



**T.C.
BATMAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**LİSELERDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN
DÜZEYLERİ İLE SANAL KAYTARMA DURUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(ŞANLIURFA ÖRNEĞİ)**

Eyyup KILIÇ

**Ocak-2025
BATMAN**

**T.C.
BATMAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**LİSELERDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN
DÜZEYLERİ İLE SANAL KAYTARMA DURUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(ŞANLIURFA ÖRNEĞİ)**

Eyyup KILIÇ

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Yavuz ELİTOK**

Diğer Jüri Yeleri

Unvanı Adı SOYADI

Unvanı Adı SOYADI

Unvanı Adı SOYADI

**OCAK-2025
BATMAN**

TEZ KABUL VE ONAYI

..... tarafından hazırlanan “.....”
adlı tez çalışması .../.../... tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile
Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Ana Bilim/Sanat
Dalı’nda YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Başkan

Unvanı Adı SOYADI

.....

Danışman

Unvanı Adı SOYADI

.....

Üye

Unvanı Adı SOYADI

.....

Üye

Unvanı Adı SOYADI

.....

Üye

Unvanı Adı SOYADI

.....

Yukarıdaki sonucu onaylarım.

.....
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYANI

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını beyan eder, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sorumluluğu kabullendiğimi bildiririm.

ETHICAL DECLARATION

I declare that all the information in this thesis has been obtained within the framework of ethical behavior and academic rules, and that the source of any statements and information that do not belong to me in this study prepared in accordance with the thesis writing rules has been fully cited, and I declare that I accept all kinds of legal responsibility in case of any contrary situation.

İmza
Eyyup KILIÇ
Tarih:

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

LİSELERDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİ İLE SANAL KAYTARMA DURUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Eyyup KILIÇ

Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Yavuz ELİTOK

2025, 82 Sayfa

Çalışma, öğretmenlerin iş tatmini ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi analiz ederek hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli katkılar sunmayı hedeflemektedir. Araştırma, öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Örücü ve Yıldız (2014) tarafından geliştirilen Sanal Kaytarma Ölçeği ile Baycan (1985) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 26 veri analiz paketi uygulanmıştır. Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş ve normal dağılıma uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda, analizlerde parametrik yöntemler tercih edilmiştir. İkili değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Moment Çarpımı Korelasyon yöntemiyle değerlendirilmiş, grup karşılaştırmaları için t testi ve ANOVA testleri kullanılmıştır. ANOVA testi sonucunda anlamlı farklılık bulunan durumlarda Posthoc testleri uygulanmıştır.

Araştırma sonuçları, iş tatmini ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Ancak, bu iki değişkenin belirli demografik ve mesleki özellikler açısından farklılık gösterip göstermediği detaylı bir şekilde incelenmiştir. Cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerine göre iş tatmini ve sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bununla birlikte; yaş, kariyer basamağı ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu bulgular, iş tatmini ve sanal kaytarma davranışlarının bazı demografik ve mesleki değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterebildiğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak; bu araştırma, iş tatmini ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiye dair literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Eğitim yöneticileri ve politika yapıcılar için bu bulgular, öğretmenlerin iş tatminini artırmaya ve sanal kaytarma davranışlarını azaltmaya yönelik stratejiler geliştirilmesinde rehberlik edebilir.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, sanal kaytarma, teknoloji

ABSTRACT

MASTER THESIS

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION LEVELS OF TEACHERS WORKING IN HIGH SCHOOLS AND THEIR CYBERLOAFING SITUATIONS

Eyyup KILIÇ

Batman University Graduate Education Institute

Department of Business Administration

Advisor: Dr. Öğr. Üyesi Yavuz ELİTOK

2025, 82 Pages

This study aims to make important contributions at both individual and organisational level by analysing the relationship between teachers' job satisfaction and cyberloafing behaviours. The study aimed to examine the relationship between teachers' job satisfaction levels and their cyberloafing behaviours.

The Virtual Logging Scale developed by Örüçü and Yıldız (2014) and the Minnesota Job Satisfaction Scale developed by Baycan (1985) were used as data collection tools. SPSS 26 data analysis package was used to analyse the data. The kurtosis and skewness values were examined to determine whether the data were suitable for normal distribution and it was concluded that they were suitable for normal distribution. Accordingly, parametric methods were preferred in the analyses. The relationships between binary variables were evaluated by Pearson Product Moment Correlation method, and t test and ANOVA tests were used for group comparisons. Posthoc tests were applied in cases where there was a significant difference as a result of ANOVA test.

The results of the study showed that there is no significant relationship between job satisfaction and cyberloafing behaviours. However, whether these two variables differ in terms of certain demographic and occupational characteristics was examined in detail. No significant difference was found between job satisfaction and cyberloafing behaviours according to gender, marital status and educational status variables. However, no significant difference was found between age, career

Keywords: Job satisfaction, cyberloafing, technology

ÖN SÖZ

Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde değerli katkıları ve rehberliğiyle bana destek olan danışman hocam Sayın Yavuz ELİTOK'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Onun bilgi birikimi, titiz yaklaşımı ve engin tecrübeleri, araştırma sürecimin her aşamasında bana yol gösterdi ve çalışmamı şekillendirmemde büyük katkı sağladı. Bu süreçte birlikte çalışma fırsatı bulduğum değerli meslektaşım Ümit ÖZDEMİR'e de, araştırmanın detaylarını inceliklerle ele alırken sunduğu desteği ve fikirleri için şükranlarımı sunarım. Ümit Bey'in samimi paylaşımları ve akademik bakış açısı, bu çalışmanın derinleşmesine katkı sağladı.

Ayrıca, bu süreci en başından beri sabır ve sevgiyle destekleyen sevgili aileme, değerli eşim Emine Kılıç'a ve beni bugünlere getiren kıymetli annem Fatma Kılıç ile babam Mehmet Mehdi Kılıç'a da sonsuz teşekkürlerimi iletmek isterim. Ailem, çalışmalarımı sürdürebilmem için bana her zaman cesaret verdi ve varlıklarıyla yanımda olduklarını hissettirdiler. Sevgili eşim Emine, sabrı, anlayışı ve desteğiyle bu süreçte en büyük dayanağım oldu. Annem ve babam ise beni yetiştirirken verdikleri emek, sevgi ve fedakârlıkla hayatımın her aşamasında en büyük rehberlerim oldular. Onların manevi desteği, bu tez çalışmasını hayata geçirirken en büyük motivasyon kaynağım oldu.

Son olarak, bu tezin hazırlanması sürecinde katkı sağlayan ve yanımda olan herkese teşekkür ederim. Bu çalışmanın, ilgili alana katkı sağlamasını ve gelecekte yapılacak çalışmalara ilham olmasını dilerim.

Eyyup KILIÇ
BATMAN-2025

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
ÖN SÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELER/TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ	1
1. İŞ TATMİNİ.....	3
1.1. İş Tatmini Kavramı ve Tanımı	3
1.2. İş Tatmininin Önemi	6
1.3. İş Tatmini Teorileri	8
1.3.1. İçerik teorileri	11
1.4. Süreç Teorileri	17
1.4.1. Eşitlik teorisi (J. Stacy Adams).....	18
1.4.2. Vroom'un beklenti teorisi	18
1.4.3. Porter/Lawler beklenti modeli	19
1.4.4. Hedef belirleme teorisi (Edwin Locke)	19
1.4.5. İş özellikleri teorisi (Hackman ve Oldham).....	20
1.5. İş tatminini Etkileyen Faktör ve Modeller	21
1.5.1. Christen, Lye ve Scoberman iş tatmini modeli	21
1.5.2. Lawler ve Porter'in iş tatmin modeli	22
1.5.3. Locke ve Latham iş tatmini modeli	24
1.5.4. Memnuniyet ve memnuniyetsizliğin belirleyicileri (Rue ve Byaes, 2003) ..	25
1.6. Yurt İçinde ve Yurt Dışında İş Tatmini İle İlgili Yapılan Araştırmalar	32
2. SANAL KAYTARMA.....	35
2.1. Sanal Kaytarma Kavramı ve Tanımı	35
2.2. Sanal Kaytarma Türleri	37
2.3. Sanal Kaytarma Sebepleri	38
2.4. Sanal Kaytarma Teorileri	39
2.4.1. Gerekçeli eylem teorisi gerekçeli eylem teorisi (TRA)	40
2.4.2. Planlı davranış teorisi planlı davranış teorisi (TPB)	40
2.4.3. Kişilerarası davranış teorisi kişilerarası davranış teorisi (TIB)	41
2.4.4. Örgütsel adalet teorisi örgütsel adalet teorisi (TOJ)	41
2.4.5. Genel caydırıcılık modeli genel caydırıcılık teorisi (GDT).....	41
2.5. Eğitim Ortamlarında Sanal Kaytarma Davranışları	42
2.6. Yurt İçinde ve Yurt Dışında Sanal Kaytarma İle İlgili Yapılan Araştırmalar ..	44

3. LİSELERDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİ İLE SANAL KAYTARMA DURUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ	46
3.1. Araştırmanın Amacı	46
3.2. Araştırmanın Önemi	47
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	47
3.4. Varsayımlar ve Kısıtlar	49
3.4.1. Varsayımlar.....	49
3.4.2. Kısıtlar	49
3.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	49
H1: İş tatmini ve sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki vardır	50
3.6. Veri Toplama Yöntemi	51
3.7. Ölçekler.....	51
3.7.1. İş tatmini ölçeği	51
3.7.2. Sanal kaytarma ölçeği	52
3.8. Verilerin Analizi	52
3.8.1. Tanımlayıcı istatistikler	53
3.8.2. Güvenilik analizi.....	53
3.8.3. Normallik analizi	54
3.9. Araştırma Bulguları	55
3.9.1. Öğretmenlerin iş tatmini ve sanal kaytarma durumlarına ait pearson momentler çarpımı korelasyon analiz sonuçları	55
3.9.2. Öğretmenlerin içsel doyum ve önemli sanal kaytarma durumlarına ait Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analiz sonuçları	55
3.9.3. Öğretmenlerin dışsal doyum ve önemli sanal kaytarma durumlarına ait Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analiz sonuçları	56
3.9.4. Öğretmenlerin içsel doyum ve önemsiz sanal kaytarma durumlarına ait Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analiz sonuçları	56
3.9.5. Öğretmenlerin dışsal doyum ve önemsiz sanal kaytarma durumlarına ait Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analiz Sonuçları	57
3.9.6. Demografik değişkenlere ait bulgular.....	57
Hipotezler.....	66
H1: İş tatmini ve sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	66
4. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	68
4.1. Sonuç ve tartışma.....	68
Öğretmenlerin İş tatmini ve Sanal Kaytarma arasındaki ilişkiye ait tartışma	68
Öğretmenlerin İş tatmini ve Sanal Kaytarma durumlarının cinsiyet değişkenine ait tartışma.....	68
Öğretmenlerin İş tatmini ve Sanal Kaytarma durumlarının medeni durum değişkenine ait tartışma	69
Öğretmenlerin İş tatmini ve Sanal Kaytarma durumlarının yaş değişkenine ait tartışma.....	70
Öğretmenlerin İş tatmini ve Sanal Kaytarma durumlarının eğitim durumu değişkenine ait tartışma	71
Öğretmenlerin İş tatmini ve Sanal Kaytarma durumlarının kariyer basamağı değişkenine ait tartışma	71
Öğretmenlerin İş tatmini ve Sanal Kaytarma durumlarının çalıştıkları lise türü değişkenine göre ait tartışma	72

4.2. Öneriler	73
KAYNAKLAR	74
EKLER	83
EK-1 Ölçek kullanım izni	83
EK-2 Ölçek kullanım izni	84
EK-3 Anket formu ve ölçekler.....	85

ÇİZELGELER/TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. 1 Herzberg'in iki faktör teorisi.....	14
Tablo 1. 2 X ve Y teorisi.....	15
Tablo 3. 1 Demografik değişkenlere ait istatistiki bilgiler	48
Tablo 3. 2 Tanımlayıcı istatistikler	53
Tablo 3. 3 İş tatmini durumlarına ait güvenilirliklerine ait istatistiki veriler.....	53
Tablo 3. 4 Sanal kaytarma durumlarına ait güvenilirliklerine ait istatistiki veriler	53
Tablo 3. 5 Basıklık çarpıklık değerleri	54
Tablo 3. 6 Öğretmenlerin iş tatmini ve sanal kaytarma durumlarına ait pearson momentler çarpımı korelasyon analiz sonuçları	55
Tablo 3. 7 Öğretmenlerin içsel doyum ve önemli sanal kaytarma durumlarına ait pearson momentler çarpımı korelasyon analiz sonuçları.....	55
Tablo 3. 8 Öğretmenlerin dışsal doyum ve önemli sanal kaytarma durumlarına ait pearson momentler çarpımı korelasyon analiz sonuçları.....	56
Tablo 3. 9 Öğretmenlerin içsel doyum ve önemsiz sanal kaytarma durumlarına ait pearson momentler çarpımı korelasyon analiz sonuçları.....	56
Tablo 3. 10 Öğretmenlerin dışsal doyum ve önemsiz sanal kaytarma durumlarına ait Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analiz sonuçları	57
Tablo 3. 11 Cinsiyete ilişkin bulgular.....	57
Tablo 3. 12 Tablo 3.12. Medeni duruma ilişkin bulgular	58
Tablo 3. 13 Yaş durumuna ilişkin bulgular	58
Tablo 3. 14 Post-hoc test sonuçları.....	59
Tablo 3. 15 Eğitim durumuna ilişkin bulgular.....	59
Tablo 3. 16 Kariyer basamağına ilişkin bulgular.....	60
Tablo 3. 17 Post-hoc testi sonuçları.....	60
Tablo 3. 18 Çalışma sürelerine ilişkin bulgular	61
Tablo 3. 19 Çalıştıkları lise türüne ilişkin bulgular	61
Tablo 3. 20 Post-hoc testi sonuçları.....	62
Tablo 3. 21 İnternet kullanım sıklığına ilişkin bulgular	65
Tablo 3. 22 Post-hoc testi sonuçları.....	65

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi. (Kaynak: Maslow, 1943)	13
Şekil 1.2. McClelland'ın ihtiyaçlar teorisi.	16
Şekil 1.3. ERG teorisi	17
Şekil 1.4. Christen, Lyer ve Scoberman İş Tatmini Modeli	22
Şekil 1.5. Lawler ve Porter'in iş tatmin modeli	23
Şekil 1.6. Locke ve Latham iş tatmini modeli	24
Şekil 1.7. Memnuniyet ve memnuniyetsizliğin belirleyicileri.....	25
Şekil 1.8. 2023'te iş yerinde memnun olan çalışanların yüzdesi	28
Şekil 1.9. En yüksek memnuniyete sahip işler	30
Şekil 3. 1. Araştırmanın modeli	49

KISALTMALAR

- GDT: General Deterrence Theory (Genel Caydırıcılık Modeli)
TIB: Theory of Interpersonal Behavior (Kişilerarası Davranış Teorisi)
TOJ: Theory of Organizational Justice (Örgütsel Adalet Teorisi)
TPB: Theory of Planned Behavior (Planlı Davranış Teorisi)
TRA: Theory of Reasoned Action (Gerekçeli Eylem Teorisi)

GİRİŞ

İş tatmini terimi, insanların işleri hakkında sahip oldukları tutum ve duyguları ifade eder. Olumlu ve işe yönelik olumlu tutumlar iş tatminini gösterir. İşe yönelik olumsuz ve olumsuz tutumlar iş tatminsizliğine işaret etmektedir (Armstrong, 2006). İş tatmininin olmadığı durumlar da beraberinde farklı uğraşları getirmektedir. Sanal kaytarma ya da sanal aylaklık olarak adlandırdığımız durumda bunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanal kaytarma, internette gezinmek, sosyal medya kullanmak veya kişisel e-postaları kontrol etmek ve yanıtlamak gibi işle ilgili olmayan faaliyetlerde bulunmak için çalışma zamanını kullanan çalışanları tanımlamak için kullanılan bir terimdir (Macmillan Dictionary, 2023).

İnternet kullanımı, günümüzde kurumlarda hem iletişimi hem de çalışan verimliliğini artırmak için vazgeçilmez bir araç haline gelmiştir (Bock, Park ve Zhang, 2010). Ancak, internetin bu avantajlarının yanında, çalışanların üretkenliğini olumsuz etkileyen, güvenlik riskleri oluşturan ve kurumun itibarına zarar verme potansiyeli taşıyan sorunları da beraberinde getirdiği görülmektedir (Sheikh vd., 2015). İnternet ve akıllı telefonların yaygınlaşması, çalışanların iş ve özel yaşamları arasındaki sınırları belirsizleştirerek bu tehditlerin fiziksel iş yerinin ötesine taşmasına neden olmuştur (Elwell, 2013). Bu bağlamda, iş tatmini veya tatminsizliği, sanal kaytarmayı tetikleyen önemli yönetsel sorunlardan biri olarak öne çıkmaktadır (Lieberman vd., 2011). Sanal kaytarmanın öncüllerini ve çalışanları bu davranışa iten motivasyonları anlamak, çalışanların iş yerindeki verimliliklerini ve tatmin düzeylerini artırmak amacıyla bu davranışın yaratabileceği tehditleri yönetmek ve minimize etmek açısından kritik bir öneme sahiptir (Sheikh vd., 2015).

Dijital dünyanın zenginleşmesi, çalışanları internet aracılığıyla farklı ilgi alanlarına yönlendirmekte, oyun siteleri, haber siteleri, alışveriş siteleri ve sosyal medya uygulamalarda vb. zaman geçirmelerine sebep olduğu görülebilmektedir. Bu kesim içerisinde yer alan bir grup da öğretmenlerdir. Öğretmenlerin iş tatminsizliği ve sanal kaytarma, eğitime olumsuz bir şekilde yansiyabilmektedir. Bu olumsuzluklar öğrencinin başarısızlığı, eğitim kalitesinin düşmesi, verimsizlik, negatif bir okul ortamı olarak sıralanabilmektedir.

Bu sebeple geleceğin inşasının mimarları olan öğretmenlerin iş tatmini ve sanal kaytarma durumları arasındaki ilişkiyi belirlemek önem arz etmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde bu çalışma özgün, işlevsel ve güncel olması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca literatür incelendiğinde bu iki konunun literatürde fazla örneğinin olmadığı tespit edilmiş olup, literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. İŞ TATMİNİ

Bu bölümde iş tatmini kavramı ve önemi, iş tatmini teorileri ve motivasyon başlıkları yer almaktadır.

1.1. İş Tatmini Kavramı ve Tanımı

Literatürde iş tatmini ilk kez Fisher ve Hanna tarafından 1931 yılında yapılmıştır. İş tatminini; düzenleyici olmayan ruh hali eğiliminin bir ürünü olarak tanımlanmıştır. 1974 yılında Churchill ve arkadaşları tarafından yapılan ‘Endüstriyel Satıcıların İş Tatmininin Ölçülmesi’ adlı çalışmalarında iş tatminini, yapısal bir kavram olarak ele almış olup işin özelliklerini ve işle ilgili çevrenin özelliklerini içerdiğini belirtmişlerdir. 1976 yılında Locke, Fisher ve Hanna'nın 1931 yılındaki çalışmasını geliştirmiş ve geniş kapsamlı etkileri olan iş tatmini tanımını önermiştir. Bu tanıma göre; iş tatmini, bireyin iş deneyimini değerlendirme sürecinde gelişen bir tür hoş veya olumlu duygu durumudur. Böylelikle iş tatmini giderek işe yönelik duygusal bir yansıma olarak ele alınmaktadır. 1985 yılında Organ ve Near, çalışmalarında iş tatmininin duygulanım perspektifinden tanımlanabileceğini veya biliş perspektifinden incelenebileceğini belirtmişlerdir. Biliş perspektifine dayanarak, iş tatmini, bilinç, algı, muhakeme, yargılama ve diğer yönleri içeren psikolojik bir tanıma sürecinin anlaşılması olarak yorumlanmıştır. Brief (1989), önceki araştırmaları derleyerek iş tatmini kavramıyla ilgili önemli bir paradoks ortaya koymuştur. Bu paradoksa göre, iş tatmini genellikle duygusal unsurlar içeren bir akademik kavram olarak ele alınmasına rağmen, duygusal boyutlar etkili bir şekilde ölçülmemektedir. "Bilişsel ve Duyuşsal Temelli İş Tatmini Ölçümlerinin Tatmin ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiye Etkisi" adlı çalışmasında bu durumu net bir şekilde ifade etmiş ve iş tatminine dair ölçümlerin bilişsel ve duygusal bileşenlerini ayırıştırarak daha kapsamlı bir analiz yapılması gerektiğini vurgulamıştır.

Bilişsel açıdan bakıldığında iş tatmini, çalışma koşullarının daha mantıklı ve akılcı bir değerlendirmesidir; Duygusal açıdan bakıldığında, genel olarak olumlu bir duygusal değerlendirmedir. Biliş için duygusal yargılamaya gerek yoktur. İş koşulları,

fırsatlar ve sonuçların tümü, iş tatmininin bilişsel anlamında değerlendirilir. Duygusal özdeşleşme iş tatmini ölçümlerinin bir parçası değildir. Sonuç olarak, kişinin işine ilişkin genel olarak olumlu bir duygusal değerlendirme, duygusal iş tatmini olarak bilinir. Bu tanım, bir işin çalışanları iyi ve mutlu hissetmesinin iş tatmininin bir ölçüsü olduğunu belirtmektedir. Çalışanların işteki duyguları ve duyguları, duygusal iş tatmini ile ölçülür. Yüksek iş tatmini olumlu duygularla ilişkilidir. Çalışma koşullarının daha mantıklı ve makul bir değerlendirmesi bilişsel iş tatminidir. Bu tanım bilişsel iş tatmininin karşılaştırma sürecini gerektiren göreceli bir kavram olduğunu belirtmektedir. Referanslarla karşılaştırma değerlendirmenin temelini oluşturur. Başka bir deyişle subjektif değerlendirmelerden bağımsızdır. Çalışanın işini çalışma koşulları, gelişim fırsatları ve çalışma çıktısı ile ilgili değerlendirmesidir. Bilişsel dayalı iş tatmini, işin doğasının, çalışma koşullarının ve gelişim fırsatlarının bireylerin ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığını ve ölçülen göstergeler çoğunlukla duyguların tanımlanması yerine işle ilgili değerlendirmeleri içermektedir. Motowidlo (1996), öz-raporlama yöntemiyle değerlendirilen iş tatminini, bireyin çalışma ortamının samimiyeti ve niteliğine ilişkin bilişsel bir yargısı olarak tanımlamıştır. Bu tanım, iş tatmininin çalışanların iş ortamına dair algılarının ve bu algıların onların duygusal durumlarına etkisinin bir yansıması olduğunu vurgulamaktadır. 1998 yılında Brief, paradoks teorisi çerçevesinde iş tatminini, bireyin işten hoşlanma ya da hoşlanmama derecesiyle ilişkili, duygusal ya da bilişsel süreçler tarafından yansıtılan içsel bir durum olarak tanımlamıştır. 21. yüzyılda Weiss (2002), Motowidlo'nun yaklaşımına benzer bir iş tatmini tanımı geliştirmiş ancak daha belirgin bir çerçeve sunmuştur. Weiss'a göre iş tatmini, bireyin çalışma koşullarına ilişkin olumlu ve ölçülebilir bir değerlendirmesidir. Weiss ve çalışma arkadaşları, iş tatminini, bireyin işi sevmeye ya da sevmeme derecesine dayalı olarak yaptığı duygusal bir değerlendirme biçiminde ele almışlardır.

İş tatmini, çalışanların işlerine yönelik tutumlarını anlamak için önemli bir kavramdır ve tarihsel olarak farklı yaklaşımlar çerçevesinde ele alınmıştır. Hoppock (1935), doktora tezinde iş tatminini çalışanların çalışma koşullarına ilişkin öznel değerlendirmeleri, yani iş ortamına yönelik duygusal yansımaları olarak tanımlamıştır. Hoppock'a göre iş tatmini, çalışanın işine yönelik psikolojik ve fiziksel değerlendirmelerini kapsayan öznel bir olgudur. Bu yaklaşım, iş tatmininin bireysel ve duygusal boyutlarını ön plana çıkarmıştır.

Vroom (1962), iş tatminini daha analitik bir çerçeveye oturtarak yedi boyutta incelemiştir: ücret, amir, iş arkadaşları, çalışma ortamı, işin içeriği, terfi olanakları ve

örgüt. Bu çalışma, iş tatmininin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve yalnızca genel bir algı yerine, işin belirli yönleri üzerinde de yoğunlaşılması gerektiğini ortaya koymuştur. Smith ve meslektaşları ise bu çerçeveyi beş boyutla sınırlandırarak ücret, işin kendisi, terfi, amir ve iş arkadaşlarını ele almıştır.

Locke (1976), iş tatminini daha öznel bir tanımla ele almış ve bunu bireyin işine yönelik olumlu ve hoş duygusal durumu olarak ifade etmiştir. Bu tanım, iş tatmini kavramını bireysel mutluluk ve duygusal bağlamda değerlendiren yaklaşımların temelini oluşturmuştur. Kalleberg (1977), iş tatmininin bir çalışanın işine karşı geliştirdiği genel tutum olduğunu ve çalışanın işin farklı unsurlarına yönelik memnuniyet veya memnuniyetsizliğini dengeleyerek bir değerlendirme yaptığını öne sürmüştür.

Son olarak, Lussier (2005), iş tatminini çalışanların işe karşı genel tutumu olarak tanımlamış ve bu genel tutumun bireysel duygularla yakından ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Harrison ve meslektaşları (2006) ise iş tatmininin bir iş tutumu olarak önemine dikkat çekmiş ve bu kavramın tekil perspektiflerden çoklu perspektiflere doğru evrildiğini belirtmiştir. İş tatmini, genel algılardan daha spesifik bilişsel süreçlere odaklanan bir yapıya dönüşmüş, ancak kişisel duygularla olan ilişkisi önemini korumuştur. Yuewei Chen (2005), iş tatmini kavramının temelinde çalışanların işlerine yönelik olumlu ya da olumsuz duygusal durumlarının yattığını ifade ederek bu görüşleri desteklemiştir. Eğer çalışanlar işlerinde olumlu ve hoş duygulara sahiplerse, bu durum iş tatmini olarak tanımlanmakta; aksi takdirde, tatminsizlik olarak değerlendirilmektedir. İş tatmini tutumu, örgütsel davranış araştırmacılarının ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarının büyük ilgi gösterdiği bir alandır (Luthans, 2005, s.211). İş tatmini, bireylerin işleri hakkında olumlu ya da olumsuz hissetme derecesidir. Bu, kişinin görevlerine ve iş yerinin fiziksel ve sosyal koşullarına karşı bir tutum ya da duygusal tepkidir. Örneğin, Herzberg' in iki faktör teorisi perspektifinden bakıldığında, işin içeriği (başarı, sorumluluk, tanınma vb.) olumlu istihdam ilişkilerine ve yüksek düzeyde iş tatminine yol açan motivasyon unsurlarıdır (Tirmizi vd., 2008). Çeşitli işyeri unsurları, iş tatminini tanımlamak ve ölçmek için kullanılmaktadır. Yapılan çoğu araştırma, kullanılan teorik çerçeveye bakılmaksızın, iş tatmini ile ilgili olarak en az iki geniş faktör grubu belirlemiştir. Bu faktörler, bireysel özellikler ve iş tatmini üzerine odaklanan çevresel etkiler ile kişisel niteliklerdir (Ellickson ve Logsdon, 2001). Shajahan ve Shajahan (2004, s. 116) tarafından ifade edildiği üzere, bu genel tutum, üç alanda belirli tutumların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır: iş ile ilgili koşullar,

kişisel özellikler ve iş dışındaki sosyal ve grup ilişkileri. Diğer bir araştırmacıya göre ise, organizasyonel tutumlar, hem kişisel hem de profesyonel bağlamların etkisiyle şekillenmektedir; bu durum, çalışan motivasyonu, bağlılık ve iş tatmini üzerine yapılan araştırmalarla desteklenmektedir (Moynihan ve Pandey, 2007).

