

SANAL KAYTARMA ve İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ

CORRELATION OF CYBERLOAFING AND JOB SATISFACTION

Cemile Çetin

Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-6659-4855,
cemilegurcay@gmail.com

Nihan Akyelli

ORCID: 0000-0002-0368-4853, ekinci.nazmiye@gmail.com

Kabul Tarihi /

Accepted: 29.04.2020

İletişim /

Correspondence:

Cemile Çetin

Benzerlik Oranı/

Plagiasim : % 9

Makale Türü/Article

Type: Araştırma

Makalesi/ Research

Article

ÖZET

Sanal kaytarma internet kaynaklarının işle ilgili faaliyetler yerine kişisel ve eğlence amaçlı kullanılması ve işten kaçınma davranışlarının en maliyetli hali olarak tanımlanmaktadır. İşyerinde geçirilen sürenin yaklaşık üçte birini oluşturan sanal kaytarma davranışı önemli bir ekonomik sorun haline gelmiştir. Çalışmanın amacı, sanal kaytarma davranışı ile çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk olarak tanımlanabilen iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırma sonuçları olarak ortaya koymaktır. Araştırma Facebook üzerinden ve aktif çalışanlara yönelik gerçekleştirilmiştir. Örneklem 753 aktif çalışan katılımcıdan oluşmuştur. Sanal kaytarma ve Minnesota iş doyumunu ölçekleri kullanılmıştır. Sanal kaytarma ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve zayıf (.134) düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Sanal kaytarma ve iş doyumunu yaş ile ilişkili olup cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Erkeklerde daha yüksektir. Bekar katılımcılar ile çocuk sahibi olanların iş doyumunu yüksektir. Sanal kaytarma davranışlarında bir farklılaşma söz konusu değildir.

Anahtar Kelimeler: İş, Sanal Kaytarma, İş Doyumu
JEL Kodları: D23, M10, J28

ABSTRACT

Cyberloafing is defined as the most cost-effective use of internet resources for personal and entertainment purposes rather than business activities and avoidance of work. Cyberloafing behavior, which constitutes approximately one third of the time spent in the workplace, has become an important economic problem. The aim of the study is to reveal the relationship between cyberloafing behavior and job satisfaction, which can be defined as the satisfaction of employees with their jobs, as research results. The research was carried out on facebook and for active employees. The sample consisted of 753 active working participants. Cyberloafing and Minnesota job satisfaction scales were used. A positive and weak (.134) level relationship was found between cyberloafing and job satisfaction. Cyberloafing and job satisfaction are age-related and differ by gender. It is higher in men. The job satisfaction of single participants and those who have children is high. There is no differentiation in virtual slacking behavior.

Keywords: Job, Cyberloafing, Job Satisfaction
JEL Codes: D23, M10, J28

1.GİRİŞ

Bilişim teknolojilerinin hızla gelişmesi ile internet ve bilgisayar, hayatımızın vazgeçilmez parçaları haline gelmiştir. Gelişen teknoloji ile birlikte akıllı telefonlar, tabletler ve bilgisayarlar ile mümkün olan tüm bilgilere internet ağını kullanarak saniyeler içinde ulaşabilmek mümkündür. Sunduğu imkânlar nedeniyle tüm bu teknolojik araçlar hem özel hayatımızda hem de çalışma hayatımızda çok önemli bir yere sahiptir ve olmaya devam etmektedir. Bu durum beraberinde yeni sorunlar ve ele alınması gereken konular da getirmektedir ki bunlardan biri sanal kaytarma olarak tanımlanmaktadır.

Sanal kaytarma, çalışanların, iş saatleri içerisinde çalıştıkları kurumun internet bağlantısını kişisel amaçlarına yönelik kullanması olarak ifade edilmektedir. Sanal kaytarma davranışının iş saatlerinde ve iş dışındaki amaçlarla internet kullanımını içermesinin yanı sıra sanal sapkınlık, internet suiistimali, işyerinde internette eğlence amaçlı gezinme ve gereksiz bilgisayar kullanımı şeklindeki uzantıları da internetin sağladığı kolaylıklar ile yarattığı ve yaşanan sorunları oluşturmaktadır. Çalışma hayatında yarattığı olumsuz etkiler giderek artmaktadır.

Çalışanların sanal kaytarma kapsamında değerlendirilebilecek konulara ilişkin internet kullanımları 2000 yılında %56 (Greengard, 2002: 1), 2010 yılında ise % 64 olarak tespit edilmiştir (Young, 2010: 37). Mobil araçlar özellikle de cep telefonları, tablet bilgisayarlar ve e-okuyucular benzeri araçlar sanal kaytarma amacı ile kullanıldığında, geline nokta kontrol edilemez olmaktadır (Ovarec, 2002: 61). Hatta işte ve iş dışı konulara ilişkin internet kullanım süresinin haftada 3 saatten günde 2.5 saate kadar değiştiğini saptayan araştırmalar yapılmıştır (Greenfield ve Davis, 2002: 351). Bu sürenin günde 2.4 saat olduğunu ortaya koyan ve Singapur'da gerçekleştirilmiş araştırma sonuçları bulunmaktadır (Lim, 2002: 683). Öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirilen bir araştırmada, ders saatleri içerisinde müzik indirme davranışı sergileyenlerin oranı %38,6'dır (Kurt,2011: 5).

Sanal kaytarma davranışı ve etkileri çalışma hayatına ilişkin bazı kavramlara ilişkin sorgulama ve değerlendirmeleri de ön plana çıkarmaktadır. Bu kavramlardan biri, iş doyumudur. Nitekim, yoğun rekabetin yaşandığı günümüzde, örgütlerin ayakta kalabilmeleri sahip oldukları kaynakları en etkili biçimde kullanmalarına bağlıdır. Bu noktada, örgütün en önemli kaynağı çalışanları bir diğer ifade ile insan kaynağıdır. İşletmelerin performansını ve başarısını etkileyen unsurların başında çalışanların performansı gelmektedir. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise büyük oranda işlerinden aldıkları doyumla bağlantılıdır. Hayatları boyunca ortalama 30 yıl ve üstü bir süre boyunca, günlerinin önemli bir kısmını iş yerinde geçirdikleri değerlendirildiğinde, iş doyumunun ne denli önemli olduğu anlaşılabilir. İş doyumunun önemli olmasının iki temel sebebi vardır. İlki, kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkileyen yaşam doyumunu (Heller vd., 2002: 829) ile ikincisi ise üretkenlikle Saari ve Judge (2004: 398) ilgili olmasıdır.

Farklı araştırmalarda, performans ve verimlilik açısından bazı sonuçların elde edildiği sanal kaytarma davranışı ile örgütler için önemli avantajlar sağladığı konusunda uzlaşılan iş doyumunu arasındaki ilişkinin ele alınması gerekmektedir (Garrett ve Danziger, 2008: 287; Saari ve Judge, 2004: 398). Çalışma ile sanal kaytarma ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin çalışanlar örneğinde bir araştırmaya dayalı olarak ortaya konulması amaçlanmaktadır.

2.SANAL KAYTARMA

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte bilgisayar, akıllı cep telefonları gibi telekomünikasyon araçları ve internet hayatımızın merkezine yerleşmiştir. Bu gelişme ofislerdeki ve işletmelerdeki tüm yaşam alanlarında önemli değişimlere sebep olmuş, sanal dünya işletmelere faydalanılacak eşsiz ve önemli bir ortam sağlamıştır. Sanal ortam iyi yönetilmezse özellikle yeni bilgilerin yaratılması sürecinde örgütlerin önemli ve ciddi sorunlar yaşamaları kaçınılmaz olacaktır (Whitty ve Carr, 2006: 17).

Lim (2002: 675)'e göre çalışanın, işletmenin internet bağlantısını mesai saatleri içerisinde ve kişisel ihtiyaçlarına yönelik olarak kullanması sanal kaytarmadır. Vitak ve arkadaşlarının (2011: 3) tanımında, iş saatlerinde iş dışı internet kullanımı, sanal sapkınlık, işte kişisel internet kullanımı, internet suistimali, işyerinde internette eğlence amaçlı gezinme ve gereksiz bilgisayar kullanımı sanal kaytarma olarak tanımlanmaktadır. Bireye yaratıcılık, esneklik ve öğrenme ortamı sunduğu için tamamen zararlı kabul edilemeyeceği de öne sürülmektedir. Tanımların ortak noktası; sanal kaytarma internetin iş yerinde ve işle ilgili olmayan konularda ve kişisel amaç ya da amaçlar için kullanılıyor olmasıdır (Blanchard ve Henle, 2008: 1069).

Sanal kaytarma beraberinde bu davranışı ve onunla ilgili sınıflamaları da getirmiştir. Sanal kaytarma Lim (2002: 691) tarafından; web sitelerinde gezinti yapma eylemleri ve e-posta eylemleri şeklinde sınıflandırılmıştır. Bir diğer ifade ile işyerinde iş dışı amaçlarla sitelerde dolaşma faaliyetlerinin (sporla ilgili haber sitelerine girme, iş dışı doküman indirme vb.) yanı sıra e-mail alma, gönderme ve kontrol etmeyi kapsamaktadır.

