


İş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın moderatör rolü

The moderating role of mindfulness on the effect of work stress on social cyberloafing

Ezgi Fatma Erbaş Kelebek¹ 

¹ Öğr. Gör. Dr., Kocaeli Üniversitesi,
Kocaeli, Türkiye,
ezgi.kelebek@kocaeli.edu.tr

ORCID: 0000-0001-5187-3416

Öz

Bu çalışmada, banka çalışanlarının yaşadığı iş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ek olarak bu etki üzerinde bilinçli farkındalığın moderatör rolü de incelenmiştir. Kocaeli’nde faaliyet gösteren özel bankalarda çalışan 219 banka çalışanı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışma nicel bir çalışma olup anket yöntemi kullanılmıştır. Veriler İş Stresi Ölçeği, Sosyal Sanal Kaytarma Ölçeği ve Bilinçli Farkındalık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Her bir ölçeğin faktör yapısını görebilmek için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Hipotezleri test etmek için ise regresyon analizi ve PROCESS SPSS makrosu kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre banka çalışanlarının iş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara ek olarak bilinçli farkındalığın iş stresi ve sosyal sanal kaytarma arasındaki ilişkide moderatör etkisinin olduğu saptanmıştır. Diğer bir deyişle yüksek bilinçli farkındalıktan ziyade düşük bilinçli farkındalık söz konusu olduğunda iş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisi daha güçlüdür. Bu bulgular ışığında mevcut çalışma sosyal sanal kaytarma değişkenini stresle başa çıkma yöntemi olarak inceleyerek değişkene yeni bir bakış açısı sağlamıştır. Sosyal sanal kaytarmanın iş stresi ile baş edebilmek için nasıl bir çare olabileceğini anlamak için ise başa çıkma teorisi dikkate alınmıştır. Böylece başa çıkma ve iş stresi literatürü birleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Stresi, Sosyal Sanal Kaytarma, Bilinçli Farkındalık, Banka Çalışanları

Jel Kodları: M10, M12, L20

Abstract

In this study, the effect of work stress experienced by bank employees on social cyberloafing was investigated. In addition, the moderator role of mindfulness on this effect was also examined. Two hundred nineteen employees working in private banks operating in Kocaeli Province constitute the research sample. The study is quantitative, and a questionnaire method was used. The data were collected using the Work Stress Scale, the Social Cyberloafing Scale and the Mindful Attention Awareness Scale. Explanatory factor analysis was used to determine the factor structure of each scale. In addition, regression analysis and the PROCESS SPSS macro were used to test the hypotheses. The results determined that the work stress of bank employees positively affects social cyberloafing. In addition to these results, it was determined that mindfulness moderates the relationship between work stress and social cyberloafing. In other words, the effect of work stress on social cyberloafing is stronger when mindfulness is low than when mindfulness is high. In light of these findings, the current study examined the social cyberloafing variable as a coping method and provided a new perspective. In order to understand how social cyberloafing can be a solution to cope with work stress, the coping theory has been taken into account. Thus, coping and work stress literature were combined.

Keywords: Work Stress, Social Cyberloafing, Mindfulness, Bank Employees

Jel Codes: M10, M12, L20

Atıf/Citation: Erbaş Kelebek E.F., İş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın moderatör rolü, bmij (2022) 10 (4): 1529-1544, doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i4.2155>

Extended Abstract

The moderating role of mindfulness on the effect of work stress on social cyberloafing

Literature

Research subject

The widespread use of the internet and the ease of access to the internet in organizations reveals cyberloafing behaviour, which is the use of the Internet in situations non-work-related and for entertainment purposes (Lim, 2002). Cyberloafing behaviours include sending and receiving emails to friends and family, shopping online, visiting entertainment websites, and downloading software such as videos, music, games, etc. Cyberloafing can lead to negative consequences for the organization, such as a decrease in productivity, increased financial losses, potential risks through legal liability and information security violations, decrease in job commitment, performance and job satisfaction (Weatherbee, 2010; O'Neill, Hambley, and Bercovich, 2014; Alharthi, Levy, Wang, and Hur, 2021). Furthermore, the increase in the popularity of online social media sites such as Facebook, Instagram, WhatsApp, and Twitter in recent years has also led to the use of the internet for social activities (Hu, Chen and Ye, 2021; Yıldız and Yıldız, 2021). This situation has brought a new dimension to the concept of cyberloafing. This concept, called social cyberloafing, is defined as the voluntary use of private or corporate information technology (IT) resources in the workplace to participate in non-work-related social media activities (Wu, Mei, Liu, and Ugrin, 2020). In this study, job stress (Efeoğlu and Özgen, 2007), expressed as the pressure and tension of the work environment, is discussed for the first time as a potential antecedent of social cyberloafing behaviour. In addition, the study focused on the moderator effect of mindfulness. It is considered that people with high mindfulness will experience less work stress and therefore show less social cyberloafing behaviour. Therefore, this study aims to determine whether mindfulness moderates the effect of work stress on social cyberloafing among bank employees. In this sense, a field study was conducted on bank employees who experience intense stress in Turkey using the survey method.

Contribution of the article to the literature

There are studies about the antecedents of cyberloafing in the literature. (Henle and Blanchard, 2008; Vitak, Crouse and LaRose, 2011; Baturay and Toker, 2015; Aghaz and Sheikh, 2016; Ahmad and Omar, 2017; Ay, Demirel and Erbaş, 2017; Çivilidağ, 2017; Çivilidağ, 2017; Koay, Soh and Chew, 2017; Gökçearslan, Uluyol and Şahin 2018). However, little work has been done on the antecedents of social cyberloafing. These studies generally include antecedents such as workplace loneliness, workplace ostracism (Hu et al. 2021), fear of missing out (Tozkoparan and Kuzu, 2019), demographic and personality characteristics (Andreassen, Torsheim, and Pallesen, 2014). In light of this limitation, this study addresses job stress as a potential antecedent of social cyberloafing behaviour for the first time. In other words, it can be thought that employees exhibit social cyberloafing behaviours to alleviate their work stress. In this respect, this research proposes social cyberloafing as a means of coping and managing stress, using coping theory to support working hypotheses. This way, social cyberloafing can become a tool to relieve stress rather than be seen as deviant workplace behaviour. However, only two studies consider cyberloafing as a coping mechanism for work stress. (Stoddart, 2016; Mishra and Tajeja, 2022). In this sense, it is thought that this study will contribute to the existing literature by combining the literature on work stress and coping.

The relationship between job stress and social cyberloafing is not always simple and linear. Individual and organisational factors may affect the relationship between job stress and social cyberloafing. In this sense, this study also focuses on the moderator effect of mindfulness. Mindfulness is a process that consists of being aware of what is happening in the present moment, paying attention to the moment, and accepting what is realized without judgment. Focusing on the moment and not missing what is happening now significantly impacts one's life (Finger, 2020). People with high levels of mindfulness increase their well-being and decrease anxiety, stress and depression (Brown and Ryan, 2003). Studies on mindfulness also support this (Ülev, 2014; Demir, 2017; Arslan, 2018). In light of this information, it is considered that people with high mindfulness in organizations will experience less work stress and therefore show less social cyberloafing behaviour. Except for Mishra and Tajeja (2022), no study has been found in the literature examining the relationships between these variables. In the related study, the cyberloafing variable was used. In the current study, the social cyberloafing variable was used. Since social cyberloafing has not been studied before, the current study will contribute to the literature.

Design and method

Research problems

The research problem is to determine the effect of work stress on social cyberloafing and determine whether mindfulness has a moderating role

Data collection method

Data collection method

This research was conducted using quantitative research methods and techniques. The survey method has been used as the data collection method. Using a questionnaire, data were collected from 219 conveniently selected bank employees. There are two parts to the questionnaire form. In the first part, there are questions about the demographic characteristics of the participants. In the second part, there are scales to measure the variables of work stress (Work Stress Scale), social cyberloafing (Social Cyberloafing Scale) and mindfulness (Mindful Attention Awareness Scale), which are examined within the scope of the research. All scale items were evaluated by a 5-point Likert scale (1= Strongly Disagree; 5= Strongly Agree).

Quantitative/qualitative analysis

Quantitative analysis was used in the study. Explanatory factor analysis was used to determine the factor structure of the Work Stress Scale, the Social Cyberloafing Scale and the Mindful Attention Awareness Scale. Cronbach alpha reliability analysis assessed their reliability. Finally, regression analysis and the PROCESS SPSS macro were used to test the hypotheses

Research model

The model created to test the research hypotheses is shown below (Figure 1).

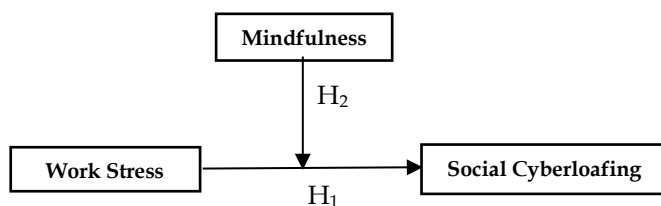


Figure 1: The Research Model

Research hypotheses

H₁: Work stress increases the willingness to engage in social cyberloafing behaviour.