1.2. İş Tatmininin Önemi

Literatürde İş tatmini üzerine fikir birliği sağlanmış tek bir tanım bulunmamaktadır. Bu durumun temel sebeplerinden biri sosyal bilimcilerin kavramı kendi perspektiflerinden yaklaşarak bir tanım çabasıdır. Gerçekten de, "iş" kavramı tam olarak tanımlanmış bir olgu değildir. Bu nedenle, iş tatminini tanımlamadan önce, işin evrensel bir insan etkinliği olarak karakteri ve önemi dikkate alınmalıdır. İş tatmini, pek çok yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Aşağıda, iş tatmini ile ilgili en sık kullanılan tanımlardan bazıları ele alınmaktadır. Hoppock'a (1935) göre, iş tatmini, bireyin işinden gerçekten memnun olduğunu belirten bir duruma yol açan çevresel, fizyolojik ve psikolojik faktörlerin birleşimidir. Bu yöntem, iş tatmininin bir içsel olgu olduğunu ve çalışanların duyguları ile bağlantılı olduğunu, buna karşın bir dizi dışsal unsurdan da etkilendiğini öne sürmektedir. Diğer bir ifadeyle, iş tatmini, bireylerin tatmin duygusu geliştirmelerine katkıda bulunan bir dizi faktörü tanımlar. Vroom (1964), iş tatmininin kavramsal çerçevesinde çalışanların iş yerindeki rollerinin önemini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, iş tatminini bireylerin mevcut pozisyonlarına karşı geliştirdikleri duygusal tepki olarak tanımlar. Spector (1997) tarafından yapılan tanım ise, iş tatmininin çalışanların işlerine ve işlerinin çeşitli unsurlarına dair duygu ve düşüncelerini ifade ettiğini belirtmektedir. Bu tanıma göre, iş tatmini, bireylerin işlerine karşı duyduğu memnuniyet ya da memnuniyetsizlik düzeyini yansıtmaktadır. Dolayısıyla, her iş ortamı, hem iş tatmini hem de iş memnuniyetsizliği ile sonuçlanabilir. Bir çalışanın işine ilişkin olumlu ve olumsuz düşüncelerinin bir kombinasyonu iş tatmini olarak adlandırılmaktadır. Aynı zamanda, bir birey bir şirkete katıldığında, beraberinde taşıdığı ihtiyaçlar, arzular ve deneyimler, pozisyonundan ne beklediğini etkiler. Beklentiler ile teşviklerin ne kadar uyumlu olduğu, iş tatmininin bir ölçütüdür. Bir bireyin işyerindeki davranışı, iş tatmininin seviyesiyle doğrudan ilişkilidir (Davis vd. , 1985). Bir çalışanın işyerinde kazandığı başarı ve tatmin duygusu, iş tatmini olarak tanımlanmaktadır. Çoğu kişi, iş tatmininin hem kişisel iyilik hali hem de verimlilik ile doğrudan bir ilişkisi olduğuna inanmaktadır. İş tatmini, bir kişinin işini

sevmesi, etkili bir şekilde yerine getirmesi ve çabalarının takdir edilmesi ile elde edilir. İş yerinde yaşanan heyecan ve memnuniyet duygusu, genellikle iş tatmini olarak adlandırılmaktadır. Bir kişinin kendisini tamamen iyi hissetmesini sağlayan ve tanınma, maddi kazanç, terfi gibi hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan temel bileşen iş tatminidir (Kaliski, 2007). İş tatmini, aynı zamanda bir çalışanın işinin sunduğu faydalardan, özellikle de içsel motivasyon açısından ne kadar memnun olduğunun bir başka tanımıdır (Statt, 2004). İnsanların mesleklerine ilişkin sahip oldukları tutumlar ve duygular iş tatmini olarak ifade edilmektedir. İş tatmini, bir kişinin işine dair olumlu ve pozitif duygularla kendini gösterir. İş memnuniyetsizliği, işe karşı olumsuz ve istenmeyen tutumlarla ifade edilmektedir (Armstrong, 2006). Bir bireyin mevcut pozisyonlarına ilişkin tüm düşünce ve duygularının toplamı iş tatmini olarak tanımlanır. İş tatmini, aşırı iş mutluluğu ile aşırı iş memnuniyetsizliği arasında iki uç nokta olarak görülebilir. Bireyler, aynı zamanda genel olarak işlerine ilişkin çeşitli görüşlere de sahip olabilirler. George ve arkadaşlarına (2008) göre, bireyler, yaptıkları işin türü, iş arkadaşları, üstleri veya astları ve aldıkları maaş gibi işlerinin çeşitli özellikleri hakkında da düşünceler geliştirebilirler. İş tatmini, karmaşık ve çok boyutlu bir kavram olup, farklı bireyler için farklı anlamlar taşıyabilir. Motivasyon ve iş tatmini genellikle birbirleriyle ilişkilendirilse de, aralarındaki ilişki tam olarak belirgin değildir. Motivasyon ve tatmin aynı şey değildir. İş tatmini, daha çok içsel bir durum veya tutum olarak tanımlanabilir. Örneğin, bir bireyin elde ettiği başarıya ilişkin öznel veya nicel bir tatmin duygusuyla bağlantılı olabilir (Mullins, 2005). Aziri'ye (2008) göre, iş tatmini, bir kişinin işinin hem maddi hem de psikolojik ihtiyaçlarını karşıladığı inancından kaynaklanan bir duygu olarak kabul edilmektedir.

İş tatmini, kurumsal organizasyonların etkinlik ve verimliliğini etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Modern işletmelerde iş tatmininin önemi, çalışanların öncelikli olarak kendi ihtiyaçları, hedefleri ve kişisel tercihlerine sahip bireyler olarak görülmesi ve onlara bu şekilde yaklaşılması gerektiğini savunan yeni yönetim paradigması ile açıkça vurgulanmaktadır. İş tatmini analizinin temel mantığı, mutlu çalışanların başarılı çalışanlar olduğu yönündedir; yani, tatmin olmuş çalışanlar, verimli ve başarılı çalışanlardır. İş tatminsizliğinin sadakat eksikliği, artan işten kaçma eğilimi, artan kaza sayısı gibi birçok olumsuz sonucu göz önünde bulundurulduğunda, iş tatmininin önemi özellikle ortaya çıkmaktadır. Spector (1997), iş tatmininin üç önemli yönünü ele alırken, ilk olarak insan değerlerinin organizasyonları yönlendirmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu tür organizasyonlar, çalışanlarını genellikle saygı ve

değerle karşılayarak doğru bir şekilde davranma eğilimindedir. Bu bağlamda, iş tatmininin değerlendirilmesi, bir çalışanın verimliliğini ölçmek için etkili bir araç olarak kullanılabilir. Yüksek düzeyde iş tatmini, çalışanların duygusal ve zihinsel durumlarının iyi olduğunun bir işareti olabilir. İkinci olarak, organizasyonun işleyişi ve faaliyetlerini nasıl yürüttüğü, bireylerin iş tatmin düzeylerine bağlı olarak sergiledikleri davranışlardan etkilenmektedir. Bu bağlamda, çalışanların işlerinden memnun olmaları durumunda olumlu davranışlar sergileyecekleri, iş tatminlerinin düşük olduğu durumlarda ise olumsuz davranışlar gösterecekleri sonucuna varılabilir. Üçüncü olarak, organizasyonel etkinliğin bir ölçütü olarak iş tatmini kullanılabilir. İş tatmini değerlendirmesi yoluyla farklı örgütsel birimlerdeki farklı tatmin düzeyleri tanımlanabilir ve bu da performansı artıracak değişikliklerin hangi örgütsel birimde yapılması gerektiği konusunda iyi bir gösterge olabilir.

İş tatmini yüksek olan çalışan işinde daha etkin ve verimli çalışacak ve daha iyi performans sergileyecektir. Çalışanın performansının yüksek olması işletmelerinde performanslarını yani örgütsel performansı arttıracaktır. Yani bireysel performanslar arttıkça örgütsel performans da artar özelden genele tümevarım oluyor. Böylelikle işletmelerinde etkinliği ve verimliliği artacak ve işletmenin temel hedeflerinden olan karlılık, sürdürülebilirlik gerçekleşecektir. Yani işletme amaçlarına daha motive olmuş çalışanlarda daha kolay ulaşabilecektir.

Ayrıca kurumsal imaj, itibar gibi kavramlarda artacaktır. Eğitim sektörü özelinde öğretmenlerin yüksek iş tatmini ile çalışması çalıştığı okulun da performansını etkiler. Okul diğer rakiplerine fark atar. Ayrıca eğitim sektöründe karlılık çok ön planda olmasa da öğretmenler de prestijli bir okulda çalışmayı ister. Kendi kariyerlerinde bu durum olumlu olarak yansır. Ayrıca sosyal sorumluluk çerçevesinde öğrencileri daha kaliteli ve prestijli olacak ve daha iyi eğitim almış öğrencilerin olması onlar içinde ayrıca manevi bir rahatlama sağlayacaktır.

1.3.İş Tatmini Teorileri

Shajahan ve Shajahan (2004, s. 116) göre, iş tatmini, üç ana alanda çeşitli spesifik tutumların bir sonucu olarak ortaya çıkan genel bir tutumdur. Bu alanlar; iş yeri ile ilgili unsurlar, bireysel veya kişisel özellikler, ve iş dışındaki sosyal ve grup ilişkileridir. İş tatmini üç unsurdan etkileniyor. Birincisi işin yapısı, ikincisi işi yapan çalışanın bireysel özellikleri ve üçüncüsü çevresel faktörler. Bireyler, iş yerinde

sergiledikleri performansı etkileyen çeşitli istekler ve güdülerle bir organizasyona katılırlar. Bu istekler ve güdüler bazen hemen fark edilebilir olsa da, genellikle tanımlanması ve karşılanması zor olmakla birlikte kişiden kişiye büyük ölçüde farklılık gösterir. Yöneticiler, bu ihtiyaçların nasıl çatışmalar yaratarak motivasyonu ve dolayısıyla performansı artırdığını anlamaktan büyük fayda sağlayabilirler. Ayrıca, başarılı performansın ödüllerle sonuçlanma sürecini kavramak, yöneticilerin organizasyonel hedeflere ulaşmayı destekleyen bir çalışma ortamı oluşturmaya katkı sağlayabilir (Newstrom, 2007, s.123). "İş tatmini" olgusunu açıklamak ve anlamak için birçok teori öne sürülmüştür (Maslow, 1954) ve bu çaba sonsuza dek devam etmektedir çünkü işler değiştikçe eski teorinin ya değiştirilmesi ya da yeni bir modelle değiştirilmesi gerekmektedir. Teoriler, iş tatmininin unsurlarını ve bu unsurların motivasyon ve iş tatmini sürecinde birbirleriyle nasıl etkileşimde bulunduğunu açıklayan bilimsel araçlardır (Griffin, 1990, s.67). Zaman geçtikçe bu faktörlerin sayısı ve birbirleriyle olan ilişkileri değişmekte, dolayısıyla yeni teoriler ortaya çıkmaktadır. Organizasyonel davranışın gücü, disiplinlerarası yapısının yanı sıra gelişmekte olan kavramsal çerçeveleri, modelleri ve araştırma uzmanlığında yatmaktadır. Teori oluşturma, araştırma ve yönetim uygulamaları süreçleri, organizasyonel davranışın hem geçmişteki başarısında hem de gelecekteki gelişiminde kritik bir rol oynamaktadır (Newstrom, 2007, s.6).

Teori, bir disiplinin bilgi temelini oluşturan temel fikirler ve prensiplerden oluşan bir çerçevedir. Koontz ve O'Donnell'a (1972, s.92) göre, prensipler, belirli bir durumda belirli değişkenlerin sonuçlarını tanımlamak ve öngörmek için uygulanabilir temel gerçekler olarak kabul edilir. Teori, bilgiyi yapılandırmak ve bir eylem planı sunmak için kullanılan kavramsal bir araçtır. Hedeflere doğru rehberlik eden bir yol haritasıdır (Griffin, 1990, s.37). Teori, önemli bir bilgi alanına çerçeve sağlayan ya da bu alanı birbirine bağlayan, birbirine bağlı kavram ve ilkelerin sistematik bir şekilde gruplandırılmasıdır (Wehrich ve Koontz, 1999, s.13). Teoriler, bireylerin belirli durumlarda nasıl ve neden düşündüklerini, hissettiklerini ve davrandıklarını açıklar. Teoriler, araştırılabilir önermeler oluşturmak amacıyla değişkenleri tanımlar ve bunlar arasındaki bağlantıları kurar (Newstrom, 2007, s. 6). Teoriler, bilgi düzenleyiciler ve eylem yol haritaları olarak önemli bir rol oynar (Griffin, 1990, s. 67) ve "iyi bir teori kadar pratik bir şey yoktur" (Luthans, 1995, s. 13). Bu nedenle, teori ve onun yapılandığı bilgi olmaksızın yönetim yapmaya çalışan bir yönetici, şansa, sezgiye veya geçmiş deneyimlere güvenmek zorunda kalır. Ancak organize edilmiş bilgi ile

yönetimsel bir soruna uygulanabilir ve sağlam bir çözüm tasarlama olasılığı çok daha yüksektir (Koontz ve O'Donnell, 1972, s. 7). Weihrich ve Koontz'a (1999, s. 13) göre teoriler, bilgilerin anlamlandırılmasını ve nihayetinde karar verilmesini sağlamak amacıyla toplanabileceği bir sınıflandırma, bir dizi kategorik bölme ve bir dosya dolabı işlevi görür.

İş tatmini teorileri hakkındaki tartışmaların çoğu Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" (1943) teorisi ile başlasa da, aslında hikaye 20. yüzyılın başlarında Frederick W. Taylor'un (1911) "Taylorizm" olarak adlandırılan "Bilimsel Yönetim" teorisi ile başlar; bu teoride insanlar "Ekonomik-adamlar" olarak ele alınır, dolayısıyla "Para" iş tatmini için en büyük motivasyon kaynağı olarak kabul edilir. Elton Mayo ve çalışma arkadaşları, insan doğası üzerine yapılan "Hawthorne Araştırmaları" sırasında bu bakış açısını incelemiştir (1924, s. 33). Çalışmalarında, çalışanların motivasyonu ve memnuniyetine katkıda bulunan birçok faktörü belirlemişlerdir. Bu faktörler arasında bireysel moral, olumlu karşılıklı ilişkiler ve "motive etme, danışmanlık yapma, liderlik etme ve iletişim kurma" gibi kişilerarası beceriler aracılığıyla bireysel ve grup davranışlarını anlamaya dayalı yönetim yer almaktadır (Weihrich ve Koontz, 1999, s. 42).

İş tatmini teorileri, literatürde tutarlı bir şekilde sınıflandırmak için hem "teorilerin doğası" hem de "bu teorilerin kronolojik bakışı" kullanılmıştır. Örneğin, süreç teorileri (Davranış Değiştirme, Bilişsel Değerlendirme Teorisi, Hedef Belirleme Teorisi, Pekiştirme Teorisi, Beklenti Teorisi ve Eşitlik Teorisi) ve içerik teorileri (Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in İki Faktör Teorisi, X Teorisi ve Y Teorisi, Alderfer'in ERG Teorisi ve McClelland'ın İhtiyaçlar Teorisi) bu sınıflandırmalara örnek olarak gösterilebilir (Dr. S. Shajahan ve Linu Shajahan, 2004, s. 90-99).

Fred Luthans, konu üzerine erken dönem yazılarından itibaren (örneğin bkz. Luthans, 1995), tarihsel temellere ve doğaya dayalı bir sınıflandırma yaklaşımı benimsemiştir. Luthans (2005, ss. 240–256), teorileri üç kategoriye ayırarak sınıflandırmıştır: İçerik (İhtiyaçlar Hiyerarşisi, İki Faktör ve ERG Teorileri), Süreç (Beklenti Teorisi ve Porter ve Lawler Modeli) ve Çağdaş (Eşitlik, Kontrol ve Temsilcilik Teorileri). Bununla birlikte, Stephen P. Robbins (2005, s.48-61) tek bir kronoloji temeli uygulamakta ve iş tatmini teorilerini Erken Dönem Teoriler (İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Teori X ve Y, İki Faktörlü teori) ve Çağdaş teoriler (McClelland'ın ihtiyaçlar teorisi, Hedef Belirleme teorisi, Pekiştirme teorisi, İş Tasarımı Teorisi (iş

özellikleri modeli), Eşitlik teorisi ve Beklenti teorisi olarak kategorize etmektedir. Hem içerik hem de süreç teorileri, günümüzde insanların neden çalışmaya motive olduklarına dair kabul gören açıklamalar olarak değerlendirilmektedir.

Davranışların altında yatan nedenler, literatürde genellikle "motivasyon" olarak tanımlanmaktadır (Guay ve ark., 2010, s. 712). Broussard ve Garrison (2004), motivasyonu Gredler'in tanımıyla, "bizi bir eylemi gerçekleştirmeye ya da gerçekleştirmemeye yönlendiren bir özellik" olarak ifade etmektedir (s. 106). Kişinin kendi ilgi alanları, zevkleri veya tatmin duygularıyla beslenen motivasyon literatürde içsel motivasyon olarak adlandırılmaktadır. Deci ve diğerleri (1999), "etkili iradi eylemin doğasında yer alan kendiliğinden tatminlerin, içsel motivasyonu harekete geçiren ve sürdüren bir unsur olduğunu" vurgulamaktadır. Bu durum, bireylerin sıklıkla dışsal ödüllerden bağımsız olarak gerçekleştirdikleri oyun oynama, keşif yapma ve meydan okuma gibi davranışlarda gözlemlenmektedir (s. 658). Dışsal motivasyon veya pekiştirme koşullarıyla yönlendirilen motivasyon, literatürde sıklıkla içsel motivasyon ile karşılaştırılmaktadır. Deci ve diğerlerinin (1999) belirttiği üzere, eğitimciler tarih boyunca içsel motivasyonun dışsal teşviklerden daha üstün olduğunu ve daha etkili öğrenme sonuçları sağladığını savunmuşlardır. Motivasyon, birbirine bağlı fikirler, algılar, değerler, ilgiler ve davranışlardan oluşan bir yapı olarak tanımlanabilir. Bu doğrultuda, motivasyon stratejileri, bilişsel olmayan unsurlara (örneğin tutumlar, inançlar ve algılar), bilişsel süreçlere (örneğin strateji kullanımı ve öz izleme) veya her iki boyuta birden odaklanabilmektedir. Gottfried'e (1990) göre akademik motivasyon, "ustalık yönelimi, merak, sebat, görev-endojenliği ve zorlu, karmaşık ve yeni görevlerin öğrenilmesinden duyulan keyif ile tanımlanan bir öğrenme yaklaşımıdır" (s. 525). Turner (1995), bilişsel katılımı, "dikkat, bağlantı kurma, planlama ve izleme gibi üst düzey öz-düzenleyici öğrenme stratejilerinin gönüllü kullanımı" (s. 413) olarak tanımlamakta ve bu kavramı motivasyonla eşdeğer bir çerçevede ele almaktadır.

1.3.1.İçerik teorileri

İçerik teorileri, insanları iş yerinde neyin motive ettiğine, yani ihtiyaçların, dürtülerin ve teşviklerin/hedeflerin belirlenmesine ve bunların birey tarafından tatmin olmak ve böylece etkili bir performans sergilemek için önceliklendirilmesine dayanır (Luthans, 2005, s.240). Araştırmacılar, insanların biyolojik, psikolojik, sosyal ve üst düzey ihtiyaçlarının ya da gereksinimlerinin farklı listelerini hazırlamışlardır. Neredeyse

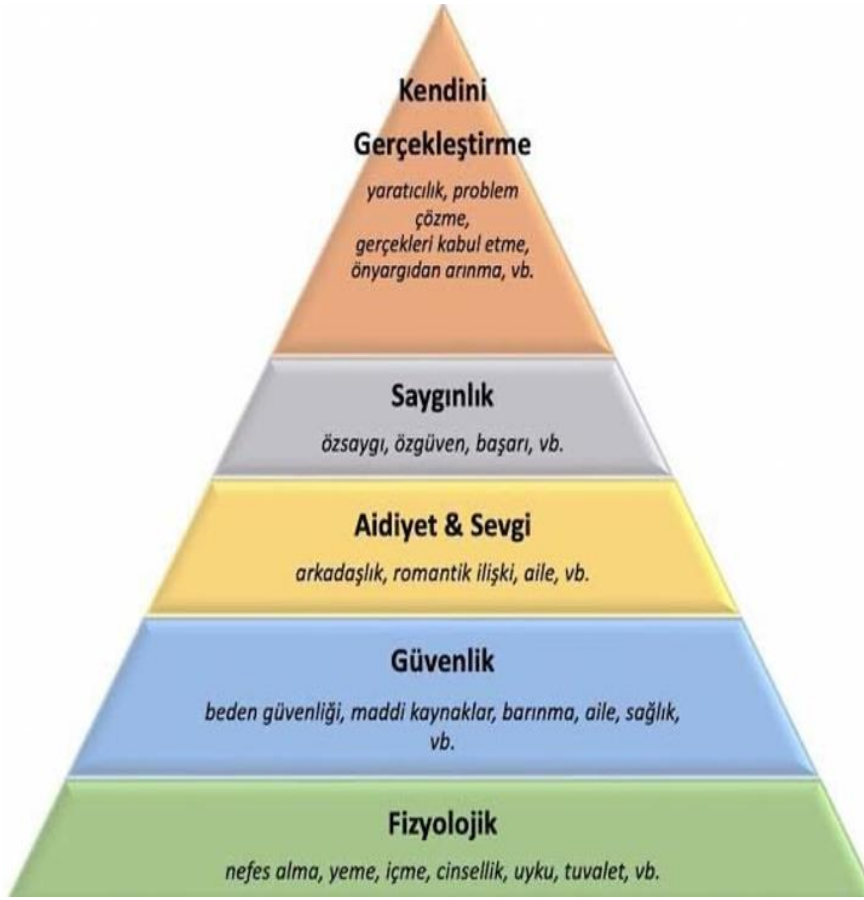
tüm araştırmacılar bu ihtiyaçları, çalışanların motive edilmesi ve tatmin edilmesi gerektiğinde karşılanması gereken birincil, ikincil ve üst düzey ihtiyaçlar olarak kategorize etmiştir. "İşgücünü ne motive eder?" sorusunu anlamada yöneticilere yol gösteren çeşitli içerik teorileri bulunmaktadır. Maslow'un motivasyon teorisi, Herzberg'in iki faktör teorisi, Gregor'un X ve Y teorisi, McClelland'ın ihtiyaçlar teorisi - başarı teorisi ve ERG teorisi içerik teorilerini oluşturmaktadır.

1.3.1.1. Maslow'un motivasyon/tatmin teorisi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi "motivasyon ve tatmine ilişkin en yaygın olarak bahsedilen teoridir (Wehrich ve Koontz, 1999, s.468). Temel olarak hümanist psikoloji ve klinik deneyimlerden yararlanan Abraham Maslow, bireyin motivasyonel ihtiyaçlarının bir hiyerarşi içinde düzenlenebileceğini öne sürmüştür. Belirli bir ihtiyaç seviyesi tatmin edildiğinde, artık motive etmeye yardımcı olmaz. Bu nedenle, bireyi motive etmek ve böylece tatmin etmek için bir sonraki üst düzey ihtiyacın aktive edilmesi gerekir (Luthans, 2005, s.240). Maslow (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisinde beş seviye belirlemiştir:

1. Fiziksel ihtiyaçlar: (yiyecek, giyecek, barınak, seks),
2. Güvenlik ihtiyaçları: (fiziksel korunma),
3. Sosyal: (diğer insanlarla yakın ilişkiler geliştirme fırsatları),
4. Saygınlık/Başarı ihtiyaçları: (diğerlerinden alınan prestij),
5. Kendini Gerçekleştirme: (diğer insanlarla yakın ilişkiler kurma fırsatları).

Kendini gerçekleştirme: Bireysel gelişim yoluyla başarıya ulaşma ve kendini gerçekleştirme olanakları (Maslow, 1943). Ayrıca, bireylerin farklı ihtiyaçlara verdikleri öncelik ile yaşamlarının çeşitli yönlerinin bu ihtiyaçları ne ölçüde karşılaması gerektiği ve karşıladığına dair inançları, tatmin düzeylerini etkilemektedir (Karimi, 2007). Bazı araştırmacılar, "iş tatmini teorisi"nin motivasyonun ilk teorisi olan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine dayandığını öne sürmektedir. Bu teori, erken dönem araştırmacılar için iş tatmini teorilerinin geliştirilmesinde faydalı bir temel sağlayabilir (Maslow, 1943).



Şekil 1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi. (Kaynak: Maslow, 1943)

1.3.1.2. Herzberg'in iki faktör teorisi

Pittsburgh, Pennsylvania merkezli şirketlerde çalışan yaklaşık 200 mühendis ve muhasebecinin motivasyonlarını incelemiştir. Bilgi toplamak için kritik olay yaklaşımını kullanarak şu iki soruyu sormuştur: a. İşinizle ilgili sizi ne heyecanlandırdı ve bu konuda ne zaman çok iyi hissettiniz? ve b. O anda işinizle ilgili sizi soğutan neydi? (Luthans, 2005, s. 243). Herzberg, rapor edilen bu olumlu ve olumsuz duyguları analiz ettikten sonra, iş tatminsizliklerinin (hijyen faktörleri) işin bağlamıyla, iş tatminlerinin (motive edici faktörler) ise işin içeriğiyle ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve terfi gibi iş ile ilgili faktörler motive edici faktörlere örnek olarak gösterilebilir. Bu faktörler, motivasyonel faktörler ve hijyen faktörleri olarak adlandırılmaktadır.

Tablo 1. 1 Herzberg'in iki faktör teorisi.

<i>Hijyen faktörleri</i>	<i>Motivatörler</i>
Şirket politikaları	Başarı
Denetim	Tanınma
Kişilerarası ilişkiler	İşin kendisi
Çalışma koşulları	Sorumluluk
Maaş	Terfi
Statü	Büyüme
İş güvencesi	

Kaynak: (Herzberg,1959)

Hijyen faktörleri ise "motive etmez/tatmin etmez", "tatminsizliği önler." Bu faktörler şirket politikası, yönetim, denetim, ücret, kişilerarası ilişkiler, amir ve çalışma koşulları gibi işin bağlamıyla ilgilidir (Herzberg vd., 1959). Motivasyon-hijyen teorisi, iş tatmini araştırmalarında en faydalı model olarak övgüyle karşılanmıştır (Kim, 2004). Örneğin, teori eğitim ortamlarında desteklenmiştir (Karimi, 2007). Ancak, literatür incelemeleri bu teorinin bazı eksikliklere sahip olduğunu ortaya koymuştur.Örneğin, araştırmacılar modeli ampirik olarak kanıtlayamamışlardır. Benzer şekilde, bu yaklaşım bireysel farklılıkları göz ardı etmekte ve tüm çalışanların hijyen ve motivasyon faktörlerindeki değişimlere aynı şekilde tepki verdiğini varsaymaktadır.. Model, iş tatmini ve tatminsizliği faktörlerini ölçmek için belirli bir yöntem önermediği (ampirik çalışma eksikliği gibi) için de eleştirilmektedir.

1.3.1.3. X ve Y teorisi (Douglas McGregor)

Yöneticilerin çalışanlarıyla olan etkileşimlerini analiz ettikten sonra, McGregor(1960), bir yöneticinin insan doğasına ilişkin algısının bir dizi varsayıma dayandığı ve çoğunlukla astlarına yönelik davranışlarını bu "varsayımlar" üzerine inşa ettiği sonucuna varmıştır (Robbins, 1998, s. 170). Aşağıda, X Teorisi ve Y Teorisi'ne ait varsayımlar bir tablo halinde listelenmiştir.

Tablo 1. 2 X ve Y teorisi

X Teorisi	Y Teorisi
Ortalama insanlar doğuştan çalışmaktan hoşlanmazlar ve mümkünse çalışmaktan kaçınırlar.	İşteki fiziksel ve zihinsel çabalar, oyun ve dinlenme kadar doğaldır.
İşten hoşlanmamaları nedeniyle, çoğu insan organizasyon için çalışmaya zorlanmalı, kontrol edilmeli, yönlendirilmeli ve ceza ile tehdit edilmelidir.	Dış kontrol ve tehdit, örgütsel hedeflere yönelik çaba üretmenin tek yolu değildir. İnsanlar kendilerini adadıkları hedeflere ulaşmada öz-yönelim ve öz-kontrol kullanacaklardır.
Ortalama insanlar yönlendirilmeyi tercih ederler, sorumluluktan kaçınmak isterler, nispeten az hırsları vardır ve güvenlik isterler .	Hedeflere bağlılık derecesi, başarı ile ilişkilendirilen ödüllerin büyüklüğü ile orantılıdır. Ortalama insanlar, uygun koşullar altında, sadece sorumluluğu kabul etmeyi değil, aynı zamanda onu aramayı da öğrenirler

1.3.1.4. İhtiyaçlar teorisi - başarı teorisi (David McClelland)

McClelland, kişide gözlemlenen temel başarıma ihtiyaçlarını; başarı ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve ilişki kurma(bağlılık) ihtiyacı olarak üç farklı açıdan ele alarak tek bir kuram şeklinde değerlendirmektedir (Can, Aşan Azizoglu, ve Miski Aydın, 2015, s. 111). Zorlayıcı işleri tercih eden ve işleri daha önce yapılmış olandan daha iyi veya daha verimli bir şekilde gerçekleştirmek isteyen yüksek başarı odaklı bireylerdir (Shajahan ve Shajahan, 2004, s. 95). Bu teori, başarı güdülerine güçlü bir vurgu yaptığı için bazen "başarı teorisi" olarak da adlandırılmaktadır; ancak model, birbirleriyle bağlantılı üç temel ihtiyaç veya motivasyondan oluşmaktadır.1. Başarı: Üstün olma güdüsü, standartların varlığıyla ilgili olarak başarmak, başarılı olmak için çabalamak.

