

Akademisyenlerde İş Doyumunun Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi: Araştırma Üniversiteleri Örneği

Lina Karabetyan¹

Received: 12/12/2020

Online Published: 20/04/2021

Accepted: 11/02/2021

Özet

İnternet kullanımının gündelik yaşamın bütün alanlarına girmesi ile beraber iş hayatının da vazgeçilmez bir unsuru haline gelmesi kaçınılmaz olmuştur. Çalışanların, aktif bir şekilde internet kullanmaları; bilgiye erişim, iş yükünün hafiflemesi ve iletişimin hızlanması şeklinde birtakım faydaları beraberinde getirmektedir. Bu faydaların yanı sıra internet, mesai saatlerinin içinde çalışanların bireysel amaçlarına ilişkin kullanılmaktadır. Dolayısıyla, bireysel amaçlar doğrultusunda yapılan internet kullanımı da iş hayatında sanal kaytarma kavramının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Sanal kaytarma davranışına neden olan pek çok bireysel ve örgütsel faktör bulunmaktadır. Sanal kaytarma davranışına neden olan en önemli faktörlerden birisi iş doyumunun sağlanmamasıdır. Bu çalışmanın amacı, akademisyenler için iş doyumunun sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini belirlemektir. Regresyon analizi sonucunda, iş doyumunu sanal kaytarmayı negatif yönde anlamlı etkilemektedir. İş doyumunu 1 br. arttıkça sanal kaytarma boyutu 0.276 br. azalmaktadır. Böylece iş doyumunun sanal kaytarma davranışlarını azalttığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu, sanal kaytarma, regresyon analizi

JEL Sınıflandırması: M15, M19

The Effect of Job Satisfaction in Academicians on Cyberloafing Behavior: The Case of Research Universities

Abstract

It has become inevitable that internet use has become an indispensable element of business life with the introduction of all areas of daily life. Employees' active use of the internet; access to information brings with it some benefits in the form of easing the workload and speeding up communication. In addition to these benefits, the internet is used for the individual purposes of employees during working hours. Therefore, the use of the internet for individual purposes has also led to the emergence of the concept of cyberloafing in business life. There are many individual and organizational factors that cause cyberloafing. One of the most important factors that cause cyberloafing behavior is the lack of job satisfaction. The aim of this study is to determine the impact of job satisfaction on cyberloafing behavior for academics. As a result of regression analysis, job satisfaction negatively affects cyberloafing. As job satisfaction increases by 1 unit, cyberloafing decreases by 0.276 unit. Thus, it has been determined that job satisfaction decreases cyberloafing behavior.

Keywords: Job satisfaction, cyberloafing, regression analysis

JEL Classification: M15, M19

1. Giriş

Küreselleşmenin getirdiği etkiler ile maddi ve manevi değerlerin ülke sınırlarının dışına çıkması, teknolojik gelişmelerin hızlı bir şekilde gerçekleşmesi, değişimlerin ve yeniliklerin hayatın hemen hemen bütün alanlarında günden güne daha fazla hissedilmesi, ekonomik, siyasi, kültürel ve sosyal ilişkilerin artması, örgütler arasındaki rekabetin daha zor şartlarda

¹ Dr., linakarabetyan@hotmail.com, Orcid Number: 0000-0001-5250-871X

yaşanmasına zemin hazırlamıştır. Bu rekabet koşullarında, örgütlerin faaliyetlerini ve varlıklarını sürdürebilmeleri ve kalıcı bir rekabet üstünlüğü yakalayabilmeleri büyük bir önem taşımaktadır (Held vd., 2003:67). Bu bağlamda, örgütlerin belirledikleri hedeflerine başarılı bir şekilde erişme süreçlerinde sahip olabilecekleri en önemli kaynakların başında insan unsuru gelmektedir.

İnsan kaynağına yeteri kadar önem vermekte olan örgütler, çalışanlarının örgütsel hedefleri, çıkarları ve değerleri benimsemesi için teşvik etmektedir ve böylelikle örgütün başarılı olması için avantaj sağlamaktadırlar (Sart vd., 2018:119). Örgütün amaçları kapsamında görevlerini yerine getirme hususunda hevesli, gayret gösteren ve örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlara gün geçtikçe talep yükselmektedir (Daft, 200:43). Bununla beraber, belirlenen örgüt politikalarının başarılı bir şekilde yerine getirilmesinde örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların sağlayacakları faydanın üst düzeyde olması, örgüt-çalışan uyumunun sağlanmasında kilit bir rol oynamaktadır. Bu uyum aynı zamanda örgüt kaynaklarının, örgüt amaçlarına hizmet edecek biçimde kullanılmasını gerektirmektedir (Rhoades & Eisenberger, 2002:710).

Son dönemlerde teknolojik gelişmelerin etkisiyle işyerlerinde bilgisayarlar ve cep telefonlarının kullanılması büyük ölçüde artış göstermiştir. Çalışanların, mesai saatleri içinde internete ulaşmaları kaçınılmazdır ve çoğunlukla da zorunlu bir duruma gelmiştir. Bununla beraber sanal kaytarma, işyerlerinde internetin kullanılmasıyla yapılan ancak işle ilgisi bulunmayan davranışları ifade eden eylemlerdir (Mercado vd., 2017: 547). Sanal kaytarmaya ilişkin davranışların işyerindeki olumlu ve olumsuz etkileri hala tartışma konusudur. Çeşitli araştırmacılar tarafından sanal kaytarmanın işyerlerinde hem olumlu hem de olumsuz eylemlere neden olabileceği görüşü savunulmaktadır (Lara vd., 2006: 452). Bu kapsamda, sanal kaytarmanın işyeri unsurlarının üzerinde söz konusu çelişkili etkileri yaratan farklı çeşitlerinin belirlenmesi önemli bir hale gelmiştir.