H₂: Mindfulness has a moderating role on the effect of work stress on social cyberloafing, such that the effect of work stress on social cyberloafing will be stronger when low mindfulness is involved rather than high mindfulness.

Findings and discussion

Findings as a result of the analysis

Factor analysis of the Work Stress Scale suggested a single factor, which explained 85.65% of the total variance. The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy is calculated as 0.927. The scale exhibited a high degree of reliability ($\alpha = 0.904$). Factor analysis about Social Cyberloafing suggested a single factor, which explained 87.91% of the total variance. The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy is calculated as 0.950. The scale exhibited a high degree of reliability ($\alpha = 0.886$). Factor analysis of the Mindful Attention Awareness Scale suggested a single factor, which explained 86.56% of the total variance. The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy is calculated as 0.960. The scale exhibited a high degree of reliability ($\alpha = 0.865$). Regression analysis and the PROCESS SPSS macro were used to test the hypotheses. The results determined that work stress positively affects social cyberloafing. Therefore, the H₁ hypothesis is supported. In addition to these results, it was determined that mindfulness moderates the relationship between work stress and social cyberloafing. Therefore, the H₂ hypothesis is supported.

Conclusion, recommendation and limitations

This study analysed the effects of work stress and mindfulness on social cyberloafing on bank employees. Therefore, the direct effect of work stress on social cyberloafing and the moderator effect of mindfulness were investigated. Employees can use the internet or social media to eliminate the monotony, boredom or stress of work. Hence, employees may exhibit social cyberloafing behaviour to cope with work stress. However, when we look at the literature, no study has been found about the effect of job stress on social cyberloafing. However, there are studies on job stress and cyberloafing (Henle & Blanchard, 2008; Koay et al., 2017; Çivilidağ, 2017; Özkalp & Yıldız, 2018; Özüdoğru & Yıldırım, 2020; Alqahtani et al., 2022). As a result of the current research findings, it was found that the job stress experienced by the bank employees also affected the social cyberloafing behaviour positively. Therefore, the research findings are similar to the results of previous studies.

Mindfulness, the moderator variable in the research, is accepted as a personal resource that helps people manage their stress by encouraging them to concentrate on the moment rather than the problems and consequences beyond their control (Grover, Teo, Pick, & Roche, 2017). People with high mindfulness may experience less work stress and therefore show less social cyberloafing behaviour. Except for the study by Mishra and Tajeja (2022), no study has been found in the literature on these variables. Therefore, the cyberloafing variable was used in Mishra and Tajeja's (2022) study. Since social cyberloafing has not been studied before, this contributes to the literature. As a result of the analyzes made in the current study, the effect of work stress on social cyberloafing decreases as the mindfulness level of bank employees increases. Most of the previous studies that shed light on this study have addressed cyberloafing as an inefficient, deviant work behaviour; however, the current study provided a new perspective on the variable by examining the social cyberloafing variable as a method of coping with stress. In order to understand how social cyberloafing can be a solution to cope with work stress, the coping theory has been taken into account. Thus, coping and work stress literature were combined.

One of the limitations of this research is that research is only applied in private banks in Kocaeli Province. It is recommended to increase the sample and collect data from a wider area for future studies. On the other hand, collecting data from the public sector and comparing bankers working in the private and public sectors is recommended. In addition, mindfulness was used as an interaction variable in this study. It is recommended to add different variables (organizational identification, organizational support, organizational trust, organizational cynicism, etc.) to future studies. It is thought that different results can be obtained in this way. It is also recommended to be supported by qualitative research.

The present study indicates that social cyberloafing has a positive and negative side for organizations. Social media, reading news online, etc., helps employees relax and return to work with a fresh and calm mind. Therefore, managers should also consider that small breaks in the form of social cyberloafing, when used effectively, can be a quick way out of stressful situations for employees. Therefore, it is suggested that managers look at such behaviours with both positive and negative sides of measures or restrictions brought about by social cyberloafing within the organization. Finally, this study revealed that job stress's effect on social cyberloafing was less in employees with high mindfulness levels. Based on this result, it would be beneficial to implement awareness training programs to improve the well-being and effectiveness of employees in organizations. In this way, employees can determine acceptable social cyberloafing levels that do not adversely affect their performance and prevent achieving organizational goals.

Giriş

Günümüzde hayatın pek çok alanında kullanılan, önemli bir iletişim ağı olan internet, kişilerin bilgiye daha kısa zamanda ulaşmasına ve bu bilgiyi çevresindekiler ile paylaşabilmesine imkân sağlamaktadır. İnternet sayesinde insanlar dünyada olup bitenlerden haberdar olabilmekte, alışveriş yapabilmekte, oyun oynamakta, film-dizi izleyebilmekte, mesafe önemli olmaksızın istedikleri zaman diğer insanlarla iletişim kurabilmektedir. Tüm bu hizmetler düşünüldüğünde internet, kişinin yaşamını kolaylaştırmakta ve refah düzeyini yükseltmektedir. İnternet sunduğu faydalar ve olanaklar sayesinde yaşamın her alanında pek çok kişi tarafından kullanılmaktadır. Örgütler ve çalışanlar için de internet kullanımının birçok yararı bulunmaktadır. İnternet sayesinde örgütler operasyon ve iletişim maliyetlerini düşürürken verimlilik ve performanslarını arttırmaktadır (Zhong, Qiu ve Sun, 2020). Ayrıca; internetin örgütler açısından bilgiye ulaşımı hızlandırma, küresel iletişimi geliştirme, ürün ve hizmetleri hızlı pazarlama gibi katkıları da bulunmaktadır (Lieberman, Seidman, MCKenna ve Buffardi, 2011). Tüm bunlar göz önüne alındığında örgütlerin interneti hemen hemen tüm iş süreçlerine dâhil etmesi bir gereklilik haline gelmiştir. İnternete erişimin bu şekilde çalışanlar arasında gün geçtikçe yaygınlaşması, internetin iş dışı durumlarda ve eğlence amacıyla ile kullanımı olan sanal kaytarma davranışını da karşımıza çıkarmaktadır (Lim, 2002).

Sanal kaytarma ya da çalışanların mesai saatleri içinde interneti kişisel amaçlarla kullanması, internet erişiminin akıllı telefonlar, tabletler gibi diğer elektronik cihazlarla da sağlanmasıyla örgütlerde görünen yaygın bir davranış haline gelmiştir (Hu, Chen ve Ye, 2021). Robinson ve Bennett'in (1995) sapkın iş yeri davranışları sınıflandırmasına dayalı çalışması, örgüt ve çalışanlar üzerinde sapkın davranışların olumsuz etkilerine odaklanmıştır. Bu sınıflandırmaya göre, sanal kaytarma, internet erişimi ile birlikte üretimi saptırma boyutu içine giren bir dizi yeni sapkın davranış türü olarak düşünülebilir (Blanchard ve Henle, 2008). Nitekim üretimi saptırma işin nasıl başarılabacağına ilişkin örgütsel normları ihlal eden, çalışanlar tarafından gönüllü olarak gerçekleştirilen davranışları ifade etmektedir. Sanal kaytarma davranışları arasında arkadaşlara ve aileye e-posta gönderip alma, çevrimiçi alışveriş yapma, eğlence web sitelerini ziyaret etme, video, müzik, oyun gibi yazılım indirme vb. davranışlar sayılabilir. Sanal kaytarma, verimlilikte azalma, artan finansal kayıplar, yasal sorumluluk ve bilgi güvenliği ihlalleri yoluyla potansiyel riskler, işe bağlılıkta, performansta ve iş tatmininde azalma gibi örgüt için olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Weatherbee, 2010; O'Neill, Hambley ve Bercovich, 2014; Alharthi, Levy, Wang ve Hur, 2021).

