



JEES

Journal of Empirical Economics and Social Sciences

Uygulamalı Ekonomi ve Sosyal Bilimler Dergisi

Cilt/Volume: 1 Sayı/Issue: 2 Eylül/September 2019 ss./pp. 1-18
T. Şeker, Y. T. Yıldırım

ÇALIŞANLARDA TÜKENMİŞLİK VE SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ENERJİ SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Tuba ŞEKER 

Dr. Öğr. Üyesi Yavuz Tansoy YILDIRIM 

ABSTRACT

Bu araştırmanın amacı tükenmişlik ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve tükenmişlik düzeyinin sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda veri toplama aracı olarak “Sanal Kaytarma Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” sorularından oluşan anket formu kullanılmıştır. Araştırma Kocaeli ilinde enerji sektöründe çalışan 300 kişiye uygulanmıştır. Elde edilen veriler üzerinde frekans analizi, güvenilirlik analizi ve normallik testi uygulanmıştır. Sanal Kaytarma Davranışları ve Tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ve birbirlerine olan etkilerini tespit edebilmek için Korelasyon ve Regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda sanal kaytarma davranışları ile tükenmişlik arasında anlamlı bir etki ve ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra yapılacak araştırmalar ve yöneticiler için önerilerde bulunulmuştur. Araştırma sonuçlarının uygulayıcılara ve literatüre önemli katkılarının olacağı düşünülmektedir.

Keywords: Tükenmişlik, Sanal Kaytarma, Duygusal Tükenme

JEL Codes: M10, M12, M54

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND CYBERLOAFING BEHAVIORS: A RESEARCH IN THE ENERGY SECTOR

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the relationship between burnout and cyberloafing behaviors and to examine the effect of burnout level on cyberloafing behavior. In accordance with this purpose, as a data collection tool, a questionnaire form consisting of “cyberloafing scale” and “Maslach’s burnout scale” was used. The study was applied to 300 people working in the energy sector in Kocaeli province. Frequency analysis, reliability analysis and normality test were applied on the obtained data. In order to be able to determine the relationship between cyberloafing behavior and burnout,

* Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi, tubakarabilal@gmail.com

* Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Bandırma M.Y.O., ytyildirim@bandirma.edu.tr

Makale Geçmişi/Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 31 Temmuz / July 2019

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 25 Ağustos / August 2019

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 30 Eylül / September 2019

Research Article

correlation and regression analysis were performed. As a result of the analyzes, it was found that there was a significant effect and relationship between cyberloafing behavior and burnout. For further studies and managers, recommendations were made. It is thought that the results of the research will make a significant contribution to the practitioners and the literature.

Key Words: *Burnout, Cyberloafing, Emotional Burnout,*

JEL Classification: *M10, M12, M54*

1. GİRİŞ

Sosyal ve ekonomik alanlarda meydana gelen hızlı gelişim ve değişimler, örgütleri teknolojiyi etkin ve verimli bir şekilde kullanmaya yönlendirmektedir. Örgütler, yoğun rekabet ortamında başarısını ve varlıklarını devam ettirebilmeleri için bilişim teknolojilerini tüm süreçlerine adapte etmelidir. Aynı zamanda örgütlerin başarısı iş görenlerin performanslarıyla doğru orantılıdır. İş görenlerin performansları üzerindeki negatif ve pozitif etkilerin belirlenmesi, örgütler için çok büyük öneme sahiptir. Örgütlerin başarısında ve iş görenlerin performansları üzerinde etkisi olduğu düşünülen tükenmişlik kavramı ve sanal kaytarma son yıllarda davranış bilimciler tarafından sıklıkla ele alınan konular arasında yerini almıştır.

Gelişen ve örgütlerde önemli derecede yerini alan bilgi ve iletişim teknolojileri, bireylerin de gündelik yaşamlarında vazgeçilmez bir parça hâline gelmiştir. Bu nedenle örgütlerde iş görenlerin kullanımına sunulmuş teknolojilerin iş dışı sebeplerle kullanılması kaçınılmaz bir hâl almıştır. Çalışanların, çalıştıkları kurumun internetini iş dışı bireysel sebepler için kullanması sanal kaytarma olarak adlandırılmıştır (Blanchard ve Henle, 2008: 1068). Bu davranışlar sonucu kimi araştırmacılar örgütlerde verimlilik kaybı yaşanacağını savunurken, kimi araştırmacılar çalışanların yenilenerek daha fazla motivasyonla işlerine devam edeceğini ve bu sayede örgütlerde verimlilik artışı olacağını savunmuştur. Çalışan bireyleri, sanal kaytarma davranışlarına yönlendiren sebepleri tespit etmek ve bu sebepleri anlamak, örgütler için son derece önemlidir. Bu sebeplerden bir tanesi tükenmişlik kavramıdır (Yıldırım, 2018: 308).

Tükenmişlik, bireylerin olması gerekenden fazla duygusal çaba harcamasını gerektirecek işlere çok uzun süre maruz kalmaları sonucunda, duygusal, fiziksel ve zihinsel olarak tükenme durumlarıdır (Schaufeli ve Greenglass, 2001: 501). Kamu ve özel sektördeki tüm alanlarda çalışan bireylerde rastlanabilecek bu durum, depresyon, işten kaytarma, sağlık sorunları, işe devamsızlık ve performans düşüklüğü gibi sonuçlara yol açmaktadır. Çalışan bireylerin yaşayacakları bu durum performanslarına etki ederek örgüt başarısı ve verimliliğinde önemli bir role sahip olacaktır. Bu nedenle bütün bu sebeplerin anlaşılıp, engellenmeye çalışılması örgütler için büyük önem arz etmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde sırasıyla araştırma değişkenleri olan sanal kaytarma ve tükenmişlik kavramları incelenmiştir. Bu kapsamda yerli ve yabancı literatür taraması yapılmış ve konularla ilgili kavramsal çerçeveler açıklanmıştır.

