

İş Tatmininin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel İklimin Düzenleyici Rolü

The Moderating Role of Organizational Climate in the Effect of Job Satisfaction on Cyberloafing Behavior

Şevval Nur MERİÇ

Arş. Gör., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,
İİBF, İşletme Bölümü, sevvalnurmeric@ksu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-8672-0591>

Makale Başvuru Tarihi: 24.06.2024

Makale Kabul Tarihi: 13.03.2025

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Ali AKSOY

Prof. Dr., İnönü Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü,
ali.aksoy@inonu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-6234-0631>

ÖZET

Bu çalışma, iş görenlerin yaptıkları işten duydukları doyum düzeyini ifade eden iş tatmini kavramının, çalışma saatleri içerisinde internetin bireysel amaçlı faaliyetlerde kullanımı için tanımlanan sanal kaytarma kavramı üzerindeki etkisini ve bu etkisi üzerinde yine iş görenlerin örgüte ilişkin algılarını şekillendiren örgütsel iklim kavramının düzenleyici rolü olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla yapılmıştır. Saha araştırması bir büyükşehir belediyesinin ana hizmet binasında görevli personel ile yürütülmüştür. Çalışmada veri toplama yöntemlerinden biri olan anket yöntemi ile toplam 300 anket dağıtılmış olup 270 anket geri dönmüştür. Elde edilen bulgular sonucunda hem sanal kaytarma hem de sanal kaytarmanın alt boyutları olan önemli ve önemsiz sanal kaytarma üzerinde düzenleyici etkinin varlığına işaret eden etkileşimsel terime ait anlamlılık düzeyinin (0,05)'ten küçük olması ve güven aralığının (LLCI-ULCI; [0,0605-0,2308]) sıfır (0) değerini içermediği göz önüne alınarak düzenleyici etkinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ABSTRACT

This study was conducted in order to determine the effect of the concept of job satisfaction, which expresses the level of satisfaction of the employees with their work, on the concept of cyberloafing defined for the use of the internet in individual activities during working hours and whether the organizational climate concept that shapes the perceptions of the employees about the organization has a regulatory role on this effect. The field research was carried out with the personnel working in the main service building of a metropolitan municipality. In study, a total of 300 questionnaires were distributed with the survey method, which is one of the data collection methods, and 270 questionnaires were returned. Based on the obtained findings, the significance level of the interactional term, which indicates a regulatory effect on the important and unimportant cyberloafing sub-dimensions, should be less than 0.05, and the confidence interval (LLCI-ULCI; [0.0605-0.2308]) should be less than 0.05. Considering that it does not contain a zero (0) value, it was concluded that the regulatory effect was significant.

Anahtar Kelimeler:

İş Tatmini,

Sanal Kaytarma,

Örgütsel İklim,

Belediye,

Keywords:

Job Saticfaction,

Cyberloafing,

Organizational Climat,

Municipality,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): MERİÇ, Şevval Nur ve AKSOY, Ali (2024), “İş Tatmininin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel İklimin Düzenleyici Rolü”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.8(1), ss.20-34, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1504138>

1. GİRİŞ

Örgütlerin başarılı bir ivme sergilemesinin temelinde yer alan bireylerin, işlerini sevmeleri ve haz duymaları olarak literatürde karşılık bulan iş tatmini kavramı uzun yıllardır çalışılmış ve günümüzde de sıkça çalışılan konular arasındadır. Bunun sebebi ise iş hayatı mevcut oldukça ve insanlar da çalışmaya devam ettikçe tatmin olma veya olmama durumları hep olacaktır. Bireyin başarılı olması demek yer aldığı örgütün de başarılı olması demektir. Bu bağlamda yapılan işten tatmin duyulması hem bireyin hem de örgütün etkin ve verimli olmasını sağlamaktadır. Hackman ve Oldham iş tatminini, bireyin üstlendiği işi ve bu anlamda yaşadığı doyum duygusunun bir çıktısı olarak yaşadığı memnuniyet olarak tanımlamaktadır. Bir başka tanımla, bireyler işlerine karşı olumlu veya olumsuz tutum sergileyebilirler bunun üzerine çıktılar sonucu elde edilecek olan olumlu his iş tatmini; olumsuz his iş tatminsizliği olarak tanımlanabilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005:56).

Teknolojinin hızla gelişmesi ile birlikte günlük hayatımızın hemen hemen her alanında kullanılan internet işletmeler için de vazgeçilmez bir unsur olmaya başladığından beri hem pozitif hem de negatif etkiler bırakmaya devam etmektedir. Bu etkilerden biri olarak karşımıza çıkan ve gün geçtikçe yaşanan bu gelişmeler ile birlikte iş hayatımızda daha çok yer edinen sanal kaytarma kavramı, bireylerin çalışma saatleri içerisinde iş yerinin internetini kişisel amaçlı faaliyetleri gerçekleştirmek amacıyla kullanması olarak tanımlanmaktadır (Karataş ve Avcı, 2017).

Bazı araştırmacılar sanal kaytarmanın, bireyin iş ortamında yaşadığı stresi azalttığını ve kişisel gelişim ve farkındalığını, yaratıcılığını artırdığı ve çok yönlü bir bakış açısı kazandırdığı düşüncesiyle üretken iş davranışı olarak nitelendirirken (Blanchard ve Henle, 2008; Block, 2001; Greenfield ve Davis, 2002) bazı araştırmacılar ise bireyin iş performansını azalttığı, görevlerin yerine getirilme sürelerinin arttığı ve yoğun internet kullanımı sonucu ağ tabanlarında yavaşlama olduğu düşüncesiyle üretken karşıtı iş davranışı olarak nitelendirmektedir (Lim, 2002; Robinson ve Bennett, 1995). Günlerinin çoğunu iş yerlerinde geçiren kişiler için buldukları ortama ilişkin algılamaları oldukça büyük bir önem taşımaktadır. Çalıştıkları örgütün atmosferi iş görenlerin motivasyonu üzerinde önemli bir etki oluşturmaktadır. Bir örgüte ilişkin iş görenlerin algılamaları ve o örgütün atmosferinin tanımı “*örgütsel iklim*” kavramı olarak yazında karşılık bulmaktadır. Örgütsel iklim, örgütsel değerler, normlar, inançlar, uygulamalar ve prosedürler hakkında kişilerin benimsediği düşüncelerdir (Silva, 2004:208).

İş görenlerin örgütsel iklimden olumlu bir enerji almaları iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon, performans vb. gibi başarı kriterlerinde etkili bir rol oynadığı için hem iş görenlerin hem de örgütlerin başarılı olmalarında büyük bir öneme sahiptir. Ancak algı kavramı çok boyutlu bir kavramdır ve sezgisel algı boyutu öznel bir olguya dayandığı için kişiden kişiye değişebilme özelliği barındırmaktadır (Arbak vd., 2004:35). Bu durumda da her bireyin örgüt iklimine ilişkin algılaması tek gerçektir demek doğru olmayacaktır. Algılama var olan bir gerçekten ziyade bir kavranma biçimidir. Kişileri uyaran tek olsa da herkesin algılama düzeyleri birbirinden farklıdır. “*Tıpkı aynı nehirde yıkanmak, aynı sulara yıkanmak demek değildir*”, cümlesindeki gibi aynı örgüt içerisinde bulunmak da herkesin aynı duyguları yaşayacağı anlamına gelmemektedir (Tutar ve Altınöz, 2010:196).

Bu çalışma; tatmin duygusunun kaytarma davranışı üzerine etkisinde örgütsel iklimin düzenleyici rol oynayıp oynamadığını tespit edebilmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ilk olarak iş tatmini, sanal kaytarma ve örgütsel iklim değişkenlerinin açıklamalarına yer verilmiş olup sonrasında verilerin toplanma yöntemi, analizleri ve rapolaştırmalarına yer verilmiştir. Son olarak da sonuç kısmında yapılan çıkarımlar ile tartışma ve bu değişkenler ile çalışmak isteyen araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

2. KAVRAMSAL AÇIDAN İŞ TATMİNİ, SANAL KAYTARMA VE ÖRGÜTSEL İKLİM

Araştırmanın daha iyi anlaşılması açısından, araştırmaya konu olan “*iş tatmini*”, “*sanal kaytarma*” ve “*örgütsel iklim*” kavramları ana hatlarıyla ele alınması yararlı olacaktır.

