



## İŞ TATMİNİNİN SANAL KAYTARMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

## THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON CYBERLOAFING

Selin ÇAVUŞOĞLU<sup>1</sup>, B. Türker PALAMUTÇUOĞLU<sup>2</sup>

### Öz

*Araştırmanın amacı çalışanın yaptığı işten duyduğu memnuniyeti ifade eden iş tatmininin, çalışanların iş saatlerinde bilişim teknolojilerini iş dışı faaliyetler için kullanmasını ifade eden sanal kaytarma davranışına etkilerini incelemektir. Bu amaçla Manisa Celal Bayar Üniversitesi akademik ve idari personeline Minnesota İş Tatmini ölçeği (kısa versiyonu) ile Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen sanal kaytarma ölçeği uygulanmıştır. Araştırmanın ana kitlesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesinin 1.454 akademik ve 1.221 idari personeline kapsamaktadır. Veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Geçerli olan 375 anket formu analizlerde kullanılmıştır. Analizlerde SPSS 21 ve AMOS 22 programları kullanılmıştır.*

*Hem sanal kaytarma hem de iş tatmini ölçeklerinin Cronbach  $\alpha$  değerleri yeterli görülmüştür. Yapılan açıklayıcı faktör analizi ile sanal kaytarma ve iş tatmininin faktör yapıları belirlenmiştir. Ortaya çıkan faktör yapıları için yapılan doğrulayıcı faktör analizlerinin sonuçları bu yapıları doğrulamıştır. Test edilen yapısal eşitlik modellerinde iş tatmininin sanal kaytarmayı negatif yönde etkilediği, iş tatmininin “içsel tatmin” boyutunun sanal kaytarmayı negatif yönde etkilediği, “dışsal tatmin” boyutunun ise sanal kaytarmayı çok zayıf olarak pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bu durumda içsel tatminin artması halinde sanal kaytarmanın azalacağı söylenebilir. Elde edilen sonuçların hem yazına, hem de uygulayıcılara fayda sağlayabileceği düşünülmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Sanal Kaytarma, İş Tatmini, Akademik ve İdari Personel

### Abstract

*The aim of research is to examine the effect of the job satisfaction expressing the employee's contentment about his/her job on cyberloafing expressing employees' usage of information technologies for non-work related objectives during the work hours. With this aim, Minnesota Scale of Job satisfaction (short version) and cyberloafing scale developed by Blanchard and Henle (2008) has been applied to Manisa Celal Bayar University academic and administrative staff working. The population of research consists of 1.454 academic and 1.221 administrative staff working in the Manisa Celal Bayar University.*

<sup>1</sup> Öğr. Gör. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Kula M.Y.O., selin.cavusoglu@cbu.edu.tr

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Kula M.Y.O., turker.palamutcuoglu@cbu.edu.tr

*Data were collected by questionnaire. Valid 375 questionnaire form has been used in analyses. In the analyses, SPSS 21 and AMOS 22 programmes were used.*

*Both Cyberloafing and Job Satisfaction scale's Cronbach  $\alpha$  values has been found enough. With explanatory factor analysis done, cyberloafing and job satisfaction's factor structures has been determined. The results of confirmatory factor analysis done for factor structures occurring have confirmed these structures. In the structural equation modeling tested, it has been found that job satisfaction has negative effect on cyberloafing, "intrinsic satisfaction" dimension of job satisfaction has negative effect on cyberloafing, "external satisfaction" dimension of job satisfaction has weak and positive effect on cyberloafing. In this situation; if intrinsic satisfaction increase, it can be said that cyberloafing decrease. It is thought that results obtained can make contribution to both literature and aplicator.*

***Keywords: Cyberloafing, Job Satisfaction, Academic and Administrative Personnel***

## 1. GİRİŞ

Dünyanın küresel bir köy haline geldiği günümüzde işletmelerin başarılı olabilmelerinin temelinde insan kaynaklarının etkili ve verimli kullanımı yatmaktadır. Motivasyonları, bağlılıkları ve tatminleri yüksek işgörenlerin işletmelerin rekabet edebilme gücünde önemli etkileri olacağı aşikardır. Sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmek için bilginin ve bilgiye ulaşmanın en önemli araçlarından olan teknolojinin etkin kullanımı da işletmeler açısından önemli sayılmaktadır. Teknolojinin iş yaşamını kolaylaştırıp bir takım avantajları da sağlamanın yanında işgörenlerin ve işletmelerin üzerinde olumsuz etkileri de bulunmaktadır (Ulukapı vd., 2014: 65).

İşletmelerde teknolojiyi kullanacak olan işgörenler olduğuna göre, teknolojinin işletme amaçlarını gerçekleştirecek şekilde kullanılması gerekmektedir. Ancak uygulamaya bakıldığında, özellikle internet kullanımının da yaygınlaşmasıyla işgörenlerin teknolojiyi ve interneti iş ile ilgili amaçlar dışında da kullandıkları görülmektedir. Sanal kaytarma olarak adlandırılan bu durum bazen işgörenlerin kişisel özellikleri sebebiyle açıklanabilirken bazen de farklı örgütsel davranışlar sebebiyle açıklanabilmektedir.

İnternet, bilgisayar ve mobil aygıtların kullanımı gün geçtikçe artmaktadır. Ancak bunların kullanım politikaları belirlenmedikçe sanal kaytarma faaliyetleri daha kontrol edilemez hale gelmekte ve işletmelere çok çeşitli şekillerde zarar vermektedir. Yol açtığı önemli verimlilik kayıpları ve bu alanda yapılan araştırmaların sınırlılığı düşünüldüğünde üzerinde dikkatle durulması gereken bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. (Örücü ve Yıldız, 2014: 100).