Çalışanları sanal kaytarma davranışları göstermeye yönlendiren pek çok unsur yer almaktadır. İş doyumunun söz konusu unsurlardan biri olduğu tahmin edilmektedir. Çalışanların hedefleri, değerleri ve beklentileri ile örgütün misyonu ve stratejilerinin uyumlu olduğu bir örgüt ikliminde çalışanların, içselleştirdikleri örgütsel hedefleri yerine getirme konusunda yüksek performans sergilemeleri beklenmektedir (Kim, 2011:2273). Örgütte çalışan olma durumunu devam ettirme noktasında istekli bir tutum sergileyecek olan iş doyumunu yüksek çalışanların, teknolojik donanımlar, internet gibi örgütün teknolojik kaynaklarından örgütün başarısını ön planda tutarak faydalanacakları, hatta söz konusu kaynakları örgüte değer katacak yenilikçi ve yaratıcı fikirler edinmek amacıyla kullanacakları düşünülmektedir. Aksi takdirde, iş doyumunu düşük olan çalışanların ise sanal kaytarma davranışlarına daha çok yönelecekleri düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmada, iş doyumunu seviyesinin sanal kaytarma davranışlarının üzerinde belirleyici bir etkisinin olduğu varsayımından hareketle, araştırma üniversitelerinde görev yapan akademisyenler için iş doyumunun sanal kaytarma üzerindeki etkileri araştırılacaktır.

2. İş Doyumu

İş doyumunu, çalışanların işlerini tam ve eksiksiz yapmalarını etkileyen başlıca faktörler arasında gelmektedir. İş doyumuna ilişkin ilk çalışmalar, I. Dünya Savaşı döneminde Taylor (1911) tarafından yapılmıştır. Taylor'ın görüşüne göre; çalışanların daha az yorulmaları ve daha yüksek ücret almaları, verimlerinin artmasını sağlamaktadır. Fakat çalışanların verimlerinin artırılmasında, sosyal yönlerinin göz ardı edildiği bu görüş, Neoklasik görüş ile beraber değişim göstermiştir ve iş doyumunun artırılmasında çalışanların sosyal yönlerinin önemsenmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır (Çarıkçı & Oksay, 2004: 157).

İş tatmini şeklinde de adlandırılmakta olan iş doyumu kavramı, “yeterli” anlamına gelen Latince “satis” sözcüğünden türetilmiştir. Doyum kavramı; bireysel, duygusal ve sosyal niteliklere sahip bir kavramdır ve sadece ilgili kişi tarafınca hissedilerek ifade edilebilmekte, iç huzuru anlatmayı sağlamaktadır (Şencan vd., 2017: 119). İş doyumu kavramı ise, çalışanların yaptıkları işlerin neticesinde elde ettikleri çıktıların, gereksinimleri ve bireysel değer yargıları ile örtüştüğünü gözlemlenmeleri ile meydana gelen bir duyguyu ifade etmek için kullanılmaktadır (Türk, 2007: 67).

İş doyumu, bir bireyin işini veya işe ilişkin yaşamını tatmin edici veya olumlu bir hisle sonuçlanan bir durum şeklinde algılaması sonucunda ortaya çıkmaktadır. İş doyumu, bir çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığının yanı sıra kişisel, bedensel ve ruhsal duygularının bir göstergesidir. İş ile beraber elde edilen maddi faydaların yanı sıra çalışanların, beraber çalışmaktan mutluluk duydukları iş arkadaşlarının olması ve bir ürünün satın alınmasının getirdiği deneyim de iş doyumu yaşanmasına olanak tanımaktadır (Burney & Widener, 2013:116). Bullock (1952) tarafından iş doyumu; işe ilişkin tecrübelerin tamamı ve iş ile özel hayatın dengesinin sağlanması sonucunda ortaya çıkan bir tutum şeklinde tanımlanmaktadır. Davis (1988) görüşüne göre, iş doyumu; çalışanların yaptıkları işlerden duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizlik duygusu şeklinde ifade edilmektedir. Hackman & Oldham (1975) tarafından ise iş doyumu, Davis’e benzer şekilde işten duyulan memnuniyet şeklinde özetlenmiştir (Şencan vd., 2013: 106).

Türk (2007), iş doyumunu, çalışanların işlerini ve deneyimlerini değerlendirmelerinin sonucunda meydana gelen keyifli ya da olumlu duygular olarak tanımlamaktadır. İş doyumunun tanımlanması için iş doyumsuzluğunun tanımlanmasında fayda vardır. İş doyumsuzluğu ise, bir çalışanın yapmakta olduğu işten zevk alma hissini kaybetmesidir. İş doyumsuzluğunun ortaya çıkışı; işlerin yavaşlatılması, verimsizlik ya da daha az verim ve disiplinsizlik olarak farklı biçimlerde gerçekleşebilmektedir (Pınar, 2008: 156).

İş doyumu, kuruluşların hedeflerini gerçekleştirebilecek bir biçimde iş ortamının oluşturulması, böylece çalışanları çalışmak için istekli bir duruma getirerek eyleme geçmelerini sağlamaktadır (Türk, 2007: 77). Bu tanımlamalardan yola çıkarak; iş doyumu, bir çalışanın çalışmaktan ne düzeyde mutluluk duyduğunu, çalışırken neler hissettiğini, yaptığı işlerden ne düzeyde zevk aldığını ve işini tamamladıktan sonra aynı işi yeniden yapma isteğini ifade eden duygusal ve davranışsal durumları kapsamaktadır.

İş doyumu kavramı; moral, işin çekici bulunması, iş ile özdeşleşme ve motivasyon kavramları ile yakın ilişki içerisinde. İş doyumu yaşayan çalışanlar, genellikle yapmakta oldukları işlerinden memnuniyet duymaktadırlar. İşinden duyduğu memnuniyet düzeyi yüksek olan çalışanların bireysel performansları da daha yüksek olacağından dolayı çalışanlarının iş doyumu yüksek olan şirketlerin daha başarılı ve verimli olması muhtemeldir. Böylelikle şirket, rakip şirketlere nispeten daha çok tercih edilecektir ve rekabet yarışında üstünlük elde edecektir (Telman ve Ünsal, 2004:29). Başka bir deyişle, çalışanlarının iş doyumu yaşamasına imkân sağlayan şirketler, rakip şirketlere nispeten çalışma açısından daha çok tercih edilmektedir.

