



T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN
SANAL KAYTARMA VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNE
ETKİSİ: KAMU KURULUŞU ÖRNEĞİ

Medine KAÇAR
175018006

Tez Danışmanı:
Doç. Dr. Yavuz Tansoy YILDIRIM

Bandırma 2019

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN
SANAL KAYTARMA VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNE
ETKİSİ: KAMU KURULUŞU ÖRNEĞİ

Medine KAÇAR
175018006

Tez Danışmanı:
Doç. Dr. Yavuz Tansoy YILDIRIM

Bandırma 2019

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Liderlik ve Küresel Girişimcilik Programı'nda Yüksek Lisans öğrencisi Medine KAÇAR tarafından Doç. Dr. Yavuz Tansoy YILDIRIM'ın danışmanlığında hazırlanan "ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN SANAL KAYTARMA VE İŞ TATMİNİ VE ÜZERİNE ETKİSİ: KAMU KURULUŞU ÖRNEĞİ" başlıklı tez, aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 14/11/2019 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında oyçokluğu/oybirliği ile başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Danışmanı

Doç. Dr. Yavuz Tansoy YILDIRIM

Jüri Üyesi

Doç. Dr. Yener PAZARCIK

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Senem NART

Etik Beyan Sayfası

TÜRKİYE CUMHURİYETİ BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (14/11/2019)

Tezi Hazırlayan Öğrenci
Medine KAÇAR

ÖZET

ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN SANAL KAYTARMA VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: KAMU KURULUŞU ÖRNEĞİ

Medine KAÇAR

Son yıllarda internetin her alanda yaygınlaşmasıyla ortaya çıkan sanal kaytarma kavramıyla, iş yerindeki iş tatmini seviyesini ölçmek ve bu değişkenler arasındaki kişiliğin önemini belirlemek amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Bu çalışmanın örneklemini faaliyet göstermekte olan bir kamu iktisadi teşebbüsünde çalışan personel oluşturmaktadır. Bu amaçla literatür taraması yapılmış ve anket yöntemi ile üç farklı ölçek kullanılarak veriler toplanmıştır. Bu ölçekler; sanal kaytarma davranışı alt boyutları (önemli ve önemsiz sanal kaytarma), iş tatmini alt boyutları ve kişilik özelliğinin alt boyutlarıdır (deneyime açıklık ve sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal denge). Demografik sorular ilave edilerek 47 soruluk anket, 242 idari personel tarafından cevaplanmış; uygun bilgisayar programında analiz edilmiştir. Sanal kaytarma davranışı ile deneyime açıklık ve sorumluluk boyutu ve duygusal denge boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Önemli sanal kaytarma boyutları ile kişilik özellikleri boyutları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna göre; önemli sanal kaytarma davranışları ile dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk, duygusal denge boyutuyla arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Önemsiz sanal kaytarma davranışları ile kişilik boyutları arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. İş tatmini ve sanal kaytarma davranışı arasında yapılan analizi sonucunda anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Literatür taraması sonucunda kısıtlı sayıda yapılan araştırmalar olduğu bu sebeple yapılan çalışmanın araştırmacılar ve iş dünyası için faydalı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Sanal Kaytarma Davranışı, Önemli Sanal Kaytarma, İş Tatmini, Kişilik Özelliği, Beş Faktör Kişilik Özelliği.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERSONALITY CHARACTERISTICS ON CYBERSLACKING AND JOB SATISFACTION: AN EXAMPLE FROM PUBLIC INSTITUTION

Medine KAÇAR

This study the research is conducted to measure a level of job satisfaction in the workplace and to determine the importance of personality among these variables with the concept of cyberloafing that has emerged with the widespread use of the internet in all areas in recent years. The sample of this study consists of personnel that working in a state-owned enterprise. First of all, the literature reviewed. Then data were collected by using three different scales by questionnaire method. These scales; cyberloafing sub-dimensions (Serious and Minor Cyberloafing), job satisfaction sub-dimensions and dimensions (agreeableness, conscientiousness and openmindedness, extraversion, neuroticism) are at the bottom of the double feature. A 47 question questionnaire including demographic questions was answered by 242 administrative employees and analyzed with the appropriate computer program. A significant relationship was found between the between the emotional balance and openness to experience and responsibility dimensions with cyberloafing. Significant relationship is found between significant cyberloafing dimensions and personality traits dimensions. According to the results; significant relationship is found between extroversion, openness to experience and responsibility and emotional balance with cyberloafing and between job satisfaction and cyberloafing. It is found that there is no relationship between personality dimensions and insignificant cyberloafing. It is thought that there is limited number of studies in the subject. When the literature is examined, therefore this study will be useful for researchers and practitioners.

Keywords: Cyberloafing, Serious Cyberloafing, Job Satisfaction, Personality, Big Five Personality Characteristics.

ÖNSÖZ

Tez çalışmasının en önemli olduğu ve en büyük şansım olarak gördüğüm, tez çalışma planlanının hazırlanması, yürütülmesi ve ortaya çıkması sırasında bana yön veren, fikir ve önerileri ile daha iyisini yapabileceğim konusunda destekleyen, örnek olarak gördüğüm tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Yavuz Tansoy YILDIRIM'a sonsuz teşekkürlerimi borç bilirim.

Ayrıca, beni özenle yetiştiren, büyük emeklerini, sonsuz sevgilerini hissettiğim, her zaman onur ve gurur duyduğum kıymetli aileme destekleri için teşekkürlerimi sunarım.

Medine KAÇAR

Bandırma 2019

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI	ii
Etik Beyan Sayfası	iii
ÖZET	iv
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar	xii
ŞEKİLLER	xiii
KISALTMALAR	xiv
GİRİŞ	1
1. Araştırmanın Problemi	1
2. Araştırmanın Amacı	2
3. Araştırmanın Önemi	2
4. Araştırmanın Varsayımları	2
5. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
6. Kavramlar	3

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

1. Kişiliğin Tanımı	5
2. Kişiliği Oluşturan Faktörler.....	6
2.1. Kalıtım, Çevre ve Kültürel Faktörler	6
2.2. Ailesel Faktörler	7
2.3. Coğrafik ve Fiziksel Faktörler	7
3. Kişilik Kuramları.....	7
3.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı	8

3.2. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı	9
3.3. Hans Jürgen Eysenck'in Kişilik Kuramı	10
3.4. Raymond B. Cattell'in Kişilik Kuramı	11
3.5. Eric Ericson'ın Kişilik Kuramı	12
3.6. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı.....	12
3.7. Erich Fromm'un Kişilik Kuramı.....	13
3.8. Karen Horney Kişilik Kuramı.....	13
3.9. Carl G. Jung Kişilik Kuramı	14
3.10. Beş Büyük Kişilik Özelliği Kuramı.....	15
3.10.1. Sorumluluk.....	16
3.10.2. Nevrotiklik	16
3.10.3. Dışa Dönüklük	17
3.10.4. Deneyime Açıklık	18
3.10.5. Uyumluluk	18

İKİNCİ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA

1. Sanal Kaytarma Tanımı	20
2. Sanal Kaytarma Davranışları	21
2.1. Ego Tükenmesi Teorisi.....	21
2.2. Planlı Davranış Teorisi (PDT).....	21
2.3. Sapkın İşyeri Davranışı	22
3. Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Bölümlendirilmesi	22
3.1. Blanchard ve Henle'nin Yaptığı Bölümlendirme	22
3.2. Lim Tarafından Yapılan Bölümlendirme	23
3.3. Li ve Chun Tarafından Yapılan Bölümlendirme	23
3.4. Mahatanankoon Tarafından Yapılan Bölümlendirme	23
3.5. Anandarajan Yapılan Bölümlendirme	23
3.6. Ramayah Tarafından Yapılan Bölümlendirme	24
3.7. Blau Tarafından Yapılan Bölümlendirme	24
3.8. Mastrangelo Tarafından Yapılan Bölümlendirme	24
4. Sanal Kaytarma Davranışlarının Sınıflandırılması	24
4.1. Suistimale Açık Sanal Kaytarma	25

4.2. Dinlenme İçin Yapılan Sanal Kaytarma	25
4.3. Kendini Geliştirmek Amaçlı Sanal Kaytarma	26
4.4. Belirsiz Kişisel İnternet Kullanımı	26
5. Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin İşgören ve Kurum Üzerine Etkileri.....	26
5.1. Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin İşgören ve Kurum Üzerindeki Pozitif Etkileri	26
5.2. Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin İşgören ve Kurum Üzerinde Negatif Etkileri	27
6. Sanal Kaytarma Davranışının Faktörleri	28
6.1. Örgütsel Politikalar.....	28
6.1.1. İnternet Politikası.....	28
6.1.2. İşyerine Kendi Bilgisayarını Getir Politikası	28
6.1.3. Yeni Çalışma Stili.....	29
6.2. İşle İlgili Etkenler	29
6.2.1. İşle İlgili Talep ve Kaynaklar	29
6.2.2. İş ve Özel Hayat Arasında Sınırın Kaybolması.....	29
6.3. Kişisel Etkenler	29
7. Sanal Kaytarma Davranışının Denetim Altında Tutma Yolları.....	31

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

1. İş Tatmini Tanımı	32
2. İş Tatmininin Önemi.....	32
3. İş Tatminini Etkileyen Unsurlar	33
3.1. İş Tatminini Etkileyen Kişisel Faktörler.....	33
3.2. İş Tatminini Etkileyen Kurumsal Unsurlar.....	35
4. İş Tatminine İlişkin Öne Sürülen Kuramlar	36
4.1. İçerik (Kapsam) Kuramları	36

4.1.1. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	37
4.1.2. Frederic Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	38
4.1.3. Clayton Alderfer'in VIG (erg) Kuramı.....	39
4.1.4. David Mc. Celland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı	40
4.2. Süreç kuramları.....	40
4.2.1. Beklenti Kuramları.....	41
4.2.1.1. Victor Vroom'un Beklenti Kuramı (VIE).....	41
4.2.1.2. Porter ve Lawyer'in Beklenti Kuramı	41
4.2.2. J. Stacy Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	42
4.2.3. Edvin Locke'un Değer Kuramı.....	42
5. İş Tatmininin Sonuçları.....	43

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

1. Kişilik ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki.....	45
2. Kişilik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	47
3. Sanal Kaytarma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki	50

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

1. Araştırmanın Yöntemi	52
1.1. Araştırmanın Modeli	52
1.2. Evren ve Örneklemi.....	53
1.3. Araştırmanın Hipotezleri	53
1.4. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri	55
2. Bulgular ve Yorumlar	56
2.1. Demografik Özelliklerin Bulguları	56
2.2. Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular	57
2.3. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	58

2.3.1. Ölçeklere İlişkin Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Testi	58
2.3.2. Ölçeklere İlişkin Barlett's Küresellik Testi.....	59
2.4. Faktör Analizine İlişkin Bulgular	59
2.4.1. Kişilik Özelliği Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları.....	59
2.4.2. Sanal Kaytarma Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları.....	61
2.4.3. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları	62
2.5. Normallik Testi.....	62
2.6. Korelasyon Analizi Sonuçları	63
2.7. Regresyon Analizi Sonuçları.....	65
2.8. Hipotezlerin Sınanması	72

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

1. Sonuç	74
2. Öneriler.....	79

KAYNAKÇA	80
-----------------------	-----------

EKLER.....	93
-------------------	-----------

EK 1. Anket Formu	93
-------------------------	----

ÖZGEÇMİŞ

TABLÖLAR

Tablo 5.1.: Demografik Değişkenlere Ait Bulgular	57
Tablo 5.2.: Güvenilirlik Analizi Sonuçları	58
Tablo 5.3.: Ölçeklere İlişkin KMO Testi Sonuçları	58
Tablo 5.4.: Ölçeklere İlişkin Barlett's Küresellik Testi Sonuçları	59
Tablo 5.5.: Kişilik Ölçeğine Ait Faktör Analizi Verileri	60
Tablo 5.6.: Sanal Kaytarma Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları	61
Tablo 5.7.: İş Tatmini Ölçeğine Ait Faktör Analiz Sonuçları	62
Tablo 5.8.: Normallik Testi Sonuçları	62
Tablo 5.9.: Değişkenler Arasındaki Çoklu Korelasyon Analizi	63
Tablo 5.10.: Sanal Kaytarma ve Kişilik İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	65
Tablo 5.11.: Önemli Sanal Kaytarma ve Kişilik İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	65
Tablo 5.12.: Önemsiz Sanal Kaytarma ve Kişilik İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	66
Tablo 5.13.: Sanal Kaytarma ve İş Tatmini İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	66
Tablo 5.14.: Önemli Sanal Kaytarma ve İş Tatmini İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	67
Tablo 5.15.: Önemsiz Sanal Kaytarma ve İş Tatmini İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	67
Tablo 5.16.: İş Tatmini ve Kişilik İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	68
Tablo 5.17.: Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişilik Boyutları İlişkisi İle İlgili Regresyon Analizi Sonuçları	68
Tablo 5.18.: Önemli Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişiliğin Boyutları İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	69

Tablo 5.19.: Önemsiz Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişiliğin Boyutları İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....70

Tablo 5.20.: İş Tatmini ve Beş Büyük Kişiliğin Boyutları İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları71

Tablo 5.21.: Hipotezlerin Sınanması..... 71



ŞEKİLLER

Şekil 3.1.: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	38
Şekil 3.2.: Frederic Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.....	39
Şekil 3.3.: Maslow ve Alderfer'in Karşılaştırılması	40
Şekil 5.1.: Araştırma Modeli.....	52



KISALTMALAR

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

SKD : Sanal Kaytarma Davranışı

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

KMO : Kaiser-Meyer-Olkin

BFKÖ : Beş Faktör Kişilik Özelliği



GİRİŞ

Araştırmanın Problemi

Teknolojinin yaşamımıza büyük değişimler getirdiği günümüzde iş hayatı da bu değişimden etkilenmektedir. Yoğun rekabet altındaki örgütlerin yerlerini muhafaza etmek için bu teknolojilerden faydalanması esastır. Teknoloji sadece iş hayatında değil özel hayatın da ayrılmaz bir parçası olmuştur. Bu da işin parçası olarak işgörene sunulan teknolojinin iş amacı dışında kullanımı yani sanal kaytarma sorununu da ortaya çıkarmıştır. Sanal kaytarma hem zaman kaybı yaşanmasına neden olacak hem de işlerin düzenli yürümemesine ve verimlilik kaybına neden olacaktır. Ayrıca bu durumun hukuki sıkıntıları (telif hakkı, güvenlik, ticari sırların korunmaması) da olacaktır. Bu kadar önemli olan bu kavramın sebepleri ve alınacak önlemlerin iyi analiz edilmesi gerekmektedir.

İş tatmini günümüz idare anlayışının önemli unsurlarından biridir. Çalışmak, şüphesiz insanlar için bir ihtiyaç durumundadır. Bireyin çalışmayı istemesi ve yaşamının önemli bir bölümünü iş yerinde geçirdiği göz önünde bulundurulduğunda, iş tatminin önemi daha da ön plana çıkmaktadır. İnsanın sosyal bir varlık olması ve sürekli değişen yapısının karmaşıklığı yöneticileri işgörenleri anlamaya ve onların işlerinden tatmin olmasına yarayacak yöntemler bulmaya teşvik etmiştir. Çünkü işinden çalıştığı kurumdan memnun olan işgörenin tatmin seviyesi yükselecektir bu da işyerine olumlu anlamda katkı sağlayacaktır. Ayrıca rekabetin çok yoğun olduğu günümüzde işyerleri birbirlerinin ürettiklerini taklit etmektedir. Ancak işgörenlerini taklit edemezler. Bu sebeple işgörenlerin işlerinde tatmin olması son derece önemlidir.

Bireyin duygu, düşünce ve davranışlarının bütünü kişilik olarak belirtilir. Kişiler işlerinde neyle karşılaşılırsa karşılaşsın işine verdiği anlamın dışında farklı bir anlam taşımayacaktır. Her insan olaylara farklı tepkiler verecektir. Üretim de olduğu kadar talep edenin de insan olmasından dolayı insan yaşamın merkezidir. Kişilik özellikleri insanların düşüncelerini davranışlarını etkileyen en önemli kavramdır. Kişilik sosyal bilimlerde çok araştırılan bir kavram olsa da iş tatmini ve sanal kaytarma davranışıyla ilişkili yeterli düzeyde araştırma yapılmamıştır. Ayrıca bu üç değişkeni ele alan bir

çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Bu sebeple işletmeleri ilgilendiren son derece önemli bu üç kavramın araştırılması gereklidir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı işgörenlerin kişilik özelliklerinin sanal kayıtarma davranışı ve iş tatmini üzerindeki etkisini analiz etmektir. Araştırmanın yapıldığı kamu iktisadi teşebbüsünde, etkili şekilde teknolojinin kullanıldığı, işgören sayısının araştırma yapmaya uygun olması dolayısıyla bu kurum tercih edilmiştir. Bu amaçla çalışmada şu soruların yanıtları bulunmaya çalışılacaktır;

- Kişilik ve sanal kayıtarma arasında herhangi bir bağ var mıdır?
- Sanal kayıtarma ve iş tatmini arasında herhangi bir bağ var mıdır?
- Kişilik ile iş tatmini arasında herhangi bir bağ var mıdır?
- İş tatmini, sanal kayıtarma ve kişilik arasında herhangi bir bağ var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Araştırmada kişiliğin sanal kayıtarma ve iş tatmini üzerinde etkisi incelenmektedir. İnsanların özel hayatını hem de günün büyük oranını geçirdiği iş hayatını etkileyen değişkenler olması araştırma konusu seçiminde etkili olmuştur. Literatürde, değişkenler ayrı ayrı ele alınmıştır. Ancak üç değişkenin bir arada olduğu çalışma sınırlı sayıdadır. Bu sebeplerden dolayı bu araştırma önemlidir ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmanın varsayımları aşağıdaki gibidir;

1. Çalışmada kullanılan ölçekler, istenilen faktörleri ölçmek için uygundur.
2. Çalışmayı açıklamak için literatür yeterli oranda mevcuttur.
3. Çalışmada veri toplanan örneklem, ana kütleyi temsil edebilme yeterliliğine sahiptir.
4. Elde edilen verilere uygulanan istatistiksel analiz yöntemleri, araştırmanın amacına uygundur.

5. Anketlerin ölçülmek istenen özellikler için uygun olduğu varsayılmıştır.
6. Örneklemin araştırma değişkenleri için uygun olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

- Çalışmanın sınırları kaynak taraması yapılarak elde edilen literatür kaynaklarıdır.
- Çalışmanın değişkenleri dışında konuyu etkileyen başka kavramlar da ortaya çıkacaktır. Bu da ileriki çalışmalara ışık tutabilir.
- Araştırma sonuçları, araştırmada kullanılan ölçekler ve demografik sorularla elde edilen verilerle sınırlıdır.
- Araştırma örneklemini bir kamu iktisadi teşebbüsüdür.
- Araştırma 242 kamu personel ile belirli bir zamanda gerçekleştirilmiştir.

Kavramlar

Sanal Kaytarma: Çalışmak amacıyla işgörene verilmiş bilgisayar ve internetin bireysel amaçlar doğrultusunda çalıştırmaktır (Örücü ve Yıldız, 2014). Sanal kaytarma davranışı önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışı olarak ikiye ayrılmıştır (Blanchard ve Henle, 2008).

Önemli Sanal Kaytarma Davranışları: Personelin çok zamanını alan, kurumun amaçlarını sıkıntıya düşürecek ve hukuki açıdan sorun teşkil eden davranışlardır. Yetişkin içerikli sitelere girmek, yasadışı para içerikli oyun siteleriyle ilgilenmek, eğlence için vakit geçirici sitelere girmek vb. davranışlar bu kapsamda değerlendirilmektedir (Dede, 2018: 5).

Önemsiz Sanal Kaytarma Davranışları: Kısa süreli gerçekleşen, işgörenler ve idareciler tarafından önemsenmeyen davranışlardır. Haber sitelerini takip etmek, kurum içini alakadar etmeyen e-mail alıp, göndermek, ekonomi ve finans sitelerini takip etmek, online alışveriş yapmak gibi davranışlar bu kapsamda değerlendirilmektedir (Dede, 2018: 5).

Kişilik: Kişinin kendini tanımaya yönelik fiziksel, zihinsel ve ruhsal özelliklerini bilmesi, yaşadığı toplumdaki insanların ise bireyi belirli kalıplar içinde görmesi olarak tanımlanmaktadır.

Nevrotiklik, dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk, sorumluluk kişilik özelliklerinin bölümleri olarak ele alınmıştır (Costa ve McCrae, 1995: 28).

Nevrotiklik: Nevrotik özellikteki kişiler; duygusal, naif, kırılgan ve ince düşünelidirler.

Dışadönüklük: Bu özelliğe sahip olanlar, ılımlı, kendinden emin, sosyal yönü kuvvetli bireylerdir.

Deneyime Açıklık: Bu özelliğe sahip bireyler duygusal, aksiyon seven, yeniliklere uyumlu insanlardır.

Uyumluluk: Bu özelliğe sahip bireyler dürüst, uyumlu, insanlarla iyi geçinen baskın olan dürüst, güvenilir, uyumlu kişilerdir.

Sorumluluk: Bu kişiliğe sahip bireyler işinin ne olduğunu, ne yapması gerektiğini bilen, yetenekli, düzenli, hırslı olma özelliğine sahiptir.

İş Tatmini: İşgörenin çalışma arkadaşlarıyla mutlu olması ve amaçladığı hedefe ulaşmasından dolayı kazandığı maddi kazançla beraber hissettiği yüksek haz duygusudur (Elmas, 2017 s; 44).

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

1. Kişiliğin Tanımı

Kişiliği açıklamakta araştırmacılar ortak bir tanımı kabul etmemiştir. Her birey birbirinden farklı özelliklere sahiptir. Bu sebeple kişilik; her bireyin zihinsel ve fiziksel özelliklerinden kaynaklanan farklılıklar ve bireyin bunları davranış ve düşüncelerinde şekillendirmesi olarak ifade edilebilir (Erdoğan, Alemdar, 2010).

Eren (2014) ise kişiliği, her insanın kendiyile ilgili fiziksel, zihinsel ve duygusal yönlerini öğrenmesi ve kendini tatmin edecek bireysel çıkar sağlayacak duruma gelmesi şeklinde tanımlamaktadır. İnsanın çevredekiler tarafından kişiliği ise; yaşadığı çevrede istenilen özelliklere ve kalıplara uygun olması şeklinde algılanmaktadır (Eren, 2014: 83).

Allport (1950)'a göre kişilik, birey yaşadığı ortama adapte olurken aynı zamanda kendine özel durumları belirleyen psikolojik ve fiziksel sistemlerin içindeki enerjikyapının bütünüdür. Bunu destekler nitelikte kişilik bir bireyin çevresine hem uyum sağlayacak hem de gerektiğinde tavrını da belirtecek yolların tamamı olarak düşünülebilir. Ayrıca bu düşünce bir bireyin sergilediği ölçülebilir kişilik özelliklerini değerlendirmeye yardımcı olabileceği çerçevesinde düşünülmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 135).

Kalıplaşmış fikirlerin, hislerin ve davranışların farklı durumlarda, farklı zamanlarda bireyden bireye değişiklik göstermesi, kişiliğin tanımı olarak kullanılmaktadır (Passer ve Smith, 2008: 454; Morris ve Maisto: 418).

Morgan (1991) bireylerin diğer insanların yanlarında sergiledikleri davranış özelliklerinin kişiliği temsil ettiğini belirtmektedir. Kişilik her bireyde değişiklik gösterebilen davranışların bütünüdür. Her birey için şahsidir çünkü her birey belirli davranışları aynı sıklıkla yapmaz. Farklıdır çünkü bu davranışlar kişiyi diğer bireylerden ayrı kılmaktadır şeklinde açıklanmaktadır (Erdoğan, 1996).

Başka bir tanım ise, bireylerin ömür boyunca yaptığı davranışlar ve özelliklerinin bütünü olarak ifade edilmiştir. Bu davranışların bir kısmı, insanın bedeni yapısından ve biyolojisinden (cinsiyet, yaş gibi) kaynaklanır; bir kısmı toplumun kendilerine yüklediği ve öğrettiği (normlar, sosyal ilişkiler, gelenekler) davranışlardır; bir kısmı ise kişinin psikolojisinden ve ruhsal yapısından (duygusallık, öfke, heyecan, psikolojik tepkiler vb.) kaynaklanmaktadır. İnsan, içinde yaşadığı toplumdaki hayatını sahip olduğu kişiliği aracılığıyla yaşamaktadır (Eroğlu, 2015: 217-218).

2. Kişiliği Oluşturan Faktörler

2.1. Kalıtım, Çevre ve Kültürel Faktörler

Bireyin sahip olduğu özellikler “kalıtım” ve “çevre” koşullarının ortak bir ürünüdür. Kalıtım ile çevreyi birbirinin karşıtı iki faktör olarak değil, birbirini tamamlayan iki yapı olarak düşünmek daha doğru olacaktır. Kalıtım, bireyin elverişli ortamda, ilerde olabileceği şekli, ulaşabileceği tavamı belirlerken, çevre ise kalıtımın sağladığı temel gücü geliştirip, gerçekleştireceği yeni koşulları hazırlamaktadır. Çevre koşulları bozuk, sınırlı ve yetersiz yapıda olursa kalıtımsal özellikler de tam olarak gerçekleşmemektedir. Genel bir ifadeyle yetenek, mizaç ve kişiliğe ilişkin çeşitli özellikler çevre yapısının ve kalıtım oluşumunun karşılıklı etkileşimleri sonucu gerçekleşmektedir. Bu kapsamda, beden yapısına ilişkin özelliklerde, geniş ölçüde kalıtımın etkileri varken; tavırlar, değerler, ilgiler, çeşitli alışkanlıklar ise geniş ölçüde toplumsal yaşamın ve doğal çevrenin oluşturduğu nitelik ve davranışlardır (Robbins ve Judge, 2013: 135). O halde kişilik, kalıtımsal veya gensel yapıyla beraber; aileden gelen öğretileri, yaşanılan coğrafi-fiziki koşulları, üyesi bulunulan toplumsal yapının kültürü, değerleri ve sosyal ilişkileri de içeren karmaşık bir yapı tarafından şekillenebilmektedir. Bu etkileşim bireylere kendilerine has olan duyguları, düşünceleri, toplumsal değerleri kavramalarına ve uygulamalarına etki ederken, diğer tüm yaşayış stillerine de yansıyabilmektedir (Dede, 2018).

İnsanın yaşadığı toplumun sosyo-kültürel özellikleri kişilik üzerinde oldukça etkilidir. Kişilik doğum ile başlar ve ölüme kadar gelişimini sürdürür. Bu süreç sosyo-kültürel faktörlerle gelişir (Eroğlu, 1998: 162). Değer yargılarının belirlenmesinde sosyo-kültürel faktörler, inanç ve ideallerin oluşmasında kalıtımsal faktörlere göre daha fazla önem arz etmektedir (Zel 2006: 12). Bu sebeptendir ki bir toplulukta ömür süren

bireylerin ortak bir kişilik özelliğine sahip olurlar. Ortak karakter, “milli karakter” olarak nitelendirilir (Eroğlu, 1998: 164).