Son yıllarda Facebook, Instagram, WhatsApp, Twitter gibi çevrimiçi sosyal ağ siteleri popülerliğini gittikçe arttırmaktadır. Dolayısıyla internetin sosyal faaliyetler için kullanılması da kaçınılmaz bir hal almıştır (Hu vd. 2021; Yıldız ve Yıldız, 2021). Bu durum sanal kaytarma anlayışına yeni bir boyut kazandırmıştır. Sosyal sanal kaytarma denilen bu kavram çalışanların iş ile ilgili olmayan sosyal medya faaliyetlerine katılmak için işyerinde özel veya kurumsal bilgi teknolojisi (BT) kaynaklarını gönüllü olarak kullanması olarak tanımlanmaktadır (Wu, Mei, Liu ve Ugrin, 2020). Çalışanların sosyalleşmesini sağlayan ve bu nedenle bağımlılık yapan bir tür sanal kaytarma olan sosyal sanal kaytarmanın da örgüt üzerinde yaratabileceği olumsuz etkiler göz önüne alındığında öncüllerinin üzerinde durulması gerektiği düşünülmektedir. Literatüre bakıldığında zaman; iş özellikleri (Vitak, Crouse ve LaRose, 2011), demografik özellikler (Baturay ve Toker, 2015; Ahmad ve Omar, 2017), tükenmişlik (Aghaz ve Sheikh, 2016), algılanan adalet (Ay, Demirel ve Erbaş, 2017), iş tatmini (Çivilidağ, 2017), iş stresi (Henle ve Blanchard, 2008; Çivilidağ, 2017; Koay, Soh ve Chew, 2017; Gökçearslan, Uluyol ve Şahin 2018) gibi sanal kaytarmanın öncülleri ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Bununla birlikte, sosyal sanal kaytarma öncülleri hakkında çok az çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar genellikle işyeri yalnızlığı, işyerinde dışlanma (Hu vd. 2021), gelişmeleri kaçırma korkusu (Tozkoparan ve Kuzu, 2019), demografik, kişilik özellikleri (Andreassen, Torsheim ve Pallesen, 2014) gibi öncülleri içermektedir. Bu sınırlamanın ışığında, bu çalışmada kişinin iş çevresinin kendisi üzerinde oluşturduğu baskı, gerilim durumu olarak ifade edilen iş stresi (Efeoğlu ve Özgen, 2007), sosyal sanal kaytarma davranışının potansiyel bir öncülü olarak ilk defa ele alınmıştır. Diğer bir ifade ile çalışanların iş streslerini hafifletmek amacıyla sosyal sanal kaytarma davranışları sergiledikleri düşünülebilir. Bu açıdan, bu araştırma çalışma hipotezlerini desteklemek için başa çıkma teorisini kullanarak stresle başa çıkma ve stresi yönetmenin bir aracı olarak sosyal sanal kaytarmayı öne sürmektedir. Bu sayede sosyal sanal kaytarma sapkın iş yeri davranışı olarak görülmekten ziyade stresi atmak için bir araç haline gelebilir. Literatüre bakıldığında sanal kaytarmayı iş stresi ile başa çıkma mekanizması olarak ele alan sadece iki tane çalışmaya rastlanmıştır. (Stoddart, 2016; Mishra ve Tageja, 2022). Bu anlamda bu çalışmanın iş stresi ve başa çıkma literatürünü birleştirerek mevcut literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İş stresi ve sosyal sanal kaytarma arasındaki ilişki her zaman basit ve doğrusal olmayabilir. İş stresi ve sosyal sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler söz konusu olabilir. Bu

anlamda bu çalışmada ek olarak bilinçli farkındalığın moderatör etkisi üzerinde durulmuştur. Bilinçli farkındalık; şimdiki anda gerçekleşen olayların farkında olmaktan, dikkatini ana vermektен ve farkına varılanları yargılamaksızın kabul etmektен oluşan bir süreçtir. Ana yoğunlaşıp şimdi zamanı kaçırmamak kişinin hayatında önemli bir etkiye yol açmaktadır (Parmaksız, 2020). Bilinçli farkındalık sayesinde kişinin iyi oluşu artmakta, kaygı, stresi ve depresyonu azalmaktadır (Brown ve Ryan, 2003). Bilinçli farkındalık üzerine yapılan çalışmalar da bunu desteklemektedir (Ülev, 2014; Demir, 2017; Arslan, 2018). Bu bilgiler ışığında örgütlerde de benzer bir şekilde bilinçli farkındalığı yüksek olan kişilerin daha az iş stresi yaşayacakları ve bu sebepten daha az sosyal sanal kaytarma davranışı gösterecekleri düşünülmektedir. Mishra ve Tajeja (2022) hariç, literatürde söz konusu değişkenler arası ilişkileri inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. İlgili çalışmada sanal kaytarma değişkeni kullanılmıştır. Mevcut çalışmada ise sosyal sanal kaytarma değişkeni kullanılmıştır. Sosyal sanal kaytarma daha önce çalışılmadığı için mevcut çalışma literatüre katkı sağlayacaktır. Bu anlamda Türkiye’de yoğun stres yaşayan banka çalışanları üzerinde anket yöntemi kullanılarak bir saha çalışması yapılmıştır. Çalışmanın bundan sonraki bölümünde ilgili literatür gözden geçirilmekte ve araştırma hipotezleri geliştirilmektedir. Ardından araştırma yöntemleri ve veri analizleri yapılmaktadır. Son olarak çalışmanın bulguları, sonuçları, sınırlılıkları tartışılmakta ve gelecekteki araştırmalar için öneriler verilmektedir.

Literatür taraması

Sosyal sanal kaytarma

İnternet günümüzde insanlar için oldukça önemli ve vazgeçilmez bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bu anlamda çalışma hayatında da teknolojik araçlar ve internet kullanımı genişledikçe ve bu araçları kullanan çalışan sayısı arttıkça işler daha hızlı ve kolay şekilde yapılmaya başlamıştır. Ancak teknolojik gelişmelerle beraber internet erişiminin iyice yaygınlaşması, iş hayatında kaytarma kavramı üzerinde dönüştürücü bir etkiye sahip olmuştur. Örgütlerde insanlar bir şekilde işin verdiği stresi azaltmak ve biraz rahatlamak için pek çok işten kaytarma yöntemi denemişlerdir. (Özkalp, Aydın ve Tekeli, 2012). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin bu şekilde gelişmesi ve internete erişimin kolaylaşması sayesinde, yeni bir işten kaytarma yöntemi olan sanal kaytarma olarak adlandırılan bir kavram ortaya çıkmıştır (Yağcı ve Yüceler, 2016). Literatürde İngilizce olarak “cyberloafing”, “cyberslacking”, “cyber deviance”, “cyberdeviancy”, “personal web usage”, “cyberbludging” gibi terimlerle ifade edilen sanal kaytarma kavramı, Türkçede, “sanal kaytarma”, yanı sıra “sanal aylıklık”, “sanal tembellik”, “siber kaytarma” ve “siber aylıklık” olarak da kullanılmaktadır (Özüdoğru ve Yıldırım, 2020).

Sanal kaytarma kavramı ile ilgili literatürde farklı yazarların benzer tanımları yer almaktadır. Ugrin, Pearson ve Odom (2007)’a göre sanal kaytarma internette geçirilen verimsiz zaman olarak tanımlanırken Blanchard ve Henle (2008)’e göre kişinin çalışma saatleri içinde iş dışı amaçlarla e-posta, internet kullanımı olarak ifade edilmektedir. Lim ve Chen (2012) sanal kaytarmayı, çalışanların örgütlerinin kendilerine sunduğu internet imkânlarından yararlanarak bireysel amaçları için iş dışı internet sitelerinde zaman geçirerek gerçekleştirdikleri davranışlar olarak tanımlamaktadır. Özüdoğru ve Yıldız (2014)’ın tanımına göre sanal kaytarma, kişilerin örgütlerde çalışmak için verilen bilgisayar ve internet sistemlerini özel amaçları için kullanmaları olarak ifade edilmektedir. Ünal ve Tekdemir (2015) ise sanal kaytarmayı, çalışanların iş saatleri içinde bilerek ve gönüllü olarak teknolojik araçları örgütün amaçları doğrultusunda kullanmamaları olarak tanımlamaktadır. Tanımlara bakıldığı zaman; bir davranışa sanal kaytarma denilebilmesi için, internet gibi sanal ortamların kullanılmış olması, örgüt içinde ve çalışma saatleri içinde yapılması ve davranışın bireysel amaçlar doğrultusunda gerçekleşmesi gerekmektedir. Sanal kaytarma davranışları iş ile alakası olmayan e-posta alma ve gönderme, çevrimiçi alışveriş yapma, haber ve finans sitelerini takip etme gibi önemsiz davranışları içerebileceği gibi, yetişkin içerikli siteleri ziyaret etme, sohbet odalarına katılma, çevrimiçi oyun oynama, müzik indirme, kumar oynama, bahis sitelerini ziyaret etme gibi örgüte zarar verebilecek önemli davranışları da içermektedir (Blanchard ve Henle 2008).

