

İş Doyumunun Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi: Gaziantep İlinde Özel Sektörde Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma

(The Effect of Job Satisfaction on Cyberloafing Behaviour: A Research on Private Sector Employees in Gaziantep)

Cafer Şafak EYEL^a Alper TUTCU^b

^a Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye. safakeyel@gmail.com

^b Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, Türkiye. alpertutcu@hotmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: İş Doyumu Sanal Kaytarma Arama Yapma Haber Takibi Bireysel İşler Gönderilme Tarihi 16 Mayıs 2020 Revizyon Tarihi 10 Ekim 2020 Kabul Tarihi 13 Kasım 2020 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Teknolojide yaşanan gelişmelerle birlikte internet günlük hayatın önemli bir parçası durumuna gelmiştir. Ancak internetin yaygınlaşması ve işletmelerde de yoğun şekilde kullanılmaya başlanması neticesinde çalışan bireylerin iş yerinde sanal kaytarma davranışında bulunmaya başladıkları görülmüştür. Çalışanları sanal kaytarma davranışı sergilemeye yönlendiren pek çok faktör bulunmaktadır. Bu çalışma çerçevesinde iş doyumunun sanal kaytarma davranışı üzerinde etkisi olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır. Yöntem – Araştırma kapsamında bir anket formu oluşturularak, 21 Nisan 2019 ile 17 Temmuz 2019 tarihleri arasında Gaziantep ilinde özel sektörde çalışan 413 kişi üzerinde anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışanların iş doyumlarını ölçmek üzere Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Yoon ve Thye (2002) tarafından kısaltılan, Kuşluyan ve Kuşluyan (2005) tarafından Türkçe diline uyarlanan 5 maddelik iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Çalışanların siber aylıklık davranışlarını ölçmek üzere ise Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen, Kalaycı (2010) tarafından Türkçe diline uyarlanan, 23 madde ve 4 boyuttan meydana gelen Sanal Kaytarma Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS-22 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Bu doğrultuda, faktör analizi, güvenilirlik analizi, regresyon analizi, Bağımsız Örneklem T Testi ve ANOVA Testi kullanılmıştır. Bulgular – Sanal kaytarma davranışı ölçeği üzerinde gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde; arama yapma, bireysel işler, sosyalleşme ve haber takibi şeklinde isimlendirilen 4 faktör tespit edilmiştir. Çalışmanın ana amacı doğrultusunda gerçekleştirilen hipotez testleri neticesinde; iş doyumunun sanal kaytarma davranışı faktörleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, sanal kaytarma davranışı faktörleri ve iş doyumuna verilmiş olan yanıtların, katılımcıların çeşitli demografik özelliklerine göre farklılaşmakta olduğu bulgusu elde edilmiştir. Tartışma – İş doyumunun sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı etkisi olmadığına ilişkin bulgunun, literatürdeki önceki çalışmaların bulgularıyla genel olarak paralellik göstermediği saptanmıştır. İş doyumunun sanal kaytarma davranışı faktörleri üzerinde anlamlı etkiye sahip olmamasının nedeni ise, internet kullanımının gündelik yaşamda ve iş yaşamında artık normal bir davranış şeklinde algılanıyor olması biçiminde değerlendirilmiştir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Job Satisfaction Cyberloafing Searching News Reading Personal-related Works Received 16 May 2020 Revised 10 October 2020 Accepted 13 November 2020	Purpose – Internet has become an important part of daily life with the advances in technology. However, it was seen that employees started to display cyberloafing behaviour in workplace, as the result of using Internet's becoming widespread and beginning to be used intensively in companies. There are lots of factors directing employees to display cyberloafing behaviour, and within the scope of this study, it was aimed to research whether or not there is effect of job satisfaction on cyberloafing behaviour. Design/methodology/approach – In this regard, a survey questionnaire was prepared, and conducted on 413 employees working at private sector in Gaziantep between 21st of April, 2019 and 17th of July, 2019. In order to measure job satisfaction of employees, job satisfaction scale with 5 items developed by Brayfield and Rothe (1951), shortened by Yoon and Thye (2002), and adapted into Turkish by Kuşluyan and Kuşluyan (2005) was used. Moreover, in order to measure cyberloafing behaviours of employees, cyberloafing behaviour scale with 23 items and 4 dimensions developed by Blanchard and Henle (2008), and adapted into Turkish by Kalaycı (2010) was used. Gathered data was analysed via SPSS-22 program.

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Eyel, C., Ş., Tutcu, C. (2020). İş Doyumunun Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi: Gaziantep İlinde Özel Sektörde Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (4), 3596-3612.

Article Classification:

Research Article

In this regard, factor analysis, reliability analysis, regression analysis, Independent Samples T Test and ANOVA Test were used.

Findings – As the result of factor analysis conducted for cyberloafing behaviour scale, there were determined 4 factors named as searching, personal-related works, socialization and news reading. Furthermore, as the result of hypothesis tests made in context to the main goal of the study, it was found that job satisfaction does not have significant effect on cyberloafing behaviour factors. Moreover, the finding that the responses given for cyberloafing behaviour factors and job satisfaction are different according to some demographical features of participants, was reached.

Discussion – There was determined that the finding indicating there is no significant effect of job satisfaction on cyberloafing behaviour is not is parallel with the findings of previous studies in the literature. Moreover, the reason that job satisfaction does not have effect on cyberloafing behaviour was evaluated as the use of Internet's to be perceived as a normal behaviour in both daily life and job life.

1. Giriş

1990'lı ve 2000'li yıllarda bilgi ve iletişim teknolojilerinde oldukça büyük değişimler ve dönüşümler gerçekleşmiştir. Bu doğrultuda ortaya çıkan en önemli sonuçlardan birisi, internetin hem bireyler arasında hem de işletmelerde yaygın şekilde kullanılır hale gelmesi olmuştur. Her ne kadar bu yeni teknoloji insanların gündelik yaşamlarını kolaylaştırır ve işletmelerin daha hızlı ve etkili şekilde çalışmasını sağlasa da, internet dünyasının büyümesi ve kullanımının artması neticesinde işletmeler açısından genel olarak olumsuz bir durum şeklinde nitelendirilen sanal kaytarma davranışı ortaya çıkmıştır. Zira çalışanlar, iş yerinde yapmaları gereken işleri yaparken, aynı zamanda interneti kullanarak iş dışı birtakım aktivitelerde bulunabilmektedir. Bu davranışın sergilenmesi hususunda etkili olan pek çok unsur bulunmakla birlikte, pek çok araştırmada iş doyumsuzluğunun sanal kaytarma davranışına neden olduğu belirtilmiştir (Yıldırım, 2018; Çivilidağ, 2017; Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017; Cook, 2017; Chaudhuri ve Naskar, 2014; Chomal ve Baruah, 2014; Folami vd., 2014; Alias vd., 2013; Robbins ve Judge, 2013; Özler ve Polat, 2012; Vitak vd., 2011; Garrett ve Danziger, 2008; Manrique de Lara vd., 2006; Stanton, 2002). Bu doğrultuda bu çalışmada da Gaziantep ilinde özel sektörde çalışanların iş doyumlarının sanal kaytarma davranışı üzerinde etkisinin bulunup bulunmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Belirtildiği üzere ulusal ve uluslararası literatürde bu konu hakkında yapılmış olan çeşitli çalışmalar mevcuttur. Ancak ülkemizde konuya ilişkin yapılmış araştırma sayısı az olup, Gaziantep ilindeki özel sektör çalışanları üzerinde de bu tür bir araştırmanın yapılmamış olduğu tespit edilmemiştir. Bu nedenle, bu çalışmada elde edilecek olan bulguların sanal kaytarma literatürüne önemli bir katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca araştırma bulgularının, Gaziantep ilindeki özel sektör firmalarına sanal kaytarma ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi göstermesi bakımından da çalışma önemliliğe sahiptir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde iş doyum ve sanal kaytarma davranışına ilişkin kavramsal çerçeve sunulmuş ve iş doyum ile sanal kaytarma davranışı ilişkisine yönelik literatürde önceden yapılmış olan çalışmaların bulgularına yer verilmiştir.

2.1. İş Doyumu

İşgörenler çalışma yaşamları süresince yaptıkları işler, çalıştıkları örgütler ve çalışma ortamı ile alakalı birçok tecrübe edinmektedir. Bu tecrübeler neticesinde elde ettikleri bilgilerle duygular neticesinde işgörenlerin yaptıkları işe veya çalıştıkları işletmeye yönelik tutumları ortaya çıkmaktadır. Bu tutumların genel sonucu da iş doyum olarak nitelendirilmektedir (Taş, 2011: 120-121).