Sanal kaytarma konusu ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında; sanal kaytarma davranışına sebep olan faktörler; dış kontrol odaklılık (Blanchard ve Henle, 2008), örgütsel vatandaşlık davranışı (Rajah ve Lim, 2011; Çınar ve Karcıoğlu, 2015), belirleyicileri (Özler ve Polat, 2012; Al-Shuaibi vd., 2013; Liberman vd., 2011; Wagner vd., 2012; Prasad vd, 2010; Özkalp vd., 2012; Kaplan ve Çetinkaya, 2013; Örücü ve Yıldız, 2014; Akca, 2013; Kaplan ve Çetinkaya, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015; Çavuşoğlu vd., 2014a), denetim odağı (Yaşar, 2013) konularında çalışıldığı görülmektedir. Ayrıca, algılanan örgütsel adalet (Ahmadi vd., 2011; Lim, 2002; Lim ve Teo, 2005; Kaplan ve Ögüt, 2012; Yıldız

vd., 2015; Zoghbi, 2009; Blau vd., 2006), sosyal kolaylaştırma (Köse vd., 2012), iş - iş yeri stresi (Özen Kutanis vd, 2014; Sawitri, 2012), psikolojik sözleşme (İyigün vd, 2014), algılanan işe adanmışlık (Ulukapı vd., 2014), iş tatmini (Çelik, 2014), örgütsel öğrenme (Keklik vd., 2015), işe ve örgüte bağlılık (Candan ve İnce, 2016; Niaei vd., 2014), kişilik (Çavuşoğlu vd., 2014b), algılanan örgütsel kontrol (Zoghbi vd., 2006) arasındaki ilişkiler incelendiği görülmektedir.

İşlerinden duydukları tatmin düzeyi yüksek çalışanların daha düşük seviyede sanal kaytarma davranışında bulunabileceği varsayımıyla, çalışmamızda iş tatmininin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi belirlenmeye ve ileri de yapılacak araştırmalara bir zemin oluşturmaya çalışılmıştır.

## 2. SANAL KAYTARMA

Sanal kaytarma; çalışanların iş yerlerinde kişisel internet kullanımı, kişisel e-postaları kontrol etme ve haberlere şöyle bir göz atmaktan (en masum görüneni) müstehcen içerikli sitelere girme, başkalarına cinsel içerikli mesaj gönderme veya yasal olmayan yollardan program indirmeye (en tehlikeli olanları) kadar çok geniş bir yelpazede yer alan eylemlerini ifade etmektedir (Ünal ve Tekdemir, 2015: 95). Sanal kaytarma davranışı, önceleri sadece iş yerinde çalışanlara işlerini yürütebilmeleri için sunulan bilgisayar ve internet bağlantılarını iş dışı amaçlar için kullanmaları olarak tanımlansa da (Lim, 2002; Blanchard ve Henle, 2008; Kaplan ve Öğüt, 2012; Vitak vd., 2011; Kim ve Byrne, 2011; Özkalp vd., 2012; Köse vd. 2012) günümüzde konu daha geniş açıdan değerlendirilmekte, akıllı telefonlar ve internet bağlantıları yoluyla da çalışma saatleri içerisinde sanal kaytarma faaliyetleri yapılabildiği söylenebilmektedir.

Sanal kaytarma ile ilgili tanımlamalara bakıldığında; çalışma saatleri içerisinde gerçekleştiriliyor olması, çalışanların gönüllü eylemleri olması, çalışanların işleriyle ilgisinin olmadığı hatta kişisel çıkarları için gerçekleştirildiği konusunda ortak ifadelere yer verilebilmektedir.

Çeşitli araştırmacıların sanal kaytarma sınıflandırmaları bulunmaktadır. Bu çalışma, Blanchard ve Henle'nin (2008) boyutları esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Blanchard ve Henle önemsiz (minor) ve ciddi (serious) sanal kaytarma faaliyetleri şeklinde iki boyut belirlemişlerdir. Kişisel e-posta işlemleri, internette alışveriş için sipariş verme, haber ve spor sitelerinde gezinmek, banka veya finansal web sitelerini incelemek gibi faaliyetlere önemsiz sanal kaytarma adı verilmektedir. Buna karşın yetişkin (cinsellik veya şiddet vb. içeren) sitelerinde gezinmek, müzik, film vb. telif hakkı sorunu yaratabilecek içerik indirmek, bahis ve kumar sitelerini kullanmak, sohbet odalarına girmek, online oyun oynamak gibi faaliyetler ise ciddi sanal kaytarma olarak ifade edilmektedir (Çavuşoğlu, 2014a; Blanchard ve Henle, 2008).

## 3. İŞ TATMİNİ

Çalışanlar çalışma hayatı boyunca, yaptığı işle, çalıştığı örgütle ve iş ortamıyla ilgili pek çok deneyim kazanmaktadır. Bu deneyimlerde, çalışanların gördükleri, yaşadıkları, kazandıkları, mutlulukları ve üzüntüleri olmaktadır. Tüm bu bilgi ve duyguların sonucunda çalışanların yaptığı işe ya da çalıştığı firmaya karşı tutumları ortaya çıkmaktadır. İş tatmini bu tutumların genel bir sonucudur. Çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olmasını ifade eder (Oshagbemi, 2000 akt. Taş, 2011: 120-121).

Greenberg ve Baron' a göre iş tatmini, çalışanların işleriyle ilişkin genel tutumdur (Greenberg ve Baron, 2003: 170). İş tatmini bireyin işinden elde ettiği doyum, işten ne elde etmeyi amaçladığı, ne kadarını elde etmek istediğiyle ve ne elde ettiğine olan inançlarının bir araya gelmesi sonucu oluşan duygusal bir durumdur (Türk, 2007: 69). Genel anlamda iş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ve işlerine yönelik olumlu duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Akıncı, 2002: 2-3; Toker, 2007: 593; Yazıcıoğlu, 2009: 237; Fulford, 2005: 74; Tengilimoğlu, 2005: 27; Güney, 2000: 119; Keith, 1988: 96).

Bu tanımlardan yola çıkarak genel bir iş tatmini tanımı yapılacak olursa; iş tatmini, içsel (işin niteliği ile ilgili) faktörler ve dışsal (ücret, yönetim politikaları gibi organizasyonla ilgili) faktörler açısından beklentilerin elde edilenlerle kıyaslanması sonucu bireyde işe karşı gelişen sevgi veya o işte çalışırken elde edilen mutluluktur (Kaplan, 2011: 76).

İçsel iş tatmini başarıma duygusu, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin doyum ile ilgili öğelerden oluşurken; dışsal tatmin örgütün yönetimi, politikaları ve stratejileri, örgütün kültürü, denetim şekli, yöneticiler ve çalışanların tutumları, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır (Köroğlu, 2012: 279).