2.1. İş Tatmini

Bireyler, günlerinin büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedirler. Bu bakımdan yapılan işin sevilmesi ve anlamlı bulunması oldukça önemlidir. Yaşanılan bu durum ise literatürde “*iş tatmini*” kavramı ile karşılık bulmaktadır. Pincus (1986:396) yazdığı makalede iş tatmini kavramının 25 yıldan fazladır çalışıldığını;

Locke’de bu konu üzerine tahmini 3000’den fazla makale yazıldığını ifade etmiştir. Kavramın tarihi eskiye dayanmaktadır. Ancak çok çalışılan bir konu olma özelliği günümüzde de devam etmektedir. İnsanın olduğu her iş alanında iş tatmini/tatminsizliği konuları üzerinde durmak muhtemelen devam da edecektir.

Yerli ve yabancı literatürde bu kavram ile ilgili birden fazla tanıma rastlamak mümkündür. Örneğin iş tatmini; bireyin işine karşı bağlılık duyması, işini kendi içinde anlamlandırarak istekli bir şekilde yapması sonucu yaşadığı mutluluk durumudur (Asar, 2018:35). Bir başka tanımla, bireyler işlerine karşı olumlu veya olumsuz tutum sergileyebilirler. Bunun üzerine çıktılar, sonucu elde edilecek olan olumlu his iş tatmini; olumsuz his iş tatminsizliği olarak tanımlanabilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005:56). Eren (2014) ise beklentiler ile elde edilen arasındaki tutarlılık durumu şeklinde bir yorum getirmiştir (Turunç ve Ögen, 2022:121).

Hackman ve Oldham (1974) iş tatminini, bireyin üstlendiği işi ve bu anlamda yaşadığı doyum duygusunun bir çıktısı olarak yaşadığı memnuniyet olarak tanımlamaktadır. Literatürde iş tatmini kavramı ile ilgili geliştirilmiş olan teoriler “Kapsam” ve “Süreç” başlıkları altında ilişkilendirilerek açıklanmaktadır. Kapsam teorilerinden bazıları: “Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi” ve “Herzberg’in Çift Faktör Kuramı”; süreç teorilerinden bazıları ise “Adams’ın Eşitlik Kuramı” ve “Vroom’un Beklenti Kuramı” şeklindedir (Köse, 2019:133; Öztürk ve Şahbudak, 2015:494).

Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramında; ihtiyaçların tatmin düzeyine ulaştıkça karşılandığı düşüncesi vardır. Birey, var olan yapı içerisinde birtakım ihtiyaçlara sahiptir. İhtiyaçlar piramit yapısı içerisinde önem düzeyine göre ilerlemekte ve en alt basamakta bulunan ihtiyaçlar giderildikçe bir sonraki basamaktaki ihtiyaçlara geçiş olacağı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda ihtiyaçlar bir doyum düzeyine ulaştıkça karşılanmış olacak ve bir basamak sonraki ihtiyacın de karşılanabilmesi için harekete geçilecektir (Benson ve Dundis, 2003:317-318).

Herzberg’in Çift Faktör Kuramında, bireyin yer aldığı örgüt içerisinde tatmin olmasının temelinde yer alan içsel faktörler (*başarı, sorumluluk, onaylanma, işin kendisi, ilerleme ve gelişme*) ile tatminsizliğine neden olan dışsal faktörler (*ücret, yönetim, çalışma koşulları, iş güvenliği*) var olduğu ileri sürülmektedir. Yani Herzberg’e göre örgüt içerisinde bireyler yaptıkları işte iki ayrı nokta olan tatmin ve tatminsizlik duygularını bir arada deneyimleyebilir (Alshmemri vd., 2017:13-14).

Vroom’un Beklenti Kuramının temelinde bireyin tercihlerini rasyonel şekilde şekillendirdikleri yatmaktadır. Yani birey iş ortamında kendisini başarıya götüreceği davranış kalıplarını kendi belirlemektedir (Lee, 2007:789). Adams Eşitlik Kuramında ise adalet temeli çerçevesinde hareket edilerek örgüt içerisinde kaynak veya ödüllerin paylaşılmasında çalışanların kendilerini diğer çalışma arkadaşlarıyla aynı teraziye koyup, bunun sonucunda da ulaştıkları eşitlik veya eşitsizlik durumuna atıf yapılmaktadır. Bu durumda da verilecek tepkilere bağlı olarak iş tatmini ya da tatminsizliğin geliştiğini öne sürülmektedir (Greenberg, 1987:11).

İş tatmini veya tatminsizliğine bireysel veya örgütsel faktörler neden olabilir (Tunçbilek ve Akkuş, 2017:177). Bireyin doğrudan kendisinden kaynaklı olan ve kişiye özgü olarak nitelendirilebileceğimiz yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, kişilik özellikleri, temel yetenekler, değer ve tutumlar ve statü vb., kişiden kişiye değişkenlik gösterebilen bireysel faktörler iş tatminini etkilemektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014:254). Örgütsel faktörler ise işin niteliği, maaş, kariyer imkanları, çalışma ortamındaki arkadaşlıklar, ast-üst arasındaki ilişkileri, çalışanlar arasındaki iletişimin kalitesi, çalışma ortamının koşulları (*kaynak tedarik edilebilirliği, ergonomiklik vb.*), örgüt kültürü ve iş güvenliği, örgüt yapısı (büyüklük), rol belirsizliği, rol çatışması vs. şeklindedir (Çetin ve Basım, 2011:84).

İş tatmini değişkenine ilişkin yerli ve yabancı literatür incelendiğinde değişken genellikle; yaşam kalitesi, tükenmişlik, yabancılaşma, performans, işten ayrılma niyeti, motivasyon kavramlarıyla sıklıkla çalışılmıştır. Altınışik ve Onağ (2021) iş tatmini ile yabancılaşma arasında zıt yönlü bir ilişki, Atalay ve Çakırel (2022), tükenmişlik ile iş tatmini arasında zıt yönlü bir ilişki; Bayer vd., (2021) iş tatmini ve işten ayrılma – motivasyon arasında zıt yönlü bir ilişki; Meriç (2024) yaşam kalitesi ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki; Akpınar vd. (2024) iş tatmini ile motivasyon arasında pozitif yönde anlamlı ilişki; Wardiansyah vd. (2024) permans ve motivasyon ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir.

2.2. Sanal Kaytarma

Sanal kaytarma, internetin günlük hayatımızdaki kullanımının yanı sıra iş hayatında da artan yeri ile birlikte önem arz etmeye devam eden bir kavramdır (Karataş ve Avcı, 2017:2322). Kavram, uluslararası yazında “cyberslacking”, “cyberloafing” ve “cyberbludging” formlarında kullanılırken, Türkçe yazında ise “sanal kaytarma”, “siber aylaklık” ve “siber kaytarma” formlarında kullanılmaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014:100).

Kaytarma Türkçe’de “*iş yapmaktan kaçınma*” olarak tanımlanırken (Türk Dil Kurumu, 2022), sanal kaytarma ise kaçınma davranışlarının iş ortamında bilgisayar ve türevi araçlar ile internet kullanılarak kişisel menfaatlerin gerçekleştirilmesi için yapılması olarak tanımlanmaktadır (Lim, 2002:677). Bazı araştırmacılar sanal kaytarmanın, bireyin iş ortamında yaşadığı stresi azalttığını ve kişisel gelişim ve farkındalığını, yaratıcılığını artırdığı ve çok yönlü bir bakış açısı kazandırdığı düşüncesiyle üretken iş davranışı olarak nitelendirirken (Blanchard ve Henle, 2008; Block, 2001; Greenfield ve Davis, 2002) bazı yazarlar da bireyin iş performansını azalttığı, görevlerin yerine getirilme sürelerinin arttığı ve yoğun internet kullanımı sonucu ağ tabanlarında yavaşlama olduğu düşüncesiyle üretken karşıt iş davranışı olarak nitelendirmektedir (Lim, 2002; Robinson ve Bennett, 1995).