Literatürde yer alan tanımlara göre sanal kaytarmanın genellikle örgütün sağladığı internet aracılığıyla yapıldığı ifade edilse de günümüzde bu durumu çok daha geniş bir açıdan ele almak gerekmektedir. Artık çalışanlar internete ulaşabilmek için örgütteki bilgisayara ve internet bağlantısına ihtiyaç duymamaktadır. Hemen hemen herkesin akıllı telefon, akıllı tablet, akıllı saat gibi cihazlara sahip olması mobil internet kullanımını artırmıştır. Dolayısıyla çalışanlar örgütlerinde rahatça internete erişim sağlayabilmektedir. Bunlara ek olarak Facebook, Instagram, WhatsApp, Twitter gibi çevrimiçi sosyal ağ sitelerinin popülerliğinin artması insanların çevrimiçi sosyalleşmesi için internet kullanımını daha da arttırmıştır. Diğer bir deyişle, çevrimiçi sosyal etkinliklere katılmak, internet kullanımının en yaygın nedenlerinden biri haline almıştır. Ayrıca bu durum örgütlerde görünen sanal kaytarma davranışlarına yeni bir boyut kazandırmıştır. Sosyal sanal kaytarma olarak ifade edilen bu kavram

kişinin işyerinde iş dışı sosyal medya faaliyetlerine dâhil olmak amacıyla interneti gönüllü olarak kullanmasıdır. Örgütlerde giderek yaygınlaşan sosyal sanal kaytarma, zaman ve kaynakların kötüye kullanımı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Wu vd., 2020). Ek olarak çalışma saatleri içinde çalışanların sosyalleşmesine imkân sağlayan ve bu sayede bağımlılık yapan sosyal sanal kaytarmanın da örgütlerde yaratabileceği olumsuz etkisi düşünüldüğünde öncüllerinin üzerinde durulması önemlilik arz etmektedir. Sanal kaytarmanın öncülleri ile ilgili literatürde çeşitli bireysel ve örgütsel faktörler incelenmiştir (Henle ve Blanchard, 2008; Vitak vd., 2011; Baturay ve Toker, 2015; Aghaz ve Sheikh, 2016; Ahmad ve Omar, 2017; Ay vd., 2017; Çivilidağ, 2017; Çivilidağ, 2017; Koay vd., 2017; Gökçearslan vd., 2018). Ancak, sosyal sanal kaytarma öncülleri hakkında çok az çalışma yapılmıştır (Andreassen vd., 2014; Tozkoparan ve Kuzu, 2019; Hu vd. 2021) Bu çalışmada sosyal sanal kaytarma davranışının potansiyel bir öncülü olarak iş stresi değişkeni ele alınmıştır.

İş stresi ve sosyal sanal kaytarma

Rekabetin hızla arttığı küreselleşen dünyada; teknolojinin hızla gelişmesi, çalışma şartlarının zorlaşması ve farklılaşması ile birlikte örgütlerin çalışanlardan beklentileri de artmaktadır (Şen, Tozlu, Ateşoğlu ve Özdemir, 2016). Böyle bir ortamda gerek fiziksel gerekse mental kapasitesini kullanarak çalışan kişilerin, örgütlerinde gösterdikleri davranışlar önemli olmaya başlamıştır. Çalışanlardan kaynaklanan sorunlar örgüt için en zor baş edilebilen sorunlar arasındadır. Bu sebeple yöneticileri çalışanlarından en yüksek seviyede verimi elde edebilmesi için güzel bir örgüt ortamı oluşturması gereklidir. Tam tersi bir durumda, örgütsel etkinlik ve verimlilik azalacak sorunlar ortaya çıkmaya başlayacaktır. Bu duruma zemin hazırlayan faktörlerden birisi de iş yerinde yaşanan strestir (Kendiroğlu Özen, 2022). İş stresini; çeşitli sebeplerle çalışanın bedeninde ilk başta yapıcı etkiler bırakan ancak belli bir seviyeden sonra yıkıcı etkilere yol açan ve böylece kişide oluşan fiziksel, psikolojik ve davranışsal olumsuzluklar olarak ifade etmek mümkündür (Özkalp ve Yıldız, 2018).

Stres dediğimiz olgu her mesleğin ya da işin doğasında bulunmaktadır. Belirli bir düzeye kadar çalışan performansını pozitif olarak etkileyen stresin, aşırı seviyelerde olması ise çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir (Kyriacou, 2001). Bu noktada yoğun iş temposu, örgütlerinin artan beklentileri vb. durumlar sebebiyle çalışanların, yaşadıkları şiddetli iş stresinden bir miktar uzaklaşabilmek veya bir süre yaşadıkları iş stresinin şiddetini bir miktar azaltabilmek adına gösterdikleri davranışlardan bir tanesi sanal kaytarma davranışıdır. Bu anlamda literatüre bakıldığında, çalışma saatleri içinde çalışanların iş ile ilgili olmayan internet faaliyetlerinde bulunması olarak tanımlanan sanal kaytarma davranışı göstermeleri neticesinde iş streslerinin azalabileceği ifade edilmektedir (Henle ve Blanchard, 2008; Koay vd., 2017; Çivilidağ, 2017; Özkalp ve Yıldız, 2018; Özüdoğru ve Yıldırım, 2020; Alqahtani, Innab, Alammar, Alkhateeb, Kerari ve Alharbi, 2022). Diğer bir deyişle çalışanlar yaşadıkları aşırı iş stresinden bir süre uzaklaşabilmek ya da bu stresi bir miktar azaltabilmek amacıyla sanal kaytarma davranışı göstermektedir. Dolayısıyla sanal kaytarma stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak düşünülebilir. Başa çıkma teorisine göre, bir kişi çevreden stresli bir girdi aldığı anda, stresin yarattığı tehdidi ve onu yönetmesine yardımcı olacak kaynakları değerlendirmektedir (Lazarus ve Folkman, 1984). İnternetin insanların hayatında yaygınlaşması ve internete girmenin akıllı telefon, tablet gibi cihazlarla kolaylaşmasıyla birlikte kişiler stresli durumlarla başa çıkmak için çalışma saatlerinde kişisel internet kullanımına daha fazla zaman harcamaya başlamışlardır. Bu sayede bir çalışanın dikkatini işle ilgili sorumluluklardan sosyal veya boş zaman faaliyetlerine yönlendirme uygulaması, çalışanın kendisini stresli çalışma ortamından ayırmasına ve stresini azaltmasına yardımcı olabilmektedir (Stoddart, 2016). Bu aynı zamanda sanal kaytarmaya yönelik olumsuz olan bakış açısının değişmesine de sebep olabilecektir. Teorik temeller ve literatüre bakarak benzer sonuçların sosyal sanal kaytarma içinde olabileceği düşünülmektedir.

Bilinçli farkındalığın moderatör etkisi

Kişinin dikkatini şimdiki zamanda olup bitenlere vermesi, şimdiki zamanda gerçekleşen olayların farkında olması olarak ifade edilen bilinçli farkındalık; kişinin bunu yaparken yargılayıcı bir tutum sergilemeden kabul edici bir tavır göstermesidir (Brown ve Ryan, 2003). Diğer bir deyişle, bilinçli farkındalık, insanın geçmişte yaşadığı olaylar ve duygulardan çok fazla etkilenmeden anı kabullenmesi ve onaylaması olarak tanımlanmaktadır (Bishop, Lau, Shapiro, Carlson, Anderson, Carmody ve Devins, 2004). Ek olarak bilinçli farkındalık, kişinin duygularının farkında olmasını ve duygularını doğru algılamasını sağlamakta ve bu duyguları daha iyi düzenleme ve yönetme fırsatı sunmaktadır (Deniz, Erus ve Büyükcibeci 2017).

Uzun süredir klinik psikoloji alanında depresyon ve anksiyete gibi hastalıkların tedavi edilmesinde kullanılan bilinçli farkındalığın pozitif etkileri çalışma hayatında da keşfedilmeye başlamıştır. Pek çok örgüt çalışanların iyi oluşlarını ve etkinliklerini geliştirmek için farkındalık eğitim programları gerçekleştirmektedir (Hyland, Lee ve Mills, 2015). Bilinçli farkındalık düzeyi yüksek olan bireyler, karar

verirken daha dikkatli, daha dengeli ve daha sakin hareket ederler, bu da onların stres seviyelerini düşürmeyi sağlayabilir. Kişilerin stres seviyelerinin düşük olmasından dolayı bu kişiler daha az stresle başa çıkma teknikleri kullanmaktadırlar (Weinstein, Brown ve Ryan, 2009). Aynı zamanda bilinçli farkındalıkları yüksek olan bireyler hayatlarının herhangi bir evresinde bir problem ile karşı karşıya kaldıklarında bu sıkıntı yaratan durumdan kaçmadan veya bu sıkıntıyı bastırmaya çalışmadan olduğu haliyle kabul edebilme, içinde buldukları anı yargılamadan yaşayabilme, dikkatlerini ve farkındalıklarını bedenlerine ve zihinlerine verebilme ve böylece duygu ve düşünceleri ile ilgili farkındalık sahibi olabilme gibi becerilere sahiptirler (Özyeşil, Arslan, Kesici ve Deniz, 2011). Buradan yola çıkarak bilinçli farkındalık, şimdiki zamana yönelebilmeye, stresle başa çıkmada ve duyguları düzenleyebilmede aktif rol almaktadır. Bu durum göz önünde bulundurulursa, sosyal sanal kaytarma davranışını azaltacağı düşünülebilir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Yöntem

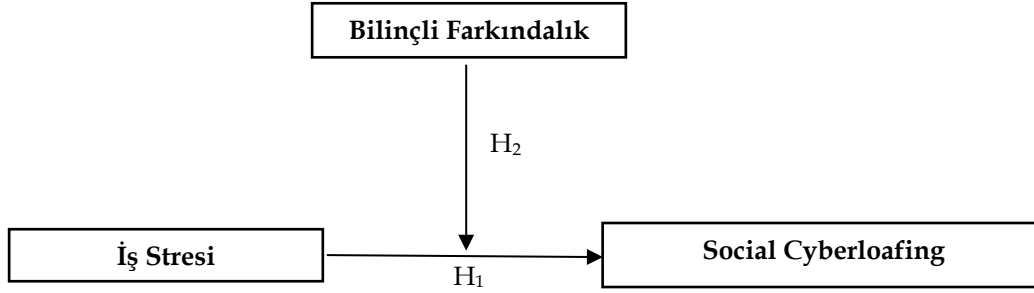
Araştırmanın amacı, hipotezleri ve modeli

Bu çalışmanın amacı, iş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın moderatör rolünün banka çalışanları üzerinde araştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: İş stresi sosyal sanal kaytarma davranışı gösterme eğilimini arttırmaktadır.