2.1. Sanal Kaytarma

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte bilgisayar ve teknolojik aletler, akıllı telefonlar, internet kullanımının artışı gibi faktörler örgütlerde önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Bu değişimlerin örgütlere sağlamış olduğu sanal dünya örgütlere önemli bir ortam sağlamıştır.

Sanal kaytarma özellikle yeni bilgilerin doğması sürecinde örgütlere önemli bir varlık kazandırmıştır. Günümüzdeki bu gelişmeler örgütlerde birçok avantaj sağladığı gibi iyi yönetilemediği takdirde dezavantajlarını beraberinde getirecek ve örgütleri önemli sorunlarla karşı karşıya bırakacaktır.

Sanal kaytarma uluslararası literatürde ve ülkemizde yapılan çalışmalarda farklı terimlerle ifade edilmiştir. Uluslararası literatürde; “internet deviance”, “problematic internet use”, “nonwork-related computing”, “internet addiction disorder”, “online loafing”, “cyberbludging” gibi terimler kullanılmıştır (Örücü ve Yıldız, 2014: 99). Ülkemizde ise; “iş saatlerinde iş dışı internet kullanımı”, “siber sapkınlık”, “siber kaytarma” ve “sanal kaytarma” gibi terimler kullanılmıştır (Ünal ve Tekdemir, 2015: 98).

Sanal kaytarma; örgütlerde çalışma saatleri içerisinde iken internetin bireysel olarak kullanılması şeklinde tanımlanmıştır (Özdem ve Demir, 2015: 1029). 1995 yılında ilk kez Kamins tarafından iş görenlerin örgütlerde işle alakası olmayan faaliyetler için bilişim teknolojilerinin yanlış bir şekilde kullanılması olarak tanımlanmıştır (Jandaghi vd., 2015: 336).

Uluslararası literatürde ise sanal kaytarma kavramını ilk kullanan araştırmacı Lim (2002) olmuştur. Lim (2002) daha önce yapılan çalışmaları esas almış ve sanal kaytarma kavramını iş görenlerin çalışma saatleri içerisinde, işten kaçmak amacıyla örgütün internetinin kişisel amaçlar için kullanılması şeklinde açıklamıştır. Ülkemizde yapılan araştırmalarda sanal kaytarma kavramı ilk kez Özkalp ve arkadaşları (2012) tarafından kullanılmıştır. Özkalp vd. nin yapmış olduğu çalışmada sanal kaytarma kavramı olumsuz bir durum olarak nitelendirilmiş, çalışanların iş ile alakası olmayan sitelere kasıtlı bir şekilde girerek örgütün kurallarına uymayan ve sonrasında olumsuz sonuçlar doğuran bir kavram olarak tanımlanmıştır.

Literatürü incelediğimizde pek çok sanal kaytarma tanımı ile karşılaşmak mümkündür. Bu tanımlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

- Sanal kaytarma; örgüt kaynaklarının israf edildiği sapkın davranışlar arasında yer alır ve bu davranışlar; çalışma saatleri içerisinde müzik dinlemek veya indirmek, bireysel telefon görüşmeleri yapmak, e-mail göndermek veya almaktır (Robinson ve Bennet, 1995: 555).

- Sanal kaytarma; örgütün internet imkânını, yapılması gereken iş dışı faaliyetler (bilgisayarda müzik dinlemek, oyun oynamak vs.) için bilinçli bir şekilde kullanmaktır (Anandarajan ve Simmers, 2004: 577).
- Sanal kaytarma; örgütlerde internetin, çalışanlar tarafından özel ihtiyaçları için kullanılmasıdır (Bock ve Ho, 2009: 124).

2.2. Sanal Kaytarma Davranışının Nedenleri

Literatürü incelediğimizde sanal kaytarma davranışlarının sebepleri geniş bir alana yayılmış durumdadır ancak bu davranışların gerçekleştirilmesinin sebepleri tamamen belirlenmiş durumda değildir (Vitak, Crouse ve LaRose, 2011: 1751).

Sanal kaytarma davranışları ile yaş, medeni hal, gelir düzeyi ve eğitim durumu gibi demografik faktörler arasında ilişki vardır (Jia, Jia ve Karau, 2013: 358).

Sanal kaytarma davranışlarına etki eden bir başka konu ise kişilik özellikleridir. Beş büyük kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışları birbirini etkileyen unsurlardır ve aralarında ilişki söz konusudur (Jia vd., 2013).

Sanal kaytarma davranışlarına neden olan diğer konular arasında örgütsel adalet algısı (Yağcı ve Yüceler, 2016), sosyal öğrenme, tükenmişlik, sosyal değişim, eşitlik, tepki, örgütsel vatandaşlık algısı, aidiyetlik gibi pek çok kavram iş görenleri sanal kaytarma faaliyetlerine iten nedenler arasında gösterilmiştir (Ünal ve Tekdemir, 2015: 95).

2.3. Tükenmişlik

Tükenmişlik günümüz iş hayatında hemen hemen her meslek grubunda oldukça fazla görülmektedir. Özellikle öğretmen, hemşire, doktor ve banka çalışanları sıklıkla tükenmişlik sendromu yaşamaktadırlar. Bu alandaki çalışmalar ilk olarak bu meslek grupları üzerine yapılmıştır (Çapri, Gündüz ve Gökçakan, 2011: 135). Toplumların yalnızlaşmasıyla birlikte her meslek grubunda, her yaşta çalışanda tükenmişlik sendromu görülme sıklığı da artmıştır. Ciddi bir problem oluşturan tükenmişlik sendromu, birey ve örgütler için kötü sonuçlar doğurmaktadır. Bu sebeple öncesinde önlemler alınması gerekliliği birçok kişi ve örgüt tarafından kabul edilmiştir (Droogenbroeck, Spruyt ve Vanroelen, 2014: 99).