Çalışanların yüksek iş tatmini ile çalışmaları, işletme yönetiminin dolayısıyla işletmenin faaliyetlerini gerçekleştirmesine yardımcı olur. Tatmin düzeyi yüksek çalışanlar, iş yerinde olumlu davranışlar içindedir. Bunun aksine işinden tatmin olmayan çalışanlar ise iş ortamına her an olumsuz tavırlar gösterme eğiliminde olabilirler. İş doyumsuzluğu; ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların arka planında yer alır (Barlı, 2008: 345).

Günümüzde pek çok alanda yaşanan değişim ve gelişimlere paralel olarak, bireylerin beklenti ve hedeflerinde de bir takım değişimler yaşanmıştır. Geçmiş dönemlerde sadece maddi beklentileri ağır basan insanların günümüze geldiğinde bu maddi beklentilerinin yanında maddi olmayan; değer görme, saygı görme, toplum tarafından önemli sayılacak bir işte çalışabilme gibi farklı bir takım beklentiler de ortaya çıkmıştır.

Unutulmaması gereken en önemli olgulardan biri de; iş tatminin, yapısı gereği dinamik bir algı olduğudur. İşletmeler ve yöneticileri çalışanlarının iş tatminleri sağladıktan sonra bunu kısa bir süre bile gözden uzak tutamazlar. Çünkü iş tatmini ne kadar hızlı sağlanabiliyorsa bir o kadar da hızlı kaybedilebilir (Yenihan, 2014: 174).

#### **4. ALAN ARAŞTIRMASI**

##### **4.1. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı sanal kaytarma davranışına iş tatmininin etkilerini incelemektir. Bu amaçla Manisa Celal Bayar Üniversitesi akademik ve idari personeline Minnesota tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeğinin kısa formu ile Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen sanal kaytarma ölçeği uygulanmıştır. Anket formu ile toplanan verilere dayalı bir yapısal eşitlik modeli oluşturulmuş ve iş tatmininin sanal kaytarma davranışına etkileri AMOS 22 yazılımı ile incelenmiştir.

#### 4.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, Manisa Celal Bayar Üniversitesinin akademik (1.454 personel) ve idari personelini (1.221 personel) kapsamaktadır. Örneklem büyüklüğünü belirlerken Sekaran, 1992'nin tablosundan faydalanılmıştır (Altunışık vd., 2010, s.135). Bahsi geçen tabloda 2.675 büyüklüğündeki ana kitle için 338 örneklem büyüklüğünün yeterli olacağı görülmüştür. Manisa Celal Bayar Üniversitesinin her birimindeki akademik ve idari personele ulaşabilmek hedeflenmiştir. Bu amaçla gerekli izinler alınarak birimlere ulaştırılan 500 adet anket formundan 416'sı geri dönmüştür. 33 anket veri eksikliği nedeniyle kullanılmamıştır ve 8 uç değere sahip anket formu analize dahil edilmemiştir. Nihai olarak 375 geçerli anket analizlerde kullanılmıştır. Anket, iş tatmin düzeyinin sorgulandığı iş tatmini ölçeği ve sanal kaytarma ölçeğinden oluşmaktadır. Sanal kaytarma davranışları Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen ölçek ile ölçülmüştür. 22 sorudan oluşan bu ölçeğin orijinal hali uygulanmıştır. İş tatmini ise Minnesota tarafından geliştirilen ve 20 sorudan oluşan iş tatmini ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. 5'li likert formundaki ölçeklerde 1=kesinlikle katılmıyorum, ..., 5 kesinlikle katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

#### 4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın temel sorusu "iş tatmininin sanal kaytarma davranışlarına etkisi var mıdır?" sorusudur. Bu soruya cevap aramak için 3 hipotez oluşturulmuştur. Hipotez 1: İş tatmini sanal kaytarma davranışını negatif yönde etkilemektedir. Hipotez 2: İş tatmininin "içsel tatmin" boyutu sanal kaytarma davranışını negatif yönde etkiler. Hipotez 3: İş tatmininin "dışsal tatmin" boyutu sanal kaytarma davranışını negatif yönde etkiler şeklindedir.

#### 4.4. Veri Analiz Yöntemleri

Ölçeklerin güvenilirliğini gösteren Cronbach  $\alpha$  değerlerinin yeterli düzeyde olduğu (İş tatmini Ölçeği = 0,869; Sanal kaytarma ölçeği = 0,857) görülmüştür. Tanımlayıcı istatistiklerin hesaplanmasında, yapısal geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinde SPSS 21 yazılımı kullanılmıştır. İş tatmini ve alt boyutlarının sanal kaytarma davranışlarına etkisini görmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi yapılmış ve oluşturulan modeller AMOS 22 yazılımı ile test edilmiştir.

#### 4.5. Yapısal Geçerlilik Analizi

Sanal kaytarma için yapılan açıklayıcı faktör analizinde orijinal ölçekten farklı olarak dört faktör tespit edilmiştir. Bu faktörlere dahil olan maddeler incelendiğinde ciddi ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarının ikiye ayrılmış oldukları görülmüştür. Tespit edip isimlendirdiğimiz faktörler aşağıda gösterilmiştir. Faktör analizinde ölçeğin 6, 14, 15, 18, 19 ve 21. düşük ortak varyansa (communality) ve düşük faktör yüküne sahip oldukları için ölçekten çıkarılmıştır.

**ZVCSK (Zarar Verici Ciddi Sanal Kaytarma):** ölçeğin 13, 17, 20 ve 22. maddeleri. (Cronbach  $\alpha=0,847$ )

**BZDCSK (Boş Zaman Doldurucu/Eğlendirici Ciddi Sanal Kaytarma):** ölçeğin 5, 11, 12 ve 16. maddeleri. (Cronbach  $\alpha=0,780$ )

**EPAOSK (E-Posta Aktiviteleri İle İlgili Önemsiz Sanal Kaytarma):** ölçeğin 1, 2, 3 ve 7. maddeleri. (Cronbach  $\alpha=0,831$ )

**BFAOSK (Bankacılık/Finans/Alışveriş İle İlgili Önemsiz Sanal Kaytarma):** ölçeğin 4, 8, 9 ve 10. maddeleri. (Cronbach  $\alpha=0,749$ )

Faktörlerin cronbach  $\alpha$  değerleri yeterli görülmüştür ve faktörler varyansın % 66,043'ünü açıklayabilmektedirler. AMOS 22 yazılımı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılarak faktör yapısı doğrulanmıştır. Analizde hesaplanan indeks değerleri;  $\chi^2/SD = 2,077$ ; RMR = 0,077; GFI = 0,940; AGFI = 0,910; NFI = 0,915; NNFI = 0,915; CFI = 0,953; RMSEA = 0,054' tür. Meydan ve Şeşen'in 2011 yılındaki eserine göre  $\chi^2/SD$ , GFI ve AGFI iyi uyumu; RMR, NFI, NNFI, CFI ve RMSEA değerleri kabul edilebilir uyumu göstermektedir.

