



**İLETİŞİM İKLİMİ VE NOMOFOBİNİN
SANAL KAYTARMAYA ETKİSİ**

Büşra DEMİR

**İşletme Anabilim Dalı
Doç. Dr. Fatih YILDIRIM
Erzurum – 2023
Her hakkı saklıdır**

T.C.
ERZURUMTEKNİKÜNİVERSİTESİ
SOSYALBİLİMLERENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI

**İLETİŞİM İKLİMİ VE NOMOFOBİNİN SANAL KAYTARMAYA
ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Büşra DEMİR

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Fatih YILDIRIM

ERZURUM-2023

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY SAYFASI

Büşra DEMİR tarafından hazırlanan İletişim İklimi ve Nomofobinin Sanal Kaytarmaya Etkisi adlı bu çalışma 25.07.2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda ☒ **oybirliği** / ☐ **oyçokluğu** ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında **yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı Doç. Dr. Oğuzhan EKİNCİ
Erzurum Teknik Üniversitesi

Danışman Doç. Dr. Fatih YILDIRIM
Erzurum Teknik Üniversitesi

Jüri Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Murat KORUCUK
Kafkas Üniversitesi

Büşra DEMİR tarafından hazırlan İletişim İklimi ve Nomofobinin Sanal Kaytarmaya Etkisi başlıklı yüksek lisans tezi kabul edilmiştir. 25.07.2023

Prof. Dr. Serap BEDİR KARA

Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada orijinal olan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sonucu ve tezimin erişim sürecine ilişkin aşağıdaki beyanımı kabul ediyorum.

...../...../20....

Büşra DEMİR

- ☐ Tezle ilgili patent başvurusu yapılması / patent alma sürecinin devam etmesi sebebiyle Enstitü Yönetim Kurulunun/.../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 2 (iki) yıl süreyle engellenmiştir.
- ☐ Enstitü Yönetim Kurulunun/.../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 6 (altı) ay süreyle engellenmiştir.
- ☐ Enstitü Yönetim Kurulunun/.../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim süresi ile ilgili bir kısıtlama bulunmamaktadır.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	VI
ABSTRACT	VII
TABLolar LİSTESİ	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ	X
KISALTMALAR LİSTESİ	XI
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM İLETİŞİM İKLİMİ

1. 1. İLETİŞİMİN TANIMI	4
1. 1. 1. İletişim Kavramı ve Genel Özellikleri	4
1. 1. 2. İletişimin Amacı ve Önemi	6
1. 1. 3. İletişim Süreci ve Temel Unsurları	7
1. 1. 3. 1. Kaynak (Verici)	7
1. 1. 3. 2. Mesaj.....	8
1. 1. 3. 3. Kodlama.....	8
1. 1. 3. 4. Kanal.....	9
1. 1. 3. 5. Alıcı	9
1. 1. 3. 6. Geri Bildirim.....	10
1. 1. 3. 7. Gürültü	10
1. 1. 4. İletişim Türleri	10
1. 1. 4. 1. Sözlü İletişim	11
1. 1. 4. 2. Sözsüz İletişim.....	11
1. 1. 4. 3. Yazılı İletişim	12
1. 1. 5. İletişim Şekilleri	12
1. 1. 5. 1. Kişi İçi İletişim	12
1. 1. 5. 2. Kişi Dışı İletişim.....	12
1. 1. 5. 3. Kişilerarası İletişim.....	12
1. 1. 5. 4. Grup İletişimi.....	13
1. 1. 5. 5. Kitle İletişim	13
1. 1. 5. 6. Toplumsal İletişim	13
1. 1. 5. 7. Dijital İletişim	13
1. 1. 5. 8. Örgütsel İletişim	14