Blanchard ve Henle (2008: 1069-1070) ise sanal kaytarmanın önemsiz ve ciddi olmak üzere iki türünün olduğunu ileri sürmüşlerdir. Önemsiz sanal kaytarma, internette gezinme, haber veya spor sitelerinin ziyaret edilmesi, işle ilgili olmayan e-postaların alınması ve gönderilmesi ile çevrimiçi alışveriş yapılması gibi davranışlardan oluşurken, ciddi sanal kaytarma bahis ve kumar sitelerini takip etme ve oynama, çocuklar ve gençler için yetişkin sitelerini ziyaret etme, izinsiz müzik ya da program indirme gibi eylemlerden oluşmaktadır. Önemsiz sanal kaytarma davranışında bulunan çalışanlar bunun örgüte zarar vermediğini düşünmekte ve bu tür kaytarma doğal bir durum olarak değerlendirilmektedir. Ciddi sanal kaytarma davranışında bulunan çalışanlar ise durumun tehlikesinin, yasal sorumluluklarının farkında olup davranış değişikliğini gerçekleştirememektedir. Mastrangelo vd. (2006: 735) sanal kaytarma davranışlarını verimsiz/ üretken olmayan bilgisayar kullanımı ve zarar verici/yıkıcı bilgisayar kullanımı olmak üzere gruplandırmıştır. Verimsiz sanal kaytarma, çevrimiçi bankacılık işlemleri yapma olarak tanımlanırken zarar verici sanal kaytarma ise çevrimiçi yasadışı uygulamaları gerçekleştirme olarak örneklenebilmektedir.

Sanal kaytarma kapsamında tanımlanabilecek internet kullanımını zor görevlerden ve stresli olaylardan bir kaçış olarak gördüklerini ifade eden ve bu amaçla kullanan çalışanlar da bulunmaktadır (Kim ve Bryne, 2011: 2274). Bir çalışmada sanal kaytarma davranışı ile öz kontrol eksikliği arasında kısmen de olsa ilişki bulunmuştur (Restubog vd ,2011: 14). Dış kontrol odağı yüksek olup olaylar ve sonuçların kendi kontrolleri dışındaki unsurlardan kaynaklandığına inanan çalışanların sanal kaytarma davranışını gösterme olasılıklarının bu tarz düşüncelere sahip olmayan çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir (Blanchard ve Henle, 2008: 1080). Farklı çalışmalarda sanal kaytarma davranışının kişisel özellikler ile ilişkisi analiz edilmiş birbirini destekleyen sonuçların yanı sıra desteklemeyen bilgilere de ulaşılmıştır. Sanal kaytarma ile ilişkili tüm gelişmeler ve etkileşimler olumlu ve olumsuz sonuçları ile çalışma hayatına önemli bilgiler sunmaktadır.

İnternet erişimi; **cinsiyete** göre insanlar üzerinde farklı etkilere sahip olabilmektedir. Bir yandan erkekler interneti kadınlardan daha çok kullanmakta (Mastrangelo vd, 2006: 732) diğer yandan çalışan kimlikleri ile özellikle çalışma hayatında kişisel internet kullanımını kadın çalışanlara oranla daha sık gerçekleştirmekte ve eğlence merkezli internet kullanımına yönelmektedir (Garrett ve Danziger, 2008: 291). Andressen vd.'nin tanımında da (2014: 916) sanal kaytarma davranışı sergilemede erkekler kadınlara göre daha yüksek sonuçlara sahiptir ve sanal kaytarma yapma süreleri de kadınlardan fazladır. Benzer bir sonuç Niaei vd,'nin (2014: 69) çalışmalarında da elde edilmiştir.

Ahmad ve Jamaluddin'in (2010:10) araştırmasına göre, demografik değişkenlerden **yaşın** da sanal kaytarmaya yönelik tutumlar konusunda önemli etkisi bulunmaktadır. Sanal kaytarma davranışı genç çalışanlar tarafından daha kabul edilebilir olarak değerlendirilmektedir ve bu durum teknoloji ve internet çağında yetişen gençlerin teknolojiye olan yatkınlığı ile açıklanmaktadır. Bilgisayarlarla büyümüş olan genç çalışanlar, daha yaşlı

çalışanlara göre internet kullanımını potansiyellerinin kullanımı olarak değerlendirebilmektedir (Mastrangelo vd, 2006: 732; Ugrin, 2007: 86). Benzer bir sonuç, Andressen vd. (2014:913) yaptıkları araştırmada da yaş ile sanal kaytarma davranışı ve sanal kaytarma tutumu arasında negatif ilişki vardır şeklinde oluşmuştur. Hartijasti ve Fathonah (2014:11)'in çalışmalarında üç farklı neslin farklı oranlarda sanal kaytarma davranışı sergilediğitespit edilmiştir. Çalışmaya göre Y nesli, mesai saatleri içerisinde internet bağlantısını hem görevi hem de kişisel amaçları doğrultusunda, X nesli ile Baby Boomers'lar mesai saatleri içerisinde sadece iş odaklı kullandıklarını belirtmişlerdir.

Garrett ve Danziger (2008: 291) 'e göre **eğitim seviyeleri** arttıkça iş sırasında kişisel internet kullanımı sıklığı artmaktadır. Andressen vd. (2014: 916) 'nin çalışması da benzer bir sonuç ile eğitim düzeyi ve sanal kaytarma arasında hem tutum hem de fiili kullanım açısından pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bunun bir diğer ifadesi, sosyo-ekonomik statüsü yüksek kişilerin, düşük kişilere nazaran, bilgisayar kullanımlarının fazla olduğu ve modern teknolojiye daha aşina oldukları şeklinde tanımlanabilir (Kontos vd, 2007: 2). Bu durum aynı zamanda yüksek sosyo-ekonomik statü sahiplerinin, işlerini kaybetme konusunda, diğer gruba göre daha az endişe duyduklarını da ifade ediyor olabilir (Andressen vd, 2014: 916). Niaei vd'nin (2014: 69) çalışmasına göre ön lisans diplomasına sahip çalışanlar, lisans diplomasına sahip olanlara göre daha az sanal kaytarma davranışı göstermektedir. Örucü ve Yıldız (2014: 111) 'in elde ettikleri araştırma sonucuna göre de, eğitim düzeyi ile sanal kaytarma davranışı arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

İşyerinde sanal kaytarma sıklığının, **iş özerkliği** seviyeleri arttıkça arttığı görülebilmektedir. Nitekim, yöneticilerin sanal kaytarma davranışı daha düşük statüde olan meslek gruplarındaki çalışanlara oranla daha fazladır (Garret ve Danziger, 2008:291).

Medeni durum açısından değerlendirildiğinde Niaei vd. (2014:69) 'nin çalışmasına göre de bekâr çalışanlar evli olanlara oranla daha çok sanal kaytarma davranışı göstermektedir. Örucü ve Yıldız'ın (2014: 110) çalışmasında da benzer bir sonuç yer almaktadır.

Çalışılan pozisyon, işteki bağımsızlık, iş tipi gibi **işin kendisiyle** ilgili kavramlar da sanal kaytarma davranışı ile ilişki içerisinde bulunan değişkenlerdendir (Garrett ve Danziger, 2008: 290). Ugrin ve arkadaşlarının çalışmalarında yöneticilerin sanal kaytarma davranışlarının yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir (2007: 86). Rol belirsizliği ve rol çatışması da sanal kaytarma davranışlarını etkilemektedir. İş yükü fazlalığı sebebiyle gerçekleştirilen sanal kaytarma davranışlarının ise interneti kullanma bilgi ve becerisi ile ilişkili olduğu anlaşılmıştır (Runingsawitri, 2012: 324).

Gelir düzeyi arttıkça iş sırasında kişisel internet kullanımı sıklığı artmaktadır (Garrett ve Danziger, 2008: 291). Gelir düzeyleri düştüğünde ise, ciddi sanal kaytarma davranışlarında artış görülebilmektedir (Örucü ve Yıldız, 2014: 111).

Büyük şirketlerde çalışan kişiler sanal kaytarma konusunu daha kabul edilebilir olarak görmektedir. Bu durum büyük şirketlerde çalışan kişilerin bireysel çalışma alanının bulunması, kişisel e-posta hesabına ve kişisel bilgisayara sahip olmasının yanı sıra internet bağlantısının daha hızlı olması yani sanal kaytarma konusunda daha çok imkânının olması ile açıklanabilmektedir (Ahmad ve Jamaluddin, 2010: 10). İş ortamındaki yenilikler ve iş yükü fazlalığı ile sanal kaytarma arasında negatif yönde ilişki olduğu görülmüştür (Andressen vd., 2014: 917). Çalışanlar görevlerini yerine getirmek için zaman ve çaba sarf ettikleri ölçüde, işverenlerinden aynı oranda geri dönüş beklemektedir. İşverenler çalışanlara adil bir şekilde davranarak karşılık vermediklerinde ya da çalışanlar işverenlerin davranışlarını bekledikleri adalet düzeyinde göremediklerini düşündüklerinde çalışanlar özellikle sanal kaytarma gibi davranışlar aracılığıyla adaleti sağladıklarını değerlendirmektedir (Lim, 2002: 689).

Sanal kaytarmanın stres, tükenmişlik ve sıkıntıdan kurtulma; yaratıcılık, iyi vakit geçirme ve iş doyumunun artması açısından olumlu etkilerinin olduğu da ileri sürülmektedir (Vitak vd., 2011: 11). İş yoğunluğundan ve iş stresinden soyutlanıp dinlenmek, zihin boşaltmak amacıyla kullanılan internet, gereksiz olmaktan çıkıp, çalışanın verimlilik artışına hizmet edebilmektedir. Garrett ve Danziger (2008: 287) tarafından gerçekleştirilen bir

araştırmaya göre; sanal kaytarma arttıkça verimliliğin de artacağına ilişkin bir sonuca ulaşılmıştır. Stanton (2002: 58) ise sık internet kullananların az sıklıkla kullananlara göre daha mutlu olduklarını bulmuştur. Örnekleme sağlık çalışanları olan bir araştırmada, yoğun stresten uzaklaşmak için tercih edilen mesajlaşma, oyun oynama veya diğer sanal davranışların gün içerisinde daha iyi performans gösterilmesini sağladığı sonucu elde edilmiştir (McBride vd, 2015: 4). Kişi tarafından özel nedenlerle internet kullanımı hem rahatlamasını hem de mola gibi etki yaşamasını sağlayabilmektedir. Böylece, çalışanların psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesi ile organizasyonların da amaçlarına ulaşmalarına yardımcı olunabilmektedir (Coker, 2011: 239). İşle ilgili olmayan telefon görüşmeleri, internet bağlantıları, mesajlaşma gibi bazı davranışların yoğun stres altında çalışan kişilerin performansını arttırdığı da belirtilmiştir (McBride vd, 2015: 5). Böylece, iş gününde yorgunluk ve verimsizlik yerine sanal kaytarma davranışı ile çalışanın enerjisini toplayıp işini daha etkin bir şekilde yapabileceği belirtilmektedir. Bu yolla çalışanın hem işten en yüksek doyum hem de verim elde edebileceği ifade edilmektedir (Lim, 2002: 692). Çalışmalarda kendini mutlu hissetme, zamandan tasarruf etme, kolay iletişim kurma, takım oluşturma gibi sonuçlar sanal kaytarmanın olumlu yönleri arasında görülmektedir (Chun ve Bock, 2006: 1262). Süreç belirli esneklikler ile yönetildiğinde, sanal kaytarma davranışı sonrası çalışanların iş ortamında gerçekleştiremedikleri ve tamamlayamadıkları işlerini evlerine götürüp yapmalarına olanak sağlanarak işyerinde elde edecekleri sonuçlardan çok daha fazlasını elde etmelerine destek verilebilir (Lim, 2002: 688). Bilgi işçileri üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, tükenmişlik sanal kaytarma aktiviteleri ve davranışları için önemli bir öncül olarak bulunmuştur (Aghaz ve Sheikh, 2016: 57).