2.2. Ailesel Faktörler

Ebeveynlerin çocuklarını yetiştirme, geliştirme tarzlarının bireylerin kişiliğinin oluşmasında, gelişmesinde etkisinin büyük olduğu yapılan araştırmalarla belirlenmiştir (McCrae and Costa 1997: 662). Kişinin aile içinde diğer aile üyeleriyle olan ilişkileri kişiliğinin oluşması ve yerleşmesinde son derece önemlidir. Ebeveynlerin sergiledikleri davranış ve yaklaşımlar çocuklarının kişiliğinin gelişiminde etkili olmaktadır. Eğer çocuk düşüncelerini özgürce açıklayabilen rahat bir ortamda büyürse ileri ki yaşlarında gerçekçi ve objektif davrandığı ve yaş aldıkça daha girişken olduğu, kolay arkadaşlıklar kurduğu gözlemlenmiştir. Tam zıttı bir ailede yetişirse çocuk ilerleyen yaşlarında otoriter, sert bireyler olacağı anlaşılmıştır. Luthans (2011) “kişilik gelişiminde bir önem sırası yapılmak istense ilk sıraya aileyi alır ikinci sıraya ise bireyin toplum içindeki sosyalleşme durumunu alacağını belirtmektedir (Luthans, 2011: 126).

Adler, (2008)’de kardeşler arasında en büyük çocuğun diğerlerine oranla zeki, yetenekli ve sosyal olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca çok kardeşli ailelerde büyük ve küçük kardeş arasında yaş ve kardeş sayısı arttığı için belirlenen kriterlerde büyük farklılıklar görüldüğü anlaşılmıştır.

2.3. Coğrafi ve Fiziksel Faktörler

Fiziksel ve coğrafi etkenlerin bireyin kişiliği üzerinde genellikle dolaylı etkisi bulunmaktadır. Fiziki ve coğrafi faktörler kişilerin dış görüntüsünden, hayatını sürdürme biçimine, yaşadığı coğrafyadaki toplumun gelişmişlik düzeyinden, kültür ve gelenek yapısına kadar çok yönlü şekilde insanların hayatını etkilemektedir. Deniz kıyılarında daha ılıman iklimlerde yaşayan bireyler ile daha soğuk, sert iklimde yaşayan bireylerin özellikleri araştırılmış ve farklılıklar tespit edilmiştir (Zel, 2006: 16). Karasal, soğuk iklimlerde yaşayan bireylerin; katı, mesafeli olduğu ancak sıcak iklimindeki bireylerin ise ılımlı ve uyumlu olduğu söylenebilir.

3. Kişilik Kuramları

Kişiliğin araştırılması, insan var oldukça devam eden ve her kişi için başka sonuçlar çıkarabilecek sonsuz bir araştırmadır. Bu sebeptendir ki kuramları da bu derece

çok olacaktır. Kişilik kuramları çoğu zaman uzman psikologların, tutarlı davranış kalıplarıyla kişiliği anlatmaya çalışmışlardır. Ancak insan fiziksel ve ruhsal olarak karmaşık bir varlıktır. Bu sebeple kişiliği araştıranlar birçok farklı kuram ileri sürmüştür.

Kuramlar, karışık durumları sadeleştirerek anlamlandırmamıza yardımcı olurlar. Ancak bunlar gerçek olan bir durum değil konuyu araştıranların bulduklarını ifade etmektedir (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014). Kuramlar aşağıda bölümlendirilerek açıklanacaktır.

3.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Psikanaliz teorisini geliştiren Freud, "psikolojinin babası" olarak kabul edilmektedir (Ekşi, 1990: 53). Freud, psikanaliz yaklaşımının ana yapısını ortaya atmıştır ve bu yaklaşıma onun adı verilmiştir. Bu yaklaşımın temelinde kişilik duygusal yoğunluğuyla incelenmektedir. Bireyin en ihtiyaç duyduğu ve eksik olanın sevgi olduğunu dile getirmiştir. Bu sebeptir ki kişi düşünceleriyle değil de bilinç dışı güdülerle hareket etmektedir (Eren, 2014: 85). Bu kuramla kişiliği anlamlandırmaya yani bireyin göstermiş olduğu davranışın temelinde neyin olduğunu bulmaya çalışmıştır.

Freud'un bulup üzerinde çalışıp olgunlaştırdığı bu sistem üç başlıkta toplanmıştır. Bunlar: İd (ilkel benlik), ego (benlik) ve süperegö (üst benlik). Bu sistemler birbirinden ayrı ya da tek başına işleyemez (Cüceloğlu, 2015).

İd (İlkel Benlik): Kişilerin en ilkel, en katı, genetik tutku ve isteklerini içinde bulunduran bölümdür. Genetik yapının baskın olduğu id, biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçların tatmin edilmesi ilk sırada olan bir durum söz konusudur. Genetik yapıdan gelen bu arzuların etkili olduğu iki bölümü vardır bunlar; saldırganlık ve cinsiyettir (Cüceloğlu, 2015). Bu sebeptir ki bu alanda mantığa ve akıl yürütmeye yer yoktur (Passer ve Smith, 2008: 47). İd'de esas olan hazdır ve onu karşılamak için yapılanlar önemlidir. Bu nedenledir ki Freud bu kişileri küçük bir çocuğa benzetmektedir. Buna örnek ise bebeğe mama vermeyince biberonu eline alıp mama yer gibi emmesi iç dünyasında yaşadığı huzursuzluğu kendince azaltmasıdır (İnanç ve Yerlikaya, 2012).

Ego (Benlik): Kişiliğin yürütme organıdır. Evcilleşmemiş tutkular içeren idin aksine ego, akıllı ve mantığı temsil eder. Bu sebeptir ki idin (ilkel benliğin) taleplerini

mantık çerçevesinde zaman zaman ya yapmaz ya da erteleyen bölümdür. Ego, id'in dengeleyicisidir. Ego hem ide hemde süper egoya hükmeder ikisini de kontrol altında tutan esas bölümdür (Zel, 2011).

Süperego: Kişiliğin en sonunda ortaya çıkar ve bireylere ailesinin öğrettiği ahlak normlarının tamamıdır. Yani ahlak kavramının zihnimizde ve davranışlarımızda gelişmesini sağlayan bölümdür. Davranışlarımızı düzenleyen zaman zaman kısıtlayan, belirli kalıp içerisine sokan ve yaşadığı kültürde ve çevrede onaylanan kişi olmasını sağlamaktadır. Süper ego daha çok küçükken çevreyi yeni yeni anlamlandırmaya başladığımız zamanlarda aile ve yaşadığımız toplum tarafından öğretilerek gelişen bir durumdur. İd, bireyin ne yapmak istediğini tanımlarken; süper ego ise toplumsal normlar ışığında bireyin ne yapması gerektiğini belirler durumu bir nevi içselleştirir (Erdoğan, 1996: 273).

Freud'un görüşlerindeki esas, düzgün bir kişiliğin olması için esas nokta egodur. Çünkü id ve süper egodan hangisi baskın gelip gerçek esaslardan uzaklaşıp davrandıklarında kişinin hareketleri duyguları kısacası tüm hayatı bozulacaktır. Bu sebeple denetim mekanizması olarak adlandırılan egonun olması ve baskın olan durum olması gerekmektedir. Tabi ki en doğru ve ideal olan bu üç sisteminde denge içinde yürümesidir (Can, 2002: 114). Freud bu üç sistemin her bireyde baskı yoğunluğu farklı seviyelerde olduğu için birbirinden farklı kişilik yapısının ortaya çıktığını söylemiştir (Eroğlu, 2013: 236).

3.2. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Adler, 1907'de Freud'un oluşturduğu çalışma topluluğuna üye olmuş ve onun öğrencisi olmuştur. Adler, Freud'u onaylamaktadır ancak, onu bazı noktalarda eleştirmekten de geri durmamıştır. Bunun sonucu olarak da bu gruptan ayrılarak Psikanaliz Derneğini kurmuştur. Freud'un ele aldığı psikolojik verilerin cinsel kavramlar olarak daha mecazi ele alınmasını önermektedir. Çocuklara zayıf noktalarını göstermek ve bunları nasıl yok edebileceklerini öğretmek esas noktasıdır Adler, "bireysel psikoloji" düşüncesinin mimarı olmuştur (Boeree, 2006: 14).

Freud her ferdi aile içinde düşünüp ele almışken Adler, her ferdi yaşadığı toplum içinde ele alınması gerektiğini savunmuştur. Çünkü birey o toplumun üyesidir ve ona göre davranmalıdır (Topses ve Serin, 2012: 40).

3.3. Hans Jürgen Eysenck'in Kişilik Kuramı

Hans Eysenck, kişiliğin kalıtımsallık esasına dayandığını dile getirmiştir. Tabi ki yaşadığı çevreden etkilendiğini de ihmal etmemektedir. Eysenck, kişilerin birbirinden farklı olma sebebini ise bazı davranışlarla orantılı olduğunu söylemiştir (Ekinci ve Ekinci, 2013).

Eysenck, bireylerin kişilik özelliklerinin farklı ve ortak noktalarını belirleyebilmek için birçok değişkenle araştırma yapmıştır. Bu araştırmalar sonucunda kişiliği üç boyutlu bir model olarak geliştirmiştir.

1. *Dışa Dönüklük (Extraversion)- İçe Dönüklük (Introversion)*: Dışa dönüklük, bireyin dış çevrede olanlara fazlasıyla odaklanmasıdır. Değişik şeyler deneyip risk almayı seven, sosyal ortamlarda iyi olan, etkili kişiler olarak ifade edilir. Tam tersi olan durum İçe dönüklüktür.

2. *Nevrotiklik (Neuroticism) – Duygusal Denge (Emotional Stability)*: Nevrotikler, herşeye karşı rahatsız edici bir endişe, melankolik ruh hali, sürekli diken üstünde olan insanlar için kullanılmaktadır. Bu kişiler özellikle kendilerine karşı saygı düşünceleri yoktur ve sürekli olan durumdan kendilerini suçlu bulurlar. Eysenck'te bu orantılı olarak değil de genetik olarak miras kaldığını savunmuştur. Bu özellik kalıtımsal olarak bilinmesine rağmen davranışlarla desteklendiği için karakter yapısı olarak da düşünülebilir. Bu boyut duygusal denge boyutuyla ayrılan noktadır. Çünkü genetik yani kalıtımsal özellikler iki boyutu da destekleyen nitelikte olabilir.

3. *Psikotisizm (Psychoticism) – Dürtü Kontrolü (Impulse Control)*: Psikotisizm, kişinin sosyal özelliğinin neredeyse en zirve noktasıdır. Bu kişiler sınırlı, herşeyden kavga çıkarmaya meyilli ve bencil bir yapıya sahiptir. Bu özelliklere sahip kişi kendinden başka bişeyi düşünmediği için yaşadığı çevreye ve insanlara karşı alırdış etmeyen, onları umursamayan ve ileri seviyede ise kinci bir tavırla düşmanca davranışlar sergiler (Schultz ve Schultz, 2005: 289-291).

3.4. Raymond B. Cattell'in Kişilik Kuramı

Cattell'in kişilik araştırmasının temelini belirli bir olaya bireyin nasıl tepki vereceğini belirlemektir. Cattell araştırmasında klinik alanlarda insanlarla yapılan çalışma olarak değil de direkt yaşam akışı sırasında insanlarla bir araya gelip araştırmasını yapmıştır. Bu araştırmalar sonucunda da kişiliği dokuz özelliğe göre sınıflandırmıştır. Bunlar:

- Müşterek Özellikler: Tüm insanlarda belirli bir aşamaya kadar paylaştığı müşterek özelliklerdir. Mesela, herkesin belli başlı zeka özelliğine sahip olması gibi
- Farklı Özellikler: İnsanları ayırt etmeye yarayan özelliklerdir. Mesela bazı insanlar spor olarak futbolla ilgilenirken bazıları hiç anlamaz ilgi duymaz.
- Kabilyet Özellikleri: İnsanın ulaşmak istediği amaca hangi yolları kullanarak ulaşabileceğini gösteren becerileridir.
- Karakter Özellikleri: Kişilerin yaşadığı toplumda nasıl ifade edildiğiyle alakalıdır. Yani esas olan duygulardır. Mesela patavatsız, asil, sevecen olma gibi
- Etkin Özellikler: İnsanı isteklendiren ve ona güç veren özelliğidir.
- Sonradan Oluşan Özellikler: İnsanın yaşadığı beklenmeyen bir olay veya durum karşısında sergilediği ve o anla ortaya çıkan özelliktir.
- Kaynak Özellikler: Davranışlardaki kararlı ve kaynak unsurları içermektedir.
- Temel Özellikler: sahip olduğumuz özelliklerin genetik olarak geldiği esasına dayanır.
- Çevresel-Kalıp Özellikler: sahip olduğumuz özelliklerin kaynağının yaşadığımız toplum olduğunu varsayar. Mesela insanlar çok yakın arkadaşlarıyla ya da belirli bir zaman sonra eşiyle aynı davrandığını farkeder bu birbirlerinden etkilendiğinin göstergesidir (Schultz ve Schultz 2005: 274-277).

Cattell 16 kişilik bir anket geliştirmiştir. Bu ankette yer alan özellikler ve bu özelliklerin tam zıt özellikleri bir arada yer almıştır. Bunda ki amaç ise her özelliğin karşıtı kişiliğın oluşmasında etkili olduğu esasdır (Can, 2006: 68-69).

3.5. Eric Ericson'ın Kişilik Kuramı

Eric Ericson, Psikososyal Bunalım Teorisini bulmuştur. Geliştirdiği teoride sekiz aşamada kişiliğin gelişip tamamlandığını ileri sürmüştür. Erikson'ın kişilik teorisinin dönemleri; bebeklik döneminde, çıkan problem güvensizliktir ve çözülürse çocuk sevgi ve güven duygusunu kazanır. Diğer aşama ise ilk çocukluk dönemidir, burada da çocuk utanma duygusunu öğrenir ve bu problem çözülürse bağımsız özgür birey olma bilinci aşılanır. Son çocukluk döneminde; ortaya çıkan sorunda pısrıklık oluşur. Problem hallolduğunda girişken aktif olma özelliği kazanır. Ergenlik döneminde; ortaya çıkan problem kendini yetersiz ve küçük görme ortaya çıkar. Problem halledildiğinde kendine güvenen aktif bir kişiliğe dönüşür. Ergenlik dönemi; problemi, kişi kendi isteklerinden ziyade yaşadığı toplumda nasıl kabul göreceğine odaklanır bu da kargaşa yaşamasına neden olur. Kişi bura da kendini tanımaya odaklanarak sorunu halleder. İlk yetişkinlik evresindeki problem, bireyin tek başına olmasıdır. Yaşadığı ortama uyum sağlayıp konuşabilmesiyle hallolacaktır. Orta yetişkin döneminde; kişi kendini çalışma hayatından ve arkadaş ortamından çekmesiyle problem oluşur. Burada işi diğer kişilerin başarılarını görüp kendini motive etmelidir. Son yetişkinlik dönemi; kişide yoğun düzeyde ümitsizlik mevcuttur. Artık ihtiyarlık aşamasındadır bu sebeple çevresinin desteğiyle kendini değerli hissederek problem aşılabılır. Erikson, kişinin yaşadığı toplumla yoğun şekilde iç içe olmasıyla kişiliğinin hayatı boyunca değişip gelişmeye devam edeceğini söylemiştir (Özdemir, 2012: 571).

3.6. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı

Transaksiyonel Analiz Eric Berne tarafından geliştirilmiştir. Bu teori de amaç farkındalıktır. Kişi kendinin farkında olarak güçlü ve kendine güvenen bir kişiye dönüşür. Kişiliği 'çocuk (hamlık)', 'ebeveyn (anne-babalık)', 'olgun (yetişkinlik)' olarak üç aşamada ele almıştır (Zel, 2011: 30). Bu aşamalar;

Berne'in savunduğu, çocukluk yani hamlık aşamasında çocuk bireysel istek ve arzularını karşılayabilmek için nasıl istiyorsa öyle davrandığı bir bakıma bencil olduğu aşamadır. Bu sebeple eğlence odak noktasıdır ve eğlenebilmek için çocuksu tavırlar sergiler (Zel, 2011: 30). Kişiliğin gelişimiyle beraber hamlık aşamasında dominantlık varken yaş aldıkça bireylerde bu baskın dominant yön azalacaktır (Eroğlu,2011).

Kişiliğin ebeveynlik aşamasında birey anne babasını gözlemleyerek kendi bilinçaltında anne babalık kavramını şekillendirir. Kişilerin, tavsiyeler sunması, yasaklar koyma, başkalarına yol gösterme gibi hareketler o kişilerin içlerinde taşıdıkları ebeveynlik taraflarının birer dışavurumudur (Eroğlu, 2011:232).

Olgunluk aşaması, çocukluk döneminde anlam verilemeyen çevre ve davranışların anlaşıldığı dönemdir. Bu aşamada karakter oturduğu için özgürlüğüne düşkün, insanlarla güzel iletişimde bulunan, sorumluluk bilinci yüksek, geçmiş ve geleceği düşünerek harmanlama yapılan davranışların sergilendiği aşamadır (Eroğlu, 2011: 232).

3.7. Erich Fromm'un Kişilik Kuramı

Fromm'un kişilik kuramı diğer araştırmacılardan farklı olarak geçmişle ilgilidir ve gelişmesinin çok uzun zaman alacağını ifade etmiştir. Kişi yaşamını anlamlandırmak için kendi yalnızlığına çekilmesi gerekir. Bu kaçışta özgürlükle elde edilecektir düşüncesini savunur. Fakat her şeyin fazlasının zararlı olduğu gibi fazla özgürlük de zararlıdır. Çünkü insan bir yandan fazlasıyla özgür olurken bu özgürlük duygusu onu inzivaya çekilme yalnız olma düşüncesine itmektedir. Fromm bu varsayımlarını 1941 yılında yayımladığı Özgürlükten Kaçış kitabında detaylı olarak anlatmıştır. Bu kitapta özellikle batı dünyasının özgürlük duygusunu en üst zirvede yaşama eğilimleri onları kimsesizleştirme, kendi kabuğuna çekmiştir. Özgürlük oranı düşük toplumlarda ise aidiyet ve güven duyguları yüksektir. Ayrıca kitapta insanları böyle birbirine yabancılaştıran esasın teknoloji olduğunu savunmuştur (Schultz ve Schultz, 2005: 175-177).

Froom'un, Freud'dan farklı olduğu nokta kişiliğin gelişmesinde yaşanan kültüre fazla önem vermesidir. Froom, toplumsal ve kültürel bir varlık olan insanın, fizyolojik ihtiyaçlara sahip olduğunu söyler fakat bunları toplumun karşılayacağını söyler. Yani Fromm bir kişiyi tanımak istiyorsak yaşadığı toplumun yapısını bilmemiz ve buna göre kişiyi nasıl etkilediğini iyi analiz etmemiz gerektiğini savunmuştur.

3.8. Karen Horney Kişilik Kuramı

Psikanaliz akımından yararlanmış olmasına rağmen kişiliği yorumlarken sosyal hayattan etkilenmiştir. Psikanaliz savunucularından bazı noktalarda ayrılmıştır. Karen

Horney, insanın kendi cinsiyetini seçemeyeceğini bu sebeptendir ki bunu biyolojik bir ayrımcılığa götürmenin anlamsız olduğunu, asıl ayrımcılığın yaşadığı çevre ve kültürle alakalı olduğunu savunmuştur (Burger, 2006). Başka bir yaklaşımı da insanın cinsiyet ayrımcılığıyla değil de yaşadığı ortam dolayısıyla kavga eğilimli olduğunu savunmuştur. Çocukluk döneminde gördüğü olaylardan sonra bu hale geldiğini savunmuştur (Erkal, 2009, 258).

Kişiliği kadın erkek ayırımından ziyade yaşadığı kültürdeki insanların bu farklı cinsiyetteki insanlara kendilerince biçtiği roldür. Mesela bizim toplumumuzda günümüzde de devam eden bazı cinsiyete dayalı ayrımcılıkla kadın erkek arasında kişiliğin gelişimi başka olmuştur. İnsana insan olduğu için değil de bu şekilde ayırım yapılmasıyla özellikle kadınların baskı altında kalarak gerçek olgunluk ve istediği kişiliğe bürünme yolu çok zordur. Kendisine biçilmiş belli kalıplardan çıkmak için çok yoğun çaba harcaması gerekmiştir.

Horney'e (1950) göre kişiliğin temelinde kaygı ve korku vardır. Birey bunları aşabilmek için farklı farklı yollar dener (Şimşek, Akçemci, Çelik, 2001, 71-72). Horney'e göre, bu olumsuz düşünceleri yenebilmek için kişinin sevgi ve güven duygusunu yoğun şekilde hissetmesi gerekir. Bu hislerden uzaklaşmak için üç yöntemi esas kabul etmiştir.

– *Dışa Dönük - Sempatik*: Yaşadığı toplumla içiçe geçerek onlarla belirli bir iletişim sayesinde sevgi hissini geliştirir. Endişe ve korkuları böylelikle yok olmaya başlar.

– *İçe Dönük - Antipatik*: Yaşadığı toplumun kendine zarar vereceği kaydıyla onlardan uzak durarak yalnızlığı tercih eder ve endişelerinden böyle uzaklaşacağını düşünür.

– *Saldırgan ve Öfke*: Yaşadığı toplumda herşeye karşı olma, gücünü ispatlama çabasıyla sürekli kavga eder. Böyle yaparak kendini koruyacağını ve bu endişelerinden kurtulacağını düşünür.

3.9. Carl G. Jung Kişilik Kuramı

Kişiliği 'psişe (psyche)' olarak ifade etmiş ve tüm duyguları, hareketleri kapsayan geniş bir kavram olarak ifade etmiştir. Değişik ortamlarda geleneklerde

yetişen kişilerin özelliklerini araştırma yolunu seçmiş olsa da Freud'un içgüdülerle insanın hareket ettiği varsayımını savunmuştur. Bir farkla içgüdüleri kontrol eden mekanizma konusunda ayrılmıştır. Jung içgüdüyü; bireyin ana rahmine düştüğü andan itibaren olan ve ölüme kadar süren ve bütün yaşam boyunca tekrarlanan faaliyet olarak tanımlamıştır (Yerlikaya ve İnanç, 2014).

Freud'dan farklı olarak bilinçaltını iki farklı şekilde ele almıştır. Bunlar; kendine özel bilinçaltı, kendinden önce yaşamış insanların ortak bilinçaltıdır.

Jung kişiliği sekiz temele dayandırmıştır (Zel,2011).

Dışa Dönük Düşünen Tip: Dünyaya objektif olarak bakarlar bu kişiler. Duygu seviyesi düşük, mantıklı davranışlar sergileyen ve düşüncelerini direkt söylemekten kaçınmayan tiplerdir.

İçe Dönük Düşünen Tip: İlk açıklanan tipin tam zıttı olan kişilerdir. Asosyal insanlar olarak nitelendirilirler.

Dışa Dönük Duygusal Tip: Sosyal olarak nitelendirilen fakat bu yön sadece duygusallıktır.

İçe Dönük Duygusal Tip: Kendi iç dünyasında yaşayan ve duygusal yönlerini kendine saklayan tiplerdir. Çevrelerine karşı sessiz ve ilgisizdir.

Dışa Dönük Duyusal Tip: Gerçekçilik esastır ve kafasında kurdukları düşünceleri yerine getirene kadar yılmadan savaşır.

İçe Dönük Duyusal Tip: Kendi hayatına odaklanırlar ve onun dışında olan hiçbirşeyle ilgilenmezler.

Dışa Dönük Sezgili Tip: Farkındalık arayan kararsız insanlardır.

İçe Dönük Sezgili Tip: Anlaşılması zor ve gizemli bir tutum sergilerler.

3.10. Beş Büyük Kişilik Özelliği Kuramı

McCrae ve Costa (1992) tarafından kişilerin dengeli hareketleri, yaşadığı çevre ve arkadaşları kıstas alınarak oluşturulmuştur. Beş faktör kişilik (BFK) son yıllarda en çok kabul gören ve kişiliği açıklamada en detaylı varsayımdır. Bunun sebebi ise; kişiliği açıklamakta geçerli ve güvenilir olduğu yapılan birçok araştırmanın aynı sonuca

ulaşmasıyla kanıtlanmasıdır. Ayrıca Jung ve Bono (2000) yaptığı araştırmada dilin öneminden bahsederek, insanların kişiliğini ifade ederken kullandığı kelimelerin dilin etkisini gösterdiğini savunmuştur. Be sebeple de BFK'nın temelini dilin oluşturduğunu ifade etmiştir.

Adından da anlaşıldığı gibi beş boyuttan oluşan kişiliğin boyutları aşağıda tanımlanmıştır.

3.10.1. Sorumluluk

Sorumluluk, insanın denetleme ve düzen seviyesini gösterir. Bu özelliğe sahip bireylerin araştırmacılar tarafından ortak kanıya vardığı birkaç özelliği mevcuttur. Bu özellikler şunlardır; tertipli, disiplinli, odaklanan, başarıyı en ön plana almış ve bu çerçevede hareket eden, gerekli zorluklara katlanarak istediğine ulaşacağını bilen. Bu özelliklerin hepsi Freud'un Süper Ego olarak tanımladığı kavramda mevcuttur.

Bu alt boyut özelliğine sahip insanlar; çevresindeki insanlar tarafından zeki, güvenilir, azimli olarak nitelendirilirler. Sorumluluk boyutuna sahip olan insanlar; yaptığı işten hoşlanırlar. Yapılan bir çalışmada, bu boyutun özelliklerini taşıyan insanların diğerlerine göre, doğruluk, sadakat ve pes etmeme, mesuliyet alabilen gibi vasıfları daha ağır basmaktadır (Tatar, Şahintürk, Saltukoğlu ve Telvi, 2013: 3). Araştırılan sorumluluk yönü yüksek olanların dostluğa değer verdiği ve dostları tarafından sevildiği tespit edilmiştir.

Bireyler sorumluluk boyutunun pozitif yönünden ele alınıyorsa düzenli, gerektiğinde bütün yükü üzerine alan, dikkatli olma, başarı odaklı olma, mükemmeliyetçi olma, yoğun çaba sarf etme özelliklerine sahiptirler. Sorumluluk duygusu düşük olanlar ise; dağınık, disiplinden yoksun, çalışmayı sevmeyen özellikler taşımaktadırlar ve bu özellikleri yüzünden iş arkadaşları ile sorun yaşayan bireylerdir (Çeliköz ve Sır, 2016: 119; Doğan, 2013: 57). McCrae ve Costa (1987)'ya göre sorumluluk; güven duygusu uyandıran, nizamlı, öz disiplini ve kararlılığı gibi özellikleri bulundurmaktadır (Lv, Shen, Cao, Chen, ve Su, 2012: 1294- 1295).

3.10.2. Nevrotiklik

Nevrotik insanların ruhsal olarak ne ölçüde dengeli olduğunu gösterir (Burger, 2006:254). Bu insanlar; endişe, suçluluk, güvensizlik, içine kapanık ve kendine acıma

gibi yoğun duygusal tepkiler verirler ve eski yani normal haline dönmekte sorun yaşarlar.

McCrae ve Costa (1987) araştırmalarında nevroklikliği altı alt boyut şeklinde sıralamışlardır. Bunlar; düşünmeden hareket etme, endişe, depresyon, karşıtlık, öz bilinçlilik ve güvenlik açığıdır (McCrae ve Costa, 1987). Nevrotiklik düzeyi yüksek oranda olan insanlar rutin hayatlarında hem psikolojik hem de fiziksel birçok sorunla karşılaşacaktır (Judge ve diğerleri, 1999). Bu sebeple günlük hayata adapte olamayan bu insanlar da en yaygın görülen psikolojik sorun ise depresyondur (Basım ve diğerleri, 2009: 23). Nörotik insanlar bahsedilen özelliklerin birçoğunu aynı anda yaşarlar. Bu nedenledir ki bu insanlar çevrelerine adapte olmakta sıkıntı yaşayacakları aşıkardır.

Nörotiklik seviyesi düşük olanlar duygusal açıdan daha dengeli, tepkileri daha normal düzeyde, olaylar karşısında daha sakin ve endişelerini minimum seviyede tutan insanlardır.