1. 2. ÖRGÜTSEL İLETİŞİM.....	14
1. 3. ÖRGÜT İKLİMİ	16
1. 4. İLETİŞİM İKLİMİ.....	18
1. 4. 1. Savunmacı İletişim İklimi	20
1. 4. 1. 1. Değerlendirme	20
1. 4. 1. 2. Kontrol Etme.....	21
1. 4. 1. 3. Strateji	21
1. 4. 1. 4. Kayıtsızlık.....	21
1. 4. 1. 5. Üstünlük.....	21
1. 4. 1. 6. Kesinlik.....	21
1. 4. 2. Destekleyici İletişim İklimi	22
1. 4. 2. 1. Esneklik	22
1. 4. 2. 2. Açıklık	22
1. 4. 2. 3. Soruna Yönelme	22
1. 4. 2. 4. Empati Kurma.....	22
1. 4. 2. 5. Kendiliğindenlik	22
1. 4. 2. 6. Eşitlik.....	23
1. 4. 3. İletişim İklimi İle İlgili Yapılan Çalışmalar	23

İKİNCİ BÖLÜM

NOMOFOBİ

2.1. BAĞIMLILIK.....	26
2.2. BAĞIMLILIK TÜRLERİ.....	27
2.3. AKILLI TELEFON	28
2.4. AKILLI TELEFON BAĞIMLILIĞI	29
2.5. NOMOFOBİ.....	30
2.6. NOMOFOBİNİN BOYUTLARI	32
2.6.1. İletişime Geçememe	32
2.6.2. Bağlantıyı Kaybetmek.....	33
2.6.3. Bilgiye Erişememe	33
2.6.4. Rahatlıktan Vazgeçmemek.....	33
2.7. NOMOFOBİNİN SONUÇLARI.....	34
2.8. NOMOFOBİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA

3.1. SANAL KAYTARMA KAVRAMI	39
3.2. SANAL KAYTARMA TÜRLERİ.....	41
3.2.1. Robinson ve Bennett'in Sanal Kaytarma Kavramına Bakış Açısı	41
3.2.2. Lim'in Sanal Kaytarma Kavramına Bakış Açısı	42
3.2.3. Henle ve Blanchard'ın Sanal Kaytarma Kavramına Bakış Açısı.....	42
3.2.4. Anandarajan ve Simmers'in Sanal Kaytarma Kavramına Bakış Açısı.....	43
3.2.5. Mastrangelo vd.'nin Sanal Kaytarma Kavramına Bakış Açısı	45
3.3. SANAL KAYTARMAYA SEBEB OLAN ETKENLER	45
3.3.1. Örgütsel Etkenler	46
3.3.2. İş İle İlgili Etkenler	47
3.3.3. Kişisel Etkenler	47
3.4. SANAL KAYTARMANIN YARATTIĞI FIRSAT VE TEHDİTLER	48
3.5. SANAL KAYTARMANIN HUKUKİ BOYUTU	49
3.6. SANAL KAYTARMANIN SONUÇLARI.....	50
3.6.1. Çalışan Verimliliği ve Performansı Üzerindeki Etkisi.....	50
3.6.2. Sanal Kaytarma ve İş Stresi	51

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLER

4.1. NOMOFOBİ VE İLETİŞİM İKLİMİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR .	52
4.2. İLETİŞİM İKLİMİ VE SANAL KAYTARMA İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	54
4.3. SANAL KAYTARMA VE NOMOFOBİ İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	57

BEŞİNCİ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA, NOMOFOBİ VE İLETİŞİM İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

5.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	60
5.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI	60
5.3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	60
5.4. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	61
5.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ	62
5.5. BULGULAR.....	65
5.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular	65

5. 5. 2. Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışına İlişkin Görüşleri	69
5. 5.3. Çalışanların Nomofobik Davranışlarına İlişkin Görüşleri	70
5.5. 4. Çalışanların İletişim İklimine İlişkin Görüşleri	73
5. 5. 5. Korelasyon Analizi	76
5.5. 6. Regresyon Analizi	77
5.5.7. Frekans Analizi	88
5.5.8. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	98
SONUÇ	106
KAYNAKÇA.....	117
EKLER	137



ÖZET
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İLETİŞİM İKLİMİ VE NOMOFOBİNİN SANAL KAYTARMAYA ETKİSİ

Büşra DEMİR

Tez Danışman: Doç. Dr. Fatih YILDIRIM

2023, 141 sayfa

Jüri: Doç. Dr. Fatih YILDIRIM (Danışman)

Doç. Dr. Oğuzhan EKİNCİ (Jüri Başkanı)

Dr. Öğr. Üyesi. Murat KORUCUK (Üye)

Akıllı telefon kullanımının artması ile beraber kurumlar içerisinde daha önce görülmemiş yeni sorunlar ortaya çıkmıştır. Dijitalleşme ile birlikte sanal yaşam ve getirdikleri bazen kurumlar açısından istenilen durum olsa bile olumlu olmayan sanal kaytarmalara da neden olmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada sanal kaytarma ve onu etkilediği düşünülen akıllı telefon bağımlılığı olarak ifade edilen nomofobi kavramı ve kurumlardaki iletişim iklimi arasındaki ilişkiyi belirlemek amaç edinilmektedir. Bu amaç doğrultusunda araştırma Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Erzurum ili resmî eğitim kurumlarında görev yapmakta olan 253 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre iletişim ikliminin alt boyutu savunmacı iletişim iklimi sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemli ve önemsiz sanal kaytarmayı anlamlı ve olumlu yönde etkilerken, diğer alt boyutu olan destekleyici iletişim iklimi ise önemli sanal kaytarmayı olumsuz yönde etkilerken, önemsiz sanal kaytarmayı etkilemediği görülmektedir.

Nomofobinin alt boyutlarından günlük yaşamda bozulma ve tolerans sanal kaytarmayı etkilerken, diğer alt boyutlarıyla sanal kaytarma arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. Savunmacı iletişim iklimi ile nomofobinin alt boyutları arasında anlamlı ilişki tespit edilirken, destekleyici iletişim iklimiyle nomofobinin alt boyutları arasında anlamlı ilişki tespit edilmediği gözlemlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma, Nomofobi, İletişim iklimi, Destekleyici İletişim İklimi, Savunmacı İletişim İklimi

ABSTRACT
MASTER’S THESES
THE EFFECT OF COMMUNICATION CLIMATE AND NOMOPHOBIA ON
CYBERLOAFING

Büşra DEMİR

Assoc. Prof. Dr. Fatih YILDIRIM (Advisor)

2023, 141 Pages

Jury: Assoc. Dr. Fatih YILDIRIM (Advisor)

Assoc. Dr. Oğuzhan EKİNCİ (Head Of The Jury)

Dr. Teach. Fellow. Murat KORUCUK (Member)

With the increase in the use of smartphones, new problems have emerged within the institutions that have not been seen before. With digitalization, virtual life and what it brings sometimes cause cyberloafing, which is not positive, even if it is the desired situation for institutions. Therefore, in this study, it is aimed to determine the relationship between cyberloafing and the concept of nomophobia, which is thought to be affecting it, and the communication climate in institutions. For this purpose, the research was carried out on 253 teachers working in official education institutions affiliated to the Erzurum Ministry of National Education.

According to the findings of the research, it is seen that the defensive communication climate, which is the sub-dimension of the communication climate, affects the important and unimportant cyberloafing, which is the sub-dimension of cyberloafing, in a meaningful and positive way, while the supportive communication climate, which is the other sub-dimension, affects the significant cyberloafing negatively, but does not affect the insignificant cyberloafing.

While disruption in daily life and tolerance, which are sub-dimensions of nomophobia, affect cyberloafing, no relationship was found between other sub-dimensions and cyberloafing. While a significant relationship was found between the defensive communication climate and the sub-dimensions of nomophobia, it was observed that there was no significant relationship between the supportive communication climate and the sub-dimensions of nomophobia.