Locke (1968: 10) iş doyumunun, çalışana zevk vermekte olan bir duygusal durum olduğuna değinmiş olup, bu duygusal durum da çalışanın işine atfettiği değeri elde etmesinin sonucu olarak pozitif ya da negatif biçimde değerlendirmesinden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda iş doyum veya doyumsuzluğu da çalışanın işinden ne istediği ve beklediği ile gerçekleştirdiği işin sonucu olarak algılamakta olduğu değer arasında bulunan ilişkinin bir fonksiyonu şeklinde tanımlanabilir. Greenberg ve Baron (2003: 170) ise iş doyumunu, işgörenlerin işlerine yönelik genel tutumu olarak değerlendirmiştir. Bununla birlikte Türk (2007: 67) iş doyumunun, çalışan kişinin icra ettiği vazifenin ve bu neticede elde ettiklerinin, gereksinimleri ve kişisel değer yargıları ile örtüşmesine olanak tanıdığını fark etmesinin neticesinde yaşadığı pozitif duygu olduğundan bahsetmiştir.

Günümüz koşullarında iş doyumunun öneminin gittikçe artmakta olduğu söylenebilir. Nitekim bu noktada iki temel neden belirlemektedir. Birinci neden, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını direkt olarak etkileyen yaşam doyumu; ikinci neden, üretkenlikle ilintilidir. İş doyumsuzluğunun sonucu olarak ortaya çıkan stres, tükenmişlik, uyumsuzluk gibi dolaylı etkenler çalışanı negatif yönlü olarak etkilemekteyken, işgörenin çalışma performansının da düşmesine sebebiyet vermektedir (Aşık, 2010: 32). İş doyumsuzluğunun önemli birtakım bireysel neticeleri mevcuttur. Stres, tükenmişlik ve uyumsuzluğa ek olarak çalışan kişinin işiyle kendisine yabancılaşması, yetersizlik duygusuna sahip olma, diğer çalışanlarla iş birliği yapamama, işinde hata yapma, tutarsız kararlar alma, verimsizlik, işten ayrılma, işe devamsızlık, bıkkınlık gibi negatif sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Şimşek vd., 2007: 585).

İşgörenlerin yüksek bir iş doyumuyla vazifelerini görmeleri, işletmenin gerçekleştirdiği faaliyetlerde verimliliğin artmasını sağlar. İş doyumu yüksek düzeyde olan işgörenler, çalışma ortamında pozitif birtakım davranışlar sergilerler. İşinden doyum alamayan işgörenler ise çalışma ortamında her an negatif davranışlarda bulunma eğilimindedir. Bu doğrultuda iş doyumsuzluğu; ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları vb. örgütsel problemlerin kaynağını teşkil etmektedir (Barlı, 2008: 345).

2.2. Sanal Kaytarma

Günümüz iş hayatında insan unsuru, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan tüm yeniliklere ve gelişimlere karşın halen oldukça önemlidir. Ancak teknoloji alanında yaşanan bu yeniliklerle gelişimlerin işgörenlerin hem iş yaşamlarında hem de gündelik yaşamlarında sergiledikleri davranışlar üzerinde önem arz eden etkilerinin bulunduğu söylenebilir. İster üretim ister hizmet sektöründe olsun, günümüz koşullarında özellikle masa başında çalışan beyaz yakalı işgörenler açısından internet, bilgisayar ve mobil telefonlar işletmedeki işlerin gerçekleştirilmesi hususunda faydalananlar vazgeçilemez araçlar durumuna gelmiştir. Nitekim internetin işletmelerde yaygın şekilde kullanılması, işletme masraflarının azalmasını, bilgiye erişimin hızlanmasını, küresel çapta iletişimin gelişmesini, pazarlama ile üretimde etkinliğin ve hızlılığın elde edilmesini sağlamış durumdadır (Lieberman vd., 2011: 2192). Ancak her ne kadar internetin iş dünyasına sağladığı pozitif katkılar olsa da, negatif birtakım etkilerinin bulunduğu da bahsedilebilir. Bu olumsuzluklar arasında işgörenlerin özel hayat endişeleri, işgörenlerin internette gerçekleştirdikleri faaliyetlerden kaynaklanmakta olan üretim ve etkililik azalması gösterilebilir (Lim ve Teo, 2005: 1081-1082).

İnternetin iş dünyasına getirmiş olduğu olumsuz bir durum olan sanal kaytarma Lim'e (2002: 677) göre, iş yerinde işgörenin performans seviyesini azaltmakta olan üretim karşıtı sapkın bir davranıştır. Ünal ve Tekdemir (2015: 95) sanal kaytarmanın; işgörenlerin çalışma ortamında kişisel internet kullanımı, kişisel e-postaları kontrol etme, haberlere göz atmadan; müstahcen içeriğe sahip web sitelerini ziyaret etme, diğer çalışanlara cinsel içerikli mesajlar gönderme ya da yasal olmayan yollar üzerinden program indirmeye değin oldukça geniş bir yelpazedeki eylemlerden meydana geldiğini belirtmiştir. Bunun yanı sıra Weatherbee (2010) sanal kaytarmayı mesai saatleri sırasında oyun oynama, eğlenme maksatlı olarak web sitelerine ziyarette bulunma, kişisel e-postaları kontrol etme biçiminde gerçekleşen davranışlar şeklinde betimlerken; Blanchard ve Henle (2008) ise sanal kaytarmayı, işgörenin yaratıcılığını arttırabileceği, olayları farklı açılardan inceleyip öğrenme fırsatı ve esneklik kazandırabilecek olumlu bir davranış şeklinde ifade etmiştir.

Sanal kaytarmaya ilişkin ilk çalışmayı literatürde Lim (2002) gerçekleştirmiş olup, Lim (2002) sanal kaytarmayı e-posta üzerinden gerçekleştirilmekte olan sanal kaytarma durumu ve web sitesi kullanımı üzerinden gerçekleştirilmekte olan sanal kaytarma durumu şeklinde iki gruba ayırmıştır. Anandarajan vd. (2004) iş yerinde üç tür sanal kaytarma davranışı olduğundan söz etmiş ve bunları; zarar verici ya da bozucu sanal kaytarma, yaratıcı ve boş zamanları doldurucu sanal kaytarma, öğretici sanal kaytarma şeklinde isimlendirmiştir. Blanchard ve Henle (2008) sanal kaytarmanın farklı formlarının bulunduğu bahsederek, sanal kaytarma davranışlarını önemsiz sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma şeklinde iki boyutta incelemiştir. Bu arada önemsiz sanal kaytarma e-posta kullanımı, genel haber sitelerine, finansal ve spor sitelere bakma, çevrimiçi alışveriş gerçekleştirme, açık artırma sitelerine girme ile ilgiliyken; önemli sanal kaytarma ise kumar sitelerine girme, blog okuma, müzik indirme, kişisel web sayfasını düzenleme, sohbet odalarına girme ile alakalıdır. İnce ve Gül (2010) ise sanal kaytarma davranışlarını şu şekilde gruplandırmıştır:

- Kişi ya da kuruluş bakımından zararlı ya da zararsız olması açısından zararlı sanal kaytarma ve zararsız sanal kaytarma,
- Sonuçlar ve etkiler açısından önemsiz sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma,

- Etik olması ya da olmaması bakımından ahlaki sanal kaytarma ve ahlaksız sanal kaytarma,
- Yasal zorunluluktan ötürü ya da zorunluluk dışı olması bakımından yasal sanal kaytarma ve yasadışı sanal kaytarma,
- Zaman harcama açısından kısa süreli sanal kaytarma ve uzun süreli sanal kaytarma,
- Yönetici politikaları bakımından sanal kaytarma ile mücadele gerekliliği ve sanal kaytarmaya tolerans gösterme gerekliliği.

2.3. Önceki Çalışmalar

İşgörenlerin işlerine karşı negatif bir tutuma sahip olması, sanal kaytarma davranışında bulunmalarına neden olabilmektedir (Manrique de Lara vd., 2006: 451-452). Nitekim çalışanların iş doyumlarının düşüklüğü, örgütler açısından verimsizlik, performans düşüklüğü gibi olumsuzluklara sebebiyet verebilecek davranışların sergilenmesine sebebiyet verebilmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 87). Bu doğrultuda çeşitli araştırmalar (Özler ve Polat, 2012: 9; Garrett ve Danziger, 2008: 939) işgörenlerin çalışma ortamında interneti iş dışında kişisel maksatlı olarak kullanmalarının nedenleri arasında iş tatminindeki düşüklüğün de bulunduğu bahsetmektedir. Buna ek olarak, literatürdeki pek çok çalışmada iş doyumunu ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir (Cook, 2017; Chaudhuri ve Naskar, 2014; Chomal ve Baruah, 2014; Folami vd., 2014; Alias vd., 2013; Vitak vd., 2011; Stanton, 2002).

Yurt dışında iş doyumunu ile sanal kaytarma ilişkisine yönelik pek çok çalışma yapılmış olduğu gibi, Türkiye’de de konuya ilişkin bazı araştırmalar yapılmış durumdadır. Çivilidağ (2017) tarafından yapılan çalışmada Antalya ilinde hizmet sektöründe (bankacılık, otomotiv, turizm) çalışanlarda sanal kaytarma davranışı, iş stresi ve iş doyumunu incelenmiştir. Yapılan araştırmada, iş doyumunun önemli sanal kaytarma davranışını anlamlı şekilde etkilediği saptanmıştır. Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu (2017) tarafından yapılan çalışmada, Manisa Celal Bayar Üniversitesi akademik ve idari personeli üzerinde, iş tatmininin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, iş tatmininin sanal kaytarmayı negatif yönlü olarak etkilediği tespit edilmiştir. Yıldırım (2018) tarafından yapılan çalışmada Erzurum ilinde faaliyet gösteren serbest muhasebeci mali müşavirlerde, tükenmişliğin sanal kaytarma davranışına etkisinde iş doyumunun aracı rolü incelenmiştir. Araştırma neticesinde, iş doyumunun önemli sanal kaytarma ile negatif yönlü bir ilişkisi olduğu bulgusu elde edilmiştir. Yılmaz (2018) tarafından Eskişehir’de seyahat acentesinde çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada sanal kaytarma davranışı, iş motivasyonu ve iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde, sanal kaytarma ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın evreni ve örneklemini tanımlanmış, verilerin toplanmasında kullanılan teknik ve veri toplama aracı ile verilerin analiz yönteminden bahsedilerek, veri toplama araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine yer verilmiş, bu doğrultuda oluşan araştırma modeli ve hipotezleri hakkında bilgiler verilmiştir.

3.1. Evren ve Örnekleme

Bu araştırmanın genel evrenini, Türkiye’deki özel sektör çalışanları teşkil etmektedir. Çalışma evreni olarak Gaziantep ili seçilmiş ve bu doğrultuda Gaziantep ilinde çalışan 413 özel sektör çalışanı anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Gaziantep ilinin seçilmesinde, bu ilde çalışanlar özelinde daha önce iş doyumunu ve sanal kaytarma davranışı ilişkisine yönelik bir araştırmanın yapılmamış olması ve araştırmacıların birinin Gaziantep ilinde yaşıyor ve çalışıyor olması etkili olmuştur. Örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme kullanılmıştır. Bu doğrultuda, yüz yüze anket ve online anket uygulaması aracılığıyla, 21 Nisan 2019 ile 17 Temmuz 2019 tarihleri arasında uygulama gerçekleştirilmiştir.

3.2. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma çerçevesinde birinci elden veri toplamak üzere anket tekniğinden faydalanılmış ve araştırmacılar tarafından üç bölümden meydana gelen bir anket formu oluşturulmuştur. Yapılan uygulama neticesinde elde edilen bulgular SPSS-22 bilgisayar programı vasıtasıyla analiz edilmiştir. Bu hususta frekans tabloları, tanımlayıcı istatistikler, faktör analizi, güvenilirlik analizi, basit doğrusal regresyon analizi, Bağımsız Örneklem T Testi ve ANOVA Testi’nden faydalanılmıştır.

Anket formunun ilk bölümü olan Kişisel Bilgi Formu'nda katılımcıların cinsiyetlerini, medeni durumlarını, yaş gruplarını, eğitim düzeylerini ve aylık gelir durumlarını tespit etmek üzere beş soru bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilip Yoon ve Thye (2002) tarafından kısaltılan, Kuşlivan ve Kuşlivan (2005) tarafından Türkçe diline uyarlanan İş Doyumu Ölçeği yer almaktadır. Ölçek 5 madde ve tek boyuttan meydana gelmektedir ve her bir madde 5'li Likert Sistemi ile ölçülmektedir. Ölçekte yer alan beşinci madde ters ifade niteliğinde olup, veri analizi sürecinde olumluya çevrilerek değerlendirilmiştir. Tablo 1'de İş Doyumu Ölçeği için gerçekleştirilmiş olan geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular yansıtılmıştır. Tabloda görüldüğü üzere; KMO değeri (0,841) örneklem büyüklüğünün ölçek üzerinde faktör analizi yapmak üzere yeterli olduğunu; Bartlett Küresellik Testi sonucu (Ki-Kare: 1588,939; sd: 10; Sig.: 0,000) ise ölçeğin faktör analizi yapmak üzere uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizi neticesinde, orijinal ölçekle uyumlu şekilde 5 madde ve tek faktörden oluşan bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin açıklanan varyansı %73,348'dir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi ise 0,898 ile oldukça yüksektir.

Tablo 1. İş Doyumu Ölçeği İçin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Kod	İfade	İş Doyumu	Güvenilirlik
İD1	İD2-Genel olarak işimi seviyorum.	0,925	0,898
İD2	İD1-Genel olarak işimden memnunum.	0,907	
İD3	İD4-İşimden zevk alıyorum.	0,899	
İD4	İD3-Çoğu zaman iyi bir işim olduğunu düşünüyorum.	0,883	
İD5	İD5-İşime karşı ilgimi kaybediyorum.	0,634	
Açıklanan Varyans		73,35%	Toplam %73,348
KMO: 0,841; Ki-Kare: 1588,939; sd: 10; Sig.: 0,000			

Anketin üçüncü bölümünde Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen, Kalaycı (2010) tarafından Türkçe diline uyarlanan Sanal Kaytarma Davranışı Ölçeği yer almaktadır. Ölçek 23 madde ve 4 boyuttan meydana gelmektedir. Bu boyutlar; bireysel işler, sosyalleşme, arama yapma ve haber takibi şeklindedir. Ölçekte yer alan 1, 2, 7, 8, 9, 10, 12, 16 ve 17. maddeler bireysel işler; 11, 13, 14, 15, 19 ve 23. maddeler sosyalleşme; 3, 4, 5 ve 6. maddeler arama yapma ve 18, 20, 21 ve 22. maddeler haber takibi boyutuna ilişkindir. Ölçekte yer alan maddeler 5'li Likert Sistemi ile ölçülmektedir.

Tablo 2'de Sanal Kaytarma Ölçeği için gerçekleştirilmiş olan geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular yansıtılmıştır. Tabloda görüldüğü üzere; KMO değeri (0,861) örneklem büyüklüğünün ölçek üzerinde faktör analizi yapmak üzere yeterli olduğunu; Bartlett Küresellik Testi sonucu (Ki-Kare: 2220,840; sd: 105; Sig.: 0,000) ise ölçeğin faktör analizi yapmak üzere uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizi esnasında en uygun neticelere ulaşmak üzere 8 madde ölçekten çıkarılırken¹, böylece orijinal ölçekle uyumlu olacak şekilde dört faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu faktörler, barındırdığı maddeler doğrultusunda sırasıyla arama, bireysel işler, sosyalleşme ve haber takibi şeklinde isimlendirilmiştir. Tablo 2'ye göre ölçeğin açıklanan toplam varyansı %61,332'dir. Arama yapma faktörü varyansın %17,91'ini, bireysel işler faktörü varyansın %14,76'sını, sosyalleşme faktörü varyansın %14,54'ünü, haber takibi faktörü varyansın %14,12'sini açıklamaktadır. Tabloda ayrıca her bir faktörün ve ölçeğin güvenilirlik düzeyleri de belirtilmiştir. Buna göre arama yapma faktörünün güvenilirliği 0,817; bireysel işler faktörünün güvenilirliği 0,753; sosyalleşme faktörünün güvenilirliği 0,692; haber takibi faktörünün güvenilirliği 0,710; ölçeğin güvenilirliği 0,872 ile yüksek düzeydedir.

¹ "B3-Bankacılık ya da finansla ilgili web sitelerini ziyaret ederim."; "B9-Blog sayfalarını okurum."; "S3-Tartışma gruplarımı ziyaret ederim."; "B8-Dosya indiririm. (müzik, yazılım, video gibi...)"; "S4-Sanal toplulukları ziyaret ederim."; "B6-İş bulma ya da kariyer sitelerini ziyaret ederim."; "B7-Kişisel web sayfamı geliştiririm."; "S1-Online oyun oynarım."

Tablo 2. Sanal Kaytarma Ölçeği İçin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Kod	İfade	Arama Yapma	Bireysel İşler	Sosyalleşme	Haber Takibi	Güvenilirlik	Ölçek	
A2	A2-İşle alakalı olmayan kavramlar hakkında bilgi toplamaya çalışırım.	0,858				0,817	0,872	
A1	A1-İşle alakası olmayan ilginç (resim, video, özlü sözler vb.) siteleri arama motorlarında ararım.	0,772						
A4	A4-Arama motorlarında ilginç konuların peşine düşerim.	0,681						
A3	A3-Kişilerin biyografik bilgilerini arama motorlarında aratırım.	0,629						
B2	B2-Tatil/Seyahat sitelerine girerim.		0,837			0,753		
B5	B5-Seyahat/tatil için yer ayırtırım.		0,753					
B4	B4-Açık artırma sitelerini ziyaret ederim. (Ör: gittigidiyor.com)		0,600					
B1	B1-Çevrimiçi alışveriş sitelerine girerim.		0,585					
S5	S5-Anlık mesajlar alırım ve gönderirim.			0,741		0,692		
S2	S2-E-postalarımı kontrol ederim.			0,718				
S6	S6-Sosyal ağları ziyaret ederim (Facebook, Twitter, haber grupları, chat odaları, çevrimiçi oyunlar vb.)			0,581				
H3	H3-Spor içerikli web sitelerini ziyaret ederim.				0,829	0,71		
H2	H2-Haber sitelerini ziyaret ederim.				0,646			
H1	H1-Haber gruplarını ve duyuru panolarını ziyaret ederim.				0,586			
H4	H4-Hava durumunu kontrol ederim.				0,530			
Açıklanan Varyans		17,91%	14,76%	14,54%	14,12%	Toplam %61,332		
KMO: 0,861; Ki-Kare: 2220,840; sd: 105; Sig.: 0,000								

*A: Arama Yapma; B: Bireysel İşler, S: Sosyalleşme; H: Haber Takibi

Gerçekleştirilen faktör ve güvenilirlik analizleri neticesinde ortaya çıkan faktörlere ilişkin tanımlayıcı bulgular Tablo 3'te sunulmuştur. Buna göre iş doyumunun ortalaması $X=3,6746$ ile yüksek düzeyde, arama yapmanın ortalaması $X=2,9776$ ile ortalamanın altında, bireysel işlerin ortalaması $X=2,6556$ ile düşük düzeyde, sosyalleşmenin ortalaması $X=4,0040$ ile yüksek düzeyde, haber takibinin ortalaması $X=3,2906$ ile ortalamanın üzerindedir.

Tablo 3. Faktörlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Değişken	Sayı	Min.	Maks.	Ort.	SS	Çarpıklık	Çarpıklık SH	Basıklık	Basıklık SH
İş Doyumu	413	1,00	5,00	3,6746	0,97346	-0,559	0,120	-0,378	0,240
Arama Yapma	413	1,00	5,00	2,9776	1,04319	-0,088	0,120	-0,846	0,240
Bireysel İşler	413	1,00	5,00	2,6556	0,99048	0,237	0,120	-0,799	0,240
Sosyalleşme	413	1,00	5,00	4,0040	0,94466	-0,959	0,120	0,282	0,240
Haber Takibi	413	1,00	5,00	3,2906	0,93152	-0,262	0,120	-0,412	0,240

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Ölçekler üzerinde gerçekleştirilen faktör ve güvenirlik analizlerinin ardından araştırma modeli meydana getirilmiştir. Araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiş olup, bu model doğrultusunda şu ana ve alt hipotezler oluşturulmuştur.

H1: İş doyumu, sanal kaytarma davranışını etkilemektedir.

H1a: İş doyumu, arama yapmayı etkilemektedir.

H1b: İş doyumu, bireysel işleri etkilemektedir.

H1c: İş doyumu, sosyalleşmeyi etkilemektedir.

H1d: İş doyumu, haber takibini etkilemektedir.

H2: İş doyumu, demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H2a: İş doyumu, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H2b: İş doyumu, medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H2c: İş doyumu, yaş grubuna göre farklılaşmaktadır.

H2d: İş doyumu, eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H2e: İş doyumu, aylık gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.

H3: Arama yapma, demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H3a: Arama yapma, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H3b: Arama yapma, medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H3c: Arama yapma, yaş grubuna göre farklılaşmaktadır.

H3d: Arama yapma, eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H3e: Arama yapma, aylık gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.

H4: Bireysel işler, demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H4a: Bireysel işler, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H4b: Bireysel işler, medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H4c: Bireysel işler, yaş grubuna göre farklılaşmaktadır.

H4d: Bireysel işler, eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H4e: Bireysel işler, aylık gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.

H5: Sosyalleşme, demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H4a: Sosyalleşme, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H4b: Sosyalleşme, medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H4c: Sosyalleşme, yaş grubuna göre farklılaşmaktadır.

H4d: Sosyalleşme, eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H4e: Sosyalleşme, aylık gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.

H6: Haber takibi, demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

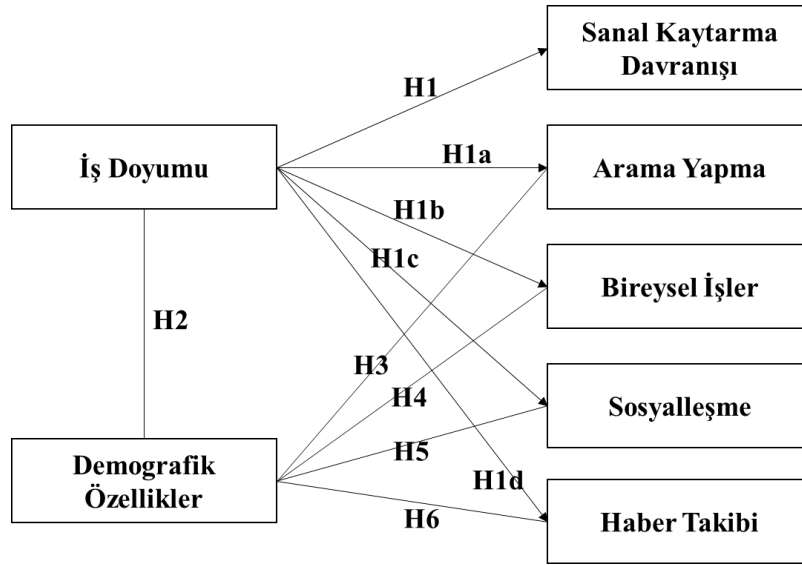
H4a: Haber takibi, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H4b: Haber takibi, medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H4c: Haber takibi, yaş grubuna göre farklılaşmaktadır.

H4d: Haber takibi, eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H4e: Haber takibi, aylık gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle konu bakımından çalışma iş doyumu ve sanal kaytarma davranışı ile sınırlıdır. Kapsam bakımından çalışma, Gaziantep ilinde özel sektörde çalışanlar ile sınırlı durumdadır. Bu doğrultuda araştırmanın bulguları, 413 özel sektör çalışanının anket formuna vermiş oldukları yanıtlarla sınırlıdır. Çalışmada ayrıca zaman sınırlılığı mevcuttur. Zira anket uygulaması 21 Nisan 2019 ile 17 Temmuz 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmaya katılmış olan kişilerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular ve belirlenmiş olan hipotezlerin test edilmesi neticesinde ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan 413 kişinin cinsiyete göre 239'u (%57,9) kadın, 174'ü (%42,1) erkektir. Medeni durum bakımından 195'i (%47,2) bekâr, 218'i (%52,8) evlidir. Yaş grubu açısından 54'ü (%13,1) 18-25 yaş grubunda, 154'ü (%37,3) 26-34 yaş grubunda, 101'i (%24,5) 35-44 yaş grubunda, 74'ü (%17,9) 45-54 yaş grubunda, 30'u (%7,2) 55 ve üzeri yaş grubundadır. Eğitim düzeyine göre 31 kişi (%7,5) lise mezunu, 168 kişi (%40,7) lisans mezunu, 214 kişi (%51,8) lisansüstü mezunudur. Aylık gelir durumu bakımından 54 kişi (%13,1) 2.500 TL'nin altında, 134 kişi (%32,4) 2.500 TL – 5.000 TL arasında, 113 kişi (%27,4) 5.001 TL – 7.500 TL arasında, 61 kişi (%14,8) 7.500 TL – 10.000 TL arasında, 51 kişi (%12,3) 10.000 TL'den fazla aylık gelire sahiptir.

"H1: İş doyumu, sanal kaytarma davranışını etkilemektedir." hipotezini test etmek üzere "H1a: İş doyumu, arama yapmayı etkilemektedir."; "H1b: İş doyumu, bireysel işleri etkilemektedir."; "H1c: İş doyumu, sosyalleşmeyi etkilemektedir." ve "H1d: İş doyumu, haber takibini etkilemektedir." alt hipotezleri oluşturulmuş ve her bir alt

hipotezi test etmek üzere basit doğrusal regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Analiz bulguları toplu şekilde Tablo 4'te sunulmuştur.

“H1a: İş doyumu, arama yapmayı etkilemektedir.” hipotezini test etmek üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizi neticesinde F (0,394) ve p (0,150>0,05) değerlerine göre modelin anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu bulguya göre, iş doyumunun arama yapma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (p=0,150). Bu doğrultuda, *“H1a: İş doyumu, arama yapmayı etkilemektedir.”* hipotezi reddedilmiştir.

“H1b: İş doyumu, bireysel işleri etkilemektedir.” hipotezini test etmek üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizi neticesinde F (0,394) ve p (0,531>0,05) değerlerine göre modelin anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu bulguya göre, iş doyumunun bireysel işler üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (p=0,531). Bu doğrultuda, *“H1b: İş doyumu, bireysel işleri etkilemektedir.”* hipotezi reddedilmiştir.

“H1c: İş doyumu, sosyalleşmeyi etkilemektedir.” hipotezini test etmek üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizi neticesinde F (0,897) ve p (0,344>0,05) değerlerine göre modelin anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu bulguya göre, iş doyumunun sosyalleşme üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (p=0,344). Bu doğrultuda, *“H1c: İş doyumu, sosyalleşmeyi etkilemektedir.”* hipotezi reddedilmiştir.

“H1d: İş doyumu, haber takibini etkilemektedir.” hipotezini test etmek üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizi neticesinde F (0,175) ve p (0,676>0,05) değerlerine göre modelin anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu bulguya göre, iş doyumunun haber takibi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (p=0,676). Bu doğrultuda, *“H1d: İş doyumu, haber takibini etkilemektedir.”* hipotezi reddedilmiştir.

H1a, H1b, H1c ve H1d için gerçekleştirilen hipotez testleri neticesinde *“H1: İş doyumu, sanal kaytarma davranışını etkilemektedir.”* ana hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4. Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken: Arama Yapma	Beta	t-değeri	Sig.	R²	F-değeri	Model Sig.
Sabit		16,253	0,000	0,50%	2,083	0,150
İş Doyumu	-0,071	-1,443	0,150			
Bağımlı Değişken: Bireysel İşler	Beta	t-değeri	Sig.	R²	F-değeri	Model Sig.
Sabit		14,534	0,000	0,10%	0,394	0,531
İş Doyumu	-0,031	-0,628	0,531			
Bağımlı Değişken: Sosyalleşme	Beta	t-değeri	Sig.	R²	F-değeri	Model Sig.
Sabit		21,116	0,000	0,20%	0,897	0,344
İş Doyumu	0,047	0,947	0,344			
Bağımlı Değişken: Haber Takibi	Beta	t-değeri	Sig.	R²	F-değeri	Model Sig.
Sabit		18,748	0,000	0,00%	0,175	0,676
İş Doyumu	-0,021	-0,418	0,676			

Katılımcıların iş doyumu, arama yapma, bireysel işler, sosyalleşme ve haber takibi için vermiş oldukları yanıtların cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek üzere Bağımsız Örneklem T Testi gerçekleştirilmiştir. Analiz bulguları Tablo 5'te yansıtılmıştır. Tabloda görüldüğü üzere, yalnızca haber takibinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir (t=-4,480; p=0,000). Katılımcıların verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında, erkeklerin (X=3,5259) kadınlara (X=3,1192) kıyasla iş yerinde daha çok haber takibi yaptıkları tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, *“H6a: Haber takibi, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.”* hipotezi kabul edilmiş; *“H2a: İş doyumu, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.”*; *“H3a: Arama yapma, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.”*; *“H4a: Bireysel işler, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.”* ve *“H5a: Sosyalleşme, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.”* hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tablo 5. Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Değişken	Cinsiyet	Sayı	Ort.	SS	t-değeri	sd	Sig.
İş Doyumu	Kadın	239	3,6946	0,97873	0,489	411	0,625
	Erkek	174	3,6471	0,96832			
Arama	Kadın	239	2,9027	0,97592	-1,714	411	0,095
	Erkek	174	3,0805	1,12383			
Bireysel İşler	Kadın	239	2,6684	0,96233	0,308	411	0,758
	Erkek	174	2,6379	1,03043			
Sosyalleşme	Kadın	239	3,9791	0,96097	-0,629	411	0,530
	Erkek	174	4,0383	0,92343			
Haber Takibi	Kadın	239	3,1192	0,84510	-4,480	411	0,000
	Erkek	174	3,5259	0,99386			

Katılımcıların iş doyumu, arama yapma, bireysel işler, sosyalleşme ve haber takibi için vermiş oldukları yanıtların medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek üzere Bağımsız Örneklem T Testi gerçekleştirilmiştir. Analiz bulguları Tablo 6’da yansıtılmıştır. Tabloda görüldüğü üzere, yalnızca arama yapmada anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($t=2,170$; $p=0,030$). Katılımcıların verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında, bekârların ($X=3,0949$) evlilere ($X=2,8727$) kıyasla iş yerinde internette daha çok arama yaptıkları tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, “H3b: Arama yapma, medeni duruma göre farklılaşmaktadır.” hipotezi kabul edilmiş; “H2b: İş doyumu, medeni duruma göre farklılaşmaktadır.”; “H4b: Bireysel işler, medeni duruma göre farklılaşmaktadır.”; “H5b: Sosyalleşme, medeni duruma göre farklılaşmaktadır.” ve “H6b: Haber takibi, medeni duruma göre farklılaşmaktadır.” ve hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tablo 6. Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Değişken	Medeni Durum	Sayı	Ort.	SS	t-değeri	sd	Sig.
İş Doyumu	Bekâr	195	3,5969	0,95280	-1,536	411	0,125
	Evli	218	3,7440	0,98859			
Arama	Bekâr	195	3,0949	0,97915	2,170	411	0,030
	Evli	218	2,8727	1,08886			
Bireysel İşler	Bekâr	195	2,7385	0,92756	1,612	411	0,108
	Evli	218	2,5814	1,04008			
Sosyalleşme	Bekâr	195	4,0991	0,93817	1,942	411	0,053
	Evli	218	3,9190	0,94447			
Haber Takibi	Bekâr	195	3,2910	1,00044	0,010	411	0,992
	Evli	218	3,2901	0,86758			

Katılımcıların iş doyumu, arama yapma, bireysel işler, sosyalleşme ve haber takibi için vermiş oldukları yanıtların yaş grubuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek üzere ANOVA Testi gerçekleştirilmiştir. Analiz bulguları Tablo 7’de yansıtılmıştır. Tabloda görüldüğü üzere, iş doyumunda ($F=4,604$; $p=0,001$) ve arama yapmada ($F=3,238$; $p=0,012$) anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılıkların nereden kaynaklandığını tespit etmek için öncelikle Levene homojenlik testi yapılmış; iş doyumunda ($Levene=1,618$; $p=0,169$) ve arama yapmada ($Levene=0,208$; $p=0,934$) şeklinde tespit edildiğinden, bu doğrultuda her iki faktör için de varyansların homojen olduğu saptanmış ve Tukey post hoc testleri gerçekleştirilmiştir. Tukey post hoc testleri neticesinde, 45-54 yaş grubundakilerin ($X=4,0270$), 18-25 yaş grubundakilere ($X=3,3815$), 26-34 yaş grubundakilere ($X=3,6091$), 35-44 yaş grubundakilere ($X=3,6000$) ve 45 ve üzeri yaş grubundakilere ($X=3,9200$) kıyasla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları bulgusuna erişilmiştir. Ayrıca 18-25 yaş grubundakilerin ($X=3,3333$), 45-54 yaş grubundakilere ($X=2,7095$) kıyasla daha fazla arama yaptıkları bulgusu elde edilmiştir. Bu doğrultuda, “H2c: İş doyumu, yaş grubuna göre farklılaşmaktadır.” ve “H3c: Arama yapma, yaş grubuna göre farklılaşmaktadır.” hipotezleri kabul edilmiş; “H4c: Bireysel işler, yaş grubuna göre farklılaşmaktadır.”; “H5c:

Sosyalleşme, yaş grubuna göre farklılaşmaktadır.” ve “H6c: Haber takibi, yaş grubuna göre farklılaşmaktadır.” ve hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tablo 7. Yaş Grubuna Göre ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Yaş Grubu	Sayı	Ort.	SS	F-değeri	Sig.	Anlamlı Fark
İş Doyumu	18-25	54	3,3815	0,80776	4,604	0,001	4-1, 4-2, 4-3, 4-5
	26-34	154	3,6091	1,00387			
	35-44	101	3,6000	1,02059			
	45-54	74	4,0270	0,88167			
	55 ve üzeri	30	3,9200	0,90759			
Arama	18-25	54	3,3333	1,01638	3,238	0,012	1-4
	26-34	154	2,9205	1,00396			
	35-44	101	3,0173	1,07195			
	45-54	74	2,7095	1,05095			
	55 ve üzeri	30	3,1583	1,01812			
Bireysel	18-25	54	2,8519	0,90663	1,785	0,131	
	26-34	154	2,7451	1,02679			
	35-44	101	2,5965	1,05177			
	45-54	74	2,4865	0,90460			
	55 ve üzeri	30	2,4583	0,87119			
Sosyalleşme	18-25	54	4,1296	0,97434	0,320	0,865	
	26-34	154	3,9978	0,88684			
	35-44	101	3,9505	1,05871			
	45-54	74	4,0000	0,91661			
	55 ve üzeri	30	4,0000	0,87974			
Haber Takibi	18-25	54	3,3380	0,96783	0,057	0,994	
	26-34	154	3,2792	0,97809			
	35-44	101	3,2871	0,92357			
	45-54	74	3,3007	0,88749			
	55 ve üzeri	30	3,2500	0,79871			

Katılımcıların iş doyumu, arama yapma, bireysel işler, sosyalleşme ve haber takibi için vermiş oldukları yanıtların eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek üzere ANOVA Testi gerçekleştirilmiştir. Analiz bulguları Tablo 8’de yansıtılmıştır. Tabloda görüldüğü üzere, arama yapmada ($F=13,850$; $p=0,000$), bireysel işlerde ($F=12,764$; $p=0,000$), sosyalleşmede ($F=11,294$; $p=0,000$) ve haber takibinde ($F=7,395$; $p=0,001$) anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklılıkların nereden kaynaklandığını tespit etmek için öncelikle Levene homojenlik testi yapılmış ve arama yapma (Levene=0,713; $p=0,491$), bireysel işler (Levene=0,840; $p=0,433$), sosyalleşme (Levene=1,752; $p=0,175$) ile haber takibi (Levene=0,380; $p=0,684$) için varyansların homojen olduğu saptandığından, Tukey post hoc testleri gerçekleştirilmiştir. Tukey post hoc testleri neticesinde şu bulgulara erişilmiştir:

- Arama yapma için lisans mezunları ($X=3,1458$) ve lisansüstü mezunları ($X=2,9720$); lise mezunlarına ($X=2,1048$) kıyasla daha yüksek yanıtlar vermişlerdir.
- Bireysel işler için lisans mezunları ($X=2,7768$) ve lisansüstü mezunları ($X=2,6799$); lise mezunlarına ($X=1,8306$) kıyasla daha yüksek yanıtlar vermişlerdir.
- Sosyalleşme için lisans mezunları ($X=4,0694$) ile lisansüstü mezunları ($X=4,0623$); lise mezunlarına ($X=3,2473$) kıyasla daha yüksek yanıtlar vermişlerdir.
- Haber takibi için lisans mezunları ($X=3,4836$); lise mezunlarına ($X=2,9274$) ve lisansüstü mezunlarına ($X=3,1916$) kıyasla daha yüksek yanıtlar vermişlerdir.

Bu doğrultuda; “H3d: Arama yapma, eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.”; “H4d: Bireysel işler, eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.”; “H5d: Sosyalleşme, eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.” ve “H6d: Haber takibi, eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.” hipotezleri kabul edilmiş; “H2d: İş doyumu, eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.” hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 8. Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Eğitim Düzeyi	Sayı	Ort.	SS	F-değeri	Sig.	Anlamlı Fark
İş Doyumu	Lise	31	3,5161	1,12163	0,775	0,462	
	Lisans	168	3,6417	0,91373			
	Lisansüstü	214	3,7234	0,99714			
Arama	Lise	31	2,1048	0,90548	13,850	0,000	2-1, 3-1
	Lisans	168	3,1458	0,98165			
	Lisansüstü	214	2,9720	1,04916			
Bireysel	Lise	31	1,8306	0,83762	12,764	0,000	2-1, 3-1
	Lisans	168	2,7768	0,98227			
	Lisansüstü	214	2,6799	0,96493			
Sosyalleşme	Lise	31	3,2473	1,10543	11,294	0,000	2-1, 3-1
	Lisans	168	4,0694	0,89566			
	Lisansüstü	214	4,0623	0,91373			
Haber Takibi	Lise	31	2,9274	0,91786	7,395	0,001	2-1, 2-3
	Lisans	168	3,4836	0,88869			
	Lisansüstü	214	3,1916	0,93922			

Katılımcıların iş doyumu, arama yapma, bireysel işler, sosyalleşme ve haber takibi için vermiş oldukları yanıtların aylık gelir durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek üzere ANOVA Testi gerçekleştirilmiştir. Analiz bulguları Tablo 9’da yansıtılmıştır. Tabloda görüldüğü üzere, yalnızca iş doyumunda ($F=14,851$; $p=0,000$) anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılığın nereden kaynaklandığını tespit etmek için öncelikle Levene homojenlik testi yapılmış ve iş doyumu ($Levene=1,522$; $p=0,195$) için varyansın homojen olduğu saptandığından, Tukey post hoc testi gerçekleştirilmiştir. Tukey post hoc testi neticesinde; iş doyumu için aylık geliri 5.001 TL – 7.500 TL arasında olanlar ($X=3,9221$), 7.500 TL -10.000 TL arasında olanlar ($X=4,0361$) ve 10.000 TL’nin üzerinde olanlar ($X=4,0118$); 2.500 TL’nin altında olanlara ($X=3,0630$) ve 2.500 TL – 5.000 TL arasında olanlara ($X=3,4194$) kıyasla daha yüksek yanıtlar vermişlerdir. Bu doğrultuda; “H2e: İş doyumu, aylık gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.” hipotezi kabul edilmiş; “H3e: Arama yapma, aylık gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.”; “H4e: Bireysel işler, aylık gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.”; “H5e: Sosyalleşme, aylık gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.” ve “H6e: Haber takibi, aylık gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.” hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tablo 9. Aylık Gelir Durumuna Göre ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Aylık Gelir Durumu	Sayı	Ort.	SS	F-değeri	Sig.	Anlamlı Fark
İş Doyumu	2.500 TL’nin altında	54	3,0630	1,01150	14,851	0,000	3-1, 3-2, 4-1, 4-2, 5-1, 5-2
	2.500 TL - 5.000 TL	134	3,4194	0,92350			
	5.001 TL - 7.500 TL	113	3,9221	0,90176			
	7.500 TL - 10.000 TL	61	4,0361	0,77847			
	10.000 TL üzeri	51	4,0118	0,95617			
Arama	2.500 TL’nin altında	54	3,1111	1,16723	1,234	0,296	
	2.500 TL - 5.000 TL	134	3,0877	0,91677			
	5.001 TL - 7.500 TL	113	2,8274	1,03568			
	7.500 TL - 10.000 TL	61	2,9385	1,17850			

	10.000 TL üzeri	51	2,9265	1,05391			
Bireysel İşler	2.500 TL'nin altında	54	2,4028	1,12583	1,523	0,195	
	2.500 TL - 5.000 TL	134	2,7164	0,97900			
	5.001 TL - 7.500 TL	113	2,6283	0,91741			
	7.500 TL - 10.000 TL	61	2,6352	1,11764			
	10.000 TL üzeri	51	2,8480	0,82927			
Sosyalleşme	2.500 TL'nin altında	54	3,9074	1,15182	1,373	0,242	
	2.500 TL - 5.000 TL	134	4,0000	0,90943			
	5.001 TL - 7.500 TL	113	4,0914	0,83124			
	7.500 TL - 10.000 TL	61	4,1257	0,92128			
	10.000 TL üzeri	51	3,7778	1,04066			
Haber Takibi	2.500 TL'nin altında	54	3,3102	0,98806	0,586	0,673	
	2.500 TL - 5.000 TL	134	3,3563	0,93359			
	5.001 TL - 7.500 TL	113	3,2588	0,90134			
	7.500 TL - 10.000 TL	61	3,3197	0,90730			
	10.000 TL üzeri	51	3,1324	0,97385			

Gerçekleştirilen farklılık analizleri neticesinde:

- H2a, H2b ile H2d reddedildiği ve H2c ile H2e kabul edildiği için, “H2: İş doyumu, demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.” ana hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
- H3a ile H3e reddedildiği ve H3b, H3c ile H3d kabul edildiği için, “H3: Arama yapma, demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.” ana hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
- H4a, H4b, H4c ile H4e reddedildiği ve H4d kabul edildiği için, “H4: Bireysel işler, demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.” ana hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
- H5a, H5b, H5c ile H5e reddedildiği ve H5d kabul edildiği için, “H5: Sosyalleşme, demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.” ana hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
- H6b, H6c ile H6e reddedildiği ve H6a ile H6d kabul edildiği için, “H6: Haber takibi, demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.” ana hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma çerçevesinde, Gaziantep ilinde özel sektörde çalışanlar üzerinde iş doyumunun sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bununla birlikte hem iş doyumu hem de sanal kaytarma davranışı faktörlerine verilen yanıtların demografik özelliklere göre farklılaşma durumu da test edilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin SPSS-22 programında kaydedilmesinin ardından hem iş doyumu ölçeği hem de sanal kaytarma ölçeğinin geçerlilikleri için faktör analizleri ve ayrıca güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. İş doyumu için gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde, orijinal ölçekle uyumlu bir yapı elde edilmiştir. Bunun yanında iş doyumunun güvenilirliği de oldukça yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Sanal kaytarma ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde, orijinal ölçekle uyumlu şekilde dört faktör tespit edilmiş, faktörlerin güvenilirlikleri yüksek düzeyde tespit edilmiştir.

Araştırma çerçevesinde iş doyumunun sanal kaytarma davranışı üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmek üzere, basit doğrusal regresyon analizleri gerçekleştirilmiş ve bu doğrultuda iş doyumunun sanal kaytarma faktörleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Yılmaz (2018) tarafından yapılan çalışmada da iş doyumu ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ancak literatürdeki pek çok çalışmada iş doyumunun sanal kaytarmayı etkilediğine yönelik bulgulara rastlamak mümkündür (Yıldırım, 2018; Çivilidağ, 2017; Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017; Cook, 2017; Chaudhuri ve Naskar, 2014; Chomal ve Baruah, 2014; Folami vd., 2014; Alias vd., 2013; Robbins ve Judge, 2013; Özler ve Polat, 2012; Vitak vd., 2011; Garrett ve Danziger, 2008; Manrique de Lara vd., 2006; Stanton, 2002). Bu doğrultuda, yapılan çalışmanın neticesinde, literatür bulgularını genel olarak desteklemeyen bir bulgunun elde edilmiş olduğu söylenebilir. Çalışmada bu şekilde bir bulgu elde edilmiş olması, araştırmanın Gaziantep ilinde gerçekleştirilmiş olması ve örneklem olarak seçilmiş olan kitlenin yapısından kaynaklanıyor olabilir. Zira örneklemin vermiş olduğu

ortalama yanıtlara göre, sosyalleşme faktörü haricindeki diğer faktörlerin ortalamaya yakın olduğu, ayrıca katılımcıların iş doyumunu düzeylerinin de yüksek fakat ortalamaya yakın düzeyde olduğu görülmektedir. Literatürde yapılan çalışmalarda genel olarak iş doyumunu ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiş olduğu hususu göz önünde bulundurulduğunda, verilen yanıtların ortalamalarının birbirine yakın olması ile anlamlı ilişkilere rastlanmaması arasında bir bağlantı olduğu yorumu yapılabilir. Ayrıca iş doyumunun arama yapma, bireysel işler, sosyalleşme ve haber takibi faktörleri üzerinde anlamlı bir etkisinin tespit edilememiş olmasının nedeni, artık internet ile sosyal medyanın hem günlük hayatta hem de çalışma yaşamında oldukça önemli bir yer edinmiş olması ve normal bir davranış şeklinde algılanmaya başlanmış olması şeklinde de değerlendirilebilir.

İş doyumunun sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisine ilişkin analizlerin ardından, iş doyumunu ile sanal kaytarma davranışı faktörlerine verilmiş olan yanıtların demografik özelliklere göre farklılaşma durumu test edilmiştir. Cinsiyete göre yapılan farklılık analizinde, yalnızca haber takibi faktöründe erkek katılımcılar lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Yaşar (2013) tarafından yapılan çalışmada da arama yapmada erkekler lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, çalışmada elde edilen bu bulgunun literatür bulgularıyla paralellğe sahip olduğu söylenebilir. Nitekim Mastrangelo vd. (2006); Jackson vd. (2001); Vitak vd. (2011); Garrett ve Dangizer (2008); Vitak vd. (2011) tarafından yapılan çalışmalarda erkeklerin daha fazla sanal kaytarma davranışı sergiledikleri belirtilmiştir. Bununla birlikte, Yaşar (2013) ile Kalaycı (2010) haber takibi ve bireysel işler faktörlerinde de erkekler lehine anlamlı farklılık tespit etmiştir. Ayrıca Küsmez (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da erkeklerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda, haber takibi, bireysel işler ve iş doyumunda cinsiyet bakımından literatürde farklı bulguların yer aldığı söylenebilir. Bu farklılıkların nedeni, örneklemelerin yapısal farklılıkları, dönemsel şartlardaki farklılıklar ve günümüzde iş yerinde internet kullanımının artık normal bir davranış olarak görülüyor olması olabilir.

Medeni duruma göre yapılan farklılık analizinde, yalnızca arama yapma faktöründe bekâr katılımcılar lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Küsmez (2018) tarafından yapılan çalışmada da arama yapma faktöründe bekârlar lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Ayrıca Küsmez'in (2018) çalışmasında iş doyumunda medeni duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Buna göre, araştırmada elde edilen bu bulguların, literatürdeki önceki çalışmaların bulgularıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Ancak Küsmez (2018) tarafından yapılan çalışmada ayrıca haber takibi ve bireysel işler faktörlerinde de bekârlar lehine anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Bu doğrultuda, haber takibi ve bireysel işler faktörlerinde medeni durum açısından literatürde farklı bulguların yer aldığı söylenebilir. Bu farklılıkların nedeni, örneklemelerin yapısal farklılıkları, dönemsel şartlardaki farklılıklar ve günümüzde iş yerinde internet kullanımının artık normal bir davranış olarak görülüyor olması olabilir.

Yaş grubuna göre yapılan farklılık analizinde, iş doyumunu ile arama yapma faktörlerinde anlamlı farklılıklara rastlanmış ve 45-54 yaş grubundakilerin diğer yaş grubunda olanlara kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları; ayrıca 18-25 yaş grubundakilerin 45-54 yaş grubundakilere kıyasla internette daha fazla arama yaptıkları tespit edilmiştir. Bu durum, gençlerde internet kullanımının daha yaygın olması ile açıklanabilir. Mastrangelo vd. (2006) genç çalışanların önemli sanal kaytarma davranışlarının daha yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Örücu ve Yıldız (2014) hem önemli hem de önemsiz sanal kaytarma davranışının genç çalışanların lehine farklılaştığı bulgusu elde edilmiştir. Literatürdeki bu bulgu, çalışmada elde edilen bulgu ile paralellik göstermektedir. Tutcu (2018) tarafından yapılan çalışmada 54 ve üzeri yaş grubundakilerin gençlere kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Literatürdeki bu bulgu, çalışmada iş doyumuna ilişkin elde edilen bulgu ile farklılığa sahiptir. Bu farklılığın nedeni, örneklemelerin yapısal farklılıklarından kaynaklanıyor olabilir. Zira Tutcu (2018) tarafından yapılan çalışmada öğretmenler örnekleme oluştururken, bu çalışmada ise örneklem özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmada ayrıca haber takibi ve bireysel işler faktörlerinde yaş grubu için anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu durumun nedeni, günümüzde iş yerinde internet kullanımının artık normal bir davranış olarak görülüyor olması olabilir.