2. Güç: Bireyleri, normalde davranacaklarından farklı bir şekilde davranmaya zorlamanın gerekliliği vurgulanmaktadır (Shajahan ve Shajahan, 2004, s. 95). Diğer yandan, etkili olma ve başkaları üzerinde kontrol sağlama isteği, "etki sahibi olma" olarak tanımlanmaktadır (Robbins, 2005, s. 53).

3. Bağlılık: Diğer kişilerle samimi ve sıcak ilişkiler kurma isteği ifade edilmektedir (Shajahan ve Shajahan, 2004, s. 95). Yüksek bağlılığa sahip kişiler rekabetçi durumlardan ziyade işbirlikçi durumları tercih ederler (Robbins, 2005, s.53).

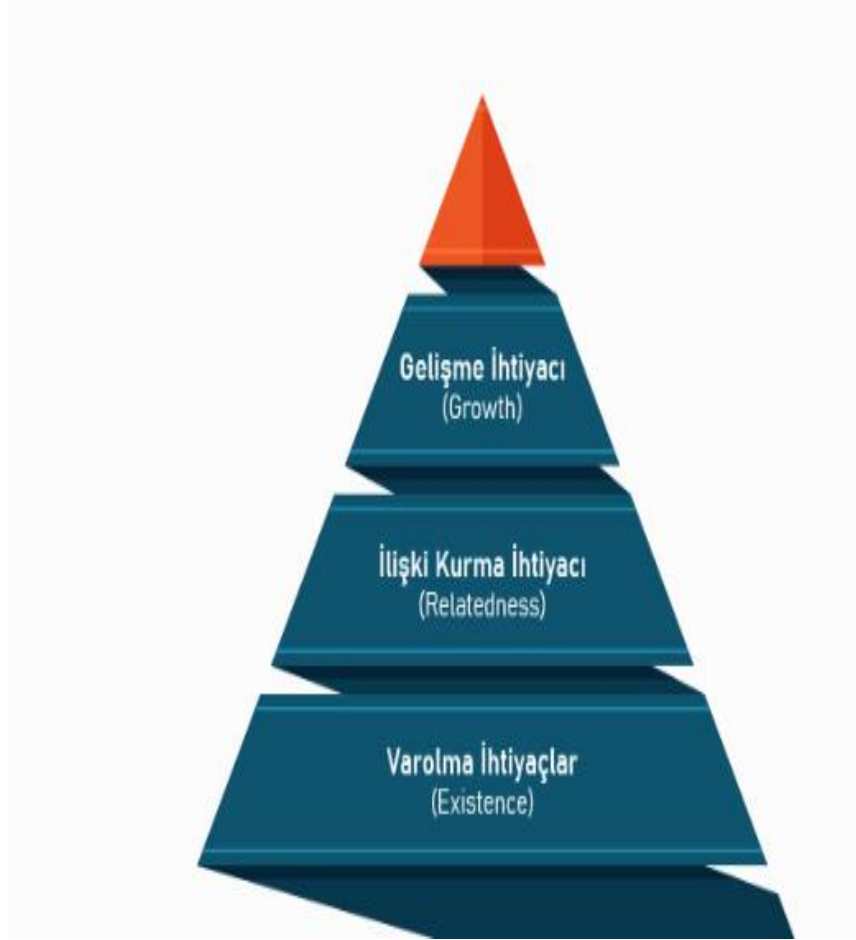


Şekil 1.2. McClelland'ın ihtiyaçlar teorisi.
Kaynak: (McClelland, 1961)

1.3.1.5. ERG teorisi (Clayton P. Alderfer)

1969 yılında psikolog Clayton Alderfer, Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi'ni yeniden yorumlayarak ve kategorize ederek ERG Teorisi'ni (Varoluş, İlişkisellik ve Büyüme) geliştirmiştir. ERG Teorisi, bireylerin ihtiyaçlarını üç temel kategori altında ele almaktadır: Varoluş, bireylerin temel fiziksel ve maddi gereksinimlerini karşılamaya yönelik ihtiyaçlarını kapsamaktadır. İlişki, bireylerin anlamlı kişilerarası ilişkiler kurma ve sürdürme arzusunu içermektedir. Gelişme ise bireylerin kişisel gelişim ve potansiyelini gerçekleştirme isteğini temsil etmektedir.) (Shajahan ve Shajahan, 2004, s.94). Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlarını bu üç kategoriye yeniden düzenlemiştir. Buna göre, varoluş kategorisi, Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını; ilişkisellik kategorisi, Maslow'un sosyal ihtiyaçları ile özsaygı ihtiyaçlarının dışsal bileşenini; büyüme kategorisi ise özsaygı ihtiyaçlarının içsel bileşenini ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını içermektedir.

Alderfer ayrıca, ilerleme ve gerileme teorisini ERG Teorisi'ne entegre etmiştir. Bu teoriye göre, bir kategorideki ihtiyaçlar karşılandığında, birey daha üst seviyedeki ihtiyaçlara yönelme eğilimindedir (ilerleme). Ancak, üst kategorideki ihtiyaçların karşılanamaması durumunda, birey alt seviyedeki ihtiyaçlara daha fazla odaklanır (gerileme). Örneğin, bir bireyin özsaygı ya da kendini gerçekleştirme ihtiyacı karşılanmadığında, bu ihtiyaçları telafi etmek amacıyla ilişki kategorisindeki ihtiyaçlarını daha yoğun bir şekilde tatmin etmeye çalışabilir (Luthans, 2005, s.244).



Şekil 1.3. ERG teorisi
Kaynak: (Clayton P. Alderfer, 1969)

1.4.Süreç Teorileri

Süreç teorileri, içerik teorilerine kıyasla daha çok "motivasyonun nasıl gerçekleştiği" üzerine odaklanmaktadır. İş tatminine ilişkin süreç teorileri, büyük ölçüde bilişsel teori içerisindeki "beklenti" kavramına dayanır (Luthans, 2005, s. 246). Bu bağlamda, süreç teorileri, hedeflerin ve isteklerin bilişsel olarak nasıl kabul edildiğini ve

karşılandığını açıklamaya çalışmaktadır (Perry et al., 2006). Süreçlere odaklanan birçok teori öne sürülmüştür. Araştırmacılar, bu kavramlardan bazılarını dikkat çekmiş ve farklı bağlamlarda test ederek bunların düşündürücü olduğunu tespit etmişlerdir. Bu teoriler arasında Porter/Lawler Beklenti Modeli (1968), Vroom'un Beklenti Teorisi (1964), Hedef Belirleme Teorisi (Edwin Locke, 1968), İş Özellikleri Teorisi (Hackman ve Oldham, 1975–76) ve Eşitlik Teorisi (J. Stacy Adams, 1963) yer almaktadır. Bu bölümde bu teoriler açıklanmaya çalışılacaktır.

1.4.1.Eşitlik teorisi (J. Stacy Adams)

Eşitlik teorisi, çalışanların bir iş durumundaki katkılarını (girdi) ve bu katkılara karşılık elde ettiklerini (sonuç) birbirleriyle karşılaştırdıkları bir süreç olarak tanımlanır. Bu teoriye göre, bireyler, kendi girdi-sonuç oranlarını, benzer durumda olan diğer kişilerin girdi-sonuç oranlarıyla kıyaslar. Eğer bir çalışan, kendi oranının, karşılaştırdığı diğer kişilerin oranlarına eşit olduğunu algıarsa, bu durumda bir "eşitlik" durumu söz konusu olur. Bu durum, çalışanların motivasyon ve tatmin düzeylerini etkileyen önemli bir faktör olarak kabul edilir (Robbins, 2005, s.58). Bu adalet algılarından ilki dağıtımsal adalet, son yıllarda daha kolay tanınan eşitlik teorisi adı altında kapsamlı bir şekilde incelenmiştir (Yusof ve Shamsuri, 2006). Motivasyon döngüsünün devamında, yüksek performansın, hem içsel hem de dışsal ödüllerin elde edilmesine yol açtığı belirtilmektedir. Bu ödüller, çalışan tarafından değerli kabul edilip adil bir şekilde algılandığında, çalışan memnuniyetinin artacağı ifade edilmektedir (Perry vd., 2006).

1.4.2.Vroom'un beklenti teorisi

Victor H. Vroom(1964), insanların bir hedefe ulaşmak için o hedefin değerine inanmaları ve yaptıkları şeyin o hedefe ulaşmalarına yardımcı olacağını görmeleri (olasılık) halinde motive olacaklarını savunmaktadır (Weihrich ve Koontz, 1999, s.470). Vroom'un teorisi üç ana değişkenle karakterize edilir: değerlilik, beklenti ve araçsallık.

Değer, bireyin belirli bir çıktıya yönelik tercihinin (ya da değerinin, teşvikinin, tutumunun ve beklenen faydasının) gücüdür.

Beklenti, belirli bir çabanın belirli bir birinci düzey sonuca yol açma olasılığını ifade eder.

Araçsallık ise birinci düzey bir sonucun istenen ikinci düzey bir sonuca yol açma derecesidir.

Örneğin, bir kişi terfi (ikinci seviye çıktı) elde etmek için üstün performansa (birinci seviye çıktı) doğru motive olacaktır (motivasyonel güç veya çaba) (Luthans, 2005, s.247). Vroom, bireylerin farklı kişisel taleplerinin ve teşviklerin önemini kabul etmektedir (Wehrich ve Koontz, 1999, s. 471). Örneğin, beklenti teorisine göre, çalışan davranışlarını değiştirmek için kullanılan teşviklerin bireyler tarafından değerli bulunması gerekmektedir (Perry vd., 2006). Bu nedenle (Robbins, 2005, s. 60), bu teoriyi "motivasyon ve iş tatmini üzerine en kapsamlı teori" olarak nitelendirmektedir. Bu teoriye göre motivasyonu belirleyen üç bileşen bulunmaktadır: bir ödülü isteme derecesi olan değerlilik, bireyin çabasının başarılı bir performansla sonuçlanma olasılığına dair inancı olan beklenti ve performansın ödüle ulaşacağına dair inanç olan araçsallık. Bu da:

"Değerlilik × Beklenti × Araçsallık = Motivasyon" olarak açıklanmaktadır (Newstrom, 2007, s.115).

1.4.3.Porter/Lawler beklenti modeli

Porter ve Lawler'a (1968) göre, motivasyonun gücü veya yoğunluğu olarak tanımlanan "çaba," doğrudan "performans" yerine bireylerin "yetenekleri ve özellikleri" ile "rol algıları" tarafından etkilenmektedir. Benzer şekilde, "tatmin" ise başarıdan ziyade "adil ödüller alma olasılığı"na dayanmaktadır (Wehrich ve Koontz, 1999, s. 473).

Porter-Lawler motivasyon modeline göre, çaba, diğer birbiriyle bağlantılı bilişsel süreçlerin yanı sıra, başlangıcından önce "algılanan çaba-ödüller olasılığı" tarafından motive edilmektedir. Ancak, "yetenekler ve özellikler" ile "rol algıları," bu çabanın performansa dönüştürülmeden önceki gerçek çaba üzerinde düzenleyici bir etkiye sahiptir. Son olarak, "iş tatmini," "algılanan adil ödüller" tarafından belirlenmektedir (Luthans, 2005, s. 249).

1.4.4.Hedef belirleme teorisi (Edwin Locke)

Edwin Locke, 1960'ların sonlarında, hedeflerin ve niyetlerin profesyonel tatmin ve motivasyonun önemli bir kaynağı olabileceğini öne sürmüştür (Shajahan ve

Shajahan, 2004, s. 95). Belirli hedeflerin karşılanması, performansı artırmaktadır. Örneğin, kabul edildiğinde zorlayıcı hedefler, kolay hedeflere kıyasla daha iyi sonuçlar verebilir ve geri bildirim almak, geri bildirim almamaya kıyasla daha olumlu sonuçlar doğurabilir. Benzer şekilde, "belirli ve zor" hedefler, "elinden gelenin en iyisini yap" gibi genelleştirilmiş hedeflere kıyasla daha yüksek sonuçlar sağlamaktadır. Ayrıca, bireyler, hedeflerini ne kadar etkili bir şekilde gerçekleştirdiklerine dair geri bildirim aldıklarında, mevcut eylemleri ile istenen sonuçlar arasındaki farklılıkları daha kolay fark ettikleri için daha iyi performans göstermektedir. Hedef belirleme teorisini değerlendiren araştırmalar, açık ve zorlayıcı hedeflerin geri bildirimle birlikte motivasyon sağlayıcı olarak etkili olduğunu göstermektedir (Robbins, 2005, s. 54). Hedef belirleme teorisi, bu alanda en çok araştırılan ve baskın olan tek çalışan motivasyonu teorisidir; Hedef belirleme teorisi, zor hedeflerin soruna odaklanmayı gerektirdiğini, hedefin önemine dair duyguyu artırdığını ve hedeflere ulaşmak için sebat etmeyi ve daha çok çalışmayı teşvik ettiğini öne sürmektedir. Olguları daha iyi anlamak için, hedef teorisi bilişsel teorilerle ilişkilendirilebilir. Örneğin, bir hedefin zorluk düzeyine ve gerçekleştirilebilirliğine ilişkin algı, öz-yeterliliğin bilişsel bir aracıdır. Çalışanların anlamlı bir işe başarılı bir şekilde katkıda bulunduklarına dair inançları, artan öz-yeterlilik ile pozitif bir ilişki göstermekte ve bu durum iş yerinde motivasyonun artmasına yol açabilmektedir (Moynihan ve Pandey, 2007).

1.4.5.İş özellikleri teorisi (Hachman ve Oldham)

Teoriler, ne doğru ne de yanlış olarak değerlendirilebilir; daha çok, gerçekliğin farklı yönlerini ortaya koyan bakış açılarıdır (Checkland, 1981, s.44). Her araştırmacı, ele alınan durumun aynı özelliklerini gözlemlemekle birlikte, bu özelliklere kendi perspektifi doğrultusunda anlam yükleyerek algısal farklılıklar oluşturur. Bu durum, bireysel görüşler olarak nitelendirilen ve psikolojik bir gerçeklik temelinde şekillenen bir olgudur. Nitekim psikologlar, bireylerin doğrudan gerçekliği değil, onun kendine özgü bir algısını geliştirdiğini savunmaktadır (Luthans, 1995, s.86). Ayrıca, günümüzde teorilerin entegrasyonu veya sentezine yönelik önemli bir eksiklik olduğu vurgulanmaktadır (Luthans, 2005, s.240).Yalnızca teori bilgisine sahip olmak, teorinin uygulanma biçimi net bir şekilde tanımlanmadıkça etkili bir uygulama için yeterli değildir. Bu nedenle, herhangi bir ilke veya teori sistemi, "belirli olaylardan genelleme yoluyla oluşturulan zihinsel imgeler" sunan açık kavramlara dayanmalıdır (Koontz ve

O'Donnell, 1972, s.11). İyi teoriler, çalışanların, çalışma ortamının ve örgütsel hedeflerin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayarak davranışsal sorunları ele almalı ve pratik bir niteliğe sahip olmalıdır (Newstrom, 2007, s.6). Hem içerik hem de süreç teorileri, insan davranışını temel alarak çalışma durumlarına ilişkin bir kavrayış geliştirmeyi hedeflemektedir. Bununla birlikte, teorilerin çoğu küresel bir gerçeklik sunmayı amaçlasa da, yapılan araştırmalar bu teorilerin kültüre özgü özellikler taşıdığını göstermektedir. Örneğin, iş tatmini teorilerinin büyük bir kısmı ABD'de geliştirilmiş olup Amerikan kültürüyle daha uyumlu bir yapı sergilemektedir (Rugman ve Hodgetts, 2002; Luthans, 2005; Robbins, 2005). Ancak, kültürel farklılıklar nedeniyle aynı "ihtiyaçlar" farklı kültürlerde farklı anlamlar ve öncelikler kazanabilmektedir. Bu durum, teorilerin evrensel geçerliliği konusundaki sınırlılıkları ortaya koymaktadır. Hackman ve Oldham'ın (1980) iş özellikleri hipotezinin orijinal versiyonuna göre, iş yeniden tasarımının sonuçlarını bir dizi düzenleyici etken etkilemektedir. Bu düzenleyicilerden biri, farklı bireylerin veya çalışanların kişisel ya da psikolojik olarak büyüme isteklilik düzeyidir (Perry vd., 2006). Çalışanın işine ve sorumluluklarına ilişkin, şirketteki pozisyonunu nasıl algıladığını etkileyen unsurlar "iş özellikleri" olarak adlandırılmaktadır. Görev netliği, iş tatminini artırabilir. Daha belirgin rollere sahip çalışanlar, işlerine daha fazla bağlı, angaje ve mutlu olma eğilimindedir (Moynihan ve Pandey, 2007).

1.5.İş tatminini Etkileyen Faktör ve Modeller

Bu bölümde, iş tatminini etkileyen faktörler ve modeller ele alınmaktadır.

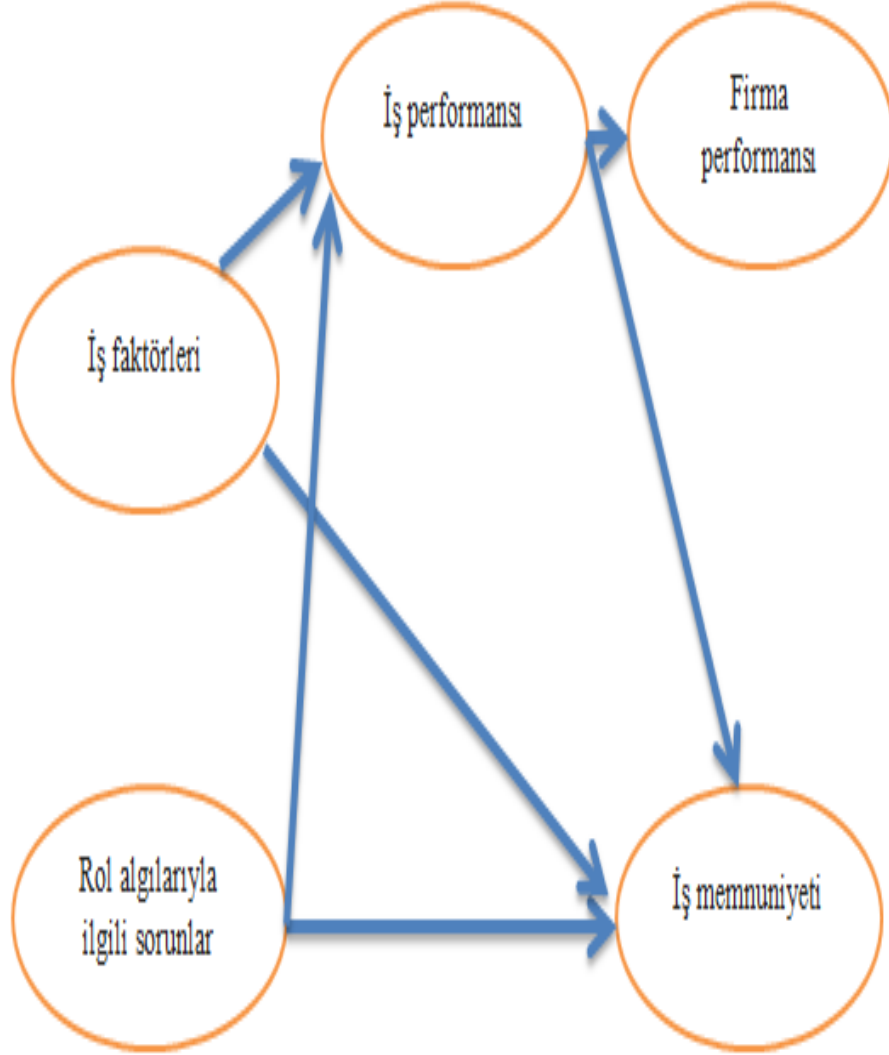
- Christen, Lyer ve Scoberman İş Tatmini Modeli,
- Lawler ve Porter'in İş Tatmin Modeli,
- Locke ve Latham İş Tatmini Modeli,
- Memnuniyet ve Memnuniyetsizliğin Belirleyicileri olarak yer almıştır.

1.5.1. Christen, Lyer ve Scoberman iş tatmini modeli

Christen vd. (2006), Şekil 1.4'te sunulan ve aşağıdaki unsurları içeren bir iş tatmini modeli sunmaktadır:

- İşle ilgili faktörler,
- Rol algıları,

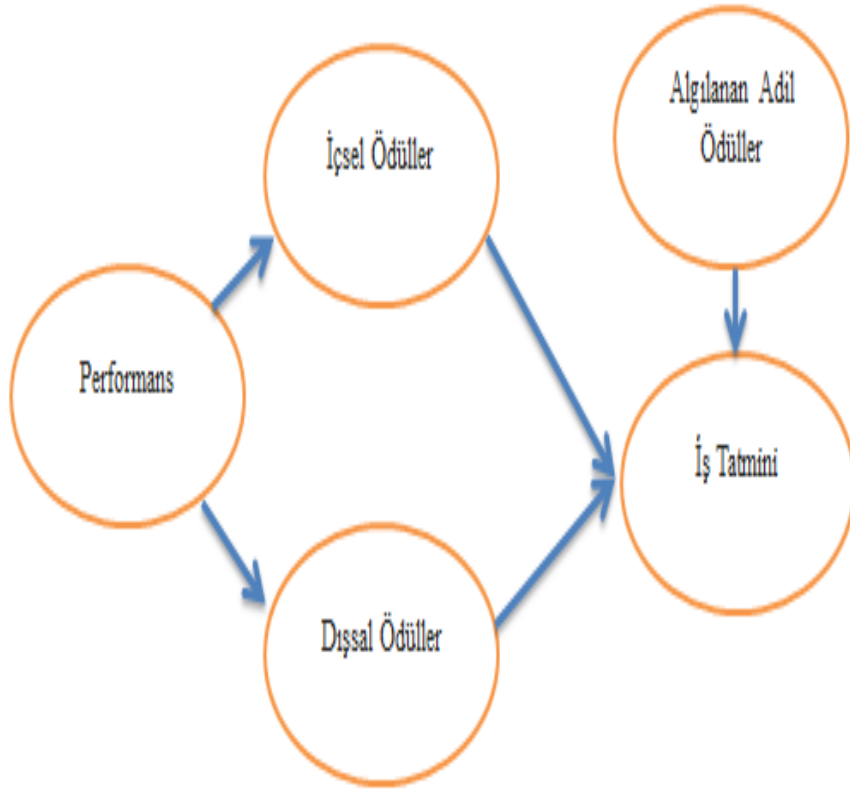
- İş performansı
- Firma performansı



Şekil 1.4. Christen, Lye ve Scoberman İş Tatmini Modeli
Kaynak: (Christen T, 2006)

1.5.2. Lawler ve Porter'in iş tatmin modeli

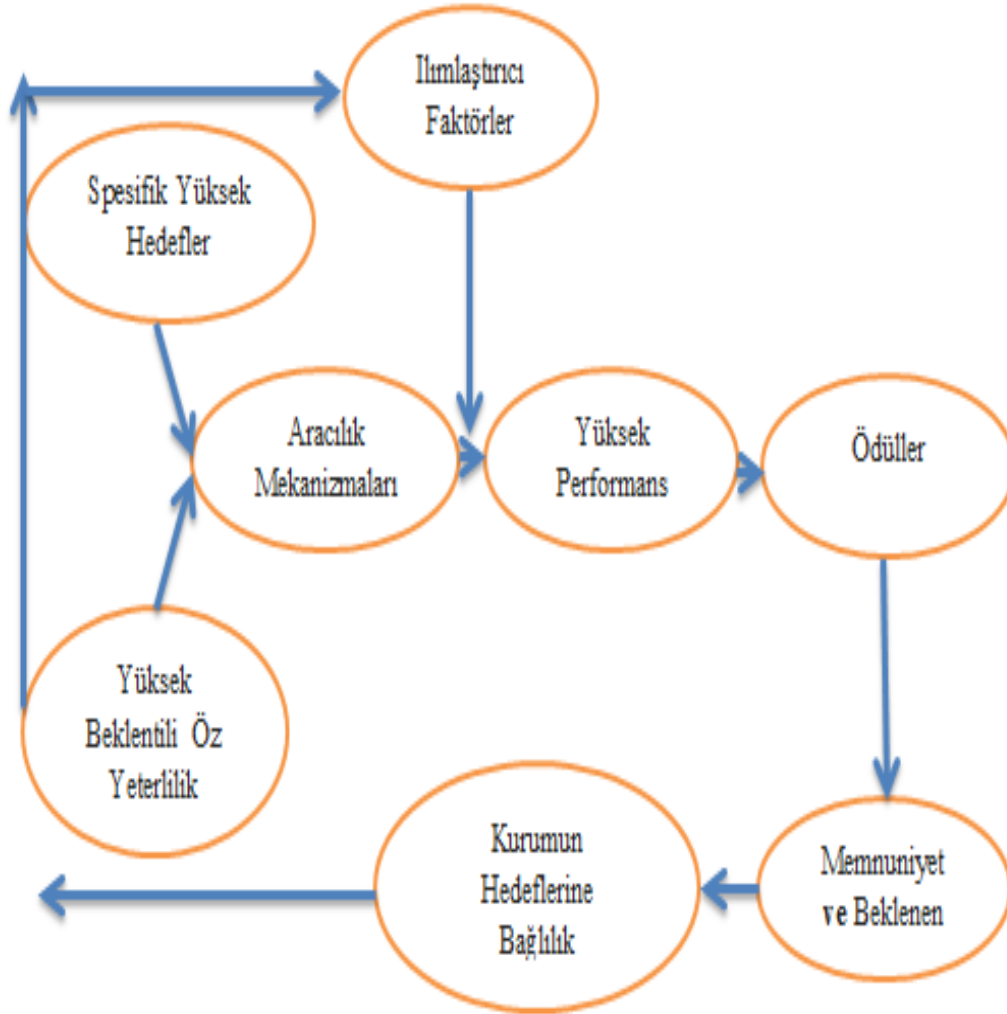
Lawler ve Porter (1967), önceki modelden farklı olarak ödüllerin iş tatmini üzerindeki etkisine özel bir önem veren kendi iş tatmini modellerini vermektedir.



Şekil 1.5. Lawler ve Porter'in iş tatmin modeli
Kaynak: (Lawler ve Porter, 1967)

Bu modele göre, içsel ve dışsal ödüller, çalışanların hak edilen ücret düzeyine ilişkin algıları nedeniyle iş tatmini ile doğrudan bağlantılı değildir. Locke ve Latham (1990) iş tatmini için biraz daha farklı bir model sunmaktadır. En üst düzeyde belirlenen hedeflerin ve işte başarı için yüksek beklentilerin, görevlerin yerine getirilmesinde başarı ve başarısızlık sağladığı varsayımından hareket etmektedirler. Başarı, iş tatmini yaratan bir faktör olarak analiz edilmektedir. Bu model Şekil 1.6'da sunulmuştur.

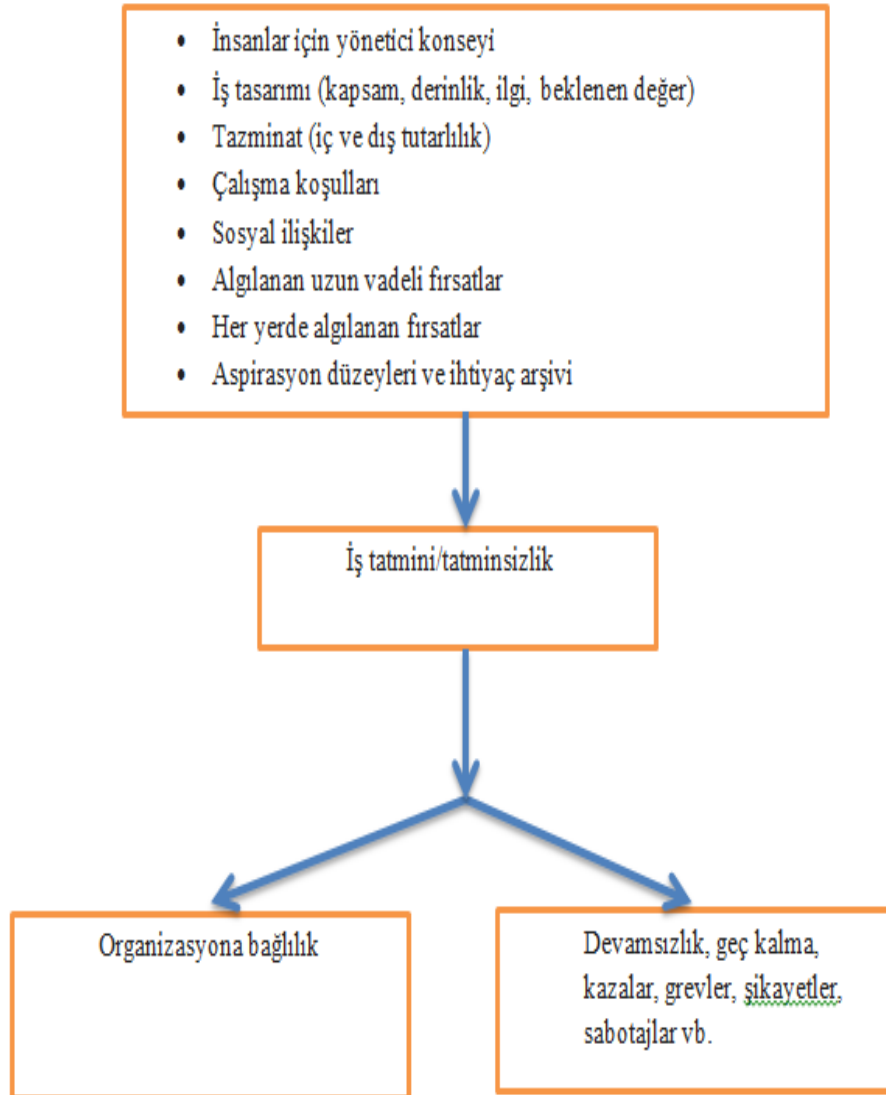
1.5.3. Locke ve Latham iş tatmini modeli



Şekil 1.6. Locke ve Latham iş tatmini modeli
Kaynak: (Locke ve Latham, 1990)

İş tatmini; işin doğası, ücret, ilerleme fırsatları, yönetim, çalışma grupları ve çalışma koşulları gibi bir dizi faktörün etkisi altındadır. İş tatmini faktörlerine ilişkin biraz daha farklı bir yaklaşım Rue ve Byars tarafından sağlanmıştır.