İş hayatı, çalışanlara işe ilişkin birtakım tecrübeler sağlarken bununla beraber çalışanların işlerine ilişkin ruhsal ve duygusal bir tutum oluşturmalarını beraberinde getirmektedir. Çalışanların çalışmakta oldukları işlere ilişkin olumlu yöndeki duygusal tutumları, iş doyumunun sağlandığının bir göstergesidir (Folami vd., 2014:6). İş doyumu, çalışanların yalnızca kendilerini ve çalıştıkları örgütleri değil; aynı zamanda sosyal çevrelerini ve hatta hayata karşı duruşlarını da etkilemektedir. Dolayısıyla çalışanların iş doyumlarına ilişkin olarak yapılan araştırmalara göre, iş doyumu; çalışanların sorunlarının tespiti, işe ilişkin genel tutumun belirlenmesi, şirket içi iletişimin düzenlenmesi ve eğitim ihtiyaçlarının tespiti şeklinde pek çok yarar sağlamaktadır (Ajzen, 2005:67).

Yapılan araştırmalara göre; iş doyumu yüksek olan çalışanların; morali, özgüveni ve performansı artmaktadır. Bununla beraber hastalıklar, stres, endişe, şikayetler ve işten ayrılma sayıları da azalma eğilimi göstermektedir (Gedik vd., 2009: 10). Kurumlarda, iş ortamının ve koşulların bozulduğunun en önemli göstergelerinden birisi, çalışanlarının düşük iş doyumuna sahip olmalarıdır. Dolayısıyla yöneticilerin, iş doyumu ölçülmesi konusunda çalışmalar yapmaları gerekmektedir. Tam anlamıyla iş hayatında istedikleri işi yaptığını düşünen ve söz konusu işin bilgileri ve yetenekleriyle örtüştüğünü düşünen çalışanların iş hayatında daha verimli oldukları, iş değişikli yapmayı düşünmedikleri, maddi ve manevi gereksinimlerini karşıladıkları görülmektedir (Tütüncü ve Olgun, 2000: 125).

İş doyumu, çalışanların kurumlarında, karşılanmasını bekledikleri gereksinimlerinin yerine getirilmesi sonucunda kendini gösteren olumlu duygulardır. Çalışanların işlerine yönelik düşüncelerine değişik şekillerde etki eden unsurları; maaş, çalışma arkadaşları, çalışma ortamı, şirket için iletişimin gücü ve işin niteliği şeklinde sıralamak mümkündür. Bunun yanı sıra çalışanların, işlerine yönelik durumlardan ne şekilde etkilenecekleri büyük ölçüde kişisel faktörler ile ilgili bir durumdur (Chaudhuri & Naskar, 2014: 80). Dolayısıyla, iş doyumunu belirleyen faktörlerin; “bireysel” ve “örgütsel” faktörler olmak üzere iki sınıfta incelenmesi mümkündür. Bireysel faktörler, kişilerin demografik özelliklerinden dolayı farklı düzeylerde doyum hissi yaşamalarını sağlayan faktörlerdir. Bireysel faktörleri; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kişilik, hizmet süresi, medeni durum şeklinde sıralamak mümkündür. Örgütsel faktörler ise; işin yapısı ve özellikleri, maaş, yükselme imkânları, yönetim biçimi, çalışanların arasındaki iletişim, çalışma şartları ve iş güvenliği olarak sıralanmaktadır (Chomal & Baruah, 2014:55).

3. Sanal Kaytarma Davranışı

Dijitalleşme sürecinin hızlanmasıyla beraber internet kullanımının işyerlerinde yaygınlaşması da hızlanmıştır. Hatta iş süreçlerinin tamamına yakını internetin kullanılmasıyla gerçekleştirilmektedir. Günümüz dünyasında internetin kullanımının yaygınlaşması sonucunda gözle görülür bir biçimde artış gösteren bir kaytarma türü olarak “sanal kaytarma” kavramı karşımıza çıkmaktadır (Blanchard & Henle, 2008: 1073). Bu yönde yapılan ilk araştırmalarda, internet kullanımının hızlı bir şekilde yaygınlaşmasının birtakım sosyal ve finansal değişimlere neden olabileceği öngörülmekle birlikte, söz konusu gelişmelerin örgütlerde mevcutta yaşanan kaytarma gibi sorunları meydana getireceği öngörülmemiştir.

Alanyazına göre, dijitalleşme ile teknolojinin olumsuz sonuçlarını “üretkenlik paradoksu” kapsamında incelendiği görülmektedir. Üretkenlik paradoksu ilk olarak, 1970’li yılların sonunda ABD’de yaşanan teknolojik gelişmeler ile üretim çıktıların arasında bulunan farkların neticesinde gündeme getirilmiştir. Robert Solow tarafından, söz konusu dönemde, işyerlerinde kullanılan bilgisayar sayısındaki artışa karşın üretim istatistiklerinde herhangi bir artışın olmadığı fark edilmiştir. (Hussain vd., 2016: 411). Bu paradoksun gerekçesi; örgütsel hatalar, teknik yetkinliklerin öğrenilmesinin zor olması, finansal hesaplamaların yanlışlığı ve etkilerin uzun dönemde görülmesi şeklindeki etkenler ile ilişkilendirilmektedir. Örgütsel hatalar genel olarak dijital gelişmelerin hatalı yapılmasından ya da yöneticilerin bilişim sistemleriyle örgütü doğru bir şekilde uyumlandırılamamasından kaynaklanmaktadır (Ivarsson, & Larsson, 2011: 65).

Sanal kaytarma kavramının tarihçesine bakıldığında, işyerlerinde teknolojik aletler ve internetin kullanılmasından hareketle yapılmış olan ilk çalışmayı Guthrie ve Grey (1996) yapmıştır fakat bu çalışmada “sanal kaytarma”(cyberloafing) sözcüğünün yerine “junk computing” sözcüğü kullanılmıştır. Bununla beraber Türkçede “sanal kaytarma” olarak kullanılan bu kavramın yabancı alanyazında, “cyberslacking”, “internet abuse”, “non-work related computing”, “junkcomputing”, “personal web use” şeklinde çeşitli isimler ile de ifade

edildiği gözlenmektedir. Türkçe alanyazında sıklıkla kullanılan kavramlar ise “siber aylaklık”, “sanal kaytarma” ve “sanal tembellik” şeklindedir.