Eğitim düzeyine göre yapılan farklılık analizinde, arama yapma, bireysel işler, sosyalleşme ve haber takibi faktörlerinde anlamlı farklılıklara rastlanmış olup; lisans ve lisansüstü mezunlarının, lise mezunlarına kıyasla internette daha çok arama yaptıkları, bireysel işleriyle daha fazla ilgilendikleri, daha fazla sosyal medyada vakit geçirdikleri; ayrıca lisans mezunlarının lise ve lisansüstü mezunlarına kıyasla internette daha fazla haber

takibi yaptıkları tespit edilmiştir. Bu durum, eğitim seviyesi daha yüksek olan çalışanların iş yerinde interneti daha fazla kullandıklarını göstermektedir. Bu bulgu, literatürdeki önceki çalışmaların bulgularıyla paralellğe sahiptir (Örücü ve Yıldız, 2014; Özkalp vd., 2012; Atkin vd., 1998; Garrett ve Dangizer, 2008). Araştırmada ayrıca iş doyumunda eğitim düzeyi için anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu durumun nedeni, eğitim düzeyi her ne olursa olsun özel sektörde çalışanların işlerinden benzer biçimde tatmin olmalarıyla açıklanabilir. Tutcu (2018) tarafından yapılan çalışmada da eğitim durumuna göre iş doyumunda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş olup, bu durum iki çalışmada elde edilen bu bulguların paralellik arz ettiğini göstermektedir.

Aylık gelir durumuna göre yapılan farklılık analizinde, yalnızca iş doyumunda anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre, aylık gelir durumu 5.000 TL'nin üzerinde olanların, 5.000 TL'nin altında olanlara kıyasla iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tutcu (2018) tarafından yapılan çalışmada ise iş doyumunun aylık gelire göre farklılaşmadığı bulgusu elde edilmiştir. Bu doğrultuda, bu araştırma bulgusu ile literatürdeki önceki çalışmaların bulgularının farklılık arz ettiği söylenebilir. Bu farklılığın nedeni, örneklemelerin yapısından kaynaklanıyor olabilir. Bunun yanı sıra, arama yapma, bireysel işler, sosyalleşme ve haber takibi faktörlerinde anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Bu durumun nedeni, günümüzde iş yerinde internet üzerinden arama yapma, haber takip etme, sosyal medya araçlarını kullanma ve internette bireysel işlerle uğraşılması gibi davranışların artık normal bir davranış olarak görülüyor olması olabilir.

Sonuç olarak, özel sektör çalışanlarının iş doyumlarının sanal kaytarma davranışını anlamlı olarak etkilemediği, ayrıca sanal kaytarma davranışı faktörleri ile iş doyumunun çeşitli demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği bulguları elde edilmiştir. Bu bağlamda, çalışma kapsamında literatüre önemli katkılar sağlayacak bulguların elde edilmiş olduğu söylenebilir. Zira sanal kaytarma ile iş doyumunu ilişkisine yönelik ve sanal kaytarma faktörlerinin demografik özelliklere göre farklılaşma durumuyla ilgili az sayıda araştırma literatürde yer almaktadır.

Çalışma çerçevesinde iş doyumunun sanal kaytarmayı anlamlı olarak etkilemediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda, Gaziantep'teki özel sektör firmalarının yöneticilerinin, sanal kaytarma davranışını azaltmak üzere çalışanları ile daha fazla ilgilenmeleri, ayrıca iş doyumlarını yükseltici birtakım stratejiler uygulamaları gerektiği söylenebilir. İleride yapılabilecek olan araştırmalarda sanal kaytarma davranışının farklı kavramlarla (örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik, örgütsel stres, örgütsel vatandaşlık, mobbing vb.) olan ilişkileri incelenebilir. Bunun yanı sıra farklı şehirlerde ve farklı örneklem grupları üzerinde iş doyumunu ile sanal kaytarma davranışı ilişkisini tespit etmeye ilişkin çeşitli çalışmalar gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Alias, M., Mohd-Rasdi, R., Ismail, M., & Abu Samah, B. (2013). Predictors of workplace deviant behaviour: HRD agenda for Malaysian support personnel. *European Journal of Training and Development*, (37), 161-182.
- Anandarajan, M., Devine, P., & Simmers, C. A. (2004). A multidimensional scaling approach to personal web usage in the workplace, in *Personal web usage in the workplace: a guide to effective human resources management*, M. Anandarajan & C. A. Simmers (Eds.), 61-78. U.S.A.: Information Science Publishing.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (467), 31-51.
- Atkin, D., Jeffres, L., & Neuendorf, K. (1998). Understanding internet adoption as telecommunications behavior. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 42(4), 475-490.
- Barlı, Ö. (2008). *Davranış bilimleri ve örgütlerde davranış*, 3. Basım. Ankara: Aktif Yayınevi.
- Blanchard, A., & Henle, C. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311
- Chaudhuri, M. R. (2014). Job satisfaction: The eventual smidgeon for occupational consummation and contentment in profession. *DLSU Business & Economics Review*, 24(1), 73-83.

- Chomal, N., & Baruah, P. (2014). Performance linked reward and job satisfaction: Banking sector. *SCMS Journal of Indian Management*, 11(4), 53-60.
- Cook, A. W. (2017). *Cyberloafing, job satisfaction, and employee productivity: A quantitative study*. Unpublished Doctoral Dissertation. Northcentral University School of Business and Technology Management.
- Çavuşoğlu, S., & Palamutçuoğlu, B. T. (2017). İş tatmininin sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 430-444.
- Çivilidağ, A. (2017). İş yaşamında sanal kaytarmanın iş stresi, iş doyumu ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (59), 355-373.
- Folami, L. B., Asare, K., Kwesiga, E., & Bline, D. (2014). The impact of job satisfaction and organizational context variables on organizational commitment. *International Journal of Business & Public Administration*, 11(1), 1-18.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). Disaffection or expected outcomes: Understanding personal internet use during work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(4), 937-958.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of organization*, 8th Ed. New Jersey: Prentice Hall.
- İnce, M., & Gül, H. (2011). The relation of cyber slacking behaviors with various organizational outputs: Example of Karamanoğlu Mehmetbey University. *European Journal of Scientific Research*, 52(4), 507-527.
- Jackson, L. A., Ervin, K. S., Gardner, P. D., & Schmitt, N. (2001). Gender and the internet: Women communicating and men searching. *Sex Roles*, (44), 363-379.
- Kalaycı, E. (2010). *Üniversite öğrencilerinin siberaylaklık davranışları ile öz düzenleme stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi FBE, Ankara.
- Kuşluyan, Z., & Kuşluyan, S. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 183-203.
- Küsmez, D. (2018). *Using internet during work hours and its relation with employee attitudes*. Unpublished Master Thesis. Bahçeşehir University SBE, İstanbul.
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192-2199.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Lim, V. K., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, Perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*, (42), 1081-1093.
- Locke, E. A. (1968). What is job satisfaction? *Speech presented at the American Psychological Association Convention*, August 30-September 3, American Psychological Association, San Francisco, California.
- Manrique de Lara, P. Z., Tacoronte, D. V., Ding, J. M. T. (2006). Do current anti-cyberloafing disciplinary practices have a replica in research findings? A study of the effects of coercive strategies on workplace internet misuse. *Internet Research*, 16(4), 450-467.
- Mastrangelo, P. M., Everton, W., & Jolton, J. A. (2006). Personal use of work computers: Distraction versus destruction. *CyberPsychology & Behavior*, (9), 730-741.
- Özkalp, E., Aydın, U., & Tekeli, S. (2012). Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: Sanal kaytarma (cyberloafing) ve iş ilişkilerine etkileri. *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2), 18-33.
- Örücü, E., & Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 99-114.
- Özler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of Business and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış*, İ. Erdem (Çev.), 14. Basım. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Stanton, J. M. (2002). Company profile of the frequent Internet user. *Communications of the ACM*, 45(1), 55-59.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2007). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Taş, Y. (2011). İş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyinin duygusal bağlılığa etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 117-131.
- Tutcu, A. (2018). *Duygusal sermayenin iş ve yaşam doyumu üzerine etkisine ilişkin duyuşsal iyilik algısının aracılık etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi SBE, Gaziantep.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Ünal, Ö. F., & Tekdemir, S. (2015). Sanal kaytarma: Bir kamu kurumunda ampirik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-118.
- Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, (27), 1751-1759.
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35-44.
- Yaşar, S. (2013). *Üniversite öğrencilerinin denetim odağı ve bilgisayar laboratuvarına yönelik tutumlarının siberaylaklık davranışlarına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi FBE, Ankara.
- Yıldırım, F. (2018). Tükenmişlik düzeyinin sanal kaytarma davranışına etkisinde iş doyumunun aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 302-313.
- Yılmaz, B. (2018). *Seyahat acentesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışları, iş motivasyonu ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Yoon, J., & Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment: job satisfaction and organizational support. *Work and Occupations*, 29(1), 97-124.