1.5.4. Memnuniyet ve memnuniyetsizliğin belirleyicileri (Rue ve Byaes, 2003)



Şekil 1.7. Memnuniyet ve memnuniyetsizliğin belirleyicileri

Kaynak: (Rue ve Byaes, 2003)

Tüm bu faktörle dikkate alındığında iş tatmini ve iş tatminsizliği kavramlarının birbirine zıt ve birbirini dışlayan olgular olup olmadığı, literatürde tartışmalı bir konudur. Bu alanda en çok atıfta bulunulan yaklaşımlardan biri, Herzberg'in İki Faktör Teorisi'dir. Bu teoriye göre, çalışanlar iş ortamlarında hem iş tatmini hem de iş tatminsizliği yaratan faktörlerin etkisi altındadır. Herzberg, kapsamlı ampirik araştırmalar sonucunda bu faktörleri iki kategoriye ayırmıştır: motivasyonel faktörler (iş tatmini yaratan unsurlar) ve hijyen faktörleri (iş tatminsizliğine neden olan unsurlar). Motivasyonel faktörler genellikle işin doğası, başarı hissi ve kişisel gelişim gibi içsel

unsurları içerirken, hijyen faktörleri maaş, çalışma koşulları ve iş güvenliği gibi dışsal unsurları kapsamaktadır.

Modern çalışma ortamında, özellikle dijitalleşmenin ve sanal işbirliklerinin ön plana çıktığı bir dünyada, işyeri dinamikleri hızla değişmektedir. Bu bağlamda, iş tatmini kavramı, işin içsel ve dışsal boyutlarına yönelik memnuniyeti tanımlayan bir alan olarak daha fazla dikkat çekmektedir. İş tatmini, bir çalışanın rolü, çalışma ortamı, ekip dinamikleri ve bunlarla ilişkili ödüllerden duyduğu memnuniyet derecesi olarak ifade edilebilir. Bu hızlı değişim, çalışanların iş tatminine yönelik algılarının ve beklentilerinin de dönüşmesine neden olmaktadır.

Tatmin olmuş bir çalışan, işine daha fazla bağlı, daha üretken olma olasılığı yüksek ve başka bir iş arama olasılığı düşük bir bireydir. Hem kişisel ve profesyonel gelişim arayışında olan bireyler hem de uzun vadeli varlığını sürdürmeyi hedefleyen organizasyonlar için, bu teknolojik yenilik dalgasını benimsemeye devam ederken iş tatminini anlamak ve önceliklendirmek hayati bir önem taşımaktadır.

Günümüz iş gücünde, iş tatmini kavramı giderek daha fazla önem kazanmıştır. Bu kavram, basit bir memnuniyetin ötesine geçerek, çalışmadan kaynaklanan derin bir tatmin ve iyi olma halini simgelemektedir.. Dünyanın çeşitli köşelerinden kuruluşlar bu olgunun inceliklerini araştırdıkça, farklı bakış açıları ve tanımları bu olgunun çok yönlü doğasını aydınlatmaktadır. Bu bölümde, hızla gelişen dijital dünyamızda iş tatmininin önemini vurgulamak amacıyla, iş tatmininin değerini ve avantajlarını ele almaktayız.

Avrupa'daki çalışanların yalnızca %13'ü, şirketlerine karşı güçlü bir bağlılık ve mesleklerine derin bir tutku ile pozisyonlarına bağlılık göstermektedir.

Dünya genelinde yapılan anonim anketlere göre, çalışanların %85'i işlerinden nefret ettiklerini kabul etmektedir.

Kuzey Avrupa ülkeleri, genellikle %80'in üzerinde olmak üzere, sürekli olarak en yüksek iş memnuniyeti seviyelerini bildirmektedir.

2023 yılında ABD'de kariyer ilerleme oranı %52 civarında seyrederek önceki yıllara göre düşüş göstermiştir.

Buna karşılık, Kanada, Birleşik Krallık, İsviçre ve Avustralya'daki çalışanların yalnızca %20'si yüksek düzeyde iş tatmini yaşadıklarını ifade etmiştir.

Mevcut pozisyonlarından memnuniyetsizliklerini dile getiren ABD'li çalışanların yaklaşık %63'ü için iş-yaşam dengesi ve iş güvencesi en önemli endişe kaynakları olmuştur.

Memnun çalışanlara sahip işletmeler, rakiplerine göre %20 daha iyi performans göstermektedir.

Yüksek iş memnuniyeti oranlarına sahip kuruluşlar %31 daha fazla üretkenliğe ve %37 daha fazla satışa tanık olmaktadır.

Yüksek iş tatmini, devamsızlık oranında %27'lik bir azalma ile ilişkilendirilmektedir.

Çalışanların %81'i iş memnuniyetsizliği nedeniyle işten ayrılmayı düşünmektedir.

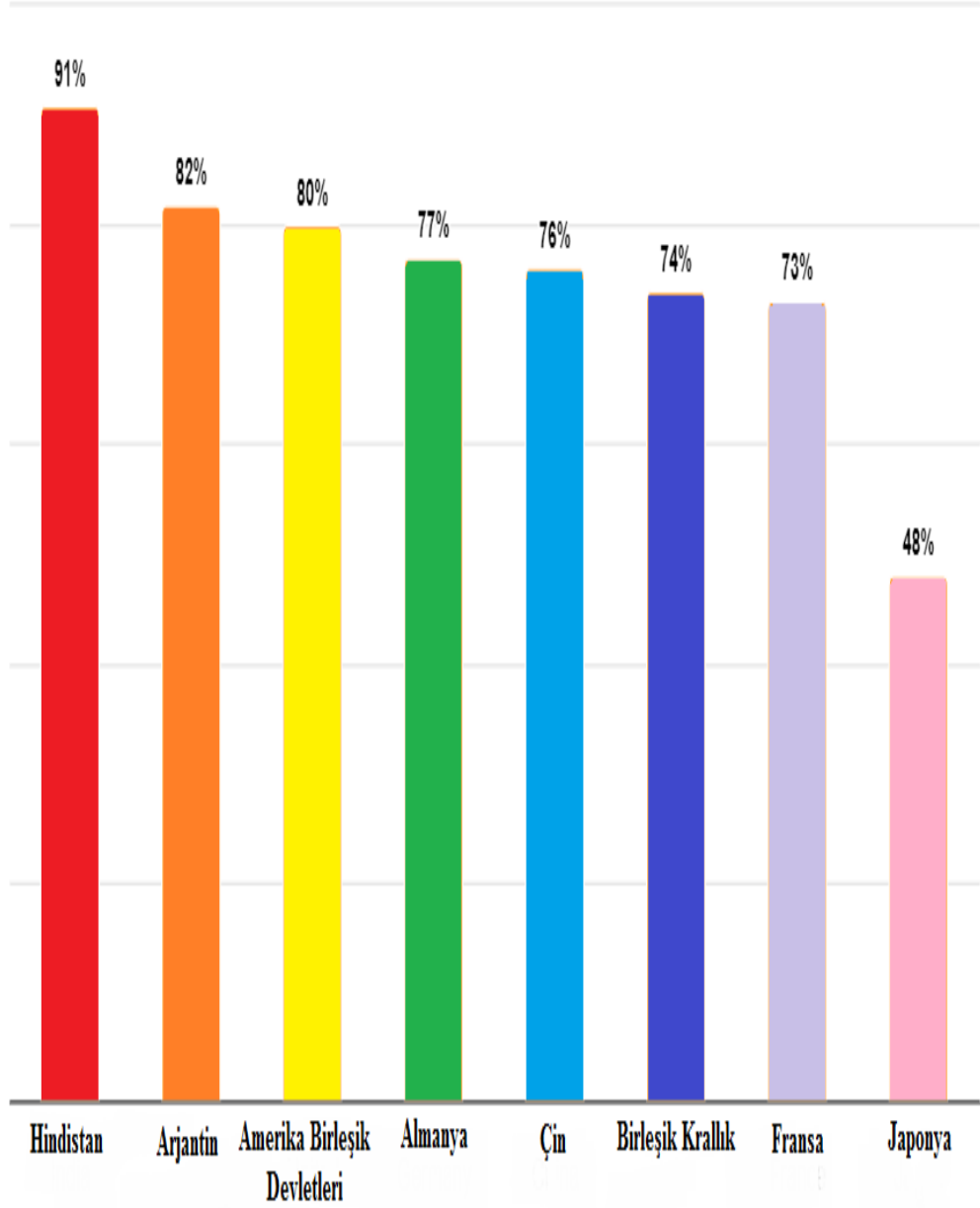
Çalışanların %69'u, katkılarının daha başarılı bir şekilde değerlendirildiği ve takdir edildiği düşünüldüğünde, daha fazla çaba göstermeye daha motive olacaklarını belirtmiştir.

İnsan kaynakları profesyonellerinin %80'i iş memnuniyetinin birincil belirleyicisinin çalışan ile amiri arasındaki ilişki olduğu konusunda hemfikirdir.

Çeşitli bölgelerde iş memnuniyetinde çarpıcı bir farklılık gözlemlenmiştir. Kuzey Avrupa, Doğu Asya ve Orta Doğu bölgelerindeki belirgin memnuniyetsizliğin aksine etkileyici memnuniyet oranları göstermiştir. Bu eşitsizlik sadece moralle ilgili değil; somut iş sonuçlarına da yansıyor. Memnun çalışanlarla gelişen şirketlerin sadece rakipleri karşısında dik durmakla kalmayıp aynı zamanda daha yüksek üretkenlik ve satış oranlarına sahip olduğu görülmüştür.

Çalışanların %4'ü kendi seçtikleri bir lokasyonda çalışma fırsatı için maaşlarında kesinti yapmaya razıdır. Bireylerin %42'si kurumlarının amaç beyanlarının önemli bir etkisi olduğuna inanırken, %72'si amacın kârdan önce gelmesi gerektiğini düşünmektedir. Çalışanların %55'i iş-yaşam dengesine maaştan daha fazla öncelik vermektedir. Düzenli geri bildirim ve takdir uygulamaları olan şirketlerde iş memnuniyeti oranları %10 daha yüksektir. Y kuşağının %16'sı iklim kaygıları nedeniyle işlerini veya sektörlerini değiştirdiklerini bildirirken, Z kuşağının %25'i ve Y kuşağının %23'ü gelecekte bunu yapmayı planlamaktadır. Çalışanların %68'i, eğitim ve gelişim fırsatlarının en önemli işyeri politikası olduğuna inanmaktadır (Smith, 2023). İşten ayrılmaya karar veren çalışanların %79'u, takdir edilmeme duygusunu bu kararlarının kritik nedenlerinden biri olarak belirtmektedir (Brown, 2021). Ayrıca, işyerinde arkadaşlık ilişkileri olan çalışanların işlerine bağlılık düzeyi, arkadaşlık ilişkisi olmayan çalışanlara kıyasla yedi kat daha fazladır (Johnson ve Miller, 2020). Latin Amerika ülkelerinde memnuniyet oranı %70'tir ve bunun başlıca nedeni güçlü işyeri ilişkileridir. Afrika ülkelerinde ortalama iş memnuniyeti oranı %45'tir ve önemli endişeler iş

güvenliği ve büyüme fırsatlarıdır. Aşağıda iş yerinde memnun olan çalışanların durumu görselde sunulmuştur.



Şekil 1.8. 2023'te iş yerinde memnun olan çalışanların yüzdesi
Kaynak: (Eurostat, 2023)

Organizasyonel kültür ve iş-yaşam dengesi faktörleri nedeniyle, Avustralyalı çalışanların %77'si işlerinden memnun olduklarını ifade etmektedir (Smith, 2023).

Çalışanların %72'si, işyerinde memnuniyeti etkileyen en önemli unsurun, statü farkı gözetmeksizin her çalışana saygıyla davranılması olduğunu düşünmektedir (Smith, 2023).

Çalışanların %64'ü, yan hakların iş memnuniyetinde önemli bir faktör olduğunu belirtmektedir (Smith, 2023).

Çalışanların %60'ı, maaşı yarı yarıya daha düşük olsa bile sevdikleri bir işte çalışmayı, nefret ettikleri bir işte çalışmaya tercih edeceklerini ifade etmektedir (Smith, 2023).

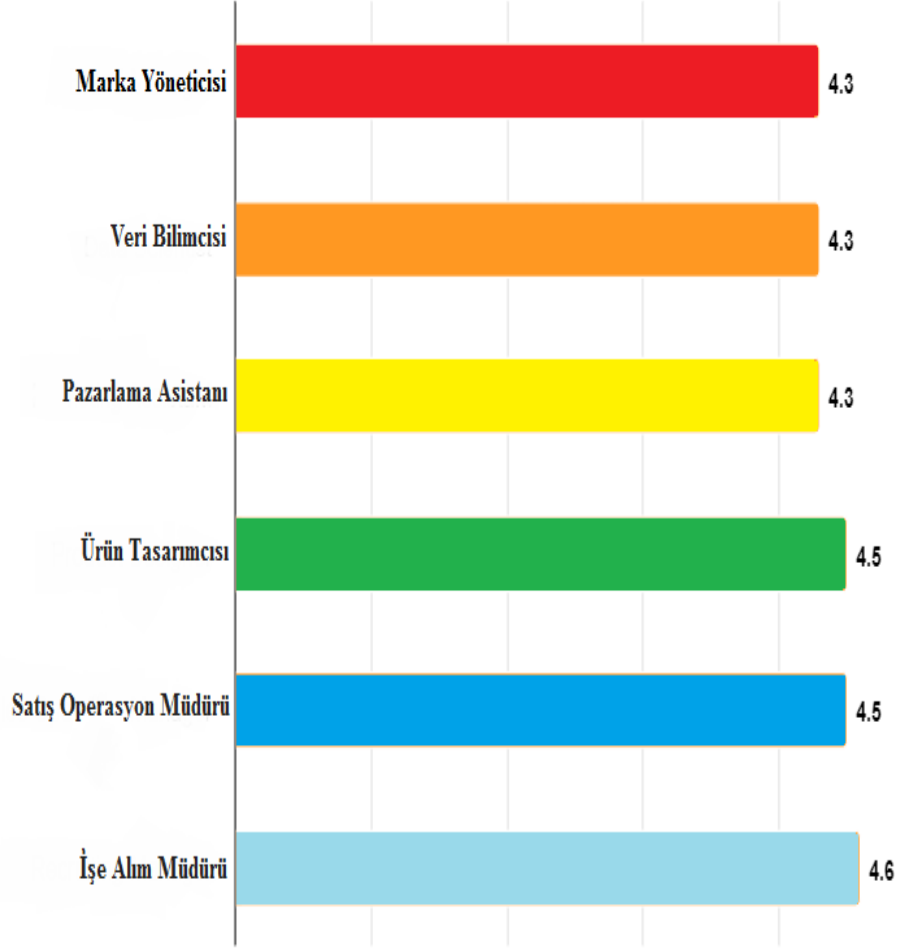
Çalışanların %65'i, maaş zammı yerine yeni bir yöneticiye sahip olmayı tercih edeceklerini belirtmiştir (Smith, 2023).

Uzaktan çalışanlar, ofisteki çalışma arkadaşlarına kıyasla işlerinden %57 daha fazla memnun olma olasılığına sahiptir (Smith, 2023).

Sonuç olarak, iş memnuniyetinin küresel ölçekte araştırılması, bireyler ve kuruluşlar üzerindeki derin etkisini ortaya koymaktadır. Çalışanların neyin mutlu ettiğini anlamak, ulusal sınırları aşarak anlamlı işlerin önemini vurgulamaktadır (Smith, 2023).

İş tatminini etkileyen unsurlara odaklanırken, çalışma hayatımızın bu kritik alanını şekillendiren temel bileşenler ele alınacaktır. Sürekli değişen bir dünyada, işin doğasından işyeri kültürüne kadar uzanan bu unsurlar, tatmin edici bir çalışma deneyimi yaratmanın anahtarını taşımaktadır (Smith, 2023).

En Yüksek Memnuniyete Sahip İşler



Şekil 1.9. En yüksek memnuniyete sahip işler
Kaynak: (Eurostat, 2023)

Bu işlerin tatmin edici olmasının birkaç nedeni vardır. Her şeyden önce, bu işlerin çoğunda her gün yeni bir şey olduğunu göreceksiniz. Her vardiyanın öngörülemez ve daha az tekrarlı olması, her gün aynı aktiviteyi gerçekleştirmekten daha ilgi çekici bir çalışma ortamı sağlayabilir; zira bu durum kısa sürede monoton hale gelebilir. İş tatminini etkileyen bir diğer önemli unsur ise strestir. Uzun ve yorucu saatler boyunca çalışmamak, stres düzeyini azaltacaktır. Zamanla, düzenli çalışma saatlerine ve düşük stres seviyelerine sahip işler, bireylerin genel sağlığı açısından daha faydalı olacaktır. Ayrıca, bu tür pozisyonlar genellikle kariyer gelişimi fırsatları ve olumlu bir kurumsal kültür sunmaktadır. Bir çalışan işinde ilerlediğini hissetmezse, tatmin olmayacaktır. Bu işlerin birçoğunda ortak olan bir başka şey de çalışanların insanlara yardım ediyor olmasıdır. Sosyal psikolog Elizabeth Dunn, Ted konuşmasında

başkalarına yardım etmenin bizi daha mutlu ettiğini açıklıyor. Çalışanlar insanlara ne kadar çok yardım ederse, işlerinden o kadar memnun hissederler. Son olarak, listedeki işlerin çoğunun maaşı yüksek. Çalışanlar faturalarını ödemek için yeterli paraya sahip olma konusunda endişelenmek zorunda kalmadıklarında, stres seviyeleri önemli ölçüde azalacaktır

Daha az stres, daha yüksek iş tatminine yol açacaktır.

Diğer yandan iş yerlerinde çalışanların memnun olamayan durumlarında önem arz ettiği düşünülmektedir.

Artık dünyadaki en tatmin edici işleri biliyoruz, şimdi de en az tatmin edici işleri görelim.

Ancak, en düşük maaşlı işlerin bile çalışana bağlı olarak tatmin edici olabileceğini belirtmek gerekir. Tüm işyerleri aynı değildir; bu faktör işin ne kadar tatmin edici olduğunu büyük ölçüde etkileyebilir.

Bunu akılda tutarak, işte en az tatmin edici işler:

Otopark Görevlileri

Baskı Makinesi Operatörleri

Fast Food Aşçıları

Motorlu Tekne Mekanik Ustaları

Bulaşıkçılar

Kafeterya Görevlileri

Çamaşırhane / Kuru Temizleme Çalışanları

Çatıcılar

Barmenler

Kasiyerler

Garsonlar

Expertizler

Ev mobilyası satış elemanları

İş tatminsizliğinin çeşitli sebepleri bulunmakla birlikte, çalışanlar sıklıkla bu sebeplerden bazısına değinmektedir. Maaşın, temel yaşam giderlerini karşılamak için yeterli olmaması, iş tatminsizliğinin en belirgin nedenlerinden biridir. Çalışanlar, kira ve gıda harcamalarını karşılamakta zorluk yaşıyorlarsa, mevcut pozisyonlarından memnun olmaları beklenemez. Ayrıca, birçok pozisyonda sağlık sigortası veya ikramiye gibi ek avantajların bulunmaması, bu durumun daha da derinleşmesine yol açmaktadır. Sonuç olarak, çalışanlar, herhangi bir destek veya ek fayda olmaksızın kendilerini işlerinde

sıkışmış ve yalnız hissedebilirler. Esneklik eksikliği, iş tatminsizliğine yol açabilen bir diğer önemli faktördür. Yüksek maaşlı pozisyonlarda çalışan bireyler, genellikle çalışma saatlerini kendileri belirleyebilir ve yıllık izinlerini rahatça kullanabilirler. Bununla birlikte, daha düşük ücretli ve yukarıda belirtilen türdeki işlerde, çalışanlar genellikle işlerinin hayatlarının merkezine dönüşmesiyle karşı karşıya kalır ve bu durum, daha sınırlı esneklikle sonuçlanır. Bu tür bir esneklik eksikliği, bireylerin işlerine yönelik tatmin duygularını olumsuz etkileyebilir ve uzun vadede iş motivasyonlarını düşürebilir. Bu işlerin çoğunda çalışan devir hızı da yüksektir. Yüksek çalışan devri, çalışanların birbirleriyle anlamlı ilişkiler kurmasını zorlaştıracaktır. Çalışanların %60'ı iş arkadaşlığı ilişkilerinin iş tatmininin anahtarı olduğuna inandığından, bu durum bir çalışanın günlük deneyimini etkileyen önemli bir faktör olabilir. Bu tür pozisyonlar, başkalarına yardım etmeye yönelik bir odaklanma sağlamadıkları için çalışanlar için tatmin edici olmayabilir. Bu mesleklerdeki işverenler, müşterilere genellikle yüzeysel bir yardım sunmakta olup, çalışanlar insanların hayatlarında derin ve anlamlı bir fark yaratma fırsatına sahip olamamaktadır. Sonuç olarak, bu tür pozisyonlar, çalışanların içsel bir tatmin duygusu geliştirmelerini engelleyebilir ve uzun vadede iş tatminsizliğine yol açabilir

1.6. Yurt İçinde ve Yurt Dışında İş Tatmini İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde iş tatmini ile ilgili yurtiçi ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Çevik (2017) lise öğretmenlerinin iş doyumlarının yaşam doyumları, öğretim yeterlikleri ve benlik saygıları tarafından ne ölçüde yordadığını araştırmak için Adıyaman'da 358 öğretmenden oluşan bir örnekleme bir çalışma yürütmüştür. Her üç değişkenin de öğretmenlerin iş doyumunda önemli rolleri olduğu bulunmuştur.

Türkoğlu ve diğerleri (2017) tarafından İstanbul'un Beyoğlu ilçesinde 489 ilkokul, ortaokul ve lise öğretmeni ile yapılan bir başka çalışmada, öğrenci katılımına ilişkin öz yeterlik inancının öğretmen iş tatmininin bir yordayıcısı olduğu ve ayrıca pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Kalkavan'ın (2014) başlıca bulguları 32 Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif ancak anlamlı olmayan bir ilişki, örgütsel performans ile iş performansı arasında ise anlamlı bir ilişki vardır. İş tatmini ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan pozitif bir korelasyon vardır.

Gül, Oktay ve Gökçe (2008) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, stres, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, iş performansı ve iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın örneklemi, Tokat Devlet Hastanesi'nde çalışan 87 kamu çalışanından oluşmaktadır. Çalışmada, iş tatmini Minnesota İş Tatmini Anketi ile ölçülmüştür. İş performansı ölçümü ise Kirkman ve diğerleri (1999) ile Sigler ve diğerleri tarafından geliştirilen ölçekler kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Kahya'nın (2013) çalışmasında elde edilen bulgular, örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde kısmi ve olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, iş performansı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye tamamen iş tatmininin aracılık ettiği belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, iş performansı ile iş mutluluğu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Rezaei (2009), Batı Azerbaycan eyaletinin kuzey şehirlerinde öğretmenlerin iş mutluluğu ile yöneticilerin sosyal zekası arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulguları, yöneticilerin sosyal zekası ile öğretmenlerin iş mutluluğu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Youssef zadeh, S. ve arkadaşları tarafından yöneticilerin iletişim becerilerinin bileşenlerini ve çalışanların iş tatmini ile ilişkisini belirlemeye yönelik yapılan bir çalışmada; yöneticilerin iletişim becerileri için 8 gösterge belirlenmiştir: açıklık, empati, destekleyicilik, pozitiflik, eşitlik, öz disiplin, sosyal beceriler, ideal etki ve ilham, akıllıca teşvik. Bu çalışmada çalışma evreni Mazandaran Eyaleti Eğitim Örgütü çalışanlarıdır ve elde edilen istatistiklere göre istatistiksel evren 205 kişidir. Yöneticilerin iletişim becerilerinin bileşenlerini belirlemek için bir anket, profesörler ve uzmanlarla görüşmeler ve kütüphane çalışmaları kullanılmış ve yöneticilerin iletişim becerileri ile çalışanların iş tatmini arasındaki bağlantıyı analiz etmek için bir anket kullanılmıştır. Bulgular, iletişim becerileri, empati ve sosyal beceriler ile iş tatmini arasında yakın bir bağlantı olduğunu ve yöneticilerin öz-düzenlemesi ile çalışanların iş tatmini arasındaki bağlantının orta düzeyde ve düşük olduğunu ortaya koymuştur. Kendine açıklık, destek ve akıllıca teşvikin çalışan memnuniyeti ile orta ila yüksek bir ilişkisi vardı. Mükemmel etki, ilham ve pozitiflik ile iş tatmini arasında yapılan araştırmada, bu değişkenler ile iş tatmini arasında ortalama bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, yöneticilerin iletişim becerileri ve çalışanların iş tatmini göstergelerini değerlendiren çalışmanın bulgularına göre, aralarında %80 oranında güçlü ve doğrudan bir ilişki vardır (Zarei, 2010).

Carrim ve Coetzee (2006, s. 66) çağrı merkezi çalışanları için kontrol odağı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmaya Gauteng'deki bir belediyeden 187 çağrı merkezi çalışanı katılmıştır. Çağrı merkezi temsilcilerinde, dahili çalışanların harici çalışanlara kıyasla daha yüksek iş tatminine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Necsoi (2011, s. 320) çalışmasında stres ve iş tatmini arasında bir ilişki bulmuştur. Araştırma Romanya'da 70 üniversite öğretmenini kapsamaktadır. Araştırmada Burns Anksiyete Envanteri, Burns Depresyon Envanteri ve Warr İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Sonuç olarak stres ve iş tatmini arasında negatif bir korelasyon bulunmuştur. Ayrıca, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerin aksine daha yüksek depresyon ve kaygı düzeyine ve daha düşük iş doyumuna sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Bir başka araştırma da iş tatmininin iş stresi ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu bulmuştur. Çalışma, iş tatmininin çalışma koşulları ve iş yükü gibi örgütsel faktörlerle negatif ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, düşük tatminin stresin bir nedeni olabileceği ve bu iki faktörün (iş stresi ve iş tatmini) birbiriyle bağlantılı olduğu gözlemlenmiştir (Mansoor vd. 2011, s. 50-54).

2. SANAL KAYTARMA

Bu bölümde sanal kaytarma ve tanımı, önemi, türleri ve teorilerine yer verilmiştir.