Ele alınan etkiler ve sonuçların yanı sıra sanal kaytarma davranışını, hem örgütün hem de çalışanların zarar görmesine neden olan ve örgütsel kuralları ihlal eden gönüllü bir davranış olarak değerlendiren çalışmalar ve sonuçlar da bulunmaktadır (Beugre ve Kim, 2006: 834). Sanal kaytarma davranışı, sunduğu fırsatların yanında barındırdığı tehditlerle çalışma hayatında verimlilik kaybı yaşanmasına neden olabilmektedir. Çevrimiçi erişim, bir yandan işletmelere önemli kolaylıklar sağlarken diğer yandan zaman içinde çalışanların mesai saatlerinde işle ilgili olmayan davranışları yoğun sergiledikleri bir yer haline dönüşebilmektedir (Whitty ve Carr, 2006: 237; Greenfield ve Davis, 2002: 348). Sanal kaytarmanın neden olduğu olumsuz sonuçlar arasında özellikle; itibar kaybı, mahremiyetin zedelenmesi, örgütün sistemine virüs ve casus yazılım bulaşması, örgütsel güvenilirliğin zarar görmesi, önemli yasal sorumluluk risklerinin oluşması, işlerin geciktirilmesi, çalışanların disiplin cezası almaları ve işten çıkarılmaları gibi konular da bulunmaktadır (Malachowski, 2005: 1; Greenfield ve Davis, 2002: 351).

3. İŞ DOYUMU

İş tatmini ve iş memnuniyeti kavramları ile de ifade edilebilen iş doyumunun araştırmalarda ve günlük yaşamda yaygın kullanımına rağmen, ne olduğu konusunda hala ortak bir anlaşma ve tanımlama söz konusu değildir. Aslında işin neyi temsil ettiğine dair kesin bir tanımlama da bulunmamaktadır. Farklı bilim insanları tarafından farklı yönleri ile ele alınmış ve tanımlanmaya çalışılmaktadır. Hoppock (1935), iş doyumunu, bir kişinin işinden memnun olduğumu ifade etmesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir kombinasyonu olarak tanımlamıştır. Bu yaklaşıma göre, iş doyumunu birçok dış faktörün etkisi altında olmasına rağmen, çalışanın nasıl hissettiği ile ilgili olan içsel bir nitelik taşımaktadır. İş doyumunu, memnuniyet duygusuna neden olan bir dizi faktör sunmaktadır. Vroom (1964) iş doyumunu konusundaki tanımında, çalışanın işyerindeki rolüne odaklanmaktadır. Böylece, iş doyumunu, bireylerin şu anda işgal ettikleri iş rollerine yönelik duygusal yönelimler olarak tanımlamaktadır. Spector'un tanımında ise iş doyumunu insanların işleri ve onun farklı yönleri hakkında ne hissettikleri ile ilgili olup, işlerini ne denli sevip sevmediklerini de ifade etmektedir (Aktaran: Aziri, 2011: 77). İş doyumunu, çalışanların psikolojik sözleşmelerindeki beklentilerinin karşılanma derecesidir (Schmerhorn vd., 1994: 163). Weiss iş doyumunu, içsel bir durum olarak ifade etmekte ve tecrübe edilmiş bir işin duyuşsal veya bilişsel olarak değerlendirilmesini kapsamaktadır. İş doyumunu aynı zamanda, kişinin işi ya da iş koşulları ile

ilgili olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleridir (Brief ve Weiss, 2002: 285). Trevor (2001: 621) 'a göre ise iş doyumunu, çalışanın yaptığı işi ayrı tutarak, işyerinin fiziki ve sosyal şartlarına yönelik gösterdiği duygusal tepkidir. Bir diğer tanımında, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluktur. En yaygın anlamıyla ise çalışanın işini veya iş tecrübelerini değerlendirmesi sonucunda oluşan ve hoşya giden duygusal bir durum olarak tanımlanmaktadır (Brough ve Frame, 2004: 8). İş doyumunu aynı zamanda işe karşı tutumlar ile birlikte bilgi, inanç ve duyguları da kapsadığı ifade edilmektedir. Luthans'a (2011: 141) göre iş doyumunu, çalışanın işine ve işinde karşılaştığı durumlara karşı geliştirdiği tutum, iş ve işin sağladığı yararlarla ilgili algı ve bu duruma verilen duygusal yanıt olarak değerlendirilebilir. Doğaldır ki, her bir çalışanın önem ve önceliği farklıdır, bu da çalışanlar arasında iş doyumunu düzeylerinde farklılıklar olmasına neden olabilmektedir. Biyolojik ve fizyolojik farklılıkların yanı sıra karakter, mantık, bireysel algılama biçimi gibi etkenler de iş doyumunuyla bağlantılıdır. İş doyumunu sağlayan iş özellikleri; çalışanların yaş, cinsiyet, inanç, iş deneyimi, yaşam standartları, aile yapıları gibi değişkenlere göre farklılık gösterebilmektedir.

İş doyumunu dinamik bir kavramdır. Kişiyi etkileyen olgulara bağlı olarak olumludan olumsuzya ve doyumdan doyumсуuzluğa dönüşebilir. İş doyumunun düşük olması bir örgütte koşulların bozulduğunun en önemli kanıtıdır. Nitekim bazı çalışmalarda işi yavaşlatma, verim düşüklüğü, disiplinsizlik artışı ve diğer pek çok örgütsel sorunun temelinde ve özellikle de kişisel boyutta ortaya çıkan neden iş doyumunun azalması, doyumсуuzluğun artışı şeklinde tespit edilmiştir (Akıncı, 2002: 3). Olumlu sonuçlara ulaşmanın yolu büyük ölçüde iş doyumunu sağlamaktan geçmektedir. Bu yüzden iş doyumunu, yönetim alanında önemli bir yere sahiptir (Yousef, 1998: 184). Tıpkı sanal kaytarma davranışında olduğu gibi iş doyumunu da kişisel özellikler odaklı sonuçları olabilen bir görünümle çalışma hayatında var olabilmektedir.

Araştırmalar **cinsiyetin** iş doyumunda önemli bir faktör olduğunu belirtmekle birlikte çeşitli araştırma sonuçları farklılıklar içermektedir (Gözener ve Sayın, 2007: 17). Kadın çalışanların konuyu ücret ile bağlantılı olarak özellikler erkeklere göre daha vasıfsız işlerde çalıştıklarını ve daha düşük ücret aldıklarını ifade ettikleri ve bunun sonucu olarak da iş doyumlarının erkek çalışanlardan daha düşük olduğu bulunmuştur (Somuncuoğlu, 2013: 70). Benzer şekilde Duong (2013: 84) tarafından Vietnam'da 150 akademisyen ile gerçekleştirilen çalışmada da kadın akademisyenlerin iş doyumunu erkek akademisyenlerden daha düşük bulunmuştur. Çarıkçı'ya göre de (2000: 164) erkek çalışanların iş doyumunu genellikle kadın çalışanlardan daha yüksektir. Bu durum vasıfsız işlerde çalışan kadınların işleriyle ilgili beklentilerinin erkeklere göre daha düşük olmasıyla açıklanmaktadır. Başka bir değerlendirmede ise, iş türlerinin farklı olmasının kadınlar lehine doyum yüksekliği sağladığı vurgulanmaktadır (Gazioğlu ve Tansel, 2002: 5). Kadın çalışanların iş doyumunun erkeklere göre yüksek olması beklenti odaklı olarak değerlendirildiğinde kadın çalışanların beklentilerinin erkek çalışanlardan düşük olduğu da vurgulanmaktadır (Baştumur, 2006: 28). **Medeni durum** açısından değerlendirildiğinde, Hoboubi vd.'nin (2017: 70) bir İran petrokimya şirketinden rastgele seçilen 125 çalışanla gerçekleştirdikleri çalışmalarında evli çalışanların iş doyumlarının bekar çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Aynı çalışmada yer alan değerlendirmede Bowen'e göre, bekar gençler işlerini nasıl sürdürecekları konusunda karar vermede tereddüt ettikleri ve işlerini kendi yaşamları için mi yoksa sadece belirli bir süre için mi seçtiklerini bilmediklerinden iş doyumları yaşlı ve evli olanlardan daha düşük olmaktadır. Duong (2013: 84) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise, iş doyumunu konusunda bekar, evli ya da boşanmış olmak herhangi bir fark yaratmamaktadır.