İş Tatmini için yapılan açıklayıcı faktör analizinde iki faktör tespit edilmiştir. Bu faktörlere yazına uygun olarak "içsel tatmin" ve "dışsal tatmin" ismi verilmiştir. Tespit edip isimlendirdiğimiz faktörler aşağıda gösterilmiştir. Ölçeğin 1, 7, 8 ve 14. Soruları düşük faktör yükleri nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır.

**İçsel Tatmin:** Ölçeğin 2, 3, 4, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. maddelerinden oluşur. (Cronbach  $\alpha=0,850$ )

**Dışsal Tatmin:** Ölçeğin 5, 6, 12, 13, 17, 18 ve 19. maddelerinden oluşur. (Cronbach  $\alpha=0,26$ )

Faktörlerin cronbach  $\alpha$  değerleri yeterli görülmüştür ve faktörler varyansın % 45,946'sını açıklayabilmektedirler. AMOS 22 yazılımı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılarak faktör yapısı doğrulanmıştır. Analizde hesaplanan indeks değerleri;  $\chi^2/SD=2,344$ ; RMR=0,072; GFI=0,940; AGFI=0,903; NFI=0,918; NNFI=0,929; CFI=0,950; RMSEA=0,060'tır.

Yine Meydan ve Şeşen'in 2011 yılındaki eserine göre  $\chi^2/SD$ , GFI ve AGFI iyi uyumu; RMR, NFI, NNFI, CFI ve RMSEA değerleri kabul edilebilir uyumu göstermektedir.

#### 4.6. Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1: Örneklemin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Kadın			Erkek		
	% 44,4			% 55,6		
Medeni durum	evli			bekâr		
	% 69,7			% 30,3		
Yaş	21-25	26-30	31-35	36-40	41-50	51 ve üzeri
	% 9,1	% 21,1	% 19,1	% 15,7	% 25,6	% 9,4
Eğitim düzeyi	İlköğretim	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
	% 0,3	% 11,7	% 13,1	% 34,5	% 19,1	% 21,3
Görev yaptığı birim	Rektörlük	Fakülte	Yüksekokul	Meslek Yüksekokulu	Enstitü	Diğer
	% 22,7	% 32,9	% 14,9	% 18,5	% 3,7	% 7,3
Deneyim	0-3 yıl	4-7 yıl	8-11 yıl	12-15 yıl	16-19 yıl	20 yıl ve üzeri
	% 38,1	% 17,8	% 11,0	% 8,6	% 10,4	% 14,1

Tablo1'de çoğunluğun erkek olduğu (% 55,6), evli olduğu (%69,7) olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 49,3'ü 35 yaş ve altında iken % 50,7'si 35 yaşın üstündedir. Örnekleimde akademik kadro da bulunduğu için Lisans ve üstü eğitim düzeylerinin çoğunlukta olduğu (% 74,9) görülmektedir.

Lisansüstü eğitim gören % 40,4 paya sahiptir. Katılımcıların çoğu Fakülte personeldir (% 32,9) ve çoğunluğu (% 38,1) 0-3 yıl deneyime sahiptir.

#### 4.7. Ölçeklere Ait Ortalama ve Standart Sapmalar

Araştırmaya katılanların sanal kayıtma davranışlarının ortalama ve standart sapmaları Tablo 2’de, iş tatmininin ortalama ve standart sapmaları ise Tablo 3’de gösterilmiştir.

**Tablo 2. Sanal Kayıtma Davranışlarının Ortalama Ve Standart Sapmaları.**

Değişken	Ortalama	Standart Sapma
ZVCSK	1,38	0,583
BZDCSK	2,24	0,882
EPAOSK	3,39	1,060
BFAOSK	2,24	1,041
Ciddi Sanal Kayıtma	1,81	0,640
Önemsiz Sanal Kayıtma	2,81	0,898
Sanal Kayıtma Skoru	2,25	0,680

Tablo 2’deki “Sanal kayıtma” değeri “önemsiz sanal kayıtma” ve “ciddi sanal kayıtma” değerlerinin ortalamasıdır. “Önemsiz sanal kayıtma” değeri “E-Posta Aktiviteleri İle İlgili Önemsiz Sanal Kayıtma” ve “Bankacılık/Finans/Alışveriş İle İlgili Önemsiz Sanal Kayıtma” değerlerinin ortalaması, “Ciddi Sanal Kayıtma” değeri ise “Zarar Verici Ciddi Sanal Kayıtma” ve “Boş Zaman Doldurucu/Eğlendirici Ciddi Sanal Kayıtma” değerlerinin ortalamasıdır. Tabloda Sanal kayıtma düzeyini düşük olduğu (2,25), önemsiz sanal kayıtma düzeyinin orta seviyede olduğu (2,81), ciddi sanal kayıtma düzeyinin düşük seviyede (1,81) olduğu görülmüştür. Katılımcılar en çok e-posta aktiviteleri ile ilgili önemsiz sanal kayıtma davranışını (3,39) gösterirlerken en az ise zarar verici ciddi sanal kayıtma davranışını (1,38) göstermektedirler.

**Tablo 3. İş Tatmininin Ortalama ve Standart Sapmaları.**

Değişken	Ortalama	Standart Sapma
İçsel Tatmin	3,88	0,642
Dışsal Tatmin	3,52	0,760
İş Tatmini	3,72	0,609

Tablo 3’de katılımcıların içsel tatmin seviyelerinin (3,88), dışsal tatmin seviyelerinin (3,52) ve genel tatmin düzeylerinin ortanın üstünde (3,72) olduğu söylenebilir. Katılımcıların içsel tatmin düzeylerinin dışsal tatmin düzeylerinden daha fazla olduğu ve iş tatmininin ortanın üstünde olduğu söylenebilir.