2.1. Sanal Kaytarma Kavramı ve Tanımı

Son yıllarda teknoloji daha hızlı bir şekilde gelişmektedir. İşletmelerin dijitalleşmeye geçişiyle birlikte, çalışanların iş yerinde internet kullanımının arttığı gözlemlenmektedir. Günümüz koşullarında, bireylerin kurumsal kaynakları kişisel amaçlar doğrultusunda kullandıkları yaygın bir durumdur. Literatürde genellikle “işten kaytarma” olarak ifade edilen siber kaytarma, çalışanların resmi görevlerini yerine getirmeleri gerekirken interneti kişisel veya işle ilgisi olmayan amaçlarla kullanmalarını tanımlamaktadır. Bu durum, iş yerinde internetin uygunsuz şekilde kullanılması olarak da adlandırılmaktadır. Kurumlarda sanal kaytarma, farklı araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmakta ve ele alınmaktadır. Sosyal medyada aktif olmak, çevrimiçi alışveriş yapmak, oyun oynamak, video izlemek, blog veya haber okumak, kişisel e-postalar göndermek ve almak, ya da iş aramak gibi faaliyetler, sanal kaytarma davranışlarına örnek olarak gösterilmektedir. Sanal kaytarma, özellikle uzun süreli bilgisayar kullanımını gerektiren mesleklerde daha yaygın bir şekilde görülmektedir. Birçok araştırmacı sanal aylaklığın bilgisayarlar aracılığıyla gerçekleştiğini söylese de (Askew, 2012) raporunda, aramalar ve mesajlar da sanal kaytarma alanına girdiği için cep telefonları ve tabletler aracılığıyla da gerçekleşebileceğini belirtmektedir. Kim, Sahara ve Byrne (2011), siber aylaklığı tanımlamak için farklı kavramların kullanıldığını belirtmiştir. Bu kavramlar arasında çevrimiçi aylaklık, siber aylaklık, internet sapkınlığı, sorunlu internet kullanımı, iş yerinde kişisel web kullanımı, internet bağımlılığı, internet bağımlılığı bozukluğu ve siber zorbalık yer almaktadır. Siber aylaklık, aynı zamanda verimsiz iş yeri davranışlarının çağdaş bir tezahürü olarak tanımlanabilmektedir. Bunun nedeni, mesai saatleri içinde gerçekleşen sanal kaytarma faaliyetlerinin çalışanların odağını işlerinden uzaklaştırması ve zaman kaybına yol açarak iş taleplerini yerine getirememeleridir. Blanchard ve Henle (2008), internetin çalışanlara daha fazla özgürlük, yaratıcılık ve öğrenme ortamı sunabilecek önemli bir iş dikkat dağıtıcı olarak değerlendirilebileceğini ileri sürmektedir. Yapılan çeşitli araştırmalar, günümüz iş yerlerinde kullanılan dijital araçlar ve hizmetlerin, çalışanların

günde bir ila üç saat arasında sanal hareketsizlik yaşamalarına olanak tanıdığını ve bunun da üretken zaman kaybına neden olabileceğini göstermektedir. Inter Guard tarafından 16 Nisan 2018 tarihinde yayınlanan bir blogda (Minimize Employee Time Theft While Maintaining A Motivated Workforce), zaman hırsızlığının ele alınması gereken önemli bir sorun olduğu, ancak çalışanlar üzerinde tam kontrol sahibi olmak ve olumsuz işyeri sonuçları yaratmak istemediğiniz için de hassas bir konu olduğu belirtilmektedir. Aynı zamanda üretkenlik kaybına ve kuruluşların büyük miktarda para kaybetmesine neden olur. Yöneticiler tarafından iyi örnekler oluşturularak, işyeri politikaları netleştirilerek ve şirket cihazlarına izleme yazılımları yüklenerek zaman hırsızlığı en aza indirilebilir ve çalışanlar pozitif ve motive tutulabilir. InterGuard'ın "How Web Filtering Can Improve Workplace Cyber-security" başlıklı blog yazısına (21 Mayıs 2019) göre, web filtreleme, çalışanların kötü amaçlı yazılım veya virüs bulaşma riski taşıyan güvensiz web sitelerine erişimini engelleyerek sanal güvenliği artırmaya yönelik etkili bir strateji olarak değerlendirilmektedir. Veri ihlalleri sonucunda kötü amaçlı yazılımlar ve virüslerin yol açabileceği zararlar, halkın ve müşterilerin güvenini zedeleyebilmektedir. Ayrıca, birçok çalışan, siber aylaklık faaliyetlerinin iş performansları ve üretkenlikleri üzerindeki olumsuz etkilerinin farkında değildir. Bazı bireyler, farkında olmadan telefonlarını aşırı derecede sık kontrol etme davranışı sergileyebilmektedir. Bireyler, örtük öğrenme yoluyla ve sosyal normlara uygun şekilde hareket etme eğilimindedir. Bu bağlamda, çalışanlar, iş arkadaşlarının iş yerinde siber aylaklık yaptığını gözlemlediklerinde, bu davranışı kabul edilebilir bir norm olarak algılayabilirler. Ayrıca, şirketler akıllı telefonların hem iş hem de kişisel amaçlarla kullanılmasından dolayı, çalışanların gerçek çalışma saatlerini ölçmekte güçlük yaşamaktadır. Sanal aylaklığın günlük faaliyetlerinin bir parçası olduğu ve çalışanların işlerini yapmak için akıllı telefonlara veya internet bağlantılı cihazlara bağımlı oldukları için kimin sanal kaytarma yaptığını ve kimin gerçek işi yaptığını söylemenin zor olduğu tespit edilmiştir (Cyberloafing: My Sammy'den İş Verimliliğini Öldüren Gizli Salgın, 10 Temmuz 2013). Bir çalışan iş yerinde uygunsuz içeriklere erişmeyi tercih ettiğinde, bu durum siber aylaklığın hoş olmayan bir çalışma atmosferine ve diğer olumsuz sonuçlara yol açmasına neden olabilir. Bunun sonucunda, diğer çalışanlar öfkelenebilir, kırılabilir ya da dikkatleri dağılabilir. Ayrıca, kişisel çıkar ve manipülatiflik gibi özelliklerin narsisizm ile bağlantılı olduğu belirtilmektedir (InterGuard, 2018). Ayrıca, çalışanlar ve kuruluşlar da bu konuya karşı oldukça rahat bir yaklaşım sergilemektedir. Kurumlar ve çalışanlar sanal kaytarma kavramının farkında olmasalar da şu ya da bu

şekilde bu faaliyetlere dahil olmaktadır. Çok azı iş yaparken müzik çalmayı tercih edebilir. İkincisi, müzik sayesinde işe daha fazla odaklanabilir. Müzik, kurumun internet kaynakları kullanılarak çevrimiçi olarak çalınıyorsa ve çalışan da iyi performans gösteriyorsa; buna yine de olumsuz bir sanal kaytarma diyebilir misiniz? Sanal kaytarma sadece kişiye özgü değildir, aynı zamanda çalışma ortamından ve her çalışanın ihtiyaçlarından da etkilenir. Sanal kaytarma, kuruluşlardaki genel üretkenliği azaltır. Ancak, sanal kaytarma dikkatli bir şekilde ele alınır ve izlenirse olumlu etkiler ve daha yüksek üretkenlik getirebilir. İnternetin açık kullanımı ve izlenmesine ilişkin bir politika kuruluşa yardımcı olabilir ve çalışanlar izlendikleri için daha düşük sanal kaytarma faaliyetlerine katılabilirler (J-Ho, Ching, Gan ve Ramayah, 2017).

2.2. Sanal Kaytarma Türleri

Sanal kaytarma, zamanın verimsiz geçmesine neden olduğu için sapkın işyeri davranışı (çalışanların gönüllü olarak yaptıkları örgüt normlarını ihlal eden, çalışanların ve örgütün refahını olumsuz etkileyen davranışlar) olarak değerlendirilmektedir (Lim ve Teo, 2005, s.1083). Kısaca sanal kaytarma, örgüt içinde bilgisayar, tablet, telefon, internet vb. kitle iletişim veya üretim araçları ile zamanın boşa harcanmasıdır ve sanal kaytarma örgütler için sorunlu bir davranıştır (Askew vd., 2014, s.510). Özkalp ve diğerleri (2012) sanal kaytarmayı "bilgi ve iletişim teknolojileri ile ortaya çıkan boş zamanın çalışanlar tarafından işten kaytarma ya da kendi amaçları için internet, Facebook ve kişisel e-posta kullanımı". Örucü ve Yıldız (2014) ise "iş kullanımı için sağlanan bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılması" olarak tanımlamaktadır. Sanal kaytarma davranışlarının sınıflandırılmasına ilişkin çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Lim (2002) tarafından yapılan sınıflandırmada sanal kaytarma davranışları e-posta faaliyetleri ve internette gezinme faaliyetleri olarak iki gruba ayrılmıştır. Anandarajan ve diğerleri (2004) ise bu davranışları eğlence, zararlı, kişisel öğrenme ve belirsiz amaçlara yönelik davranışlar olarak sınıflandırmıştır. Blau ve diğerleri (2006) ise sanal kaytarma davranışlarını internette gezinme, iş dışı e-posta gönderme ve etkileşimli sanal kaytarma olarak üçe ayırmıştır. Blanchard ve Henle (2008) ise Lim (2002) tarafından yapılan sınıflandırmayı genişleterek sanal kaytarma faaliyetlerini önemsiz ve önemli sanal kaytarma davranışları olarak ikiye ayırmıştır. Buna göre, önemsiz sanal kaytarma davranışları genellikle önemsiz, kısa süreli ve normal kabul edilen davranışları içermektedir. Önemli sanal kaytarma davranışları ise

önemsiz sanal kaytarma davranışlarına kıyasla işletmeye zarar verme ve amacına bağlı olarak yasal yaptırımlar uygulama ihtimali olan uzun vadeli davranışlardır.

Farklı şekillerde sınıflandırılan sanal kaytarma davranışı, bazı çalışmalarda olumlu yansımaları açısından ele alınsa da iş zamanı içerisinde gerçekleştiği için işverenler açısından önemli bir maliyet oluşturabilmekte ve çalışanlar açısından olumsuz etkilere neden olabilmektedir (Lieberman vd., 2011, s.2192). Özellikle sanal kaytarma, çalışanların örgüte ve işe yönelik adaletsizlik gibi olumsuz algıları nedeniyle gerçekleşiyorsa birçok olumsuz sonucu beraberinde getirebilmektedir (Kaplan ve Öğüt, 2012, s.4). Sanal kaytarmanın nedenleri bireysel ve örgütsel nedenler olarak ikiye ayrılmaktadır: Bireysel nedenler, kişinin algı ve tutumu, kişilik özellikleri, alışkanlıkları, internet bağımlılığı ve demografik özellikleri olarak sıralanabilir. Örgütsel nedenler ise kurumun getirdiği internet kısıtlamaları, yönetimin sağladığı imkân ve destekler ile aşırı iş yükünden kaynaklanan bıkkınlıktır (Çınar ve Sıçrır, 2019, s.122). Sanal kaytarmanın avantajları ve dezavantajları olarak iki farklı görüş bulunmaktadır. Sanal kaytarmanın dezavantajları, kuruluşlarda hukuki sonuçlar doğuracak kayıplara neden olması ve çalışanın iş akdinin feshi gibi yaptırımların uygulanması olarak ifade edilebilir. Sanal kaytarmanın avantajları ise bireyin kişisel gelişimine katkı sağlayarak verimliliği artırmasıdır (Şen vd., 2016, s.525).

2.3. Sanal Kaytarma Sebepleri

Sanal kaytarma faaliyetleri, çalışanlar tarafından iş saatlerinde cep telefonu ve dizüstü bilgisayarlarda Youtube izleme, sosyal medya, çevrimiçi haber okuma ve sohbet etme gibi yaygın olarak gerçekleştirilmektedir. Sanal kaytarma davranışını etkileyen çeşitli nedensel faktörler arasında kişilik özelliği, öz denetim ve demografik faktörler yer almaktadır. Bu çalışma, Büyük Beş Kişilik Özelliği, öz denetim ve demografik faktörlerin sanal kaytarma üzerindeki etkilerini test etmiştir.

A) *Sanal kaytarma*: İş sırasında kişisel amaçlarla e-posta ve internet erişiminin kullanılmasıdır. Sanal kaytarma aynı zamanda eğlence, çevrimiçi alışveriş, mesaj gönderme (sohbet), sosyal medyaya erişim, video ve/veya şarkı indirme gibi amaçlarla çalışırken dizüstü bilgisayarlar ve akıllı telefonlar gibi bu mobil teknolojilere bağlanmak için internet erişiminin kullanılması anlamına da gelmektedir. Sanal kaytarma, kişilik özelliği, öz denetim, demografik faktörler, akıllı telefon bağımlılığı,

internet ve bilgisayar kullanım politikaları, iş stresi, öz düzenleme, rol çatışmaları, tükenmişlik ve amirlere bağlılık gibi faktörlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.

B. *Beş büyük kişilik özelliği*: Kişilik, çevreye uyum sağlarken bireyin etkileşimlerini etkileyen bireyin benzersiz özelliklerinde devam eden bir zihniyet, duygu veya psikolojik özellikler kümesidir. Beş Büyük Kişilik Özelliği, deneyime açıklık, vicdanlılık, dışadönüklük, uyumluluk ve nevroitiklikten oluşan kişilik eğilimi ve özellikleri-özelliklerindeki bireysel farklılıkların kabul edilmiş bir taksonomisinin sonucu olan bir yaklaşımdır. Bu beş boyut, çok çeşitli testler ve kişilik ölçekleri aracılığıyla yapılan araştırma faktör analizinden ortaya çıkmaktadır. Büyük Beş Kişilik Özelliği sanal kaytarma karşıtı davranışı etkilemektedir. Fuadiah, Anward ve Erlyani'nin (2016) araştırması da kişiliğin işyerinde sanal kaytarma düzeylerini azaltmada rol oynayabileceğini belirtmektedir.

C. *Öz-Kontrol*: Bireyin içinde ortaya çıkan dürtüleri kasıtlı ve bilinçli olarak yönlendirme ve bastırma yeteneğidir. Özdenetim, günün her saati geliştirilen ve bireylerin gelecekteki hedefleri veya sonuçları gerçekleştirmek için eylemlere aktif olarak yatırım yapmalarına olanak tanıyan kapasite ve yetenek olarak kavramsallaştırılabilir, özdenetimin sanal kaytarma davranışı da dahil olmak üzere işyerinde sapkın davranış eğilimi üzerinde önemli bir olumsuz etkisi vardır. Referans, işyerinde sanal kaytarma davranışını azaltmak için öz kontrolün en aza indirilmesi gereken bir faktör olduğunu bulmuştur.

D. *Demografik Faktörler*: Demografi, insan nüfusunun büyüklük, yoğunluk, konum, yaş, cinsiyet, ırk, geçim kaynağı ve diğer istatistiksel veriler açısından incelenmesidir.

2.4. Sanal Kaytarma Teorileri

Birçok faktör sanal kaytarmaya neden olmaktadır. Araştırmacılar tarafından bulunan faktörlerden biri de sanal kaytarma faaliyetleriyle ilişkili demografik değişkenlerdir. Demografik değişkenler daha sonra araştırmalarında kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır. Araştırmacılar 12-13 yaşın sanal kaytarma ile negatif ilişkili olduğunu bulurken, başka bir araştırma bulgusu bunun tam tersi bir sonuca sahiptir. Araştırmacılar ayrıca yaş faktörünün örgüte bağlı olduğunu ve yaş arttıkça sanal kaytarma faaliyetlerinin azaldığını savunmuştur. Ayrıca, bilgisayar becerileri genç bireyler kadar iyi olmayabileceğinden, yaşlı bireylerin genç bireylere kıyasla genellikle

çevrimiçi faaliyetlere katılmaya istekli olmadıkları bulunmuştur. Daha genç bireyler teknolojiye daha genç yaşta maruz kalmakta ve dolayısıyla daha iyi bilgisayar becerilerine sahip olmaktadır. Yaşın yanı sıra, eğitim seviyesinin de sanal kaytarma niyeti üzerinde etkisi vardır. Çalışmalar, bireyin eğitim seviyesi yükseldikçe sanal kaytarma niyetinin de arttığını ortaya koymuştur. Cinsiyet açısından, erkeklerin sanal kaytarma faaliyetlerine katılma olasılığı daha yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte, cinsiyet ile sanal kaytarma arasında herhangi bir ilişki olmadığını ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. Kısacası, internet becerilerinin ve interneti işle ilgili görevler için kullanma süresinin sanal kaytarma eğilimine yol açmış olabileceği varsayılabilir. Bunların oluşumunda da bazı teorilerin etkilediği söylenebilir. Bu teoriler;

2.4.1. Gerekçeli eylem teorisi gerekçeli eylem teorisi (TRA)

Gerekçeli Eylem Teorisi Gerekçeli Eylem Teorisi (TRA), 1975 yılında Fishbein ve Ajzen tarafından oluşturulmuştur. Bu teori, tutum ve öznel normun davranış niyeti ve fiili davranışa yol açan iki ana yapı olarak hareket ettiği IS'de yaygın olarak kullanılmaktadır. Çalışma, bireyin spesifik davranışının davranışsal niyetiyle ilişkili olduğunu ve niyetin bireyin tutumu ve öznel normlarından etkilendiğini ortaya koymuştur.

2.4.2. Planlı davranış teorisi planlı davranış teorisi (TPB)

Planlı Davranış Teorisi Planlı Davranış Teorisi (TPB), 1985 yılında Ajzen tarafından TRA'yı genişletmiştir. Bu teori, davranışsal niyete yol açan eksik yapılar olarak Algılanan Davranışsal Kontrolü (PBC) eklemiştir. Ayrıca, bu teori insanların bilinçli davranışlara karşı rasyonel tepki verme eğiliminde olduğunu ve bireyin eylemden önce hala düşünebileceğini varsaymaktadır. Tutum, öznel normlar ve davranış kontrolünü içeren davranışın içsel kısmının sanal kaytarma davranışını etkilediği çalışmalarla kanıtlanmıştır; öznel normlar, sanal kaytarma tutumları ve sanal kaytarmayı gizleme becerisi sanal kaytarmanın ana öncülleridir.

2.4.3. Kişilerarası davranış teorisi kişilerarası davranış teorisi (TIB)

Kişilerarası Davranış Teorisi Kişilerarası Davranış Teorisi (TIB) Triandis tarafından 1977 yılında kurulmuştur. Bu teori, TPB ile karşılaştırıldığında, davranışsal niyetlere yol açabilecek etki ve sosyal faktörler olmak üzere iki yapı daha eklemiştir. Ayrıca, alışkanlıklar ve kolaylaştırıcı koşullar da davranışsal niyet ile gerçek davranış arasında moderatör olarak eklenmiştir. Tüm bu faktörler işle ilgili olmayan web gezintisine (sanal kaytarma) yol açmakta ve TPB modeline kıyasla daha iyi bir açıklama getirmektedir. Çalışma, sosyal faktörlerin ve kolaylaştırıcı koşulların sanal kaytarma niyeti üzerinde etkili olduğunu; alışkanlık ve kolaylaştırıcı koşulların bireylerin gerçek davranışını (sanal kaytarma) veya gerçekte eylem olarak bilinen davranışı etkilediğini; ve alışkanlık, duygulanım, rol ve benlik kavramının sanal kaytarma davranışını etkilediğini göstermiştir. Birey, çevresel etkinin bir sonucu olarak yüksek niyete sahipse sanal kaytarma davranışında bulunur; buna karşılık, örneğin internet kullanımının daha üst düzeyden izlenmesi gibi daha olumsuz etkiler sağlandığında sanal kaytarma davranışının düzeyi düşer.

2.4.4. Örgütsel adalet teorisi örgütsel adalet teorisi (TOJ)

Örgütsel Adalet Teorisi Örgütsel adalet teorisi (TOJ), bireylerin istihdam ilişkilerindeki adalet algılarını inceler. Örgütsel adalet; dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç farklı kategoride sınıflandırılmaktadır. Dağıtımsal adalet, kaynak dağılımındaki adalet algısıdır. Prosedürel adalet, karar verme prosedürlerindeki adalet algısını ifade eder ve etkileşimsel adalet ise bir kişinin karar verme sürecinde gördüğü muamelenin ve sonucunun adilliği ile ilgilidir. Sanal kaytarma bir sapkın davranış biçimidir ve çalışanlar, bu teorinin defter metaforu aracılığıyla kurumlarında kendilerine adaletsiz davranılması durumunda sapkın davranışlar gösterebilirler. Birey, kendisini rahatsızlıktan daha iyi hissetmesini sağlayan ya da kişiler arası muamele olarak bilinen faaliyetlere katılmayı seçer.

2.4.5. Genel caydırıcılık modeli genel caydırıcılık teorisi (GDT)

Genel Caydırıcılık Modeli Genel Caydırıcılık Teorisi (GDT) daha çok etik ve ceza adaleti alanlarında kullanılmaktadır. Son zamanlarda, sanal kaytarma davranışının

incelenmesinde de kullanılmaktadır. GDT'nin yaptırımlar, tespit ve uygulama olmak üzere üç ana bileşeni vardır. Bu teori, yaptırıma yönelik bireysel düzenlemeyi ortaya çıkarmaya dayanmaktadır ve ceza, deneysel araştırmalardan birinde olduğu gibi belirli bir davranış için ödüllere karşı uygulanabilir. Pornografi izleme ve kişisel alışveriş gibi işle ilgili olmayan şeyler için sanal kaytarma, çalışma saatleri içinde yapılmamalıdır. Bu sapkın davranışlar kabul edilemez ve sanal kaytarmayı önlemek için katı politikalar etkili bir şekilde uygulanmalıdır.

2.5. Eğitim Ortamlarında Sanal Kaytarma Davranışları

Öğrenciler arasında dizüstü bilgisayar, tablet veya akıllı telefon gibi dijital teknolojilerin yaygınlaşması ve internete erişimin kolaylaşmasıyla birlikte, sanal kaytarma eğitim ortamlarında da popüler hale gelmiştir. Önemli araştırmalar, sınıf içi internet kullanımının öğrencilerin sınıf içi öğrenimi ve akademik performansı üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini belgelemiştir. Bazı çalışmalarda akademisyenler sınıfta dijital cihaz kullanımının öğrencilerin derse katılımını artırma, fakülte-öğrenci etkileşimini kolaylaştırma ve aktif keşifsel öğrenme gibi faydalarını vurgulamaktadır (Barak vd., 2006; George vd., 2013; Karataş., 2018; Kong ve Song, 2015; Stephens vd., 2012). Ancak diğer çalışmalarda, akademisyenler bu durumun öğrencilerin sınıf içi öğrenmeleri, dikkatleri ve akademik notları üzerindeki olumsuz etkisine vurgu yapmaktadır (Aagaard, 2015; Abramova, vd.,2017 Chen ve Yan, 2016; Flanigan ve Babchuk, 2015; Foster, 2008; Fried, 2008; Kraushaar ve Novak, 2010; Kuznekoff ve Titsworth, 2013; Lam ve Tong, 2012; Ravizza vd., 2014; Sana vd., 2013; van Der Schuur vd., 2015; Wood vd., 2011).

Özellikle de kapsamlı araştırmalar, öğrencilerin sınıf içi internet kullanımının ders sırasında işlenen materyale daha az konsantre olma ve katılma becerisi (Fried, 2008; Wei vd., 2012), ders materyalini daha az anlama ve hatırlama (Fried, 2008; Gaudreau vd, 2014; Kraushaar ve Novak, 2010; Sana vd., 2013; Wood vd., 2011) ve daha düşük akademik notlar (Burak, 2012; Ellis vd., 2010; Junco, 2012; Kraushaar ve Novak, 2010; Kuznekoff ve Titsworth, 2013; le Roux ve Parry, 2017b; Ravizza vd., 2014; Sana vd., 2013; Wood vd., 2011). Dijital teknolojilerle çoklu görev yapmanın, özellikle de "birden fazla medya türünü aynı anda kullanmak veya medya dışı bir faaliyet gerçekleştirirken medyayı kullanmak" (Parry vd., 2020, s.261) olarak tanımlanan medya çoklu görevinin (Aagaard, 2015) akademik performans üzerinde

olumsuz sonuçlar doğurabileceği öne sürülmektedir. Çoklu görev bilişsel olarak zorlayıcı olduğundan, ders sırasında teknolojik cihazların ilgisiz kullanımı görsel ve işitsel dikkati olumsuz etkileyebilir (Abramova vd., 2017) ve öğrenciler arasında aşırı yüklenme ve dikkat dağınıklığına neden olabilir (Lam ve Tong, 2012). Bunun dışında, dikkat teorileri, aşırı bilgi kaynaklarının (örn. açılır pencereler, anlık mesajlar) bilişsel aşırı yüklenme yaratabileceğini ve bunun da yeni bilgiler geldiğinde dikkat kaymalarına ve dikkat dağılmasına neden olabileceğini öne sürmektedir (Roda ve Thomas, 2006). Araştırmacılar ayrıca medyada çoklu görev yapmanın kişinin bilgi işleme (Chen ve Yan, 2016) ve bilgiyi belleğe kodlama (Junco, 2012) kapasitesini tükettiğini, dolayısıyla öğrenme sürecini engellediğini öne sürmüştür. Bu argümanları destekleyen ampirik çalışmalar, katılımcılardan bir görevi yerine getirmeleri istendiğinde, örneğin bir metni okurken aynı anda mesajlara cevap vermek veya video izlemek gibi medya çoklu görevleriyle meşgul olduklarında, akademik performanslarında önemli bir düşüş olduğunu göstermiştir (Van Der Schuur vd., 2015). Özellikle, akademik görevlere katılırken sosyal medya kullanımının bilginin akılda tutulması ve akademik başarı ile negatif, görevleri tamamlamak için harcanan süre ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur (Flanigan ve Babchuk, 2015). Benzer şekilde, önceki araştırmalar, öğrencilerin ders sırasında akıllı telefonları aktif olarak kullanmalarının (örneğin, mesajlaşma veya paylaşım yapma) daha az not alma, daha az bilgi hatırlama ve akademik testlerde daha düşük performans ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Kuznekoff ve Titsworth, 2013). Dolayısıyla, ampirik araştırmaların bulguları genel olarak sınıf içi internet kullanımının öğrencilerin bilişsel becerileri ve akademik başarıları üzerinde zararlı etkileri olduğunu göstermektedir. Eğitim ortamlarında akademik olmayan internet kullanımının öznel ve durumsal belirleyicileri de araştırmacılar tarafından incelenmiştir (Le Roux ve Parry, 2017a; Parry ve Le Roux, 2018). Bu çalışmalarda araştırmacılar özellikle davranışsal inançları, normları ve öğrencilerin görev dışı medya kullanım motivasyonlarını araştırmış (Le Roux ve Parry, 2017a) ve normlar, politikalar, kaçırma korkusu, cesaret, teknoloji üzerindeki kontrol, dersin kalitesi ve akranların internet kullanımının görünürlüğü gibi çeşitli faktörleri ders sırasında görev dışı medya kullanımının belirleyicileri olarak tanımlamıştır (Parry ve le Roux, 2018). Öte yandan, sanal kaytarma davranışlarında demografik değişkenleri ve bireysel faktörleri (Akgün, 2020; Baturay ve Toker, 2015; Durak, 2020; Saritepeci, 2019), sanal kaytarma davranışlarının akademik öncüllerini ve sonuçlarını (Akgün, 2020; Wu vd., 2018) ve eğitim ortamlarında sanal kaytarma niyetlerini (Taneja vd., 2015) ele alan araştırmalar

giderek artmaktadır. Bulgular, erkeklerin, yüksek sınıf öğrencilerinin, ileri düzey ve sık kullanıcıların ve daha fazla İnternet deneyimine sahip olanların, kadınlara, düşük sınıf öğrencilerine, acemi ve daha az sıklıkta kullanıcılara ve daha az İnternet deneyimine sahip olanlara göre daha fazla sanal kaytarma yapma eğiliminde olduğunu göstermektedir (Baturay ve Toker, 2015). Benzer şekilde, son yıllarda yapılan çalışmalar öğrencilerin sanal kaytarma davranışlarının bilişim teknolojileri kullanım deneyimleri ve günlük kullanımları ile pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir (Durak, 2020). Ayrıca, planlı davranış teorisi (Fishbein ve Ajzen, 1975) ile tutarlı olarak, öğrencilerin sınıfta sanal kaytarma niyetlerinin sanal kaytarmaya yönelik tutumları, öznel ve açıklayıcı normları ve algılanan davranışsal kontrolleri tarafından yordandığı ortaya konmuştur (Taneja vd., 2015). Buna ek olarak, sanal kaytarma tutumları öğrenci tüketiciliği (öğrencilerin öğrenmeyi satın alınacak bir hizmet olarak algılaması), kaçışçılık (öğrencilerin ilgisizlik nedeniyle dersten kaçma isteği) ve dikkat eksikliği ile pozitif; sanal kaytarma kaygısı ve başkalarının sanal kaytarma davranışlarının dikkati dağıtması ile negatif ilişkilidir (Taneja vd., 2015). Bu çalışmalarda, araştırmacılar sosyal medya ile erteleme akademik strese ve SNS kaynaklı gerginliklere yol açtığını, dolayısıyla öğrencilerin akademik ve genel refahı üzerinde zararlı etkilere işaret ettiğini göstermiştir (Hinsch ve Sheldon, 2013; Meier vd., 2016). Ayrıca, sosyal medya hesaplarının sık sık kontrol edilmesinin yalnızlıkla ilişkili olduğu (Barry vd., 2017), sosyal medyada daha fazla zaman geçirmenin ise artan kaygı (Vannucci vd., 2017), depresyon (Rosen vd., 2013), olumsuz duygulanım ve yaşamdan daha az memnuniyetle ilişkili olduğu (Kross vd., 2013) ortaya konmuştur.