Sanal kaytarmaya ilişkin ortaya konulan araştırmalarda sıklıkla Lim tarafından yapılan tanım kullanılmaktadır (Lara vd., 2006: 453). Lim (2002) tarafından sanal kaytarma kavramı; mesai saatleri içerisinde, çalışanların şirket tarafından sağlanan bilgisayar ve internet ağı ile bireysel amaçları doğrultusunda vakit geçirmeleri şeklinde tanımlanmıştır. Kavramın kapsamlı bir araştırmasını yapmış olan Lim (2002); sanal kaytarma olarak adlandırılan eylemleri; şirket bilgisayarı ile internette iş haricinde gezinti yapma ve şahsi işleri için e-posta gönderme şeklinde ifade etmiştir. Anandarajan vd., (2000) ve Anandarajan vd., (2011) tarafından yapılan çalışmaya göre, sanal kaytarma; amaçsız bir şekilde ve kişiler çıkarlar doğrultusunda şirketin internetini kullanma şeklinde tanımlanmıştır. Block (2001) tarafından yapılan tanıma göre ise, sanal kaytarma işin haricinde kalan tüm internet ve bilgisayar kullanımlarını kapsayan eylemler şeklinde değerlendirmiştir ve bunlara örnek olarak; internet alışverişi yapılması, bilgisayar oyunu oynanması, chat yapılması, müstehcen nitelikli video izlenmesi, haber okunması gibi eylemler gösterilmiştir.

Teknolojik gelişmelerin hız kazanmasıyla beraber sanal kaytarma eylemlerinde de birtakım değişimler gözlenmektedir (Blanchard & Henle, 2008: 1075). Sanal kaytarmaya ilişkin yapılan ilk çalışmalarda, bilgi teknolojilerinin ve internetin o dönemlerde kısıtlı ve işlemsel açıdan sınırlı olmasından dolayı örgütsel boyutta sorunlu bir sanal kaytarma gözlenmemekteydi. Özellikle, internette yer alan uygulama alanlarının gelişmesi ve sosyal medya olgusunun meydana gelmesi ve yaygınlaşması, bilişim sistemlerinin kullanım boyutlarını da değiştirmiştir ve bununla beraber sosyal medyanın kullanımı ve internetteki gelişmiş içerikler sanal kaytarma davranışlarını çok büyük seviyelerde etkilemiştir (Kaplan ve Haenlein, 2009:61; Blanchard ve Henle, 2008:1079; Mercado vd., 2017:548). Sanal kaytarma konusunda ortaya konulan araştırmalar, ilk başlarda işyerindeki ekipmanlar vasıtasıyla yapılan sanal kaytarma eylemlerine vurgu yaparken, Kim & Bryne (2011) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların kullandıkları akıllı telefonlar da sanal kaytarmanın kapsamına ilave edilmiştir.

Sanal kaytarma eylemlerinden dolayı pek çok işletmenin üretkenlikleri ve verimlilikleri düşmekle beraber yasal sorunlar ile siber saldırılar şeklindeki olaylar ile karşı karşıya kalmaları olası bir hale gelmektedir (Lim, 2002:692; Anandarajan vd., 2011:582). Sanal kaytarmaya yönelik eylemlerin teknolojik gelişmelerden büyük oranda etkilenmeleri ve alanyazında genellikle sanal kaytarmaya yol açan etkenlerin bireysel faktörler olduğuna vurgu yapılması, sanal kaytarma konusunun kapsamlı bir şekilde irdelenmesine engel olmaktadır (Blanchard & Henle, 2008:1073).

Alanyazında sanal kaytarmaya ilişkin araştırmaların üç ayrı sınıfta incelendiği görülmektedir ve bu sınıfları şu şekilde sıralamak mümkündür; “Sanal kaytarmaya yol açan unsurlar”, “sanal kaytarmanın işletmeye olumlu ve olumsuz etkileri” ve “sanal kaytarmaya karşın alınabilecek tedbirler”. Sanal kaytarma davranışlarının diğer unsurlar ile ilişkilerinin ele alınmasına karşın sanal kaytarmanın esasları çok kapsamlı olarak incelenememiştir. Bununla beraber genellikle sanal kaytarma eylemlerinin internet bağımlılığıyla ilgili bir kavram şeklinde değerlendirilmesi, söz konusu kavramın yalnız başına araştırılmasını da zorlaştırmaktadır (Block, 2001:229; Kim & Bryne, 2011:2274; Moody & Siponen, 2013:325).

Guthrie & Grey (1996) tarafından yapılan araştırmaya göre işyerlerinde internetin işin haricindeki bir amaç için kullanılmasının temelleri; fiziksel çevre, bireyin algıları, yanlış yönetim ve sosyal baskıyla açıklanmaktadır. Lim (2002) tarafından, sanal kaytarma kavramı, örgütsel adaletsizliğin bir neticesi şeklinde ifade edilmektedir. Kimi araştırmacılar tarafından ise sanal kaytarmanın; iş ortamındaki sorunlardan, can sıkıntısından ve iş veya bireysel stres nedeniyle yapıldığı görüşü öne sürülmektedir (Eastin vd., 2007:440).

Lim (2002); Blanchard & Henle (2008); Anandarajan vd., (2000) ve Guthrie & Grey (1996) gibi sanal kaytarmaya ilişkin olarak ortaya konulan temel araştırmalarda, sanal kaytarma eylemlerinin örgütsel nedenlerden dolayı yapıldığı görüşü öne sürülmüş ve internet bağımlılığının bir getirisi olarak meydana geldiği ise net bir biçimde ifade edilmemiştir. Fakat ileriki dönemlerde yapılan araştırmalarda (Anandarajan vd., 2011; Hussain vd., 2017) internet bağımlılığının da sanal kaytarmaya etki edebileceği konusu üzerinde odaklanılmıştır ve hatta bu çalışmalarda internet bağımlılığı kavramı da tanımlanarak belli bir zamanın üzerinde internetin kullanılması “internet bağımlılığı” şeklinde değerlendirilmiştir.

4. İstatistik Analizi

4.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde, bilgi ve iletişim teknolojilerinde oldukça büyük değişimler ve dönüşümler gerçekleşmiştir. Bu doğrultuda ortaya çıkan en önemli sonuçlardan birisi, internetin hem bireyler arasında hem de işletmelerde yaygın şekilde kullanılır hale gelmesi olmuştur. Her ne kadar bu yeni teknoloji insanların gündelik yaşamlarını kolaylaştırırsa ve işletmelerin daha hızlı ve etkili şekilde çalışmasını sağlasa da, internet dünyasının büyümesi ve kullanımının artması neticesinde işletmeler açısından genel olarak olumsuz bir durum şeklinde nitelendirilen sanal kaytarma davranışı ortaya çıkmıştır. Çünkü, çalışanlar iş yerinde yapmaları gereken işleri yaparken, aynı zamanda interneti kullanarak iş dışı birtakım aktivitelerde bulunabilmektedir. Bu davranışın sergilenmesinde etkili olan pek çok unsur bulunmakla birlikte, pek çok araştırmada iş doyumsuzluğunun sanal kaytarma davranışına neden olduğu bir çok araştırmada belirtilmiştir. Çalışanların iş doyumlarının düşüklüğü, örgütler açısından verimsizlik, performans düşüklüğü gibi olumsuzluklara neden olabilecek davranışların sergilenmesine neden oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı, akademisyenler için iş doyumunun sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini belirlemektir.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul’da hizmet veren dört araştırma üniversitesi akademisyenleri oluşturmaktadır. Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) istatistiklerine göre, 7594 akademisyen evreni oluşturmaktadır. Çalışmaya gönüllü katılan farklı ünvanlardaki akademisyenlerden 450 kişi çalışmanın örneklemi oluşturmuştur. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından geliştirilen örneklem büyüklüğü tablosunda 0.05 örnekleme hatası için $p=0.50$ ve $q=0.50$ için 370 kişi olarak belirlenmiştir. Anket araştırması [15.11.2020-25.12.2020] tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Pandemi koşulları nedeniyle anket mail ortamında google forms üzerinden uygulanmıştır.

(<https://docs.google.com/forms/k/9dfY5aHk2TMsd4DmnAP2YOLf6G8vcP1FK4k6PTgbVbL23/viewform>).

4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ana hipotezi, iş doyumunun sanal kaytarma davranışları ile istatistik anlamlı ilişkili olduğudur. Çalışmada geliştirilen hipotez Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmanın hipotezleri

	Hipotezler
H₁ (ana hipotez)	İş doyumunu (İD), sanal kaytarmayı (SK) istatistik anlamlı etkilemektedir.
H_{1a} (alt hipotez)	Yönetim politika ve uygulamaları (YU), işin yapısı (İY), iletişim ve ilişkiler (İLT) ve fiziksel çalışma koşulları (FÇK) alt boyutları önemsiz sanal kaytarma alt boyutunu istatistik anlamlı etkilemektedir.

	Hipotezler
H_{1b} (alt hipotez)	Yönetim politika ve uygulamaları (YU), işin yapısı (İY), iletişim ve ilişkiler (İLT) ve fiziksel çalışma koşulları (FÇK) alt boyutları önemli sanal kaytarma alt boyutunu istatistik anlamlı etkilemektedir.

4.4. Varsayımlar ve Kısıtlar

Anket çalışmasına katılan kişilerin, ölçekte yer alan sorulara yanıt verirken gerçek duygularını ve düşüncelerini yansıttıkları varsayılmıştır. Katılımcıların, anket çalışmasına isteyerek yanıt verdikleri ve anketi doğru ve eksiksiz bir şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır. Katılımcıların, anket sorularının gerçek anlamını kavradıkları kabul edilmiştir. Anketin örneklem sayısının artırılması konusunda zorluk yaşanmıştır. Diğer yandan, anketin yapıldığı tarih aralığında mailine bakmayan, izinli-raporlu olan çalışanlar örneklem dışı kalmıştır.

4.5. Veri Toplama Aracı

Yapılan çalışma, deneysel olmayan nicel bir araştırma tasarımına sahip olup yapıma metoduna göre tarama modelidir. Çalışmada kullanılan anket, geniş bir literatür taramasının neticesinde geçerlilik ve güvenilirliği daha önce yapılan araştırmalarda onaylanmış olan ölçeklerden faydalanılarak hazırlanmıştır. Bu ölçekleri aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür:

İş Doyumu Ölçeği: Çalışanların iş doyumu düzeylerini ölçmek için Ünsal ve Türetgen (2005) tarafından geliştirilip geçerlik ve güvenilirliği yapılan 4 alt boyutlu ve toplam 33 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach-Alpha değeri 0.86 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutları Yönetim politika ve uygulamaları, işin yapısı, iletişim ve ilişkiler ve fiziksel çalışma koşulları biçimindedir.

Sanal Kaytarma Ölçeği: İşletmelerde, çalışanların sanal kaytarmaya ilişkin aktivitelerinin tespit edilebilmesi açısından, Lim (2002) tarafından yapılan çalışma esas alınarak daha sonra Blanchard ve Henle (2008) tarafınca geliştirilen sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Kaplan & Ögüt (2012) ve Kaplan & Çetinkaya (2014) tarafından Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği yapılmıştır. Sanal Kaytarma Ölçeği, “önemli sanal kaytarma” ve “önemsiz sanal kaytarma” olarak 2 boyuta ve 12 maddeye sahiptir.

Katılımcılar cevapları “kesinlikle katılmıyorum” (1) “kesinlikle katılıyorum” (5) olarak Likert formatında vermişlerdir. Anket içinde ilk bölümü çalışanlara yönelik genel bilgiler oluşturmakta, ikinci bölümde kullanılan 2 ölçek yer almaktadır.

4.6. İstatistik Bulgular ve Değerlendirme

4.6.1. Anketin Güvenirliği

Anket çalışmasından elde edilen veriler için güvenilirlik testi olarak Cronbach Alpha, İkiye Bölme (split), Paralel, Mutlak Kesin Paralel (strict) testleri uygulanmıştır. Cronbach Alpha değerinin %70’in üzerinde olması, anket çalışmasının başarılı olduğunu ifade etmektedir. Kimi araştırmacılar tarafından ise %75 değerinin geçilmesi esas alınmaktadır (Sezgin&Kınay, 2010; Sezgin, 2016). Diğer ölçütlerin de %70’in üzerinde olması, anketin iç tutarlılık gösterdiğini ve sonuçlara güvenilebileceğini ifade etmektedir (Sart, 2020:67). Bu çalışmada yapılan anketin güvenilirlik analizi sonuçları; Cronbach-Alpha = 0.897, Paralel = 0.898, Split = 0.896-0.899 ve Strict = 0.898 olarak belirlenmiştir.

4.6.2. Demografik ve Genel Bilgiler Yüzde Dağılım Bilgileri

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

- Akademisyenlerin %54.7’si kadın ve %45.3’ü erkektir.