Tükenmişlik, sürekli olan stres ile başa çıkamama durumudur. Bu durum sonucunda fiziksel, zihinsel ve duygusal yönlerden çöküntüye uğrama halidir. İş hayatını sıkıntıya sokan tükenmişlik, hem örgütler hem de bireyler için bir tehdit unsurudur. İngilizce kaynaklarda “job burnout” ya da “staff burnout” olarak bilinen bu kavramlar Türkçe’ye “tükenmişlik-tükeniş sendromu, mesleki tükenmişlik” olarak geçmiştir (Çam, 1992: 463).

1970’li yıllardan beri tükenmişlik üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Çıkışından bu yana araştırmacılar tarafından dikkate alınmış ve geliştirilmiştir. Literatürdeki bazı tükenmişlik tanımları şu şekildedir:

- Tükenmişlik; başarısızlık, enerji ve güç kaybı veya bireylerin iç kaynakları üzerinde, karşılanamayan talepler neticesinde meydana gelen bir tükenme durumudur (Freudenberger, 1974: 159).
- Tükenmişlik; bireylerin aşırı strese karşı gösterdikleri, işten soğuma tepkisidir (Cherniss, 1980: 74).
- Tükenmişlik; iş gereğince yoğun bir duygusal taleple karşılaşan ve insanlarla yüz yüze çalışan bireylerde rastlanan, bireylerin iş hayatında, özel hayatında ve çevresindeki diğer bireylere karşı negatif tutumlar sergilemesine sebep olan, umutsuzluk, çaresizlik, yorgunluk ve uzun süreli fiziksel bitkinlik durumudur (Maslach ve Jackson, 1981: 99).
- Tükenmişlik; bireylerin duygusal yönden güçlükle başa çıkmaya çalıştığı durumlar sebebiyle bireyde meydana gelen zihinsel, duygusal ve fiziksel yorgunluk durumudur (Pines ve Aronson, 1988: 37).

2.4. Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri

Literatür incelendiğinde tükenmişliğe neden olan ana unsurlar iki başlık altında incelenmiştir; bireysel faktörler ve örgütsel faktörler. Bireysel faktörler; demografik özellikler, beklentiler, işe olan bağlılık, motivasyon ve bireysel performans gibi unsurları içerir. Örgütsel faktörler ise iş yükü, çalışma süresi, işin özelliği ve yetersiz ödül gibi unsurları içerir.

Bireysel tükenmişlik sebepleri, bireylerin sahip oldukları özelliklerinden dolayı meydana gelen ve tükenmişliği arttıran-azaltan veya tükenmişliğe zemin hazırlayan unsurlardan oluşur. Bu unsurları demografik özellikler, beklentiler ve kişilik özellikleri başlıkları altında toplamak mümkündür (Ergene, 2010: 24).

Yaş, cinsiyet, medeni hal, çalışma süresi ve eğitim durumu demografik özellikler arasındadır. Bu özellikler tükenmişlik üzerinde önemli etkilere sahiptir. Örneğin; Tükenmişliğin genç yaştaki bireylerde görülme olasılığı yaşı büyük bireylerde görülme olasılığına göre daha fazladır (Önal, 2010: 40). Örmen (1993) yapmış olduğu çalışmada tükenmişliğin, 30 yaş altındaki çalışanlarda orta düzeyde, 51 yaş ve üzeri çalışanlarda ise neredeyse hiç görülmediği sonucuna ulaşmıştır. Cinsiyet faktörü incelendiğinde araştırma sonuçlarında kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde yorgunluk yaşadıkları belirtilmiştir. Ancak tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmişlik kadınlarda daha yüksek oranda iken kişisel başarı duygusu erkeklerde daha yüksek orandadır (Polatçı, 2008: 58). Medeni durum faktörü incelendiğinde ise yapılan çalışmalarda aile sahibi olmanın tükenmişliği azalttığı görüşü savunulmuştur. Aile sahibi olan bireylerde güç duygusu, kararlılık ve mesleki başarının daha fazla olduğu

gözlemlenmiştir. Bu da aile hayatındaki sevgi ve huzurun, stres ile başa çıkmadaki en önemli unsurlar olduğuyla açıklanmıştır. Sonuç olarak bekâr veya boşanmış bireylerin tükenmişlik yaşama eğilimleri evli olan bireylere göre çok daha fazladır (Demir, 2010: 21).

Bireyler yeni bir işe girdiğinde; o işten, iş yerindeki üstlerden ve kendisinden, yüksek beklenti içine girmektedirler. Üstlerin takdiri, işin cazibesi, ödüller ve bireysel başarı adına mesleki gelişim konusundaki beklentilerin karşılanamadığı ve bu koşulların düzeleceği beklentisinin gerçekleşmemesi durumu, bireylerde tükenmişliğe sebep olur (Stevens ve O'Neill, 1983: 615).

Bireylerin sahip oldukları imkânları kullanabilmesi ve kişilik özellikleri, tükenmişlik yaşamamaları ile ilişkilidir. Tükenmişlikten korunma seviyesini belirleyen unsurlar kişilik özellikleridir. Örneğin stresle baş edemeyen bireylerin tükenmişlik yaşama olasılığı stresle baş edebilen bireylere göre daha fazladır. Kendine güveni ve tahammül düzeyi düşük, pasif, savunmasız, kontrol ihtiyacı duyan ve rekabetçi bireylerin, tükenmişliğe eğilimleri oldukça fazladır (Çelik, 2013: 46). Maslach'a göre bu kişilik özelliklerine sahip bireyler, daha çok duygusal tükenmişliği yaşamaktadırlar.

Çalışılan örgütün tipi, özellikleri, işin niteliği, aşırı iş yükü, çalışma saatleri, alınan kararlarda etkisiz kalma, yetersiz sayıda personel ve araç, örgüt içindeki bireylerle olan iletişim, otoriter üstler, örgüt desteğinin olmaması ve örgüt ortamı örgütsel tükenmişlik nedenleri arasında sayılmıştır (Polat, 2014: 61).