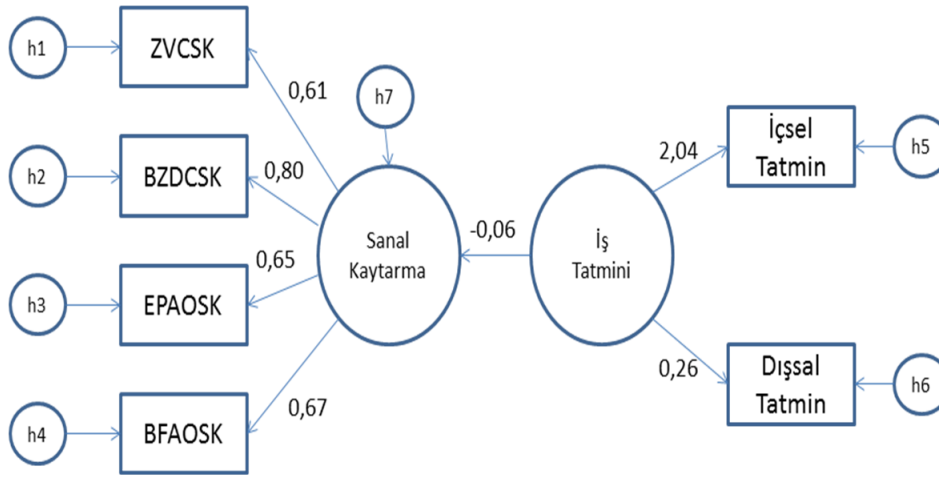
#### 4.8. Yapısal Eşitlik Modeli

Hipotezlerimizi test etmek amacıyla önce genel iş tatmininin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini belirlemek üzere bir yapısal eşitlik modeli kurulmuş, daha sonra iş tatminini içsel ve dışsal tatmin boyutlarının sanal kaytarma davranışına etkisini incelemek amacıyla ikinci bir model kurulmuş ve test edilmiştir. Son olarak içsel ve dışsal tatminin sanal kaytarma boyutlarına etkisini test etmek için üçüncü bir model kurulmuştur.

#### 4.9. Genel İş Tatmininin Sanal Kaytarma Davranışına Etkisi

Genel iş tatmini skorunun sanal kaytarma davranışına etkisini belirlemek amacıyla şekil 1’de gösterilen yapısal eşitlik modeli test edilmiştir.

**Şekil 1. Genel İş Tatmininin Sanal Kaytarma Davranışına Etkisi İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeli.**



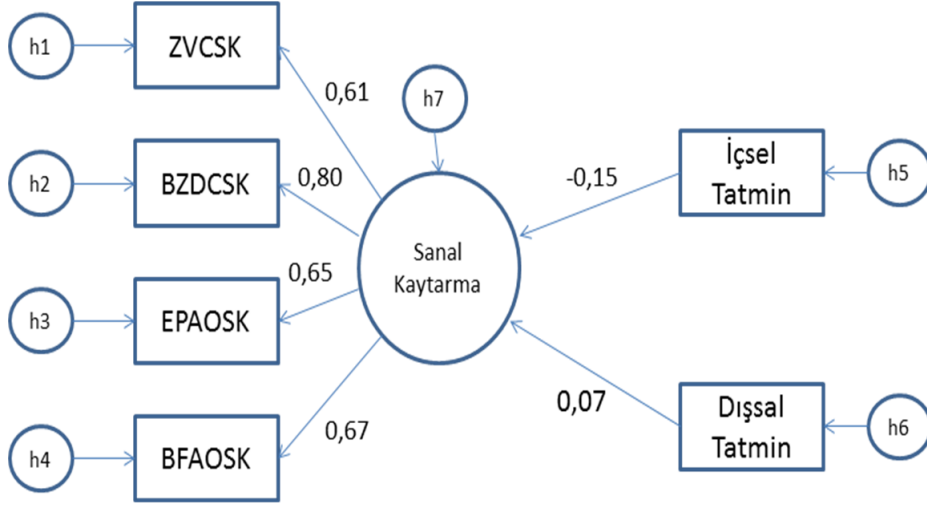
Modele ilişkin uyum indeksleri;  $\chi^2/SD=0,985$ ;  $RMR=0,016$ ;  $GFI=0,994$ ;  $AGFI=0,982$ ;  $NFI=0,987$ ;  $NNFI=1,000$ ;  $CFI=1,000$  ve  $RMSEA=0,000$  olarak hesaplanmıştır. Bu uyum indeksleri Meydan ve Şeşen’in 2011 yılındaki eserinde verdiği referans değerlere göre iyi uyumu göstermektedir. Bu durumda elimizdeki verilerin modeli doğruladığı ve genel iş tatmininin sanal kaytarma davranışını negatif yönde (-0,06) etkilediği söylenebilir. Yani iş tatmininin artması durumunda sanal kaytarma davranışlarının azalmasına neden olacağı söylenebilir. Bu durum hipotez 1’i desteklemiştir.

#### 4.10. İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Sanal Kaytarma Davranışına Etkisi

İş tatminin içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarının sanal kaytarma davranışına etkisini belirleyebilmek için şekil 2’deki yapısal eşitlik modeli test edilmiştir.



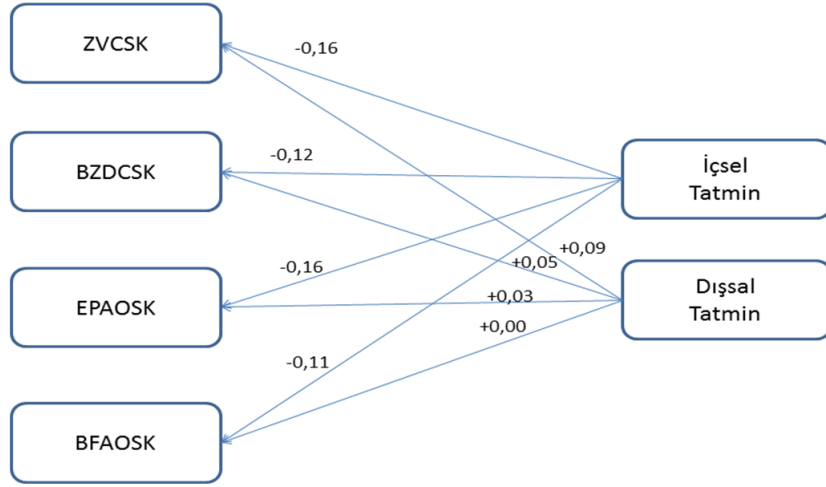
Şekil 2. İçsel Tatmin ve Dışsal Tatminin Sanal Kaytarma Davranışına Etkisini Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeli.