2.6. Yurt İçinde ve Yurt Dışında Sanal Kaytarma İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde sanal kaytarma ile ilgili yurtiçi ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Astri ve Zahreni (2018) tarafından yürütülen bir çalışmada, bilgisayar olanaklarını sürekli olarak kullanan 81 Telekom firması çalışanı üzerinde örgüt iklimi ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, örgüt ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir ($R^2: 0,147$; $p: 0,019$). Yani, örgüt iklimi arttıkça, çalışanların sanal kaytarma davranışlarında gözle görülür bir artış olmuştur. Bu bulgu, örgüt

ikliminin çalışanların sanal kaytarma davranışları üzerinde etkili bir faktör olduğunu işaret etmektedir.

Arık (2016) tarafından İstanbul'daki üniversitelerin eğitim fakültelerinde yer alan 217 öğretim elemanı üzerinde yapılan bir araştırmada, örgüt ikliminin sanal kaytarma ve alt boyutlarını açıklama oranının düşük olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgüt iklimi sanal kaytarma davranışını etkileyen bir örgütsel değişken olarak ortaya çıkmıştır. Ancak, bu etki düşük düzeydedir ve sanal kaytarmayı açıklama oranının yüksek etkili faktörlerin de olabileceği belirtilmiştir.

Przybylski, Murayama ve Dehaan (2013) tarafından gerçekleştirilen bir araştırma, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını etkileyen faktörleri incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışını, boş zamanlarında işle ilgili konularla meşgul olma ve mücadele ettikleri stresle başa çıkma amacıyla kullanma eğiliminde oldukları ortaya çıkmıştır. Bu bulgular, öğretmenlerin sanal kaytarma pratiklerini, işle ilgili konularla meşgul olma ve stresle başa çıkma ihtiyacı çerçevesinde anlamamıza katkı sağlamaktadır.

Prasad, Lim ve Chen (2010) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarına katılımını tahmin etme ve bu konuda farkındalık oluşturabilme açısından özdenetimin rolü araştırılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, daha düşük özdenetim düzeyine sahip öğretmenlerin mesai saatlerinde sanal kaytarma faaliyetlerine katılma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, özdenetimin, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarına olan katılımlarını etkileyen önemli bir faktör olduğunu vurgulamaktadır.

Çavuşoğlu ve diğerleri (2014) tarafından yapılan bir çalışmada, ciddi ve önemsiz sanal kaytarma alt boyutları ile çalışma yılı arasında anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Yani, araştırma sonuçlarına göre, işte geçirilen yıl arttıkça, sanal kaytarma davranışlarının ciddi ve önemsiz alt boyutları arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

3. LİSELERDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİ İLE SANAL KAYTARMA DURUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu bölümde araştırmanın yöntemi modeli, evren ve örneklemine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin iş tatmini ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve sanal kaytarma ile iş tatmini durumlarını belirli değişkenlere göre incelemektir. İş tatmini, çalışanların mesleklerine yönelik duygusal tepkilerini ve iş ortamından elde ettikleri memnuniyet düzeyini ifade ederken, sanal kaytarma, iş yerinde bilişim teknolojilerinin, iş dışı faaliyetler için kullanılması olarak tanımlanmaktadır. Araştırma, öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin, sanal kaytarma eğilimlerini ne ölçüde etkilediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Özellikle öğretmenlerin iş doyumunun düşük olduğu durumlarda, sanal kaytarma davranışlarının artabileceği hipotezi, bu çalışmanın odak noktalarından biridir. Ayrıca, bireysel ve örgütsel faktörlerin bu ilişki üzerindeki rolü değerlendirilecektir. Bu bağlamda, öğretmenlerin iş yükü, algılanan örgütsel destek, mesleki stres düzeyi, teknolojiye erişim kolaylığı gibi değişkenlerin etkisi de analiz edilecektir.

Çalışma, aynı zamanda, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının iş yerindeki performanslarına, öğrenci başarısına ve kurumsal bağlılıklarına etkilerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda, sanal kaytarma davranışlarının yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde de sonuçları olabileceği değerlendirilecektir. Araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin iş tatmini ve sanal kaytarma davranışları arasında bir bağlantı olup olmadığını ve bu ilişkinin hangi koşullarda daha belirgin hale geldiğini açıklığa kavuşturmayı hedeflemektedir. Sonuç olarak, elde edilen bulguların, eğitim kurumlarında öğretmenlerin iş tatminini artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi ve sanal kaytarma davranışlarının önlenmesine yönelik politikaların oluşturulmasına katkı sağlaması beklenmektedir.

3.2. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma, öğretmenlerin iş tatmini ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi analiz ederek hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli katkılar sunmayı hedeflemektedir. Öncelikle, eğitim sektörü, ülkenin geleceğini şekillendiren önemli bir alan olup, öğretmenlerin iş tatmini ve bağlılığı, eğitim kalitesinin artırılmasında kritik bir rol oynamaktadır. Öğretmenlerin iş doyumu, sadece bireysel performanslarını değil, aynı zamanda öğrencilerin başarısını ve okulun genel verimliliğini de doğrudan etkileyen bir faktördür. Bu nedenle, öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi ve bu düzeyin, sanal kaytarma gibi potansiyel olumsuz davranışlarla ilişkisinin anlaşılması, eğitim politikalarının geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir.

İkinci olarak, sanal kaytarma, modern iş yerlerinde sıkça karşılaşılan bir sorun olup, işyeri üretkenliğini ve çalışanların verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir. Özellikle öğretmenler gibi yoğun iş yüküne ve duygusal taleplere sahip meslek gruplarında, sanal kaytarma davranışlarının iş tatmini ile nasıl bağlantılı olduğu yeterince araştırılmamıştır. Bu çalışma, öğretmenlerin teknolojiyi kullanma biçimlerini ve sanal kaytarma davranışlarının arkasında yatan motivasyonları anlamaya yönelik literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır.

Son olarak, bu araştırma, iş tatmini ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin belirli değişkenler açısından nasıl değiştiğini inceleyerek, eğitim yöneticileri ve politika yapıcılar için uygulanabilir öneriler sunmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, öğretmenlerin iş tatminini artıracak stratejiler ve sanal kaytarma davranışlarını azaltmaya yönelik eğitim politikalarının geliştirilmesine yönelik somut veriler sağlaması beklenmektedir. Eğitim alanındaki bu tür çalışmalar, daha verimli iş ortamlarının oluşturulması ve öğretmenlerin mesleki tatmininin artırılması için rehberlik edici bir rol üstlenmektedir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın kapsamını, Şanlıurfa il ve ilçelerinde 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılında farklı tipteki orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem gelince, 300 öğretmenin seçildiği seçkisiz (random) bir örneklem yöntemi kullanılmıştır. Evrene erişimde yaşanan zorluklar nedeniyle, kolay örneklem yöntemi tercih edilmiştir (Büyüköztürk, Çakmak, Karadeniz, Demirel,

2016). Veri toplama sürecinde random olarak belirlenen 300 öğretmenden 265'ine ulaşılmıştır ve elde edilen verilerde belirgin bir eksiklik bulunmamıştır. Dolayısıyla, bütün veriler analize tabi tutulmuştur. Katılımcı grubunun demografik özellikleri ise Tablo 3.1'de ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 3. 1 Demografik değişkenlere ait istatistikî bilgiler

		N	%
Cinsiyet	erkek	146	55,1%
	kadın	119	44,9%
Yaşınız	20-30	46	17,4%
	31-40	115	43,4%
	41-50	87	32,8%
	51 ve üstü	17	6,4%
Medeni durumunuz	evli	208	78,5%
	bekar	57	21,5%
Eğitim Düzeyi	lisans	195	73,6%
	yüksek lisans	69	26,0%
	doktora	0	0,0%
	4	1	0,4%
Kariyer basamağınız	öğretmen	154	58,1%
	uzman öğretmen	107	40,4%
	başöğretmen	4	1,5%
Çalışma Süresi	1-5	65	24,5%
	6-10	74	27,9%
	11-15	46	17,4%
	16-20	26	9,8%
	21 ve üzeri	54	20,4%
Çalıştığınız Lise Türü	fen lisesi	7	2,6%
	sosyal bilimler	7	2,6%
	anadolu lisesi	143	54,0%
	imam hatip	74	27,9%
	mesleki ve teknik anadolu lisesi	23	8,7%
	çok programlı	9	3,4%
	güzel sanatlar	2	0,8%
	spor lisesi	0	0,0%

Tablo 3.1 incelendiğinde katılımcıların % 55,1' i erkek, % 44,9' unu ise kadın öğretmenler oluşturmaktadır. Katılımcıların 17,4 %'ünün 20-30 yaş arası, 43,4%'ünün 31-40 yaş arası, 32,8%'inin 41-50 yaş arası, 6,4%'ü ise 51 ve üzeri yaş arasındır. Katılımcıların medeni durum açısından %78,5'inin evli, %21,5'inin ise bekâr olduğu, eğitim düzeyi bakımından katılımcıların %73,6'sı lisans mezunu, %26,0'ı yüksek lisans

ayrıca, %0,4 oranında farklı bir eğitim düzeyine sahip bireyler yer almaktadır. Kariyer basamağı itibarıyla katılımcıların %58,1'i öğretmen, %40,4'ü uzman öğretmen, %1,5'i ise başöğretmen olduğu, çalışma süreleri değerlendirildiğinde ise %24,5'inin 1-5 yıl, %27,9'unun 6-10 yıl, %17,4'ünün 11-15 yıl, %9,8'inin 16-20 yıl, %20,4'ünün ise 21 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu görülmektedir. Çalışılan lise türü açısından katılımcıların %54,0'ı Anadolu lisesinde, %27,9'u imam hatip lisesinde, %8,7'si mesleki ve teknik Anadolu lisesinde, %3,4'ü çok programlı lisede, %2,6'sı fen lisesinde, %2,6'sı sosyal bilimler lisesinde, %0,8'i güzel sanatlar lisesinde çalışmakta olup, spor lisesinde görev yapan katılımcı bulunmamaktadır (%0,0).

3.4. Varsayımlar ve Kısıtlar

Bu bölümde araştırmanın varsayım ve kısıtlarına yer verilmiştir.

3.4.1. Varsayımlar

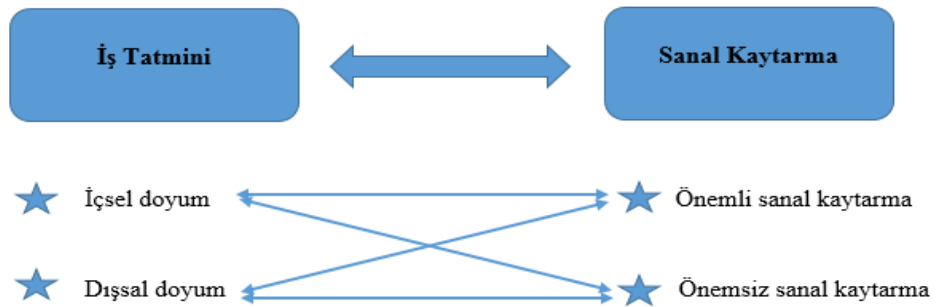
1. Tüm katılımcıların anket sorularına ölçeğe içtenlikle ve objektif olarak cevap verdiği varsayılmıştır.
2. Araştırmanın örnekleminin evreni temsil edebilecek büyüklükte olduğu varsayılmıştır.

3.4.2. Kısıtlar

Araştırmanın kısıtı Urfa ilinde çalışan öğretmenler üzerine yapılmasıdır.

3.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın Modeli



Şekil 3. 1. Araştırmanın modeli

Araştırmada ilişkisel araştırma modeli kullanılmıştır. Bu model genel tarama modelleri arasında yer almaktadır. Genel tarama modelleri, büyük bir evrende bulunan çok sayıda öge üzerinde yapılan incelemelerle, evrenin geneline veya bu evrenden seçilen bir grup, örnek ya da örneklem üzerinden genel bir değerlendirme yapmayı amaçlar. Bu tarama düzenlemeleri, evrenin bütünü ya da belirli bir alt kümesi üzerinden gerçekleştirilir (Karasar, 2004, s.77-79). Bu bağlamda, genel tarama modelleri, evrenin genel karakteristikleri hakkında bilgi sağlamak için yapılan çeşitli gözlemleri içerir. İlişkisel araştırma modeli, iki veya daha fazla nicel değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkinin derecesini değerlendirmek amacıyla veri toplama sürecini içeren bir yöntemdir (Gay ve Airasian, 2000).

H1: İş tatmini ve sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki vardır

H1a: İçsel doyum ile önemli sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H1b: İçsel doyum ile önemsiz sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H1c: Dışsal doyum ile önemli sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H1d: Dışsal doyum ile önemsiz sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H2: İş tatmini, demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2a: İş tatmini, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2b: İş tatmini, medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2c: İş tatmini, yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2d: İş tatmini, eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2e: İş tatmini, kariyer basamağı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2f: İş tatmini, çalışma süreleri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2g: İş tatmini, lise türü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2h: İş tatmini, internet kullanım sıklığı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3: Sanal kaytarma, demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3a: Sanal kaytarma, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3b: Sanal kaytarma, medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3c: Sanal kaytarma, yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3d: Sanal kaytarma, eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3e: Sanal kaytarma, kariyer basamağı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3f: Sanal kaytarma, çalışma süreleri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3g: Sanal kaytarma, lise türü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3h: Sanal kaytarma, internet kullanım sıklığı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3.6. Veri Toplama Yöntemi

Veriler online olarak Google anket üzerinden elde edilmiştir.

3.7. Ölçekler

Bu bölümde kullanılan iş tatmini ölçeği ve sanal kaytarma ölçeği ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.7.1. İş tatmini ölçeği

Araştırmada lise öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin incelenmesi için Minnesota iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip,

geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan Minnesota iş doyum ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri 0,77' olarak ölçülmüştür. Yapılan bu çalışmada ise ,90 olarak bulunmuştur. Ölçek derecelendirmeleri 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında; Hiç memnun değilim 1 puan, Memnun değilim 2 puan, kararsızım 3 puan, Memnunum 4 puan, Çok Memnunum 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel doyum, dışsal doyum olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. İş doyum ölçeğinin tamamı yani genel doyum; 1'den 20 ye kadar olan maddelerin tamamını kapsamaktadır. İçsel doyum alt boyutunda; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. maddeler bulunmaktadır. Dışsal alt boyutunda; 5, 6 ,12 ,13 ,14 ,17 ,18 ve 19. Maddeler yer almaktadır.

3.7.2. Sanal kaytarma ölçeği

Araştırmada lise öğretmenlerinin sanal kaytarma düzeylerinin incelenmesi için Özücü ve Yıldız (2014) tarafından geliştirilen “Sanal Kaytarma Faaliyetleri Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek önemli sanal kaytarma faaliyetleri ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri olmak üzere iki boyuttan ve toplam 14 maddeden oluşmaktadır. Özücü ve Yıldız (2014) tarafından geliştirilen “Sanal Kaytarma Faaliyetleri Ölçeği” lise öğretmenlerine uygulanmıştır. Araştırma anketi sanal kaytarma faaliyetlerini ifade eden 14 sorudan oluşmaktadır. . Ölçekte 1-7 numaralı sorular önemli sanal kaytarma faaliyetlerini, 8-14 numaralı sorular ise önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerini içermektedir. Ölçekteki maddeler Likert tipi hiçbir zaman (1) seçeneğinden, her zaman (5) seçeneğine doğru sıralanan beşli derecelendirmeden oluşmaktadır. Özücü ve Yıldız'ın (2014) yapmış oldukları çalışmada ölçek geliştiricilerinin hesapladığı güvenilirlik değeri .88 olarak tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışmada ise,92 olarak bulunmuştur.

3.8. Verilerin Analizi

Analizler SPSS 26 paket programı kullanılarak yapılmıştır. İlk olarak güvenilirlik için cronbach alpha değerlerine bakılmış olup iş tatmini ölçeğinin, .900, sanal kaytarma ise .925 bulunarak güvenilirlik yüksek bulunmuştur. Daha sonra normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için basıklık çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Basıklık ve

çarpıklık değerleri +2 , -2 aralığı kabul edilmektedir(George ve Mallery, 2010). Basıklık çarpıklık değerlerine ait değerler tablo 3.5'te verilmiştir.

3.8.1. Tanımlayıcı istatistikler

Bu bölümde tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 3. 2 Tanımlayıcı istatistikler

	N	Minimum	Maximum	Ort.	Sd.
İŞTAT_TOPLAM	265	24,00	97,00	70,6792	11,21142
SANAL TOPLAM	265	16,00	70,00	38,0642	11,20063

Tablo 3.2. 'ye göre öğretmenlerin İş tatmin puanlarının yüksek, sanal kaytarma puanlarının ise orta düzeyde olduğu görülmüştür.

3.8.2.Güvenilik analizi

Bu bölümde güvenlik analizine yer verilmiştir.

Tablo 3. 3 İş tatmini durumlarına ait güvenirliklerine ait istatistiki veriler

Cronbach's Alpha	,90
N	20

Tablo 3.3. incelendiğinde iş tatmine ait güvenirlik .90 bulunmuş güvenirliği sağladığı görülmüştür.

Tablo 3. 4 Sanal kaytarma durumlarına ait güvenirliklerine ait istatistiki veriler

Cronbach's Alpha	.92
N	14

Tablo 3.4. incelendiğinde sanal kaytarmaya ait güvenirlik .92 bulunmuş güvenirliği sağladığı görülmüştür.

3.8.3. Normallik analizi

Bu bölümde normallik analizine yer verilmiştir.

Tablo 3. 5 Basıklık çarpıklık değerleri

	N	Basıklık	Çarpıklık
İSTAT_TOPLAM	265	-.821	1,881
SANAL_TOPLAM	265	.110	-,477

Tablo 3.5 incelendiğinde verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğini belirlemek amacıyla normallik testi uygulanmıştır. George ve Mallery'nin (2010) belirttiğine göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 aralığında bulunması durumunda verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir. Bu kriter doğrultusunda, verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmış ve analizler bu çerçevede gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple yapılacak analizlerde parametrik analiz yöntemlerinden yararlanılmıştır. İlk olarak, değişkenlerin iki bağımsız grup arasındaki farklılığı belirlemek için Bağımsız Örneklem T Testi kullanılmıştır. Daha sonra, üç veya daha fazla bağımsız grup arasındaki farklılığı değerlendirmek için Tek Yönlü Anova Testi kullanılmıştır. Tek Yönlü Anova Testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilirse, grupların homojenliği ve eşitliği göz önünde bulundurularak çoklu karşılaştırma testleri uygulanmıştır ki bu da gruplar arasındaki özel farklılıkları belirlemeye yardımcı olabilir (Kayri, 2009).

Değişkenler arasındaki ilişkiyi anlamak amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Bu analizde elde edilen korelasyon sonuçları, değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek için kullanılmıştır. Bu bağlamda, 0.00-0.30 aralığındaki korelasyonlar düşük düzeyde, 0.31-0.70 aralığındaki korelasyonlar orta düzeyde ve 0.71-1.00 aralığındaki korelasyonlar yüksek düzeyde olarak değerlendirilmiştir (Kilmen, 2015, s.32). Bu değerlendirmeler, değişkenler arasındaki ilişkinin gücü hakkında bilgi sağlar ve istatistiksel analiz sonuçlarını daha anlamlı hale getirir.

3.9. Araştırma Bulguları

Bu bölümde araştırma bulgularına ait sonuçlar sunulmaktadır.

3.9.1. Öğretmenlerin iş tatmini ve sanal kaytarma durumlarına ait pearson momentler çarpımı korelasyon analiz sonuçları

Bu bölümde öğretmenlerin iş tatmini ve sanal kaytarma durumlarına ait pearson momentler çarpımı korelasyon analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3. 6 Öğretmenlerin iş tatmini ve sanal kaytarma durumlarına ait pearson momentler çarpımı korelasyon analiz sonuçları

		SANAL_TOPLAM
İŞTAT_TOPLAM	r	,066
	p	,282
	N	265

Tablo 3.6. incelendiğinde öğretmenlerin iş tatmini puanları ile sanal kaytarma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir($r=,066$, $p>0.05$).

3.9.2. Öğretmenlerin içsel doyum ve önemli sanal kaytarma durumlarına ait Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analiz sonuçları

Bu bölümde öğretmenlerin içsel doyum ve önemli sanal kaytarma durumlarına ait Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3. 7 Öğretmenlerin içsel doyum ve önemli sanal kaytarma durumlarına ait pearson momentler çarpımı korelasyon analiz sonuçları

		Önemli sanal kaytarma
İçsel doyum	r	,039
	p	,523
	N	265

Tablo 3.7. incelendiğinde öğretmenlerin iş tatmini alt boyutu olan içsel doyum puanları ile sanal kaytarma alt boyutu olan önemli sanal kaytarma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir($r=,039$, $p>0.05$).

3.9.3. Öğretmenlerin dışsal doyum ve önemli sanal kaytarma durumlarına ait Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analiz sonuçları

Bu bölümde öğretmenlerin dışsal doyum ve önemli sanal kaytarma durumlarına ait Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3. 8 Öğretmenlerin dışsal doyum ve önemli sanal kaytarma durumlarına ait pearson momentler çarpımı korelasyon analiz sonuçları

Dışsal doyum	r	,109
	p	,076
	N	265

Tablo 3.8. incelendiğinde öğretmenlerin iş tatmini alt boyutu olan dışsal doyum puanları ile sanal kaytarma alt boyutu olan önemli sanal kaytarma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir($r=.109$, $p>0.05$).

3.9.4. Öğretmenlerin içsel doyum ve önemsiz sanal kaytarma durumlarına ait Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analiz sonuçları

Bu bölümde öğretmenlerin içsel doyum ve önemsiz sanal kaytarma durumlarına ait Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3. 9 Öğretmenlerin içsel doyum ve önemsiz sanal kaytarma durumlarına ait pearson momentler çarpımı korelasyon analiz sonuçları

		Önemsiz sanal kaytarma
İçsel doyum	r	,012
	p	,844
	N	265

Tablo 3.9. incelendiğinde öğretmenlerin iş tatmini alt boyutu olan içsel doyum puanları ile sanal kaytarma alt boyutu olan önemsiz sanal kaytarma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir($r=.012$, $p>0.05$).

3.9.5. Öğretmenlerin dışsal doyum ve önemsiz sanal kaytarma durumlarına ait Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analiz Sonuçları

Tablo 3. 10 Öğretmenlerin dışsal doyum ve önemsiz sanal kaytarma durumlarına ait Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analiz sonuçları

Önemsiz sanal kaytarma		
Dışsal doyum	r	,083
	P	,180
	N	265

Tablo 3.10. incelendiğinde öğretmenlerin iş tatmini alt boyutu olan dışsal doyum puanları ile sanal kaytarma alt boyutu olan önemsiz sanal kaytarma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir($r=,083$, $p>0.05$).

3.9.6. Demografik değişkenlere ait bulgular

Bu bölümde değişkenlere ait bulgular sunulmaktadır.

3.9.6.1. Cinsiyete ilişkin bulgular

Bu bölümde cinsiyete ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3. 11 Cinsiyete ilişkin bulgular

	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	p
İŞ TATMİNİ	erkek	146	68,8493	11,99042	-2,987	,060
	kadın	119	72,9244	9,76344		
SANAL KAYTARMA	erkek	146	38,2466	10,92833	,293	,313
	kadın	119	37,8403	11,56850		

Tablo 3.11. incelendiğinde öğretmenlerin iş tatmini puanları ile sanal kaytarma puanları cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır($p>0.05$).

3.9.6.2. Medeni duruma ilişkin bulgular

Bu bölümde medeni duruma ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3. 12 Tablo 3.12. Medeni duruma ilişkin bulgular

	Medeni durumunuz	N	Ort	Ss	t	p
İŞ TATMİNİ	evli	208	69,8125	11,07412	-2,426	,975
	bekar	57	73,8421	11,23736		
SANAL KAYTARMA	evli	208	37,2933	10,90253	-2,155	,437
	bekar	57	40,8772	11,90749		

Tablo 3.12. incelendiğinde öğretmenlerin iş tatmini puanları ile sanal kaytarma puanları medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır($p>0.05$).

3.9.6.3.Yaş durumuna ilişkin bulgular

Bu bölümde yaş durumuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3. 13 Yaş durumuna ilişkin bulgular

ANOVA						
		Karaler Top.	Sd	Kareler Top.	F	p
İŞTAT_TOP	Gruplararası	1775,438	3	591,813	4,918	,002
LAM	Grupiçi	31408,298	261	120,338		
SANAL_TOP	Gruplararası	1303,937	3	434,646	3,566	,015
LAM	Grupiçi	31815,972	261	121,900		

Tablo 3.13. incelendiğinde öğretmenlerin iş tatmini puanları ile sanal kaytarma puanları yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan posthoc sonuçları tablo 3.14’te verilmiştir.

Tablo 3. 14 Post-hoc test sonuçları

Post-hoc				
	(I) 2- Yaşınız	(J) 2- Yaşınız	Ort.Fark (I-J)	p
İSTAT_TOPLAM	20-30	31-40	5,53913*	,004
		41-50	7,51724*	,000
		51 ve üstü	7,00000*	,025
	31-40	20-30	-5,53913*	,004
		41-50	1,97811	,206
		51 ve üstü	1,46087	,609
	41-50	20-30	-7,51724*	,000
		31-40	-1,97811	,206
		51 ve üstü	-,51724	,859
	51 ve üstü	20-30	-7,00000*	,025
		31-40	-1,46087	,609
		41-50	,51724	,859
SANAL_TOPLAM	20-30	31-40	4,48261*	,021
		41-50	5,89330*	,004
		51 ve üstü	7,98593*	,011
	31-40	20-30	-4,48261*	,021
		41-50	1,41069	,369
		51 ve üstü	3,50332	,223
	41-50	20-30	-5,89330*	,004
		31-40	-1,41069	,369
		51 ve üstü	2,09263	,475
	51 ve üstü	20-30	-7,98593*	,011
		31-40	-3,50332	,223
		41-50	-2,09263	,475

Tablo 3.14. incelendiğinde anlamlı farklılığın 20-30 yaş arası olduğu görülmüştür($p<0.05$).

3.9.6.4. Eğitim durumuna ilişkin bulgular

Bu bölümde eğitim durumuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3. 15 Eğitim durumuna ilişkin bulgular

ANOVA						
		Kareler Top.	Sd	Kareler Ort.	F	p
İSTAT_TOPLAM	Gruplar arası	155,495	2	77,747	,617	,540
	Grup içi	33028,241	262	126,062		

SANAL_TOPLAM	Gruplar arası	714,132	2	357,066	2,887	,058
	Grupiçi	32405,777	262	123,686		

Tablo 3.15. incelendiğinde öğretmenlerin iş tatmini puanları ile sanal kaytarma puanları eğitim durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır($p>0.05$).

3.9.6.5. Kariyer basamağına ilişkin bulgular

Bu bölümde kariyer basamağına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3. 16 Kariyer basamağına ilişkin bulgular

ANOVA						
		Kareler Top.	Sd	Kareler Ort.	F	p
İSTAT_TOPLAM	Gruplar arası	461,808	2	230,904	1,849	,159
	Grupiçi	32721,928	262	124,893		
SANAL_TOPLAM	Gruplar arası	1023,834	2	511,917	4,179	,016
	Grupiçi	32096,075	262	122,504		

Tablo 3.16. incelendiğinde öğretmenlerin iş tatmini puanları kariyer basamağı değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken ($p>0.05$), sanal kaytarma puanları kariyer basamağı değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan posthoc sonuçları tablo 3.17 'de verilmiştir.

Tablo 3. 17 Post-hoc testi sonuçları

Post-hoc				
	Kariyer basamağınız	Kariyer basamağınız	Ort. Fark	p
SANAL_TOPLAM	öğretmen	uzman öğretmen	3,79476*	,007
		başöğretmen	6,95130	,216
	uzman öğretmen	Öğretmen	- 3,79476*	,007
		başöğretmen	3,15654	,576
	başöğretmen	öğretmen	-6,95130	,216
		uzman öğretmen	-3,15654	,576

Tablo 3.17. incelendiğinde anlamlı farklılığın öğretmenler lehine olduğu görülmüştür($p<0.05$).

3.9.6.6. Çalışma sürelerine ilişkin bulgular

Bu bölümde çalışma sürelerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3. 18 Çalışma sürelerine ilişkin bulgular

		ANOVA				
		Kareler Top.	Sd	Kareler Ort.	F	p
İSTAT_TOPLAM	Gruplar arası	1102,365	4	275,591	2,234	,066
	Grup içi	32081,370	260	123,390		
SANAL_TOPLAM	Gruplar arası	1124,694	4	281,174	2,285	,061
	Grup içi	31995,215	260	123,059		

Tablo 3.18. incelendiğinde öğretmenlerin iş tatmini puanları ile sanal kaytarma puanları çalışma süreleri değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır($p>0.05$).