3.10.3. Dışadönüklük

Bu terimi ilk olarak Carl Jung dile getirmiştir. Kişiliğin beş boyutunun içinde hemen anlaşılan boyuttur (Syed, Saeed ve Farrukh, 2015: 184). Dış dünyaya açık olmak, günümüz tabiriyle “sosyal” olarak tanımlanmıştır. Yapılan araştırmalarda birçok farklı şekilde tanımlansa da ortak olarak nitelendirilen kavramlar mevcuttur. Bunlar; sosyallik, arkadaş canlısı, neşeli, konuşkan, keyifli, baskınlık, aktivite, girişimci, enerjik, heyecan arayan, seмпatik, hırslı gibi isimlerle adlandırılmıştır.

Dışadönüklük seviyesi az olan kişiler; asosyal olan, başkalarına mesafeli duran, sessizliği tercih eden, utangaç ve tutuk bireyler olarak tanınırlar (Doğan, 2013: 57).

Dışadönük kişilik özelliğine sahip bireylerin, diğer kişilik özelliklerine sahip bireylere göre toplumda dikkat çektiği ve performans seviyelerinin yüksek olduğu yapılan araştırmalarla sabitlenmiştir (Judge ve Zapata, 2015: 141). Dışadönüklük seviyesi yüksek olanların ise performans açısından olumlu seviyede oldukları anlaşılmıştır (Develioğlu ve Tekin, 2013: 18).

3.10.4. Deneyime Açıklık

Deneyimlere açıklık, beş faktör modelinin içerisinde üzerinde en az anlaşmaya varılabilen boyuttur. Türkçede bu kavram insanların yeteneklerinden bahsetmek yerine ilgi alanları, yaşam tarzları ve tercihleri ile temellendirilmiştir (Norman, 1963: 574-583).

Bu boyutun özellikleri; analitik düşünme, açık fikirlilik, karmaşıklık, sanatla ilgilenme, yüksek merak duygusu, değişiklikleri sevme, özgür olma, cesur olma, yaratıcılık, farklı ilgi alanları bulma, geleneksel olmayan, orijinal gibi sıfatlar ile ifade edilmiştir (Zel, 2011).

Deneyime açık insanlar katı otokratik kurallardan ziyade esnekliği savunan, cinsiyetten kaynaklı olan geleneksel düşüncelere karşı, yeniliğe açık ve çabuk adapte olan insanlardır. Deneyime açık insanlar yukarıda bahsedilen sıfatlar ile tanımlanırken bunun tersi olan deneyime kapalı insanlar ise; geleneksel düşünce ve davranış yapısına sahip, hayal kurmaktan kaçınan, dar bakış açısına sahip, maceradan çekinen, alışkanlıklarına sıkı sıkıya bağlı, hayal kurma yeteneği sınırlı, kurallara riayet eden özellikler ile tanımlanırlar (Dede, 2009: 61).

3.10.5. Uyumluluk

Uyumluluğun en önemli özelliği iş birliği ve sosyallik konularında kişisel farklılıklara odaklanmasıdır. Bunlar; sosyal ilişkilerini bozmamaya çalışırlar, arkadaş grubu içerisinde sorun çıkarmayan kavga yönü olmayan insan olarak görünürler. Uyumluluk; yapılan davranışlar noktasında belirleyici özelliğe sahiptir. İnsanların isteklerine ve bu isteklere anlayışla yaklaşmak esastır (Tozkoparan, 2013: 199).

Uyumluluğun temel özellikleri; arkadaşlığa önem veren, anlayışlı, affedici, sıcakkanlı, güvenilir, açık sözlü, fedakar ve işbirlikçi olan ve rekabet etmekten ziyade birlikte hareket etmeyi esas alan özelliklerdir (Şahin ve Aksu, 2015: 138; Bilgin, 2017: 946). Bu kişilik özelliklerine sahip olan insanların çalışma yaşantısında, özellikle de insanlarla bire bir irtibatta olan hizmet sektörlerinde çok etkili ve başarılı olduğu görülmüştür. Hizmet sektörünü burada özellikle vurgulamaktaki amaç ise uyumlu kişilerin özelliklerinden olan insan ilişkilerini kolaylaştırıcı, sıcakkanlı ve güvenilir bir imaj çizmeleridir.

Uyumluluk düzeyi düşük insanlar ise uyumluluğun tam tersi olarak; bencil, rekabetçi, güvenilmez, inatçı, saygısız ve şüpheli, uzlaşması zor, kin besleme duyguları fazla olma gibi özelliklere sahiptir.



İKİNCİ BÖLÜM SANAL KAYTARMA

1. Sanal Kaytarma Tanımı

Yaşadığımız çağda bilgi teknolojilerinin kullanımı her geçen gün hızla artmaya devam etmektedir. Böyle olunca kurumlar da bilgiye çabuk ulaşabilmek işlerini sorunsuz yapabilmek amacıyla kurum içinde internete erişimi yaygınlaştırmıştır. Ayrıca insanlar da teknolojinin akıllı telefonlarda her şeyi yapmaya imkan veren özelliği sayesinde istediği her yerde ulaşımı yaygınlaştırmıştır. Teknolojinin ve internetin bu kadar yaygınlaşması işyerleri için faydasının çok olmasıyla beraber, insanların bu teknolojiyi iş amaçları dışında kişisel ihtiyaçları için de kullanmasıyla verimlilik azalmakta, dikkat eksikliği olmakta ve en önemlisi iş için harcanacak zamanı suiistimal etmektedir. Ayrıca TÜİK'in 2018 yılında yapmış olduğu ve sadece kamu kurum ve kuruluşunda çalışanları kapsayan araştırmasında çalışanların %45,6'sı işyerinin internetini kişisel ihtiyaçları için kullandığı tespit edilmiştir. İnternet kullanımı 2018 yılında 16-74 yaş aralığındaki bireylerde %59,6 ve %72,9'dur. Hanehalkı bilişim teknolojileri kullanım araştırması verilerine göre 2018 yılı nisan ayında bireylerin evlerinde internete erişme oranı %83,8'dir. Bu kadar sık kullanma oranları gösteriyor ki insanlar internette çok uzun vakit geçiriyor ve yapılan araştırmalarda en çok evde internet kullanılıyor sonrasında ise iş yerinde kullanma geliyor.

Sanal kaytarma; işyerinde çalışma saati içerisinde internetin bireysel kullanımınıdır. Sanal kaytarma yapılan incelemeler sonucunda birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde ifade edilmiştir.

İnternetin çalışma alanı içerisinde iş dışında kullanımı tanımını karşılayan terim olarak sanal kaytarmanın, sanal sapkınlık, sanal aylaklık, siber aylaklık, siber kaytarma gibi farklı tanımlamalarla ifade edilmiştir (Örücü ve Yıldız, 2014).

Sanal kaytarma; personelin iş yaptıkları sırada işyerindeki bilgisayar ve interneti iş ile ilgisi bulunmayan görevlerde gönüllü olarak kullanılmasıdır. (Blanchard ve Henle, 2008).

Sanal kaytarma Lim'in (2002) ifadesiyle; bilgi ve iletişim teknolojilerinin hem günlük hayatta hem de çalışma hayatında sık bir şekilde kullanımı sonucunda işgörenlerin zamanlarını boşa harcaması, özel mailine girmesi ve instagram gibi sosyal paylaşım sitelerine girmesidir (Özkalp, Aydın ve Tekeli, 2012).

Sanal kaytarma, çalışanların istemli bir şekilde, şirketlerinin internetini kullanarak, mesai saatlerinde kişisel amaçlar için, işle ilgisi olmayan web sitelerini ziyaret etmesi, kişisel e-posta adresini kontrol etmesi (e-posta almak ve göndermek dahil), internetin suistimal edilmesi olarak tanımlamıştır (Lim, 2002 : 677).

Askew (2012) ise sanal kaytarmayı daha derin olarak ele almış ve bunu iş ortamında sadece internet kullanımını değil de bütün teknolojik araçları iş saati içerisinde kendi çıkarı için kullanması olarak tanımlamıştır. Fakat Askew iş ortamı dışında çalışanları S.K.D. olarak tanımlamamıştır. Sebep olarak; iş ortamı ve iş dışı ortamdaki uyarıcı etkilerin aynı olmaması olarak nitelendirmiştir. Askew sanal kaytarma kavramını şu şekilde tanımlamıştır; evden ya da uzaktan çalışanlar hariç, bir çalışanın, herhangi bir teknoloji ürününü (bilgisayar, cep telefonu, tablet vb.) yöneticisinin iş ile ilgili olmadığını düşünebileceği zarar verici olmayan bir faaliyet için iş yerinde kullanmasıdır (Askew, 2012: 13).

2. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI

2.1. Ego Tükenmesi Teorisi

Bu teori, insan iradesinin ne kadar çok kullanılırsa o kadar çabuk tükeneceğini söyler. Fakat istirahat edince eski haline döneceğini varsayar. Bu teori sanal kaytarmayı da tükenme arttığı zaman geri kazanmak için istirahat etme aşamasındaki davranış olarak tanımlamıştır (Askew vd., 2014 : 510). Buradaki eleştiri noktası ise insanların sadece istirahat aşamasında bu davranışta bulunduğu ifade edilmiş normal zamanda yapmaları açıklanmamıştır.

2.2. Planlı Davranış Teorisi (PDT)

Teoriyi Ajzen (1991)'de geliştirmiştir. Kişilerin davranışlarının altında yatan bazı nedenler bulunmaktadır. İnsanların bir hareketi yapması için önce o davranış niyetinde olması gerekir. Niyeti etkileyen üç temel unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar; kişisel sosyal normlar, tutumlar ve algılanan davranış kontrolüdür. Kişisel sosyal norm,

davranışın sergilenmesi ya da sergilenmemesinde algılanan sosyal baskı, tutumlar, davranışın kişi tarafından olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilme derecesi, algılanan davranış kontrolü ise kişi tarafından davranışın sergilenmesindeki zorluk veya kolaylık algısıdır.

2.3. Sapkın İşyeri Davranışı

Sapkın işyeri davranışını işin inşa aşamasındaki sapkınlık, kullanılan malzemelerde yapılan sapkınlık, işgörenlerin birbirine karşı takındığı tavırlardaki sapkınlık olarak açıklamıştır (Robinson ve Bennet, 1995).

3. Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Bölümlendirilmesi

Sanal kaytarma faaliyetlerini daha iyi anlayabilmek için araştırmacılar, sanal kaytarmanın boyutları üzerinde çalışmışlar ve sanal kaytarmayı çeşitli bölümlere tabi tutmuşlardır. Bu bölümlendirmeler aşağıda belirtilmiştir.

3.1. Blanchard ve Henle'nin Yaptığı Bölümlendirme

Blanchard ve Henle (2008) minör düzey ve majör düzey olarak sanal kaytarmayı iki gruba ayırmıştır.

Minör Düzey (Önemsiz) Sanal Kaytarma: İşyerinde 'kendine ait e-posta hesabından mail almak ve göndermek, haber ve finans sitelerinde gezinti yapmak ve çevrimiçi alışveriş yapmak' önemsiz sanal kaytarma hareketi olarak tanımlanmıştır. İş yeri açısından negatif faaliyet olarak kabul edilmesine rağmen idareci bunu tolere edebilir. Belirli bir seviye de kontrol altında olmazsa idareciye ve dolayısıyla iş yerine maddi zarar verecektir.

Majör düzey (Ciddi) Sanal Kaytarma: Online çevrimiçi sohbet blogları, anında iletişime geçme, onları izleme, online bahis, kumar oynama, cinsel içerikli sitelere girme, müzik video indirme gibi aktiviteleri ifade eder. Fakat örgüt içerisinde majör düzeyde sanal kaytarmaya daha az rastlanmaktadır. Ayrıca iş arkadaşlarıyla olan davranışlarda da sorun olarak minör davranışlar daha çok etkili olurken majör davranış daha azdır buna sebep olarak da majör davranışın yanlış olduğunu kaytarmayı yapan bireyinde biliyor olmasıdır (Blanchard ve Henle, 2008:1067-1084; Doorn, 2011: 6).

3.2. Lim Tarafından Yapılan Bölümlendirme

Lim (2002) sanal kaytarma bölümlendirmesini web’de gezinme ve e-posta faaliyeti olarak iki başlıkta açıklamıştır.

İnternette Gezinme (Browsing): Mesai saatleri içerisinde, işletmenin internet erişimini kullanarak işle ilgisi olmayan internet sitelerinde dolaşmak.

E-posta Faaliyetleri (E-Mailing): Mesai saatleri içerisinde, kurumla alakası olmayan e-mail alma, gönderme ve kontrol etme faaliyetlerini kapsamaktadır.

Lim sanal kaytarmayı çalışma saatleri içerisinde ofise ait internet ve bilgisayarını kendi istekleri için kullanması olarak ifade eder ancak bu tanımlamanın içerisinde chat yapma, veri indirme, oyun oynama gibi değişik aktiviteler de gerçekleştirilmektedir. Lim’in eleştirileri kendine çekme nedeni de tam olarak budur. Kendine göre bölümlendirme yaptığında bunlardan bahsetmemiştir. Ayrıca sadece işgörenin sanal kaytarma yaptığını söyleyip sonuçlarıyla ilgilenmemiştir (Blanchard ve Henle, 2008).

3.3. Li ve Chun Tarafından Yapılan Bölümlendirme

Sosyal İşlev: İşyerinin bilgisayar ve internetini kendini sosyal açıdan geliştirip dostlarla haberleşmek için kullanılmasıdır.

Enformasyonel İşlev: İşyerinin bilgisayar ve internetini bir konu hakkında tetkik yapmak, bilgi toplama amacıyla kullanılmasıdır.

Eğlence İşlevi: Keyifli zaman geçirmek amacıyla internetin ve bilgisayarın kullanılmasıdır.

Sanal Duygusal İşlev: İşyerinin bilgisayar ve internetini kumar, bahis ya da karşı cinsle tanışmak için kullanılmasıdır (Li ve Chun, 2006: 1069).

3.4. Mahatanankoon Tarafından Yapılan Bölümlendirme

Üç şekilde bölümlendirmiştir: Online ticaret, veri arama, bireysel etkileşim (Özkalp vd, 2012).

3.5. Anandarajan Yapılan Bölümlendirme

Üç şekilde bölümlendirilmiştir; zarar verici, kreatif ve boş zamanı hareketlendirici, öğretici sanal kaytarma olarak ifade edilmiştir (Özkalp vd., 2012).

3.6. Ramayah Tarafından Yapılan Bölümlendirme

Dört şekilde bölümlendirmiştir;

Bireysel Haberleşme, Bireysel Veri Toplama, Bireysel Veri İndirme, Bireysel Online Alışveriş (Özkalp vd, 2012).

3.7. Blau Tarafından Yapılan Bölümlendirme

Blou Lim'in araştırmasına ek bir madde getirerek sanal kaytarmayı bölümlendirmiştir. Bu madde ise etkileşimli (interaktif) sanal kaytarmadır. Etkileşimli sanal kaytarma; diğer bireylerle irtibat kurmayı sağlayan davranışlardır. Bu da online sohbet odaları, oyun siteleri olabilir (Özüdoğru, 2019).

3.8. Mastrangelo Tarafından Yapılan Bölümlendirme

İki bölüme ayırmıştır; Üretkenliğe etkisi olmayan bilgisayar kullanımı, zararlı bilgisayar kullanımıdır.

Üretkenliğe etkisi olmayan bilgisayar kullanımı; işe zararı olmayan fakat herhangi bir yararı da olmayan davranıştır. İnternette ülkemizin günlük akışını takip etmek bu tanıma örnek olarak verilebilir.

Zararlı bilgisayar kullanımı; işe zaman ve maliyet açısından zarar veren davranışlardır. İhale fiyatının iş dışındaki kişilerle paylaşılması bu davranışa örnek olarak verilebilir (Mastrangelo vd., 2006).

4. Sanal Kaytarma Davranışlarının Sınıflandırılması

Sanal kaytarma davranışını birçok araştırmacı farklı şekillerde sınıflandırarak düzenlemiştir. Fakat en kapsamlı ve kabul görmüş olanı Van Doorn (2011)'un yaptığıdır. Burada; öğrenme, yenilenme, sapkın davranış, bağımlılık olarak dört seçenekte inceleme yapmıştır.

Kendini Yetiştirme (Öğrenme) Davranışı: Çalışılan kurum bireyin sanal kaytarma yaparak aslında kendini geliştirip yeni bilgilere sahip olacağını varsayarak bunun da ilerleyen zamanlarda hem bireye hem kuruma yararlı olacağını varsayan düşüncedir (Akca, 2013).

Revizyon Yapma (Yenilenme) Davranışı: İşgörenlerin sağlıkları ve rahatıyla alakalıdır. Bu davranışı işgören kendine çeki düzen vermek, deşarj olup stresini atmak için yapar ve sonrasında kendi için ve kurum için olumlu olarak yansıyacaktır (Lim ve Chen, 2009).

Sapkın Davranış Olarak Sanal Kaytarma: Bu davranış kurum tarafından istenmez. Kurum içinde işgörenin verimliliğini düşürdüğü anlaşılmıştır.

Bağımlılık Davranışı Olarak Sanal Kaytarma: Bu davranışın temelinde bağımlılık hastalığı olabileceği gibi, çalıştığı kurumdan hoşnut olmaması da bu davranışa onu itmiş olabilir. Bunun sonucunda da bireyin depresyon eğilimi artacaktır ve performansında düşüşler görülecektir (Stanton, 2002: 57).

Anandarajan vd, (2004) 'te bağımlılığa bağlı sanal kaytarma davranışını dört grupta sınıflandırmıştır.

4.1. Suistimale Açık Sanal Kaytarma

Bu davranışı sergileyenlerin yaptıkları; ofiste müzik indirme, online oyun oynamak, erotik sitelerde takılmaktır. Bunu siber aylıklık olarak da ifade edebilirler. Eğer yöneticiler bu davranışları farketmezler ve gerekli önlemleri almazlarsa ofis hem maddi zarara uğrayabilir hem de hukuksal olarak sıkıntılarla karşılaşabilir (Mills vd, 2001). Ayrıca ofisten gerçekleştirilen bu davranışlar ofis için virüs ve işletim sisteminin yavaşlamasına neden olabilir. Yöneticilerin işe ve çalışana karşı dikkatli bir gözlemci olması gerekmektedir.

4.2. Dinlenme İçin Yapılan Sanal Kaytarma

Dinlenmek için yapılan davranışlar; herhangi bir amaç olmadan internette takılmak, ilgi alanıyla ilgili araştırma yapmak, ya da hafta tatilini değerlendirmek amacıyla internetten bilgi toplamak, online alışveriş sitelerinde gezinerek en uygun fiyat sıralaması yapmak. Bu tür davranışların yararından çok zararı olduğu anlaşılmıştır (Akca, 2013). En basit örneği ise haftasonu planı için araştırma yaparken işgören motive olabilirken, iş zamanından çaldığı ve araştırma sonucu işe odaklanmakta sıkıntı yaşayabilirler.

4.3. Kendini Geliştirmek Amaçlı Sanal Kaytarma

Bu davranışlar; haber sitelerini incelemek, işi ve ofisiyle ilgili haberleri incelemek, kendini geliştirme çabalarıdır. Bu davranışlar ofis için oldukça yararlı davranışlardır. Bu davranışlar işin o sıkıcı rutininden sıyrılıp kafa dinlemek ve bireysel olarak kendini geliştirme fırsatı yakalama fırsatı sağlayarak bireyin verimliliğini artırır (Akca, 2013). Bu davranış diğerlerine göre daha düşük seviyede kötü olarak algılanır.

4.4. Belirsiz Kişisel İnternet Kullanımı

Bu grupta incelenen davranışlar; kamu kuruluşlarının interneti kullanımı, online sohbet odalarında kuruluşla ilgili konuşma, kavga etme, başka kuruluşlarla ilgili bilgiler elde etmektir (Akca, 2013). Eğer sohbet sırasında konuşulanları kuruluşun yararına olacak şekilde düzenleme yapabilirse bu davranış istenilebilir. Ancak sohbetteki yorumlar okuyanları kuruluş için kötü etkileyebilir.

5. Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin İşgören ve Kurum Üzerine Etkileri

Kuşkusuz ki 21 yy'ın en önemli gelişmesi internetin oluşması ve her geçen gün hızla kullanımının artmasıdır. Bu kadar insan hayatına etki eden olgu hiç şüphesiz yeni kavramları da hayatımıza getirmiştir. Bunlardan biri de sanal kaytarmadır. Bu tanım son yıllarda çok araştırılan konular arasına girmiştir. Bu kavram hep kurum için hem de işgörenler için pozitif ve negatif özellikleri barındırmaktadır.

5.1. Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin İşgören ve Kurum Üzerindeki Pozitif Etkileri

Vitak vd. (2011) çok uzun zaman almadığı sürece az zamanlı yapılan sanal kaytarmanın işgörenin üstündeki, bunalım hali, can sıkıntısı gibi hissiyatların atmasına vesile olacağından dolayı bunu pozitif olarak düşünmüştür. Garrett and Danziger (2008) yaptığı araştırma sonucunda sanal kaytarma ile verimlilik arasında doğru orantı olduğu anlaşılmıştır. Sanal kaytarma sırasında işgörenlerin birşeyler öğreneceğini varsayar ve farklı bakış açıları sunarak işgörenlerin ufkunu genişletir (Greenfield ve Davis, 2002; Stanton, 2002; Anandarajan vd., 2004; Blanchard ve Henle, 2008: 1069; Köse vd., 2012).

İş sırasında işgörenlerin sıradan aktivitelerden sıkılmasından dolayı o sırada bu davranış sergilemelerinin kafalarını boşaltıp rahatlamalarına katkı sağlayacağını ve

daha sonra işine döndüğünde daha aktif olmasını sağlayacağı belirtilmiştir (Beugre and Kim, 2006: 835). Sanal kaytarma davranışını bir oyuna benzetip sonrasında işgörenleri rahatlatan bir eylem olduğunu ifade etmiştir (Anandarajan and Simmers, 2005: 777). Örücü ve Yıldız (2014) sanal kaytarmanın çalışanlara bilgi ortamı sağladığını belirtmişlerdir.

Köse, Oral ve TÜresin (2012) sanal kaytarmayı tek bir ölçüte alıp hepsini zararlı olarak ifade etmenin yanlış olacağını söyler. İşgörenlerin tek başına bir ofiste çalışmasından ziyade birkaç işgörenle ofisi paylaşmanın sanal kaytarmayı azaltacağını savunmuştur (Köse, Oral ve TÜresin, 2012).

5.2. Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin İşgören ve Kurum Üzerinde Negatif Etkileri

Garrett ve Danziger (2008) internetin her geçen gün kullanım alanının yaygınlaşmasının sanal kaytarma davranışında da artışa neden olacağını ve bunun da kurumlara yüksek miktarlarda maddi zarar vereceğini savunmuştur (Kaplan ve Öğüt, 2012). Bock ve Ho (2009) sanal kaytarmanın işgörenlerin performansını düşüreceğini ifade etmişlerdir. Sanal kaytarma iş saati içerisindeki zamanı azaltıp işgörenlerin stres yaşamasına neden olur (Genç ve Aydoğan, 2015).

Jandaghi vd. (2015) sanal kaytarmanın ABD'ye yıllık maliyetini tam hesaplamının zor olduğunu fakat yaklaşık olarak 183 milyar dolar olduğunu dile getirirken Son ve Park (2016) bu maliyeti Jandaghi'ye göre daha pozitif bir yaklaşımla 85 milyar dolar olduğunu ifade etmiştir. Sanal kaytarma davranışı üretim aşamasında kuruma zarar verir. Ayrıca rekabet isteğini azalttır (Lieberman vd., 2011 : 2192).

Sanal kaytarma ayrıca kuruma ait muhafaza edilmesi gereken mühim bilgilerin kuruma ait internetin ağırlaşması, casus yazılım gibi problemlerle karşılaşabilirler bu durumda kurumun müşteri profiline güvenini azaltmasına neden olabilir (Jia vd., 2013). Sanal kaytarma örgüt ağına dışarıdan erişimi kolaylaştırarak, güvenlik sorunlarının ortaya çıkmasına neden olabilir (Özler ve Polat, 2012: 5). Tüm bu araştırmalar ışığında negatif etki sonucunda ortaya çıkan sebepler üç ana başlıkta toplanmıştır. Bunlar; üretim ve mali zararlar, hukuki mesuliyetler.

6. Sanal Kaytarma Davranışının Faktörleri

Sanal kaytarma davranışlarının, işletmenin mali, verimlilik ve hukuki açıdan negatif etkileri araştırıldıktan sonra daha fazla bu konu irdelenmiştir. Bu davranışı işgörenlerin neden yaptığına dair sebepler araştırılmıştır. Eski araştırmalar incelendiğinde “etkili olamayan iş hareketleri” başlıklı konular asıl konumuz olan sanal kaytarma davranışlarına etken olmuştur. Sanal kaytarma davranışının faktörleri üç grupta incelenmiştir (Doorn,2011: 9). Bu gruplar; örgütsel, iş ile alakalı ve bireyseldir.

6.1. Örgütsel Politikalar

Van Doorn (2011) örgütsel politikaları üç bölüme ayırarak incelemiştir. Bu politikalar; internet politikası, kendi bilgisayarını getir politikası ve yeni çalışma yollarıdır.

6.1.1. İnternet Politikası

Sanal kaytarmanın, işgören ve işyeri için negatif etkiye sahiptir yargısına kesin bir şekilde ulaşılamaz çünkü yapılan çalışmalarda araştırmacılar bir uzlaşmaya varmamıştır. Ancak yine de çok sayıda özel ve kamu sektöründeki ofislerde internet politikası kısıtlamak ya da belli bir kontrol mekanizmasında tutmaktadırlar. Yapılan araştırmalarda internet politikası uygulamanın sanal kaytarma davranışını engellemekte yararlı olduğu anlaşılmıştır (Lim ve Teo, 200: 1082). Ancak Blanchard ve Henle (2008) ise bu politikaların sanal kaytarma davranışını azaltmayacağını işgörenin bu davranışı şefine yakalanana kadar devam edeceğini varsaymaktadır. Bu farklı görüşler sebebiyle kurumları nasıl hareket etmeleri konusunda sıkıntıya düşürmektedir (Blanchard ve Henle, 2008: 1092). Anandarajan and Simmers (2005) ise kurumların işgörenlerine belli düzeyde özgürlük tanıyarak çok sıkmadan denge kurmalarını tavsiye etmiştir.

6.1.2. İşyerine Kendi Bilgisayarını Getir Politikası

İşyerine kendi bilgisayarını getirme son yıllarda görülen bir uygulamadır. İş yerinde ki bilgisayarı kullanmak yerine işyeri mali bütçesinden ayrılan bir miktarla kendi bilgisayarını alması ve bunu kullanmasıdır. Bu durumun daha fazla kaytarma yaptığı anlaşılmaktadır (Doorn, 2011: 10).

6.1.3. Yeni Çalışma Stili

Çalışanlara zaman ve mekanolarakrahatlık sağlar ve bu da çalışma stillerini etkiler. Çalışma esnekliğini araştırılmış ve bunun bazı negatif yönleri olduğunu tespit edilmiştir. Bunlar ise; iş yapma performansını görmede sıkıntı, kontrol mekanizmasında oluşan sıkıntı ve uygulama aşamasındaki sıkıntıdır. Kontrol mekanizmasında ki sıkıntı sanal kaytarma davranışına olanak sağlamaktadır (Doorn, 201: 10).