Modele ilişkin uyum indeksleri;  $\chi^2/SD = 0,985$ ;  $RMR=0,016$ ;  $GFI=0,994$ ;  $AGFI=0,982$ ;  $NFI=0,987$ ;  $NNFI=1,000$ ;  $CFI=1,000$  ve  $RMSEA=0,000$  olarak hesaplanmıştır. Bu uyum indeksleri iyi uyumu göstermektedir. Bu durumda elimizdeki verilerin modeli doğruladığı, sanal kaytarma davranışını iş tatmininin içsel tatmin boyutunun negatif yönde (-0,15), dışsal tatmin boyutunun ise pozitif yönde (0,07) etkilediği söylenebilir. Bu sonuçlara göre; içsel tatminin artması durumunda sanal kaytarmanın azalacağı, dışsal tatminin artması durumunda ise sanal kaytarma düzeyinin artacağı söylenebilir. Bu durum ise hipotez 2'yi desteklerken, hipotez 3'ü desteklememiştir.

Sanal kaytarma davranışı ve iş tatmininin alt boyutları arasındaki etkileri belirlemek için şekil 3'deki yapısal eşitlik modeli test edilmiştir.

**Şekil 3. Sanal Kaytarma Davranışı ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki Etkileri Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeli.**



Modele ilişkin uyum indeksleri;  $\chi^2/SD = 5,033$ ; RMR=0,026; GFI=0,996; AGFI=0,907; NFI=0,991; NNFI=0,881; CFI=0,992 ve RMSEA=0,104 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler iyi uyumu göstermektedir. Bu durumda elimizdeki verilerin modeli doğruladığı, içsel tatminin zarar verici ciddi sanal kaytarmayı (-0,16), boş zaman doldurucu ciddi sanal kaytarmayı (-0,12), e-posta ile ilgili önemsiz sanal kaytarmayı (-0,16) ve bankacılık, finans ve alışverişler ilgili önemsiz sanal kaytarmayı (-0,11) negatif yönde etkilediği; dışsal tatminin ise zarar verici ciddi sanal kaytarmayı (0,09), boş zaman doldurucu sanal kaytarmayı (0,05) ve e-posta ile ilgili önemsiz sanal kaytarmayı (0,03) pozitif yönde etkilediği, bankacılık, finans ve alışverişle ilgili önemsiz sanal kaytarmayı etkilemediği görülmüştür. Bu sonuçlara göre içsel tatminin artması durumunda bütün sanal kaytarma davranışı boyutlarında azalma olacağı; dışsal tatminin artması durumunda ise zarar verici ciddi sanal kaytarmayı, boş zaman doldurucu sanal kaytarma ve e-posta ile ilgili önemsiz sanal kaytarma davranışlarının artacağı söylenebilir. Ancak dışsal tatminin regresyon katsayılarının çok düşük olduğu da gözden kaçırılmamalıdır.

## 5. SONUÇ

Gelişen dünyada pek çok değişiklik gibi bilişim ve telekomünikasyon alanlarındaki gelişmeler de örgütleri derinden etkilemiştir. İnternet kullanımının yaygınlaşması ve mobil cep telefonları ile bile internete ulaşımın çok rahat sağlanması literatürde işletmelerin çalışanlara sunduğu bilgisayar ve internet bağlantısının iş dışında kullanımı olarak tanımlanan sanal kaytarma davranışına farklı bir boyut getirmiştir. Literatüre bakıldığında sanal kaytarma davranışlarının işletmelere zarar getiren yönleri ile ilgili bilgilere ulaşırken şaşırtıcı bir şekilde avantaj sağladığı yönleri ile ilgili bilgilere de ulaşıldığı söylenebilmektedir.

Sanal kaytarma davranışı tıpkı madalyonun iki yüzü gibi değerlendirilebilir. Bir yüzü, sunduğu olanaklarla çalışanların iş yaşamına katkı yaptığını ifade ederken, diğer karanlık yüzü ise işletmelere önemli verimlilik kayıpları olduğunu ifade etmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014: 101).

İş tatmini, çalışanların işlerinden duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş tatmininin oluşmaması durumunda ani grevler, işi yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve işi terk etme, devamsızlık, sabotaj, çatışma ve saldırganlık gibi olumsuz davranışlar ortaya çıkabilmektedir. Yöneticilerin iş tatminin anlamını, nedenlerini ve sonuçlarıyla birlikte gerçek manada kavramaları ve çalışanların iş tatmin düzeylerini olumsuz yönde etkileyen faktörlerle ilgili olarak bilinçli ve duyarlı olmaları, çalışma hayatında yaşanan bir takım olumsuzlukların giderilmesi hususunda önemli katkılar sağlayacaktır (Barlı, 2008: 337).

Çalışanların olumsuz iş tutumlarına sahip olmaları sanal kaytarma davranışı üzerinde etkili olabilmektedir (Manrique de Lara vd., 2006: 451- 452). Ayrıca İş tatminin düşük olması ve çalışma arkadaşlarıyla olumsuz ilişkilerin varlığı, örgütler için olumsuz sayılabilecek performans ve verimde düşümlere neden olabilecek çeşitli davranışların ortaya çıkartabilir (Robbins ve Judge, 2013: 87). Hatta çalışanların işyerinde interneti kişisel amaçlı kullanmaları sebepleri arasında iş tatminin düşük olması, stres ve algılanan adaletsizliğin yüksek olduğu da söylenmektedir (Garrett ve Danziger, 2008: 939; Özler ve Polat, 2012: 9).

Bu bilgiler ışığında iş tatmininin sanal kaytarma davranışına etkilerini incelemek çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Yapısal eşitlik modellerinin test edilmesi sonucunda iş tatmininin sanal kaytarmayı negatif yönde etkilediği, sanal kaytarma davranışını içsel tatminin negatif, dışsal tatminin ise pozitif yönde etkilediği görülmüştür. İçsel tatminin zarar verici ciddi sanal kaytarmayı, boş zaman doldurucu ciddi sanal kaytarmayı, e-posta ile ilgili önemsiz sanal kaytarmayı ve bankacılık, finans ve alışverişler ilgili önemsiz sanal kaytarmayı negatif yönde etkilediği; dışsal tatminin ise zarar verici ciddi sanal kaytarmayı, boş zaman doldurucu sanal kaytarmayı ve e-posta ile ilgili önemsiz sanal kaytarmayı pozitif yönde etkilediği, bankacılık, finans ve alışverişle ilgili önemsiz sanal kaytarmayı etkilemediği görülmüştür. Bu veriler ışığında iş tatminin içsel boyutunun artması durumunda sanal kaytarma davranışlarının azaltılabileceği söylenebilir. İçsel tatmini etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve içsel tatminin arttırılabilmesi durumunda sanal kaytarma davranışlarının azaltılabileceği düşünülebilir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre iş tatmininin dışsal boyutunun azalması durumunda sanal kaytarma davranışının görülme durumu azalmaktadır. Bu sebeple dışsal tatmin örgütün yönetimi, politikaları ve stratejileri, örgütün kültürü, denetim şekli, yöneticiler ve çalışanların tutumları, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluştuğu için (Koroğlu, 2012: 279); çalışarlardaki iş tatmini duygusunun daha çok işin niteliği ile ilgili iş tatmini olarak ifade edilen içsel tatmin öğelerinden oluşması için çaba sarfedilmelidir.

Gelecekte yapılacak araştırmalarda sanal kaytarma farklı değişkenlerle (örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, işe yabancılaşma, işe adanmışlık, mobbing, örgütsel vatandaşlık, motivasyon, sosyal destek gibi) ve farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde ve farklı araştırma yöntemleriyle de incelenebilir. Özellikle işletmelerde sanal kaytarma davranışı sergileyen çalışanların bu davranışın altında

yatan bireysel ve örgütsel sebeplerinin belirlenmesi, işletmeler için verimlilik kaybına ve maliyet artışına neden olan bu davranışın minimize edilmesinde faydalı olacaktır.

## 6. KAYNAKLAR

- Ahmadi, Heidar- Bagheri, Fatemeh- Ebrahimi, Seyyed Abbas- Rokni, Mehdi Asad Nejad Rokni- Safari, Mohammad (2013), “Deviant Work Behavior: Explaining Relationship Between Organizational Justice and Cyber-loafing as a Deviant Work Behavior”, *American Journal of Science Research*, Cilt. 24,(103-116).
- Akca, Aykut (2013), *Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, S.B.E., İstanbul.
- Akıncı, Zeki (2002), “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt. 4, (1–25).
- Al-Shuaibi, Ahmad Said Ibrahim- Shamsudin, Faridahwati Mohd. - Subramaniam, Chandrakantan (2013), “Do Human Resource Management Practices Matter in Reducing Cyberloafing at Work: Evidence From Jordan”, *The 2013 WEI International Academic Conference Proceedings*, İstanbul, (37-47).
- Barlı, Önder (2008), *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış* (3. Baskı), Aktif Yayınevi, Ankara.
- Blanchard, Anita L.- Henle Christine A. (2008), “Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control”, *Computers in Human Behavior*, Cilt.24, Sayı.3, (1067–1084).
- Blau, Gary – Yang, Yang – Ward – Cook, Kory (2006), “Testing a Measure of Cyberloafing”, *Journal of Allied Health*, Cilt.35, Sayı.1, (9-17).
- Candan, Hakan- İnce, Mehmet (2016), “Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.9, Sayı.1, (229-235).
- Çavuşoğlu, Selin - Palamutçuoğlu, Aynur, Palamutçuoğlu, B.Türker. (2014a), “Çalışanların Demografik Özelliklerinin Sanal Kaytarma (Cyberloafing) Üzerindeki Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma”, *Research Journal of Business And Management*, Cilt.1, Sayı.3, (149 – 168).
- Çavuşoğlu, Selin - Palamutçuoğlu, Aynur, Palamutçuoğlu, B.Türker (2014b), “Kişilik Özelliklerinin Sanal Kaytarma (Cyberloafing) Üzerindeki Etkisi: Üniversite İdari Personeli Üzerinde Görgül Bir Araştırma”, *22. Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Konya, (755-764).
- Çelik, Neriman (2014), “Job Satisfaction’s Impact on Cyberloafing: an University Example”, *10th International Academic Conference*, Vienna, ISBN 978-80-87927-02-1, IISES 03 June, (171-181).
- Çınar, Orhan - Karcıoğlu, Fatih (2015). “The Relationship Between Cyber Loafing and Organizational Citizenship Behavior: A Survey Study in Erzurum/Turkey”, *11th International Strategic Management Conference*, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Cilt.207, (444-453).