H₂: İş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın moderatör rolü bulunmaktadır.

Araştırma hipotezlerini test etmeye yönelik oluşturulan model de aşağıda görülmektedir (Şekil 1).



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir

Araştırmanın örnekleme ve veri toplama süreci

Günümüzde çok yoğun olarak yaşanan rekabet, teknoloji başta olmak üzere her şeyin hızlı bir şekilde değişimi ve bunların sonucunda örgütlerin çalışanlarından beklentilerinin artması çalışanların büyük oranda iş stresi yaşamalarına neden olmaktadır. Türkiye’de bankacılık sektörü, çalışanların davranışlarına yansıyan yıkıcı bir rekabete sahiptir. Yaşanan son dijital dönüşüm, iş modellerini ve istihdam politikalarını hızla değiştirmiştir (Yıldırım, 2020). Dijital bankacılık gibi çevrimiçi teknolojilerin yaygınlaşması sonucunda bankalar operasyonel maliyetlerini en aza indirebilmek için fiziksel olarak küçülmüşlerdir (Özer ve Çolak, 2022). Bu kapsamda şube sayılarının azalması ve çalışanların işten çıkarılması bankaların kendi bünyesindeki şubeler arasında bile yoğun rekabete neden olmuştur. Şube performansı ve karlılığı, şubeler arasında kimlerin ayakta kalacağını belirlemektedir. Genel Müdürlük tarafından belirlenen hedeflere ulaşmak, şube yöneticilerinin ve çalışanlarının hayatta kalması için kritik öneme sahiptir. Bu durumda çalışanlardan beklentilerin daha da artmasına neden olmaktadır. Bu vb. sebeplerden ötürü Türkiye’de bankacılık iş stresinin en çok yaşandığı sektörlerden birisidir. Bu çalışmanın örnekleme de Kocaeli’nde bulunan özel bankalarda çalışan 219 kişiden oluşmaktadır. Banka çalışanlarının tamamı ile iletişime geçmek mümkün olmadığından kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışanlara internet aracılığıyla ya da yüz yüze ulaşılmış ve anket aracılığıyla veriler toplanmıştır.

Veri toplama aracı

Çalışmada verilerin toplanmasında kullanılan anket formu internet aracılığıyla ya da yüz yüze katılımcılara uygulanmıştır. Veri girişleri dijital ortamda yapılmıştır. Anket formunun ilk bölümü katılımcıların demografik bilgileri hakkındaki sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümünde ise araştırma kapsamında incelenen iş stresi, sosyal sanal kaytarma ve bilinçli farkındalık değişkenlerini ölçmeye

yönelik ölçekler yer almaktadır. Tüm ölçek maddeleri 5'li Likert derecelendirilmesine göre değerlendirilmiştir (1= Hiç Katılmıyorum; 5= Tamamen Katılıyorum).

İş Stresi: Katılımcıların iş stresi düzeylerinin ölçülmesi amacıyla House ve Rizzo (1972)'un geliştirdiği ve Efeoğlu (2006)'nun Türkçeye uyarladığı 7 maddelik tek boyutlu iş stresi ölçeği kullanılmıştır.

Sosyal Sanal Kaytarma: Katılımcıların sosyal sanal kaytarma davranışı gösterme eğilimlerinin ölçülmesi için Andreassen vd. (2014)'nin 13 madde olarak geliştirdiği, Wu vd. (2020)'nin 7 madde olarak değiştirdiği ve Yıldız ve Yıldız (2021)'in Türkçeye uyarladığı 7 maddelik tek boyutlu sosyal sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır.

Bilinçli farkındalık: Katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Brown ve Ryan (2003)'nin geliştirdiği ve Özyeşil vd. (2011)'nin Türkçeye uyarladığı, 15 maddelik tek boyutlu bilinçli farkındalık ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin analiz yöntemi

Bu araştırmada anket çalışması ile elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların demografik özelliklerine ait tanımlayıcı analizler, araştırma değişkenleri ile ilgili olarak yapılan faktör analizi, güvenilirlik analizi, SPSS aracılığı gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerden, iş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisi ile ilgili hipotez SPSS paket programı ile regresyon analizi yapılarak test edilmiştir. İş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın moderatör rolü ile ilgili hipotez ise SPSS paket programı için Andrew Hayes'in geliştirmiş olduğu PROCESS makrosu Model 1 kullanılarak test edilmiştir.

Bulgular

Araştırmaya katılan bankacıların demografik bilgileri

Araştırmaya katılan 284 öğretmene ait demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellikler		Sayı (N)	Yüzde (%)	Özellikler		Sayı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	123	56,3	Toplam Hizmet Süresi	1 yıldan az	10	4,7
	Erkek	96	43,7		1 ile 5 yıl arası	53	24,3
Yaş	20 ile 30 yaş arası	78	35,7		6 ile 15 yıl arası	115	52,6
	31 ile 40 yaş arası	112	51,2		16 ile 25 yıl arası	27	12,5
	41 ile 50 yaş arası	29	13,1		25 yıldan fazla	13	5,9
Eğitim	Önlisans/Lisans	180	82,1		Görev Yaptıkları Bankadaki Hizmet Süresi	1 yıldan az	6
	Lisansüstü	39	17,9	1 ile 5 yıl arası		117	53,6
Medeni Durum	Evli	157	71,6	6 ile 10 yıl arası		57	26,2
	Bekâr	60	27,3	11 ile 15 yıl arası		31	14,3
	Boşanmış	2	1,1	15 yıldan fazla		7	3,1

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Araştırmaya katılan bankacıların, %56,3'ü kadın (n=123), %43,7'si erkektir (n=96) ayrıca, %35,7'si 20 ile 30 yaş (n=78), %51,2'si 31 ile 40 yaş (n=112), %13,1'i 41 ile 50 yaş aralığındadır (n=29). Tablo 1 incelendiğinde bankacıların büyük bir kısmının ön lisans/lisans mezunu (%82,1; n=180) olduğu görülmektedir. Medeni durumlarına bakıldığında %71,6'sının evli (n=157), %60'ının bekâr (n= 60) olduğu anlaşılmaktadır. Sektördeki toplam hizmet süreleri incelendiğinde bankacıların %29'unun 5 yıl ve daha az (n=63), %52,6'sının 6 ile 15 yıl (n=115), %12,5'inin 16 ile 25 yıl arası (n=27), %5,9'unun 25 yıldan fazla (n=13) kıdemi bulunmaktadır. Hâlihazırda çalışmakta oldukları bankadaki hizmet süreleri incelendiğinde ise bankacıların %56,4'ünün 5 yıl ve daha az (n=123), %26,2'sinin 6 ile 10 yıl (n=57), %14,3'ünün 11 ile 15 yıl arası (n=31) ve %3,1'inin 15 yıl üzeri (n=7) hizmet süresi bulunmaktadır.

Faktör analizleri

Araştırmada, faktör analizi her bir ölçeğin faktör yapısını görebilmek için kullanılmıştır. Bu anlamda temel bileşenler analizi ve dikey döndürme yöntemlerinden varimax yöntemi uygulanmıştır. Ardından verilerin faktör analizine uygunluğunun tespit edilmesi maksadı ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) (Örneklem Yeterliliği Ölçütü) ve değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerinin anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Bartlett Küresellik Testi uygulanmıştır. KMO katsayısı 0 ile 1 arasında değişen bir katsayı olup 0,60'ın üzerinde olması gerekmektedir. Bartlett Küresellik Testi neticesinin ise $p < 0,05$ çıkması istenmektedir (İslamoğlu ve Alnaçık, 2019).

Bu anlamda öncelikle ölçeklerin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği, iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach α (Cronbach's Alpha) katsayısı kullanılarak değerlendirilmiştir (İslamoğlu ve

Alnaçık, 2019). Ardından örneklemin faktör analizi için uygun ve yeterli olup olmadığını tespit etmek maksadı ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmış ve son olarak da boyutlar elde edilmiştir.