Anandarajan ve Simmers ise sanal kaytarmanın etkilerine ilişkin olarak yöneticilerin görüşü olarak iki gruba ayrıldıklarını savunmaktadır. Bu ayrıma göre birinci grup yöneticiler siber-bürokratlardır ve bu kişiler iş görenlerin sanal kaytarma davranışlarını kesinlikle tolere etmeyip taviz vermemektedirler. İkinci grup yöneticiler ise siber-hümanist olarak adlandırılan ve iş görenlerin sanal kaytarma davranışlarının hayatlarını düzenleyici bir role sahip olduğunu düşünen ve sanal kaytarma davranışını siber bürokratlara göre daha hoşgörü ile karşılayan kişilerdir (Özkan ve Erbay, 2021:146).

Sanal kaytarma kavramı, boyut sınıflandırması olarak çeşitlilik göstermektedir. Ancak genel kabul görmüş olan Blanchard ve Henle (2008)’in geliştirip literatüre kazandırdığı önemli ve önemsiz olarak ayırdığı iki boyutlu sınıflandırmadır (Seçkin, 2020:1211). Önemsiz sanal kaytarma davranışlarını e-postaları kontrol, spor ve haber sitelerinde gezinme, çevrimiçi alışveriş yapma ve banka ve finans sitelerinde gezinme vb. olarak; önemli sanal kaytarma davranışlarını ise bahis ve kumar sitelerinde gezinme, yetişkin sitelerde gezinme, müzik, film veya uygulama indirme vb. olarak kategorize etmektedir (Eysel ve Tutcu, 2020:3598; Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017:432; Çetin ve Akyelli, 2020:43).

Sanal kaytarma ile ilgili yapılmış araştırmalar incelendiğinde duyarsızlaşma, iş tatminsizliği, örgütsel yabancılaşma, iş stresi, psikolojik sözleşme, istismarcı yönetim sanal kaytarmayı pozitif etkileyebilmekte (Yıldırım, 2018; Altınışık ve Onağ, 2021; Kasap, 2021; Uyanık vd., 2021; Yıldız vd., 2016; Sezici ve Güven, 2017); sosyal mübadele, psikolojik güvenlik, örgütsel güven, otantik liderlik, özyeterlilik algısı, psikolojik güçlendirme ise sanal kaytarmayı negatif etkileyebilmektedir (Seçkin, 2020; Soyalm, 2021; Örucü ve Özudoğru, 2018; Erkutlu ve Özdemir, 2018; Örucü vd., 2020; Kesen, 2015). Korzynski ve Protsiuk (2022) sanal kaytarmanın, yüksek iş yükü, düşük öz yeterlilik ve zayıf zaman yönetimi becerileriyle ilişkili iş tatminsizliğine neden olduğunu; Zhang vd. (2025) sanal kaytarmanın, iş tatminini etkilemediği sonuçlarına ulaşmışlardır.

2.3. Örgütsel İklim

Köken olarak Yunanca’dan gelen ve eğilim anlamı taşıyan iklim kelimesi örgüt ile birlikte kullanıldığı zaman örgüt üyelerinin örgüt atmosferini nasıl yorumladıklarını anlatmaktadır. Yani fiziksel durumları tanımlamasının yanı sıra sosyal bilimlerde alanında psikolojik durumları da tasvir etmek için kullanılmaktadır (Karcıoğlu, 2001:268). Örgütsel iklim kavramını ilk kullanan kişi Argyris olup, örgütlerin psikolojik yönlerinin de olduğunu göstermiştir. Literatürde örgütsel iklim ile ilgili genel kabul görmüş tek bir tanım olmamakla beraber bunun sebebinin örgütün atmosferini etkileyen dış çevre, konum, ilişkiler, politikalar, benimsenen normlar, değerler, tutum ve davranışlar, yönetim tarzları vb. etmenler olması olarak açıklanabilmektedir (Karcıoğlu ve Aykanat, 2012:423).

Örgütsel iklim, örgütsel değerler, normlar, inançlar, uygulamalar ve prosedürler hakkında kişilerin benimsediği düşüncelerdir (Silva, 2004:208). Bir başka tanımla örgütsel iklim, örgüt ortamının oluşup şekillenmesini sağlayan duygular, davranışlar ve kişilerin işlerine karşı aldıkları genel tavır, iş ortamına dair algıları ve örgütün diğer örgütlerden ayrışmasını sağlayan, zamanla devamlılık gösteren özellikler dizisi olarak tanımlanabilmektedir (Deniz ve Çoban, 2016:51; Halis ve Uğurlu, 2008:104). Bu özellikleri itibarıyla örgütsel iklim bireysel görüşleri barındıran çok boyutlu öznel bir kavram olarak literatürde yerini almaktadır (Çiftçi ve Altın, 2020:355).

Araştırmacılar, örgütsel iklim boyut sınıflandırması yaparken ayrılmış ve Campbell vd. örgütsel iklimi “*bireysel özerklik, ödüllendirmeye yönelik olma, saygınlık-içtenlik ve destek, konumunun yapısal düzeyi*” olarak dört boyutta sınıflandırmış (Gürcüoğlu ve Uyar, 2020:234); Litwin ve Stringer “*sorumluluk, yapı, dayanışma, benimseme, ödüller ve cezalar, çatışma, tehlike, standartlar*” şeklinde sekiz boyutlu bir sınıflandırma yapmış (Aydoğan ve Dinçer, 2017:51); Locke ise “*açıklık, uyum ve adalet arzusu, meydan okuma, bağımsızlık ve*

sorumluluk arzusu, iş kolaylaştırma, destek ve fark edilme arzusu, samimi ve arkadaşça ilişkiler arzusu” olmak üzere dört boyut şeklinde bir sınıflandırma yapmıştır (James, 2008:9).

Yerli ve yabancı literatürde yapılmış çalışmalar incelenmiş olup, Fettahlıoğlu ve Yaşan (2017) örgütsel iklim algılamalarının iş tatminini pozitif yönlü etkilediği; Özkan ve Erbay (2021) örgüt ikliminin çalışanların sanal kaytarma davranışlarını pozitif yönlü etkilediği; Mumcu ve Erol (2023) örgüt iklimi alt boyutlarının çalışanların sanal kaytarma davranışını negatif yönlü etkilediği; Suprayitno ve Hermawan (2022) örgütsel iklim ile performans arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Yaşanmakta olan dijital çağda internet kullanımının beraberinde getirdiği avantajlar ve dezavantajlar, iş görenlerin çalıştıkları örgütün atmosferinin kendilerini nasıl etkilediği ve işlerine karşı duydukları memnuniyet düzeyleri mevcut çalışmada sanal kaytarma, örgütsel iklim ve iş tatmini kavramlarını araştırma güdüsü oluşturmuş ve bu sebeple yapılan çalışmada iş tatmininin sanal kaytarma davranışı üzerine etkisinde örgütsel iklimin düzenleyici rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. İş tatmininin sanal kaytarma davranışı üzerine etkisinde örgütsel iklimi düzenleyici rolünün bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmayı yürütmek için İnönü Üniversitesi Etik Kurulundan 20.10.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

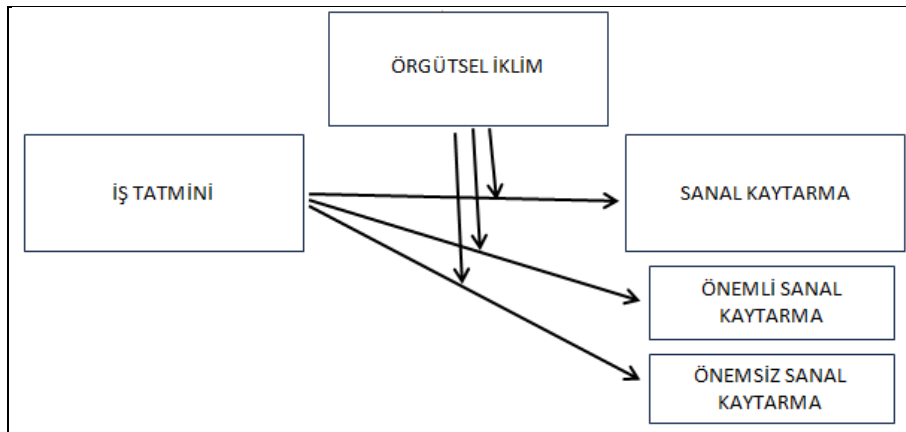
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini bir büyükşehir belediyesinin hizmet binasında çalışan idari personel oluşturmaktadır. Zaman, maliyet ve tüm katılımcılarla birebir görüşebilme imkanının yoksunluğundan dolayı anket formlarının bir bölümü elden bir bölümü de e-mail yoluyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Toplamda 300 anket dağıtılmış olup, 270 adet anket formunun geri dönüşü olmuştur. 15 adet anket formu hatalı bir şekilde ve rastgele doldurulduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Toplamda anket formlarını dolduran 255 kişi çalışmamızın örneklemini oluşturmuştur.