Key Words: Cyberloafing, Nomophobia, Communication climate, Supportive Communication Climate, Defensive Communication Climate

TABLÖLAR LİSTESİ

<u>Tablo No</u>		<u>Sayfa No</u>
1	Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları	65
2	Katılımcıların Yaş Dağılımları	66
4	Katılımcıların Branşa Göre Dağılımı.....	67
5	Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	68
6	Katılımcıların Yöneticilik Görevine İlişkin Dağılımı	68
7	Katılımcıların Çalışma Durumuna İlişkin Dağılımı	68
8	Sanal Kaytarma Davranışına Ait Faktör Analizi	69
9	Nomofobik Davranışlara Ait Faktör Analizi	70
10	İletişim İklimine Ait Faktör Analizi	74
11	Korelasyon Analizi	76
12	Savunmacı İletişim İkliminin Önemli Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi.....	78
13	Savunmacı İletişim İkliminin Önemsiz Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi.....	78
14	Destekleyici İletişim İkliminin Önemli Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi.....	79
15	Destekleyici İletişim İkliminin Önemsiz Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi.....	79
16	Yoksunluğu n Önemli Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi	80
17	Yoksunluğun Önemsiz Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi	80
18	Günlük Yaşamda Bozulma ve Toleransın Önemli Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi	81
19	Günlük Yaşamda Bozulma ve Toleransın Önemsiz Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi	81
20	Sosyal Ağ Bağımlılığının Önemli Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi.....	82
21	Sosyal Ağ Bağımlılığının Önemsiz Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi.....	82
22	Olumlu Beklentinin Önemli Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi.....	83
23	Olumlu Beklentinin Önemsiz Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi....	83

24	Savunmacı İletişim İkliminin Yoksunluğa Etkisi Regresyon Analizi.....	84
25	Destekleyici İletişim İkliminin Yoksunluğa Etkisi Regresyon	84
26	Savunmacı İletişim İkliminin Sosyal Ağ Bağımlılığına Etkisi Regresyon	85
27	Destekleyici İletişim İkliminin Sosyal Ağ Bağımlılığına Etkisi Regresyon	85
28	Savunmacı İletişim İkliminin Günlük Yaşamda Bozulma ve Toleransa Etkisi Basit Regresyon	86
29	Destekleyici İletişim İkliminin Günlük Yaşamda Bozulma ve Toleransa Etkisi Regresyon.....	86
30	Savunmacı İletişim İkliminin Olumlu Beklentiye Etkisi Regresyon Analizi...	87
31	Destekleyici İletişim İkliminin Olumlu Beklentiye Etkisi Regresyon Analizi	87
32	Nomofobi Ölçeğine Ait Frekans Dağılımı	88
33	İletişim İklimi Ölçeğine Ait Frekans Dağılımı.....	93
34	Sanal Kaytarma Ölçeğine Ait Frekans Dağılımı	96
35	Katılımcıların Cinsiyete Göre t- Testi Bulguları	98
36	Katılımcıların Medeni Duruma Göre t- Testi Bulguları.....	99
37	Katılımcıların Yöneticilik Durumlarına Göre t- Testi Bulguları.....	100
38	Katılımcıların Yaşa Göre ANOVA Testi Bulguları	101
39	Katılımcıların Çalışma Durumlarına Göre ANOVA Testi Bulguları.....	102
40	Katılımcıların Kurumda Çalışma Yıllarına Göre ANOVA Testi Bulguları...	103
41	Araştırma Hipotezlerinin Durumu.....	104

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No</u>		<u>Sayfa No</u>
1	İletişim İklimi Türleri	20
2	Nomofobinin Boyutları.....	32
3	Araştırma Modeli.....	62



KISALTMALAR LİSTESİ

Anova	: Varyans Analizi
NMP-Q	: Nomofobi Ölçeği
SPSS	: İstatiksel Veri Analiz Programı
Vb	: Ve Benzeri



ÖN SÖZ

Hergeçen gün gelişmekte olan teknolojik gelişmelere paralel olarak; iletişim iklimi ve nomofobi kavramlarının sanal kaytarmayı nasıl etkilediğini anlamak, açıklamak ve ilerde yapılacak çalışmalara yol gösterici olması umut edilerek bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Öncelikle yüksek lisans tez hazırlama sürecimde engin bilgileriyle tezime katkıda bulunan Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK’a, benimle bilgi ve tecrübelerini paylaşan, bu zorlu süreçte devam etmemi sağlayarak, bana yol gösteren desteklerini esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Fatih YILDIRIM’a çok teşekkür ederim.

Tez yazım aşamasının zorlu, yorucu ve stresli sürecinde yapabileceğim yönünde sürekli olumlu yönde yönlendirmesiyle, umutsuzluğa düştüğümde beni tekrar umutlandırarak teşvik edip destek sağlayan canım annem Öрге DÖNMEZ’e çok teşekkür ederim.

Bu süreçte maddi ve manevi desteğini benden esirgemeyen sevgili eşim Abdulkadir DEMİR’e, dualarıyla ve sevgileriyle yanımda olan sevgili kayınvalidem Sebile YOLCU’ya, canım arkadaşlarım Gülşah KASAP, Hamide YILDIRIM’a, Behice ve Zülal BEKTAŞ’ ve kıymetli kardeşim Kübra DÖNMEZ’e teşekkür ederim.

Araştırmanın gerçekleştirilmesi sürecinde ve araştırma analizleri konusunda benden desteğini esirgemeyen çok kıymetli hocam sayın Hatice DOĞAN’a çok teşekkür ediyorum.

Büşra DEMİR

Erzurum-2023

GİRİŞ

I. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

21. y.y. ile beraber teknoloji ve bilişim sistemlerinin gelişmesi hayatımızı kolaylaştıran birçok imkanda getirmiştir. Özellikle çalışma hayatımızda bu kolaylıklar kurumlar tarafından kullanılan bir unsur olmaktadır. Dünyanın her yerinde daha az masrafla, kısa süre içerisinde birçok işin halledilebilir olması, beraberinde teknolojik cihazlarında önemini artırmaktadır. Bahse konu olan durum, cep telefonlarını, akıllı telefonları, internet ağlarını ve bilgisayarları hayatımızın merkezine yerleştirmektedir.

Kurumlar iş yükünün hafiflemesi, daha az maliyetle daha çok işin yapılması ve zaman tasarrufu yönünden iş hayatında teknolojiyi çokça kullanmaya başlamışlardır. Yalnız teknoloji olumlu yönlerinin yanında birtakım olumsuz yönleride beraberinde getirmektedir. Teknolojinin beraberinde getirdiği hızlı ve kolay erişim, çalışanların kurumlarında mesai saatleri içerisinde birtakım kaytarmalara yönelmelerinin önünü de açmaktadır. Öyleki bu teknoloji kullanımının fazla olması ve iş hayatında dahi bireylerin kendilerini sanal hayattan alıkoyamadıkları bağımlılıklara sebep olmaktadır.

Çalışanların mesai saatleri içerisinde örgüt çıkar ve menfaatleri dışında gerçekleştirmiş oldukları faaliyetler sanal kaytarma olarak adlandırılmaktadır. Sanal kaytarma faaliyetlerinin arka planında birtakım nedenler yer almaktadır. Bu nedenler sosyal ağ bağımlılığı, iletişime geçememe korkusu gibi unsurlar olabilmektedir. Sanal kaytarmalara sebep olan bu nedenler ise beraberinde bireylerde akıllı telefon bağımlılığını da getirmektedir. Akıllı telefon bağımlılığı ile ilgili literatür incelendiğinde nomofobi olarak adlandırılmaktadır. Nomofobi, telefonsuz kalma korkusu, bireylerin telefonlarından uzak kaldığında yaşadığı stres, kaygı halini ifade etmektedir. Bu durumda kurumlarda çeşitli kaytarmaların önünü açmaktadır. Kurumlar açısından istenmeyen kaytarmaların yanısıra önemsiz sanal kaytarmalara da rastlanmaktadır.

Çalışanların kurum içerisinde kendisini mutlu ve iyi hissetmesi iş tatminini olumlu etkilemektedir. Bu noktada da ise iletişim iklimi oldukça önemli olmaktadır. Yöneten ve yönetilen arasındaki ilişki iletişim iklimi olarak adlandırılmaktadır. Yöneticilerin empati kurması, çalışanların kendilerini ifade edebileceği, çeşitli esnemelerin de olacağı çalışma ortamı sağlaması çalışanların işe olan bağlılığının azalması, kurum verimliliğini ve çalışan performansını olumsuz etkilemektedir. Bahse konu olan durumlar kurum içerisindeki