6.2. İşle İlgili Etkenler

6.2.1. İşle İlgili Talep ve Kaynaklar

Blanchard ve Henle (2008) az seviyede işe talep varsa, bu da personel için fazla boş vakit olduğunu ve sanal kaytarmayı daha sık yaptığını savunmuştur. Ayrıca fazla iş talebi de çalışanların sanal kaytarmaya yönelmesine sebep olabilir. Görülüyor ki talebin hem yüksek oranda olması hem de düşük oranda olması sanal kaytarmayı yükseltmektedir. Bu sebeple talep konusunda dengenin sağlanması esas olmalıdır (Henle ve Blanchard, 2008: 393). Ayrıca kaynakların yeterli olmaması da çalışanların işleri zamanında yapamamasına ve bu sebeple de sıkıntıya giren çalışanın sanal kaytarma yapmasına sebep olacaktır. Talep ve kaynakların istenilen seviyelerde olması kurum için son derece önemli bir konudur.

6.2.2. İş ve Özel Hayat Arasında Sınırın Kaybolması

İnternetin hayatın her alanına dahil olmasıyla beraber işin eve, özel hayatında işe taşınması kaçınılmaz olmuştur. Janssen vd. (2004) araştırdığı çalışmasında, iş talebinin fazla olması nedeniyle iş ve özel hayat arasında tutarlılığı sağlayamayan bireyin tükenmişlik psikolojisine gireceği sonucuna ulaşmıştır. Bu sebepledir ki bu iki durum arasındaki ilişkinin sanal kaytarmaya etki ettiği savunulmuştur (Van Doorn, 2011: 13).

6.3. Kişisel Etkenler

Kişilik özellikleri sanal kaytarma davranışına etki edebilir. Bunun sebebi ise interneti kulanmanın temelinde kişiliğin olmasıdır (Amichai-Hamburger, Ben-Artzi, 2003; Mount, Ilies ve Johnson, 2006). Beş büyük kişilik özelliği olarak adlandırılan kişiliği tanımlarken, Landers ve Lounsbury (2006) ise internette yapılanlara uyarlayarak çalışmışlardır. Bu boyutlardan duygusal dengesizlik ve internet kullanımı ilişkisini

inceleyip aralarında herhangi bir bağlantı bulamamıştır. Açıklık ve internet arasında da ilişkiyi araştırmış ve bir bağlantı kuramamıştır. Diğer 3 boyutla (dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk) internet kullanımı arasında negatif bir bağlantıya ulaşmıştır (Landers ve Lounsbury, 2006: 283-293).

Fakat Wyatt ve Phillips, Landers ve Lounsbury'den farklı olarak dışa dönüklük ile sanal kaytarma arasında pozitif bir ilişki olduğunu savunmuştur (Wyatt ve Phillips, 2005: 3). Wyatt ve Phillips (2005), düşük seviyedeki uyumluluk ve yüksek seviyedeki dışa dönüklük ile sanal kaytarma türü davranışlar arasında ilişki olduğunu, diğer bazı araştırmacılar ise sorumluluk sahibi olma ile sanal kaytarma türü davranışlar arasında anlamlı ilişkiler olduğunu gözlemlemiştir (Everton vd., 2005).

Sanal kaytarma çalışan birçok araştırmacı yaş ile aralarında bir ilişki bulmayı amaçlamıştır. Lakin değişik sonuçlar ortaya çıkmıştır. Akça (2013)'te ortaöğretimdeki üst düzey çalışanların ofiste ya da ofis dışında internette dolaşma ve yaş düzeyinde anlamlı bir fark bulunmadığını tespit etmiştir. Bu görüşün tam zıttı olarak Güngör (2016)'da genç olan işgörenlerin, kendilerine göre büyük olanlara göre daha çok sanal kaytarma yaptığını tespit etmiştir.

Yaş araştırmasındaki farklılık gibi cinsiyette de araştırmacılar ortak bir kanıya varamamışlardır. Buradaki esas araştırma yapılan bireyler arasındaki farktan dolayı cinsiyetin sanal kaytarmaya sebep olgu genellemesine ulaşamaz. Akça (2013)'te ortaöğretimdeki üst düzey çalışanların ofiste ya da ofis dışında internette dolaşma ile yaş arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Bu görüşün tam zıttı olarak Güngör (2016) erkeklerin bayanlara göre sanal kaytarmayı daha çok yaptığını tespit etmiştir. Lim ve Chen (2012) erkek işgörenlerin kadınlara göre ofiste sanal kaytarmayı daha çok yaptığını ve bunu ortalama bir süreye indirerek erkekler de bunun günlük 61 dakika iken kadınlarda bu sürenin 46 dakika olduğunu ileri sürmüştür.

Yapılan çalışmalar da eğitim seviyesi artmakla birlikte sanal kaytarmanın da bu düzeyde yükseleceği belirtilmiştir. Güngör (2016) yaptığı çalışmada bekar işgörenlerin evli olanlara oranla daha çok sanal kaytarma davranışında olduğunu ileri sürmüştür (Güngör, 2016).

Yapılan çalışmalarda ofisteki işgörenler ile daha sonradan işe alınan işgörenlerin bireysel interneti kullanma sıklığı araştırılmış ve sonradan gelen işgörenlerin daha fazla sanal kaytarma yaptığı anlaşılmıştır (Lee ve diğ., 2004: 28-45).

Yapılan çalışmada ofisteki işgörenlere sanal kaytarma yapıp yapmadıklarını ve bu konuda nasıl bir düşünceye sahip olduğu araştırmada işgörenlerin geneli bu davranışı birçok işgörenin yaptığını, bunun aslında doğru davranış olmadığını lakin bunu kendisinde yaptığını ifade etmişlerdir (Polzer-Debruyne, 2008: 60).

İnternet giderek hayatımızı esir alıyor. Öyle ki son zamanlar da internet paketim bitti deyip hayatının durma noktasına geldiği söylemleri yaygınlaşmıştır. Buda psikolojik bir sorunun varlığını ifade eder. İnternetin her ne kadar insanı sosyalleştirdiği varsayılsa da ciddi anlamda toplumun sosyal yapısını olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu bağımlılığı beş aşamada kategorize etmek mümkündür. Bu aşamalar; sanal - sekse düşkün olanlar, sosyalleşmek için arkadaş, sevgili arayanlar, çevrim içi kumar, bahis oynayanlar, herhangi bir konu hakkında asıl öğrenmeleri gereken kaynak yerine interneti kullananlar, bilgisayara ve teknolojilere karşı düşkün olan özellikle erkek ve oyun meraklıları aşamalarıdır (Foster, 2001: 39).

Çalışanların tükenmişlik seviyesini en aza indirmek için işgörenler gelen taleplerin ellerinde bulunan kaynaklardan çok olduğu zamanlarda ruhsal, beyinsel, bedensel olarak kendilerini revize etmeleri gerekir. Sanal kaytarma, tükenmişliğe karşı ufak bir dinlenme olarak görülebilir. Bu sebeple sanal kaytarma tükenmişliğe karşı yenilenme sağlar (Bakker, 2004: 88).

7. Sanal Kaytarma Davranışının Denetim Altında Tutma Yolları

Sanal kaytarma davranışının denetim altında tutulması işgörenlerin ceza almasıyla olamayacağı görülmüştür. Bunun yerine belirli aralıklarla işgörenin izlenmesi yolu ile sanal kaytarmanın azalacağı görülmüştür (Blanchard ve Henle, 2008: 1080). Kuruluşlarda belirli oranda kısıtlama getirildiğinde sanal kaytarmanın azalacağı anlaşılmıştır (Garrett ve Danziger, 2008: 946). Yöneticilerin, işgörenlerine yakın olarak ofis içinde olması, bu kontrolü daha yüksek düzeyde hissettirir ve doğal olarak sanal kaytarma davranışında da düşüş olur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

1. İş Tatmini Tanımı

İş tatmini, işgörenin çalıştığı kurumda hissettiği huzurun seviyesidir (Kaya, 2016: 40). İşgörenin yaptığı işten dolayı beğenilmesi ve övgü almasından sonra hissettiği duygusal durumdur. İşgörenin çalışma arkadaşlarıyla mutlu olması sonunda amaçlanan hedefe ulaşmasından dolayı kazandığı maddi kazançla beraber hissettiği yüksek haz duygusudur (Elmas, 2017: 44).

İş tatmini gözlemlenerek anlaşılacak bir tanım olmamakla beraber işgörenin duygu dünyasında yaşayıp mutlu olduğu durumdur (Şahan, 2015: 27). İşgörenin işten tatmin olması sadece yaptığı işle alakalı değildir. Genel olarak o işyerinde çalışmaktan ne ölçüde memnun olduğuyla ilgilidir. İşgörenin ne ölçüde hedefine ulaştığı da iş tatminini etkilemektedir (Oran, 2016: 36-37). İş tatmini, işgörenlerin çalıştığı kurumdan aldığı fiziksel, ruhsal ve çalışma ortamının toplamıdır (Yücel, 2012). İşinden tatmin olması için, işgörenin yaptığı işten umdukları ile çalıştığı kurumun sağladığı imkanların uyum sağlaması gerekir.

2. İş Tatmininin Önemi

Günümüzde hızla gelişen teknolojiye her alanda olduğu gibi iş hayatında da uyum sağlamakta sıkıntı yaşanmaktadır. Bu sıkıntıların çözülmesi için işgörenlerin grup olarak çalışması kavramı önem kazanmıştır. İşgörenlerin yalnızca verilen talimatları yapması onları tatmin etmemektedir. Bu sebeple, yöneticilerin bu kavram üzerinde detaylı olarak inceleme yapması gerekir (Gürsel, 2016: 48). Kurum yöneticileri işgörenlerin tatmin oldukları an artık hep böyle devam edeceklerini düşünmeleri onları büyük bir hayal kırıklığına uğratacaktır. Çünkü insan duygularıyla hareket eder ve yaşadıklarına göre duyguları değişir. Değişim yaşandıkça aynı durumda ki işten tatmin olmamaya başlamaktadırlar. Yöneticilerin bu durumu göz ardı etmemeleri gerekir ve belirli aralıklarla işgörenlerin gözetlenmesi gerekmektedir.

İşgörenlerin gününün büyük bir bölümünü çalıştığı yerde geçirmektedir. Bu sebeple ki yaptığı işten ve çalıştığı kurumdan, çalışma arkadaşlarından mutlu olmayan bireylerin bunu özel hayatına da yansıtacağı aşikardır. Ailesi, arkadaşları ile sorunları olan kişinin üzerine bir de stresten kaynaklı ruhsal sorunlar da eklendiğinde bu bireyden iş ortamında tatmin duygusu oluşmaz ve bu kurum için hem maddi hem de manevi zararlar ortaya çıkarmaktadır (Üçüncü, 2016: 9).

3. İş Tatminini Etkileyen Unsurlar

İş tatmini çalışanların ruhsal ve fiziksel durumu ile çalışma şartlarını birçok farklı değişkene göre şekillendirmektedir. Bu değişkenler iki grupta incelenmektedir. Bunlar; bireysel ve örgütsel unsurlardır.

3.1. İş Tatminini Etkileyen Kişisel Faktörler

İş görenlerin yaptığı işten beklentilerinin en önemlisi kişiliğiyle ilgilidir. İş görenlerin çalıştığı kurumdan beklentisinin farklı olmasından dolayı tatmin olma derecesinde farklıdır. Bu farklılığın sebeplerinden birinin cinsiyet olduğu araştırmalar sonucu belirlenmiştir. Tang'ın yaptığı araştırmada, kadın iş görenlerin duyguları ve paylaşımları önemli olduğundan ofislerinde yeni dostluklar sağlayarak tatmin oldukları, erkek iş görenlerin ise aldıkları ücretin fazlalığı ile tatmin olduğu anlaşılmıştır (Elmas, 2017: 51). Cinsiyet kavramı araştırıldığında erkeklerin kadınlara göre daha çok iş tatminsizliği yaşadığı anlaşılmıştır. Bunun sebebi olarak da, kadınlar günlük yaşamlarını işlerinden ayırt etmezler. Kadınların anne vasfını kazanmalarından sonra bebeklerine bakmak için işin uzun zamanlı ya da kısa zamanlı işlere başvurmaları doğaldır. Bu sebeplerdir ki yapılan araştırmalar sonucunda kadınların erkeklere oranla işlerindeki tatmin seviyesi yüksektir (Eker, 2006: 65). Ancak bu araştırma bulgularının zıttı olan durumlarla da sıkça karşılaşmıştır. Yani kadının özel yaşamındaki ağır sorumlulukları (bebek, temizlik, bulaşık vb.) sebebiyle çalışmalarına odaklanıp, gerekli enerjiyi göstermelerine engel olur. Bu durumda da erkeklerin kadınlara göre iş tatmini seviyesinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Piyal, vd., 2000: 247). Cinsiyet farklılığının ön planda olduğu sorunlardan biri de kadınların erkeklere göre daha düşük maaş almalarıdır. Bu durum da kadınların iş tatmini seviyesinin erkeklerden daha düşük olduğu anlaşılmıştır (Sönmez, 2014). Kadın-erkek arasında iş tatmininde değişiklik

olduğu kabul görmüştür. Ancak değişiklik arz etmesine rağmen kadın mı erkek mi iş tatmininde daha etkilidir konusunda ortak bir yargıya ulaşılamamıştır (Üçüncü, 2016: 15).

Tatmin duygusunu etkileyen bir diğer etkende yaşdır. Genç çalışanların deneyiminin azlığı, yapılacak işe vakıf olmada yaşadığı problemler, iş tatmini açısından olumsuz sonuçlar oluştururken; ileri yaşlardaki deneyimli çalışanların çalıştıkları örgütteki iş tecrübesi arttıkça, işe olan hakimiyetleri de artar. Bu durum ileri yaşlardaki çalışanlar açısından olumlu sonuçlar oluşturmaktadır (Kosovalı, 2017: 29). Yapılan bir başka araştırmada iş tatmini ile yaşı “u” şekline benzetmiştir. Aslında işe yeni başlayanın aldığı mutlulukla alınan tatmin, yeni ortama uyum sağlama aşamaları olduğu için yüksektir. Ancak bu tatmin seviyesi zaman geçtikçe çalışma ortamında ki rutine bağlanan bir temponun olması sebebiyle iş görenin yaşıyla beraber çalıştığı kurumda geçen süre de eklenince iş tatmin seviyesi düşecektir (Engizek, 2017: 31).

İnsanların aldığı eğitim seviyesi arttıkça çalışmak istediği işten beklentileri de artacaktır. İş tatmini ve eğitim arasında belirgin bir bağlantı olmasa da, eğitim düzeyi attıkça iş görenin tatmin seviyesinin de artacağını görülmüştür. Çünkü eğitim düzeyi artan iş görenin ücreti de bununla orantılı olacaktır. Fakat bu olay her zaman geçerli değildir. Bir kurum mali açıdan iyi durumda ise ve verimliliği yüksekse bunda en önemli pay iyi eğitim almış iş görenler sayesinde (Kaya, 2016: 46).

Yapılan araştırmalar sonucunda iş tatmininin seviyesini medeni durumun etkilediği anlaşılmıştır. Araştırmalar sonucunda evli iş görenlerin bekar olanlara oranla iş tatmini daha fazladır. Buna neden olarak da evlilerin aile hayatındaki düzeni, huzurunun etkili olması ve iş görenlerin evlendikten sonra işten beklentilerinin değişmesidir (Gürsel, 2016: 37).

Kişilik özellikleri iş görenin çalışma arkadaşlarıyla iş tatmini açısından farklılıklar gösterir (Elmas, 2017: 53). İşgörenlerin farklı kişiliklere sahip olması beklentilerini ve olayları anlayıp yorumlama düzeylerinde farklılıklar gösterir. Mesela kimi iş gören maaşının artmasıyla iş tatmini yaşarken kimi iş gören ise hiyerarşik olarak kademe atlaması ile tatmin olur (Dugguh ve Dennis, 2014: 13).

Kişilik ile iş tatmini araştırılmış ve büyük beşli olarak adlandırılan kişilik özelliğinin beş boyutu tek tek incelenmiştir (Judge, vd., 2002: 90). İş tatmini ile dışa dönüklük, öz disiplin, uyumluluk ve nevroitiklik arasında doğru orantı mevcutken gelişime açıklık ile arasında zayıf bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Sonuç olarak iş tatmini yüksek olan iş görenler için, sosyallik yönü ağır basan dışa dönük, diğer iş görenlerle uyum içinde, öz disiplini fazla, nevroitikliği düşük insanlar olduğu söylenir (Çetin, 2011: 36).

3.2. İş Tatminini Etkileyen Kurumsal Unsurlar

İş görenin isteklerinin olması ve iş tatmini sağlamak için çalıştığı kurumun imkanları etkilidir (Engizek, 2017: 24). İşin niteliği iş tatminini etkileyen faktörlerdendir. İnsanların mutlu hissettiği işlerde çalışması çok önemlidir. Örneğin sürekli aktif olan, gezmeyi seven kişinin sıkça seyahat eden personel konumundaki işte çalışması iş göreni mutlu edecek ve tatmin seviyesini yükseltecektir (Özarsalan, 2010: 95). İş görenin işini beğenmesi, başkalarının da beğenmesi, kabiliyetini geliştirecek imkanlar sunması, rutinleşme durumunda olmaması iş tatminini arttıran etkenlerdendir.

Bazı araştırmalar da ise iş görenin aldığı ücretin miktarı arttıkça iş tatmini duygusu da artacağı sonucu çıkmıştır. Bu durumun zıttı da kabul edilir yani yaptığı işle aldığı maaş arasında uyum olmayan iş görenin tatminsizlik yaşayacağı aşıkardır. Ayrıca aldığı maaşın kurum içerisinde adaletli olarak yani aynı işi yapana aynı ücreti ödemeleri de iş tatminini arttırmaktadır (Çalışkan ve Sarıkamış, 2011: 10).

İş görenler zaman içerisinde pozisyonlarının yükseleceğini varsayarlar. Çünkü iş görenler zamanla işlerinde yüksek tecrübe edindikleri için bir aşamadan sonra bu işleri hem kolay hem rutin, hem de sıkıcı bulacaklardır. Yeteneklerinin kaybolmaması için daha yüksek sorumluluk isterler. Bu istekleri olmazsa da işlerindeki tatmin seviyesinde düşüşler yaşanacaktır (Eren, 2004: 510). Bu sebeple kurumlar iş tatmin seviyesini yüksek tutmak için iş görenlere yükselme fırsatları sunmalıdır. Yapılan araştırmalar da iş tatmini için yükselmenin ücretten daha önemli olacağı görülmüştür (Söyük, 2007: 88).

Mesai arkadaşlarıyla uyumlu olan ve onlarla zaman geçirmekten zevk alan iş görenlerin doğal olarak iş tatmini yüksek seviyede olacaktır. Bu ortamı işgörenlerine sağlayan kurumların grup çalışmalarında daha verimli olduğu anlaşılmıştır (Lim, 2002) .

İş görenlerin mesai saatlerinde onların sorumluluğu olan işlerini yaparken tanınacak şartların iş göreni tatmin edeceği düzeydeyse iş yerinde bulunmaktan zevk alacaklardır. İş görenlerin mesaiye başlama ve bitirme zamanının belli olması, çalışılan yerin sıcaklığı, gürültüsü, temizliği, mola zamanları, kullanılan teçhizatlar gibi faktörlerin iş gören tarafından kabul edilebilir olması, iş tatmin seviyesini de etkiler.

İş görenlerin işlerinde tatmin yaşamaları için özellikle onunla ilgilenen hiyerarşik olarak üstünde olan yöneticisiyle ilişkisi çok etkilidir. Yöneticilerin işin tekniğini iyi bilmesi, ikili ilişkiler de uyumlu olması, grup çalışmalarını düzenlemek, uyumlu olmalarını sağlamak gibi özelliklere sahip olması iş tatminini yükseltmeye yardımcı olacaktır (Bingöl, 1998: 202).

4. İş Tatminine İlişkin Öne Sürülen Kuramlar

Uzun yıllar direkt olarak iş tatmini ele alınmasa da motivasyonla beraber araştırılmıştır. Motivasyon iş görenlerin belirlediği bir hedefe varmak için gösterilen gayret olarak tanımlanırken, iş tatmini bu gayret sayesinde hissedilen olumlu duygulardır (Beyhan, 2011: .22). Motivasyonu yüksek olan iş gören çok çalışır ve çalıştıkça beklentisi de artar. Beklentileri karşılanan iş görenler de tatmin yaşarlar. Bu da gösteriyor ki motivasyon ile iş tatmini bir biriyle iç içe geçen kavramlardır.

İş tatminine ilişkin öne sürülen kurumlardan Chappel tarafından içerik ve süreç kuramları diye iki grupta sınıflandırmıştır (Gülнар, 2007: 168).

4.1. İçerik (Kapsam) Kuramları

İnsanların hareketlerini inceleyerek onların neden iş hayatına girdiklerini araştırır. Sonucunda ise isteklerini yapmak için iş hayatına girdiklerini görmüştür (Eroğlu, 1984). Burada yöneticilerin özellikle iş görenlerin davranışlarını inceleyerek sebeplerini anlamak ve buna göre bir yönetim şekli geliştirerek iş göreni doğru şekilde yöneterek işin verimli şekilde yürütülmesini sağlar. İçerik kuramları dört gruba ayrılmıştır. Bu kuramlar;

Abraham H. Maslow' un ihtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Frederick Herzberg'in ift Faktör Kuramı

David Mc. Clland'ın Başarma ihtiyacı Kuramı

Clayton Alderfer'in ERG Kuramıdır

4.1.1. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Motivasyonun iş hayatındaki yerini ilk araştıran Brandeis Üniversitesi psikoloji profesörü olan Abraham Maslow'dur (Göksel, 2013: 27). İş görenlerin neden amirlerine itaat ettiklerini araştırmıştır. İhtiyaçlar hiyerarşisini Maslow beş basamağı bulunan merdivene benzetmiştir.

Fizyolojik İhtiyaçlar(Physiological): İnsanların bazı ihtiyaçlarını gidermek için güdülenmiş olduğu, bu ihtiyaçların herşeyden daha önemli olduğu ve karşılanması gerektiği savunulur. Bu ihtiyaçlar için fiziksel olarak çalışmamız gereği bizi harekete geçiren ilk sebeptir. Yemek, barınmak, uyumak gibi.

Güvenlik İhtiyacı (Safety): Fizyolojik ihtiyaçlar kadar önemli olan diğer etken ise insanların kendi güvende hissetmeleridir. Hastalık, yaşlılık gibi durumlarda kendini garantiye almak gibi.

Sosyal-Sevgi İhtiyaçlar(Love/belonging) : İnsanların arkadaş çevresidir. Bu da sevilme ihtiyacından kaynaklıdır.

Kendini Gösterme - Değer/ İhtiyacı (Esteem) : İnsanların birşeyleri başararak kendini beğendirmek istemesidir. Saygı görme, prestij kazanma gibi.

Kendini Tamamlama – Gerçekleştirme İhtiyacı (Self-actualization) : Bütün ihtiyaçları karşılanan insanın artık kendini geliştirmek istemesidir. Kişisel tatmin, bilimsel başarılar gibi.



Şekil 3.1. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

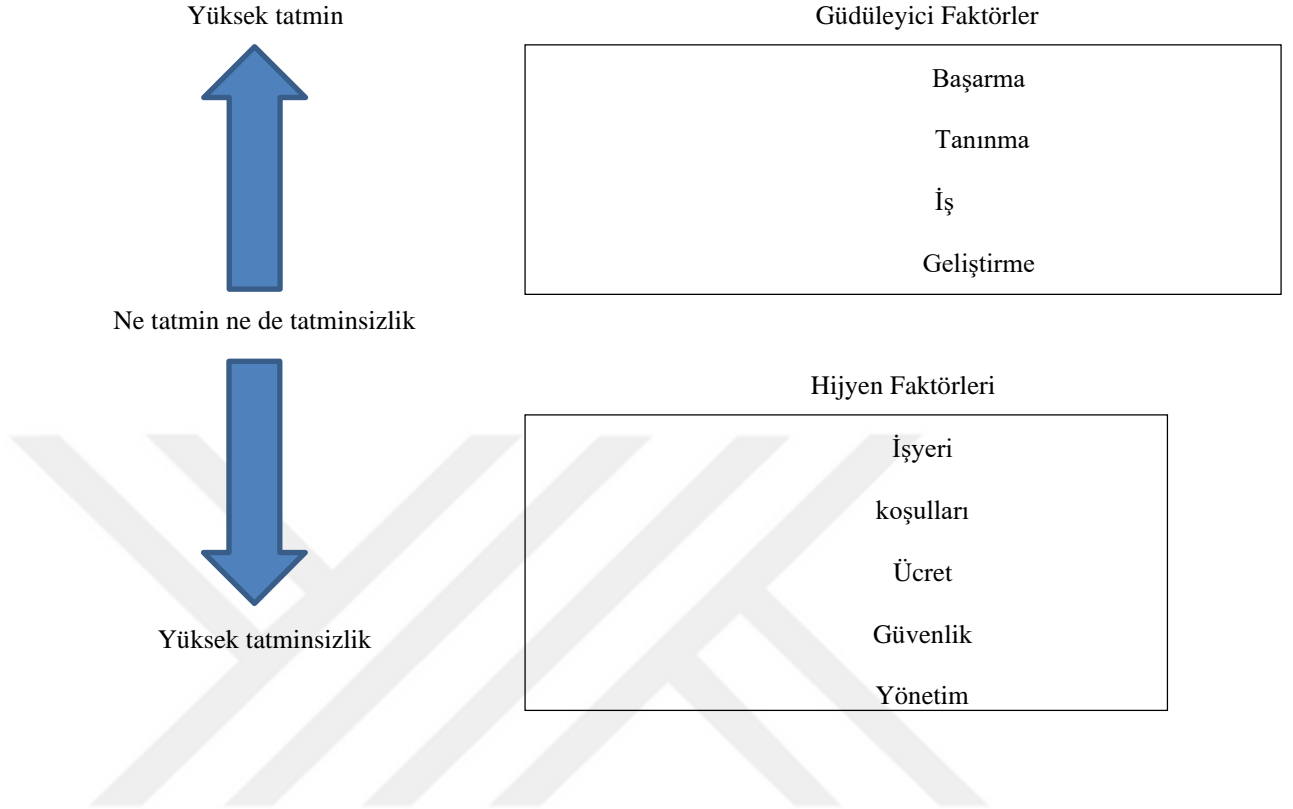
Kaynak: <https://slideplayer.biz.tr/slide/3090996/>

4.1.2. Frederic Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

İş tatminsizliğinin sebepleri yok edilse bile iş tatmini sağlanamayabilir. Çünkü işgörenin çalıştığı kurumda belirli faktörlerin varlığı tatmine katkıda sağlamaz fakat bu faktörlerin olmaması nötr bir durum yaratmakta, tatminsizliğe yol açmamaktadır. İşgöreni çalıştığı kurumdan bezdiren, koparan bu faktörlere 'hijyen faktörleri' denmiştir (Eren, 2004).

Hijyen faktörleri: Çalışılan kurumun politikaları, yönetim anlayışı, çalışma şartları, alınan ücret, statü, güvenlik hijyen faktörleri olarak ifade edilmiştir. Hijyen faktörleri işgörenin kurum içinde huzurla çalışmasını sağlar. Bu faktörlerin varlığı bireyi motive etmez ancak yokluğu tatminsizlik yaratmaktadır.