Bu sebeplerden herhangi biri veya birkaçı, bireylerin tükenmişlik yaşamalarına zemin hazırlar. Bu tarz sıkıntılara uzun süre maruz kalan birey, psikolojik kaynaklarını yavaş yavaş yitirmektedir. Uyumsuzlukla baş edemeyen birey, tükenmişlik yaşamaktadır (Aholu vd., 2014: 29). Aynı zamanda kendisini işine adanmış bireyler, hedeflerine ulaşabilmek için pek çok şeyden ödün verirler; bu da onları bitkinliğe iter. Bitkinlik yaşayan bireylerin tükenmişliğe eğilimleri de fazla olmaktadır (Güven, 2013: 36).

2.5. Sanal Kaytarma ve Tükenmişlik

Çalışan bireylerin sanal kaytarma davranışı gösterme sebepleri iş ile ilgili, örgütle ilgili veya bireyin kendisi ilgili olabilmektedir. Bunların yanı sıra örgütsel adalet algısı, kişilik özellikleri, aidiyetlik, örgütsel vatandaşlık algısı ve tükenmişlik gibi unsurlar bireyleri sanal kaytarma davranışına yönlendiren sebepler arasındadır. Sanal kaytarma ve tükenmişlik kavramı daha önce yapılan sınırlı sayıdaki çalışmalarda incelenmiş ve birbirleri üzerinde etkilerinin olduğu tespit edilmiştir (Cook, 2017: 11).

Tükenmişlik yaşayan bireylerin sanal kaytarma davranışa eğilimlerinin arttığı gözlemlenmiştir (Ünal ve Tekdemir, 2015: 95). Literatür incelendiğinde, sanal kaytarma ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalara aşağıda değinilmiştir.

Kerse ve Soyalın (2018) yapmış oldukları çalışmayı kamu kurumunda çalışmakta olan 110 kişi ile gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada adalet algısının sanal kayıtarma düzeylerine etkisi ve bu etkiye duygusal tükenmenin aracılık rolü arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda etkileşim ve dağıtım adaleti ile tükenmişlik arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Duygusal tükenmişlik ile önemli/önemsiz sanal kayıtarma davranışları arasında önemli derecede pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Etkileşim adaletinin önemsiz sanal kayıtarma davranışları üzerindeki etkisinde, duygusal tükenmenin aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldırım (2018) yapmış olduğu çalışmayı Erzurum ilinde toplam 119 Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavir ile gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada tükenmişlik düzeyinin önemli/önemsiz sanal kayıtarma üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda tükenmişliğin bütün alt boyutları ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşma ile hem önemli hem de önemsiz sanal kayıtarma davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunurken; kişisel başarısızlık ve duygusal tükenme ile sadece önemsiz sanal kayıtarma davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. İş doyumunu, tükenmişlik ve önemli sanal kayıtarma arasında aracılık rolü üstlenerek önemli sanal kayıtarma davranışlarını azaltıcı yönde bir etkiye bulunmuştur.

Durak ve Sarıtepeci (2018) yapmış oldukları çalışmayı Türkiye’de çeşitli bölgelerdeki farklı branşlarda görevini sürdürmekte olan 194 öğretmen ile gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada öğretmenlerin sanal kayıtarma davranışları ve tükenmişlik seviyeleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda sanal kayıtarma davranışları ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerini öngörmeye, sanal kayıtarma davranışları önemli bir değişken olarak açıklanmıştır.

Stoddart (2016) yapmış olduğu çalışmayı Amerika’da Amazon internet sitesinde tam zamanlı olarak çalışan 219 kişi ile gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada iş stresi ile tükenmişliğin sanal kayıtarma ve düşüncelilik (mindfulness) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda düşüncelilik ve sanal kayıtarma davranışlarının, tükenmişlik ile başa çıkmada pozitif bir etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sanal kayıtarma ve tükenmişlik ile ilgili yukarıda verilen bilgiler ve yapılan araştırmalar ışığında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: *Tükenmişlik ile sanal kayıtarma davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.*

H₂: *Tükenmişliğin sanal kayıtarma davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.*

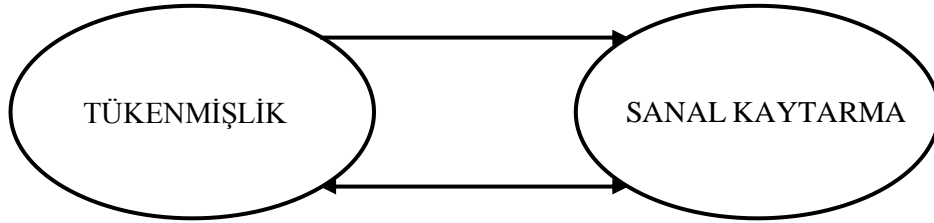
3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde kullanılmış olan analiz teknikleri ve araştırma yöntemi ile ilgili bilgiler verilmiştir. Öncelikle araştırma modeli açıklanmıştır. Sonrasında sırasıyla, araştırma evreni, örnekleme ve araştırmada kullanılan örnekleme yöntemi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca araştırma

kapsamında kullanılan veri toplama araçları ve teknikleri ile araştırmada kullanılmış olan ölçekler ile ilgili açıklayıcı bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Literatür incelendiğinde tükenmişlik ve sanal kaytarma davranışlarının ilişkili olduğu görülmüştür (Yıldırım, 2018: 302). Araştırmanın amacı çalışanlarda tükenmişlik ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu doğrultuda tükenmişliğin sanal kaytarma davranışları üzerinde etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bu varsayım ışığında tükenmişlik ve sanal kaytarma davranışı değişkenleri arasında oluşturulan araştırma modeli Şekil 1.'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı; tükenmişlik sendromu ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve tükenmişliğin sanal kaytarma üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Tükenmişlik ile sanal kaytarma davranışları arasında bir ilişki var mıdır?
- Tükenmişliğin sanal kaytarma davranışları üzerinde bir etkisi var mıdır?