- Akademisyenlerin % 34.9'u 25-35 yaş, % 38.6'sı 36-45 yaş ve %26.5'i 46 ve üzeri yaş arasında olduğunu belirtmiştir.
- Akademisyenlerin %42.7'si evli, %34.9'u bekar ve %22.4'ü boşanmış/dul olarak belirlenmiştir.
- Çalışanların %20.3'ü 1-10 yıl arası, %23.9'u 11-15 yıl arası, %31.4'ü 16-20 yıl arası ve %24.4'ü 20 yıl ve üzeri meslek kıdemine sahiptir.
- Çalışanların %23.2'si araştırma görevlisi, %25.1'i doktor öğretim üyesi, %20.8'i doçent, %20.5'i profesör ve %10.4'ü öğretim görevlisi/uzman olarak görev yapmaktadır.

4.6.3. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeklere ilişkin açıklayıcı faktör analizini yapmadan önce, veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığı test edilmiştir. Veri setinin, açıklayıcı faktör analizine uygun olduğunun gerçekleştirilen testler ile onaylanmasının sonrasında, faktör yapısının ortaya konulması için faktör tutma metodu olarak varimax döndürme metodu ve temel bileşenler analizi yönteminden yararlanılmıştır.

Tablo 2: Faktör analizi sonuçları ve cevap ortalamaları

İş doyumu Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
Yönetim Politika ve Uygulamaları	%24.16	0.889	3.05
İşin Yapısı	%21.09	0.890	2.97
İletişim ve İlişkiler	%15.43	0.885	2.86
Fiziksel Çalışma Koşulları	%12.98	0.847	3.02
KMO= 0.915; Bartlett $\chi^2=7952.55$ ve $p= 0.000$; Varyans Açıklama Yüzde: %73.66			
Sanal kaytarma ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
Önemsiz Sanal Kaytarma	%38.11	0.874	3.56
Önemli Sanal Kaytarma	%32.14	0.881	2.54
KMO= 0.907; Bartlett $\chi^2=6126.40$ ve $p= 0.000$; Varyans Açıklama Yüzde: %73.66			

Faktör yapısında, iş doyumu için 4 faktör, sanal kaytarma için 2 faktör öz değerleri 1'den yüksek olarak elde edilmiştir. İş doyumu ölçeği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği, iyi düzeyi ifade eden 0.70 değerinin üzerinde 0.915, sanal kaytarma ölçeği 0.907 olarak elde edilmiştir. Analizi yapılacak olan değişkenlerin tutarlılığını ölçmek için yapılan Bartlett küresellik testinin sonucu iş doyumu ölçeği için istatistik anlamlı ($\chi^2= 7952.55$ ve $p= 0.000$), psikolojik sermaye ölçeği için ($\chi^2= 6126.40$ ve $p= 0.001$) olarak elde edilmiştir. Anti-imaj korelasyon matrisi sonuçlarına göre, ifadelerin çapraz ilişki katsayıları kritik düzey olan 0.5'in üzerinde iş doyumu ölçeği için (0.60-0.88) arasında, sanal kaytarma ölçeği için (0.62-0.91) arasında elde edilmiştir. Her iki ölçek için extraction (çıkartım) sütununda 0.20'nin altında soru yoktur, böylece soru çıkarımına gidilmemiştir.

4.6.4. Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışmada, ilk aşamada iş doyumunun sanal kaytarma üzerine etkisi analiz edilmiştir. İkinci aşamada iş doyumu alt boyutları ve sanal kaytarma alt boyutları ilişkileri ortaya konulmuştur. Bu algoritmayı kapsayan regresyon analizleri sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3: Regresyon analizi tahmin sonuçları

Bağımlı Değişken: SK	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p
Sabit	-0.636130	0.214965	-2.959228	0.0037*
İD	-0.276678	0.080120	-3.453308	0.0007*
$R^2 = 0.395$ $F_{hesap} = 19.88$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.122 LM test (p)= 0.119 Jarque-Bera (p)=0.207				
Bağımlı Değişken: Önemli Sanal Kaytarma	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p
Sabit	-0.996928	0.319145	-3.123747	0.0024*
Yönetim Politika ve Uygulamaları	-0.182543	0.083353	-2.189994	0.0310*
İşin Yapısı	-0.226874	0.106024	-2.139834	0.0324*
İletişim ve İlişkiler	-0.099478	0.030177	-3.296540	0.0013*
Fiziksel Çalışma Koşulları	-0.078725	0.027195	-2.894826	0.0047*
$R^2 = 0.613$ $F_{hesap} = 24.16$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.147 LM test (p)= 0.131 Jarque-Bera (p)=0.276				
Bağımlı Değişken: Önemli Sanal Kaytarma	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p
Sabit	-0.343681	0.109739	-3.131809	0.0019*
Yönetim Politika ve Uygulamaları	-0.133392	0.055092	-2.421254	0.0170*
İşin Yapısı	0.318221	0.099691	3.192065	0.0018*
İletişim ve İlişkiler	-0.240040	0.099183	-2.420179	0.0178*
Fiziksel Çalışma Koşulları	-0.120182	0.040756	-2.948793	0.0038*
$R^2 = 0.638$ $F_{hesap} = 28.90$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.248 LM test (p)= 0.216 Jarque-Bera (p)=0.292				

*0.05 için istatistik anlamlı değişken

Model sonuçlarında görüleceği üzere; İD değişkeni SK değişkenini negatif yönde anlamlı etkilemektedir. İD algısı 1 br. arttıkça SK boyutu 0.276 br. azalmaktadır.

Yönetim ve politika uygulamaları alt boyutu önemsiz sanal kaytarma alt boyutunu negatif yönde anlamlı etkilemektedir. Yönetim ve politika uygulamaları algısı 1 br. arttıkça önemsiz sanal kaytarma alt boyutu 0.182 br. azalmaktadır. İşin yapısı alt boyutu önemsiz sanal kaytarma alt boyutunu negatif yönde anlamlı etkilemektedir. İşin yapısı algısı 1 br. arttıkça önemsiz sanal kaytarma alt boyutu 0.226 br. azalmaktadır. İletişim ve ilişkiler alt boyutu önemsiz sanal kaytarma alt boyutunu negatif yönde anlamlı etkilemektedir. İletişim ve ilişkiler algısı 1 br. arttıkça önemsiz sanal kaytarma alt boyutu 0.099 br. azalmaktadır. Fiziksel çalışma koşulları alt boyutu önemsiz sanal kaytarma alt boyutunu negatif yönde anlamlı etkilemektedir. Fiziksel çalışma koşulları algısı 1 br. arttıkça önemsiz sanal kaytarma alt boyutu 0.078 br. azalmaktadır. En yüksek azaltıcı etki işin yapısı alt boyutuna aittir.