- Fulford, Mark. D. (2005), “That’s Not Fair!: The Test Of A Model Of Organizational Justice, Job Satisfaction And Organizational Commitment Among Hotel Employees, *Journal Of Human Resources In Hospitality And Tourism*, Cilt.4, Sayı.1, (73-84).
- Garrett, R. Kelly, Danziger, James N. (2008). Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use During Work, *Journal of Computer-Mediated Communication*, Cilt.13, Sayı.4, (937–958).
- Greenberg, Jerald - Baron Robert A. (2003), *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Organization, Eighth Edition*, Prentice Hall, New Jersey, USA.
- Güney, Salih (2000), *Yönetim ve Kurum El Kitabı (Birinci Baskı)*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- İyigün, Necla Öykü - Yıldız, Bora. - Yıldız, Harun (2014), “Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışları Psikolojik Sözleşme Algısıyla Açıklanabilir mi?”, 2. *Örgütsel Davranış Kongresi*, Kayseri, 7-8 Kasım, (57-64).
- Kaplan, İrfan (2011), *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kaplan, Metin - Çetinkaya, Ali Şükrü (2013), “Demografik Özellikler ve Sanal Kaytarma”, 21. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Mayıs, (557-558).
- Kaplan, Metin- Çetinkaya, Ali Şükrü (2014), “Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt.25, Sayı.1, (26 – 34).
- Kaplan, Metin - Ögüt Adem (2012), “Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği”, 20. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İzmir (24-26 Mayıs), (592-596).
- Keith, Davis (1988), *İşletmede İnsan Davranışı, Örgütsel Davranış*, Çev. : Tosun, Kemal vd. , İstanbul Üniversitesi Yayınları No:3028, İstanbul.
- Keklik, Belma- Kılıç, Recep - Yıldız, Harun - Yıldız, Bora (2015), “Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”, *Business and Economics Research Journal*, Cilt.6, Sayı.3, (129-144).
- Kim, Sunny Jung – Byrne, Sahara (2011), “Conceptualizing Personal Web Usage in Work Contexts: A Preliminary Framework”, *Computers in Human Behavior*, Cilt.27, Sayı.6, (2271-2283).
- Köroğlu, Özlem (2012), “İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt.13, Sayı.2, (275-289).
- Köse, Sevinç - Oral, Lale - Türesin, Hilmiye (2012), “İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt.4, Sayı.1, (287-295).
- Liberman, Benjamin - Seidman, Gwendolyn - Mckenna, Katelyn Y.A. - Buffardi, Laura E.. (2011), “Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing”, *Computers in Human Behavior*, Cilt.27, Sayı.6, (2192-2199).

- Lim, Vivien K. G. (2002), "The IT Way of Loafing on The Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice", *Journal of Organizational Behavior*, Published online in Wiley InterScience, Cilt.23, Sayı.5, (675–694).
- Lim, Vivien K. G.- Teo, Thompson S.H. (2005), "Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore", *Information & Management*, 42, 1081-1093.
- Manrique de Lara, Pablo, Z., M., Tacoronte, Domingo V., Ding, Jyh –Ming 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*, Cilt.16, Sayı.4, (450-467).
- Meydan, Cem Harun - Şeşen, Harun (2011), *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Niaei, Mahmoud- Peidaei, Mir Mehrdad - Nasiripour, Amir Ashkan (2014), "The Relation Between Staff Cyberloafing and Organizational Commitment in Organization of Environmental Protection", *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, Cilt.3, Sayı.7, (59-71).
- Örücü, Edip - Yıldız, Harun (2014), "İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma", *Ege Akademik Bakış*, Cilt.14, Sayı.1, (99-114).
- Özen Kutanis, Rana - Karakiraz, A., - Aras, M. (2014), "İş Stresi Sanal Kaytarma Üzerinde Etkili midir?", *2. Örgütsel Davranış Kongresi, Kayseri*, 7-8 Kasım, (49-55).
- Özkalp Enver - Aydın, Ufuk- ve Tekeli, Seda (2012). "Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri", *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, Mart, (18-33).
- Özler, Derya Ergun - Polat, Gulcin (2012), "Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts", *International Journal of Business and eGovernment Studies*, ISSN: 2146-0744 (Online), Cilt.4, Sayı.2, (1-15).
- Prasad, Smrithi – Lim, Vivien K.G. – Chen, Don J.Q. (2010), "Self-Regulation, Individual Characteristics and Cyberloafing", *PACIS 2010 Proceedings*, Paper 159. <http://aisel.aisnet.org/pacis2010/159>, (1641-1648).
- Rajah, Rashimah - Lim, Vivien. K. G. (2011), "Cyberloafing, Neutralization, and Organizational Citizenship Behavior", <http://aisel.aisnet.org/pacis2011/152>, *PACIS 2011 Proceedings*,(152-167).
- Robbins, Stephan P., Judge, Timothy A. (2013). *Örgütsel Davranış*, (Çev. İnci Erdem), Nobel Akademik Yayıncılık, (14.Baskı), Ankara.
- Sawitri, Hunik Sri Runing (2012), "Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressor on Cyberloafing". *Social and Behavioral Sciences*, cilt.57, (320–324).
- Taş, Yunus (2011), "İş Tatmini Ve Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma Ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.21, Sayı.1, (117-131).

- Tengilimoğlu, Dilaver (2005), “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı.1, (23–45).
- Toker, Boran (2007), “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt.8, Sayı.1, (92–107).
- Türk, Sezai (2007), *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini* (1. Baskı), Özkan Matbaacılık, Ankara.
- Ulukapı, Hande - Çelik, Adnan - Yılmaz, A. (2014), “Algılanan İşe Adanmışlığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Selçuk Üniversitesi Örneği”, 2. *Örgütsel Davranış Kongresi*, Kayseri, 7-8 Kasım, (65-72).
- Ünal, Ömer Faruk - Tekdemir, Songül (2015), “Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.20, Sayı.2, (95-118).
- Wagner, David T. - Barnes, Christopher. M. - Lim, Vivien K. G. - Ferris, D. Lance (2012), “Lost Sleep and Cyberloafing: Evidence From the Laboratory and a Daylight Saving Time Quasi-Experiment”, *Journal of Applied Psychology*, Advance online publication. doi: 10.1037/a0027557, Cilt.97, Sayı.5, (1068-1076).
- Vitak, Jessica - Crouse, Julia - Larose, Robert (2011), “Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking”, *Computers in Human Behavior*, Cilt.27, Sayı.5, (1751–1759).
- Yaşar, Sevil (2013), *Üniversite Öğrencilerinin Denetim Odağı ve Bilgisayar Laboratuvarına Yönelik Tutumlarının Siberaylaklık Davranışlarına Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi A.B.D., Ankara.
- Yazıcıoğlu, İrfan (2009), “Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları İle İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.8, sayı.30, (235-249).
- Yenihan, Bora (2014), “ Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki”, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Cilt.4, Sayı.2, (170-178).
- Yıldız, Harun - Yıldız, Bora - Ateş, Hamza (2015), “Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergilenmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var mıdır?” , *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, Cilt.10, Sayı.2, (55-66).
- Zoghbi, Pablo (2009), “Inequity, Conflict, and Compliance Dilemma as Causes of Cyberloafing”, *International Journal of Conflict Management*, Cilt.20, Sayı.2, (188-201).
- Zoghbi, Pablo- Tacoronte, Domingo Verano- Ding, JyhMing Ting (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*, Cilt.16, Sayı.4, (450-467).