3.9.6.7. Çalıştıkları lise türüne ilişkin bulgular

Bu bölümde çalıştıkları lise türüne ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3. 19 Çalıştıkları lise türüne ilişkin bulgular

		ANOVA				
		Kareler Top.	Sd	Kareler Ort.	F	p
İSTAT_TOPLAM	Gruplar arası	2646,059	6	441,010	3,726	,001
	Grup içi	30537,677	258	118,363		
SANAL_TOPLAM	Gruplar arası	1585,250	6	264,208	2,162	,047
	Grup içi	31534,660	258	122,227		

Tablo 3.19. incelendiğinde öğretmenlerin iş tatmini puanları ile sanal kaytarma puanları çalıştıkları lise değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan post-hoc sonuçları tablo 3.20’de verilmiştir.

Tablo 3. 20 Post-hoc testi sonuçları

Post-hoc				
(J) 7- Çalıştığınız Lise				
Bağımlı Değişken	Çalıştığınız Lise Türü	Türü	Ort.Fark	p
İSTAT_TOPLAM	fen lisesi	sosyal bilimler	4,14286	,477
		anadolu lisesi	,93606	,824
		imam hatip	3,20463	,457
		mesleki ve teknik	12,11180*	,010
		anadolu lisesi		
		çok programlı	,06349	,991
		güzel sanatlar	5,78571	,508
	sosyal bilimler	fen lisesi	-4,14286	,477
		anadolu lisesi	-3,20679	,447
		imam hatip	-,93822	,828
		mesleki ve teknik	7,96894	,091
		anadolu lisesi		
		çok programlı	-4,07937	,458
		güzel sanatlar	1,64286	,851
	anadolu lisesi	fen lisesi	-,93606	,824
		sosyal bilimler	3,20679	,447
		imam hatip	2,26857	,147
		mesleki ve teknik	11,17574*	,000
		anadolu lisesi		
		çok programlı	-,87257	,816
		güzel sanatlar	4,84965	,532
	imam hatip	fen lisesi	-3,20463	,457
		sosyal bilimler	,93822	,828
		anadolu lisesi	-2,26857	,147
		mesleki ve teknik	8,90717*	,001
		anadolu lisesi		
		çok programlı	-3,14114	,414
		güzel sanatlar	2,58108	,741
	mesleki ve teknik anadolu lisesi	fen lisesi	-	,010
			12,11180*	
		sosyal bilimler	-7,96894	,091
		anadolu lisesi	-	,000
			11,17574*	
		imam hatip	-8,90717*	,001
		çok programlı	-	,005
			12,04831*	
	çok programlı	güzel sanatlar	-6,32609	,431
		fen lisesi	-,06349	,991
		sosyal bilimler	4,07937	,458

		anadolu lisesi	,87257	,816
		imam hatip	3,14114	,414
		mesleki ve teknik	12,04831*	,005
		anadolu lisesi		
	güzel sanatlar	güzel sanatlar	5,72222	,502
		fen lisesi	-5,78571	,508
		sosyal bilimler	-1,64286	,851
		anadolu lisesi	-4,84965	,532
		imam hatip	-2,58108	,741
		mesleki ve teknik	6,32609	,431
		anadolu lisesi		
		çok programlı	-5,72222	,502
SANAL_TOPLAM	fen lisesi	sosyal bilimler	-,14286	,981
		anadolu lisesi	-3,17183	,459
		imam hatip	,38610	,930
		mesleki ve teknik	-,07453	,988
		anadolu lisesi		
		çok programlı	-4,19048	,453
		güzel sanatlar	-	,014
			21,85714*	
	sosyal bilimler	fen lisesi	,14286	,981
		anadolu lisesi	-3,02897	,480
		imam hatip	,52896	,904
		mesleki ve teknik	,06832	,989
		anadolu lisesi		
		çok programlı	-4,04762	,468
		güzel sanatlar	-	,015
			21,71429*	
	anadolu lisesi	fen lisesi	3,17183	,459
		sosyal bilimler	3,02897	,480
		imam hatip	3,55793*	,025
		mesleki ve teknik	3,09729	,214
		anadolu lisesi		
		çok programlı	-1,01865	,789
		güzel sanatlar	-	,018
			18,68531*	
	imam hatip	fen lisesi	-,38610	,930
		sosyal bilimler	-,52896	,904
		anadolu lisesi	-3,55793*	,025
		mesleki ve teknik	-,46063	,862
		anadolu lisesi		
		çok programlı	-4,57658	,242

	güzel sanatlar	-	,005
		22,24324*	
mesleki ve teknik anadolu lisesi	fen lisesi	,07453	,988
	sosyal bilimler	-,06832	,989
	anadolu lisesi	-3,09729	,214
	imam hatip	,46063	,862
	çok programlı	-4,11594	,345
	güzel sanatlar	-	,008
		21,78261*	
çok programlı	fen lisesi	4,19048	,453
	sosyal bilimler	4,04762	,468
	anadolu lisesi	1,01865	,789
	imam hatip	4,57658	,242
	mesleki ve teknik	4,11594	,345
	anadolu lisesi		
	güzel sanatlar	-	,042
		17,66667*	
güzel sanatlar	fen lisesi	21,85714*	,014
	sosyal bilimler	21,71429*	,015
	anadolu lisesi	18,68531*	,018
	imam hatip	22,24324*	,005
	mesleki ve teknik	21,78261*	,008
	anadolu lisesi		
	çok programlı	17,66667*	,042

Tablo 3.20. incelendiğinde iş tatmin durumlarının Fen Lisesi, Anadolu Lisesi, Anadolu İmamhatip Lisesi ve Çok Programlı Liselerde çalışan öğretmenlerin Anadolu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek ve anlamlı bulunmuştur. Sanal kaytarma durumları açısından ise Fen Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, Anadolu Lisesi, Anadolu İmamhatip, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve Çok Programlı Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlere göre Güzel Sanatlar Lisesinde çalışan öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur.($p<0.05$).

3.9.6.8. İnternet kullanım sıklığına ilişkin bulgular

Bu bölümde internet kullanım sıklığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3. 21 İnternet kullanım sıklığına ilişkin bulgular

		ANOVA				
		Kareler Top.	Sd	Kareler Ort.	F	p
İŞTAT_TOPLAM	Gruplar arası	337,198	3	112,399	,893	,445
	Grupiçi	32846,538	261	125,849		
SANAL_TOPLAM	Gruplar arası	2678,833	3	892,944	7,656	,000
	Grupiçi	30441,076	261	116,632		

Tablo 3.21. incelendiğinde öğretmenlerin is tatmini puanları internet kullanım sıklığı değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken ($p>0.05$) sanal kaytarma puanları internet kullanım sıklığı değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan posthoc sonuçları Tablo 3.22 ‘de verilmiştir.

Tablo 3. 22 Post-hoc testi sonuçları

		Post-hoc		
Bağımlı değişken	İnternet kullanım sıklığı	İnternet kullanım sıklığı	Ort.Fark	p
SANAL_TOPLAM	Nadiren	Bazen	-3,74510	,434
		sık sık	-	,025
			10,12633*	
	Bazen	Her zaman	-	,004
			13,31863*	
	sık sık	Nadiren	3,74510	,434
		sık sık	-6,38123*	,002
		Her zaman	-9,57353*	,000
	Her zaman	Nadiren	10,12633*	,025
		Bazen	6,38123*	,002
		Her zaman	-3,19230*	,043
SANAL_TOPLAM	Nadiren	Bazen	13,31863*	,004
		sık sık	9,57353*	,000
			3,19230*	,043
	Bazen	Nadiren		
		sık sık		
	sık sık	Nadiren		
		Bazen		
		Her zaman		
	Her zaman	Nadiren		
		Bazen		
		sık sık		

Tablo 3.22. incelendiğinde interneti nadiren ve bazen kullananlara göre sanal kaytarma puanlarının sık sık kullananlarının lehine, her zaman kullananlarında nadiren, bazen ve sık sık kullananlara göre anlamlı farklılık görülmüştür($p<0.05$).

Hipotezler	Durum
H1: İş tatmini ve sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Red
H1a: İçsel doyum ile önemli sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Red
H1b: İçsel doyum ile önemsiz sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Red
H1c: Dışsal doyum ile önemli sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Red
H1d: Dışsal doyum ile önemsiz sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Red
H2: İş tatmini, demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul
H2a: İş tatmini, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Red
H2b: İş tatmini, medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Red
H2c: İş tatmini, yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul
H2d: İş tatmini, eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Red
H2e: İş tatmini, kariyer basamağı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Red
H2f: İş tatmini, çalışma süreleri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Red
H2g: İş tatmini, lise türü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul
H2h: İş tatmini, internet kullanım sıklığı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Red
H3: Sanal kaytarma, demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul
H3a: Sanal kaytarma, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Red
H3b: Sanal kaytarma, medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Red

H3c: Sanal kaytarma, yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul
H3d: Sanal kaytarma, eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Red
H3e: Sanal kaytarma, kariyer basamağı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul
H3f: Sanal kaytarma, çalışma süreleri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Red
H3g: Sanal kaytarma, lise türü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul
H3h: Sanal kaytarma, internet kullanım sıklığı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde sonuç, tartışmaya ve önerilere yer verilmiştir.

4.1. Sonuç ve tartışma

Bu bölümde sonuç ve tartışmaya yer verilmiştir.

Öğretmenlerin İş tatmini ve Sanal Kaytarma arasındaki ilişkiye ait tartışma

Çalışmada Öğretmenlerin İş tatmini ve Sanal Kaytarma arasındaki ilişkide anlamlı farklılık bulunmamıştır. Literatürde incelendiğinde çalışmayı desteklemeyen (Teoman 2023) araştırmalar mevcuttur. Sanal kaytarma ile öğretmenlerin iş mutluluğu arasında bir korelasyon bulunmamasının ardında çeşitli faktörler yer alabilir. Araştırmalar, öğretmenlik mesleğinin, mesleki sorumluluklar ve etik değerlerin kişisel hoşnutsuzlukların önüne geçtiği, "öğretmenlerin iş memnuniyetlerinden bağımsız olarak yüksek düzeyde sorumluluk ve adanmışlık sergiledikleri" bir meslek olduğunu ortaya koymaktadır (Smith ve Klein, 2021). Bunun yanı sıra, öğretmenlik mesleği sıkı zaman çizelgeleri ve yoğun idari yükümlülükler gerektirdiğinden, sanal kaytarma gibi faaliyetlere ayrılacak serbest zaman oldukça sınırlıdır. Ayrıca, Johnson ve diğerleri (2020), okullardaki izleme sistemlerinin işle ilgisi olmayan internet kullanımını ciddi ölçüde sınırladığını belirterek, "kurumsal politikaların siber aylaklık fırsatlarını önemli ölçüde kısıtladığını" vurgulamıştır. Bu bağlamda, bireysel davranışlar ve kurumsal denetim mekanizmalarının sanal kaytarma üzerinde, iş tatmini düzeylerine kıyasla daha belirgin bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin İş tatmini ve Sanal Kaytarma durumlarının cinsiyet değişkenine ait tartışma

Çalışmada öğretmenlerin iş tatmini ve sanal kaytarma durumlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde çalışmayı

destekleyen (Örücü ve Yıldız 2014, Yıldırım ve Eraslan 2020, Gezer 2020, Mumcu 2023, Sancak 2023, Özkaya 2023, Karaoğlu 2024), desteklemeyen (Asan ve Erenler 2008, Karakuş 2019, Atalay 2023, Teoman 2023, Öztürk 2023, Aytekin 2023) araştırmalar mevcuttur. Bu durumda cinsiyetin çalışma hayatı içerisinde kadın-erkek eşitliğine dayalı olarak kurulduğu düşünülebilir. Sonuç olarak cinsiyete değişkenine göre birbirlerine yakın değerler çıkacağı sonucuna varılabilir.

Mesleki gelişim olanakları, sosyal ilişkiler ve algılanan destek gibi çeşitli unsurlar iş tatmini üzerinde etkili olurken, iş yükü, teknolojik araçlara erişim ve dijital teknolojilere yönelik tutum gibi bireysel ve durumsal faktörler genellikle sanal kaytarma davranışlarıyla ilişkilendirilmektedir. Lim'e (2002) göre, "iş tatmini düzeyi ne olursa olsun, sanal kaytarma iş yerindeki stres veya monotonlukla başa çıkmak için bir mekanizma işlevi görebilir." Çalışmanın bulguları, cinsiyetin sanal kaytarma ve iş tatmini süreçlerinde belirgin bir etkisi olmadığını ve kadın ile erkeklerin sanal kaytarma davranışları açısından benzer eğilimler sergilediğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, sanal kaytarma ile iş tatmini arasındaki ilişkinin cinsiyetten bağımsız olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla, çalışmada sanal kaytarma ile iş tatmini arasında bir ilişki bulunmaması, iş tatmininin öğretmenlerin mesleki yaşamlarının pek çok alanında önemli bir rol oynamasına rağmen, interneti işleriyle ilgili olmayan amaçlarla kullanmalarını her zaman etkilemediğini gösterebilir.

Öğretmenlerin İş tatmini ve Sanal Kaytarma durumlarının medeni durum değişkenine ait tartışma

Çalışmada öğretmenlerin iş tatmini ve sanal Kaytarma durumlarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde bu çalışmayı destekleyen (Karakuş 2019, Gezer 2020, Mumcu 2023, Özkaya 2023), desteklemeyen (Divanoğlu ve Usta 2017, Yıldırım ve Eraslan 2020, Gül 2021, Teoman 2023, Sancak 2023, Öztürk 2023, Karaoğlu 2024) araştırmalar mevcuttur. Bu durumda medeni durumun çalışma hayatında, yaşam tarzları açısından birbirine yaklaştığı söylenebilir. Öğretmenlerin medeni durumları ile iş mutluluğu arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmaması çeşitli faktörlerle açıklanabilir. İş tatmini, çalışma ortamı, mesleki gelişim fırsatları ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler gibi çok boyutlu ve karmaşık unsurlar tarafından şekillenen bir kavramdır. Bu bağlamda, medeni durum her zaman bireyin işle ilgili refah düzeyini doğrudan etkileyen bir faktör olmayabilir. Judge,

Thoresen, Bono ve Patton (2001), kişilik özellikleri ve bireysel beklentiler gibi içsel faktörlerin, medeni durum gibi dışsal faktörlere kıyasla iş tatmini üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu öne sürmektedir. Benzer şekilde, Sarwar ve Abugre (2013), bir öğretmenin mesleki kimliği, iş yükü ve kurumsal destek gibi unsurların, iş tatmini üzerinde medeni durum gibi bireysel yaşam özelliklerinden daha belirleyici olabileceğini vurgulamaktadır.

Öğretmenlerin İş tatmini ve Sanal Kaytarma durumlarının yaş değişkenine ait tartışma

Çalışmada öğretmenlerin iş tatmini ve sanal kaytarma durumlarının yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu anlamlı farklılık 20-30 yaş aralığındaki yaş grubunun lehine bulunmuştur. Literatür incelendiğinde bu çalışmayı destekleyen (Değerli 2010, Karakuş 2019, Teoman 2023, Öztürk 2023, Aytekin 2023) desteklemeyen (Bilgic 1998, Adıguzel 2010, Divanoğlu ve Usta 2017, Gezer 2020, Yıldırım ve Eraslan 2020, Özkaya 2023, Karaoğlu 2024) araştırmalar mevcuttur. Bu durumda gençlerin teknolojiyi, daha iyi takip ettikleri sonucuna varılabilir.

20-30 yaş aralığındaki bireyler lehine belirlenen anlamlı farklılık, işyeri davranışları ve teknoloji kullanımındaki nesiller arası farklılıklarla ilişkilendirilebilir. Dijital çağın içinde büyüyen genç eğitimciler, teknolojiyi kullanmaya daha aşina olduklarından, teknolojiyi hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarının bir parçası olarak görme eğilimindedirler. Bu durum, iş saatleri içinde işle doğrudan ilgili olmayan etkinliklerde bulunmayı da içerebilecek şekilde, teknolojiyi günlük rutinlerine kolayca entegre etmelerine olanak tanımaktadır. Lim ve Chen'in (2012) araştırmasına göre, genç çalışanların sanal kaytarma faaliyetlerine daha yatkın olmalarının temel nedenlerinden biri, teknolojiye olan yüksek adaptasyonları ve iş ile boş zaman arasındaki sınırların daha az belirgin olmasıdır. Bunun yanı sıra, genç çalışanların üretkenlik ve teknoloji kullanımı arasında bir denge kurmayı öğrenme sürecinde oldukları düşünüldüğünde, bu eğilimin kariyer gelişiminin erken aşamaları ile uyumlu olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin İş tatmini ve Sanal Kaytarma durumlarının eğitim durumu değişkenine ait tartışma

Öğretmenlerin iş tatmini puanları ile sanal kaytarma puanları eğitim durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde çalışmayı destekleyen (Yıldırım ve Eraslan 2020, Özkaya 2023) desteklemeyen (Karakuş 2019, Gül 2021, Teoman 2023, Öztürk 2023, Aytekin 2023) araştırmalar mevcuttur. Öğretmenlerin en düşük, lisans seviyesinde mezun olmalarından dolayı, yüksek lisans veya doktora seviyesindeki öğretmenlerin birbirleri arasında farklılıklarının çok fazla olmadığını söyleyebiliriz. İş tatmini ile sanal kaytarmanın eğitim seviyeleri arasında korelasyon göstermemesi, her iki olgunun da işyeri dinamiklerinin yaygın doğasından etkilendiğini ortaya koymaktadır. Literatürde, kişiler arası ilişkiler, iş yükü ve kurum kültürünün, iş tatmini üzerinde eğitim seviyesinden daha güçlü etkiler yarattığına dair bulgular mevcuttur (Judge vd., 2001). Lim (2002) ise sanal kaytarmayı, iş yerindeki stres ve dijital araçlara erişimle ilişkilendirirken, her iki faktörün de eğitim durumundan bağımsız olduğunu belirtmektedir. Bu durum, işyerindeki durumsal faktörlerin, bireysel eğitim düzeyinden daha büyük bir etkisi olduğunu düşündürmekte ve kurumsal yöntemlerin, işyeri davranışlarını şekillendirmede bireysel özelliklerden daha önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

Öğretmenlerin İş tatmini ve Sanal Kaytarma durumlarının kariyer basamağı değişkenine ait tartışma

Öğretmenlerin iş tatmini durumları kariyer basamağına göre anlamlı farklılık bulunmazken, sanal kaytarma durumları ise uzman öğretmenlere göre öğretmenlerin lehine bulunmuştur. Literatür incelendiğinde destekleyen (Atalay 2023), desteklemeyen (Yıldırım ve Eraslan 2020, Gül 2021) araştırmalar mevcuttur. İş tatmini, öğretmenlerin akademik unvanları ile anlamlı bir ilişki göstermiyor olabilir, çünkü iş tatmini, kariyer ilerlemesi gibi dışsal faktörlerin ötesinde, çalışma ortamı, iş arkadaşlarından alınan destek veya mesleki gelişim gibi içsel faktörlerden daha fazla etkilenebilir. Herzberg'in (1966) araştırmalarına göre, iş tatmini, dışsal faktörlerden ziyade iş rolleri ve ilişkiler gibi içsel faktörlerle daha güçlü bir şekilde ilişkilidir. Ayrıca, öğretmenler arasında artan sanal kaytarma, algılanan gelişmiş özerklik veya iş istikrarı gibi

unsurların etkisiyle özdenetimlerinin akranlarına kıyasla daha gevşek olabileceği öne sürülebilir.

Öğretmenlerin İş tatmini ve Sanal Kaytarma durumlarının çalıştıkları lise türü değişkenine göre ait tartışma

Öğretmenlerin iş tatmini durumları ve sanal kaytarma durumları çalıştıkları lise türüne göre anlamlı farklılık bulunmuştur. İş tatmini açısından incelendiğinde Fen Lisesi, Anadolu Lisesi, Anadolu İmam Hatip Lisesi ve Çok Programlı Liselerde çalışan öğretmenlerin Anadolu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek ve anlamlı bulunmuştur. Sanal kaytarma açısından ise Güzel Sanatlar Lisesinde çalışanların diğer liselerde çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Literatür incelendiğinde destekleyen (Atalay 2023), desteklemeyen (Divanoğlu ve Usta 2017) araştırmalar mevcuttur. Meslek Liselerindeki öğrenci profili ve meslek liselerindeki iş yükünü de dikkate alırsak, öğretmenlerin meslek liselerinde daha çok yıprandıkları ve bunun sonucunda, daha düşük iş tatminlerinin olduğunu söyleyebiliriz. Sanal kaytarma açısından Güzel Sanatlar Lisesinde çalışanların sanal kaytarma durumlarının daha fazla olmasının nedeni internette sanatsal faaliyetleri araştırmaları ve sosyal medyayı da takip etmeleri nedeni ile sanal kaytarma faaliyetleri diğer lise türlerine göre daha yüksek çıkabilir.

Elde edilen bulgulara göre, Anadolu Meslek Liseleri öğretmenler, meslektaşları Anadolu Liseleri, Fen Liseleri ve İmam Hatip Liselerinde iş tatmini düzeyi daha düşüktür. Bu durum, bu okulların farklı çalışma koşullarına, kaynaklara ve akademik standartlara sahip olmalarıyla açıklanabilir. Örneğin, Anadolu ve Fen Liseleri daha öğrencilerin akademik açıdan daha fazla potansiyellerinin olması bu durumun nedeni olarak öylenebilir. Bu faktörler genellikle iş tatminini olumlu etkileyebilir. (Berg, 2016). Diğer yandan, Güzel Sanatlar okullarındaki öğretmenler, diğer okul türlerindeki meslektaşlarına göre daha yüksek düzeyde sanal kaytarma yapmaktadır. Bu okulların yaratıcı ve esnek atmosferi, öğretmenlere daha fazla bağımsızlık ve daha az düzenli bir çalışma programı sunmakta, dolayısıyla sanal kaytarma için daha fazla fırsat yaratmaktadır (Dabrowski ve Zawisza, 2020).

4.2. Öneriler

Hızla dijitalleşen dünyada internet, bilgisayar ve telefon kullanımı artmaktadır. Dijital dünyada çok büyük külfetlere katlanmadan dünyanın öbür ucundaki sizin dilinizden kültürünüzden olmayan insanlarla iletişim kurabiliyorsunuz. Kütüphanelere gerek duymadan istediğiniz bilgiye anında ulaşabiliyorsunuz. Dijital dünya sonu olmayan bir deniz gibi sizi içine alıyor ve zamanın nasıl geçtiğini anlamıyorsunuz. İş hayatında zaman çok önemli bir kavramdır. İşin verimliliği için işle ilgili geçirdiğiniz zaman çok kıymetlidir. İş tatmini ve sanal kaytarma kavramı burada devreye giriyor. İş tatminini arttırmak için çeşitli yollara başvurulabilir örneğin maaş kişinin başarısı ve çalışma süresi dikkate alınarak yükseltilebilir, çalışma saati azaltılabilir, fazla mesaiye tatmin edici ücret verilebilir, terfi imkânı verilebilir. Yüksek iş tatmini olan bir çalışanın sanal kaytarma durumu önemsiz diyebileceğimiz seviyelere kadar gerileyebilir. İş hayatında sanal kaytarmayı azaltmak için çeşitli tedbirler alınabilir. Örneğin internete ulaşımı kısıtlamak, telefon kullanımını minimum düzeye getirmek veya iş yerine internet filtresi koymak gibi çözüm yollarına başvurulabilir.

KAYNAKLAR

- Aagaard, M. (2015). The impact of classroom technology use on student attention and academic performance. *Journal of Educational Research*, 48(3), 218-226. <https://doi.org/10.1080/00220671.2015.1005738>
- Abramova, T., & Arkadaşları. (2017). Digital device usage and its impact on student learning in classroom settings. *International Journal of Educational Technology*, 39(2), 112-123. <https://doi.org/10.1016/j.ijet.2017.03.007>
- Ajzen, I. (1985). *From intentions to actions: A theory of planned behavior*. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action control: From cognition to behavior* (pp. 11-39). Springer.
- Akçıl, Ç. (2019). *İř-yaşam dengesi ve iř tatmini: Bilişim sektöründe kadın çalışanlar üzerine bir araştırma* (Master's thesis, Marmara Üniversitesi, Turkey).
- Akgün, F. (2020). Lise öğrencilerinin derslerde siber aylaklık davranışlarının incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 45(201), 79-108. <https://doi.org/10.15390/EB.2019.8419>
- Alderfer, C. P. (1969). *An empirical test of a new theory of human need*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Anandarajan, M., Simmers, C. A., ve D'Ovidio, R. (2011). Exploring the underlying structure of personal web usage in the workplace. *Cyberpsychology, behavior, and social networking*, 14(10), 577-583.
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., ve Pallesen, S. (2014). Predictors of use of social network sites at work: A specific type of cyberloafing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(4), 906-921. <https://doi.org/10.1111/jcc4.12085>
- Anward, H. H., ve Erlyani, N. (2016). Peranan conscientiousness terhadap perilaku cyberloafing pada mahasiswa. *Jurnal Ecopsy*, 3(1).
- Arık, M. (2016). Eğitim fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarının sanal kaytarma düzeylerinin yordayıcısı olarak örgüt iklimi: İstanbul ili örneği. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishing, London, , p. 264
- Askew, D. (2012). The impact of mobile technology on virtual spaces and communication. *Journal of Digital Communication*, 29(4), 145-160. <https://doi.org/10.1007/jdc2012>
- Astri, Y. ve Zahreni, S. (2018). Effect of Organization Climate on Cyberloafing Behavior in Employees of PTX. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*. 13(1):16-26.
- Aziri, B. (2008). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Barak, M., Lipson, H., & Lerman, S. (2006). Educational uses of digital technology: A review of research. *Journal of Educational Technology & Society*, 9(3), 25-35.
- Barry, C. T., Sidot, C. D., Briggs, S. M., Reiter, S. R., & Lindsey, R. A. (2017). Social media use and adolescent well-being: A meta-analysis of longitudinal studies.