Bu çalışmada tükenmişliğin, sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi incelenmektedir. Literatür incelendiğinde değişkenler arasındaki bu ilişkiyi enerji sektöründe araştıran başka bir çalışmanın olmaması, dolayısıyla bu iki değişkenin enerji sektöründe incelenen ilk çalışma olarak literatüre girecek olması, bu çalışmayı önemli kılan en önemli nedendir. Ayrıca literatürde tükenmişlik ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sınırlı sayıda olması, bu çalışmayı önemli kılan bir başka nedendir.

3.3. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Kısıtları

Araştırma için enerji sektörü tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye'deki enerji sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise Kocaeli ilinde görev yapmakta olan 300 enerji sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Ana kütle büyüklüğü net olarak tespit edilemediği için kolayda örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi ile 393 katılımcıya ulaşılmıştır. Bu

katılımcılara uygulanan anket formlarının 93 tanesi eksik işaretleme ve işaretleme hataları sebebiyle geçersiz sayılmış ve 300 adet anket formu değerlendirme kapsamına alınmıştır. Tavşancıl'a (2002) göre örneklem büyüklüğü, kullanılan ölçeklerdeki madde sayısının 5 ile 10 katı arasında olmalıdır. Bu bilgi ışığında örneklem büyüklüğü yeterli seviyededir.

Bu araştırmanın kısıtları aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

- Araştırma evreni Kocaeli ilindeki enerji sektörü çalışanlarıyla sınırlı tutulmuştur.
- Araştırma 300 enerji sektörü çalışanı ile gerçekleştirilmiştir.
- Araştırmaya katılan çalışanların, anketlere verdikleri yanıtların samimi düşünceleri ve görüşleri olduğu kabul edilmiştir.
- Araştırmanın kavramsal çerçevesi oluşturulurken ulaşılabilen literatür kaynakları kullanılmıştır.
- Araştırmanın bulguları, çalışmada kullanılan Sanal Kaytarma Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri ile araştırmacı tarafından hazırlanmış olan demografik özellikleri belirlemek için sorulan verilerden oluşmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak üç bölümden oluşan anket formu uygulaması kullanılmıştır. Hazırlanmış olan anket formu, enerji sektörü çalışanlarının tükenmişlikleri ve sanal kaytarma davranışlarını ölçmek amacıyla önceki çalışmalarda kullanılan ölçekler ve araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgileri belirleyebilmek amacıyla sorulan sorulardan oluşmaktadır. Demografik sorular hariç, diğer iki ölçekte çalışanların ifadelerine katılım seviyeleri, 5'li Likert Ölçeği ile belirlenmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Anket formu toplam 39 sorudan oluşmaktadır. Anket formlarının bir bölümü Google Drive' de hazırlanarak, mail, sosyal medya ve WhatsApp kanalları kullanılarak dijital ortamda doldurtulmuş, bir bölümü ise yüz yüze görüşülerek birebir doldurtulmuştur.

Anket formunun birinci bölümünde, katılımcıların demografik bilgilerini tespit edebilmek için araştırmacı tarafından hazırlanan, 4 sorudan oluşan (cinsiyetiniz, medeni durumunuz, yaşıınız, eğitim seviyeniz) ifadelerine yer verilmiştir.

Anket formunun ikinci bölümünde çalışanların tükenmişliklerini ölçmek için kullanılan, toplam 22 sorudan oluşan Christina Maslach ve Susan E. Jackson (1981) tarafından geliştirilen "Maslach Burnout Inventory" (MBI) yani "Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır.

Anket formunun üçüncü bölümünde ise çalışanların sanal kaytarma davranışlarını ölçmek için kullanılan, toplam 13 sorudan oluşan Lim ve Teo (2005) tarafından geliştirilen "Sanal Kaytarma Ölçeği" kullanılmıştır.

3.4. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, ölçüm araçlarının farklı zamanlarda, farklı yerlerde, aynı evren içinden seçilen farklı örnekleme uygulandığında, benzer sonuçlar vermesi olarak tanımlanmıştır. Bir başka ifadeyle, aynı ölçüm aracı ile farklı zamanlarda yapılan ölçüm sonuçları arasındaki tutarlılıktır. Güvenilirlik kısacası, ölçüm araçlarının ne kadar tutarlı ölçüm yaptığını ifade etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 159)

Araştırmada kullanılan, 13 ifadeden oluşan Sanal Kaytarma Ölçeği ve 22 ifadeden oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği soru listelerinin (anket formlarına verilen yanıtların) iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için Alfa (Alpha) katsayısı değerine bakılmıştır. Araştırmada kullanılan Sanal Kaytarma Ölçeğine ait güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,864 olarak belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeğine ait güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,847 olarak belirlenmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere Ait Güvenirlik Katsayıları

ÖLÇEK	MADDE SAYISI	CRONBACH ALPHA
Sanal Kaytarma	13	0,864
Tükenmişlik	22	0,847

Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değişen değerler almaktadır. Bu değer 1'e yaklaştıkça ölçek güvenilirliği artmaktadır. Güvenilirliği ölçmek adına hesaplanan Alpha katsayısı 0,40-0,60 arasında bir değer alıyorsa ölçek "düşük güvenilir"; bu katsayı 0,60-0,80 arasında bir değer alıyorsa ölçek "oldukça güvenilir"; 0,80-1,00 arasında bir değer alıyorsa "yüksek güvenilir" şeklinde ifade edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 162). Buna göre bu çalışmanın analiz sonuçlarında ölçeklerin yüksek güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.5. Normallik Testi

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara uygulanacak istatistiksel analizlerin belirlenmesi için ilk olarak verilerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Verilerin normal dağılması regresyon ve korelasyon analizlerinin yapılabilmesi için ön koşul oluşturmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 215). Bu kapsamda "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ve "Sanal Kaytarma Ölçeği" ölçeği ile elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için normallik testi uygulanmıştır. Normallik testi sonuçları Tablo 2.'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Normallik Testi Sonuçları

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Tükenmişlik	,019	,791
Sanal Kaytarma	,210	-,191

Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerleri kimi araştırmacıya göre (Tabachnick ve Fidell, 2001) +1,5 ile -1,5 arasında bir değerde olması, kimi araştırmacıya göre ise (George ve Mallery, 2010) +2,0 ile -2,0 arasında bir değerde olması gerekmektedir. Tablo 6.'da görüldüğü gibi her iki ölçek verileri için Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) +1,5 ile -1,5 arasında bir değer aldığı ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre değişkenler arasında regresyon ve korelasyon gibi parametrik testlerin uygulanabileceği tespit edilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen verilerle yapılan analiz bulgularına yer verilmiştir. İlk olarak katılımcılara ait demografik özellikler ile ilgili sonuçlar paylaşılmıştır. Sonrasında Değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilebilmesi için korelasyon ve regresyon analizi sonuçları paylaşılmıştır.