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli Şekil 1’de gösterilmiştir. Modelde iş tatmini, örgütsel iklim ve sanal kaytarma arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Gezer ve Barutçu (2020); Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu (2017); Çetin ve Akyelli (2020); Yıldırım (2018); Özdemir (2016); Özkan ve Erbay (2021); Arık (2016); Bayramoğlu ve Palabıyık (2020); Mumcu ve Erol (2023); Özer vd. (2013) çalışmalarından yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: İş tatmini ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: İş tatmini ile önemli sanal kaytarma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: İş tatmini ile önemsiz sanal kaytarma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: İş tatmininin sanal kaytarma davranışı üzerine etkisinde örgütsel iklimin düzenleyici rolü bulunmaktadır.

H2a: İş tatmininin önemli sanal kaytarma davranışı üzerine etkisinde örgütsel iklimin düzenleyici rolü bulunmaktadır.

H2b: İş tatmininin önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerine etkisinde örgütsel iklimin düzenleyici rolü bulunmaktadır.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada veri toplamak amacıyla “*sanal kaytarma ölçeği*”, “*iş tatmini*” ve “*örgütsel iklim*” ölçekleri kullanılmıştır. İlgili ölçekler ve özellikleri kısaca aşağıdaki gibidir;

- **Sanal Kaytarma Ölçeği:** Sanal Kaytarma davranışlarını ölçebilmek için; Örucü ve Yıldız’ın (2014) “*İş Yerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma*” isimli çalışmalarında kullandıkları “*Sanal Kaytarma Ölçeği*” kullanılmıştır. Çalışmada α değeri 0,888 olarak tespit edilmiştir. Ölçek; Lim (2002), Blanchard ve Henle (2008) ile Özkalp vd. (2012) çalışmalarından yola çıkılarak hazırlanmıştır. Ölçek, 2 boyutlu olup; önemli sanal kaytarma (1-8 arasındaki maddeler) ve önemsiz sanal kaytarma (9-14 arasındaki maddeler) şeklindedir ve 14 maddeden meydana gelmektedir.
- **İş Tatmini:** İş görenlerin iş tatmin düzeylerini ölçebilmek için Brown ve Peterson (1994) tarafından geliştirilmiş olan İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Bağcı ve Demir (2017) *Örgütlerde Adalet Algısının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Akdeniz Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma** isimli çalışmasındaki soruları kullanılmış olup, α değeri 0,839 olup tek boyuttan oluşan ölçek 5 maddeden meydana gelmektedir.
- **Örgütsel İklim:** Bock vd. (2005) tarafından gerçekleştirilen örgüt iklimi ölçeği kullanılmıştır. Bock vd. (2005) çalışmalarında, örgüt iklimini 3 boyutlu olarak ele almış ve Bağ Kurma (4 madde), Adalet (3 madde) ve Yenilikçilik (3 madde) şeklinde belirlemişlerdir. Ölçek soruları Korkmaz (2020) “*Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*” isimli çalışmada alınmış olup, çalışmada α değeri 0,954 olarak bulunmuştur.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi ile ilgili olarak normallik testi yapılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen demografik değişkenlere ilişkin bulgular değerlendirilmiştir.

5.1. Normallik Testi

Verilerin normal dağıldığının söylenebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5, -2 ile +2, -3, +3 aralığında bir değer alması istenmektedir (Kalaycı, 2008:209; George ve Mallery, 2010). Mayers (2013), örneklem grubu sayısı üzerinden bir aralık sınıflandırması yapmış ve <50 olan örneklem grupları için normal dağılım aralığı +1,96; 51-100 örneklem grupları için +2,58; >100 örneklem grupları için +3,29 olarak bir tanımlama yapmıştır (Mayers, 2013:53).

George ve Mallery (2010), Hair vd. (2014), sosyal bilimlerde anket ile yapılan çalışmalarda normal dağılımın sağlanmasının güç olduğunu ve çarpıklık basıklık değerlerine bakmanın daha güvenilir sonuçlar vereceğini ifade etmişlerdir (Tatlı vd., 2021:1272). Elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini açıklayan çarpıklık basıklık değerlerini tespit edebilmek amacıyla elde edilen analiz sonuçları Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Normallik Testi

Ölçekler	Skewness	Kurtosis
İş Tatmini	0,510	-0,263
Sanal Kaytarma	0,240	1,143
Örgütsel İklim	0,724	0,938

Analiz sonuçlarına göre iş tatmini, sanal kaytarma ve örgütsel iklim ile ilgili hesaplanan veri setleri sonuçlarına göre normal bir dağılımın olduğu söylenebilir.

5.2. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen demografik bilgiler Tablo 2’de gösterilmiştir. Demografik değişkenler “cinsiyet”, “medeni durum”, “kurumda çalışma”, “eğitim” ve “toplam çalışma” olarak tasnif edilmiştir.

Tablo 2. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Cinsiyet				
	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	101	39,6	39,6	39,6
Erkek	154	60,4	60,4	100,0
Toplam	255	100,0	100,0	
Medeni Durum				
	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	172	67,5	67,5	67,5
Bekar	83	32,5	32,5	100,0
Toplam	255	100,0	100,0	
Kurumda Çalışma				
	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
5	63	24,7	24,7	24,7
10	69	27,1	27,1	51,8
11-15	75	29,4	29,4	81,2
16-20	32	12,5	12,5	93,7
21 ve üzeri	16	6,3	6,3	100,0
Toplam	255	100,0	100,0	
Eğitim				
	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Lise	13	5,1	5,1	5,1
Ön lisans	87	34,1	34,1	39,2
Lisans	118	46,3	46,3	85,5
Yüksek Lisans	26	10,2	10,2	95,7
Doktora	11	4,3	4,3	100,0
Toplam	255	100,0	100,0	
Toplam Çalışma				
	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-5	24	9,4	9,4	9,4
6-10	39	15,3	15,3	24,7
11-15	58	22,7	22,7	47,5
16-20	61	23,9	23,9	71,4
21-25	39	15,3	15,3	86,7
26 ve üzeri	34	13,3	13,3	100,0
Toplam	255	100,0	100,0	

Çalışmaya katılanların %60,4'ü erkek; %39,6'si kadın olup, örneklemin %67,5'i evlidir. Örneklemin; %34,1'i ön lisans; %46,3'ü lisans; %10,2'si de lisans mezunudur. Örneklemin %23,9'u 31-35 ve 36-40 yaş aralığında yer almaktadır. 18-25 yaş aralığında olanların oranı %3,9; 26-30 yaş aralığında olanların oranı %15,7; 41-45 yaş aralığında olanların oranı %20,0; 46-50 yaş aralığında olanların oranı %7,5; 51-55 yaş aralığında olanların oranı %1,6; 56 yaş ve üzeri olanların oranı ise %3,5'dir. Katılımcıların %24,7'si 5 yıldan az; %27,1'i 6-10 yıl; %29,4'ü 11-15 yıl; %12,5'i 16-20 yıl; %6,3'ü de 21 yıl ve üzeri olarak mevcut kurumdaki işlerinde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %9,4'ü 5 yıldan az; %15,3'ü 6-10 yıl; %22,7'si 11-15 yıl; %23,9'u 16-20 yıl; %15,3'ü de 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri olarak toplam çalışma sürelerine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Çalışma sonucunda elde edilen veriler değerlendirildiğinde, örneklemin büyük çoğunluğunun erkek (%60,4); evli (%67,5) ve 31-40 yaş aralığında (%23,9) olduğu; lisans mezunu (%46,3) ve mevcut iş yerlerinde 11-15 yıl (%29,4), toplam çalışma sürelerinde 16-20 yıl (%23,9) gibi bir süre zarfında çalıştığı ifade edilebilir.