İleri **yaş** grubundaki çalışanların üst pozisyonlarda bulunmaları ve daha nitelikli işlerde çalışmaları sebebiyle iş doyumlarının genç yaş grubunda olan çalışanlardan daha yüksek olduğu da söylenebilmektedir (Loke, 2001: 197). Yaş ile ilgili aksi bir sonuç, **Eğitim düzeyinin**, iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden olduğu değerlendirilmektedir. Somuncuoğlu (2013: 72) genellikle eğitim düzeyinin yükselmesi ile iş doyumunun azaldığını belirtmekte ve bunun nedeni olarak; eğitim düzeyinin artmasıyla kişinin beklentilerinin de artması ve işgücü piyasasının durumu gösterilmektedir. Nitekim, herkese eğitim düzeyine

uygun bir iş düşmemektedir ve üniversite mezunları işçi statüsünde çalışmak zorunda kalabilmektedir. Bu yüzden iş doyumları düşüktür. Vianen Van vd. (2003: 257) ne göre, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar; iş doyumlarının düşük eğitilmiş çalışanlara göre daha az olmasından dolayı sıklıkla iş değiştirebilmektedir.

İş doyumunda demografik özelliklerin yanı sıra **çalışılan organizasyonun** yapısı ve sunduğu olanaklar da önemlidir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında işin kendisi, ücret, çalışma koşulları ve yönetim biçimi gibi faktörlerin olduğu görülebilir (Schmerhorn vd.,1994: 129). Nitekim para, temel ihtiyaçların karşılanmasında hem bir araç hem de başarı ve statü simgesidir. Bu özelliklerinden dolayı çalışma hayatındaki karşılığı olan ücret iş doyumunun önemli faktörlerinden biridir (Eroğlu, 2009: 121). Ücretin hem adil olması hem de beklentiyi karşılaması iş doyumuna ulaşma açısından oldukça önemlidir (Sevimli ve İşcan, 2005: 58). Ücret düzeyinin beklenen seviyelerde olmadığı çalışma ortamlarında özellikle yönetim tarzlarının iş doyumunu artırdığı görülmüştür (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4). Benzer bir sonuç olarak, sağlık sektöründe çalışan hemşireleri tanıma ve teşekkür etme, onların kişisel ihtiyaçlarını sorma, takıma destek olma gibi yönetici özelliklerinin iş doyumunu olumlu etkilediği aynı zamanda gereken desteğin verilmemesi, çıkan problemlerde yardım edilmemesi gibi durumlarda ise yöneticiler tarafından iş doyumsuzluğuna sebep olunabildiği saptanmıştır (Loke, 2001: 13).

Çalışma koşulları olarak, fiziki ortama ilişkin ergonomik düzenleme ve uygulamalara dayalı ışık ve gürültü düzeyi, temizlik, sıcaklık-soğukluk, nem, havalandırma ile mesai saatlerine ilişkin düzen ve düzenlemeler iş doyumuna etki edebilmektedir. Zaidi ve arkadaşlarının (2017: 127) sonografırlar ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, ergonomi ve iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Sundstrom ve arkadaşları çalışma ortamının yenilenmesinden önce ve / veya sonra yaşanan ortam memnuniyeti, iş doyumunu ve iş performansı ilişkisini değerlendiren bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada çalışma ortamı gürültüsünden kaynaklanan rahatsızlık incelenmiş ve çalışanların yarısından fazlasının (%54) genellikle konuşan insanlar ve telefonların çalması nedeniyle oluşan gürültüden rahatsız oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada ayrıca, gürültüden kaynaklanan rahatsızlığın iş doyumunu ile ilişkili olduğu belirtilmiştir (Pickson vd., 2017: 1563). Çalışma koşulları ile iş doyumunu ilişkisinin, demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş ve hizmet süresi ile iş doyumunu ilişkisinden çok fazla olduğunun tespit edildiği çalışmalar bulunmaktadır (Pearson ve Moomaw, 2005: 40). Malezya'da iki imalat firmasında iş özellikleri, çevre ve organizasyon faktörlerinin iş doyumunu üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada, firmalarda çalışan doyumunu etkileyen en önemli özellikler olarak beceri çeşitliliği, gürültü, iş rotasyonu ve çalışma yöntemi vurgulanmıştır (Daval ve Taha, 2010).

Stres ve iş doyumunu ilişkisini araştıran bir çalışmada, Hoboubi vd. (2017: 70) iş stresi artığında performansın ve iş doyumunun düştüğünü beraberinde kişisel verimliliğin azaldığını, organizasyonların maliyetlerinin arttığını belirlemişlerdir. Benzer bir sonuç, kamu ve özel sektörde çalışan rastgele örneklem olarak oluşturulan 425 çalışanın stres ve iş doyumunun organizasyonların üretkenliğine etkisini araştıran çalışmada da elde edilmiştir. Artan stres üretkenliğin azalmasına ve iş doyumunun artması da üretkenliğin artmasına neden olmaktadır (Halkos ve Bousinakis, 2008: 1) .

İş doyumunu ya da iş doyumsuzluğu zamanının büyük bir kısmını işyerinde geçiren çalışanın **özel yaşamını ve sağlığını** etkilemektedir. Heller ve arkadaşlarının üç devlet üniversitesinde çalışan 193 kişiden elde ettikleri sonuca göre, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında yüksek bir ilişki vardır (Heller vd., 2002: 829). Saari ve Judge (2004: 398) tarafından gerçekleştirilen çalışmada; **iş doyumunu ve yaşam doyumunu** arasında üç tür ilişki bulunmaktadır. Bunlar; yayılma, bölünme ve telafi'dir. **Yayılma türü ilişkide**, kişinin özel hayatıyla iş hayatı iç içedir olarak tanımlanırken, **bölünme de**, kişinin özel hayatıyla iş hayatı birbirinden tamamen farklı ve bağımsızdır. **Telafi türü ilişkide ise**, kişi özel hayatında hissettiği mutluluk ile iş hayatında hissettiği mutsuzluğu kapatmaya çalışmaktadır. Telafi için tersi bir durum da söz konusu olup, kişi iş hayatında hissettiği mutluluk ile özel hayatında hissettiği mutsuzluğu telafi etmeye çalışabilmektedir. Judge ve Watanabe (1994: 106)

tarafından 804 kişi üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin kişinin özel hayatıyla iş hayatını iç içe olarak tanımlayan yayılma türü ilişki özelliği taşıdığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde iş doyumunu ve **tükenmişlik** ilişkisini ele alan çalışmalarda bulunmaktadır. Akademik kütüphanede çalışmakta olan 135 kütüphaneci ile gerçekleştirilen çalışmada, tükenmişlik ile iş doyumunu arasında ilişki bulunmuştur (Tsigilis vd., 2004: 669). Hemşireler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada da Tükenmişlik ve iş doyumunu arasında ilişki bulunmuştur (Dolan, 1987: 3)

Performans ile iş doyumunu ilişkisi farklı boyutları ile değerlendirilebilmektedir. Saari ve Judge (2004: 398), iş doyumunu ve performans arasındaki ilişkinin, karmaşık (örneğin, profesyonel) işler için daha az karmaşık işlerden daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. İş doyumunun performansı öngörmeye katkı sağladığı ve iş doyumunu performans ilişkisinin profesyonel işler için daha güçlü olduğu ifade edilmektedir İş doyumunu ile **verimlilik karşıtı davranışlar** arasında da ilişki bulunmaktadır. Benzer şekilde Saari ve Judge (2004: 399) pek çok çalışmada iş doyumunu düşük olan çalışanların iş doyumunu yüksek çalışanlara göre işlerini bırakma ya da işe gelmeme davranışlarının yüksek olduğunu söylemektedir. İş doyumunsuzluğu, işe gecikme, sendikalaşma, şikayetler, uyuşturucu kullanımı ve emekli olma kararı alma gibi diğer geri çekilme davranışlarıyla ilgili görülmektedir. İş doyumunsuzluğu aynı zamanda hem fiziksel hastalıklara neden olabilmekte hem de ülser, yüksek tansiyon, alkol ve ilaç kullanımı, felç ve kalp krizleri gibi önemli hastalıklarla da ilişkili olabilmektedir (Öztekin, 2008: 56).

Genel olarak ele alındığında iş doyumunu çalışanların işe ve iş koşullarına ilişkin değerlendirmelerinin gerek demografik özellikler gerekse çalışma hayatının özellikleri esas olmak üzere olumlu ya da olumsuz sonuçlarla anlamlı hale gelen dolayısıyla çalışma hayatı verilerini etkileyen önemli olgulardan biridir ve olmaya devam edecektir.

4. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞI ve İŞ DOYUMU ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı

Literatürde sanal kaytarma davranışı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik aralarında ilişki olması ya da olmaması şeklindeki bilgilerle tamamlanmış araştırmalar yer almaktadır. Ancak, çalışmaların sanal kaytarma davranışının temel tetikleyicisi olan internet ortamında gerçekleştirilmesi söz konusu değildir. Bu bilgiden hareketle, araştırmanın amacı sanal kaytarma davranışları ile iş doyumunu arasında bir ilişki olup olmadığını aktif çalışan ve internet kullanan kişilere uygulayarak sonuçlarını değerlendirmektir.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın örneklemini, İzmir ili ile çevresinde yaşayan ve çalışan kişiler oluşmaktadır. Sanal kaytarma davranışı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek için bir evren ya da örnekleme oluşturan birimlerden sistematik biçimde bilgi etmek için kullanılan anket yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla sanal kaytarma ölçeği ile Minnesota iş doyumunu ölçeği ve demografik bilgilerden oluşan anket hazırlanmış ve soruları ile ifadeleri "Google Formlar" programına yüklenmiştir ve facebook üzerinden gerçekleştirilmiştir. Program ulaşılmak istenen örneklemden bilgilerin hızlı ve kolay bir şekilde toplanmasını sağlamıştır. Programın boş bırakılan soru olması halinde sonraki sayfaya geçmemesi özelliği de kullanılmış, böylece anketlerde boş bırakılan soru olmaması sağlanmıştır. Seçilen örnekleme yöntemi ise kolay örnekleme yöntemidir. Anket, 818 kişi tarafından doldurulmuştur. Emekli, işsiz ve öğrencilerden oluşan 65 kişinin anketi değerlendirmeye dahil edilmemiştir. Araştırma, 753 kullanılabilir anketten elde edilmiş verileri içermektedir.