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan 300 enerji sektörü çalışanın demografik özellikleri cinsiyet, medeni durum, yaş aralığı ve eğitim seviyesi olmak üzere dört başlık altında incelenmiştir

Tablo 3. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Değişkenler	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	141	47
	Kadın	159	53
	Toplam	300	100
Medeni Durum	Evli	148	49,3
	Bekâr	152	50,7
	Toplam	300	100
Yaş	15-25	45	15
	26-35	196	65,3
	36-45	42	14
	46-55	15	5
	56 ve üstü	2	0,7
	Toplam	300	100
Eğitim Durumu	İlkokul	1	0,3
	Ortaokul	1	0,3
	Lise	21	7
	Üniversite	206	68,7
	Yüksek Lisans	47	15,7
	Doktora	24	8
	Toplam	300	100

Tablo 3.'deki veriler incelendiğinde;

- Katılımcıların %47'sinin erkek, %53'ünün kadın olduğu görülmektedir.

- Katılımcıların %49,3'ünün evli, %50,7'sinin bekâr olduğu görülmektedir.
- Katılımcıların %15'i 15-25 yaş aralığında, %65,3'ü 26-35 yaş aralığında, %14'ü 36-45 yaş aralığında, %5'i 46-55 yaş aralığında ve %0,7'si 56 ve üstü yaş aralığındadır. Bu oranlardan da anlaşıldığı gibi katılımcıların büyük çoğunluğunu 26-35 yaş aralığı oluşturmaktadır.
- Katılımcıların %0,3'ü ilkokul mezunu, %0,3'ü ortaokul mezunu, %7'si lise mezunu, %68,7'si üniversite mezunu, %15,7'si yüksek lisans mezunu ve %8'i doktora mezunudur. Burada da katılımcıların büyük çoğunluğunu üniversite mezunlarının oluşturduğu görülmektedir.

4.2. Korelasyon Analizi Bulguları

Sosyal bilimlerde iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki, korelasyon olarak ifade edilmiştir. Değişken arasındaki ilişkinin miktarını ise korelasyon katsayısı belirtmektedir. Bu katsayı "r" harfiyle temsil edilir. Bu katsayı -1 değerine yakinken değişkenler arasında negatif yönlü; +1 değerine yakın değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 263-264).

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkileri incelemek için kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 267). Bu analizin amacı araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkilerin derecesini ve yönünü belirlemektir. Bu kapsamda, araştırmada öne sürülen **H₁** hipotezinin test edilmesinde korelasyon analizi kullanılmıştır.

Sanal kaytarma ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 4.'de gösterilmiştir.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2
1. Sanal Kaytarma	1	
2. Tükenmişlik	,144*	1

n:300, p* < 0.05, p < 0.01, (Sig. ,013)**

Pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre sanal kaytarma davranışları ile tükenmişlik arasında ($r_{(300)}: 0,144, p < 0.05$) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Değişkenler arasındaki pozitif yönlü ilişki, iki değişkenin birlikte değiştiğini (artacağı veya azalacağı) göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 268). Katılımcıların sanal kaytarma davranışları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların sanal kaytarma davranışları ile tükenmişlikleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların tükenmişlikleri arttığında sanal kaytarma davranışlarının da artacağı tespit edilmiştir. Sonuç olarak:

- “*H₁: Tükenmişlik ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır*” hipotezi kabul edilmiştir.

4.3. Regresyon Analizi Bulguları

Regresyon analizi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamak için kullanılır. Değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisi regresyon analizi ile açıklanmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın bu bölümünde araştırmada öne sürülen **H₂** hipotezinin test edilmesinde basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır ve tükenmişlik-sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Tükenmişlik düzeyi ile sanal kaytarma davranışlarına ilişkin bulgular Tablo 5.’de gösterilmiştir.

Tablo 5. Tükenmişlik Düzeyinin Sanal Kaytarma Faaliyetlerine Etkisi

R	R ₂	Düzeltilmiş R ₂	F	β	ANOVA (Anlamlılık)	Durbin-Watson
,144	,021	,017	6,283	,144	,013	2,244

Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma

Bağımsız Değişken: Tükenmişlik

Tablo 5.’deki regresyon analizi sonucu incelendiğinde tükenmişliğin sanal kaytarma davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p < 0.05$; $\beta = 0,144$). Ayrıca Durbin-Watson değeri incelendiğinde model için herhangi bir otokorelasyona rastlanmamıştır. Yani modeldeki hata ilişkisinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($1,5 < 2,254 < 2,5$). Tükenmişlik düzeyindeki bir birimlik standart sapma oranında artış olduğunda, sanal kaytarma davranışlarının standart sapmasında %14,4’lik artış meydana gelecektir. Düzeltilmiş R₂ (Adjusted R Square) değerinin 0,017 olması, sanal kaytarma davranışlarındaki %1,7’lik varyansın tükenmişliğe bağlı olduğunu göstermektedir.

Enerji sektörü çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin sanal kaytarma davranışlarını ne kadar etkilediğini incelemek üzere regresyon analizi yapılmıştır. Beta katsayısı incelendiğinde ($\beta = 0,144$) örnekleme oluşturan enerji sektörü çalışanlarının tükenmişlik düzeylerindeki birer birimlik artış, diğer bağımsız değişkenler sabit kalmak şartıyla, sanal kaytarma davranışlarında 0,144 birimlik artışa sebebiyet vermektedir. Analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır fakat sanal kaytarma davranışlarındaki sadece %1,7’lik varyansın tükenmişliğe bağlı olduğu görülmüştür. Bu oran görece olarak çok küçüktür. Buradan anlaşılacağı üzere sanal kaytarma davranışlarını etkileyen birçok sebep olabilmektedir ancak bu araştırmada bağımsız değişken kabul edilen tükenmişliğin etkisi görece olarak küçük bir oranda bulunmuştur. Sonuç olarak:

- “*H₂: Tükenmişliğin sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır*” hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Literatürde Tükenmişlik ve Sanal Kaytarma Davranışları farklı değişkenlerle veya birbirleri ile araştırma konusu yapılmıştır. Ancak bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu sebeple bu çalışmanın sonuçlarının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma “Tükenmişlik ve Sanal Kaytarma Davranışları” arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılmıştır. Araştırma verileri enerji sektörü çalışanlarından elde edilmiştir. Araştırmanın amacını oluşturan “Tükenmişlik ve Sanal Kaytarma Davranışları” arasındaki ilişkiye yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Araştırma bulguları kapsamında değerlendirilen bu hipotezler korelasyon analizi ve regresyon analizi testi ile değerlendirilmiştir.

Araştırmanın temel amacı olan tükenmişlik ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan analizler sonucunda tükenmişliğin sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre tükenmişlik düzeyleri yüksek olan çalışanların daha fazla sanal kaytarma davranışı gösterecekleri sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmanın sonuçları çalışanların farklı tükenmişlik düzeyleri ve buna bağlı olarak sanal kaytarma davranışlarına olan eğilimin değişken olduğunu göstermektedir. Çalışanlarla ilgili yapılacak olan değerlendirmeler için, bu değişkenlerin göz önünde bulundurulmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırma bulgularına göre daha sonraki araştırmacılara ve yöneticilere şu öneriler verilebilir:

Bu çalışma sadece Kocaeli ilinde gerçekleştirilmiştir. Farklı il veya bölgelerde, daha geniş örneklem alanlarında benzer çalışmaların yapılması, karşılaştırma açısından imkân sağlayacaktır.

Bu çalışma sadece enerji sektörü çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Farklı meslek gruplarında benzer çalışmalara yer verilmesi literatüre katkı ve çeşitlilik sağlayacaktır.

Bu çalışmada çalışanların tükenmişlik düzeylerinin sanal kaytarma davranışlarını açıklama dereceleri ölçülmeye çalışılmıştır. Sanal kaytarma davranışlarının farklı sebepleri ve veya sonuçları ile ilgili araştırmalar yapılabilir.

Farklı sanal kaytarma ölçüm formlarıyla, farklı tükenmişlik ölçüm formları kullanılarak aralarındaki ilişki üzerine yeni çalışmalar yapılabilir.

Çalışanları tükenmişliğe sürükleyen unsunlar minimum düzeye indirilmeli ve tükenmişlikle başa çıkma yolları daima aranmalıdır. Bu şekilde örgütler, sahip oldukları insan kaynağından verimli bir şekilde yararlanabilecektir.

İnsan kaynakları yetkilileri ve yöneticiler çalışanların demografik özellikleri ve tükenmişlik düzeylerinin sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkilerini inceleyerek bu doğrultuda verilecek kararlara yön verebilirler.

Çalışanların tükenmişliklerinin veya sanal kaytarma davranışlarının azaltılması için yöneticiler tarafından çeşitli motivasyon araçları uygulamaya konulabilir, bireysel ve kurumsal stratejiler belirlenebilir.

Kurum içi eğitim veya seminerlerle çalışanları tükenmişlik gibi konular hakkında bilgilendirerek, bunlarla mücadele etme yolları gösterilebilir.

Çalışanların sanal kaytarma davranışlarını azaltabilmek için onların tatmin ve motivasyonlarını artırıcı adımlar atılabilir.

Araştırma sonuçları dikkate alındığında tükenmişlik düzeyleri görece olarak fazla olan çalışanların sanal kaytarma davranışlarına meyilli oldukları görülmektedir. Bu konuda örgütlerin koşulları ile çalışanların beklenti ve amaçları arasında uyum sağlayacak çalışmalar yapılabilir.

REFERENCES

- Ahola, K. ve diğerleri (2014) "Relationship Between Burnout and Depressive Symptoms: A Study Using The Person-Centred Approach" Burnout Research, Vol:1, pp.29-37.
- Anandarajan, M. ve Simmers, C.A. (2004) "Constructive And Dysfunctional Personal Web Usage in The Workplace: Mapping Employee Attitudes" In Personal Web Usage in The Workplace: A Guide To Effective Human Resources Management, pp.1-27, IGI Global.
- Blanchard, A.L. ve Henle, C.A. (2008) "Correlates Of Different Forms Of Cyberloafing: The Role Of Norms And External Locus Of Control" Computers in Human Behavior, Vol:24, No:3, pp.1067-1084.
- Bock, G.W. ve Ho, S.L. (2009) "Non-Work Related Computing (NWRC)" Communications Of The ACM, Vol:52, Sayı:4, pp.124-128.
- Cherniss, C. (1980) Staff Burnout: Job Stress in The Human Services, London, Sage Publications.
- Cook, A.W. (2017) "Cyberloafing, Job Satisfaction, and Employee Productivity: A Quantitative Study" Doctor of Philosophy" Northcentral University School of Business and Technology Management, Northcentral University.
- Çam, O. (1992) "Hemşirelik Tükenmişlik (Burnout) Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Etkenlerin İncelenmesi" III. Ulusal Hemşirelik Kongresi, Sivas, ss.463-473.
- Çapri, B., Gündüz, B. ve Gökçakan, Z. (2011) "Maslach Tükenmişlik Envanteri-Öğrenci Formu'nun Türkçe'ye Uyarlaması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması" Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:40, Sayı:1, ss.134-147.
- Çelik, M. (2013) "İstanbul İli Arnavutköy İlçesindeki Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin İletişim Becerilerinin Öğretmen Motivasyonları ve Akademik Tükenmişlikleri

Üzerine Etkisi'' Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, ss.46-47.

- Demir, S. (2010) ''Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi'' Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara ss.21.
- Durak, H. Y. ve Sarıtepeci, M. (2018) ''Occupational Burnout And Cyberloafing Among Teachers: Analysis Of Personality Traits, Individual And Occupational Status Variables As Predictors'' The Social Science Journal, Vol:56, ss.13.
- Ergene, H. (2010) ''Kamu Çalışanlarında Tükenmişlik Olgusu: Tüvasaş Örneği'' Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Freudenberger, H. (1974) ''Staff Burnout'' Journal Of Social Issues, Vol:30, ss.159-165.
- George, D., ve Mallery, P. (2010). SPSS For Windows Step By Step, 10.bs., A Simple Study Guide And Reference.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 3.bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Güven, G. (2013) ''A Study on Examining The Burnout Levels of Turkish EFL Teachers Working At Two State Universities in Ankara'' Yüksek Lisans Tezi, Ufuk University Graduate School of Social Sciences, Ankara.
- Jandaghi, G. ve diğerleri (2015) ''Cyberloafing Management in Organizations'' Iranian Journal of Management Studies (IJMS), Vol:8, No: 3, ss.335– 349.
- 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 and Organizational Studies, Vol:20, No:3, pp.358-365.
- Kerse, G. ve Soyalm, M. (2018) '' Kamu Kurumu Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışı Adalet Algısı ve Duygusal Tükenme Düzeyiyle Açıklanabilir Mi? Is The Cyberloafing Behavior of The Public Employees Might Be Explained by Justice Perception and Emotional Exhaustion?'' İşletme Araştırmaları Dergisi (Journal of Business Research), Cilt:10, Sayı:3, ss.210-233.
- Lim, V.K.G. (2002) ''The It Way of Loafing on the Job: Cyherloafing, Neutralizing and Organizational Justice'' Journal of Organizational Behavior, Vol:23, No:1, pp.675 694.
- Lim, V.K.G. ve Teo, T.S. (2005) ''Prevalence, Perceived Seriousness, Justification And Regulation Of Cyberloafing İn Singapore: An Exploratory Study'' Information & Management, Vol:42, No:8, pp.1081-1093.

- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981) "The Measurement of Experienced Burnout" *Journal of Occupational Behaviour*, Vol:2, No:2, pp.99-113.
- Önal, M. (2010) "Eğitim İş Görenlerinin Duygusal Zekâları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki" Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2010, ss.40-41.
- Örmen, U. (1993) "Tükenmişlik Duygusu Ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama" Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014) "İşyerinde Kişisel İnternet Ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma" *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt:14, Sayı:1, ss.99-114.
- Özdem, G. ve Demir, A. (2015) "Okul Yöneticilerinde Sanal Kaytarma Davranışı" *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:11, Sayı:3, ss.1029-1042.
- Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S. (2012) "Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri" *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, Cilt: 26, Sayı: 2, ss.18-33.
- Pines, A. ve Aronson, E. (1988) *Career Burnout: Causes And Cures*, New York, Free Press.
- Polat, A. (2014) "Egzersiz Yapan ve Yapmayan Emniyet Mensuplarının Yaşam Doyumu İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Sakarya İli Örneği)" Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya, ss.61.
- Polatçı, S. (2008) "Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)" Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, ss.58.
- Robinson, S. L. ve Bennett, R.J. (1995) "A Typology Of Deviant Workplace Behaviors: A A Multidimensional Scaling Study" *Academy Of Management Journal*, Vol:38, No:2, pp.555-572
- Schaufeli, W.B. ve Greenglass, E.R. (2001) "Introduction to Special Issue on Burnout and Health" *Psychology and Health*, Cilt:16, Sayı:5, pp.501 – 510.
- Stevens, G. B. ve O'Neill, P. (1983) "Expectation And Burnout in The Developmental Disabilities Field" *American Journal Of Community Psychology*, Vol:11, No:6, pp.615-627.
- Stoddart, S. (2016) "The Impact Of Cyberloafing And Mindfulness On Employee Burnout" Yüksek Lisans Tezi, Submitted to The Graduate School of Wayne State University, Detroit, Michigan, ss.69.
- Tabachnick, Barbara G. ve Fidell, Linda, S. (2001) "Principal Components And Factor Analysis" *Using Multivariate Statistics*, Vol:4, pp.582-633.



- Tavşancıl, E. ve Keser, H. (2002) ‘‘İnternet Kullanımına Yönelik Likert Tipi Bir Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi’’ Eğitim Bilimleri Ve Uygulama, Cilt:1, Sayı:1, ss.79-100.
- Ünal, Ö.F. ve Tekdemir, S. (2015) ‘‘Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma’’ Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:20, Sayı:2, ss.95-118.
- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B. ve Vanroelen, C. (2014) ‘‘Burnout Among Senior Teachers: Investigating The Role Of Workload And Interpersonal Relationships At Work’’ Teaching and Teacher Education, Vol:43, pp.99-109.
- Vitak, J., Crouse, J. ve Larose, R. (2011) ‘‘Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking’’ Computers In Human Behavior, Vol:27, No:5, pp.1751- 1759.
- Yağcı, M. ve Yüceler, A. (2016) ‘‘Kavramsal Boyutlarıyla Sanal Kaytarma’’ International Journal Of Social Sciences and Education Research, Vol:2, No:2, pp.531-540.
- Yıldırım, F. (2018) ‘‘Tükenmişlik Düzeyinin Sanal Kaytarma Davranışına Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü’’ Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:5, Sayı:13, ss.302-313.