Güdüleyici faktörler: İşgörenin işten tatmin sağlamasını sağlayan faktörlerdir. Başarı, bilinirliğinin artması, görevde yükselme gibi işin içeriği ile ilgili faktörlerdir. İşin zenginleştirilmesi en önemli faktördür. Bu sayede işgörenin yaptığı işi daha değerli görmesini sağlar (Küçüközkan, 2015: 105). Güdüleyici faktörler; çalışanın mutlu olmasını, örgütüne olan bağlılığını ve işi yapmaya ilişkin özendiriciliğini artırır (Tınaz, 2009: 9). Motive edici faktörlerin olmadığı durumlarda ise bireyde herhangi bir etki oluşturmazken var olduğu durumlarda bireyde doyum ve güdülenme görülür.



Şekil 3.2. Frederic Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Kaynak: <https://slideplayer.biz.tr/slide/11335788/>

4.1.3. Clayton Alderfer'in VIG (erg) Kuramı

Clayton Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımını bazı değişiklikler yaparak basitleştirmiştir. Alderfer, üç basamaktan bahsetmiştir. Bu basamaklar; varolma, beraber olma ve gelişmegereksinmeleridir (Tınaz, 2009: 8; Bayrakdar,2016: 16). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde işgören; alt basamaktaki ihtiyacını gidermeden bir üst basamaktaki ihtiyacına geçemez ama Alderfer'in ERG Teorisinde hayal kırıklığına uğrama ve geri çekilme vardır. İhtiyaçlar karşılanırken yukarı aşağı çift yönlü hareket vardır (Küçüközkan, 2015: 103).

		1.Basamak	2.Basamak	3.Basamak	4.Basamak	5.Basamak
ERG Kuramı	ERG Kuramı	Gelişme	Gelişme	Beraber Olma	Beraber Olma	Varolma
İhtiyaçlar Hiyerarşisi	İhtiyaçlar Hiyerarşisi	Kendini Güncelleştirme İhtiyacı	Değer İhtiyacı	Sevgi ve Alt Olma İhtiyacı	Güvenlik İhtiyaçları	Fizyolojik İhtiyaçlar

Şekil 3.3. Maslow ve Alderfer'in Karşılaştırılması

Kaynak: <http://iibf.blogcu.com/yuksek-lisans-tezi-orgutsel-catisma-ve-isveren-etkileri-9/10090373>

4.1.4. David Mc. Clland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

Psikolog olan Mc. Clland çalışanların iş tatmin düzeylerini üç boyutta incelemiştir.

Başarma ihtiyacı (achievement needs); bireyin bir hedef belirleyip ona ulaşmak için gösterdiği emektir. Lakin başarı kavramı da bireyler arasında değişiklik gösterir.

İlişki kurma ihtiyacı (affiliation needs); bir grup edinen çalışma arkadaşlarıyla ilişkisi iyi olan iş görenin tatmin seviyesi yüksek olacaktır.

Güç kazanma ihtiyacı (powerneeds); diğer kişileri etki altına almak ve gücünü korumak ya da gücünü daha da arttırmaktır

İşgörende başarı ihtiyacı diğerlerinden daha baskınsa onun yeteneklerini geliştirip, hedeflerini gerçekleştirecek sistem belirlenirse işgören yüksek bir tatmin yaşayacaktır.

4.2. Süreç kuramları

Süreç kuramlarında işgörenin ne amaçla ve ne şekilde motive edileceği araştırılmıştır. İşgörenlerin bir davranışı yapmasına neden olan faktörler incelenmektedir. İşgörenin bir davranışı yapmaya başlamasıyla süreç başlar ve durana kadar geçen süreç incelenir. Süreç teorileri; Beklenti Teorisi (Victor Vroom, E. Lawler ve L. Porter), Eşitlik Teorisi (Adams), Amaç Teorisi (Locke)'dir.

4.2.1. BEKLENTİ TEORİSİ

4.2.1.1. Victor Vroom'un Beklenti Kuramı (VIE)

Vroom' un (1964) Beklenti Kuramı'nda işgörenlerin hem bireysel başarısını hem de kurum içerisindeki konumunu yükseltmeye yardım edecek etkenler araştırmaktadır. Vroom'un beklenti teorisi temel olarak üç kavram üzerine kurulmuştur. Bunlar; değerlilik valance, yararlılık ve beklentidir (Küçüközkan, 2015).

Valens (Arzulama Derecesi): Kişinin çabaları sonucunda elde edeceği faydayı isteme derecesidir (Ay, 2006: 26). Elde edilmesi düşünülen fayda farklı kişiler tarafından farklı olarak arzu edilecektir. Valense'e iki rakam arasında değer vererek açıklamak gerekirse -1 ile +1 arasında bir değer olsun. Bir işe verdiği anlam yüksek olursa +1 valens değeri alır ve işgören ödüle ulaşmak için daha fazla emek harcar, -1 değerini alması ise işgörenin arzulama derecesinin düşük olduğu söylenir. Sıfır olması ise nötr yani sonucun işgören üzerinde hiçbir etkisinin olmamasıdır (Eren, 2004: 534).

Yararlılık: işgörenin sonuca giderken kullandığı araçtır. Yalnız bu araç çalıştığı kurumun da yararına olmalıdır. İşgören yapmak zorunda olduğu iş ile bunun sonucunda elde etmek istediği sonuç arasında doğru bir orantı olduğunu görünce daha çok tatmin olur ve daha hırsla çalışır.

Beklenti: işgörenin çalıştığı kurumun hedefleri ile işgörenin harcadığı emek arasındaki ilişkidir. Yani işgören emek harcadığında çalıştığı kurumun amaçlarına varacağına inanıyorsa bu beklenti ile açıklanır. İşgörenin emeği ile beklenti arasında doğru yönlü ilişki vardır. Beklentisi gerçekleşen işgörenin iş tatmini de artacaktır (Luthans, 2008).

Görülüyor ki işgörenin tatmin olması için bu üç etkenin de olması gerekir. İşgörenin yaptığı işin sonucunda bir ödül 'beklentisi' olmalıdır ve bu ödülün aslında diğer ödüller için 'aracı' olduğunu bilmesi ve bütün bu ödülleri 'arzuluyor' olması gerekir.

4.2.1.2. Porter ve Lawyer'in Beklenti Kuramı

Porter ve Lawyer, Vroom'un Beklenti Kuramı'nın bazı kavramlarını birleştirmiş, bazılarını da eklemeler yaparak kuramlarını geliştirmişlerdir. İşgörenin alacağı ödül,

gösterdiği emek ve sonrasında yaptığı işten duyduğu tatmin arasındaki ilişki incelenmiştir (Özdemir, 2006). İşgörenin sarf ettiği emek sonrasında aldığı ödülün adil olması gerektiği savunulmuştur. Eğer işgörenler ödüllerini kıyaslayıp kendi aldığı ödülün adilane dağıtılmadığını düşünürse tatmin duygusu azalacaktır. İşgörenler çalıştığı kurumda yapacağı işi tam olarak bilmezlerse ya da iş tanımında belirlenen iş dışında başka işler de yaptırıyorsa iş tatmini seviyesinde düşüş yaşanacaktır.

4.2.2. J. Stacy Adams'ın Eşitlik Kuramı

J. Stacy Adams, General Electric şirketinde motivasyon üzerine çalışmalar yapmıştır. Bu çalışma sonucunda da eşitlik kuramını geliştirmiştir. Ayrıca motivasyonu araştırırken onunla iç içe geçmiş kavram olan iş tatminini de araştırmıştır (Toker, 2007). İşgören çalıştığı kurum içerisinde karşılaştığı eşitlik durumlarının olması ve bunların işgöreni tatmin seviyesine etki ettiğini görmüştür. İşgören kendi yaptığı işiyle diğer mesai arkadaşlarının yaptığı işi kıyaslayıp ödüllendirmenin adil ve eşit olduğunu gözlemler. Eğer gözlemlendiği sonuçlar eşitliği gösteriyorsa iş tatmini seviyesi artacaktır. Ancak eşitsizlik sezerse ya da bu duruma şahit olursa çalıştığı kuruma da kendi işine de olumsuz şekilde bakacaktır bu da onu tatminsizliğe ve sonrasında işten ayrılma sürecine itecektir.

Eğer eşitsizlik yaşayan işgören bu sorunu yukarıda belirtilen yöntemlerle çözemezse iş yerinde problemler yaşayacaktır. İdarecilere düşen görev ise; işgörene karşı tarafsız olmaya özen göstermeli, eşit işe eşit ödül ilkesini esas almalıdır (Bozkır, 2014: 45-46).

4.2.3. Edvin Locke'un Değer Kuramı

Bu kuram da işgörenin kişisel amaçları ile çalıştığı kurumdaki başarı arasındaki ilişki incelenmiştir. İşgören kendine bir hedef belirler ve o hedeflere ulaşana kadar işgören çalışacaktır. Bu çalışması sonucunda da kazandığına değerlidir (Özkalp ve Kirel,2011). Locke, iş tatminini işgörenin yaptığı iş sonrası hissettiği pozitif duygular olarak ifade etmiştir (Şeker vd., 2016: 6).

Locke işgörenlerin kendilerine belirledikleri hedeflerin ne ölçüde ulaşılacağı üzerinde durmaktadır. İşgörenin kendince belirlediği amaçların özelliklerini sıralamıştır. Bunlar; hedeflerin anlaşılabilir olması, işgörenin bu hedefleri benimsemesi gerekir,

belirli seviyede zorluğu olmalı fakat ulaşılabilir olmalıdır. İdareciler de işgörenini iyi tanıyarak ve bu hedefleriyle işlerini uyumlu hale getirerek kurum için yüksek verimi sağlayabilirler (Bozkır, 2014: 46).

5. İş Tatmininin Sonuçları

İş tatmini yüksek olan işgörenlerin hem çalışma yerinde hem de özel hayatında mutlu olacakları yapılan araştırmalarda elde edilmiştir. Bunu iyi bilen idarecilerin işlerinin problemsiz ilerlemesi için işgörenlerin iş tatmin düzeylerini arttırmak için gerekli tedbirleri alması gerekmektedir.

İş tatmin seviyesi yüksek olan işgörenin performansının da yüksek olacağı aşikardır. Yüksek performans sağlayan işgören sonunda istenileni yaptığı için ödül bekler ve istediği şekilde bir ödüllendirme olursa iş tatmini artar. Performansı etkileyen bir diğer etken ise iş güvencesidir. Güvencesi olmayan işgörenin performansı düşük olacaktır bu da iş tatmininde de düşüşe neden olur.

İdarecilerin çalışanların isteklerini ve onları mutlu edecek işleri bilirse işgörenin verimliliği artacaktır bu da iş tatminini ve başarıyı birlikte getirecektir (Kurt, 2012).

Motivasyon, hem işgörenin hem de çalıştığı kurumun ilerleyebilmesi için gereklidir. İşgörenlerin motivasyonu ve iş tatmini seviyesini yükseltmek için, işgörenin işin işleyişiyle ilgili söz sahibi olmalı, işgörenler ve tepe yönetiminin doğru iletişimi, kimin hangi işi yapacağını net olarak bilinmesi, adil ödül sistemi, kaliteli eğitim gibi etkenler belirlenmiştir (Yeğin, 2009: 42). Motivasyonu yüksek olan işgörenin iş tatmini de yüksek olacaktır. Böylelikle işgören çalıştığı kurumda mutlu olmaktadır. Mutlu işgörenin çalıştığı kuruma katkısı yüksek olacaktır.

İş tatmini yaşam tatminini de beraberinde getirmektedir. Kişiliğini yansıtan bir işte çalışan işgören işyerinde mutlu olduğu zaman bunu özel yaşamında ki memnuniyet düzeyine de yansıtacaktır (Akıncı, 2002: 7).

Başarı tatmine giden en etkili yollardandır. İdareciler işgörenlerin başarı elde etmesi için uygun işler belirtir. Bu işlerle başarı elde eden birey adil bir ödüllendirme sistemi içerisinde iş tatmini yaşarlar (Dağdeviren Gözen, 2007: 69).

Hizmeti veren işgörenin iş tatmininin yüksek olması gerekir ki iletişim halinde olduğu müşteriye memnun edebilsin. Bu durumda idarecilere büyük sorumluluk düşmektedir. İdareci emri altında çalışan işgörenin isteklerini iyi bilmeli ve onu tatmin edecek şekilde ortam sağlamalıdır ki işgörende müşteriye memnun etsin ve işyeri kazanç sağlasın (Tarlan ve Tütüncü, 2001: 141).

İş tatmini artan bireyin işine bağlılığı da artacaktır ve işine bağlı işgörenin de iş tatmini artacaktır (Akıncı, 2002: 8).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Araştırmanın bu bölümünde değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu kapsamda literatür taraması yapılarak değişkenler arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmalara ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

1. Kişilikve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki

Dede, (2018), yaptığı araştırma da kişilik ve sanal kaytarma davranışını incelemiştir. Araştırma evreni Güney Marmara'daki bankalardır. 403 kişiye anket uygulanmıştır. Gerekli analizler sonucunda BFKÖ ile sanal kaytarma boyutları arasında ilişki bulmuştur. BFKÖ boyutlarından uyumluluk, nevroitiklik ve sorumluluk ile önemli sanal kaytarma boyutu arasında ilişkiye rastlanmıştır. Önemsiz sanal kaytarma boyutu ile uyumluluk boyutu arasında anlamlı sonuca ulaşmıştır. Önemli sanal kaytarma boyutu uyumluluk ve nevroitiklik boyutu ile anlamlı bir ilişki içinde bulunmaktadır. Önemsiz sanal kaytarma boyutu ise uyumluluk ile arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Örücü ve Aksoy (2018), sanal kaytarma ve BFKÖ arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Üretim firmasında çalışan 167 mühendise anket uygulanmıştır. Gerekli analizler sonucunda; BFKÖ boyutlarından dışa dönüklük ve nevroitiklik boyutlarının sanal kaytarma davranışına etki ettiği sonucunu bulmuşlardır.

Tan ve Demir (2018) tarafından yapılan araştırma da BFKÖ ile sanal kaytarma davranışı boyutları arasındaki ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın evreni Antalya'daki konaklama işletmelerindeki 400 kişidir. Anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda; BFKÖ boyutlarının sanal kaytarma davranışı üzerinde etkisi bulunmuştur.

Çivilidağ (2017), 296 belediye çalışanına anket uygulamıştır. Gerekli analizler sonucunda; dışa dönüklük ve nevroitiklik boyutlarının bazı demografik faktörler ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir ilişki içinde olduğu belirlenmiştir.

Varghese ve Barber (2017), sanal kaytarma ile BFKÖ ilişkisinde iş stresi faktörlerinin etkisini incelemişler. Farklı meslekten 343 işgörene anketler uygulanmıştır. Sanal kaytarmayı dışadönüklük, nevroitiklik, uyumluluk ve sorumluluk boyutlarının etkilediği tespit edilmiştir.

Kim, Triana, Chung ve Oh (2015), BFK boyutlarından sorumluluk ve nevroitiklik boyutlarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Bir işletmedeki mavi yakalı çalışanlara uygulanan anketler sonucunda; sorumluluk duygusunun yüksek olduğu bireylerin sanal kaytarma davranışını çok az yaptığı anlaşılmıştır. Ayrıca BFKÖ boyutlarından olan duygusal denge ile sanal kaytarma davranışı arasında ters yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sezici (2015)'de yaptığı araştırmada üretkenlik karşıtı davranışlar ile BFKÖ arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Üretkenlik karşıtı davranışlar içinde sanal kaytarmanın olduğu görülmüştür. Sonuç olarak; BFKÖ boyutlarından sorumluluk ve açıklık ile sanal kaytarma arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dışa dönüklük, duygusal denge ve uyumluluk alt boyutları ile sanal kaytarma arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Corgnet, Gonzalez ve Mateo (2015), BFKÖ ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. 264 kişiye uygulanan anketler ve gözlemler sonucunda gerekli analizler yapılmıştır. Sonuç olarak; BFK boyutlarından sorumluluk boyutunun sanal kaytarma davranışını ters yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Jia ve Jia (2015), BFKÖ'nin dışa dönüklük ve açıklık boyutlarının sanal kaytarma davranışına olumlu etki ettiği sonucunu bulmuşlardır. Sorumluluk, nevroitiklik ve uyumluluk boyutlarının sanal kaytarma davranışına olumsuz etki ettiği anlaşılmıştır.

Andreassen, Torsheim ve Pallesen (2014), demografik değişkenlerin, iş faktörlerinin ve kişilik özelliklerinin, sanal kaytarmayla ilişkisini araştırmışlardır. 11.018 kişiye anket uygulamıştır. Sanal kaytarmanın boyutlarından olan işyerinde sosyal ağ kullanımı boyutunun BFKÖ'nin dışadönüklük ve nevroitiklik boyutlarının olumlu, uyumluluk boyutunun ise olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Jia, Jia ve Karau (2013), BFKÖ'nin sanal kaytarma davranışına etkisini 147 çalışab üzerinde anket uygulayarak test etmişlerdir. Beş faktör kişilik özelliğinin

boyutlarından olan nevroitiklik ve sorumluluğun sanal kaytarma davranışını olumsuz, dışadönüklük ve deneyime açıklığın ise olumlu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Krishnan, Lim ve Teo (2010), BFKÖ ile sanal kaytarma hareketinin zamanını arasında ilişkiyi ölçmeye çalışmıştır. Araştırma örneklemini 213 üniversite mezunudur. Kişilik özelliği için anket uygulanırken, sanal kaytarmanın zamanının anlaşılması için internet kullanımları incelenmiştir. Araştırma sonucunda dışa dönük ve sorumluluk sahibi kişilerin daha az süreli sanal kaytarma davranışı gösterdikleri tespit edilmiştir.

2. Kişilik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Kardeş (2018) iş tatmini ve BFKÖ arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Eğitim sektörü kıstas alınarak BFKÖ'nin iş tatminine etkisi araştırılmıştır. 151 eğitim sektörü çalışanlarından toplanan anketler ışığında gerekli analizler yapılmıştır. Araştırma sonucunda BFKÖ'in tüm boyutlarının iş tatminine etkisi olduğu anlaşılmıştır.

Arslan (2017), yaptığı araştırmada, otellerde çalışanların kişilik özelliklerinin tespit edilmesi, bu özelliklerin örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi incelenmiştir. Ayrıca iş tatminin diğer iki değişkeni düzenlemedeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın evreni Antalya'da ki 9 oteldir. Anket yöntemiyle 916 kişiye ulaşılmıştır. Elde edilen verilerle analizleri yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, BFKÖ'nin işgörenlerdeki iş tatminini ve örgütsel bağlılığını etkilediğini, ayrıca iş tatminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde de aracı rolü oynadığı anlaşılmıştır.

Yaşın (2016), yaptığı çalışmada, kişilik ve psikolojik sermaye bağımsız değişkenleri, performans, iş tatmini ve psikolojik iyi oluş bağımlı değişkenleri ile işle akış aracı değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Üç farklı işyerinde 500 idari işgörene anket uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analizler kişiliğin iş tatmininde etkili bir faktör olduğu sonucunu göstermiştir.

Özdemir (2015), kişilik özellikleri, içsel iş çevresi ve sektörel algının iş tatmini ve iş performansına etkisini araştırmıştır. Araştırma evreni Alanya ilçesindeki ondört beş yıldızlı oteldir. 632 işgörene anket uygulanmıştır. Gerekli incelemeler anketler ışığında yapılmıştır. Araştırma sonucunda; BFKÖ'den dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık boyutlarının iş tatminini olumlu yönde etkilediği, nevroitiklik özelliğini ise olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur.

Çetiner (2014)'in, lisansüstü çalışan öğrencilerin Kariyer Planlaması ile kişilik arasındaki ilişkinin iş tatmini üzerinde nasıl bir etki oluşturduğunu incelemek amaçlanmıştır. Süleyman Demirel Üniversitesi'nde ne kadar öğrencinin çalıştığı belirlenemediğinden anket çalışması 369 öğrenciye uygulanmıştır. Gerekli analizler yapılmıştır. Sonuç olarak, kariyer planlaması ile iç, dış ve genel iş tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kariyer planlaması, kişilik, iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir.

Christiansen ve arkadaşları (2014) yaptıkları araştırma sonucunda, uyumluluk ve sorumluluk özelliği düşük çalışanların daha fazla bıkkınlık algıladıkları ve bunun sonucu olarak işlerinden daha az tatmin oldukları bulgusuna ulaşmışlardır. Buna ilaveten yüksek nevrotik bireyler dışadönük bireylere göre, işlerini daha olumsuz değerlendirmeye meyillidirler.

Doğar (2013), yaptığı araştırmada, kişilik özelliklerinin, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiştir. Ticari bir bankada işgörelere uygulanan anketler sonucunda gerekli analizler yapılmıştır. Sonuç olarak bu çalışmanın kurumlara nasıl bir yararı olduğu irdelenerek, sonra yapılacak çalışmalara öneriler getirmektedir.

Mathieu (2013), 224 kamu hizmeti çalışanı üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, iş tatmini ile sorumluluk ve uyumluluk kişilik özellikleri arasında önemli derecede pozitif ilişkiler, nevrotiklik ile de negatif yönlü ilişkiler bulmuştur.

Yıldırım, (2014)'ın yaptığı araştırmada; işgörelerin BFKÖ'nin iş tatminine olan etkisini incelenmiştir. Araştırma Alanya'daki oniki beş yıldızlı otel işgörelere yapılmıştır. 471 işgörelere anket uygulanarak elde edilen veriler analiz edilmiştir. Sonuç olarak; iş tatmininin içsel boyutuyla beş faktör özelliğinin açıklık ve sorumluluk boyutları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş tatmininin diğer boyutu olan dışsal tatmin ile kişiliğin beş boyutundan hiç biriyle anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Zhai vd., (2013) tarihinde yapmış oldukları çalışmada iş tatmini ve beş faktör kişilik özellikleri ilişkisini incelemiştir. Araştırma evreni Çin'de ki 5 ildir. 818 kişiye anket uygulanmıştır. Gerekli analizler sonucunda BFK boyutlarından dışadönüklüğün iş tatminine etkisi olmadığı anlaşılmıştır.

Templer, (2012) yılında BFK ile iş tatmini ilişkisini araştırmıştır. Araştırma Singapur'da çalışan 354 işgörenle yapılmıştır. Sonuç olarak BFKÖ'nden, deneyime açıklığın iş tatminine etkisi olmadığını, diğer kişilik boyutlarının ise iş tatminine etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Kutlay, (2012) da banka çalışanları üzerine yaptığı çalışmada işgören kişilik özelliklerinin iş tatmini ve tükenmişlik üzerine etkilerini araştırmıştır. Anket uygulanmıştır. İş tatmini ile tüm kişilik özellikleri arasında pozitif yönde düşük seviyede ilişki olduğuna dair bulgular elde edilmiştir.

Zaidi ve Ali Husin, (2011) yılında BFK ile iş tatmininin ilişkisini araştırmıştır. Bir işletmede 90 kişiye uygulanan anket çalışması sonucunda; BFKÖ'nün boyutlarından olan dışadönüklük ve açıklık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Aydoğmuş, (2011) yılında kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri üzerine doktora tez çalışması yapmıştır. Araştırma sonucunda; BFKÖ'nün boyutlarından sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının iş tatminini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. BFKÖ'nün diğer bir boyutu olan nevrotkliğin ise iş tatminini olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur.

Bruk-Lee ve arkadaşlarının (2009) yaptıkları meta analiz sonuçlarına göre; nevrotk kişilik özelliği ile iş tatmini arasında güçlü negatif ilişki, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutu ile de pozitif ilişki bulunmuştur.

Okpara, (2004) tarafından yapılmış bir makale çalışmasında, bilgi işlem sektöründe çalışan yöneticilerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nijerya'da bilgi işlem sektöründe yöneticilik yapan 360 kişinin katılımı ile yapılan çalışmanın sonucunda, yöneticilerin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem değişkenleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirtilmiştir (Okpara, 2004: 327).

Judge ve arkadaşlarının yaptığı makale çalışmasında iş tatmini ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Sonuç olarak; nevrotk kişilik özelliği ile iş tatmini arasında güçlü negatif yönlü ilişkiler, dışadönüklük ve sorumluluk

kişilik özelliği ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit etmişlerdir. Uyumlu ve deneyime açık kişilik özellikleri ve iş tatmini arasında zayıf ilişkiler bulunmuştur. Sonuçta, davranışsal olarak, duygusal dengeli, dışadönük ve sorumlu çalışanlar daha mutludurlar; çünkü işteki tatmin edici sonuçları başarmaya isteklidirler.

3. Sanal Kaytarma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Barış, (2018), yaptığı araştırmada işgörenlerin sanal kaytarma, iş tatmini ve iş motivasyonunu etkileyip etkilemediğini test etmeye çalışmıştır. Bu değişkenlerden, iş tatmini ve sanal kaytarmayı tek boyutuyla ele alırken, motivasyonu beş alt boyutta incelemiştir. Araştırmanın evreni Eskişehir ilidir. 196 işgörene anket uygulanmıştır. Gerekli analizler yapılmıştır. Araştırma sonucunda, sanal kaytarma davranışının iş tatminine herhangi bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır.

Sanal kaytarma ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu Manisa Celal Bayar Üniversitesi'nde 2.675 akademik ve idari personele anket uygulamışlardır. Ancak geçerli olarak 375'i kullanılmıştır. Sanal kaytarmayı tek boyutla, iş tatminini 2 boyut altında incelemiştirler. Anketleri birçok yönden test etmişlerdir. Sonuç olarak; iş tatmininin sanal kaytarmayı negatif yönlü olarak etkilediği anlaşılmıştır. İş tatmininin iki boyutu da (içsel, dışsal) kaytarmayı etkilediği görülmüştür.

Özdemir (2016), yaptığı yüksek lisans tezi için sanal kaytarmanın iş tatminine etkisi araştırılmıştır. Araştırma Aksaray Üniversitesi'ndeki akademik kadro ile memurlardan oluşmuştur. 213 kişiye anket uygulanmış ve gerekli testler yapılmıştır. Sanal kaytarmayı 3 alt boyutla incelerken, iş tatminini tek boyutta incelemiştir. Dinlenme amaçlı sanal kaytarmanın iş tatmini üzerinde bir etkisine ulaşamamıştır. Suistimale açık sanal kaytarma ve belirsiz internet kullanımı boyutlarının iş tatminine olumsuz etki ettiği görülmüştür.

Mc Bride, Milligan ve Nichols, 2006 yılında yaptıkları bir araştırmada sınıf öğretmeni olup yüksek lisans yapmakta olanların verilen ödevleri elektronik olarak göndermeleri istenmiştir. Öğretmenlerin ödevleri derste öğrencileriyle olması gereken zamanda gönderip göndermediklerine bakılmıştır. Araştırma sonucunda çalışmaya katılanların %51'inin ödevlerini derste olması zamanda gönderdikleri tespit edilmiştir.

Bu da öğretmenlerin, ödevleri için okulun internetini kullandıklarını ayrıca öğrencileriyle ilgilenmesi gerekirken kendi kişisel işi için zaman harcadığı yani sanal kaytarma yaptığı anlaşılmıştır.



BEŞİNCİ BÖLÜM

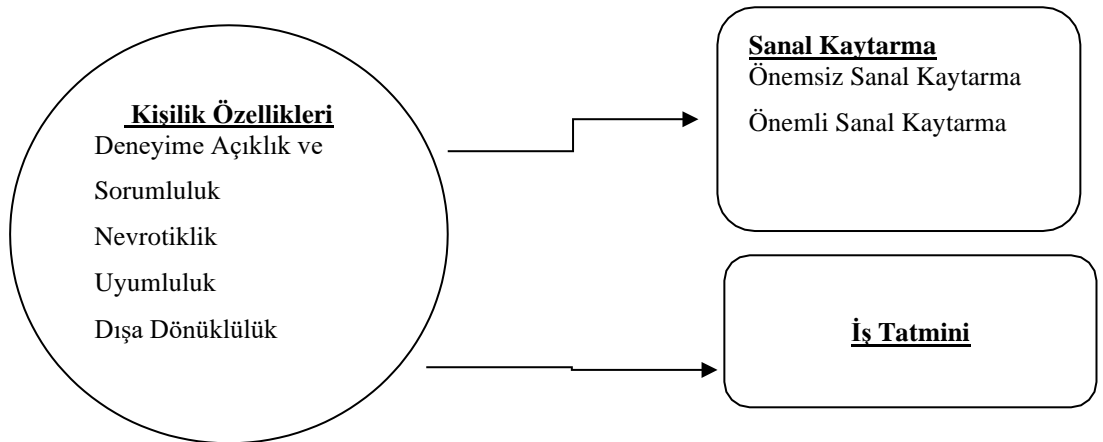
YÖNTEM

1. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın bu bölümünde çalışmada hangi yöntemlerin kullanılacağı ve analiz teknikleri ile ilgili bilgiler verilmektedir. Öncelikle araştırmanın modeli belirlenmiştir. Daha sonra araştırmanın evreni, örnekleme, hipotezi, kullanılan ölçekler, veri toplama yöntemleri hakkında bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı, kişilik özelliklerinin sanal kaytarma ve iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu çalışmada araştırmaya dahil olan katılımcıların kişilik özelliklerinin boyutları (deneyime açıklık ve sorumluluk, duygusal denge, uyumluluk, dışa dönüklük), ile sanal kaytarma boyutları (önemsiz ve önemli sanal kaytarma) arasında ilişki olup olmadığı araştırılmaktadır. Ayrıca kişiliğin boyutları (deneyime açıklık ve sorumluluk, nevroitiklik, uyumluluk, dışa dönüklük) ile iş tatmini boyutu arasında ilişki olup olmadığı araştırılmaktadır. Buna ek olarak da iş tatmini boyutu ile sanal kaytarma boyutları (önemli ve önemsiz sanal kaytarma) arasında ilişki olup olmadığı da araştırılacaktır. Araştırma modeli aşağıda oluşturulmuştur:



Şekil 5.1. Araştırma Modeli

Modele göre, kişilik dört alt boyutta (dışa dönüklük, uyumluluk, nevrotiklik, deneyime açıklık ve sorumluluk) değerlendirilirken; sanal kaytarma iki alt boyutta (önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma davranışları) olarak değerlendirilmiştir. İş tatmini ise tek alt boyutta (iş tatmini) değerlendirilmiştir.

1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Marmara Bölgesinde yer alan bir kamu iktisadi teşebbüsünde çalışanlar oluşturmaktadır. Evrendeki tüm bireylere ulaşılması mümkün olmadığı için örnekleme yapılması zorunlu görülmüştür. Örnekleme yöntemi olarak tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme metodu tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme metodu ile 257 katılımcıya ulaşılmıştır. Bu katılımcılara uygulanan anketlerin 15 tanesi işaretleme hataları ve eksik işaretleme nedeniyle geçersiz sayılmış ve 242 adet anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Tavşancıl (2002)'a göre, örneklem büyüklüğü ölçeklerdeki soru sayısının beş ile on katı arasında olmalıdır. Bu sebeple örneklem büyüklüğümüzün yeterli düzeyde olduğunu ifade edebiliriz.

1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Bu tez çalışmasında kişilik özellikleri bağımsız değişken iken; iş tatmini ve sanal kaytarma bağımlı değişkenlerdir. Literatür incelendiğinde değişkenler arasında ilişkiler bulunmuştur. Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H1: Kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1a: Dışa dönüklük ile önemli sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Dışa dönüklük ile önemsiz sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Uyumluluk ile önemli sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: Uyumluluk kişilik boyutu ile önemsiz sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Nevrotiklik kişilik boyutu ile önemli sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1f: Nevrotiklik kişilik boyutu ile önemsiz sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1g: Deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik boyutu ile önemli sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1h: Deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik boyutu ile önemsiz sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1i: Dışadönüklük kişilik boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1j: Uyumluluk kişilik boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1k: Nevrotiklik kişilik boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1l: Deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1m: Kişilik ile önemli sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1n: Kişilik ile önemsiz sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır.

H2a: Dışadönüklük kişilik boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Uyumluluk kişilik boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: Nevrotiklik kişilik boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2d: Deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3: İş tatmini ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3a: İş tatmini ile önemli sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3b: İş tatmini ile önemsiz sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

1.4. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Veri elde etme çalışmaları 3 Ocak – 31 Ocak 2019 tarihleri arasında bir kamu iktisadi teşebbüsünde görev yapmakta olan işgörenlerle yapılmıştır. Çalışmaya başlamadan önce işgörelere doğru bilgiler vermeleri açısından çalışmanın konusu ve önemi anlatılmıştır.

Uygulanan ankette ölçekler daha önce kullanılmış ölçekler olmakla beraber demografik özellikler, kişilik özellikleri, sanal kaytarma, iş tatmini şeklinde sıralanmıştır. Demografik sorular hariç, diğer ölçeklerin yanıtları beşli likert ölçeği ile elde edilmiştir. Anket formu 4 bölümden ve toplam 47 sorudan oluşmaktadır.

Anketin ilk aşamasında katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik 6 sorudan (cinsiyetiniz, medeni durumunuz, yaşınız, eğitim düzeyiniz, çalışma süresi, mesleki ünvanınız) oluşmaktadır.

Anketin ikinci aşamasında yer alan BFKÖ Costa ve McCrae'in 1985'te geliştirdikleri kişilik ölçeğinin sorularından yararlanılarak oluşturulmuştur. Oluşturululan bu ölçek Türkçe'ye ise 2002 yılında Somer tarafından uyarlanmıştır. Başlangıçta beş boyut olarak geliştirilse de sonrasında sorumluluk ve deneyime açıklık birleştirilerek tek boyut haline getirilmiş ve ölçek 22 soru ve 4 boyut şeklinde son halini almıştır. İlk 9 soru deneyime açıklık ve sorumluluk boyutuyla ilgilidir. 10-11-12-13-14 sorular nevrotiliklik (duygusal denge) boyutuyla ilgilidir. 15-16-17-18 sorular uyumluluk boyutu, 19-20-21-22 sorular ise dışa dönüklük boyutuyla ilgilidir.

Anketin üçüncü aşamasında işgörenlerin sanal kaytarma eğilimlerini ölçmek için Örcü ve Yıldız'ın, 2014 yılında geliştirdikleri ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek 14 soru ve

2 boyuttan oluşmaktadır. İlk 8 soru önemli sanal kaytarma faaliyetlerini, kalan 6 soru ise önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri ile ilgilidir.

Anketin son aşamasında, katılımcıların iş tatmini seviyesini belirlemek amacıyla Hackman ve Oldham'ın 1975 yılında geliştirdikleri ölçek kullanılmıştır. Basım ve Şeşen, 2009 yılında bu ölçeği Türkçe'ye uyarlamışlardır. Ölçek, kişinin iş tatmini seviyesini tek boyut altında ve 5 soruda ölçmektedir.

2. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde, elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir.

2.1. Demografik Özelliklerin Bulguları

Araştırmaya katılan 242 katılımcının demografik özellikleri cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, çalışma süresi ve mesleki ünvanı olarak altı bölüm altında incelenmiştir. Araştırmaya katılan 242 iş görenin %56,6'ı erkek (n:137), % 43,4'ü ise kadınlardan (n:104) oluşmaktadır. Katılımcıların %71,9 'u evli (n:174) iken %28,1'i bekarlardan (n:68) oluşmaktadır. 20-30 yaş arasında olan (n:54) katılımcıların oranı %22,3, 30-40 yaş arasında olan (n:78) katılımcıların oranı %32,2, 40-50 yaş arasında olan (n:60) katılımcıların oranı %24,8, 50-60 yaş arasında olan (n:41) katılımcıların oranı % 16,9, 60 ve üzeri yaş grubunda olan (n:9) katılımcıların oranı ise % 3,7, olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan 242 iş görenin ilkökul seviyesinde (n:14) olanlarının oranı % 5,8, ortaokul seviyesinde (n:7) olanların oranı % 2,9, lise seviyesinde (n:41) olanların oranı %16,9, ön lisans seviyesinde (n:59) olanların oranı %24,4, lisans seviyesinde (n:117) olanların oranı %48,3, yüksek lisans seviyesinde (n:4) olanların oranı ise %1,7'dir. Katılımcıların iş hayatında bulunduğu zaman dilimlerinin oranı ise şöyle; 0-5 yıl arası (n:63) olan % 26, 6-10 yılları arasında (n:69) çalışanların oranı % 28,5, 11-15 yılları arasında (n:20) çalışanların oranı % 8,3, 16-20 yılları arasında (n:31) çalışanların oranı % 12,8, 21-30 yılları arasında (n:35) çalışanların oranı % 14,5, 30 ve üzeri kadar (n:24) çalışanların oranı ise % 9,9 olarak tespit edilmiştir. Kurumda çalışanların % 52,9'u memur (n:128), % 21,1 'i mühendis (n:51), % 12'si işçi (n:29) , % 4,1'i diğer (n:10) ve % 9,1'i hizmetli (n:24) olarak çalışmaktadır. Demografik değişkenlere ait bulgular tabloda sunulmuştur:

Tablo 5.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER	SINIFLANDIRMA	FREKANS	YÜZDE
CİNSİYET	KADIN	104	43,4
	ERKEK	137	56,6
MEDENİ DURUM	BEKAR	68	28,1
	EVLİ	174	71,9
YAŞ	20-30	54	22,3
	30-40	78	33,2
	40-50	60	24,8
	50-60	41	16,9
	60 ve ÜZERİ	9	3,7
EĞİTİM SEVİYESİ	İLKOKUL	14	5,8
	ORTAOKUL	7	2,9
	LİSE	41	16,9
	ÖNLİSANS	59	24,4
	LİSANS	117	48,3
	YÜKSEK LİSANS	4	1,7
ÇALIŞMA SÜRESİ	0-5	63	26
	6-10	69	28,5
	11-15	20	8,3
	16-20	31	12,8
	21-30	35	14,5
	31 ve üzeri	24	9,9
MESLEKİ ÜNVAN	MEMUR	128	52,9
	MÜHENDİS	51	21,1
	İŞÇİ	29	12
	HİZMETLİ	10	4,1
	DİĞER	24	9,9

2.2. Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait güvenilirlik analizleri, ortalamalar ve standart sapmalar tabloda sunulmuştur:

Tablo 5.2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

ÖLÇEK	ALT BOYUTLAR	GÜVENİLİRLİK KATSAYISI (CRONBACH'S ALPHA	ORTALAMA	STANDART SAPMA
SANAL KAYTARMA	ÖNEMLİ VE ÖNEMSİZ SANAL KAYTARMA	,880	39,24	12,660
KİŞİLİK	DENEYİME AÇIKLIK VE SORUMLULUK, UYUMLULUK, DIŞA DÖNÜKLÜK, DUYGUSAL DENGE	,881	75,42	15,130
İŞ TATMİNİ	İŞ TATMİNİ	,787	17,02	4,534

İç tutarlılık değerini gösteren Cronbach Alpha katsayısının 0,70 ve üzerinde olması durumunda, ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Nunnaly, 1978 : 245). Araştırmamızın genel olarak güvenilirlik değeri 0,845'dir. Tabloda görüldüğü gibi araştırmada kullanılan sanal kaytarma ölçeği (0,880), kişilik ölçeği (0,881) ve iş tatmini ölçeğinin (0,787) Cronbach Alpha değerleri 0,70 değerinin üzerindedir. Bu kapsamda araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir.

2.3. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testleri

2.3.1. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

KMO testi değişkenlerin oluşturduğu veri yapısının faktör analizi için uygun olup olmadığını tespit etmek için kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 311). Araştırmada kullanılan ölçeklere uygulanan KMO testi sonuçları tabloda sunulmuştur:

Tablo 5.3. Ölçeklere İlişkin KMO Testi Sonuçları

	Kişilik ölçeği	Sanal kaytarma ölçeği	İş tatmini ölçeği
Kaiser-Meyer- (KMO) Değeri	,916	,853	,785
Yaklaşık Ki-Kare Değeri	3608,598	1578,890	375,683
Serbestlik Derecesi (Df)	231	91	10
Anlamlılık (Sig.)	,000	,000	,000

Faktör analizi yapabilmek için kullanılan KMO değerinin 0,60'ın üzerinde olması gerekir (Gürbüz ve Şahin, 2016 : 311). Çalışmanın genel olarak KMO değeri 0,878 çıkmıştır. Gürbüz ve Şahin'in belirlediği oran içinde olduğu yani sonraki aşamada faktör analizi yapılabileceği anlaşılmıştır. Tablodaki detaylı inceleme sonucunda KMO, sanal kaytarma ölçeği için 0,844, kişilik ölçeği için 0,921 ve iş tatmini ölçeği için 0,821 bulunması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir.

2.3.2. Ölçeklere İlişkin Barlett's Küresellik Testi

Bu analiz, korelasyon matrisindeki değişkenler arasındaki ilişkiler ile faktör analizi yapacak düzeyde olup olmadığını göstermekte kullanılmaktadır.

Barlett's Küresellik testi sonucunun anlamlı olması ($p < 0,05$) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için uygun olduğu anlamına gelmektedir. Tablo'da görüldüğü gibi Barlett's Küresellik Testi sonuçlarının sanal kaytarma ölçeği için Sig.= 0.0000, işgören performansı ölçeği için Sig.= 0.0000, ve iş stresi ölçeği için Sig.=0.0000 bulunması, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 5.4. Barlett's Küresellik Testi Sonucu

	Sanal Kaytarma Ölçeği	İş Tatmini	Kişilik Özellikleri
Yaklaşık Ki-Kare Değeri	1578,890	3 75,683	3608,598
Serbestlik Derecesi (Df)	91	10	23
Anlamlılık (Sig.)	,000	,000	,000

2.4. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

2.4.1. Kişilik Özelliği Ölçeği İle İlgili Faktör Analizi Bulguları

Tablo 5.5. Kişilik Ölçeğine Ait Faktör Analizi Verileri

SORULAR	FAKTÖRLER			
	Deneyime Açıklık ve Sorumluluk	Nevrotiklik	Uyumluluk	Dışa Dönüklük
Amirim değişikliği seven, farklı düşüncelere açık, hür düşünceli birisidir.	,561			
Amirim zeki olduğunu düşünürüm.	,635			
Amirim analitik düşünen, araştırmacı birisidir	,679			
Amirim en zor durumlarda bile sabırlıdır	,766			
Amirim amacı olan ve başarı motivasyonu yüksek biridir	,802			
Amirim sorumluluk sahibi ve güvenilir birisidir	-,853			
Amirim hassas, ince ruhlu, nazik biridir	-,853			
Amirim kurallara bağlı ve temkinlidir	,413	,349		-,323
Amirim düzenli, dikkatli ve titizdir	,599		,530	
Amirim kararsız, güvensiz, alıngandır	,730			
Amirim kendisinden memnun olmaz		,835		
Amirim endişeli, gergin ve kaygılıdır. Başkalarının onayına ihtiyaç duyar		,730		
Amirim maceracı, aklına eseni yapan, riske ve tehlikeye açık, çılgın birisidir		,704		
Amirim duygusal açıdan istikrarlıdır		,478	,493	
Amirim önyargısızdır		,528		
Amirim eleştiriye açıktır			-,802	
Amirim olaylar karşısında sakin ve serinkanlıdır			-,853	
Amirim başkalarını düşünen, merhametli, anlayışlı, fedakar, geçimli ve yumuşak kalplidir			,481	
Amirim mücadeleci ve baskın birisidir	,413			,487
Amirim girişken birisidir				,750
Amirim sosyal biridir, dikkat çekmekten rahatsız olmaz				,786
Amirim konuşkan, neşeli, hareketli, arkadaş canlısı ve topluluk içinde bulunmaktan hoşlanan birisidir				,874
Açıklanan Varyans (%)	43,863	10,003	36,702	6,108
Kümülatif Varyans (%)	43,803	53,866	60,568	66,675

Kişilik ölçeği faktör analizi sonuçlarına göre öz değerleri 1'in üzerinde olan 4 faktörlü bir ölçek oluşmuştur ve bu da asıl ölçekle uyum sağlamıştır. Analiz sonucuna göre, deneyime açıklık ve sorumluluk toplam varyansın % 43,863'ünü, nevroitiklik toplam varyansın % 10,003'ünü, uyumluluk toplam varyansın % 36,702'ini dışadönüklük ise toplam varyansın % 6,108'ini, açıklamaktadır.

2.4.2. Sanal Kaytarma Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Sanal kaytarmaya ilişkin faktör analizi sonuçları, iki faktörde (önemli ve önemsiz sanal kaytarma) toplanma olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, önemli sanal kaytarmanın toplam varyansın % 40'ını oluşturduğunu, önemsiz sanal kaytarmanın ise toplam varyansın %14.5 'ünü oluşturduğunu açıklamaktadır.

Tablo 5.6. Sanal Kaytarma Ölçeğine Ait Faktör Analizi Verileri

SORULAR	FAKTÖR	FAKTÖR
	ÖNEMLİ SANAL KAYTARMA	ÖNEMSİZ SANAL KAYTARMA
İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi)	,631	
İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (youtube veya zapkolik gibi)	,744	
Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki iletişimi sağlama platformu)	,561	
Sosyal içerikli ağlara katılmak (facebook, twitter vb.)	,691	
İnternet üzerinden müzik, video, film ve doküman indirmek	,715	
Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak	-,723	
Kişisel web sayfası ile ilgilenmek	-,715	-,373
İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek	-,702	
İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapma (EFT, Havale işlemleri gibi)	,583	,627
İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etme (gazete, online haber TV'leri ve diğer haber siteleri)		,781
İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etme		,648
Kişisel ürünler için internet üzerinden alış-veriş yapmak		,728
İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret etme (sörf yapmak)		,709
Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri gibi)		,577
Açıklanan Varyans (%)	40,394	14,544
Kümülatif Varyans (%)	40,394	54,939

2.4.3. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları

İş tatmini ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda, ölçeğin aslında olduğu gibi tek bir boyutta olduğu anlaşılmıştır. Bu faktör toplam varyansın % 75,5'ini açıklamaktadır. İşgören performansı ölçeğine ilişkin faktör analizi bulguları tabloda sunulmuştur.

Tablo 5.7. İş Tatmini Ölçeği İle İlgili Faktör Analizi Bulguları

SORULAR	İŞ TATMİNİ
İşim benim için bir hobi gibidir	,809
İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum	,777
Mevcut işimin, bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum	,710
İşimden çok keyif alıyorum	,662
Genel olarak işim beni tatmin ediyor	,549
Açıklanan Varyans (%)	55,807
Kümülatif Varyans (%)	55,807

2.5. Normallik Testi

Tablo 5.8. Normallik Testi Sonuçları

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	-,827	,662
SANAL KAYTARMA	,051	-,707
İŞ TATMİNİ	-,235	-,491

Tabachnick ve Fidell'e (2001) göre Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) oranlarının +1,5 ile -1,5 arasında bir değerde olması, verilerin normal dağılım gösterdiğini varsaymaktadır. Tabloda ki analizler sonucunda kullanılan ölçeklerin Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerlerinin +1,5 ile - 1.5 arasında olduğu ve normal dağıldığı anlaşılmaktadır. Sonuç olarak değişkenlerin parametrik analize uygun olduğu görülmüştür.

2.6. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını anlamak için çoklu korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo.5.9. Değişkenler Arasındaki Çoklu Korelasyon Analizi Sonuçları

DEĞİŞKENLER	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.KİŞİLİK	1								
2.DENEYİME AÇIKLIK VE SORUMLULUK	,921*	1							
3. NEVROTİKLİK	,023	- ,215*	1						
4. UYUMLULUK	,826*	,668*	-,043	1					
5. DIŞA DÖNÜKLÜK	,772*	,652*	- ,224*	,580*	1				
6.SANAL KAYTARMA	-,106	- ,167*	,171*	,056	-,100	1			
7.ÖNEMLİ SANAL KAYTARMA	-,134*	- ,209*	,247*	-,074	- ,157*	,925**	1		
8.ÖNEMSİZ SANAL KAYTARMA	-,047	-,079	,039	-,023	006	,879**	,633**	1	
9.İŞ TATMİNİ	,155*	,163*	,027	,147*	,032	,218**	,192**	,198**	1
n:242, *p<0.05, **p<0.01									

Analiz sonuçlarına göre kişilik özellikleri ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r = -0,106$, $p < 0,05$). Kişiliğin boyutlarından dışa dönüklük boyutu ($r = -0,100$, $p < 0,05$) ve uyumluluk boyutu ($r = 0,056$, $p < 0,05$) ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Kişiliğin alt boyutlarından olan deneyime açıklık ve sorumluluk ile sanal kaytarma arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -0,167$, $p < 0,01$). Diğer bir ifadeyle katılımcıların deneyime açıklık ve sorumluluk özellikleri arttığında sanal kaytarma davranışında azalma olduğu tespit edilmiştir. Sanal kaytarma ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İş tatmini seviyesi yüksek olan bireyin sanal kaytarma davranışını yapma eğiliminin de artacağı anlaşılmıştır.

BFKÖ ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r = 0,155$, $p < 0,01$). Diğer bir ifadeyle kişilik özelliklerinde artış görünen katılımcıların iş tatmin seviyesinin de artış gösterdiği tespit edilmiştir. Kişiliğin boyutlarından dışa dönüklük ($r = 0,032$, $p < 0,01$) ve nevroitiklik (duygusal denge) ($r = 0,027$, $p < 0,01$) ile iş tatmini arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Kişiliğin alt boyutlarından olan deneyime açıklık ve sorumluluk ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r = 0,155$, $p < 0,01$). Kişiliğin alt boyutundan olan uyumluluk ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r = 0,147$, $p < 0,05$). Diğer bir ifadeyle kişilik boyutlarından olan deneyime açıklık ve sorumluluk özelliği ile uyumluluk özelliği artan katılımcıların iş tatmin seviyesinin de artacağı tespit edilmiştir.

İş tatmini ile sanal kaytarma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r = 0,218$, $p < 0,01$). İş tatmini ile önemli sanal kaytarma boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = 0,192$, $p < 0,01$). İş tatmini ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r = 0,198$, $p < 0,01$). Diğer bir ifadeyle iş tatmini artan katılımcıların sanal kaytarma (önemli ve önemsiz) davranışlarının da artış göstereceği tespit edilmiştir.

Kişilik özellikleri ile önemli sanal kaytarma arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -0,134$, $p < 0,05$). Diğer bir ifadeyle, kişilik özelliklerinde artış olduğu zaman önemli sanal kaytarma davranışında düşüş yaşanacağı tespit edilmiştir. Önemsiz sanal kaytarma davranışı ile kişilik arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Deneyime açıklık boyutu ile önemli sanal kaytarma arasında anlamlı ve

negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -0,209$, $p < 0,01$). Diğer bir ifadeyle deneyime açıklık özelliği artış gösteren katılımcıların önemli sanal kaytarma davranışında azalma olacağı tespit edilmiştir. Önemli sanal kaytarma boyutu ile nevrotiklik özelliği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = 0,247$, $p < 0,01$). Diğer bir ifadeyle nevrotiklik özelliği artan katılımcıların önemli sanal kaytarma davranışında da artış olacağı tespit edilmiştir. Önemli sanal kaytarma davranışı ile uyumluluk özelliği arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir ($r = 0,074$, $p < 0,01$). Önemli sanal kaytarma ile dışa dönüklülük özelliği arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -0,157$, $p < 0,05$). Diğer bir ifadeyle dışa dönüklülük özelliği artan katılımcılarda önemli sanal kaytarma davranışında azalma ortaya çıkmıştır. Önemsiz sanal kaytarma davranışı ile kişiliğin boyutları arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

2.7. Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 5.10. Sanal Kaytarma ve Kişilik İlişisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

R ²	Düzeltilmiş R ²	F	B	Anlamlılık (ANOVA)
0,11	0,07	2,707	-,139	0,101

Kişilik özellikleri ile sanal kaytarma arasında basit regresyon analizi yapılmıştır. Tablo'daki veriler incelendiğinde anlamlı etkinin olmadığı (0,101) görülmektedir. Bu sonuca göre, sanal kaytarma davranışlarının BFKÖ tarafından %11 (R²) oranında etkilendiği bulunmuştur. Bu değer; bağımlı değişkendirdeki değişimlerin ne kadarının bağımsız değişken tarafından açıklandığını göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 274). Bu bulunan oran etki açısından çok düşüktür. Yani sanal kaytarmayı kişilik özelliklerinden başka değişkenlerin etkilediği anlaşılmıştır.

Tablo 5.11. Önemli Sanal Kaytarma ve Kişilik İlişisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

R ²	Düzeltilmiş R ²	F	β	Anlamlılık (ANOVA)
0,018	0,014	4,382	-,190	0,037

BFKÖ ile sanal kaytarma arasında basit regresyon analizi yapılmıştır. Tablo'daki veriler incelendiğinde anlamlılık satırında 0,05'ten küçük olması beklenen değer, beklenildiği gibi (0,037) çıktığı görülmektedir. Buna göre kişilik özelliklerinin sanal kaytarmanın boyutlarından önemli sanal kaytarma davranışını %18 (R^2) oranında açıklamaktadır. Bu değer; bağımlı değişkendeki değişimlerin ne kadarının bağımsız değişken tarafından açıklandığını göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 274). Örnekleme oluşturan kamu iktisadi teşebbüsü işgörenlerinin, diğer bağımsız değişkenlerin sabit kalması koşulu ile, BFKÖ'nde meydana gelen bir birimlik artışının önemli sanal kaytarma üzerinde -0,190 birimlik bir düşüşe neden olduğu bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle çalışanların kişilik özellikleri seviyesi arttıkça önemli sanal kaytarma davranışında azalış olmaktadır.

Tablo 5.12.Önemsiz Sanal Kaytarma ve Kişilik İlişisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

R^2	Düzeltilmiş R^2	F	β	Anlamlılık (ANOVA)
0,002	-0,002	0,542	-,71	0,463

Kişilik özelliklerinin sanal kaytarma üzerindeki etkisini araştırmak için basit regresyon analizi yöntemi uygulanmıştır. Tablo'daki veriler incelendiğinde anlamlı bir etki olmadığı görülmüştür. Buna göre kişilik özelliklerinin sanal kaytarmanın boyutlarından önemsiz sanal kaytarma davranışını %2 (R^2) oranında açıklamaktadır. Bu orana bakıldığında sanal kaytarma davranışını etkileyen çok başka değişkenlerin olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5.13.Sanal Kaytarma ve İş Tatmini İlişisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

R^2	Düzeltilmiş R^2	F	β	Anlamlılık (ANOVA)
0,047	0,043	11,957	,217	0,001

İş tatmini ile sanal kaytarma arasında basit regresyon analizi yapılmıştır. Tablo'daki veriler incelendiğinde anlamlılık satırında 0,05'ten küçük olması beklenen değer, beklenildiği gibi 0,001 çıktığı görülmektedir. Buna göre iş tatmininin sanal kaytarma davranışını %47 (R^2) oranında açıklamaktadır. Örnekleme oluşturan kamu

iktisadi teşebbüsü işgörenlerinin, diğer bağımsız değişkenlerin sabit kalması koşulu ile, iş tatmin seviyesindeki birer birimlik artış sanal kaytarma üzerinde 0,217 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışanların işlerindeki tatmin seviyesi arttıkça sanal kaytarma davranışı sergileme oranı da artmaktadır.