- Computers in Human Behavior*, 66, 1–8.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.09.021>
- Baturay, M. H., & Toker, S. (2015). Demographic differences in cyberloafing: A study in a public sector higher education institution. *Computers in Human Behavior*, 44, 219–225. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.11.055>
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the relationships between job satisfaction, and personal characteristics of Turkish workers* (Yüksek lisans tezi). Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Blanchard, A.L., ve Henle, C. A. (2008). Correlates Of Different Forms Of Cyberloafing : The Role Of
- Block, W. 2001. Cyberslacking, business ethics and managerial economics. *Journal of Business Ethics* 33 (3):225–32.
- Bock, G., Park, S. C., ve Zhang, Y. (2010). Why employees do non-work-related computing in the workplace. *The Journal of Computer Information Systems*, 50(3), 150–163.
- Borg, M.G., and J.M. Falzon. 1989. Stress and job satisfaction among primary school teachers in Malta. *Educational Review* 41, no. 3: 271–9.
- Brief, A. P. (1989). The attitude-behavior link: A closer look at job satisfaction and job performance. *Journal of Social Behavior and Personality*, 4(4), 63–74.
- Broussard, S. C., & Garrison, M. E. B. (2004). The relationship between classroom motivation and academic achievement in children. *Early Childhood Education Journal*, 33(4), 106. <https://doi.org/10.1023/B:ECEJ.0000049487.07200.5f>
- Brown, A. (2021). Employee turnover and the role of recognition: Understanding the impact on retention. *Journal of Human Resource Management*, 39(4), 450-463. <https://doi.org/10.1007/jhrm2021>
- Burak, M. (2012). The impact of classroom internet use on student performance and engagement. *Journal of Educational Research and Practice*, 3(2), 113-124. <https://doi.org/10.1080/00220671.2012.1021860>
- Can, H., Aşan, A., Azizoglu, Ö., ve Miski Aydın, E. (2015). Örgütsel davranış (s. 111). Siyasal Kitabevi.
- Carrim, N., Basson, J., Coetzee, M., 2006. The Relationship between Job Satisfaction and Locus of Control in a South African Call Centre Environment. *South African Journal of Labour Relations*, 30(2), pp 66–81.
- Chang, M.L. 2009. An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review* 21, no. 3: 193–218.
- Checkland, P (1981). *Systems thinking: Systems practice*. John Wiley ve Sons Ltd.
- Chen, L., & Yan, X. (2016). *The effects of mobile device usage on student learning outcomes in higher education*. *Computers & Education*, 92, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2015.10.001>
- Chen, Y. (2005). İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir meta-analiz çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 1–15.
- Christen, M., Lyer, A., & Scoberman, D. (2006). Job satisfaction model. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 219-237. <https://doi.org/10.1007/s10869-006-9004-5>
- Churchill, G. A., Ford, N. M., & Walker, O. C. (1974). Measuring the job satisfaction of industrial salesmen. *Journal of Marketing Research*, 11(3), 254–260. <https://doi.org/10.2307/3151145>

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Çavuşoğlu, S., Palamutçuoğlu, A., Palamutçuoğlu B. T. (2014). The Impact Of Demographics Of Employees On Cyberloafing: An Ampirical Study On University Employees, *Research Journal of Business and Management*, 1(3): 149-168.
- Çevik, G. B. (2017). The roles of life satisfaction, teaching efficacy, and self-esteem in predicting teachers' job satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 338-346.
- Çınar, O. ve Sıçrar, H. (2019). Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Erzurum İlinde Bir Kamu Kurumu Örneği. *İş ve Hayat*, 5(10), 119-135.
- Davis, K., Newstrom, J. W., & McKenna, E. (1985). *Organizational behavior: Understanding and managing people at work*. McGraw-Hill.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1999). Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational psychologist*, 34(3), 127-138. https://doi.org/10.1207/s15326985ep3403_1
- Durak, H. Y. (2020). What would you do without your smartphone? Adolescents' social media usage, locus of control, and loneliness as a predictor of cyberloafing levels. *Addicta: The Turkish Journal on Addictions*, 7(1), 1–15. <https://doi.org/10.5152/addicta.2020.19074>
- Ellickson, M. C., & Logsdon, K. (2001). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *Public Personnel Management*, 30(3), 265–283. <https://doi.org/10.1177/009102600103000303>
- Ellis, P., Cummings, M., & Alston, D. (2010). *Internet use and academic performance in university students*. *Computers & Education*, 54(3), 741-752. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2009.08.015>
- Elwell, J. (2013). The transmediated self: Life between the digital and the analog. *Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies*, 20, 233–249. <http://doi.org/10.1177/1354856513501423>
- Eurostat. (2023). *EU statistics on income and living conditions (EU-SILC)*. Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/eu-silc>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley.
- Fisher, V. E., & Hanna, J. V. (1931). *The dissatisfied worker*. Macmillan.
- Flanigan, A. E., & Babchuk, W. A. (2015). Evaluating the effects of classroom technology on student focus and academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 107(2), 281-293. <https://doi.org/10.1037/edu0000001>
- Flanigan, A. E., & Babchuk, W. A. (2015). Social media as academic quicksand: A phenomenological study of student experiences in and out of the classroom. *Learning and Individual Differences*, 44, 40–45.
- Foster, D. (2008). Cell phones in class: Distraction or engagement? *The Journal of Educational Computing Research*, 38(3), 317-328. <https://doi.org/10.2190/EC.38.3.c>
- Fried, C. B. (2008). *In-class laptop use and its effects on student learning*. *Computers & Education*, 50(3), 902-910. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2006.09.006>
- Fuadiah, A., Anward, M., & Erlyani, S. (2016). The role of personality in reducing workplace cyberloafing behaviors. *Journal of Workplace Psychology*, 45(4), 321-330.

- Gaudreau, P., Dufresne, M., & Dubé, M. (2014). *Internet multitasking and academic performance: The role of self-regulation and motivation. Learning and Individual Differences*, 29, 26-34. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2013.11.009>
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- George, P., Avery, L., & Lyle, K. (2013). The role of digital devices in enhancing student engagement in the classroom. *Journal of Modern Education*, 14(2), 115-128. <https://doi.org/10.1007/jme2013>
- Gottfried, A. W. (1990). Academic intrinsic motivation in young children. *Child Development*, 61(3), 525-538. <https://doi.org/10.2307/1130934>
- Griffin, R. W. (1990). *Principles of organizational behavior* (p. 67). Houghton Mifflin.
- Guay, F., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2010). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). *Motivation and Emotion*, 34(1), 712. <https://doi.org/10.1007/s11031-010-9198-1>
- Gül, H., Oktay, E., ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 15, 34-45.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Harrison, J., & Meslektaşları. (2006). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.
- Henle, C. A., ve Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of managerial issues*, 383-400. <http://doi.org/10.1016/j.chb.2011.06.015>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Higher Education Institution. Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal, 1(1), 523-535.
- Hinsch, C., & Sheldon, K. M. (2013). The impact of internet use on the well-being of college students. *Computers in Human Behavior*, 29(3), 1212-1223. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.10.022>
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Harper & Brothers.
- InterGuard. (2018, April 16). Motive bir işgücünü korurken çalışanların zaman hırsızlığını en aza indirin. <https://www.interguardsoftware.com/blog/motive-bir-isgucunu-korurken-calisanlarin-zaman-hirsizligini-en-aza-indirin>
- InterGuard. (2019, May 21). How web filtering can improve workplace cyber-security. *InterGuard Blog*. <https://www.interguardsoftware.com/blog/how-web-filtering-can-improve-workplace-cyber-security>
- International Publications.
- J-Ho, Ching, S., Gan, P. L., ve Ramayah, T. (2017). A review of the theories in cyberloafing studies. *Advanced Science Letters*, 9174-9176.
- Johnson, P. R., ve Indvik, J. (2003, July). The organizational benefits of reducing cyberslacking in the workplace. In Allied Academies International Conference. Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict. Proceedings (Vol. 8, No. 2, p. 53). Jordan Whitney Enterprises, Inc. July, 370-396.
- Junco, R. (2012). The relationship between smartphone use, sleep quality, and academic performance in university students. *Computers in Human Behavior*, 28(3), 2225-2233. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.06.001>
- Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 3, 33-46.

- Kaliski, B. S. (2007). Encyclopedia of business and finance (2nd ed.). Thomson Gale.
- Kalkavan, S. (2014). Farklı örgütsel kültürlerde yönetici koçluk davranışının çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans algılarına etkisi. Doktora Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124–143. <https://doi.org/10.2307/2094579>
- Kaplan, Y. D. D. M., ve Öğüt, P. D. A. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387-401.
- Karataş, A. (2018). The impact of digital device usage on classroom participation and student interaction. *Educational Technology Journal*, 22(1), 78-90.
- Karimi, S. (2007). İş tatmini ve motivasyon teorileri. Gazi Kitabevi.
- Kim, S. (2004). The motivation-hygiene theory: A critical review. *Journal of Business Research*, 57(6), 471-479. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(02\)00235-1](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(02)00235-1)
- Kong, Y., & Song, W. (2015). Exploring the relationship between digital tools and active learning strategies in higher education. *International Journal of Educational Research*, 7(4), 102-111.
- Koontz, H. ve C. O'Donnell (1972). Principles of management: An analysis of managerial functions. 5th ed. McGraw-Hill. Kogahusha Ltd.
- Kraushaar, J. M., & Novak, D. C. (2010). Cyberloafing: An empirical study of online activity in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 571-580. <https://doi.org/10.1002/job.623>
- Kross, E., Verduyn, P., Demiralp, E., Park, J., Lee, D. S., Lin, N., ... & Ybarra, O. (2013). Facebook use predicts declines in subjective well-being in young adults. *PLOS ONE*, 8(8), e69841. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0069841>
- Kuznekoff, J. H., & Titsworth, S. (2013). *The impact of mobile phone usage on student learning in the classroom. Communication Education*, 62(3), 233-334.
- Lam, A. F., & Tong, M. P. (2012). Examining the impact of digital devices on student engagement and academic outcomes. *Educational Technology Research and Development*, 60(2), 227-245. <https://doi.org/10.1007/s11423-012-9243-3>
- Le Roux, C., & Parry, S. (2017). The influence of media multitasking on students' learning outcomes in university settings. *Educational Media International*, 54(2), 96-112. <https://doi.org/10.1080/09523987.2017.1311359>
- Le Roux, D. B., & Parry, D. A. (2017). In-lecture media use and academic performance: Does subject area matter? *Computers in Human Behavior*, 77, 86–94.
- Lee, R.T., and B.E. Ashforth. 1996. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology* 81, no. 2: 123–33.
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y., ve Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human behavior*, 27(6), 2192-2199.
- Lim, V ve Chen, D., (2009). “Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work?”. *Behaviour ve Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing, and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., ve Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour ve Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>

- Lim, V.K.G ve Teo, T.S.H. (2005). Prevalence, Perceived Serious-ness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Sin-gapore, *Information ve Management*, 42: 1081-1093.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Locke, E.A. and Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*, Prentice Hall, p.4
- Lussier, R. N. (2005). *Management fundamentals: Concepts, applications, skill development*. Thomson/South-Western.
- Luthans, F (1995). *Organizational behavior*. 7th ed. McGraw-Hill.
- Luthans, F (2005). *Organizational behavior*. 10th ed. McGraw-Hill.
- Macmillan Dictionary. (2023). Entry name. Macmillan Education. <https://www.macmillandictionary.com>
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., Ahmad, Z., 2011. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. 2(3), pp50-56.
- Maqbool, S. (2017) Interrelationship between Collective Teacher Efficacy and Job Satisfaction of Teachers at Secondary Schools. *NUML Journal of Critical Inquiry*,
- Maslow, A. H. (1943). Preface to motivation theory. *Psychosomatic Medicine*, 5(1), 85-92. <https://doi.org/10.1097/00006842-194301000-00010>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Mayo, E. (1924). *The human problems of an industrial civilization* (p. 33). Macmillan.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Meier, A., Reinecke, L., & Meltzer, C. E. (2016). Social media use and well-being: A meta-analysis of the effects on depression, anxiety, loneliness, and life satisfaction. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 19(11), 612–619. <https://doi.org/10.1089/cyber.2016.0758>
- Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525–531. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.525>
- Moynihan, D. P. ve Pandey, S. K (2007). Finding Workable Levers over Work Motivation Comparing Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment. University of Wisconsin–Madison, The University of Kansas, Lawrence. <http://aas.sagepub.com> (Accessed on 16/2/2009).
- Mullins, L. J. (2005). *Management and organisational behaviour* (7th ed.). Pearson Education.
- Necsoi, V., D., 2011. Stress and Job satisfaction among University Teachers. International Conference of Scientific paper. AFASES 26-28 May. pp 320-325.
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational behavior: Human behavior at work* (12th ed., p. 123). McGraw-Hill.
- Norms And External Locus Of Control. *Computers İn Human Behavior*, 1067-1084.
- Organ, D. W., & Near, J. P. (1985). Cognition vs. affect in measures of job satisfaction. *International Journal of Psychology*, 20(2), 241–253. <https://doi.org/10.1080/00207598508247734>
- Örücü, E., ve Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma.

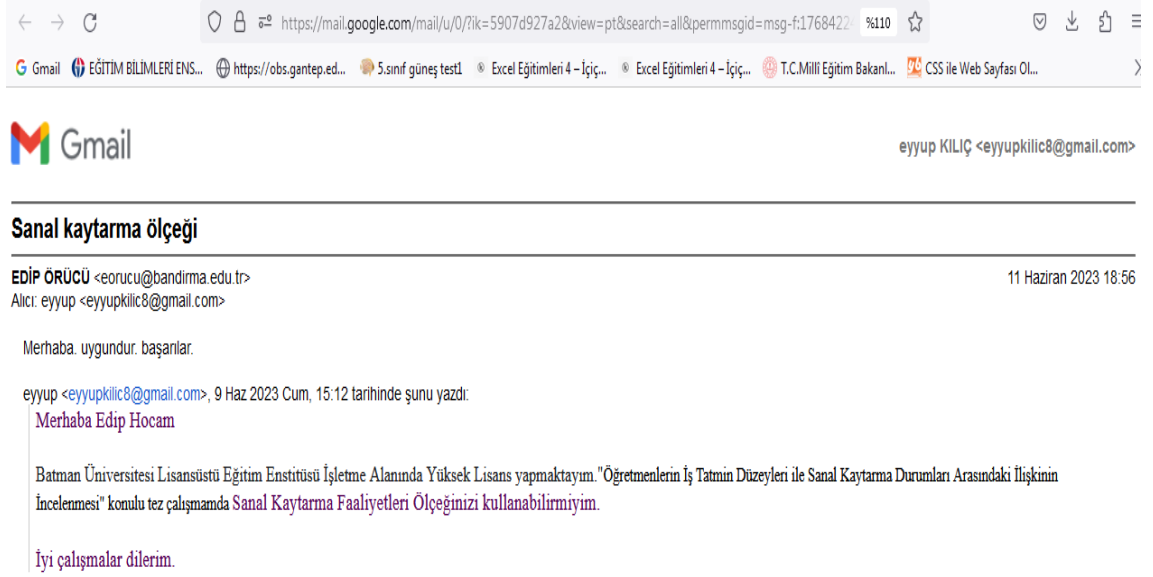
- Özkalp, E., ve Yildiz, H. (2018). Olumlu Ve Olumsuz Sanal Kaytarm A Davranışlarının İşteki Stres Üzerindeki Etkisi 1. Is, Güc: *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(1), 57-74.
- Parry, S., Jackson, A., & Choi, Y. (2020). Multitasking and its effect on academic performance: The role of media multitasking. *Journal of Media Studies*, 25(4), 259-271. <https://doi.org/10.1080/23723220.2020.1758946>
- Perry, J. L., Hondeghem, A., & Wise, L. R. (2006). Revisiting the motivational foundations of public service: Twenty years of research and new directions. *Public Administration Review*, 66(4), 505-514. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00600.x>
- Phillips, J. 2006. The psychology of Internet use and misuse. *Advances in Management Information Systems* 7:41–62.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Prasad, S., Lim, V., & Chen, D. (2010). Self-regulation, individual characteristics and cyberloafing. *Pacific Asia Conference on Information Systems (PACIS)*. AIS Electronic Library (AISeL). <https://aisel.aisnet.org/pacis2010/23>
- Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R. ve Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers In Human Behavior*, 29(4), 1841-1848.
- Ravizza, S. M., Hambrick, D. Z., & Fenn, K. M. (2014). The relationship between laptop use and academic performance in a college classroom. *Computers in Human Behavior*, 34, 120-127. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.01.020>
- Rezaei, A., ve Khalilzadeh, A. (2009). The relationship between social intelligence managers with job satisfaction of teachers in schools. *Journal of Instruction and Evaluation*, 2(7), 121-145.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior* (8th ed., p. 170). Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior* (11th ed.). Prentice Hall.
- Rosen, L. D., Whaling, K., Carrier, L. M., Cheever, N. A., & Rokkum, J. (2013). The influence of social media use on academic performance among college students. *Computers in Human Behavior*, 29(3), 1212–1225. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.10.009>
- Rue, L.W. and Byars, L. (2003). *Management, Skills and Application*, 10 ed., McGraw-Hill/Irwin, New York, p.259
- Rugman, A. M. ve Hodgetts, R. M (2002). *International business*. 3rd ed.
- Sadasa, K. (2013) The Influence of Organizational Culture, Leadership Behavior, and Job Satisfaction towards
- Sana, F., Weston, T., & Cepeda, N. J. (2013). Laptop multitasking hinders classroom learning for both users and nearby peers. *Computers & Education*, 62, 24-31. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.10.003>
- Saritepeci, M. (2019). Öğretmen adaylarının siber kaytarma davranışlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1–14.
- Selwyn, N. (2008). An investigation of differences in undergraduates' academic use of the internet. *Active Learning in Higher Education*, 9(1), 11-22. <https://doi.org/10.1177/1469787407086745>
- Shajahan, S., & Shajahan, L. (2004). *Organizational behavior: Theories and applications* (pp. 90-99). Pearson Education.
- Sheikh, A., Atashgah, M., ve Adibzadegan, M. (2015). The antecedents of cyberloafing: A case study in an Iranian copper industry. *Computers in Human Behavior*, 51, 172– 179. <http://doi.org/10.1016/j.chb.2015.04.042>

- Shila, J.M. and Sevilla, A.V. (2015) The Influence of Teachers' Job Satisfaction on Their Organizational Commitment: An Indian Context. *International Journal of Education and Management Studies*, 5, 53-57
- Smith, J. (2023). The importance of training and development in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 123-135. <https://doi.org/10.1007/job2023>
- Spector, P.E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc.
- Srivastava, J., Nakazawa, M., & Chen, Y. W. (2016). Online, mixed, and offline media multitasking: Role of cultural, socio-demographic, and media factors. *Computers in Human Behavior*, 62, 720–729.
- Statt, D. A. (2004). The psychology of work and organizations. Thomson Learning.
- Stephens, A., Reed, M., & Harper, T. (2012). Enhancing interactive learning through digital technology in the classroom. *Computers in Education*, 56(1), 25-34. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2011.08.009>
- Şen, E., Tozlu, E., Ateşoğlu, H. ve Özdemir, A. (2016). The Effect Of Work Stress On Cyberloafing Behaviour in.
- Taneja, A., Prybutok, V. R., & Zhang, X. (2015). Predicting students' classroom cyberloafing: An extension of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 48, 9–17. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.01.050>
- Teacher Job Performance. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 4, 1637-1642.
- Tirmizi, S. A., Khan, M. A., & Shah, S. A. (2008). Herzberg's two-factor theory: An application to the motivation of teachers in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 3(12), 128–132. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v3n12p128>
- Turner, J. C. (1995). The influence of classroom contexts on students' motivation and engagement. In M. L. Maehr & P. R. Pintrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement* (Vol. 8, pp. 413-448). JAI Press.
- Türkoğlu, M. E., Cansoy, R., ve Parlar, H. (2017). Examining relationship between teachers' self-efficacy and job satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5), 765-772
- Ugrin, J. C., ve Pearson, J. M. (2013). The effects of sanctions and stigmas on cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 29(3), 812-820.
- Van der Schuur, W. A., Baumgartner, S. E., Sumter, S. R., & Valkenburg, P. M. (2015). The consequences of media multitasking for youth: A review. *Computers in Human Behavior*, 53, 204–215.
- Vannucci, A., Flannery, K. M., & McCauley Ohannessian, C. (2017). Social media use and anxiety in emerging adults. *Journal of Affective Disorders*, 207, 163–166. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2016.08.040>
- Venkatraman, S. (2008). The "Darth" side of technology use: Cyberdeviant workplace behaviors. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctorate of Philosophy in Business Administration.
- Vroom, V. H. (1962). Work and motivation. Wiley.
- Wei, H., & Wu, H. (2012). Exploring the effects of digital device usage on student performance and classroom attention. *Educational Technology Research and Development*, 60(1), 49-61. <https://doi.org/10.1007/s11423-011-9207-2>
- Wehrich, H., & Koontz, H. (1999). *Management: A global perspective* (pp. 13, 42, 468). McGraw-Hill.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00003-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00003-6)

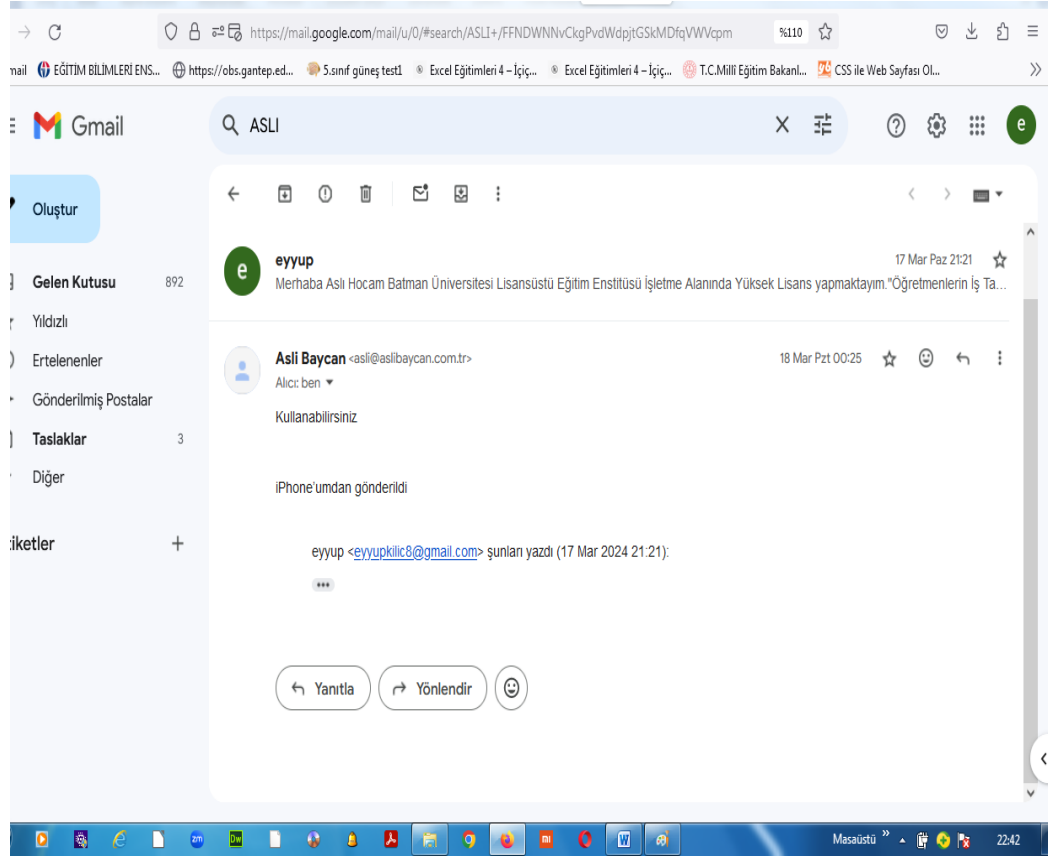
- Wood, E., L. Willoughby, T., & Measured, B. (2011). A comprehensive review of mobile device use in classroom settings. *Journal of Educational Psychology*, 103(4), 457-473. <https://doi.org/10.1037/a0025736>
- Wu, L., Chen, J., & Chang, C. (2018). The impact of cyberloafing on academic performance: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior*, 85, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.03.029>
- Yusof, J. M., & Shamsuri, M. (2006). Distributive justice and equality theory: A comprehensive review. *International Journal of Business and Social Science*, 7(2), 125-134.
- Zarei Matin, H., ve Yousefzadeh, S. (2010). Explaining the indexes of communication skills of managers and their role in job satisfaction of employees. *Journal of Educational Psychology*, 1(2), 24-43.
- Zhou, B., Li, Y., Tang, Y., ve Cao, W. (2021). An experience-sampling study on academic stressors and cyberloafing in college students: The moderating role of trait self-control. *Frontiers in Psychology*, 1606.
- Zhu, Y. (2012). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>.

EKLER

EK-1 Ölçek kullanım izni



EK-2 Ölçek kullanım izni



EK-3 Anket formu ve ölçekler

KİŞİSEL BİLGİLER

<https://docs.google.com/forms/u/0/d/1bekojESjfsScLdVBTit3B9VNI...>

KİŞİSEL BİLGİLER

Değerli Öğretmen Arkadaşlarım, bu ölçek, **Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri ile Sanal Kaytarma Durumları Arasındaki İlişkiyi** ölçmek üzere hazırlanmış soruları içermektedir. Araştırmanın başarılı olabilmesi için vereceğiniz cevapların içten ve güvenilir olması çok önem arz etmektedir. Cevaplarınız bilimsel amaçlar çerçevesinde, bilimsel yöntemlerle değerlendirilecektir. Bu nedenle ölçeğe isminizi yazmanıza gerek yoktur. Destek ve katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım. Eyyup KILIÇ Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Öğrencisi.

* Zorunlu soruyu belirtir

1. 1- Cinsiyet *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kadın
☐ Erkek

2. 2- Yaşınız *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 20-30
☐ 31-40
☐ 41-50
☐ 51 ve üzeri

3. 3- Medeni durumunuz *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Evli
☐ Bekar

4. 4- Eğitim Düzeyi *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Lisans
☐ Yüksek Lisans
☐ Doktora

5. 5- Kariyer basamağınız *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Öğretmen
☐ Uzman öğretmen
☐ Başöğretmen

6. 6- Çalışma Süresi *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-5 yıl
☐ 6-10 yıl
☐ 11-15 yıl
☐ 16-20 yıl
☐ 21 yıl ve üzeri

7. 7- Çalıştığınız Lise Türü *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fen Lisesi
- ☐ Sosyal Bilimler Lisesi
- ☐ Anadolu Lisesi
- ☐ İmam Hatip Lisesi
- ☐ Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
- ☐ Çok Programlı Anadolu Lisesi
- ☐ Güzel Sanatlar Lisesi
- ☐ Spor Lisesi

8. 8- İnternet kullanım sıklığı *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1. Hiçbir zaman
- ☐ 2. Nadiren
- ☐ 3. Bazen
- ☐ 4. Çoğu zaman
- ☐ 5. Her zaman

MINESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Sayın öğretmenim, aşağıda yapmakta olduğunuz işe karşı duygu durumlarınızı gösteren ifadeler bulunmaktadır. Sizden beklenen bu ifadeler üzerinde düşünmeniz ve size en uygun seçeneği seçmenizdir.

9. 1- Beni her zaman meşgul etmesinden *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

10. 2- Tek başıma çalışmama imkân vermesinden *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

11. 3- Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

12. 4- Topumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

13. 5- Yöneticimin astlarını idare tarzından *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

14. 6- Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

15. 7- Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olmasından *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

16. 8- Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

17. 9- Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

18. 10- Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

19. 11- Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

20. 12- İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

21. 13- Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

22. 14- İş de terfi olanağımın olmasından *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

23. 15- Kendi kararlarımı uygulama serbestliği vermesinden *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

24. 16- Kendi yeteneklerimi uygulama şansını vermesinden *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

25. 17- Çalışma şartlarından *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

26. 18- Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

27. 19- Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

28. 20- Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Kararsızım
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

29. soruya gidin

SANAL KAYTARMA ÖLÇEĞİ

Sayın öğretmenim, aşağıda bahsi geçen sanal eylemleri
MESAİ SAATLERİNİZ İÇİNDE hangi sıklıkla
gerçekleştirdiğinizi karşısına size en uygun seçeneği seçiniz.

29. 1- İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (Ekşi sözlük gibi). *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiçbir Zaman
☐ Nadiren (Çok Az)
☐ Ara Sıra (Kısmen)
☐ Sıklıkla (Çoğunlukla)
☐ Her Zaman

30. 2- İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (YouTube veya zapkolik gibi). *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiçbir Zaman
☐ Nadiren (Çok Az)
☐ Ara Sıra (Kısmen)
☐ Sıklıkla (Çoğunlukla)
☐ Her Zaman

31. 3- Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu). *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiçbir Zaman
☐ Nadiren (Çok Az)
☐ Ara Sıra (Kısmen)
☐ Sıklıkla (Çoğunlukla)
☐ Her Zaman

32. 4- Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twittter, Instagram vb.). *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiçbir Zaman
☐ Nadiren (Çok Az)
☐ Ara Sıra (Kısmen)
☐ Sıklıkla (Çoğunlukla)
☐ Her Zaman

33. 5- İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek . *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiçbir Zaman
☐ Nadiren (Çok Az)
☐ Ara Sıra (Kısmen)
☐ Sıklıkla (Çoğunlukla)
☐ Her Zaman

34. 6- Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiçbir Zaman
☐ Nadiren (Çok Az)
☐ Ara Sıra (Kısmen)
☐ Sıklıkla (Çoğunlukla)
☐ Her Zaman

35. 7- İnternet üzerinde yazılı/görsel görüşme yapmak (chat yapmak, whatsapp vb.). *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiçbir Zaman
☐ Nadiren (Çok Az)
☐ Ara Sıra (Kısmen)
☐ Sıklıkla (Çoğunlukla)
☐ Her Zaman

36. 8- Okul yöneticiliği ve eğitim ile ilgili olarak alanda yapılmış olan bilimsel çalışmaları takip etmek. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiçbir Zaman
☐ Nadiren (Çok Az)
☐ Ara Sıra (Kısmen)
☐ Sıklıkla (Çoğunlukla)
☐ Her Zaman

37. 9- İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapma (EFT, Havale işlemleri gibi). *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiçbir Zaman
☐ Nadiren (Çok Az)
☐ Ara Sıra (Kısmen)
☐ Sıklıkla (Çoğunlukla)
☐ Her Zaman

38. 10- İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etme (gazete, online haber TV'leri *
ve diğer haber siteleri).

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiçbir Zaman
☐ Nadiren (Çok Az)
☐ Ara Sıra (Kısmen)
☐ Sıklıkla (Çoğunlukla)
☐ Her Zaman

39. 11- İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etme. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiçbir Zaman
☐ Nadiren (Çok Az)
☐ Ara Sıra (Kısmen)
☐ Sıklıkla (Çoğunlukla)
☐ Her Zaman

40. 12- Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yapmak. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiçbir Zaman
☐ Nadiren (Çok Az)
☐ Ara Sıra (Kısmen)
☐ Sıklıkla (Çoğunlukla)
☐ Her Zaman

41. 13- İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret etme (sörf yapmak). *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiçbir Zaman
☐ Nadiren (Çok Az)
☐ Ara Sıra (Kısmen)
☐ Sıklıkla (Çoğunlukla)
☐ Her Zaman

42. 14- Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri gibi). *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Hiçbir Zaman
☐ Nadiren (Çok Az)
☐ Ara Sıra (Kısmen)
☐ Sıklıkla (Çoğunlukla)
☐ Her Zaman

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar