parametrik sına t değerlerinin 6,77 ile 10,87 arasında değişmesi araştırma modelinin uyum sağladığını göstermektedir.

Tablo 4'te Pearson Korelasyon analizine göre boreout ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=.707$, $p<.001$). Boreout ile sanal kaytarma arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=.505$, $p<.001$). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ile sanal kaytarma arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r=.627$, $p<.001$). Korelasyon değerlerine bakıldığında, değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Araştırma hipotezlerinin testi

Araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için araştırma verilerine yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır. Tablo 5'te Yapısal Eşitlik Modeli analizi sonucunda ortaya çıkan doğrudan etki sonuçları gösterilmektedir.

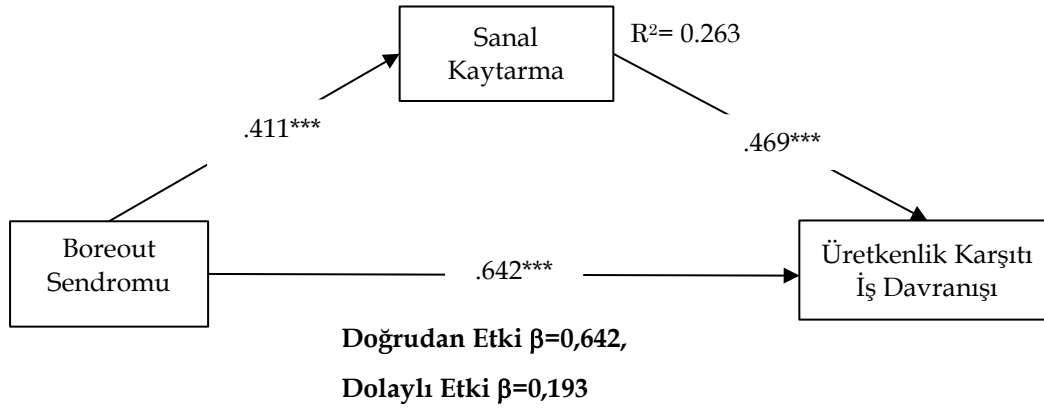
Tablo 5: Doğrudan Etki

Değişkenler	β	t	SH	P
Boreout Sendromu – Sanal Kaytarma	0,411	6,425	0,073	***
Sanal Kaytarma – Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	0,469	8,237	0,038	***
Boreout Sendromu – Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	0,642	8,168	0,042	***

Note: SH, Standard Hata; Anlamlılık seviyesi * 0.05 ** 0.01 *** 0.001 (çift yönlü)

Tablo 5'te göre boreout sendromunun sanal kaytarmayı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir ($\beta=.411$, $t=6.425$, $p<0.001$). Bu sonuçlar **H1: Boreout Sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır anlamına gelmektedir.** Araştırmanın ikinci hipotezine göre sanal kaytarmanın üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=.469$, $t=8.237$, $p<0.01$). Bu sonuçlar **H2: Boreout Sendromunun sanal kaytarma üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır anlamına gelmektedir.** Araştırmanın üçüncü

hipotezinde boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=.642$, $t=8.168$, $p<0.01$). Bu sonuçlar H3: Sanal kaytarmanın üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır anlamına gelmektedir (Şekil 2).



Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Şekil 2’de görüldüğü gibi boreout sendromu sanal kaytarma üzerinde, sanal kaytarmanın da üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Bu analizde aracılık etkisinin belirlenebilmesi için bakılması gereken parametreler dolaylı ($\beta=0,193$) ve toplam ($\beta=0,835$) etki değerleridir. Yani aracı değişken olan sanal kaytarma modele dâhil edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde artma ($\hat{c}<c$) olmaktadır. Elde edilen bulgulara göre toplam etkide meydana gelen anlamlı düşüş boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisinde sanal kaytarmanın kısmi aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Bu bulguya göre *boreoutun üretkenlik karşıtı iş davranışına etkisinde, sanal kaytarmanın aracı rolü vardır* şeklindeki H_4 hipotezinin kabul edildiği anlaşılmaktadır. Yapısal eşitlik modeline ait anlamlılık değerleri ise Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6. Yapısal Eşitlik Modeli Anlamlılık (Bootstrap) Değerleri

Doğrudan Etki	(β)	LLCI	LCCI
Boreout Sendromu – Sanal Kaytarma	0,41	-	-
Boreout Sendromu – Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	0,64	,104	,301
Sanal Kaytarma – Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	0,46	-	-
Dolaylı Etki			
Boreout Sendromu – Sanal Kaytarma– Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	0,19		
Toplam Etki			
Boreout Sendromu – Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	0,83		

Anlamlılık analizi %95 güven düzeyinde Bootstrap yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bootstrap yönteminde incelenen örneklem 10 kat arttırıldığında dolaylı etki hesaplanmaktadır. Bu etkiler daha sonra % 95 güven aralığının (CI) alt ve üst sınırlarını belirlemek üzere kullanılmaktadır. Alt (LLCI) ve üst (ULCI) değerler arasında sıfır (0) değeri olmadığı sürece varsayılan ilişkilerin anlamlı olduğu söylenebilir (Hayes, 2013). Tablo 6’ya göre sanal kaytarma davranışının aynı modelde en düşük %10,4 (LLCI:0.104) en yüksek %30,1 (ULCI:0.301) oranında aracı etki göstereceği belirlenmiştir. Değerlerin her ikisinin de pozitif olması varsayılan modelin aracılık etkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda sanal kaytarmanın aracı etkisine dair %95 güven aralığında Bootstrap tahminleri incelendiğinde boreoutun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisinde %19 oranında pozitif yönde bir artışın olduğu görülmüştür ($\beta = 0.193$; %95 CI [0.104 ile 0.301]; $R^2=0.263$). Araştırma modeline göre sanal kaytarmanın kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Sonuç ve öneriler

Bu çalışma Kayseri ilinde organize sanayi bölgesindeki bir tekstil işletmesinin işgörenlerine yönelik yapılmıştır. Katılımcıların boreout, sanal kaytarma ve üretkenlik karşıtı iş davranışı etkileşimlerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu çerçevede “boreoutun üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde sanal kaytarma aracı bir etkiye sahip midir?” sorusuna cevap aranmıştır. Çalışma kapsamında belirlenen soruya yönelik cevaplar alınabilmesi için oluşturulan hipotezlerin tümünün bulgularla desteklendiği görülmüştür.

Boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışlarını artırdığı tespit edilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bu bulguya göre boreout arttıkça üretkenlik karşıtı iş davranışları da artmaktadır. Diğer bir ifadeyle boreout sendromunun üretkenlik karşıtı davranışı güçlendirdiği belirlenmiştir. İşgörenin, iş yapamamaktan ya da iş yükünün az olmasından kaynaklı sıkılma, bunalma ve tükenme yaşamasının üretkenliğini engellediği şeklinde yorumlanabilir. Başka bir ifadeyle bu tarz bir tükenmenin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının artmasına neden olduğu anlaşılmaktadır. Bu yüzden boreout sendromuyla mücadele yöntemlerin geliştirilmesi yararlı olacaktır.

Araştırma kapsamında, boreout sendromunun sanal kaytarma davranışını artırdığı tespit edilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bu bulguya göre boreout arttıkça sanal kaytarma da artmaktadır. Bu sonuçtan, boreoutun yani işten sıkılmanın artmasıyla işgörenlerin bu durumu atlattmak için daha fazla sanal kaytarma davranışı gösterdikleri anlaşılmaktadır. Bu sebeple örgütlerde kontrollü şekilde sanal kaytarma davranışlarına izin verilerek stresin azaltılması ve motivasyonun artırılması sağlanarak boreout sendromu önenebilir.

Sanal kaytarmanın üretkenlik karşıtı iş davranışlarını artırdığı tespit edilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bu bulguya göre sanal kaytarma arttıkça üretkenlik karşıtı iş davranışları da artmaktadır. Bu sonuçtan sanal kaytarmanın olumsuz yönünün üretkenliğe engel olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim Demir vd. (2017), Güğercin ve Çavuş (2021) çalışmalarında sanal kaytarmanın üretkenliği negatif yönde etkilediğini tespit etmeleri bu bulguyu destekler niteliktedir. Dolayısıyla üretkenliğin önünde engel teşkil eden sanal kaytarma davranışlarının önlenmesine yönelik denetimlerin yapılması ve uyarı sistemlerinin örgüte kazandırılması faydalı olabilir.

Yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarına göre, boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisinde sanal kaytarmanın aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışlarını artırdığı sanal kaytarmanın bu olumsuz etkiyi azalttığı gözlemlenmektedir. Dolayısıyla zaman zaman sanal kaytarmaya tolerans gösterilerek boreoutun üretkenlik karşıtı iş davranışlarına olumsuz etkisinin azalması etkili bir yöntem olarak kullanılabilir.

Yöneticinin ve işgörenin, boreoutla ilgili aşağıda belirtilen mücadele stratejilerini uygulamaları faydalı olabilir:

- İşgörenler arasında eşit şekilde iş paylaşımı yapılması,
- Yönetici-işgören arasında etkili iletişimin kurulması,
- İşgörene yeterli kariyer fırsatları sunulması,
- İşgörene yeteneklerini ortaya koyabilecek iş ve sorumlulukların verilmesi,
- İşgörenin kendini ifade etmesine ve söz sahibi olmasına imkân verilmesidir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışının sebep olduğu olumsuz durumların örgütlerde azaltılması, etkin ve verimli bir örgüt ikliminin oluşması için yöneticiler işgörenleri öncelikle uyarmalı, olumsuz davranışın devam etmesi durumunda ise maaş kesintisi veya bulunduğu konumdan daha düşük işlerde çalıştırma gibi cezalandırma yollarına gidilmelidir. Hatta üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileyen kişilerin bu olumsuz davranışı devam ettirmeleri durumunda işlerine son verilmelidir (Ersarı, 2021: 724-725). Diğer yandan kurum kültürünün geliştirilmesi ve liderlik tarzının değiştirilmesi, şeffaf yönetim anlayışı, işgörenlerin yönetime katılımı, ödüllendirme sisteminin adil yapılması, ekonomik imkânların daha iyi hale getirilmesi, motivasyon artışına yönelik uygulamaların artırılması da üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azaltılmasında çözüm yolları olabilir (Doğan, 2020: 388).

Örgütler sanal kaytarma davranışlarıyla mücadele edebilmek için ise işgörenler arasındaki ilişkilerde, ödüllerin dağıtımındaki işlem ve süreçlerde adaletin ve şeffaflığın sağlanmasına dikkat etmelidirler (Yıldız, Yıldız ve İyigün, 2016: 159). Ayrıca işgörenleri kamera kontrol sistemleri ile denetleyip uyarmak, bilgisayar sistemlerinde iş dışındaki sitelere girilmesine engel koymak, işgörenler arasında iş dağılımını eşit şekilde yapmak, dinlenmelerini sağlayacak molalar vermek, motivasyonlarını artıracak aktiviteler yapmak da sanal kaytarmanın önlenmesinde faydalı olabilir.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da zaman ve maliyet kısıtı başta olmak üzere, COVID-19 nedeniyle tek bir işletmeden veri toplanması, katılımcıların soru formuna yeterince zaman ayıramamaları araştırmanın kısıtı olarak gösterilebilir. Bundan sonraki çalışmalarda farklı sektörlerden veri toplanarak araştırma yapılması faydalı olacaktır. Diğer yandan araştırma kapsamında örneklem 233 kişiyle sınırlı olması nedeniyle yapılan model analizinde belirlenen değerler iyi uyum göstermemiş, yeterli uyum göstermiştir. Analiz sonuçlarındaki uyum da araştırmanın kısıtları arasında gösterilebilir.

Bu çerçevede gelecekte aynı değişkenlerle daha yüksek örneklem sayısında çalışma yapılması önerilebilir. Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Gelecek araştırmalarda araştırma modelinin alt boyutları arasındaki ilişkiler ve demografik özelliklere göre incelemeler yapılabilir. Yine boreout sendromunun azaltılmasında etkili olabilecek diğer örgütsel davranış konuları da incelenebilir. Ayrıca boreout kavramı yeni bir kavram olması nedeniyle, kavramın gelişmesi adına nitel veya karma çalışmaların yapılması literatüre katkı sağlayacaktır.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazar(lar) çıkar çatışması bildirmemiştir.

The author(s) has (have) no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazar(lar) bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The author(s) declared that this study has received no financial support.

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 14/10/2021 tarihli ve 2021/7/8 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval was received for this study from Kırşehir Ahi Evran University, From the Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee on 14/10/2021 and 2021/7/8 document number.

Yazar Katkıları / Author Contributions:

Fikir/Kavram/Tasarım - *Idea/Concept/ Design*: E.M., A.T.E, Y.G. Veri Toplama ve/veya İşleme - *Data Collection and/or Processing*: Y.G. Analiz ve/veya Yorum - *Analysis and/or Interpretation*: E.M., A.T.E, Kaynak Taraması - *Literature Review*: E.M. Makalenin Yazımı - *Writing the Article*: E.M., A.T.E, Eleştirel İnceleme - *Critical Review*: E.M., A.T.E., Onay - *Approval*: E.M., A.T.E, Y.G.

Kaynakça / References

- Abubakar, A. M. (2020). Using hybrid SEM – artificial intelligence: Approach to examine the nexus between boreout, generation, career, life and job satisfaction. *Personnel Review*, 49(1), 67–86.
- Albar, B. Ö. (2019). Çalışma hayatında algılanan boş zaman ve sanal kaytarma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 44–53.
- Arabacı, İ. B. (2017). Investigation faculty of education students' cyberloafing behaviours in terms of various variables. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 16(1), 72–82.
- 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 Behaviour*, 24(3), 1067–1084.

- Bentler, P. M. & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588.
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (ss. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Chen, S. H. (2017). An evolutionary game model of knowledge workers' counterproductive work behaviours based on preferences. *Complexity*, 2017(3), 1-11.
- Çavuş, M. F. & Yetiş, E. (2019). Kurumsallaşma algısının üretim karşıtı davranışlara etkisi: elazığ organize sanayi bölgesi örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29(2), 277-288.
- Çiftçi, G. E. & Güner, A. (2019). Boreout sendromunun sosyal kaytarma üzerindeki etkisine yönelik bir alan araştırması. 3rd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress, 28-30 June 2019, Lefkoşa, 59-74.
- Çınar, O. & Sıçrar, H. (2019). Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Erzurum ilinde bir kamu kurumu örneği. *İş ve Hayat*, 5(10), 119-135.
- Demir, İ. B., Ürek, D. & Uğurluoğlu, Ö. (2017). sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının işte üretkenliklerine etkisi. *Online Academic Journal of Information Technology*, 8(30), 291-303.
- Demircioğlu, E. & Özdemir, M. (2014). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeğinin eğitim örgütlerinde geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(2), 173-190.
- Demirel, Y. (2009). örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Doğan, A. (2020). Üretkenlik karşıtı iş davranışları, Editör: Gülbeniz Akduman, 21. Yüzyılda Örgütsel Davranışta 21 Güncel Yaklaşım, Gazi Kitabevi, Ankara.
- 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.
- Ersarı, G. (2021). Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları, Editör: Murat AK, Örgütsel Davranış Üzerine Literatürel Analiz ve Ölçekler, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Glassman, J., Prosch, M. & Shao, B. B. M. (2015). To monitor or not to monitor: Effectiveness of a cyberloafing countermeasure. *Information and Management*, 52(2), 170-182.
- Gügerçin, S. & Çavuş, M. F. (2021). Yıkıcı yönetim, sanal kaytarma ve işteki üretkenlik: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(1), 164-185.
- Güldü, Ö. (2014). Kadın çalışanların yaşam doyumu, duygusal zekâ ve ahlaki olgunluk düzeylerinin üretim karşıtı iş davranışlarına etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 48-64.
- Gültaş, A. S. & Erigüç, G. (2019). Geçmişten günümüze örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: kavramsal bir bakış açısı. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 51-68.
- Gültaş, İ. & Tüzüner, V. L. (2017). Verimlilik karşıtı iş davranışlarının beş faktör kişilik özellikleri ve bilişsel yetenek ile ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(1), 47-61.
- Günay, M. (2017). Sanal kaytarma (Cyberloafing). 21. Yüzyılda Örgütsel Davranış, Editör: Sema Polatçı, Kubilay Özyer, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2006). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): Sage publication, pp. 128.
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis. New York, NY: Guilford Publications, Inc.
- Hobfoll, S. E. (1998). Stress, culture and community. New York: Plenum.
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested- Self in the Stress
- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.

- Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki : ısparta alışveriş merkezleri çalışanları örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.
- Kapusuz, A. G. & Biçer, M. (2018). Psikolojik sermayenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki olumsuzlayıcı etkileri. *Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 229-249.
- Karadal, H., Abubakar, A. M. & Erdem, A. T. (2018). Boreout, kariyer uyumluluğu ve aile-iş zenginleştirme etkileşimi: selçuk üniversitesi örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(35), 41-63.
- Karadal, H. & Erdem, A. T. (2018). Boreout sendromunun kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişki bağlamında analizi üzerine bir uygulama. *International Journal of Academic Value Studies*, 4(18), 30-38.
- Karataş, A. & Avcı, S. B. (2017). Kamu kurumlarında sanal kaytarma olgusunun değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(15), 2321-2346.
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M. & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behaviour as protest. *Human Resource Management Review*, 20(1), 18-25.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*: Guilford publications.
- Kurnaz, K. & Kökalan, Ö. (2020). Örgütsel sinizm algısının, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi. *Bir Kamu Örneği. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 15(1), 41-58.
- Kuznek, E. & Güzel, B. (2019). Sanal kaytarma ve iş performansı ilişkisi: kuşaklar teorisi yaklaşımı. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2729-2746.
- Lim, V. K. G. (2002). The it way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behaviour*, 23(5), 675-694.
- Lim, V. K. G. & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343-353.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130.
- MacCallum, R. C. & Hong, S. (1997). Power analysis in covariance structure modeling using GFI and AGFI. *Multivariate Behavioural Research*, 32(2), 193-210.
- MacKenzie, S. B. & Podsakoff, P. M. (2012). Common method bias in marketing: Causes, mechanisms, and procedural remedies. *Journal of Retailing*, 88(4), 542-555.
- Marsh, H. W. & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First-and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97(3), 562.
- McDonald, R. P. & Marsh, H. W. (1990). Choosing a multivariate model: Noncentrality and goodness of fit. *Psychological Bulletin*, 107(2), 247.
- Miles, J. & Shevlin, M. (2007). A time and a place for incremental fit indices. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 869-874.
- Moris, H. & Nedosugova, A. B. (2019). Coaching as instrument to identity and remedy for boreout syndrome with employees. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 298, 138-141.
- Niaei, M., Peidaei, M. M. & Nasiripour, A. A. (2014). The relation between staff cyberloafing and organizational commitment in organization of environmental protection. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(7), 59-71.
- Nwakaego, O. F. & Angela, O. I. (2018). The influence of cyberloafing on library and information studies students at the university of Ibadan, Nigeria. *African Educational Research Journal*, 6(3), 54-60.
- Örücü, E. & Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: sanal kaytarma, *Ege Academic Review*, 14(1), 99-114.
- Özkalp, E. & Yıldız, H. (2018). olumlu ve olumsuz sanal kaytarma davranışlarının işteki stres üzerindeki etkisi. "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 20(1), 57-74.
- Özsungur, F. (2020). The effects of boreout on stress, depression, and anxiety in the workplace. *Business*

- & Management Studies: An International Journal, 8(2), 1391-1423.
- Özüdoğru, M. & Yıldırım, Y. T. (2020). Sanal kaytarma ve işgören performansı ilişkisinde iş stresinin düzenleyici etkisinin incelenmesi: sağlık sektöründe bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 467-490.
- Pindek, S., Krajcevska, A. & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behaviour*, 86, 147-152.
- Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R. & Tang, R. L. (2011). Yielding to (Cyber)-temptation: exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behaviour in the workplace. *Journal of Research in Personality*, 45(2), 247-251.
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviours: A multidimensional scaling study. *The Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Rothlin, P. & Werder, P. (2008). *Boreout: overcoming workplace demotivation*. Kogan Page, London and Philadelphia.
- Saidin, S. S., Iskandar, Y. H. P. & Dahlan, N. (2017). The impact of cyberloafing towards Malaysia employees' productivity: A conceptual framework. In 2017 International Conference on Electrical Engineering and Informatics (ICELTICs) (pp. 216-220). IEEE.
- Sao, R., Chandak, S., Patel, B. & Bhadade, P. (2020). Cyberloafing: effects on employee job performance and behaviour. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(5), 1509-1515.
- Seçkin, Ş. N. (2020). Algılanan sosyal mübadele, işe yabancılaşma ve sanal kaytarma davranışlarını etkiler mi? mübadele ideolojisinin düzenleyici rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(4), 1207-1227.
- Spector, P. E. & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behaviour Some parallels between counterproductive work behaviour and organizational citizenship behaviour. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269-292.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A. & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviours created equal?. *Journal of Vocational Behaviour*, 68(3), 446-460.
- Stock, R. M. (2013). A hidden threat of innovativeness: Service employee boreout. *AMA Winter Marketing Educators' Challenging the Bounds of Marketing Thought Conference*, Volume. 24, Las Vegas, Nevada, USA 15-17 February, 159-160.
- Stock, R. M. (2015). Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behaviour? *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574-592.
- Şen, E., Tozlu, E., Ateşoğlu, H. & Özdemir, A. (2016). The effect of work stress on cyberloafing behaviour in higher education institution. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 1(1), 523-535.
- Şimşek, A. & Şimşek, E. (2019). Beneficial and detrimental effects of cyberloafing in the workplace. *Journal of Organizational Behaviour Review*, 1(1), 97-114.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using ANOVA* (p. 724). Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.
- Tanaka, J. S. & Huba, G. J. (1985). A fit index for covariance structure models under arbitrary GLS estimation. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 197-201.
- Tutar, H. & Erdem, A. T. (2020). Örnekleriyle bilimsel araştırma yöntemleri ve SPSS uygulamaları. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, H., Yıldız, B. & İyigün, N. Ö. (2016). Psikolojik sözleşme algısının sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi. 1. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (47), 147-165.
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. F. & Summers, G. F. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. *Sociological Methodology*, 8, 84-136.