Yönetim ve politika uygulamaları alt boyutu önemli sanal kaytarma alt boyutunu negatif yönde anlamlı etkilemektedir. Yönetim ve politika uygulamaları algısı 1 br. arttıkça önemli sanal kaytarma alt boyutu 0.133 br. azalmaktadır. İşin yapısı alt boyutu önemli sanal kaytarma alt boyutunu negatif yönde anlamlı etkilemektedir. İşin yapısı algısı 1 br. arttıkça önemli sanal

kaytarma alt boyutu 0.318 br. azalmaktadır. İletişim ve İlişkiler alt boyutu önemli sanal kaytarma alt boyutunu negatif yönde anlamlı etkilemektedir. İletişim ve ilişkiler algısı 1 br. arttıkça önemli sanal kaytarma alt boyutu 0.240 br. azalmaktadır. Fiziksel çalışma koşulları alt boyutu önemli sanal kaytarma alt boyutunu negatif yönde anlamlı etkilemektedir. Fiziksel çalışma koşulları algısı 1 br. arttıkça önemli sanal kaytarma alt boyutu 0.120 br. azalmaktadır. En yüksek azaltıcı etki işin yapısı alt boyutuna aittir. Böylece, H_1 , H_{1a} , H_{1b} hipotezleri doğrulanmıştır.

5. Sonuç

Günümüzde, örgütler arasındaki rekabetin hemen hemen bütün sektörlerde yoğun bir biçimde gerçekleşmesi, örgütlerin, çevrelerindeki gelişme ve değişmelere daha duyarlı olmalarını gerektirmektedir. Mevcut koşullarda örgütün çıkarlarının ve hedeflerinin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi büyük bir önem arz etmektedir. Ortaya konulan hedeflerin arzu edilen düzeyde gerçekleştirilmesi konusunda önemli noktalardan birisi de örgütlerin bünyelerinde kalifiye çalışanların istihdam edilmesi ve söz konusu çalışanların örgütteki varlıklarına devam ederek örgütsel çıkar ve hedeflere hizmet etmeleridir. Bu bağlamda örgütler, çalışanlarının örgütte devam etmesini sağlayarak çalışanların iş doyumunu güçlendirmektedir. Örgüt-çalışan ilişkisinde önemli rol oynayan iş doyum kavramı, bireyin bulunduğu örgüte yönelik taşıdığı aidiyet duygusunun gücünü ifade etmektedir. Bu duygu ne kadar güçlü olursa, çalışanlar örgütün değerlerini, hedeflerini ve taleplerini benimseyerek daha fazla ve daha kaliteli işler yapmak için üst düzeyde gayret ve performans sergileyeceklerdir. Böylece, bireysel ve örgütsel çıkarların karşılıklı uyumu, bireyin belirlenen hedefler doğrultusunda kendini adanmasına ve üretken bir kimliğe sahip olmasına zemin hazırlayacaktır. Bununla beraber çalışanların iş doyumunu duygularının sağlıklı bir biçimde yönetilmesi, personel devir oranının düşmesine, maliyetlerin azalmasına ve görevlerin zamanında yerine getirilmesine katkı sağlayacaktır. Buna karşılık, iş doyumunun zayıf olduğu durumlarda ise işi terk etme, devamsızlık, örgüte karşı psikolojik direnç gösterme, görevi kötüye kullanma ve performans düşüklüğü gibi istenmeyen sonuçlarla karşılaşmaktadır.

Teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesi ile beraber internetin ve bilgisayarların yaygınlaşması, işyerlerinde hemen hemen her çalışanın bu imkânlardan faydalanmasını olanaklı kılmıştır. Bahsi geçen imkânların varlığı, doğru bilgiye hızlı ulaşılmasını, üretkenlik gücünün artmasını, iletişim imkânlarının gelişmesini ve rekabet üstünlüğünün elde edilmesini sağlamaktadır. Fakat işyerlerinde teknolojinin artan kullanımı ile beraber söz konusu kullanım biçiminin çalışanlar tarafınca örgütün hedeflerine hizmet edecek biçimde değil de bireysel hedefler doğrultusunda olması sanal kaytarma kavramını ortaya çıkarmıştır. Sanal kaytarma davranışlarına neden olan birçok unsur bulunmaktadır. Bu kapsamda, iş doyumunun da sanal kaytarma davranışlarının ortaya çıkmasındaki etmenlerden biri olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, akademisyenler için iş doyumunun sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini belirlemektir. Regresyon analizi sonucunda, iş doyumunu sanal kaytarmayı negatif yönde anlamlı etkilemektedir. İş doyumunu 1 br. arttıkça sanal kaytarma boyutu 0.276 br. azalmaktadır. İş doyumunu alt boyutlarının önemsiz ve önemli sanal kaytarma üzerinde en yüksek azaltıcı etki işin yapısı alt boyutu için belirlenmiştir. Sonuç olarak, 450 akademisyen için iş doyumunun hem önemli hem de önemsiz sanal kaytarma üzerinde azaltıcı etkisi olduğu görülmüştür.

Çalışma çerçevesinde iş doyumunun sanal kaytarmayı anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Bu bağlamda, araştırma üniversitesi yöneticilerinin, sanal kaytarma davranışını azaltmak üzere ve işleri erteleyecek boyutlarda olmaması için bu konularda eğitimler vererek, uyarmalı gerektiğinde cezai yaptırımlar ile caydırıcı önlemler almalıdır. Ayrıca, iş doyumlarını yükseltici birtakım stratejiler uygulamaları gerektiği söylenebilir. İleride yapılabilecek olan araştırmalarda sanal kaytarma davranışının farklı kavramlarla (örgütsel bağlılık, örgütsel

vatandaşlık, tükenmişlik, örgütsel stres, örgütsel vatandaşlık, mobbing vb.) olan ilişkileri incelenebilir. Bunun yanı sıra farklı şehirlerde ve farklı örneklem grupları üzerinde iş doyumu ile sanal kaytarma davranışı ilişkisini tespit etmeye ilişkin çeşitli çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Kaynakça

- Anandarajan, M., Simmers, C. A. & D'Ovidio, R. (2011). Exploring the Underlying Structure of Personal Web Usage in The Workplace. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 14(10), 577-583.
- Anandarajan, M., Simmers, C. & Igbaria, M. (2000). An Exploratory Investigation of The Antecedents and Impact of Internet Usage: An Individual Perspective. *Behaviour & Information Technology*, 19(1), 69-85.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality and Behavior*. Berkshire, England: Open University Press.
- Blanchard, A. L. & Henle, C. A. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
- Block, W. (2001). Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics. *Journal of Business Ethics*, 33(3), 225-231.
- Brynjolfsson, E. (1993). The Productivity Paradox of Information Technology. *Communications of the ACM*, 36(12), 66-77.
- Bullock, R. P. (1952). Social factors related to job satisfaction; a technique for the measurement of job satisfaction (Res. Monogr. No. 70.) USA: Ohio State University.
- Burney, L. & Widener, S. (2013). Behavioral work outcomes of a strategic performance measurement system-based incentive plan. *Behavioral Research in Accounting*, 25(2), 115-143.
- Çarıkcı, İ. & Oksay, A. (2004). Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 157-172.
- Eastin, M. S., Glynn, C. J. & Griffiths, R. P. (2007). Psychology of Communication Technology Use in The Workplace. *CyberPsychology & Behavior*, 10(3), 436-443.
- Chaudhuri, M. R. & Naskar, P. (2014). Job satisfaction: The eventual smidgeon for occupational consummation and contentment in Profession. *DLSU Business & Economics Review*, 24(1), 73-83.
- Chomal, N. & Baruah, P. (2014). Performance linked reward and job satisfaction: Banking sector. *SCMS Journal of Indian Management*, 11(4), 53-60.
- Daft, R.L. (2000). *Management*. Forth Worth: The Dryden Press.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*. (Çev: K.Tosun vd.). İstanbul: İ.Ü. Yayınları.
- Folami, L. B., Asare, K., Kwesiga, E. & Bline, D. (2014). The impact of job satisfaction and organizational context variables on organizational commitment. *International Journal of Business & Public Administration*, 11(1), 1-18.
- Gedik, T., Akyüz, K. C. & Batu, C. (2009). Orman endüstri işletmelerinde yönetici iş tatmin düzeyinin belirlenmesi (Düzce İli Örneği). *Kastamonu Üniversitesi, Orman Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 1-11.

- Guthrie, R., & Gray, P. (1996). Junk Computing: Is It Bad For an Organization?. *Information Systems Management*, 13(1), 23-28.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Held, D., McGrew, A., Goldblatt, D. & Perraton, J. (2003). Rethinking Globalization. D. Held, & A. McGrew içinde, *The Global Transformations Reader* (s. 67-70). Cambridge: Polity Press.
- Hussain, S., Saleem, F. & Malik, M. I. (2016). Cyberloafing behavior at work. *Abasyn University Journal of Social Sciences*, 9(1), 409-425.
- Ivarsson, L. & Larsson, P. (2011). Personal Internet usage at work: A source of recovery. *Journal of Workplace Rights*, 16(1), 63-81.
- Kaplan, M. & Ögüt, A., (2012). Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği, 20. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 22-26 Mayıs, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 592-596.
- Kaplan, A. M. & Haenlein, M. (2010). Users of The World, Unite! The Challenges and Opportunities of Social Media. *Business Horizons*, 53(1), 59-68.
- Kaplan, M. & Çetinkaya, A. Ş. (2014). Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.
- Kim, S. J. & Byrne, S. (2011). Conceptualizing Personal Web Usage in Work Contexts: A Preliminary Framework. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2271-2283.
- Lara, Z. M. P., Verano Tacoronte, D. & Ting Ding, J. M. (2006). Do Current Anticyberloafing Disciplinary Practices Have a Replica in Research Findings? A Study of The Effects of Coercive Strategies on Workplace Internet Misuse. 16(4), 450-467.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Lim, V. K. (2002). The IT Way of Loafing on The Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675-694.
- Mercado, B. K., Giordano, C. & Dilchert, S. (2017). A Meta-Analytic Investigation of Cyberloafing. *Career Development International*, 22(5), 546-564.
- Moody, G. D. & Siponen, M. (2013). Using The Theory of Interpersonal Behavior to Explain Non-Work-Related Personal Use of The Internet at Work. *Information & Management*, 50(6), 322-335.
- Pınar, İ. (2008). İş Tatminini Oluşturan Boyutların Toplam Tatmin Üzerindeki Etkilerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi İle İncelenmesi Üzerine Türk İşletmelerinde Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 151-166.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Sart G., Sezgin F. H., & Demir N. (2018). Mobbingin Mesleki Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkileri: Kadın Akademisyenler Örneği. *Beykoz Akademi Dergisi*, 6(1), 118-135.
- Sart, G. (2020). Bireysel Girişimcilik Eğilimi Ölçeğinin Gelistirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *International Journal of Applied Economic and Finance Studies*, 1(5), 58-72.
- Şencan, N. S., Aydın, B. & Yeğenoğlu, S. (2017). Türk İlaç Sanayiinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(2), 117-148.
- Şencan, N., Yeğenoğlu, S. & Aydın, B. (2013). Sağlık Çalışanları ve Eczacılar Üzerinde Yapılan İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Araştırmaları. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 17(2), 104-112.

- Sezgin, F. H. ve Kınay, B. (2010). A Dynamic Factor Model for Evaluation of Financial Crises in Turkey, *Bulletin De la Societe des Sciences Medicales*, No: 1/10, 109-117.
- Sezgin, F. H. (2016). Bayesci Faktör Analizi ve Maslach Tükenmişlik Envanteri Uygulaması, *International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Social Sciences (USAK) Bildiriler Kitabı*, 1283-1296.
- Taylor, F.W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper and Brothers.
- Telman, N., Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tütüncü, Ö. & Olgun, Ç. (2000). İş Doyumunun Ölçülmesi, İzmir İli Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acenteleri Üzerine Bir İnceleme. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 124-128.
- Ünsal, P. & Özalp Türetgen, İ. (2005). Bir İş Doyumu Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Yönetim*, 16(51), 43-55.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.