Tablo 5.14. Önemli Sanal Kaytarma ve İş Tatmini İlişisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

R ²	Düzeltilmiş R ²	F	β	Anlamlılık (ANOVA)
0,039	0,035	9,669	,211	0,002

İş tatmini ile önemli sanal kaytarma arasında basit regresyon analizi yapılmıştır. Tablo'daki veriler incelendiğinde anlamlılık satırında 0,05'ten küçük olması beklenen değer, beklenildiği gibi 0,002 çıktığı görülmektedir. Buna göre iş tatminin önemli sanal kaytarma davranışını %39 (R²) oranında açıklamaktadır. Örneklemi oluşturan kamu iktisadi teşebbüsü işgörenlerinin, diğer bağımsız değişkenlerin sabit kalması koşulu ile, iş tatmin seviyesindeki birer birimlik artış önemli sanal kaytarma üzerinde 0,211 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışanların işlerindeki tatmin seviyesi arttıkça önemli sanal kaytarma davranışı sergileme oranı da artmaktadır.

Tablo 5.15. Önemsiz Sanal Kaytarma ve İş Tatmini İlişisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

R ²	Düzeltilmiş R ²	F	β	Anlamlılık (ANOVA)
0,039	0,037	66,924	,227	0,002

İş tatmini ile önemsiz sanal kaytarma arasında basit regresyon analizi yapılmıştır. Tablo'daki veriler incelendiğinde anlamlılık satırında 0,05'ten küçük olması beklenen değer, beklenildiği gibi 0,002 çıktığı görülmektedir. Buna göre iş tatminin önemsiz sanal kaytarma davranışını %39 (R²) oranında açıklamaktadır. Örneklemi oluşturan kamu iktisadi teşebbüsü işgörenlerinin, diğer bağımsız değişkenlerin sabit kalması koşulu ile, iş tatmin seviyesindeki birer birimlik artış önemsiz sanal kaytarma üzerinde 0,227 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışanların işlerindeki tatmin seviyesi arttıkça önemsiz sanal kaytarma davranışı sergileme oranı da artmaktadır.

Tablo 5.16.İş Tatmini ve Kişilik İlişisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

R ²	Düzeltilmiş R ²	F	β	Anlamlılık (ANOVA)
0,024	0,020	5,920	,205	0,016

İş tatmini ile kişilik arasında basit regresyon analizi yapılmıştır. Tablo'daki veriler incelendiğinde anlamlılık satırında 0,05'ten küçük olması beklenen değer, beklenildiği gibi 0,016 çıktığı görülmektedir. Buna göre iş tatminin önemsiz sanal kaytarma davranışını %24 (R²) oranında açıklamaktadır. Örnekleme oluşturan kamu iktisadi teşebbüsü işgörenlerinin, diğer bağımsız değişkenlerin sabit kalması koşulu ile, kişilik özelliklerinde meydana gelen bir birimlik artış iş tatmini üzerinde 0,205 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışanların kişilik özellikleri arttıkça işlerindeki tatmin seviyesi de artmaktadır.

Tablo 5.17. Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişiliğin Boyutları İlişkisi İle İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	Sig	Tolerans	VIF
Sanal Kaytarma	Deneyime Açıklık ve Sorumluluk	-,146	,056	-,167	-2,622	,009	1,000	1,000
	Duygusal Denge	,227	,084	,171	2,693	,008	1,000	1,000
	Uyumluluk	-,047	,057	-,056	-,877	,383	1,000	1,000
	Dışa Dönüklük	-,091	,059	-,100	-1,551	,122	1,000	1,000
F = 3,140 R ² = ,050 Düzeltilmiş R ² = ,034 Tahmini Stnd. Hata = ,8886663898 Anlamlılık Düzeyi (ANOVA) = ,015								

Tablo'da regresyon analizi sonucunda hesaplanan anlamlılık değerine bakıldığında modelin p<0,05 (,015) anlamlılığa sahip olduğu belirlenmiştir. Buna göre

beş faktör kişilik özellikleri sanal kaytarma davranışlarını %50 (R^2) oranında açıklamaktadır. Ancak bağımlı ve bağımsız tüm değişkenler arasındaki etkinin hepsinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Uyumluluk ve dışadönüklük kişilik boyutları ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir etki bulunmazken; duygusal denge ve deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik boyutları ile sanal kaytarma davranışları arasında ise anlamlı bir etki bulunmaktadır. Örnekleme oluşturan kamu iktisadi teşebbüsü çalışanlarının deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özelliklerindeki birer birimlik artış (diğer bağımsız değişkenlerin sabit kalması şartı ile) önemli sanal kaytarma davranışlarında -0,167 birimlik bir azalışa sebep olmaktadır. Çalışanların duygusal denge kişilik özelliklerinde bir birimlik artış (diğer bağımsız değişkenlerin sabit kalması şartı ile) sanal kaytarma davranışlarında 0,171 birimlik bir artışa sebep olmaktadır. Yani deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özelliği artan çalışanların sanal kaytarma davranışında azalma olacağı tespit edilmiştir. Ayrıca duygusal denge (nevrotiklik) kişilik özelliklerindeki bir artışın çalışanların sanal kaytarma davranışında da artış meydana getireceği görülmüştür.

Tablo 5.18. Önemli Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişiliğin Boyutları İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	Sig	Tolerans	VIF
Önemli Sanal Kaytarma	Deneyime Açıklık ve Sorumluluk	-,196	,059	-,209	-3,303	,001	1,000	1,000
	Duygusal Denge	,353	,089	,247	3,950	,000	1,000	1,000
	Uyumluluk	-,070	,061	-,074	-1,145	,253	1,000	1,000
	Dışa Dönüklük	-,154	,063	,057	-2,462	,015	1,000	1,000
F = 5,894 R ² = ,090 Düzeltilmiş R ² = ,075 Tahmini Stnd. Hata = ,935852 Anlamlılık Düzeyi (ANOVA) = ,000								

Tablo'da modelin bütünü için hesaplanan anlamlılık değerine bakıldığında modelin $p < 0,05$ (,000) anlamlılık düzeyinde bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre

BFKÖ önemli sanal kaytarma davranışlarını %90 (R^2) oranında açıklamaktadır. Ancak bağımlı ve bağımsız tüm değişkenler arasındaki etki anlamlı olarak tespit edilmemiştir. Nevrotiklik, dışadönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik boyutları ile önemli sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir etki bulunmaktadır. Ancak uyumluluk boyutuyla önemli sanal kaytarma davranışı arasında bir etki bulunamamıştır. Örnekleme oluşturan kamu iktisadi teşebbüsü işgörenlerinin, diğer bağımsız değişkenlerin sabit kalması koşulu ile, deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özelliklerindeki birer birimlik artış önemli sanal kaytarma üzerinde 0,209 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Çalışanların nevroitiklik kişilik özelliğinde olan bir birimlik artış, diğer bağımsız değişkenlerin sabit kalması şartı ile, önemli sanal kaytarma davranışlarında 0,247 birimlik bir artışa sebep olmaktadır. Çalışanların dışa dönüklük kişilik özelliklerinde bir birimlik artış, diğer bağımsız değişkenlerin sabit kalması şartı ile, önemli sanal kaytarma davranışlarında 0,057 birimlik bir artışa sebep olmaktadır.

Tablo 5.19. Önemsiz Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişiliğin Boyutları İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	Sig	Tolerans	VIF
Önemsiz Sanal Kaytarma	Deneyime Açıklık ve Sorumluluk	-,079	,064	-,079	-1,225	,222	1,000	1,000
	Duyusal Denge	,060	,098	,039	,612	,541	1,000	1,000
	Uyumluluk	-,023	,065	-,023	-,349	,727	1,000	1,000
	Dışa Dönüklük	-,007	,067	-,006	-,099	,022	1,000	1,000
F = ,665 R ² = ,011 Düzeltilmiş R ² = -,006 Tahmini Stnd. Hata = ,1,037196792 Anlamlılık Düzeyi (ANOVA) = ,617								

Tablo'da modelin bütününe ilişkin olarak belirtilen anlamlılık değerleri incelendiğinde modelin $p < 0,05$ ($,617$) anlamlılık düzeyinde olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5.20. İş Tatmini ve Beş Büyük Kişiliğin Boyutları İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	Sig	Tolerans	VIF
İş Tatmini	Deneyime Açıklık ve Sorumluluk	,143	,056	,163	2,563	0,011	1,000	1,000
	Duygusal Denge	,036	,086	,027	,416	,678	1,000	1,000
	Uyumluluk	,129	,056	,147	2,300	,022	1,000	1,000
	Dışa Dönüklük	,030	,059	,032	,504	,615	1,000	1,000

F = 2,721
R² = ,044
Düzeltilmiş R² = ,028
Tahmini Stnd. Hata = ,8941
Anlamlılık Düzeyi (ANOVA) = ,030

Tablo'da gösterilen p değerine bakıldığında modelin $p < 0,05$ ($,030$) anlamlılık düzeyinde bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre BFKÖ'nin iş tatminini %44 (R^2) oranında açıklamaktadır. Ancak bağımlı ve bağımsız tüm değişkenler arasındaki ilişkiler anlamlı olarak tespit edilmemiştir. Deneyime açıklık ve sorumluluk ile uyumluluk boyutuyla iş tatmini arasında anlamlı bir etki varken, dışa dönüklük, nevrotiklik kişilik boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı bir etki bulunamamıştır. Örneklem grubunda yer alan kamu iktisadi teşebbüsü çalışanlarının uyumluluk kişilik özelliğindeki bir birimlik artış, diğer bağımsız değişkenlerin sabit kalması şartı ile, iş tatmininde 0,147 birimlik bir artışa sebep olmaktadır. Dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özelliğindeki bir birimlik artış, diğer bağımsız değişkenlerin sabit kalması şartı ile, iş tatmininde 0,163 birimlik bir artışa sebep olmaktadır.

2.8. Hipotezlerin Sınanması

Tablo 5.21. Hipotezlerin Sınanması

H1: Kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.	RET
H1a: Dışa dönüklük ile önemli sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1b: Dışa dönüklük ile önemsiz sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H1c: Uyumluluk ile önemli sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H1d: Uyumluluk kişilik boyutu ile önemsiz sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H1e: Nevrotiklik kişilik boyutu ile önemli sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1f: Nevrotiklik kişilik boyutu ile önemsiz sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H1g: Deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik boyutu ile önemli sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1h: Deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik boyutu ile önemsiz sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H1i: Dışadönüklük kişilik boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H1j: Uyumluluk kişilik boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H1k: Nevrotiklik kişilik boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1l: Deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1m: Kişilik ile önemli sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1n: Kişilik ile önemsiz sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H2: Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır.	KABUL
H2a: Dışadönüklük kişilik boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	RET

H2b: Uyumluluk kişilik boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H2c: Nevrotiklik kişilik boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H2d: Deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H3: İş tatmini ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H3a: İş tatmini ile önemli sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H3b: İş tatmini ile önemsiz sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL

BÖLÜM 6

SONUÇ

Çalışmanın birinci bölümünde çalışmanın temel değişkenlerinden kişilik özellikleri değişkenine dair teorik bilgiler ve geçmiş literatür araştırmalarının özetine yer verilmiştir. İkinci bölümde ise diğer bir değişken olan sanal kaytarmaya dair teorik bilgiler ve geçmiş literatür araştırmalarının özetine yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise iş tatmini değişkenine dair teorik bilgiler ve geçmiş literatür araştırmalarına yer verilmiştir. Dördüncü bölümde ise değişkenlerin birbiriyle ilişkilendirildiği geçmiş araştırmalara ve sonuçlarına yer verilmiştir. Beşinci bölüm de ise, araştırmanın amaç ve bulguları ortaya konmuş ve gerekli analizlerle veriler elde edilmiştir. Araştırmanın sonuç kısmında; elde edilen veriler doğrultusunda literature katkı sağlanmış ve yöneticilere öneriler sunulmuştur.

Araştırmanın hipotezlerine ulaşmak için gerekli analizler uygulanmıştır. Araştırma verileri bir kamu iktisadi teşebbüsünde çalışan işgörenlerden elde edilmiştir. Kamu iktisadi teşebbüsü olması ve bölgenin ekonomisine katkısı düşünülerek bu kurum araştırma örnekleme olarak seçilmiştir. Ayrıca çalışmanın işgörenler ve kurum açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

Korelasyon analizi verilerine göre kişilik ile sanal kaytarma arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Sanal kaytarma ile nevroitiklik, deneyime açıklık ve sorumluluk boyutları arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Nevrotiklik özellikleri baskın olan işgörenlerin sanal kaytarma davranışını yapmayacağı ya da diğer işgörelere oranla daha az yapacağı anlaşılmıştır. Kurumda ki yöneticilerin işe alım aşamasında ya da daha sonrasında işgörelarini izleyip nevroitik özelliği yüksek olanları (içine kapanık, duygusal, naif) alması önerilebilir. Deneyime açıklık ve sorumluluk (duygusal, düzenli, aksiyonu seven, üzerine düşeni zamanında yapan) özelliği baskın işgörelarini işe alarak ya da sonrasında çeşitli yönlendirmelerle bu özelliğini öne çıkartarak sanal kaytarma davranışını az sergileyen işgörelariniyle iş motivasyonları yüksek, performansları iyi, işlerinde başarılı işgörelariniyle çalışması sağlanabilir.

Önemli sanal kaytarma boyutları ile kişilik arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna göre; önemli sanal kaytarma davranışları ile dışa dönüklük,

deneyime açıklık ve sorumluluk boyutlarıyla arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Yani kurumda çalışan idari personelin dışa dönüklük (sosyal, arkadaş canlıs, neşeli), deneyime açıklık ve sorumluluk (analitik düşünen, özgür, cesur, disiplinli, başarı odaklı) özelliklerinde artış meydana geldiği zaman önemli sanal kaytarma davranışında azalma meydana gelecektir. Bu durum da işyerleri için istenen bir durumdur. Yöneticiler işe alım aşamasında ya da belirli aralıklarla çalışanlarına bu kişilik özelliklerinin gelişmesini sağlamalıdır. Önemli sanal kaytarma davranışı ile nevroitiklik arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yani nevroitiklik (endişe, şüphe, güvensizlik) özelliğinde artış meydana gelen işgörenlerde önemli sanal kaytarma davranışında da artış olacaktır. İşverenin işe alım aşamasında yahut çalışma hayatının belirli dönemlerinde bu yönde özellikler sergileyen işgörenlerle yollar ayrılmalıdır. Bu işgörenler hem kişisel olarak sorunlar yaşayacaktır hem de sanal kaytarma yaparak işyerinde işlerin yürütmesini zorlaştıracaklardır. Önemsiz sanal kaytarma davranışları ile BFKÖ arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Dede, (2018)'de yaptığı çalışmada nevroitiklik ile önemsiz sanal kaytarma arasında analizi destekleyen şekilde bir ilişki bulunamamıştır. Lim ve Teo (2010), Jia, Jia ve Karau (2013), Çividağ (2017), Varghese ve Barber (2017), Tan ve Demir (2018), Gülduran (2018), Örucü ve Aksoy, (2018), Dede (2018)'de yaptıkları çalışmalarda nevroitiklikve önemli sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı ilişkiye ulaşmışlardır. Yani duygusal denge seviyesi yüksek (endişe, suçluluk, güvensizlik, içine kapanık ve kendine acıma gibi yoğun duygusal tepkiler veren), işgörenler önemli sanal kaytarma davranışını daha fazla göstermektedir (Örucü ve Aksoy, 2018).

Karau ve Jia, Jia v (2013) sanal kaytarma ve deneyime açıklık ve sorumluluk ilişkisinde benzer sonuçlara ulaşmıştır. Bu bulguların ışığında, deneyime açık ve sorumluluk yönleri yüksek olan personelin kurum içinde öncelikle işlerine odaklandıklarını ayrıca yeni şeylere açık olmalarına rağmen sanal kaytarma yapma düşüncelerinin olmadığını söylemek mümkündür. Yapılan bu araştırmayı Dede, (2018), yaptığı çalışmada destekleyen yargılara ulaşmıştır.

Sanal kaytarma ve dışadönüklük (sosyal, neşeli, meraklı, konuşkan) arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılamamıştır. Abidin vd., 2014; Kim vd., 2015; Özcan, 2019; aynı sonuçlara ulaşmışlardır. Dede, 2018’de dışadönüklük ile önemsiz sanal kaytarma arasında ilişkiye rastlamamıştır.

Bu araştırma kapsamında kişilik ile iş tatmini arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca kişiliğin boyutlarından uyumluluk (affedici, güvenilir, işbirlikçi), deneyime açıklık ve sorumluluk (analitik düşünme, özgür, cesur, disiplin, düzen, zeki) ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiye ulaşılmıştır. Bu kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin davranışlarındaki yükselme iş tatmin seviyelerinde de yükselme olacağını göstermektedir. Eğer işverenler işgörenlerinin iş tatmin seviyelerinin artmasını istiyorsa bu kişilik özelliklerinin artmasına yönelik çalışmalar yapmaları gerekmektedir. Diğer boyutlar ile iş tatmini arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

İş tatmini ve sanal kaytarma ve iş tatmini ile sanal kaytarma boyutları ilişkisi için korelasyon analizi yapılmış ve sonucunda anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilere rastlanmıştır. Yani iş tatmin seviyesi yükselen işgörenlerin sanal kaytarma ve boyutları davranışlarında artış olacağı tespit edilmiştir. Bu durum da aslında çalışmayı yaptığımız kurum özelliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Araştırma yapılan kuruluş bir kamu iktisadi teşebbüsüdür ve çalışan idari personel ülke şartlarında son derece iyi bir konumda olduklarından iş tatmin seviyelerinin yüksek olması doğal bir sonuçtur. Yine bu sebeptendir ki sanal kaytarma eğiliminde olmaları da normaldir. Çünkü çalışma standartları ve iş yükleri azami oranda ve denetleme mekanizmaları ve yöneticileri rahattırlar. Literatür incelendiğinde kısıtlı sayıda yapılan araştırmalar olduğu ve benzer sonuçlar elde edilmediği anlaşılmıştır. Bu sebeple yapılan çalışmanın faydalı olacağı düşünülmektedir.

Chang ve arkadaşlarının çalışmalarında, iş tatmini ile kişilik arasında ilişki olduğuna dair bulgulara ulaşılmışlardır (Chang ve diğ, 2010;481). Demir (2012), Demirci (2003), Lau ve Knardahl’ın (2008)’deki araştırmalarında kişilik boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler elde etmişlerdir (Lau; Knardahl, 2008: 176).

Yıldırım, (2014), Lee ve arkadaşlarının (2009) yaptıkları araştırmada, Demir (2012)’in yaptığı çalışmada, Aydoğmuş, (2011), Kardaş, (2018), Judge, Heller ve

Mount, (2002); Judge ve diğeri, (1999); yaptığı çalışmalarda iş tatminini ile deneyime açıklık ve sorumluluk arasında anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Deneyime açıklık ve sorumluluk özelliği yüksek olan çalışanların yeniliklere açık ve meraklı olarak ama aynı zamanda sorumluluk bilinci yüksek olduğundan iş tatminine sahip oldukları belirlenmiştir (Furnham ve diğeri, 2002; Judge ve diğeri, 1997).

Aydoğmuş, (2011)' de yaptığı çalışmada dışa dönüklük ile iş tatmini arasında herhangi ilişkiye rastlanmamıştır.

Kardaş, (2018)'de, Franek ve Vecera'nın,(2008), Demir,(2012)'in; Çetiner (2014)'te, Aydoğmuş,(2011)'de, Tanoff ve Oregon,(1999)'da; Lee ve arkadaşlarının (2009), yaptığı bir çalışmalarda; uyumluluk özelliğinin, iş tatmini ile ilişkisi vardır.

Chen (2005)'te ve Demir'in (2012)'de yaptığı çalışmalarda nevrozizm ile iş tatmini arasında ilişki bulunamamıştır.

Değişkenler arasındaki ilişki derecesini ölçmek için tekli ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler ışığında BFKÖ ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir bağ bulunmamaktadır. Önemli sanal kaytarma davranışlarında BFKÖ'nin etkisinin %18 (R^2) olduğu görülmektedir. Buna göre; BFKÖ ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir etki bulunmaktadır. BFKÖ ile sanal kaytarma davranışlarının boyutlarından önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı bir bağa rastlanmamıştır.

İş tatminin ve sanal kaytarma arasındaki etkiyi belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Verilere göre iş tatminin sanal kaytarma davranışını %47 (R^2) oranında açıkladığı ve üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları üzerinde de anlamlı etkisi olduğu anlaşılmıştır. Kişilik ile iş tatmini arasında da etki olduğu anlaşılmıştır.

Kişilik boyutları ile sanal kaytarma arasındaki etkiyi ölçmek için yapılan regresyon analizi sonucunda genel olarak etki olduğu ancak boyutlar arasında tek tek inceleme yapıldığı zaman aynı sonuca ulaşılmadığı tespit edilmiştir. Deneyime açıklık ve sorumluluk ile nevrozizmin sanal kaytarma üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Ancak uyumluluk ve dışa dönüklüğün sanal kaytarmaya etkisine rastlanmamıştır.

Kişilik boyutlarının önemli sanal kaytarma davranışlarını %90 (R^2) düzeyinde açıkladığı yapılan regresyon analizi sonucunda anlaşılmıştır. Nevrotiklik, deneyime açıklık ve sorumluluk, dışadönüklük ile önemli sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir etki bulunmaktadır. Ancak uyumluluk ile önemli sanal kaytarma davranışı arasında bir etkiye rastlanmamıştır. Önemsiz sanal kaytarma ile BFKÖ arasında yapılan regresyon analizinde herhangi anlamlı bir bağa ulaşılamamıştır.

Kişilik özellikleri iş tatminini %44 (R^2) oranında açıkladığı yapılan regresyon analizi sonucunda anlaşılmıştır. Deneyime açıklık ve sorumluluk ile uyumluluk ve iş tatmini arasında anlamlı bir etki varken, dışadönüklük, duygusal denge boyutları ve iş tatmini arasında bir etki bulunamamıştır.

İdarecilerin ve yetkililerin bu çalışma ışığında belirli aralıklarla kişilik testleri uygulayarak işgörenlerin özelliklerini öğrenmeleri faydalı olacaktır. Çünkü işgörenini tanıyan bir yönetici onun işinden tatmin olma yönlerini iyi bilecektir ve bu yönde adımlar atacaktır. Böylece işgören sanal kaytarma davranışını en az seviyede gerçekleştirecektir. Eğer sanal kaytarma yapıyorsa da bunu işletmeye ve bireysel performansına katkı sağlayacak şekilde yönlendirilmelidir. İşgörenlerin sanal kaytarma davranışlarının kontrol edilmesinde, çalışanların periyodik olarak izlenmeleri faydalı olacaktır. Bu kapsamda, kurum internet kullanım politikalarının gözden geçirilerek, gerekli düzeltmelerin yapılması tavsiye edilebilir. Ayrıca her sanal kaytarmanın kötü olmadığı bazı davranışların iş tatminine ve verimliliğine katkı sağladığını bilen yöneticilerin teknolojik kavramlara yönelmesinde fayda olacaktır. İş tatmini sağlamak amacıyla yöneticilere; sorumluluk ve iş yükünün yeterli sayıdaki çalışanla ve adil bir şekilde paylaşılması, işgörenin yeteğine uygun konumda istihdam edilmesi, işgörelere iş ile ilgili gerekli eğitim ve bilginin verilmesi, işgörenlerin rahat ve huzurlu bir fiziksel ortamda çalışmalarının sağlanması, işe alım süreçlerinde kişilik özelliklerinin göz önünde bulundurulması önerilebilir. Sosyal aktiviteler işgörenlerin iş tatmini düzeylerine olumlu katkı sağlamanın yanında, arkadaşlık ortamını ve örgüt içi iletişim kanallarını güçlendirmek açısından önemlidir. İşgörenlerin tamamının katılımının sağlandığı aktiviteler yönetim kademesi tarafından düzenli olarak planlanmalıdır.

ÖNERİLER

- Bu çalışma sadece bir kamu iktisadi teşebbüsünde uygulanmıştır. Başka bir kurum ve daha çok katılımcıyla benzer çalışmalar uygulanması literature katkı sağlayacaktır.
- Çalışma kurumdaki birkaç meslek grubuyla sınırlı kalmıştır. Farklı meslekler üzerinde çalışılıp literatüre katkı sunulabilir.
- Araştırmada üç değişkenin aralarındaki ilişki araştırılmıştır. Değişkenleri etkileyen başka faktörler eklenerek çalışma farklı bir boyut kazanabilir.
- Aynı konu üzerinde farklı ölçekler ve boyutlar kullanılarak ilişkileri tekrar incelenebilir.

KAYNAKÇA

- ABİDİN, R.; ABDULLAH, C.S.; HASNAN, N. ve BAJURİ, A.L. (2014). The relationship of cyberloafing behavior with big five personality traits. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, C: 8, No: 12, ss. 61-66.
- AJZEN, I. (1991). "The Theory of Planned Behavior" *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Cilt:50, Sayı:2, ss.179-211.
- ADIGÜZEL, O., ve ERDOĞAN, A. (2014). Anne Roe ve Holland'ın Kişilik Kuramları İle Shein'in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İletme Fakültesi Dergisi*, 6(3).
- AKÇA, A. (2013). Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi (Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- AKINCI, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Taminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4 : 1-25.
- AKYILDIZ, H. (2006). Freud'çu, Liberal Ve Marksist Kişilik Kuramlarının Türevi Olarak Toplum, İktisat Ve Siyaset Teorileri. *Akdeniz University Faculty of Economics ve Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11)
- AKYILDIZ, H., Kayalar M. (2003). İşletmelerin Ruhsal Tasarımında Psikoteknik Yöntemin Transaksiyonel Analiz ile Boyutlandırılması, *Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 22(2), 75-92.
- AY, A. F. (2006). İşletmelerde Çalışanların Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler: Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- AMİCHA -HAMBURGER Y, BEN -ARTZİ, E. (2003) Loneliness and internet use. *Computers in Human Behavior*, 19(1), 71-80.
- ANANDRAJAN, M.; SIMMER, C. (2005) "Developing Human Capital Through Personal Web Use İn The Workplace: Mapping Employee Perceptions" *Communications of the Association for information Systems*" Cilt:15, Sayı:1, ss. 41.
- ANDREASSEN, C. S., TORSHEİM, T., ve PALLESEN, S. (2014). Predictors of Use of Social Network Sites at Work-A Specific Type of Cyberloafing. *Journal of ComputerMediated Communication*, 19(4), 906-921.
- ASKEW, K. (2012) "The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance And An Examination of The Theory of Planned Behavior As A Model of Cyberloafing" Doktora Tezi, University of South Florida, ABD.
- ASKEW, K. ve diğerleri (2014) "Explaining Cyberloafing: The Role of The Theory of Planned Behavior" *Computers in Human Behavior*, Cilt:36, Sayı:1, ss. 510-519.

- AŞAN, Ö.; ERENLER, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (2): 203-216.
- AYDOĞMUŞ, C. (2011) “Kişilik Özellikleri İle İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri”, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2011.
- BAKKER, A.B.; EVANGELIA, D.E.; VERBEKE W. (2004). Using The Job DemandsResources Model To Predict Burnout and Performance, Human Resource Management, Vol:43,83-104.
- BALTAŞ, A. (2000). Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekib Oluşturma ve Liderlik. Remzi Kitabevi.
- BASIM, H. N., ÇETİN, F., TABAK, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. Türk Psikoloji Dergisi, 24(63), 20-34
- BAŞARAN, İ.E. (2008). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. Ekinoks Eğitim Danışmanlık. Ankara.
- BEYHAN, S. (2011). Kurum İçi Halkla İlişkilerin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2011.
- BİLGİN, M. (2017). Ergenlerin beş faktör kişilik özelliği ile bilişsel esneklik ilişkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 16(62), 945-954.
- BİNGÖL, D. (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları
- BLANCHARD, A.L. ve HENLE, C.A. (2008) "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control" Computers in Human Behavior, 24(3): 1067-1084.
- BLAU, G., YANG, Y., WARD-COOK, K. (2006). Testing a Measure of Cyberloafing. Journal of Allied Health, 35(1), 9-17.
- BOCK, G.W.; HO, S. L. (2009) “Non-Work Related Computing (NWRC)” Commun ACM, Cilt:52, Sayı:4, ss. 124-128.
- BOEREE, G. C. (2006). Personality Theories, Shippensburg University, United States
- BOLAT, T., Aytemiz Seymen, O., Bolat, O. Ğ. & Erdem, B. (2008). Yönetim ve Organizasyon (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- BOZKIR, H.S. (2014). “Dönüşümcü Liderlik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, 2014.

- BRUK-LEE, V, KHOURY, H A., NIXON ASHLEY, E., GOH, A., and SPECTOR, P. E.(2010). “Replicating and Extending Past Personality/Job Satisfaction Meta-Analyses”, Human Performance, 22, Copyright © Taylor & Francis Group, 2009, <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=18ac6c70-c6c9-43ee-b61e-000475c2b313%40sessionmgr10&vid=1&hid=10> erişim tarihi, 06.05.2010
- BURGER, J. M.(2006). Kişilik-Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri, Kaknüs Yayınları, İstanbul, 796s.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2009). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, (Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara).
- CAN, H. (Ed.). (2006). Örgütsel Davranış, Arıkan Basım. İstanbul.
- CHANG, Y.H., LI H.H., WU, C.M., WANG, P.C.(2010).“The influence of personality traits on nurses’ job satisfaction in Taiwan”, International Nursing Review, 57, 4, 2010, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1466-7657.2010.00825.x/pdf>, erişim tarihi, 06.05.2010.
- COSTA, P.T., McCREA, R. R., ROBERT, R., (1992). Four Ways Five Factors Are Basi.
- CÜCELOĞLU, D. (2015); İnsan Ve Davranışı- Psikolojinin Temel Kavramları, Remzi Kitabevi: İstanbul.
- ÇAVUŞOĞLU, S., PALAMUTÇUOĞLU, B. T., ve PALAMUTÇUOĞLU, A. (2017). İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(19), 430-444.
- ÇELİKÖZ, N., SIR, N.Ş. (2016). Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi: Geçerlik Güvenirlik Çalışması, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Cilt:5 Sayı:2, s.118-131, Makale No: 14 ISSN: 2146-9199.
- ÇETİN, F. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü. T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇETİN, N., BECEREN, E.(2007). Lider Kişilik: Ghandi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi.
- ÇETİNER, M. (2014). Bireysel Kariyer Planlaması ile Kişilik Arasındaki İlişkinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği, Isparta : Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.
- ÇİVİLİDAĞ, A. (2017). İş Yaşamında Sanal Kaytarmanın Kişilik Ve Bazı Demografik Değişkenlerle İlişkinin İncelenme. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.

- DAĞDEVİREN GÖZEN, E. (2007). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DEDE, E. (2018). Organizasyonlarda Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- DEDE. B. (2009). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Duygusu Üzerindeki Etkileri: Bankalar Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- DEMİR, C. (2012). Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- DEMİRCİ, S.(2003). Öğretmenlerde Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, 2003.
- DEVELİOĞLU, K., ve TEKİN, Ö. A. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18 (2), 15-30.
- DOORN, O.V.N. (2011). Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework, Master Thesis, Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences.
- DOĞAN, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. Doğu Üniversitesi Dergisi, 14(1), 56-64.
- DUGGUH, S., AYAGA, D. (2014). Job Satisfaction Theories: Traceability to Employee Performance In Organizations. IOSR Journal of Business and Management, Volume 16, Issue 5.
- EĞİNLİ, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik.
- EKER, S. (2012). Alfred Adler'in Kişilik Kuramı'nın Demokrasi Düşüncesi Açısından Önemi. U.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22, ss.157–181.
- EKER, G. (2006). Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EKİNCİ, O., EKİNCİ, A. (2013). Major Duygudurum Bozukluklarında Kişiliğin Üç Boyutlu Değerlendirilmesi ve Klinik Özelliklerle İlişkisi. Nöropsikiyatri Arşivi, 50 (1), 15-22.
- EKŞİ. A. (1990) Çocuk, Genç, Ana Babalar, Bilgi Yayınevi, Ankara.

- ELMAS, N. (2017). “Örgütsel iletişim ve İş Tatmini Arasındaki Etkisi ve Bir Uygulama”, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- ENGİZEK, H. (2017). Çalışan Kadınların Tükenmişlik Düzeyinin İş Tatminine Etkisi ve Esnek Çalışma Saati Algıları (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). T.C. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ERDOĞAN, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. Avcıol basım Yayın: İstanbul.
- EREN, E. (2004).Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 8. Baskı, İstanbul, 2004 Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 23, Sayı 3.
- ERDOĞAN, İ., ve ALEMDAR, K. (2010). Öteki Kuram. Ankara: Erk Yayınları.
- ERKAL, B. (2009). Kişilik Psikolojisi ve Kişilik Kuramları. Enver Özkalp. Davranış Bilimleri. 10. bs. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları: 239260.
- EROĞLU, F. (1984). Motivasyon Teorisinde Son Gelişmeler ve Erzurum“da Faaliyette Bulunan Dört Bankada Teşvik Araçlarının Değerlendirilmesi Yayımlanmamış Doktora Tezi, Erzurum Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EROĞLU, F. (2011). Davranış Bilimleri. İstanbul: Beta Yayınevi.
- EROĞLU, F. (2013). “Davranış Bilimleri”. Beta Basım ve Yayım Dağıtım Anonim Şirketi. 13. Baskı. Kasım 2013.
- EROĞUL, R., YURTAL, F. (2014). Eğitim Psikolojisi El Kitabı. Ankara: Mentis Yayıncılık.
- EVERTON, W. J.; MASTRANGELO, P.M.; JOLTON, J.A. (2005). “Personality Correlates of Employees' Personal Use of Work Computers.” CyberPsychology & Behavior, Cilt:8, Sayı:2, ss. 143-153.
- FİLİZ, M.(2012). Çekmeköy Belediyesi Zabıta Müdürlüğü’nde Kamu Personelinin İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012.
- FOSTER, M. (2001). Be Alert to the Signs of Employee Internet Addiction, National Public Accountant, Vol:46, 39-40.
- FRANEK, M.; VECERA, J.(2008). “Personality Characteristics And Job Satisfaction”, E+M Ekonomik A Management, 2008.
- GARRETT, R.K.; DANZİGER, J. N. (2008). “Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use During Work”, Journal of Computer Mediated Communication, 13, 937-958.
- GENÇ, E.; AYDOĞAN, E. (2015). “İşyerinde Sanal Tembellik Davranışı ve Etkin Zaman Yönetimi İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma”, 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi kitabı.

- GÖKSEL, A. B. (2013). *Stratejik Halkla İlişkiler Yönetimi* (2. Basım). Ankara: Nobel Yayınları.
- GREENFIELD, D. N.; DAVIS, R. A. (2002). "Lost in Cyberspace: The Web@Work", *Cyberpsychology and Behavior*, 5(4):347-353.
- GÜLDÜRAN, Ç.A. (2018).Beş Büyük Kişilik Özelliğinin Sanal Kaytarma Davranışı ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Ekim 2018
- GÜNGÖR, M. (2016). *Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum
- GÜRBÜZ, S. ŞAHİN, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (Seçkin Yayıncılık, Ankara).
- GÜRKAN, H., BARUT, C., ÜNSEL, O., AYBAY, E. (2017). "Demografik Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bitlis İli Turizm Sektörü Çalışanları Uygulaması", *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2, Aralık 2017, ss. 130-157
- GÜRSEL, D. (2016). *Orta Okullarda Örgüt Kültürünün Yönetici ve Öğretmenlerin İş Tatminine Etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). T.C. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- HILLS, P., ARGYLE, M., ve REEVES, R. (2000). Individual Differences in Leisure Satisfaction: an Investigation of Four Theories of Leisure Motivation. *Personality and Individual Differences*, 28(4), 763-779
- ILGAZ, YILDIRIM, B. (2014). *Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Alanya'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama*, Akdeniz Üniversite Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi ,Antalya, 2014.
- İNANÇ, B. Y. ve YERLİKAYA, E E.(2012). "Kişilik Kuramları", *Pagem Akademi Yayınları*, Altıncı Baskı, Ankara, 2012
- JANDAGHI, G. ve diğerleri (2015). "Cyberloafing Management in Organizations" *Iranian Journal of Management Studies*, Sayı:8, ss. 335 - 349.
- JANSSEN, P. P. M., ve diğerleri (2004). "Specific Relationships Between Job Demands, Job Resources and Psychological Outcomes and the Mediating Role of Negative Work-Home Interference. *Journal of Vocational Behaviour*, Cilt:65, Sayı:1, ss. 411-429.
- JIA, H.H. (2008). *Relationships Between The Big Five Personality Dimensions and Cyberloafing Behaviour*. Doktora Tezi, Southern Illinois University. Ünal, Ö.F. ve Tekdemir S. (2015). *Kamu Çalışanlarının Sanal Kaytarma Amaçları Üzerine Ampirik Bir Araştırma*, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C:6, S:2, S:515-534.

- JIA, H.; JIA, R.; KARAU, S.(2013). “Cyberloafing And Personality: The Impact of The Big Five Traits And Workplace Situational Factors” *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Cilt:20, Sayı:1, ss. 358-365.
- JUDGE,T., ZAPATA, CP. (2015). *Academy of Management Journal*, 2015 - journals.aom.org
- JUDGE, T., HELLER, D., MOUNT, M.(2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, S. 87.
- JUDGE, T, A., vd.(1999). “The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across The Life Span”, *Personnel Psychology*, Vol. 52, pp. 621-652, 1999
- KARDEŞ, S.(2018). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yöneticiliği Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yöneticiliği Yüksek Lisans Programı.
- KAPLAN, M; ÖĞÜT, A. (2012). “Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi 20. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 592- 596.
- KAYA, B. (2016). “Örgütsel İletişim ve İş Tatmin”, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı.
- KAYA, N. (2013). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KOSAVALI, P. (2017). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). T.C. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KIM, K., TRIANA, M. C., CHUNG, K., ve OH, N. (2015). When Do Employees Cyberloaf? An Interactionist Perspective Examining Individual Differences, Justice, and Empowerment.
- KIM, S.J. ve BYRNE, S. (2011). Conceptualizing personal web usage in work contexts: A preliminary framework. *Computers in Human Behavior*, C: 27, ss. 2271-2283.
- KÖSE, S., ORAL, L. ; TÜRESİN, H. (2012). “ İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma” , Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri bilimler Dergisi, Cilt:4, Sayı:2.
- KRISHNAN, S., LIM, V. K., ve TEO, T. S. (2010). How Does Personality Matter? Investigating the Impact of Big-Five Personality Traits on Cyberloafing. In *ICIS* (p. 6).
- KÜÇÜKÖZKAN, Y.(2005). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve, Yıl 2015, Cilt 1 . Sayı 2, Sayfalar 85 – 116

- LANDERS, RN., LOUNSBURY, JW. (2006). An investigation of Big Five and narrow personality traits in relation to Internet usage. *Computers in Human Behavior*, 22(2), 283-293.
- LEE, Z. LEE, Y. KIM, Y.(2004). *Personal Web Usage in Organizations, Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management*, Information Science Publishing, 28-45.
- LI, S. ve CHUNG, T. (2006). "Internet Function and Internet Addictive Behaviour". *Computers in Human Behaviour*. C:22, ss.1067–1071.
- LIBERMAN, B. ve diğ erleri (2011). "Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing" *Computers in Human Behavior*, Cilt:27, Sayı:1, ss. 2192–2199.
- LIM V.K.G.(2002). The IT Way of Loafing on The Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organisational Justice, *Journal of Organisational Behaviour*, Volume:23. No:5, 677.
- LIM, V. K. G.; CHEN, D.J.Q. (2009). "Impact of Cyberloafing on Affect, Work Depletion, Facilitation and Engagement" *Conference Paper SIOP*, ss.1–20.
- 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.
- LIM, V. K. G.; TEO, T. S. H. (2005). "Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore: An Exploratory Study" *Information & Management*, Cilt:42, Sayı:1, ss. 1081-1093.
- LUTHANS, F., AVOLIO, B. J. (2009). The "point" of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291–307.
- LV, A., XIUQUIN, S., YONGFU, C., YONGGANG, S. ve Xiaoyang C. (2012). Conscientiousness and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Organizational Justice. *Social Behavior And Personality*, 40(8), 1293-1300.
- MAHATANANKOON, P., ANANDARAJAN, M., IGBARIA, M. (2004). "Development of a Measure of Personal Web Usage in the Workplace" *Cyberpsychology & Behaviour*. Cilt:7, Sayı:1, ss. 93-104.
- MASTRANGELO, P. M., EVERTON, W. ve JOLTON, J. A. (2006). "Personal Use of Work Computers: Distraction Versus Destruction". *Cyberpsychology & Behavior*, C:9, No:6, ss.730-741.
- McBRIDE, J., MILLIGAN, J. ve NICHOLS, J. (2006). Who's teaching the kids? Cyberslacking in the classroom. *Journal of College & Character*, 7(1). 21.02.2011 tarihinde <http://collegevalues.org/pdfs/cyberslacking.pdf> adresinden alınmıştır.
- McCRAE, R., and COSTA, P. (1987). "Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers". *Journal of Personality and Social Psychology* 52: 81–90.

- McKENNA, E. (1987), Human Resources Management: A Concise Analysis, Essex Dorset Press
- MILLS, J. E., HU, B., BELDONA, S., CLAY, J. (2001). Cyberslacking! A Wired Workplace liability Issue. The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 34-47.
- MOUNT, M., ILIES, R., JOHNSON, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. Personnel Psychology, 59(3), 591-622.
- NORMAN, W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. Journal of Abnormal and Social
- ORAN, A.(2016). Yükseköğretim Kurumlarında Örgüt Kültürünün, Çalışanların Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmin Düzeyleri Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray, 2016
- OSHAGBEMİ, T. (1997). The Influence of Rank on the Job Satisfaction of Organizational Members. Journal of Managerial Psychology, 12 (VII).
- ÖRÜCÜ, E.; YILDIZ, H. (2014). “İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma” Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt:14, Sayı:1, ss. 99-114.
- ÖRÜCÜ, E., AKSOY, M. (2018). Sanal Kaytarma Ve Beş Büyük Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı: 30, 265-282
- ÖZ, M. (2006). Otel İşletmelerinde Yöneticilerin İş Tatmininin Değerlendirilmesi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZARSLAN, M. (2010). Örgütlerde İş Tatmini Ve Kişilik Tipi İlişkisi: Vali Yardımcılarına Yönelik Kuramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ÖZCAN, H.M.(2019), Kişilik Özellikleri ile Sanal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişkide Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Rolü, T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), Eskişehir, 2019
- ÖZDEMİR, N. E. (2015). Whistleblowing (Bilgi İfşasının) Örgütsel Güvene Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 1-106
- ÖZDEMİR, O. vd. (2012). ‘Kişilik Gelişimi’. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi 4 (4): 566-589. Psychology, 66(6), 574-583.
- ÖZDEMİR, F. (2006). Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

- ÖZDEMİR, A. (2016). "Sanal Kaytarmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Aksaray Üniversitesi Örneği", Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tez
- ÖZKALP, E., AYDIN, U. ve TEKELİ, S. (2012). Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri, Çimento İşveren Sendikası Dergisi, 26(2):18-33.
- ÖZKALP, E., KIREL, Ç. (2011). Örgütsel Davranış. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- ÖZLER, D. E.; POLAT, G. (2012). "Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts" International Journal of eBusiness and eGovernment Studies, Cilt:4, Sayı:2, ss. 1-15.
- ÖZÜDOĞRU, M.(2019)." Sanal Kaytarma ve İşgören Performansı İlişkisinde İş stresinin Düzenleyici Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma." Yüksek Lisans Tezi, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.
- PASSER, M. W. and SMITH, RONALDO, E. (2008). "Psychology – The Science of Mind and Behavior", McGraw Hill, Forth Edition, NY, 2008
- PİYAL, B., ÇELEN, Ü., ŞAHİN, N., PİYAL, B. (2000). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde Çalışanların İş Doyumu. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Sayı: 4 Cilt: 53.
- POLZER - DEBRUYNE A.M. (2008). Psychological and Workplace Attributes that Influence Personal Web Use (PWU), Doctorate Thesis, Massey University, New Zealand.
- RAMAYAH, T. (2010). "Personal Web Usage and Work Inefficiency" Business Strategy Series, Cilt: 11, Sayı:5, ss. 295-301.
- ROBINSON, S. L.; BENNETT, R.J. (1995). "A Typology of Deviant Workplace Behaviours: A Multidimensional Scaling Study" Academy of Management Journal, Cilt:38, Sayı: 2, ss. 555-572.
- SAKLAN, A. (2010), "Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi:Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde Bir Uygulama", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- SCHULTZ, D. P., ve SCHULTZ, S. E. (2002). Modern Psikoloji Tarihi, çev. Yasemin Aslay, İstanbul: Kaknüs yayıncılık.
- SCHULTZ, D. ve SCHULTZ, S.E. (2005). Theories Of Personality. Eight Edition. USA
- SENEMOĞLU, N. (2010). Gelişim Öğrenme ve Öğretim, 16. Basım, Pegem Akademi; Ankara.
- SEZİCİ, E. (2015). Üretkenlik Karşıtı Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 14,1-22.

- SNİDER, L. (2001). Crimes Against Capital: Discovering Theft of Time, Social Justice, Volume:28, No:3,105-120.
- SON, J. Y.; PARK, J. (2016). "Procedural Justice To Enhance Compliance With Non-Workrelated computing (NWRC) Rules: Its Determinants and Interaction with Privacy Concerns" International Journal of Information Management, Cilt:36, Sayı:1, ss. 309-321.
- SÖNMEZ, H. (2014). Değişim Yaşanan Örgütlerde İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SÖYÜK, S. (2007). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- STANTON, J. M. (2002). "Company Profile of the Frequent Internet User", Communications of the ACM, Cilt.45, Sayı:1, ss.57.
- SYED, N., SAEED, A., ve FARRUKH, M. (2015). Organization commitment and five factor model of personality: Theory recapitulation. Journal of Asian Business Strategy, 5(2), 183-190.
- ŞAHAN, H; İlçe Sağlık Merkezlerinde Çalışan Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Tatmini Düzeylerine Etkileri Üzerine Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, 2015.
- ŞAHİN, S., ve AKSU, S. G. (2015). İdari göreve sahip akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kullandıkları çatışma çözme stilleri ilişkisi: İzmir ili örneği. İşletme Fakültesi Dergisi, 16(2), 135-154.
- ŞEKER, M., DAĞ, Y., YALÇINSOY, A. (2016). "Örgüt Kültürü İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Uygulama", International Journal of Innovative Strategical Social Research, Vol: 1, Issue: 1, 2016, ss. 4-10.
- ŞİMŞEK, Ş., AKGEMİCİ, T. ve ÇELİK, A. (2011). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. (7. Baskı), Ankara: Gazi Kitabevi
- TATAR, A. ŞAHİNTÜRK, H., SALTUKOĞLU, G., TELVİ, S,(2013). Tiyatro Oyuncularının Beş Faktör Modeli Çerçevesinden Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi ve Meslek Grubu Profillerinin Oluşturulması, Türk Psikoloji Dergisi, Aralık 2013, 28 (72), 1-16
- TAN, M., DEMİR, M. (2018). İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi. 4(1), s. 50.
- TANOFF. G F. (1999). Jop Satisfaction and Personality : The Utility of Five- Factor Model of Personality. Distribution Statement A Approved For Public Release Distribution Unlimited.

- TARLAN, D., TÜTÜNCÜ, . (2001). Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İş Doyumu Analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3 (2): 141-163.
- THOMAS, A. O'NEILL, LAURA A., HAMBLEY GINA, S. (2014). Chatellier Department of Psychology, University of Calgary, 2500 University Dr. NW, Calgary, AB T2N1N4, Canada
- TINAZ, P. (2009). Çalışma Yaşamından rnek Olaylar, (İkinci Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- TOKER, B.(2007). “ Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama,” Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt No 8, Sayı 1.
- TOPSES, G., BULUT SERİN, N., (2012). Psikolojik Danışma ve Kişilik Kuramları, Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul, 155s.
- TOZKOPARAN, G. (2013). Beş faktör kişilik özelliklerinin çatışma yönetim tarzlarına etkisi: Yöneticiler üzerinde bir araştırma. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(2), 189-231.
- UğURLU, C.T. ve ÜSTÜNER, M. (2011).ğretmenlerin rgtsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve rgtsel Adalet Davranışlarının Etkisi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 41, 434-448.
- ÜÇÜNCÜ, K. (2016), “ İş Tatmini ve Motivasyonu”. (Doktora Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı
- ÜNLÜ, S. (2001). Kişilik Kuramları. Psikoloji. ed. Ayhan Hakan. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları (1288).
- VARGHESE, L., ve BARBER, L. K. (2017). A Preliminary Study Exploring Moderating Effects of Role Stressors on The Relationship Between Big Five Personality Traits and Workplace Cyberloafing. Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace, 11(4).
- VİTAK, J.; CROUSE, J.; LaROSE, R. (2011). “Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking”, Computers in Human Behavior, 27(5): 1751-1759.
- WYATT, K., ve PHILIPS, J. G. (2005). Internet Use and Misuse in the Workplace. In Proceedings of the 17th Australia Conference on ComputerHuman Interaction: Citizens Online: Considerations for Today and the Future (pp. 1-4). Computer-Human Interaction Special Interest Group (CHISIG) of Australia.
- YAşİN, T. (2016). “Kişilik zellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve alışan Performansına Etkileri”, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Doktora Proğramı
- YAZGAN İNANÇ, B. ve YERLİKAYA E.E., 2012. Kişilik kuramları. 6. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.

YEĞİN, M. (2009). İdari Personelin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

YILDIZOĞLU, H. (2013). Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Çatışma Yönetimi Stili Tercihleri Arasındaki İlişki, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

YİĞİT, N. (2018). Taşeron Çalışanlar İle Kadrolu Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma; Yüksek Lisans Tezi , Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YÜCEL, İ. (2012). “İş Tatmini İle Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Bu İlişki Üzerindeki Etkisi-Sağlık Sektöründe Bir Uygulama,” Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, S:33, 2012, s.3).

YÜCEL, G. F. (2006). Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ZEL, U. (2011). Kişilik ve Liderlik, 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Zel U. (2006). Yönetimde Kişilik ve Kişilik Özellikleri. Nobel Yayınları: Ankara

Kaynak: <https://slideplayer.biz.tr/slide/3090996/>

Kaynak: <https://slideplayer.biz.tr/slide/11335788/>

Kaynak: <http://iibf.blogcu.com/yukseklisans-tezi-orgutsel-catisma-ve-isverene-etkileri-9/10090373>

EKLER

1. ANKET FORMU

Değerli katılımcı,

Bu anket, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi'nde gerçekleştirilmekte olan yüksek lisans tezi araştırmasına veri sağlamak için hazırlanmış ve işgörenlerin çeşitli durumlar ile ilgili görüşlerini almayı amaçlamaktadır.

• Lütfen anketin üzerine hiçbir şekilde kimliğinizi belirtecek bir yazı yazmayınız.

• Lütfen hiçbir ifadeyi atlamadan ve boş bırakmadan değerlendirmenizi yapınız.

Araştırmamıza yaptığınız katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

Medine KAÇAR

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Küresel Girişimcilik ve Liderlik Yüksek Lisans Programı

Danışman: Doç. Dr. Yavuz Tansoy YILDIRIM

CİNSİYETİNİZ:	KADIN ()				ERKEK ()			
Medeni Durum:	BEKAR ()				EVLİ ()			
YAŞINIZ:	20-30 arası ()	30-40arası ()	40-50arası ()	50-60 arası ()	60 ve üzeri ()			
EĞİTİM DÜZEYİ :	İLKOKUL ()	ORTAOKUL ()	LİSE ()	ÖNLİSANS ()	LİSANS ()	Y. LİSANS ()	DOKTORA ()	
ÇALIŞMA SÜRENİZ:	0-5 YIL ()	6-10 ()	11-15 ()	16-20 ()	21-30 ()	30 ve üzeri ()		
MESLEKİ ÜNVANINIZ:	MEMUR ()	MÜHENDİS ()	İŞÇİ ()	BAHÇIVAN ()	HİZMETLİ ()	AVUKAT ()	DİĞER ()	

NO	Beş Büyük Kişilik Özelliği	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Amirim değişikliği seven, farklı düşüncelere açık, hür düşünceli birisidir					
2	Amirim zeki olduğunu düşünürüm					
3	Amirim analitik düşünen, araştırmacı birisidir					
4	Amirim en zor durumlarda bile sabırlıdır					
5	Amirim amacı olan ve başarı motivasyonu yüksek biridir					
6	Amirim sorumluluk sahibi ve güvenilir birisidir					
7	Amirim hassas, ince ruhlu, nazik biridir					
8	Amirim kurallara bağlı ve temkinlidir					
9	Amirim düzenli, dikkatli ve titizdir					
10	Amirim kararsız, güvensiz, alıngandır					
11	Amirim kendisinden memnun olmaz					
12	Amirim endişeli, gergin ve kaygılıdır. Başkalarının onayına ihtiyaç duyar					
13	Amirim maceracı, aklına eseni yapan, riske ve tehlikeye açık, çılgın birisidir					
14	Amirim duygusal açıdan istikrarlıdır					
15	Amirim önyargısızdır					
16	Amirim eleştiriye açıktır					
17	Amirim olaylar karşısında sakin ve serinkanlıdır					

18	Amirim başkalarını düşünen, merhametli, anlayışlı, fedakar, geçimli ve yumuşak kalplidir					
19	Amirim mücadeleci ve baskın birisidir					
20	Amirim girişken birisidir					
21	Amirim sosyal biridir, dikkat çekmekten rahatsız olmaz					
22	Amirim konuşkan, neşeli, hareketli, arkadaş canlısı ve topluluk içinde bulunmaktan hoşlanan birisidir					

NO:	Sanal Kaytarma	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi)					
2	İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (youtube veya zapkolik gibi)					
3	Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki iletişimi sağlama platformu)					
4	Sosyal içerikli ağlara katılmak (facebook, twitter vb.)					
5	İnternet üzerinden müzik, video, film ve doküman indirmek					
6	Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak					
7	Kişisel web sayfası ile ilgilenmek					

8	İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek					
9	İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapma (EFT, Havale işlemleri gibi)					
10	İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etme (gazete, online haber TV'leri ve diğer haber siteleri)					
11	İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etme					
12	Kişisel ürünler için internet üzerinden alış-veriş yapmak					
13	İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret etme (sörf yapmak)					
14	Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri gibi)					

NO	İş Tatmini	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşim benim için bir hobi gibidir					
2	İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum					
3	Mevcut işimin, bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum					
4	İşimden çok keyif alıyorum					
5	Genel olarak işim beni tatmin ediyor					

ÖZGEÇMİŞ

26.01.1992 tarihinde Elazığ'da dünyaya gelen Medine KAÇAR, ilkokulu Maden Atatürk ilkokulunda, ortaokulu Bandırma Cumhuriyet ortaokulunda ve lise öğrenimini Bandırma Kemal Pireci de tamamlamış, 2016 yılında Balıkesir Üniversitesi Bandırma İİBF İşletme Bölümü'nden mezun olmuştur.