Tablo 2: İş Stresi Ölçeğine Ait Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi

İş Stresi Ölçeği İfadeleri	Faktör Yükleri
İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor	0,946
Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	0,943
İşim sağlığıma doğrudan etkilemektedir.	0,929
Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	0,921
İşimden dolayı kendimi sınırlı hissediyorum.	0,919
Kurumumda düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	0,916
Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	0,905
	KMO 0,927
	Bartlett Küresellik Testi Ki-Kare 2.102,292
	df 21
	p değeri 0,000
Toplam Açıklanan Varyans / Cronbach Alpha Katsayısı	%85,65 / 0,904

İş stresi ölçeği ile ilgili olarak güvenilirlik testi neticesinde Cronbach α katsayısı 0,904 çıkmış olup bu durum ölçeğin güvenilir olduğu anlamına gelmektedir. KMO değeri 0,927 olarak hesaplanmıştır. Bartlett Küresellik Testi neticesi ise istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,000<0,05$). Böylece, örneklem faktör analizi için uygun ve yeterlidir. Faktör analizine devam edilerek elde edilen Tablo 2'deki verilere göre faktör yükleri 0,946 ile 0,905 arasında değişmektedir. Faktör analizi neticesinde orijinali tek boyut olan ölçek, özel banka çalışanlarına uygulanmış halinde de tek boyut altında toplanmış olup toplam varyansın % 85,65'ini açıklamaktadır.

Tablo 3: Sosyal Sanal Kaytarma Ölçeğine Ait Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi

Sosyal Sanal Kaytarma Ölçeği İfadeleri	Faktör Yükleri
Fırsat olduğunda, mesai saatlerinde sosyal medyayı kullanırım.	0,956
Mesai saatlerinde fırsatım olduğunda aile üyelerim veya arkadaşlarımla sosyal medyada paylaştığı içeriklere beğeni gönderir veya yorum yaparım	0,949
Mesai saatlerinde resim, video paylaşmak ve yorum yazmak için sosyal medyayı kullanırım	0,939
Mesai saatlerinde gündemi takip etmek ve aile üyelerim veya arkadaşlarımdan haberdar olmak için sosyal medyayı kullanırım.	0,938
Mesai saatlerinde aile üyelerim veya arkadaşlarımla sohbet etmek için sosyal medyayı kullanırım.	0,931
İşime ara verme ihtiyacı duyduğumda, mesai saatleri içinde sosyal medyayı (ör. Facebook, Instagram, Twitter, WhatsApp gibi) kullanırım	0,926
Mesai saatleri içinde güncel olayları takip etmek için sosyal medyayı kullanmaktan kendimi alamam.	0,925
	KMO 0,950
	Bartlett Küresellik Testi Ki-Kare 2.212,643
	df 21
	p değeri 0,000
Toplam Açıklanan Varyans / Cronbach Alpha Katsayısı	%87,91 / 0,886

Sosyal sanal kaytarma ölçeği ile ilgili olarak güvenilirlik testi neticesinde Cronbach α katsayısı 0,886 çıkmış olup bu durum ölçeğin güvenilir olduğu anlamına gelmektedir. KMO değeri 0,950 olarak hesaplanmıştır. Bartlett Küresellik Testi neticesi ise istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,000<0,05$). Böylece, örneklem faktör analizi için uygun ve yeterlidir. Faktör analizine devam edilerek elde edilen Tablo 3'deki verilere göre faktör yükleri 0,956 ile 0,925 arasında değişmektedir. Faktör analizi neticesinde orijinali tek boyut olan ölçek, özel banka çalışanlarına uygulanmış halinde de tek boyut altında toplanmış olup toplam varyansın % 87,91'ini açıklamaktadır.

Tablo 4: Bilinçli Farkındalık Ölçeğine Ait Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi

Bilinçli Farkındalık Ölçeği İfadeleri	Faktör Yükleri
Eşyaları özensizlik, dikkat etmeme veya başka bir şeyleri düşündüğüm için kırırım veya dökerim.	0,939
Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.	0,938
Gideceğim yere, yolda olup bitenlere dikkat etmeksizin hızlıca yürüyerek gitmeyi tercih ederim.	0,938
Yaptığım şeyin farkında olmaksızın otomatiğe bağlanmış gibi yapıyorum.	0,938
Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum.	0,938
Aktiviteleri gerçekte ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm	0,933
Belli bir süre farkında olmadan bazı duyguları yaşayabilirim.	0,931
Kendimi bir kulağımla birini dinlerken aynı zamanda başka bir şeyi de yaparken bulurum.	0,931
Başarmak istediğim hedeflere öyle çok odaklanırım ki o hedeflere ulaşmak için şu an ne yapıyor olduğumun farkında olmam.	0,930
Ne yediğimin farkında olmaksızın atıştırıyorum.	0,930
Gideceğim yerlere farkında olmadan gidiyor, sonra da oraya neden gittiğime şaşırıyorum.	0,926
İşleri veya görevleri ne yaptığının farkında olmaksızın otomatik olarak yaparım.	0,925
Fiziksel gerginlik ya da rahatsızlık içeren duyguları, gerçekten dikkatimi çekene kadar fark etmeme eğilimim vardır.	0,923
Kendimi gelecek veya geçmişle meşgul bulurum.	0,920
Bir kişinin ismini, bana söylendikten hemen sonra unuturum.	0,916
	KMO 0,960
	Bartlett Küresellik Testi Ki-Kare 5.942,505
	df 105
	p değeri 0,000
Toplam Açıklanan Varyans / Cronbach Alpha Katsayısı	%86,56 / 0,865

Bilinçli Farkındalık ölçeği ile ilgili olarak güvenilirlik testi neticesinde Cronbach α katsayısı 0,865 çıkmış olup bu durum ölçeğin güvenilir olduğu anlamına gelmektedir. KMO değeri 0,960 olarak hesaplanmıştır. Bartlett Küresellik Testi neticesi ise istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,000<0,05$). Böylece, örneklemin faktör analizi için uygun ve yeterlidir. Faktör analizine devam edilerek elde edilen Tablo 4'deki verilere göre faktör yükleri 0,939 ile 0,916 arasında değişmektedir. Faktör analizi neticesinde orijinali tek boyut olan ölçek, özel banka çalışanlarına halinde de tek boyut altında toplanmış olup toplam varyansın % 86,56'sını açıklamaktadır.

Hipotez testleri

İş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisi ile ilgili regresyon analizi sonucu Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: İş Stresinin Sosyal Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi ile İlgili Regresyon Analizi Sonucu

Bağımlı değişken: Sosyal Sanal Kaytarma			
Bağımsız Değişken-İş stresi	β	t	p
	0,621	11,684	0,000
$R^2= 0,386$	$F=136,521$		$p=0,000$

Tablo 5'e göre iş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisini tespit etmek için kurulan regresyon modeli bir bütün olarak anlamlı olup ($F=35,365$; $p=0,000$) modeldeki bağımsız değişken, bağımlı değişkendeki varyansın yaklaşık %39'unu ($R^2=0,386$) açıklamaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda iş stresinin sosyal sanal kaytarmayı istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur ($\beta=0,621$; $p=0,000$). Dolayısı ile H_1 hipotezi desteklenmiştir.

İş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın moderatör rolü ile ilgili sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: İş Stresinin Sosyal Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisinde Bilinçli Farkındalığın Moderatör Rolü

Bilinçli Farkındalığın Moderatör Etkisi				
Sosyal Sanal Kaytarma Sabit	β	Std. Hata	t	p
Bilinçli Farkındalık	-0,297	0,135	-2,203	0,028
İş stresi	0,646	0,150	4,971	0,000
İş Stresi x Bilinçli Farkındalık	-0,147	0,041	-3,574	0,000
Mesleki Özdeşleşme	Moderatör Etki β	Std. Hata	t	p
Bilinçli Farkındalığın Durumsal Etkisi =1SD-M+1SD				
M-İSS () Düşük	0,449	0,081	5,532	0,000
M () Orta	0,268	0,060	4,445	0,000
M+İSS () Yüksek	0,088	0,076	1,162	0,000
Model Özeti	R	R ²	F	p
	0,747	0,558	633,672	0,000

Tablo 6'ye göre kurulan regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R=0,747$; $R^2=0,558$; $F=633,672$; $p<0,000$). Analiz sonuçları, iş stresinin sosyal sanal kaytarmayı istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yönde etkilediğini göstermektedir ($\beta=0,646$; $p<0,00$).

Moderatör etki, iki değişken arasındaki ilişkinin üçüncü bir değişkenin farklı düzeylerinde değişmesidir (Baron ve Kenny, 1986). Moderatör değişken ise, bir bağımsız değişken ile bir bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve/veya gücünü etkileyen nitel ya da nicel üçüncü bir değişken olarak tanımlanmaktadır. Moderatör etkiyi analiz etmek için düzenleyici değişken ile bağımsız değişkenin çarpılması ile yeni bir değişkenin (etkileşim değişkeni) elde edilmesi gerekmektedir. Eğer etkileşim değişkeni anlamlı ise, moderatör etkinin varlığından söz edilebilir (Baron ve Kenny, 1986).

Bu çalışmada da moderatör etkinin analizi için Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği etkileşim değişkenini (İş stresi x Bilinçli farkındalık) modele dâhil etmek gereklidir. Tablo 6 incelendiğinde, iş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın moderatör rolünün istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde olduğu görülmektedir ($\beta=-0,147$; $p<0,000$). Buna göre bilinçli farkındalık düzeyleri düşük ($\beta=0,449$; $p<0,000$), orta ($\beta=0,268$; $p<0,000$) ve yüksek ($\beta =0,088$; $p<0,246$) olan banka çalışanları için iş stresinin sosyal sanal kaytarma davranış üzerindeki etkisi istatistiksel açıdan anlamlıdır. Diğer bir deyişle banka çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeyleri arttıkça iş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisi azalmaktadır. Dolayısıyla H_2 hipotezi desteklenmiştir.

Tartışma ve sonuç

Bu çalışmada banka çalışanları üzerinde, iş stresinin ve bilinçli farkındalığın sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Bu nedenle, iş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki direkt etkisi ve bilinçli farkındalığın moderatör etkisi incelenmiştir. Çalışanlar işin monotonluğundan, can sıkıcığundan ya da stresinden kurtulmak için interneti ya da sosyal medyayı kullanabilirler. Dolayısıyla çalışanlar iş stresi ile baş etme yöntemlerinden biri olarak sosyal sanal kaytarma davranışı sergileyebilirler. Literatüre bakıldığında iş stresinin sosyal sanal kaytarmayı etkilediği ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak iş stresi ile sanal kaytarma kavramlarına yönelik çalışmalar mevcuttur (Henle ve Blanchard, 2008; Koay vd., 2017; Çivilidağ, 2017; Özkalp ve Yıldız, 2018; Özüdoğru ve Yıldırım, 2020; Alqahtani vd., 2022). Mevcut araştırma bulguları sonucunda, banka çalışanlarının yaşadıkları iş stresinin sosyal sanal kaytarma davranışını da istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Dolayısıyla araştırma bulguları önceki çalışmaların sonuçları benzerlik göstermektedir.

Araştırmadaki moderatör değişken olan bilinçli farkındalık, kişinin dikkatini ve farkındalığını şu ana odaklaması, bu durumu kabul etmesidir (Shapiro ve Carlson, 2009). Diğer bir deyişle bilinçli farkındalık kişinin sevmediği ya da doğru olmasını istemediği gerçeklerden ya da duygulardan kaçınmadan kendisinde ve çevresinde neler olup bittiğinin farkında olmasını gerektirmektedir (Ericson, Kjønstad ve Barstad, 2014). Kişileri kontrollerinin ötesindeki sorunlar ve sonuçlar yerine ana konsantre olmaya teşvik ederek kişilerin streslerini yönetmelerine yardımcı olan kişisel bir kaynak olarak kabul edilmektedir (Grover, Teo, Pick, ve Roche, 2017). Örgütlerde de benzer bir şekilde bilinçli farkındalığı yüksek olan kişilerin daha az iş stresi yaşayacakları ve bu sebepten daha az sosyal sanal kaytarma davranışı gösterecekleri olası bir durumdur. Literatürde Mishra ve Tajeja'nın (2022) yaptıkları çalışma dışında söz konusu değişkenlerle ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. İlgili çalışmada sanal kaytarma değişkeni kullanılmıştır. Sosyal sanal kaytarma daha önce çalışılmadığı için bu durum literatüre katkı sağlamaktadır. Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda iş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın moderatör rolünün istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle banka çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeyleri arttıkça iş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisi azalmaktadır.

Sosyal sanal kaytarma, yavaş ve özellikle bağımlılık yapan bir sanal kaytarma türüdür (Wu, Mei, Ugrin, Liu ve Wang, 2021). Sosyal medya ve internetin aşırı kullanımı çalışanların zamanını tüketerek ve yorgunluğa neden olarak yüksek kaygı ve depresyonu tetiklemektedir (Dhir, Yossatorn, Kaur ve Chen, 2018). Sürekli internet kullanımı enerji ve zaman alıcı bir davranış olmakla birlikte işyeri güvenliğini de azaltmaktadır (Abubakar ve Al-zyoud, 2021). Sosyal medya ağlarından gelen çevrimiçi mesajlar, çalışanların yanıt verme ihtiyacı hissetmelerine neden olarak planladıkları işleri aksatabilmektedir. İşlerine bu tarz ara vermeler çalışanlarda zaman baskısı yaratmakta ve çalışanların ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir (Sonnentag, Reinecke, Mata ve Vorderer, 2018). Sosyal sanal kaytarmasının evrenselliği ve örgütler üzerinde yaratabileceği olumsuz etkisi göz önüne alındığında, bu durum örgütler açısından üzerinde durulması gereken bir konudur. Bu çalışmaya ışık tutan önceki çalışmaların çoğu sanal kaytarmayı verimsiz, sapkın bir iş davranışı olarak ele almıştır; ancak mevcut çalışma sosyal

sanal kaytarma değişkenini stresle başa çıkma yöntemi olarak inceleyerek değişkene yeni bir bakış açısı sağlamıştır. Sosyal sanal kaytarmanın iş stresi ile baş edebilmek için nasıl bir çare olabileceğini anlamak için ise başa çıkma teorisi dikkate alınmıştır. Böylece başa çıkma ve iş stresi literatürü birleştirilmiştir.

Araştırmanın sınırlılıkları ve öneriler

Bu araştırmanın sınırlılıklarından biri araştırmanın sadece Kocaeli'ndeki özel bankalarda uygulanmasıdır. İleriki çalışmalar için örneklemin artırılması ve verilerin daha geniş bir alandan toplanması önerilmektedir. Diğer bir açıdan kamu sektöründen de verilerin toplanıp kamu ve özel sektör arasında karşılaştırmalar yapılmalıdır. Ayrıca, bu araştırmada bilinçli farkındalık etkileşim değişkeni olarak kullanılmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda farklı değişkenlerin (örgütsel destek, örgütsel adalet, örgütsek özdeşleşme, örgütsel güven vb.) kullanılması önerilmektedir. Böylece değişik sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir. Sonuç olarak ilgili değişkenlerle ilgili Türkiye ve yurtdışında çalışmaların mevcut olması ile birlikte farklı etkileşim değişkenleri ve daha geniş örnekleme başka araştırmaların yapılması hatta, nitel araştırmalarla da desteklenmesi önerilmektedir.

Mevcut çalışma sosyal sanal kaytarmanın örgütler açısından olumsuz taraflarının yanı sıra olumlu bir tarafının da olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, sosyal sanal kaytarma çalışanların streslerini yönetmeleri için bir kaynak görevi görmektedir. Sosyal medyayı kullanmak, çevrimiçi haberleri okumak vb çalışanların rahatlamasına, taze ve sakin bir zihinle işe dönmelerine yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla yöneticiler etkili bir şekilde kullanıldığında sosyal sanal kaytarma şeklindeki küçük araların çalışanlar için stresli durumlardan geçici olarak uzaklaşma şekli olabileceğini de düşünmelidirler. Örgüt içerisinde sosyal sanal kaytarma ile ilgili önlemler ya da kısıtlamalar getirilecekse yöneticilerin bu tarz davranışlara bütüncül olarak bakmaları gerektiği önerilmektedir. Son olarak bu çalışmada bilinçli farkındalık düzeyi yüksek olan çalışanlarda iş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisi daha az olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçtan yola çıkılarak örgütlerde çalışanların iyi oluşlarını ve etkinliklerini geliştirmek için farkındalık eğitim programlarının uygulanması faydalı olacaktır. Bu sayede çalışanlar performanslarını olumsuz yönde etkilemeyen ve örgüt hedeflerinin gerçekleşmesini engellemeyen kabul edilebilir sosyal sanal kaytarma seviyelerini belirleyebileceklerdir.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The author has no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

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

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu 22/09/2022 tarihli 2022/08 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval was received for this study from Kocaeli University, Social Sciences and Humanities Ethics Committee on 22/09/2022 and 2022/08 document number.

Kaynakça / References

Abubakar, A. M., & Al-zyoud, M. F. (2021). Problematic Internet usage and safety behaviour: Does time autonomy matter? *Telematics and Informatics*, 56, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2020.101501>

- Aghaz, A., & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Computers in Human Behaviour*, 62, 51–60. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.03.069>.
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2017). Understanding who cyberloafs from the self-control perspective: A study in the public service sector. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 4(8), 123–128. <https://doi.org/10.21833/IJAAS.2017.08.017>
- Alharthi, S., Levy, Y., Wang, L., & Hur, I. (2021). Employees' mobile cyberslacking and their commitment to the organization. *Journal of Computer Information Systems*, 61(2), 141–153. <https://doi.org/10.1080/08874417.2019.1571455>
- Alqahtani, N., Innab, A., Alammam, K., Alkhateeb, R., Kerari, A., & Alharbi, M. (2022). Cyberloafing behaviours in nursing: The role of nursing stressors. *International Journal of Nursing Practice*, Early view, 1-10 <https://doi.org/10.1111/ijn.13079>
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., & Pallesen, S. (2014). Predictors of use of social network sites at work - a specific type of cyberloafing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(4), 906–921. <https://doi.org/10.1111/jcc4.12085>
- Arslan, İ. (2018). Bilinçli farkındalık, depresyon düzeyleri ve algılanan stres arasındaki ilişki. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2) , 73-86. <http://doi.org/10.20493/birtop.477445>
- Ay, F.A., G. Demirel, & N. Erbas, (2017). The effects of organizational justice perceptions on cyberloafing behaviours: a research on health workers. *Research Journal of Business and Management (RJBM)*, 4, 400-409. <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.717>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>
- Baturay, M. H., & Toker, S. (2015). An investigation of the impact of demographics on cyberloafing from an educational setting angle. *Computers in Human Behaviour*, 50, 358–366. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.03.081>
- 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(1), 1067-1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241. <https://doi:10.1093/clipsy/bph077>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 84(4), 822-848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>.
- Çivilidağ, Aydın, (2017). İş yaşamında sanal kaytarmanın iş stresi ve iş doyumunu ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 59, 355-373
- Dhir, A, Yossatorn, Y., Kaur, P, & Chen, S. (2018). Online social media fatigue and psychological well-being: A study of compulsive use, fear of missing out, fatigue, anxiety and depression. *International Journal of Information Management*, 40, 141–152. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.01.012>
- Deniz, M. E., Erus, S. M., & Büyükcebeci, A. (2017). Bilinçli farkındalık ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde duygusal zekânın aracılık rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(47), 17-31. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/42743/515880>
- Demir, V. (2017). Bilinçli farkındalık temelli bilişsel terapi programının üniversite öğrencilerinin kaygı düzeylerine etkisi. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(12), 98-118. <https://doi.org/10.26466/opus.294058>
- Efeoğlu, İ.E, & Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Ericson, T., Kjøenstad, B. G., & Barstad, A. (2014). Mindfulness and sustainability. *Ecological Economics*, 104, 73–79. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2014.04.007>

- Gökçearslan, Ş., Uluyol, Ç., & Şahin, S. (2018). Smartphone addiction, cyberloafing, stress and social support among university students: A path analysis. *Children and Youth Services Review*, 91, 47-54. doi:10.1016/j.childyouth.2018.05
- Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., & Roche, M. (2017). Mindfulness as a personal resource to reduce work stress in the job demands-resources model. *Stress and Health*, 33(4), 426-436. <https://doi.org/10.1002/smi.2726>
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383-400. Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/40604617>
- Hu, Y., Chen, Y., & Ye, M. (2021). Eager to belong: Social cyberloafing as a coping response to workplace ostracism. *Current Psycholog*, Çevrimiçi yayın, 1-10. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01690-y>
- İslamoğlu, A. Hamdi, & Alnıaçık Ü. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamaları)* (2. Baskı). İstanbul: Beta
- Kendiroğlu Özen, P. (2022). *Örgütsel stresin örgütsel sessizlik ve sanal kaytarma üzerine etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Alanya). Erişim adresi: <http://acikerisim.alanya.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12868/1515?show=full>
- Koay, K. Y., Soh, P. C.-H., & Chew, K. W. (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review*, 40(9), 1025-1038. doi:10.1108/mrr-11-2016-0252
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future Research. *Educational Review*, 53(1), 27-35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Liberman, B., Seidman, G., MCKenna, K.Y.A., & Buffardi, L.E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behaviour*, 27(6), 2192-2199. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.06.015>
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 675-694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Mishra, D., & Tagja, N. (2022). Cyberslacking for coping stress? Exploring the role of mindfulness as personal resource. *International Journal of Global Business and Competitiveness*, Çevrimiçi yayın, 1-10. <https://doi.org/10.1007/s42943-022-00064-w>
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in Human Behaviour*, 34, 291-298. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.015>
- Örücü, E., & Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 99-114. <https://doi.org/10.21121/eab.2014118071>
- Özer S., & Çolak A. (2022). Dijital çağın meta-tüketicilerini anlamaya yönelik kavramsal bir değerlendirme. Y.Z.C. Uğurhan (Ed.), *Dijitalleşme bağlamında birey, toplum ve iletişim* (s. 7-29) içinde. İstanbul: Eğitim Yayınevi.
- 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.
- Özkalp, E., Aydın, U., & Tekeli, S. (2012). Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: Sanal kaytarma (cyberloafing) ve iş ilişkilerine etkileri. *Çimento İşveren Dergisi*, 26 (2), 19-33. Erişim adresi: <https://33doxp2ncc21zsc1r9kym919-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2019/10/mart2012.pdf>
- 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. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1151037>

- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş., & Deniz, M. E. (2011). Bilinçli farkındalık ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36(160). Erişim adresi: <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/697>
- Parmaksız, İ. (2020). Yaşam doyumuyla bilinçli farkındalık arasındaki ilişki: Yetişkinler üzerine bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33 (1), 157-176. <https://doi.org/10.19171/Uefad.587932>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviours: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572. <https://doi.org/10.5465/256693>
- Shapiro, S. L., & Carlson, L. E. (2009). *The art and science of mindfulness: Integrating mindfulness into psychology and the helping professions*. (2. Baskı). Washington: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11885-000>
- Sonnentag, S., Reinecke, L., Mata, J., & Vorderer, P. (2018). Feeling interrupted – Being responsive: How online messages relate to affect at work. *Journal of Organizational Behaviour*, 39(3), 369-383. <https://doi.org/10.1002/job.223>
- Stoddart, S. R. (2016). *The impact of cyberloafing and mindfulness on employee burnout* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Wayne State University Michigan) Erişim adresi: https://digitalcommons.wayne.edu/oa_dissertations/1487.
- Şen E., Tozlu, E., Ateşlioğlu H., & Özdemir A. (2016). The effects of work stress on cyberloafing behaviour in higher education institutions. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 1, 523-535. <http://dx.doi.org/10.17740/eas.soc.2016.MSEMP-42>
- Tozkoparan, S. B., & Kuzu, A. (2019). The relationship between fear of missing out (FoMO) levels and cyberloafing behaviours of teacher candidates. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 9(1), 87-110. <https://doi.org/10.18039/ajesi.520825>
- Ugrin, J.C., Pearson, J.M., & Odom, M.D. (2007). Profiling cyber-slackers in the workplace: Demographic, cultural, and workplace factors. *Journal of Internet Commerce*, 6(3), 75-89. http://dx.doi.org/10.1300/J179v06n03_04
- Ülev, E. (2014). *Üniversite öğrencilerinde bilinçli farkındalık düzeyi ile stresle başa çıkma tarzının depresyon, kaygı ve stres belirtileriyle ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara). Erişim adresi: <http://www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11655/1321/41ab2021-bb3d-4928-8ef2-7ca05ca49c40.pdf?sequence=1>
- Ünal, Ö. F., & Tekdemir S. (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-118. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/194136>
- Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behaviour*, 27(5), 1751-1759. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>
- Weatherbee, Terrance G. (2010), Counterproductive use of technology at work: Information and communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20, 35-44. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012>
- Weinstein, N., Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping, and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, 43(3), 374-385. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.12.008>
- Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C., (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. *Journal of Business Research*, 112,
- Wu, J., Mei, W., Ugrin, J., Liu, L., & Wang, F. (2021). Curvilinear performance effects of social cyberloafing out of class: The mediating role as a recovery experience. *Information Technology & People*, 34(2), 581-598. <https://doi.org/10.1108/ITP-03-2019-0105>
- Yağcı, M., Yüceler, A. (2016). Cyber Loafing with its conceptual aspects. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(2), 531-540. <https://doi.org/10.24289/ijsser.279064>

- Yıldırım, A.C. Turkish banks and digitalization: Policy recommendations from a qualitative study. *Journal of BRSA Banking and Financial Markets*, 14(2), 145-174. Erişim adresi: http://www.bddk.org.tr/ContentBddk/BddkDergi/dergi_0028_04.pdf
- Yıldız, H., & Yıldız, B. (2021). Testing the validity and reliability of a Turkish version of the social cyberloafing scale. *Perspectives in Psychiatric Care*, Çevrimiçi yayın, 1-10. <https://doi.org/10.1111/ppc.12930>
- Zhong, S., Qiu, L., & Sun, B. (2020). Internet and firm development. *International Journal of Crowd Science*, 4(2), 171-187. <https://doi.org/10.1108/IJCS-11-2019-0032>