Anket, Google Formlar programının paylaşım özelliği sayesinde 16-18 Ocak 2018 tarihinde internet üzerinden dağıtılmış ve 3 gün boyunca katılıma açık bırakılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS 25 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilerek, yorumlanmıştır.

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özellikler altında; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem, medeni durum ve gelir düzeyi gibi bilgiler ile mesai saatleri içerisinde; iş dışı internet kullanımı için hangi cihazların kullanıldığı ve kişisel amaçlarla kaç saat internete girildiği sorularının da yer aldığı demografik bilgiler bölümü bulunmaktadır.

İkinci bölümde sanal kaytarma ölçeği yer almaktadır. **Sanal Kaytarma Ölçeği**, Blanchard ve Henle (2008)'nin hazırladığıdır. Örücü ve Yıldız (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 5'li Likerttir. Ölçekte önemsiz ve ciddi sanal kaytarma alt boyutları bulunmaktadır. **Önemsiz Sanal Kaytarma:** Ölçekte bulunan 6 maddeden (9., 10., 11., 12., 13. ve 14.) ve mesai saatleri içerisinde internet üzerinden; alışveriş yapma, EFT, havale işlemlerini gerçekleştirme, haber sitelerini ziyaret etme, kişisel e-posta işlemleri gibi davranışlarla ilgili ifadelerden oluşmaktadır. **Ciddi Sanal Kaytarma:** Ölçekte bulunan 8 madde de (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., ve 8.) internet üzerinden; video seyretme, oyun oynama, müzik indirme, blog okuma, sosyal medya sitelerini ziyaret etme gibi davranışlarla ilgili ifadeleri içermektedir.

Üçüncü bölümde ise, Minnesota İş Doyum Ölçeği yer almaktadır. **Minnesota İş Doyum Ölçeği**, Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Akt. Yelboğa, 2007:6). Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli Likert tipi bir ölçektir. Minnesota İş Doyum Ölçeği **genel, içsel ve dışsal doyum** düzeylerini belirleyen 20 maddeden oluşmaktadır.

Genel doyum: Ölçekte bulunan tüm maddelerden oluşur. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesi ile genel doyum puanı elde edilmektedir. **İçsel doyum:** Ölçekte bulunan 12 maddeden (1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15., 16. ve 20.) oluşur. İşin kendisi, başarı, işin sorumluluğu, yükselme olanağı, tanınma, takdir edilme gibi işin içsel niteliğiyle alakalı ifadelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlar toplamının 12'ye bölünmesi ile içsel doyum puanına ulaşılmaktadır. **Dışsal doyum:** Ölçekte bulunan 8 maddeden (5., 6., 12., 13., 14., 17., 18. ve 19.) oluşur. Çalışma koşulları, işletme politikası, yönetici, ücret gibi işin çevresine ait ifadeleri içermektedir. Boyutun maddelerinden elde edilen puanlar toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı elde edilmektedir. Analiz sürecinde ölçeklerden ifade çıkartılmamıştır.

4.3. Araştırmanın Hipotezi

Araştırmanın ana hipotezi **H1** : “Sanal kaytarma davranışı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır” olarak oluşturulmuştur. Alt hipotezler ise;

Alt Hipotezler

H1a : Yaş ile sanal kaytarma ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b : Eğitim durumu ile sanal kaytarma ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c : Kıdem ile sanal kaytarma ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1d : Gelir düzeyi ile sanal kaytarma ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1e : Sanal kaytarma ve iş doyumunu cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H1f : Sanal kaytarma ve iş doyumunu medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H1g : Sanal kaytarma ve iş doyumunu çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşmaktadır.

5. BULGULAR

5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan 753 çalışanın 360'ı (%47,8) kadın, 393'ü (%52,2) erkektir; 7'si (%9) 16-22, 123'ü (%16,3) 23-29, 100'ü (%13,3) 30-32, 301'i (%40) 33-39, 56'sı (%7,4) 40-43, 166'sı (%22) 44 yaş ve üzerindedir. Yaş aralıklarının oluşturulmasında Daniel Levinson'un

insan yaşamında geçirilen evreler ile kariyer aşamalarını ilişkilendirdiği modelindeki (Akt. Aldemir vd.,1998:166-168) dönemler temel alınmıştır.

Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında, 30'u (%4) ortaöğretim, 32'si (%4,2) ön lisans, 458'i(%60,8) lisans, 182'si (24,2) lisansüstü ve 51'i (%6,8) doktora mezundur.

109'unun (%14,5) ilk kıdem yılında olup, 166'sının (%22) kıdemi 2-4 yıl aralığındadır. 478'i ise (%63,5) 5 yıl ve üstü kıdeme sahiptir. Katılımcıların 472'si (%62,7) evli, 281'i (%37,3) bekâr olup; 389'unun (%51,7) çocuğu vardır. 13 kişi (%1,7) asgari ücret düzeyinin altında, 36'sı (%4,8) asgari ücret düzeyinde ve 704'ü (%93,5) ise asgari ücret düzeyinin üzerinde maaş almaktadır.

Bunların yanı sıra katılımcılar mesai saatleri içerisinde, iş ile ilgisi olmayan internet erişimleri için en çok %94,4'lük bir oranla cep telefonunu kullanmaktadır. Gün içerisinde; katılımcıların 463'ü (%61,5) 1 saatten az, 202'si (%26,8) 1-2 saat, 47'si (%6,2) 2-3 saat, 41'i (%5,4) 3 saat ve üzerinde sanal kaytarma davranışı göstermektedir.

5.2. Güvenilirlik Analizi

İş doyumu ve sanal kaytarma ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri %88 ile %89 arasında değişmektedir ve ölçekler yüksek derecede güvenilir (Tablo 1).

Tablo 1: İş Doyumu ile Sanal Kaytarma ve Alt Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı (N)
İş Doyumu	0,896	20
İçsel İş Doyumu	0,836	12
Dışsal İş Doyumu	0,840	8
Sanal Kaytarma	0,881	14
Önemsiz Sanal Kaytarma	0,830	6
Ciddi Sanal Kaytarma	0,799	8

5.3. Ölçekler ve Alt Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılanların iş doyumu ortalaması 3,85; içsel iş doyum ortalaması 4,02 ve dışsal iş doyum ortalaması 3,60'tır. Ölçek değerlendirme skalasına göre katılımcıların hem iş doyumu hem de iş doyumunun alt boyutları "yüksek" tir.

Tablo 2: İş Doyumu ile Sanal Kaytarma ve Alt Ölçeklerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Min	Max	Ort	S.s.
İş Doyumu	753	1,50	5,00	3,8552	,62089
İçsel İş Doyumu	753	1,33	5,00	4,0224	,62802
Dışsal İş Doyumu	753	1,13	5,00	3,6046	,75680
Sanal Kaytarma	753	1,00	5,00	2,1898	,72134
Önemsiz Sanal	753	1,00	5,00	2,5522	,91044
Ciddi Sanal	753	1,00	5,00	1,9180	,69498

Sanal kaytarmanın ortalaması 2,18; önemsiz sanal kaytarmanın ortalaması 2,55 ve de ciddi sanal kaytarmanın ortalaması 1,91'dir. Ölçek değerlendirme skalasına göre katılımcıların hem sanal kaytarması hem de sanal kaytarmanın alt boyutları "Düşük" tür.

5.4. Yaş, Eğitim Durumu, Kıdem ve Gelir Düzeyi İçin Analiz Sonuçları

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, katılımcıların sanal kaytarma davranışları %99 güven aralığında iş doyumu ile pozitif yönlü sanal kaytarma davranışı ile negatif yönlü ve

zayıf ilişkilidir (Tablo 3). Yaş ilerledikçe sanal kayıtarma davranışı azalmakta ve iş doyumunu artmaktadır. **H1a** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3: Yaşa Göre İş Doyumu ile Sanal Kaytarma İlişkisi

	Yaş	Sanal Kaytarma	İş Doyumu
Yaş	1	-,095**	,146**
Sanal Kaytarma		1	,134**
İş Doyumu			1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Eğitim durumu, kıdem ve gelir düzeyi için gerçekleştirilen korelasyon analizinde sanal kayıtarma ve iş doyumunu ile ilişki elde edilememiştir. **H1b**, **H1c** ve **H1d** hipotezleri red edilmiştir.

5.5. Cinsiyet, Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olma Durumu İçin Analiz Sonuçları

Cinsiyet: Bağımsız örneklem T testi sonucuna göre, katılımcıların iş doyumunu ve sanal kayıtarma davranışları cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmaktadır. **H1e** kabul edilmiştir. Buna göre erkeklerin hem genel iş doyumunu hem içsel hem de dışsal iş doyumunu kadınlara göre daha yüksektir. Benzer şekilde erkeklerin hem genel sanal kayıtarma hem önemsiz sanal kayıtarma hem de ciddi sanal kayıtarma davranışları kadınlardan daha yüksektir (Tablo 4).

Tablo 4: Cinsiyete Göre İş Doyumu ve Sanal Kaytarma

	Grup	N	Ort	S.s.	F	P
İş Doyumu	Kadın	360	3,7343	0,61780	0,511	0,000
	Erkek	393	3,9660	0,60353		
	Erkek	393	3,7481	0,72117		
Sanal Kaytarma	Kadın	360	2,0641	0,68691	2,000	0,000
	Erkek	393	2,3050	0,73366		
	Erkek	393	1,9911	0,72355		

Medeni Durum: Bağımsız iki örnek T testi analizine göre; katılımcıların iş doyumlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaştığı saptanmıştır. Evli olanların iş doyumları bekâr olanlardan yüksektir. Katılımcıların sanal kayıtarma davranışları ise, medeni durumlarına göre farklılaşmamaktadır. **H1f** hipotezi kısmi kabul edilmiştir.