Tablo 3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Cronbach's Alpha	KMO	Madde Sayısı
İş Tatmini	0,902	0,809	5
Sanal Kaytarma	0,814	0,811	14
Örgütsel İklim	0,921	0,887	10
Tüm Anket	0,870	0,863	29

İç tutarlılık durumunun ve soruların birbirleri ile tutarlılıklarının ölçülmesinde en çok tercih edilen yöntem "Cronbach Alpha"dır. Cronbach Alpha değerinin en az 0,70 ve üstü bir değere sahip olması istenmektedir (Seçer, 2015:217). Tablo 3'de belirtildiği gibi kullanılan ölçeklerin aldığı değerler 0,70 değerinin üzerindedir. Böylece tercih edilen ölçekler güvenilirlerdir.

Tablo 4. Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8
İş Tatmini	1							
Sanal Kaytarma	0,011 0,861 255	1 255						
Örgütsel İklim	0,718** 0,000 255	0,008 0,898 255	1 255					
Önemli SK	0,013 0,835 255	0,945** 0,000 255	0,017 0,787 255	1 255				
Önemsiz SK	0,005 0,941 255	833** 0,000 255	-0,009 0,886 255	0,606** 0,000 255	1 255			
Bağ Kurma	0,591** 0,000 255	-0,045 0,473 255	898** 0,000 255	-0,031 0,618 255	-0,057 0,367 255	1 255		
Adalet	0,719** 0,000 255	0,144* 0,021 255	0,871** 0,000 255	0,151* 0,016 255	0,095 0,132 255	0,667** 0,000 255	1 255	
Yenilik	0,561** 0,000 255	-0,086 0,173 255	0,837** 0,000 255	-0,085 0,187 255	-0,065 0,304 255	0,639** 0,000 255	0,594** 0,000 255	1 255

*: p<0,05, **: p<0,01

Yapılan basit korelasyon analiz yöntemi ile sanal kaytarma, örgütsel iklim ve iş tatmini değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığı incelenmiş olup, iş tatmini ile sanal kaytarma ve değişkenin alt boyutları olan önemli ve önemsiz sanal kaytarma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemezken; iş tatmini ile örgütsel iklim ve değişkenin alt boyutları olan bağ kurma, adalet ve yenilik değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bunun sonucunda;

H1: İş tatmini ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezi ret edilmiştir.

H1a: İş tatmini ile önemli sanal kaytarma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezi ret edilmiştir.

H1b: İş tatmini ile önemsiz sanal kaytarma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezi ret edilmiştir.

Düzenleyici etki kavramı, X bağımsız değişkeninin Y bağımlı değişkeni üzerindeki etkisinin W değişkenine yani düzenleyici değişkenine bağlı olarak değişebileceğini ifade etmektedir. Düzenleyici etkinin olması değişkenler arasındaki ilişkilerin hangi durumlarda ve koşullar altında ne düzeyde değişebileceğini anlatmaktadır. Örneğin örgütsel bağlılık ile işten ayrılma davranışı arasında ilişki olduğu söylenebilmektedir. Örgütlerine bağlı bireyler işten ayrılma düşüncesi içine girmezler. Ancak daha iyi iş fırsatlarının varlığı bu durumu değiştiremez mi? İşte bu noktada iş fırsatları düzenleyici etkiye sahip olabilmekte ve koşulları değiştirebilmektedir (Gürbüz, 2021:90).

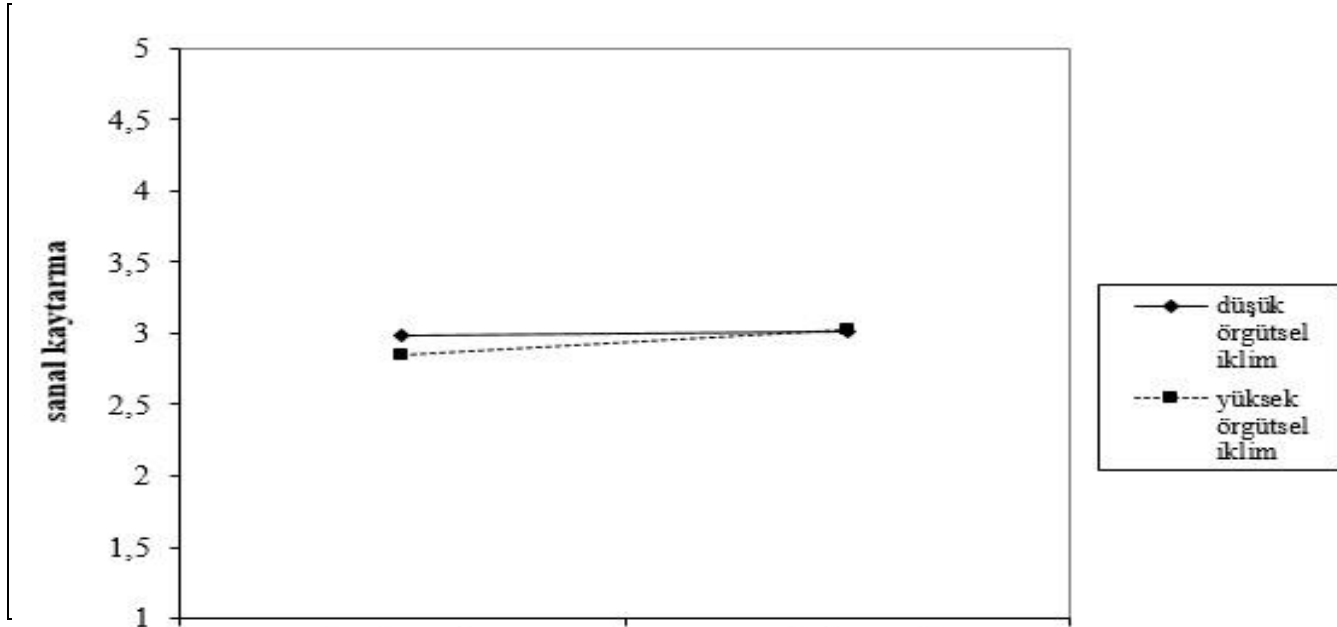
Tablo 5. Sanal Kaytarma Üzerine Düzenleyicilik Analizi

	B	Std. Hata	Beta	t	Sig.
(Sabit)	3,120	0,141		22,153	0,000
istatmini_ort	0,003	0,051	0,006	0,063	0,949
örgütseliklim_ort	-0,082	0,071	-0,109	-1,154	0,250
Düzenleyicilik	0,098 [0,0605-0,2308]	0,029	0,237	3,367	0,001

a. Bağımlı Değişken: sanalkaytarma_ort

İş tatmininin sanal kaytarma üzerine olumlu veya olumsuz etkisi olmakta veya olmamaktadır. Ancak örgütün atmosferi olarak ifade edilebilecek olan örgütsel iklim değişkeni bu ilişkiye dahil edildiğinde ilişkinin yönünü değiştirebilmektedir. Çalışmamızda ise örgütsel iklim değişkeni, tatmin ve kaytarma davranışları arasındaki ilişkiye düzenleyici etki değişkeni olarak dahil edilmiş ve etkisi olduğu saptanmıştır.

Şekil 2. Düzenleyicilik Etkisi



Düzenleyici etkinin varlığına işaret eden etkileşimsel terime ait anlamlılık düzeyinin (0,05)'ten küçük olması ve güven aralığının (LLCI-ULCI) sıfır (0) değerini içermemesi gerekmektedir. Anlamlılık düzeyinin (0,05)'ten düşük olması ve güven aralığının sıfır değerini içermediği (LLCI-ULCI; [0,0605-0,2308]) göz önüne alınarak düzenleyici etkinin anlamlı olduğu görülmektedir.