Tablo 5: Medeni Duruma Göre İş Doyumu ve Sanal Kaytarma

	Grup	N	Ort	S.s.	F	P
İş Doyumu	Evli	472	3,9013	,60429	,121	,008
	Bekâr	281	3,7779	,64149		
Sanal Kaytarma	Evli	472	2,1660	,72404	,215	,241
	Bekâr	281	2,2298	,71630		

Çocuk Sahibi Olma: Bağımsız iki örnek T testi sonuçlarına göre, iş doyumunun çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak farklılaştığı görülmüştür. Çocuk sahibi olanların iş doyumları çocuk sahibi olmayanlara göre daha yüksektir. Katılımcıların sanal kaytarma davranışları çocuk sahibi olma değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. **H1g** hipotezi kısmi kabul edilmiştir.

Tablo 6: Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş Doyumu ve Sanal Kaytarma

	Grup	N	Ort	S.s.	F	P
İş Doyumu	Çocuğu var	389	3,9310	,62030	,156	,001
	Çocuğu yok	364	3,7743	,61207		
Sanal Kaytarma	Çocuğu var	389	2,1691	,74526	,350	,416
	Çocuğu yok	364	2,2119	,69522		

5.6. Sanal Kaytarma ve İş Doyumu Boyutları Arasında Korelasyon Analizi Sonuçları

Sanal kaytarma ile iş doyumunu ve alt boyutlar arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile gerçekleştirilen korelasyon analizine göre, sanal kaytarma ile iş doyumunu arasında %99 güven aralığında anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf (,134) bir ilişki vardır (Tablo 7). **H1** ana hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7: Sanal Kaytarma ve İş Doyumu Korelasyon Analizi

	Sanal Kaytarma	Önemsiz Sanal Kaytarma	Ciddi Sanal Kaytarma	İş Doyumu	İçsel İş Doyumu	Dışsal İş Doyumu
Sanal Kaytarma	1	,915**	,918**	,134**	,087*	,165**
Önemsiz Sanal Kaytarma		1	,679**	,118**	,073*	,150**
Ciddi Sanal Kaytarma			1	,127**	,087*	,152**
İş Doyumu				1	,931**	,892**
İçsel İş Doyumu					1	,666**
Dışsal İş Doyumu						1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sanal kaytarma ile içsel iş doyumunu (0,087) arasında % 95 güven aralığında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki var iken dışsal iş doyumunu (0,165) ile % 99 güven aralığında ve pozitif yönlü, düşük bir ilişki bulunmaktadır. Önemsiz sanal kaytarma, iş doyumunu (0,118) ve dışsal iş doyumunu (0,150) ile %99 güven aralığında içsel iş doyumunu (0,073) ile ise %95 güven aralığında pozitif yönlü ve düşük bir ilişkidir. Ciddi sanal kaytarma da benzer şekilde iş doyumunu (0,127) ve dışsal iş doyumunu (0,152) ile %99 güven aralığında içsel iş doyumunu (0,087) ile de %95 güven aralığında pozitif yönlü ve zayıf ilişkilidir.

6. SONUÇ

Teknolojik değişim gerek özel hayat gerekse çalışma hayatındaki pek çok uygulama ve konuya etki ederek insan ve kabulleri ile alışkanlıklarını değiştirmiştir, değiştirmeye devam etmektedir. Geleneksel noktada, teknolojinin ve yarattığı değişimin kayıtsız şartsız kabulü şeklinde ortaya çıkan görünüm günümüz kavramlar dünyasında yeni pek çok kavramın

oluşmasına ya da mevcut kavramların nasıl bir içerik değişimi yaşadığının tespit edilerek yeniden tanımlanmasına neden olmaktadır. Kavramlardan ilki sanal kaytarma olarak ifade edilmekte olup, internet ve teknolojik araçların mesai saatleri içerisinde ve iş dışı işler ile işlemler için kullanımının bir ürünüdür. Diğer kavram ise iş doyumudur. Çalışma hayatına ilişkin değerlendirmelerde önemli ve öncelikli kavramlardan biri olup teknolojik değişim sürecindeki durumu değerlendirilmektedir. Bu noktada çalışmanın amacı; internetin her yerde ve her anda var olma gerçekliğinde sanal kaytarma davranışı ile iş doyumunu ilişkisini çalışanlar örnekleminde değerlendirmek olarak oluşturulmuştur.

Bu çalışmada, sanal kaytarma ile iş doyumunu ilişkisi İzmir ili ve çevresinde yaşayan ve aktif olarak çalışma hayatında olan 753 oluşan örnekleme ilişkin verilerden oluşmaktadır. Sanal kaytarma davranışı ve iş doyumunu ile ilişkisi “sanal kaytarma davranışı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki bir hipotezle sınanarak zayıf (,134) ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bir diğer ifade ile sanal kaytarma davranışı arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. Benzer bir sonuç Stanton (2002) tarafından yapılan çalışmada da elde edilmiştir. Çalışmada sanal kaytarma davranışını sergileyen çalışanların işlerinde oldukça memnun çalışanlar olma olasılığının diğer çalışanlardan daha yüksek olduğu bulunmuş ve vurgulanmıştır (Ugrin vd., 2007: 77). Woon ve Pee'nin (2004: 83) çalışmalarında da yüksek düzeyde iş doyumunu olan çalışanların sanal kaytarma davranışlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada bazı katılımcılar internetin iş ile ilgili olmayan amaçlarla kullanımını iş stresini hafifletmeye yardımcı olabilecek bir yan fayda olarak algıladıklarını belirtmişlerdir. Çelik (2014: 179) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da sanal kaytarma ve iş doyumunu ilişkisi edilmiştir.

Yaş. Sanal kaytarma ve iş doyumunu yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yaş ilerledikçe sanal kaytarma davranışı azalmakta ve iş doyumunu artmaktadır. Sanal kaytarma ve yaş ilişkisini destekleyen bir sonuç, Jia ve arkadaşlarının (2013: 358) araştırmasında da negatif ilişkili olarak oluşmuştur. Sanal kaytarma ve yaş arasında bir ilişki bulunmadığı Kasalak vd.'nin (2015: 260) Antalya'da 5 yıldızlı otelde çalışan 70 kişilik araştırmasında ulaşılan sonuçlardan biridir. Benzer bir sonuç yaş ve iş doyumunu ilişkisi ile ilgili benzer bir sonuç Saner ve Eyüboğlu (2012: 1023) tarafından akademisyenlerle gerçekleştirilen bir çalışmada da elde edilmiştir. İleri yaş grubunda bulunan akademisyenlerin iş doyum düzeyleri genel olarak genç yaş gruplarına göre daha yüksektir. Rıza ve arkadaşlarının (2018: 2558) gerçekleştirdikleri zaman ve iş doyumunu esas alan boylamsal çalışmalarında ise, çalışanların bir organizasyondaki görev süreleri ve dolayısı ile yaşları arttıkça yaşam doyumları azalmaktadır. Ancak, aynı çalışma süresi içinde işyeri değişikliği yapıldığında tam tersi bir sonuçla iş doyumunu artmaktadır. Eğitim durumu, kıdem ve gelir düzeyi ile sanal kaytarma ve iş doyumunu arasında ilişki bulunmamıştır.

Cinsiyet. Çalışmada, **cinsiyet boyutu** ile sonuçlar değerlendirildiğinde sanal kaytarma ve iş doyumunu boyutları farklılaşmakta ve erkeklerde daha yüksektir. Erkeklerin hem genel sanal kaytarma hem önemsiz sanal kaytarma hem de ciddi sanal kaytarma davranışlarının kadınlara göre az da olsa daha fazla olduğu sonucu elde edilmiştir ve literatürde de bazı çalışmaların buna paralel olarak sonuç verdiği görülmektedir. Lim ve Chen (2009: 4) tarafından Asya'da büyük bir üniversitenin mezunları ile gerçekleştirilen 191 kişilik çalışma da erkeklerin sanal kaytarma davranışı kadınlardan daha fazla bulunmuştur. Kasalak vd.'nin (2015: 260) çalışmalarında sanal kaytarma ile cinsiyet arasında ve erkekler lehine ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde Ahmad ve Omar (2017: 26)'ın araştırmalarında da erkeklerin sanal kaytarma davranışı kadınlardan daha yüksek bulunmuştur. İş doyumunu ile ilgili sonuçlar değerlendirildiğinde, çalışmadaki sonuçla uyumlu sonuca sahip araştırmalar bulunmaktadır. Nitekim, öğretmenlerde cinsiyetin iş doyumunu ile ilişkisini ele alan bir çalışmada, erkeklerin iş doyumunun kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur (Aydın vd., 2012: 356). Huang ve Gamble (2015: 338)'in çalışmalarında da kadın çalışanlar, erkek meslektaşlarına göre anlamlı düzeyde daha düşük iş doyumuna sahiptirler. Arthur (1987: 58) tarafından yazılan doktora tezi kapsamında yapılan çalışmada, iş doyumunu açısından erkek ve kadın çalışanlar arasında fark bulunmamıştır. Benzer bir sonuç Metle ve Alali (2018: 8)'nin Kuveyt

PAPAET'teki üniversite çalışanları ile çalışmada ve Yıldız ve Gümüş'ün (2017: 91) çalışmalarında da elde edilmiştir. Okpara ve arkadaşları (2005: 177) tarafından üniversite öğretim üyeleri ile gerçekleştirilen bir çalışmada ise, cinsiyetin iş doyum düzeylerinde yarattığı farklılık, kadın öğretim üyelerinin çalışmalarından ve çalışma arkadaşlarından daha çok memnun oldukları belirlenirken erkek öğretim üyelerinin ise ücretlerinden, terfilerden ve genel iş doyumundan daha memnun oldukları sonucu elde edilmiştir. Kadınların iş doyumlarının erkeklerden daha yüksek olduğunu ortaya koyan bir sonuç ta ortaokul öğretmenleri ile gerçekleştirilen bir araştırmadan elde edilmiştir (Mishra, 2018: 842).

Medeni durum. Çalışmada ulaşılan sonuçlardan bir diğeri de katılımcıların iş doyumlarının **medeni durum** değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaştığının saptanmasıdır. Sanal kaytarma davranışları medeni duruma göre farklılaşmamakta iken iş doyumunda evli olanların iş doyumları bekâr olanlardan yüksektir. Yıldız ve Gümüş'ün (2017: 91) araştırmalarında ise, medeni duruma göre sanal kaytarma davranışı farklılaşmaktadır ve bu fark bekarlardan kaynaklanmaktadır. Demir ve Tan'ın (2018: 54) medeni durumun sanal kaytarma davranışının farklı boyutlarına göre farklı sonuçlar göstereceği belirlenmiştir. Medeni durum ve iş doyumunu ilişkisinde araştırma ile benzer sonuç gösteren çalışmalardan birinde, kamuda çalışan orta okul öğretmenleri örnekleminde evli öğretmenlerin iş doyumunu bekar öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur (Kemunto vd., 2018: 51). Hemşireler ile gerçekleştirilen bir araştırmada da benzer sonuç elde edilmiştir (Olatunji ve Mokuolu, 2014: 130).

Çocuk sahibi olma. Kibkebut (2013: 20) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada ise iş doyumunu ile medeni durum arasında bir ilişki bulunamamıştır. Çocuk sahibi olanların iş doyumunu olmayanlardan daha yüksek bulunmuştur. Bir araştırmada, anneliğin kişi tarafından kabulü söz konusu olduğunda, çocuk sahibi olmanın iş doyumunu açısından bir anlamı olmadığı sonucu elde edilmiştir (Sinacore-Guinn, 1998: 253).

Teknoloji kolaylaştırıcılığında sadece bir dokunuşla sohbet edebilir, gönderilerin takibi yapılabilir, ürün satın alınabilir, potansiyel bir müşterinin kredibilitésinin araştırabilir, şirket finansmanının yönetebilir, arkadaşlarla sohbet edilebilir, mesajlaşılabilir, kişisel alışverişlerin ve daha fazlasının gerçekleştirilebilir olduğu iş ve iş dışı yaşam davranışlarının zaman ile mekandan bağımsız uygulanma alanı bulduğu günümüz dünyasında çözümler ve sorunlar ikileminde çok yönlü değişim odaklı süreçler yaşam bulmaya her zamankinden daha hızlı ve çok yönlü olarak devam etmektedir. Bu durumun farkında olarak, çalışmanın ana konusunu oluşturan sanal kaytarma ile ilgili düzenlemeler çalışma hayatında oluşturulması gereken yeni politika alanlarından biri olarak gözükmektedir. Sanal kaytarmanın çalışanlar ve çalışma hayatı üzerindeki etkileri olumlu, olumsuz ya da nötr olabilmektedir. Olumlu sonuçların çoğaltılması ve farkındalık düzeyinin artırılması çalışanlara yönelik eğitim ve bilgilendirme düzenlemeleri ile gerçekleştirilmelidir. Örgütlerin insan kaynakları ve bilgi teknolojileri bölümleri iş birliği içinde çalışarak politikalar oluşturup uygulanmasını sağlamalı ve sonuçlarını değerlendirerek üst yönetimleri de süreçte var etmelidir. Nitekim, sanal kaytarma pek çok olgu ile ilişkili olup özellikle iş doyumunun bazen nedeni bazen de sonucu olarak örgütsel sonuçları etkileyebilmektedir. Politikalar oluşturulurken sanal kaytarma ile iş doyumunu arasındaki ilişki göz önünde bulundurulmalıdır.

Sanal kaytarma davranışları barındırdıkları olumsuz sonuçların yanı sıra stres, iş yükü, yorgunluk gibi olumsuz durumlarla başa çıkmak için bir araç olarak değerlendirilebileceği ve öğrenme ortamı yaratmasının yanı sıra aciliyeti olan kişisel işlerin yapılmasına olanak sağladığı da unutulmadan (Vitak vd., 2011: 11; Garrett ve Danziger, 2008: 287; Stanton, 2002: 58; McBride vd, 2015: 4; Coker, 2011: 239; Chun ve Bock, 2006: 1262; Aghaz ve Sheikh, 2016: 57) iş doyumunu artırıcı önemli bilgileri barındıran bir davranış olarak değerlendirilebilir. Nitekim çalışmadan çıkan sonuçta bu noktada gerçekleşmiştir. Sanal kaytarma artınca iş doyumunu artmaktadır.

KAYNAKÇA

- Aghaz, A., ve Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and Job Burnout: An Investigation in the Knowledge Intensive Sector. *Computers in Human Behavior*. 62: 51-60
- Ahmad, A. ve Omar, Z. (2017). Age and Gender Differences in Employee Cyberloafing Behavior. https://pdfs.semanticscholar.org/5fe0/13445f062aa2515979743e8dc54c6d54fdd9.pdf?_ga=2.21096763.1603512396.1588076090-312576946.1568809541. (ET: 27.04.2020).
- Ahmad, Z. ve Jamaluddin, H.(2010). *Computer Usage Policy and Employees' Attitude Towards Cyberloafing*. Conference Paper.
- Akmcı, Zeki. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2 (4) : 1-25.
- Aldemir, C., Ataoğlu, A. ve Budak, G.(1998), *Personel Yönetimi*, 3. Baskı, Barış Yayınları, İzmir.
- Andressen, C.S., Torsheim, T. ve Pallesen, S. (2014). Predictors of Use of Social Network Sites At Work - A Specific Type of Cyberloafing, *Journal of Computer-Mediated Communication*. 19: 906-921.
- Aydın, A., Uysal, S., ve Sarier, Y. (2012). The Effect of Gender on Job Satisfaction of Teachers: A Meta-Analysis Study. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 46:356-362.
- Arthur, V.C. (1987). Job Satisfaction and Its Relationship to Gender, Career Orientation, and Childcare Needs among White Collar and Blue Collar Residence Hall Employees. Doctorate Thesis. Iowa State University Ames, Iowa.
- Aziri, B (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*. 3, 4: 77-86. ISSN 2067- 2462
- Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Beugre, C.D. ve Kim, D. (2006). Cyberloafing: Vice or Virtue?, *Emerging Trends And Challenges In Information Technology Management*, 1(2): 834-835.
- Blanchard, A.N. ve Henle, C.A. (2008). Correlates Of Different Forms Of Cyberloafing: The Role Of Norms And External Locus Of Control, *Computers in Human Behavior*, 24: 1067-1084.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt İ. 2008. İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1): 1-18.
- Brief, A.P. ve Weiss, H.M. (2002) Organizational Behavior: Affect In The Workplace, *Annual Review of Psychology*, 53: 279-307.
- Brough, P. ve Frame, R. (2004). Predicting Police Job Satisfaction And Turnover Intentions: The Role Of Social Support And Police Organisational Variables, *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1): 8-16.
- Chun, Z.Y. ve Bock, G. (2006). Why Employees Do Non-Work-Related Computing: An Investigation of Factors Affecting NWRC in a Workplace. The Tenth Pacific Asia Conference On Information Systems (PACIS 2006).
- Coker, B.L.S. (2011). Freedom To Surf: The Positive Effects Of Workplace Internet Leisure Browsing, *New Technology Work and Employment*, 11(2011): 238-247.
- Çarıkçı, İ.H. (2000). Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2): 155-168.
- Çelik, N. (2014). Job Satisfaction's Impact on Cyberloafing: A University Example. *10th International Academic Conference*, Vienna. 171-181.

- Daval, S.Z.Md.ve Taha, Z. (2009). Job Satisfaction Model for Manufacturing Industry: Focus on Ergonomics and Human Factors in Work Design. 2009 IEEE Toronto International Conference Science and Technology for Humanity (TIC-STH). 26-27 Sept. Print ISBN: 978-1-4244-3877-8. Toronto, ON, Canada. Doi: 10.1109/TIC-STH.2009.5444498.
- Demir, M., ve Tan, M. (2018). Relationship between Demographic Characteristic of Employees and Cyberloafing Behavior. *Journal of Tourism Theory and Research*. 4(1): 40-56. DOI: 10.24288/jtr.375791
- Dolan, S.N. (1987). The Relationship between Burnout and Job Satisfaction in Nurses. *Journal of Advanced Nursing* January, First Edition. 3-12.
- Duong, M-Q (2013). The Effects of Demographic and Institutional Characteristics on Job Satisfaction of University Faculty in Vietnam, *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, October, 2, 4: 78-92. ISSN: 2226-6348
- Eroğlu, Ő.G. (2009). *Örgütsel Adalet Algılaması ve İş Tatmini Hakkında Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Denizli, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Garrett, R.K. ve Danziger, J.N. (2008). On Cyberslacking: Workplace Status And Personal Internet Use At Work, *Cyberpsychology & Behavior*, 11(3): 287-292.
- Gazioğlu, S. ve Tansel A. (2002) Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors, *Erc Working Papers in Economics*, 3(3): 5-10.
- Gözener, E. ve Sayın, S. (2007). Devlet ve Özel Hastanelerdeki Hekimlerin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması, *Eğitim Dergisi E-Eğitim, Bilim ve Sanat Dergisi*
- Greenfield, D.N. ve Davis, R.A. (2002). Lost in Cyberspace: The Web @ Work, *Cyberpsychology & Behavior*,. 5(4): 347-353.
- Greengard, S. (1 Aralık 2000). The High Cost of Cyberslacking. <http://www.workforce.com/2000/12/01/the-high-cost-of-cyberslacking/>, (24.10.2016).
- Halkos , G.E., ve Bousinakis, H. (2008). The influence of Stress and Satisfaction on Productivity. (Ed: Halkos, George). February, 1-26, MPRA Paper No.39654.
- Hartijasti, Y. ve Fathonah, Y. (2014). Cyberloafing Across Generation X and Y in Indonesia., *Journal of Information Technology Applications & Management*, 21(1): 1-16.
- Heller, D., Judge, T.A. ve Watson, D. (2002). The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship Between Job and Life Satisfaction, *Journal of Organizational Behavior*, 23: 815-835.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, K. F., Keshavarzi, S. ve Hosseini, A.A.(2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry, *Safety and Health at Work*, 8: 67-71.
- Huang, Q. Ve Gamble, G.(2015). Social Expectations, Gender and Job Satisfaction: Front-line Employees in China's Retail Sector. *Human Resource Management Journal*. (25) 3: 331-347.
- Jia, H., Jia, R., ve Karau, S.(2013). Cyberloafing and Personality: The Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3): 358-365. <https://doi.org/10.1177/1548051813488208>.
- Judge, T.A. ve Watanabe, S. (1994). Individual Differences in the Nature of the Relationship Between Job and Life Satisfaction, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67: 101-107.
- Kasalak, M.A., Akar, H. ve Kasalak, T.F. (2015). Personal Internet Usage of Employees and Cyberslacking Trends in Antalya Hotel Businesses. *International Journal of Business and Management Studies*, CD-ROM. ISSN: 2158-1479. 04(02):257-261.
- Kemunto, M. E. Adhiambo, R. P., ve Joseph, B. (2018). Is Marital Status a Predictor of Job Satisfaction of Public Secondary School Teachers?. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences* 8(3): 51-58. DOI: 10.5923/j.ijpbs.20180803.03

- Kibkebut, D.J., (2013). The Effects of Demographic Characteristics on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Case of Employees in the Kenyan Universities. *Journal of Organizational and Human Behavior*. 2(1): 20-33.
- Kim, S.J. ve Byrne, S. (2011). Conceptualizing Personal Web Usage In Work Contexts: A Preliminary Framework, *Computers in Human Behavior*, 27(2011):2271–2283.
- Kontos, E.Z., Bennett, G.G. ve Viswanath, K. (2007). Barriers and Facilitators to Home Computer and Internet Use Among Urban Novice Computer Users of Low Socioeconomic Position, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2223190/>. (12.01.2018).
- Kurt, M. (2011). Siber Aylaklık Davranışlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi, *5th International Computer & Instructional Technologies Symposium*, 22-24 Eylül 2011.
- Lim, V.K.G. (2002). The IT Way Of Loafing On The Job: Cyberloafing, Neutralizing And Organizational Justice, *Journal of Organizational Behavior*, 23: 675–694.
- Lim, V.K.G. ve Chen, D.J.Q (2009). Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work?. *Behaviour & Information Technology*. 1–11, iFirst article.
- Loke, J.C.F. (2001). Leadership Behaviours: Effects On Job Satisfaction, Productivity And Organizational Commitment, *Journal of Nursing Management*. August 2001: (191-204).
- Luthans, E. (2011). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Irvin.
- Malachowski, D. (2005). Wasted Time At Work Costing Companies Billions. <http://www.salary.com/careers/layoutscripts/creldisplay.asp?tab=cre&ca T=NocAt &Ser=Ser374&Part=Par555>. (26.10.2016).
- Mastrangelo, P.M., Everton, W. ve Jolton, J.A. (2006). Personal Use of Work Computers: Distraction Versus Destruction, *Cyberpsychology & Behavior*, 9(6): 730-741.
- McBride, D., LeVasseur, S.A. ve Li, D. (2015). Nursing Performance and Mobile Phone Use: Are Nurses Aware of Their Performance Decrements?. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4797662/>. (24.10.2016).
- Metle, M. Kh. ve Alali, A.A. (2018). Gender Disparity and Its Impact on Job Satisfaction: A Comparative Field Study. *Business Studies Journal*. (10)1: 1-13. 1944-6578-10-1-110.
- Mishra, R. (2018). A Study of Job Satisfaction in Primary School Teachers of Chhattisgarh: With Reference to Tribal and Non-Tribal Belongingness and Gender. *International Journal of Advanced Research and Development*. January (3)1: 841-843. ISSN: 2455-4030.
- Niaei, M., Peidaei, M.N. ve Nasiripour, A.A. (2014). The Relation Between Staff Cyberloafing And Organizational Commitment In Organization of Environmental Protection, *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(7): 59-71.
- Okpara, J., Squillace, M. and Erundu, E. (2005). Gender Differences and Job Satisfaction: A Study of University Teachers in the United States. *Women in Management Review*. (20)3: 177- 190. <https://doi.org/10.1108/09649420510591852>
- Olatunji, S. O & Mokuolu, B.O. (2014). The Influence of Sex, Marital Status and Tenure of Service on Job Satisfaction of Health Workers in Nigerian Federal Health Institution. *An International Multidisciplinary Journal of Ethiopia*, 8(1): 126-133.
- Ovarec, J.A. (2002). Constructive Approaches To Internet Recreation In The Workplace, *Communications Of The Acm*, 45(1): 60-63.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma, *Ege Akademik Bakış*, 14(1): 99-114.
- Öztekin, Z.S. (2008). *Orduda İş Tatmini: Subayların İş Tatminini Etkileyen Faktörler Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pearson, C. ve Moomaw, W. (2005). The Relationship Between Teacher Autonomy And Stress, Work Satisfaction, Empowerment, And Professionalism, *Educational Research Quarterly*, 29(1): 38-54.

- Pickson, R.B., Bannerman, S., Ahwireng, P.O. (2017). Investigating the Effect of Ergonomics on Employee Productivity: A Case Study of the Butchering and Trimming Line of Pioneer Food Cannery in Ghana. *Modern Economy*, 8: 1561-1574. ISSN Online: 2152-7261 ISSN Print: 2152-7245.
- Restubog, S.L.D., Garcia, P.R.J.M., Toledano, L.S., Amarnani, J.K., Tolentino, L.R. ve Tang, R.L. (2011). Yielding To (Cyber)-Temptation: Exploring The Buffering Role Of Self-Control In The Relationship Between Organizational Justice And Cyberloafing Behavior In The Workplace, *Journal Of Research In Personality*,
- Riza, S.D., Ganzach, Y., ve Liu, Y.(2018). Time and Job Satisfaction: A Longitudinal Study of the Differential Roles of Age and Tenure. *Journal of Management*, September 44 (7): 2558–2579. Doi: 10.1177/0149206315624962.
- Runingsawitri, H.S. (2012). Role of Internet Experience İn Moderating Influence Of Work Stressor on Cyberloafing, *Social and Behavioral Sciences*, 57(2012). 320–324.
- Saari, L.M. ve Judge T.A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction, *Human Resource Managemen.*, 43(4): 395-407.
- Saner, T. ve Eyüboğlu, Ş.Z.(2012). The Age and Job Satisfaction Relationship in Higher Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 55:1020 – 1026.
- Schmerhorn, J.R., Hunt, J.G. ve Osborn, R.N. (1994). *Managing Organizational Behaviour*, Edition:5, Wiley, New York.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2): 55- 64.
- Sinacore-Guinn, A. L. (1998). Employed Mothers: Job Satisfaction and Self-Esteem. *Canadian Journal of Counselling*. 32 (3): 242-258.
- Somuncuoğlu, A.,B. (2013) *Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Stanton, J.M. (2002). Company Profile Of The Frequent Internet User, *Communications Of The ACM*. Ocak: 55-59.
- Trevor, C. (2001). Interactions Among Actual Ease–Of–Movement Determinants And Job Satisfaction In The Prediction Of Voluntary Turnover, *The Academy Of Management Journal*, 44(4): 621-638.
- Tsigilis, N., Koustelios, A., e Togia, A. (2004). Multivariate Relationship and Discriminant Validity between Job Satisfaction and Burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 19, 7: 666-675. DOI 10.1108/02683940410559365
- Ugrin, J.C., Pearson, J.M., ve Odom, M.D. (2007). Profiling Cyber-Slackers in the Workplace: Demographic, Cultural, and Workplace Factors. *Journal of Internet Commerce*, 6(3):75-89.
- Vianen Van, A.,E.,M., Feij, J.A., Krausz, M. ve Taris, R. (2003). Personality Factors And Adult Attachment Affecting Job Mobility, *International Journal Of Selection & Assessment*, 11(4): 253-264.
- Vitak, J., Crouse, J. ve LaRose, R. (2011). Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking. <http://www.sciencedirect.com/science/journal/07475632>, (24.10.2016).
- Whitty, M.T. ve Carr, A.N. (2006). New Rules In The Workplace: Applying Object-Relations Theory To Explain Problem Internet And Email Behaviour In The Workplace, *Computers in Human Behavior*. 22(2):235-250.
- Woon, I.M.Y. and Pee, L.G. (2004). Behavioral Factors Affecting Internet Abuse in the Workplace. *Proceedings of the Third Annual Workshop on HCI Research in MIS*, Washington, D.C., December: 10-11
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Çađ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 4(2): 1-19.
- Yıldız, Ü., ve Gümüş, H. (2017). Cyberloafing as A Recreational Activity At Desk Job Workers. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 4 (4): 85-93.
- Young, K. (2010). Killer Surf Issues: Crafting an Organizational Model to Combat Employee Internet Abuse, *Information Management*, Ocak Şubat: 34-38.

Yousef, D.A. (1998). Satisfaction With Job Security As A Predictor Of Organizational Commitment And Job Performance In A Multicultural Environment, *International Journal of Manpower*, 19(3):184-194.

Zaidi, U., Hammad, L.F., Awad, S. S., Elkholi, S. M. A. ve Qasem, H. D. (2017). Relationship of Ergonomics, Lifestyle and Job Satisfaction among Sonographers in Riyadh, KSA., *J Liaquat Uni Med Health Sci*. 17(03):127-34. doi: 10.22442/jlumhs.181730564.