H2: İş tatmininin sanal kaytarma davranışı üzerine etkisinde örgütsel iklimin düzenleyici rolü bulunmaktadır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Önemli Sanal Kaytarma Üzerine Düzenleyicilik Analizi

	B	Std. Hata	Beta	t	Sig.
(Sabit)	2,771	0,171		16,212	0,000
örgütseliklim_ort	-0,091	0,086	-0,100	-1,062	0,289
istatmini_ort	-0,003	0,062	-0,004	-0,041	0,968
Düzenleyicilik [0,0566-0,1960]	0,126	0,035	0,250	3,570	0,000

a. Bağımlı Değişken: Önemli Sanal Kaytarma Ort.

Anlamlılık düzeyinin (0,05)'ten küçük olması ve güven aralığının sıfır değerini içermediği (LLCI-ULCI; [0,0566-0,1960]) göz önüne alınarak düzenleyici etkinin anlamlı olduğu görülmektedir.

H2a: İş tatmininin önemli sanal kaytarma davranışı üzerine etkisinde örgütsel iklimin düzenleyici rolü bulunmaktadır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. Önemsiz Sanal Kaytarma Üzerine Düzenleyicilik Etkisi

	B	Std. Hata	Beta	t	Sig.
(Sabit)	3,586	0,137		26,164	0,000
örgütseliklim_ort	-0,069	0,069	-0,096	-1,002	0,317
istatmin_ort	0,011	0,050	0,020	0,220	0,826
Düzenleyicilik [0,0047-0,1164]	0,061	0,028	0,152	2,137	0,034

a. Bağımlı Değişken: önemsiz sanal kaytarma ort.

Anlamlılık düzeyinin (0,05)'ten küçük olması ve güven aralığının sıfır değerini içermediği (LLCI-ULCI; [0,0047-0,1164]) göz önüne alınarak düzenleyici etkinin anlamlı olduğu görülmektedir.

H2b: İş tatmininin önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerine etkisinde örgütsel iklimin düzenleyici rolü bulunmaktadır hipotezi kabul edilmiştir.

6. SONUÇ

Tanımlayıcı ve kesitsel türde olan bu çalışma, bir büyükşehir belediye binasında çalışan personel üzerinde yapılmış olup, veri toplama tekniklerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Toplamda 300 adet anket dağıtılmış olup, 270 anket geri toplanabilmektedir. Bu çalışmada iş tatmininin sanal kaytarma davranışı üzerine etkisinde örgütsel iklim değişkeninin düzenleyici rolünün var olup olmadığı incelenmiştir. Bireyler günlerinin büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedir. Bu yüzden bağlı oldukları örgütlerdeki atmosfer, beşerî ilişkilerin derecesi, yürütülen politika ve prosedürler karşısında bireylerde oluşan düşünce tarzı ve bakış açıları ile yaptıkları işi anlamlı bulup sevmeleri oldukça önemlidir.

Haz duyularak yapılmayan işlerde bireyler bir süre sonra sıkılmaya başlayıp kaytarma davranışı sergileyebilmektedir. Bu bağlamda önemli örgütsel davranış konularından birisi olan sanal kaytarma davranışı örgütlerde sıklıkla görülmeye başlayan bir durum olmakla beraber bu durumun çıktıkları hem bireyleri hem örgütleri olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Elde edilen verilen sonucu gerçekleştirilen analizler sonucunda, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini açıklayan çarpıklık basıklık değerlerini tespit edebilmek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre iş tatmini, sanal kaytarma ve örgütsel iklim ile ilgili hesaplanan veri setleri sonuçlarına göre normal bir dağılımın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan basit korelasyon analiz yöntemi ile sanal kaytarma, örgütsel iklim ve iş tatmini değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiş olup, iş tatmini ile sanal kaytarma ve alt boyutları olan önemli ve önemsiz sanal kaytarma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde çalışmanın sonucuyla benzerlik gösteren çalışmalar mevcuttur.

Çivilidağ, 2017; Eysel ve Tutcu, 2020; Yılmaz, 2018 vb. İş tatmininin sanal kaytarmayı etkilememesi durumunu bireylerin artık telefonla veya bilgisayarla uğraşmayı bir kaçış olarak görmemesi, gündelik hayatın olağan işleyişinde normal bir süreç olarak görmesinden kaynaklı olması sebebiyle açıklanabilir. Yani yaptığı işten haz duyma veya duymamaya bağlı olmaksızın bireyler, teknolojiyle iç içe olmayı kaçış veya kaytarma olarak görmemektedir. Literatürde elde edilen sonucu destekleyen çalışmalar olmakla beraber, büyük çoğunluğu ilişkinin varlığı yönündedir. Ancak çalışmanın gerçekleştiği şehir, birim ve bireylerin farklı demografik

özelliklere sahip olması bu sonuçta önemli rol oynamaktadır. Netice itibarıyla insanlar farklı özelliklere, farklı bakış açılarına, farklı düşünce tarzlarına sahiplerdir. Bu farklılık da çeşitliliği beraberinde getirmekte ve araştırmacılara farklı sonuçlar da görülebileceğini göstermektedir.

İş tatmini değişkenine ilişkin yerli ve yabancı literatür incelendiğinde değişken genellikle; yaşam kalitesi, tükenmişlik, yabancılaşma, performans, işten ayrılma niyeti, motivasyon kavramlarıyla sıklıkla çalışılmıştır. Altınışik ve Onağ (2021) iş tatmini ile yabancılaşma arasında zıt yönlü bir ilişki, Atalay ve Çakırel (2022), tükenmişlik ile iş tatmini arasında zıt yönlü bir ilişki; Bayer vd., (2021) iş tatmini ve işten ayrılma – motivasyon arasında zıt yönlü bir ilişki; Meriç (2024) yaşam kalitesi ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki; Akpınar vd. (2024) iş tatmini ile motivasyon arasında pozitif yönde anlamlı ilişki; Wardiansyah vd. (2024) permans ve motivasyon ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir.

Sanal kaytarma ile ilgili yapılmış araştırmalar incelendiğinde duyarsızlaşma, iş tatminsizliği, örgütsel yabancılaşma, iş stresi, psikolojik sözleşme, istismarcı yönetim sanal kaytarmayı pozitif etkileyebilmekte (Yıldırım, 2018; Altınışik ve Onağ, 2021; Kasap, 2021; Uyanık vd., 2021; Yıldız vd., 2016; Sezici ve Güven, 2017); sosyal mübadele, psikolojik güvenlik, örgütsel güven, otantik liderlik, özyeterlilik algısı, psikolojik güçlendirme ise sanal kaytarmayı negatif etkileyebilmektedir (Seçkin, 2020; Soyalm, 2021; Örucü ve Özüdoğru, 2018; Erkutlu ve Özdemir, 2018; Örucü vd., 2020; Kesen, 2015). Korzynski ve Protsiuk (2022) sanal kaytarmanın, yüksek iş yükü, düşük öz yeterlilik ve zayıf zaman yönetimi becerileriyle ilişkili iş tatminsizliğine neden olduğunu; Zhang vd. (2025) sanal kaytarmanın, iş tatminini etkilemediği sonuçlarına ulaşmışlardır.

Yerli ve yabancı literatürde yapılmış çalışmalar incelenmiş olup, Fettahloğlu ve Yaşan (2017) örgütsel iklim algılamalarının iş tatminini pozitif yönlü etkilediği; Özkan ve Erbay (2021) örgüt ikliminin çalışanların sanal kaytarma davranışlarını pozitif yönlü etkilediği; Mumcu ve Erol (2023) örgüt iklimi alt boyutlarının çalışanların sanal kaytarma davranışını negatif yönlü etkilediği; Suprayitno ve Hermawan (2022) örgütsel iklim ile performans arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Literatürde yer alan Özer vd. (2013)'ün çalışmalarında ise örgütsel iklimin psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici rolü araştırılmış ve çalışmamızla benzer şekilde örgütsel iklimin düzenleyici etkisinin var olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Gelecekte bu değişkenlere ilgili konuları çalışmak isteyen araştırmacılara ise şu önerilerde bulunulabilir: Kavramları farklı değişkenlerle ilişkilendirme, farklı iş kollarının olduğu sektörleri çalışma alanı olarak belirleme ve farklı demografik özelliklere sahip örneklem grupları belirleyerek çalışmalarını gerçekleştirebilirler. Şu bir gerçek ki çalışılmış olan iş tatmini, sanal kaytarma ve örgütsel iklim değişkenleri çalışanların etkili ve verimli olmalarında oldukça önemlidir. Bu sebeple farklı sektörlerde farklı kişilerle çalışmaların gerçekleşmesi ile okuyuculara değerli bilgiler aktarılacaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makale yazım ve intihal/benzerlik açısından kontrol edilmiştir. Makale, “*en az iki dış hakem*” ve “*çift taraflı körleme*” yöntemi ile değerlendirilmiştir. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak İnönü Üniversitesi Etik Komisyonundan 20/10/2022 tarih ve 2022/19-12 sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The article has been checked for spelling and plagiarism/similarity. The article was evaluated by "at least two external referees" and "double blinding" method. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 20/10/2022 and numbered 2022/19-12 was obtained from the Ethics Committee of the University of İnönü.**

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1 ve Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1 ve Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1 ve Y2**. / **Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.**

KAYNAKÇA

- AKPINAR, Abdullah Mesut vd. (2024). “Mesleki Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Öğretmenler Üzerinde Bir İnceleme” **Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences**, 10(2), ss.23-29.
- ALSHMEMRI, Mohammed, SHAHWAN-AKL, Lina ve MAUDE, Phillip (2017), “Herzberg’s Two-Factor Theory”, **Life Science Journal**, S.14(5), ss.12-16.
- ALTINIŞIK, Fatih ve ONAĞ, Zeynep (2021), “İş Tatmini ve Sanal Kaytarma Davranışının Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”, **Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, S.6(1), ss.197-207.
- ARBAK, Yasemin, ÖZMEN, Ömür ve SAATÇİOĞLU, Ömür (2004), “Bilişsel Tarz ve Öğrenme Biçiminin Öğrenci Performansı Açısından Önemi: İşletme Fakültesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”, **Ege Academic Review**, S.4(1), ss.31-43.
- ARIK, Menduha (2016), “Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği”, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ASAR, Ramazan (2018), “Çalışanın İşe Tutulması”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.27(2), ss.33-43.
- ATALAY, Muhammet ve ÇAKIREL, Yasin (2021). “Sağlık Sektörü Çalışanlarında İş Yükü, İş Tatmini ve Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, S.20(1), ss.431-463.
- AYDOĞAN, Enver ve DİNÇER, Evren (2017), “Örgüt İklimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Kalkınma Bakanlığı Örneği”, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.4(9), ss.48-66.
- BAĞCI, Zübeyir ve DEMİR, Gürol (2017). “Örgütlerde Adalet Algısının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Akdeniz Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma”, **MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi**, S.6(4), ss.343-357.
- BAYER, Nukhet, GÖLBAŞI, Zehra, UZUNTARLA, Yasin ve AKARSU, Kamile (2021), “Job Satisfaction, Burnout and Turnover Intention of Nurses Working in Hospital During the Pandemic COVID-19 in Turkey”, **Journal of Clinical Medicine of Kazakhstan**, S.18(6), ss.69-75.
- BAYRAMOĞLU, Gökben ve PALABIYIK, Nida (2020) “Sanal Kaytarma Davranışında Örgüt İkliminin Etkisi: Kamu ve Özel İşletmelerde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, **Turkuaz Uluslararası Sosyo-Ekonomik Stratejik Araştırmalar Dergisi**, S.2(1), ss.13-38.
- BENSON, Suzanne G. ve DUNDIS, Stephan P. (2003), “Understanding and Motivating Health Care Employees: Integrating Maslow’s Hierarchy of Needs, Training and Technology”, **Journal of Nursing Management**, S.11, ss.315-320.
- BLANCHARD, Anita L. ve HENLE, Christine A. (2008), “Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control”, **Computers in Human Behavior**, S.24, ss.1067-1084.
- BLOCK, Walter (2001), “Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics”, **Journal of Business Ethics**, S.33(3), ss.225-231.
- BOCK, Gee-Woo, ZMUD, Robert W., KIM, Young-Gul ve LEE, Jae-Nam (2005), “Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate”, **MIS Quarterly**, S.29(1), ss.87-111.
- BROWN, Steven P. ve PETERSON, Robert A. (1994), “The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction”, **Journal of Marketing**, S.58(2), ss.70-80.
- ÇAVUŞOĞLU, Selin ve PALAMUTÇUOĞLU, Türker B. (2017), “İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.9(19), ss.430-444.
- ÇETİN, Cemile ve AKYELLİ, Nihan (2020), “Sanal Kaytarma ve İş Doyumu İlişkisi”, **İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.3(1), ss.41-59.

- ÇETİN, Fatih ve BASIM, H. Nejat (2011), “*Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü*”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, S.13(3), ss.79-94.
- ÇİFTÇİ, Gamze Ebru ve ALTIN, Şaban (2020), “*Örgütsel İklimin Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyine Etkisi: Bir Alan Araştırması*”, **Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.10(2), ss.353-375.
- ÇİVİLİDAĞ, Aydın (2017), “*İş Yaşamında Sanal Kaytarmanın İş Stresi ve İş Doyumu ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*”, **Akademik Bakış Dergisi**, S.59, ss.355-373.
- DENİZ, Mehmet ve ÇOBAN, Ramazan (2016), “*Örgütsel İklimin Çalışan Bağlılığına Etkisi ve Bir Araştırma*”, **Birey ve Toplum Dergisi**, S.6(2), ss.49-72.
- ERKUTLU, Hasan Vahit ve ÖZDEMİR, Halil Özcan (2018), “*Otantik Liderlik ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü*”, **Social Sciences (NWSASOS)**, S.13(2), ss.119-125.
- EYEL, Cafer Şafak ve TUTCU, Alper (2020), “*İş Doyumunun Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi: Gaziantep İlinde Özel Sektörde Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma*”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.12(4), ss.3596-3612.
- FETTAHLIOĞLU, Ömer Okan ve YAŞAN, Dilara (2017). “*Örgütsel İklimin İş Doyumuna Etkisine Yönelik Zihinsel Engelliler Öğretmenleri Üzerine Alan Çalışması*”, **International Journal of Disciplines in Economics & Administrative Sciences Studies**, S.3(2), ss.100-114.
- GEORGE, Darpen ve MALLERY, Paul (2010), **SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference**, Pearson Publisher, London (UK), 10th Edition.
- GEZER, Hüseyin ve BARUTÇU, Esin (2020), “*Sanal Kaytarma ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*”, **Journal of Internet Applications and Management**, S.11(1), ss.35-48.
- GREENBERG, Jerald (1987), “*A Taxonomy of Organizational Justice Theories*”, **The Academy of Management Review**, S.12(1), ss.9-22.
- GREENFIELD, David N. ve DAVIS, Richard A. (2002), “*Lost in Cyberspace: The Web@Work*”, **Cyberpsychology and Behavior**, S.5(4), ss.347-353.
- GÜRBÜZ, Sait (2021), **Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2. Baskı.
- GÜRCÜOĞLU, Sinan ve UYAR, Mesut (2020), “*Örgütsel Çatışma ile Örgütsel İklim Arasındaki İlişkinin Ortaöğretim Öğretmenleri Perspektifinden İncelenmesi*”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.23(43), ss.229-254.
- HACKMAN, J. Richard ve OLDHAM, Greg R. (1974), **The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Re-Design Projects, Technical Report**, Yale University Press, Connecticut (US).
- HALİS, Muhsin ve UĞURLU YAŞAR, Özlem (2008), “*Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi*”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, S.10(2), ss.101-123.
- JAMES, Lawrence R., CHOI, Carol C., KO, Chia-Huei Emily, McNEIL, Patrick K., MINTON, Matthew K., WRIGHT, Marry Ann ve KIM, Kwang-Il (2008), “*Organizational and Psychological Climate: A Review of Theory and Research*”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, S.17(1), ss.5-32.
- KALAYCI, Şerif (2008), **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 3. Baskı.
- KARATAŞ, Adnan ve AVCI, Salih (2017), “*Kamu Kurumlarında Sanal Kaytarma Olgusunun Değerlendirilmesi*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.22(15), ss.2321-2346.
- KARCIOĞLU, Fatih (2001), “*Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi*”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.15(1-2), ss.265-283.
- KARCIOĞLU, Fatih ve AYKANAT, Zafer (2012), “*Örgüt İklimi ve Örgütsel İletişim: Ardahan Üniversitesi ve Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Arasında Karşılaştırmalı Bir İnceleme*”, **International Journal of Social Science**, S.5(7), ss.421-436.

- KASAP, Mesut (2021), “*Örgütsel Yabancılaşmayla Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Çalışma*”, **Mehmet Akif Ersoy İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.8(1), ss.561-576.
- KESEN, Mustafa (2015), “*Psikolojik Güçlendirme Çalışanların Sosyal Kaytarma Davranışlarını Azaltır Mı?*”, **Journal of Yasar University**, S.10(38), ss.6478-6554.
- KORKMAZ, Hatice (2020) “*Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- KORZYNSKI, Pawel ve PROTSIUK, Olga (2022), “*What Leads to Cyberloafing: The Empirical Study of Workload, Self-Efficacy, Time Management Skills, and Mediating Effect of Job Satisfaction*”, **Behaviour & Information Technology**, S.43(1), ss.200–211.
- KÖSE, Ertuğrul (2009), “*Çalışanların İş Tatmini Algıları ile İş Motivasyonu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması*”, **Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.4(1), ss.131-148.
- LARSON, Milan ve LUTHANS, Fred (2006), “*Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes*”, **Journal of Leadership and Organizational Studies**, S.13(1), ss.45-62.
- LEE, Seongsin (2007), “*Vroom’s Expectancy Theory and the Public Library Customer Motivation Model*”, **Library Review**, S.56(9), ss.788-796.
- LIM, Vivien K. G. (2002), “*The it Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice*”, **Journal of Organizational Behavior**, S.23(5), ss.675-694.
- MAYERS, Andrew (2013), **Introduction to Statistics and SPSS in Psychology**, Pearson Education, New Jersey (US).
- MERİÇ, Şevval Nur (2024). “*İş Tatmini, Yaşam Kalitesi ve Tükenmişlik Kavramları Arasındaki İlişki: Alışveriş Merkezi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*”, **Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.9(1), ss.1-12.
- MUMCU, Şakire ve EROL, Yücel (2023), “*Örgüt İkliminin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi*”, **Journal of Organizational Behavior Studies**, S.3(1), ss.57-72.
- ÖRÜCÜ, Edip ve ÖZÜDOĞRU, Mesut (2018), “*Örgütsel Güven ile Sanal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma*”, **Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.5(3), ss.66-80.
- ÖRÜCÜ, Edip ve YILDIZ, Harun (2014), “*İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma*”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, S.14(1), ss.99-114.
- ÖRÜCÜ, Edip, GİZLİER, Ömer ve DEMİRKAN, Mavera (2020), “*Özyeterlilik Algısının Sanal Kaytarma Davranışına Etkisi: Gönen İlçesindeki Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, S.11(2), ss.461-473.
- ÖZAYDIN, Mehmet Merve ve ÖZDEMİR, Ömer (2014), “*Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği*”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.6(1), ss.251-281.
- ÖZDEMİR, Ayla (2016), “*Sanal Kaytarmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Aksaray Üniversitesi Örneği*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- ÖZER SÜRAL, Pınar, TOPALOĞLU, Tayfun ve ÖZMEN TİMURCANDAY, Ömür N. (2013), “*Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi*”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, S.13(4), ss.437-447.
- ÖZKAN, Sema ve ERBAY, Elif Özge (2021), “*Örgüt İkliminin Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi*”, **Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi**, S.3(1), ss.145-153.
- ÖZTÜRK, Meral ve ŞAHBUDAK, Ercan (2015), “*Akademisyenlikte İş Doyumu*”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, S.8(40), ss.494-501.
- PINCUS, David J. (1986), “*Communication Satisfaction, Job Satisfaction and Job Performance*”, **Human Communication Research**, S.12(3), ss.395-419.

- ROBINSON, Sandra L. ve BENNETT, Rebecca J. (1995), “A Typology of Deviant Workplace Behavior: A Multidimensional Scaling Study”, **Academy of Management Journal**, S.38(2), ss.555-572.
- SEÇER, İsmail (2015), **SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi Analiz Raporlaştırma**, Anı Yayıncılık, Ankara, 2. Baskı.
- SEÇİLMİŞ, Cihan ve YILMAZ, Barış (2018), “Seyahat Acentesi Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, **Kesit Akademi Dergisi**, S.4(17), ss.20-37.
- SEÇKİN, Şeyda Nur (2020), “Algılanan Sosyal Mübadele, İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarma Davranışlarını Etkiler Mi? Mübadele İdeolojisinin Düzenleyici Rolü”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.34(4), ss.1207-1227.
- SEVİMLİ, Figen ve İŞCAN, Ömer Faruk (2005), “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, **Ege Academic Review**, S.5(1), ss.55-64.
- SEZİCİ, Emre ve GÜVEN, Ömer Zafer (2017), “İstismarcı Yönetici Algısının Kaytarma Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü: Otel İşletmelerinde Bir İnceleme”, **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, S.28(1), ss.58-68.
- SILVA, Siliva, LIMA, Maria Luisa, BAPTISTA, Conceicao (2004), “OSCI: An Organizational and Safety Climate Inventory”, **Safety Science**, S.42, ss.205-220.
- SOYALIN, Mesut (2021), “Psikolojik Güvenlik ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.23(41), ss.279-290.
- SUPRAYITNO, Degdo ve HERMAWAN, Eric (2022), “The Effect of Organizational Climate and Competence on the Performance of Pt. Saharjo Enam Sembilan”, **PJAE**, S.19(3), ss.929-944.
- TATLI, Hasan Sadık, EYİTMİŞ, Ahmet Melih ve ZÜMRÜT, Muhammet Zeki (2021), “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İş Doyumuna Etkisi: Çalışma Yaşamı Kalitesinin Aracılık Rolü”, **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, S.18, ss.1256-1284.
- TUNÇBİLEK, Mehmet Murat ve AKKUŞ, Adil (2017), “Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı) ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Safranbolu Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma”, **Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.3, ss.169-197.
- TURUNÇ, Ömer ve ÖĞEN, Ali Rıza (2022), “Aşırı İş Yükü Tükenmişlik İlişkisinde, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Rolü: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama”, **Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, S.7(2), ss.118-128.
- TUTAR, Hasan ve ALTINÖZ, Mehmet (2010), “Örgütsel İklimin İş Gören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S.65(2), ss.196-218.
- TÜRK DİL KURUMU (2022), “Kaytarma”, **Büyük Türkçe Sözlük**, TDK Yayını, Ankara, www.tdk.gov.tr (Erişim Tarihi: 05.08.2022).
- UYANIK, Selin, UMAT, Ülkü Gül ve GÜRDOĞAN, Arzu (2021), “Marina İşletmeciliği Çalışanlarının İş Stres Düzeyleri ile Sanal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişkinin Marina Çalışanları Açısından Değerlendirilmesi”, **Journal of Travel and Tourism Research**, S.19, ss.80-101.
- WARDIANSYAH, Defri Ramadan, INDRAWATI, Khusniyah Nur ve KURNIAWATI, Desi Tri (2024), “The Effect of Employee Motivation and Employee Engagement on Job Performance Mediated by Job Satisfaction”, **International Journal of Research in Business and Social Science**, S.13(1), ss.220–231.
- YILDIRIM, Fatih (2018), “Tükenmişlik Düzeyinin Sanal Kaytarma Davranışına Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü”, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.5(13), ss.302-313.
- YILDIZ, Harun, YILDIZ, Bora ve İYİGÜN, Necla Öykü (2016), “Psikolojik Sözleşme Algısının Sanal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.47, ss.147-165.
- ZHANG, Xin, GUO, Hao, MA, Liang ve ZHANG, Ge (2024), “Minor and Serious Cyberloafing in the Workplace: Antecedents and Effects on Job Satisfaction”, **Behaviour & Information Technology**, S.44(2), ss.387-406.