iletişim iklimini oluşturmaktadır. Anlaşıldığını hisseden, kendini rahatlıkla ifade edebilen çalışan kurumuna sadakatle bağlanacaktır. Terfi, dllendirme ve takdir kavramlarının kurum içerisinde yer alması, kurumda iyi bir atmosferin oluşmasını sağlayacaktır. Bu iyi atmosfer içerisinde çalışmakta olan bireylerin iş performansları artarak, kurum içerisindeki birlik beraberlik içinde birbirlerine yardımcı olarak örgüt çıkar ve menfaatleri için hareket edeceklerdir. Böylelikle sadakatle kurumuna bağlı olan çalışanlar istenmeyen sanal kaytarma türlerine daha az yöneleceklerdir.

Tüm bu bilgiler ışığında araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Erzurum ili resmî eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin; iletişim iklimi ve nomofobik davranışlarının sanal kaytarmaya etkisini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda iletişim ikliminin alt boyutlarıyla, nomofobi kavramının alt boyutlarının; önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarmaya etkilerinin ne düzeyde olduğu ortaya konulmuştur.

alışmalar da bilgi ve teknoloji sistemlerinin her geçen gün daha da önem kazanmakta olduğu günümüz koşullarında akıllı telefonlara olan ilginin giderek arttığı görüşü desteklenmektedir (zel, 2016: 272). Bu ilgi beraberinde yeni teknolojik fobileri de getirmektedir. Çalışmada bu fobilerden birisi olan akıllı telefon bağımlılığı olarak adlandırdığımız nomofobi kavramının, sanal kaytarma ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğu, sanal kaytarma ve nomofobi arasındaki ilişkinin kurumlardaki iletişim iklimiyle olan bağlantısını anlamak ve araştırmak oldukça önemli ve gerekli olduğu görülmektedir. Araştırma Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Erzurum ili resmî eğitim kurumlarında görev yapmakta olan 253 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler yüz yüze ve online olarak toplanmıştır. Öğretmenler üzerinde yapılması hedeflenen araştırma ile resmi eğitim kurumlarındaki iletişim ikliminin öğretmenlerin sanal kaytarmalarında, öğretmenlerin nomofobik davranış gösterme durumlarını ve buna göre sanal kaytarma davranışlarının sergileniyor olup olmadığı araştırılmak istenmektedir. İlgili literatür incelendiğinde sanal kaytarma ve nomofobi alanında yapılan çalışmalar olmakla birlikte; sanal kaytarma, nomofobi ve iletişim iklimi kavramlarını birlikte değerlendiren çalışmalar bulunmamaktadır. Bahse konu olan durum, tezin literatüre katacağı katkısını ve özgün değerini oluşturmaktadır.

II. TEZİN YAPISI VE BÖLÜMLERİ

Çalışmanın birinci bölümünde, tezin özgün değerini oluşturan iletişim iklimi kavramı açıklanmaktadır. İletişim, iletişimin amacı ve önemi, iletişim süreci, iletişim türleri, iletişim şekilleri incelenmiştir. Son olarak örgütsel iletişim, örgüt iklimi kavramları açıklanarak; iletişim iklimi çeşitleri ve iletişim iklimiyle ilgili yapılan çalışmalar incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, nomofobi kavramı incelenmiştir. Akıllı telefon bağımlılığı olarak ifade edilen nomofobi kavramını anlamak için öncelikle bağımlılık kavramı ve bağımlılık türleri açıklanmıştır. Sonrasında akıllı telefon kavramı ve akıllı telefon bağımlılığı açıklanmıştır. İlgili literatür incelenerek nomofobi kavramı, nomofobinin boyutları, nomofobi ile ilgili yapılan araştırmalar açıklanmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, sanal kaytarma kavramıyla ilgili literatür incelenmiştir. İlgili literatürün incelenmesi sonucunda sanal kaytarma kavramının tanımı yapılmıştır. Sanal kaytarma türleri, sanal kaytarmaya sebep olan etkenler, sanal kaytarmanın yarattığı fırsat ve tehditler, sanal kaytarmanın hukuki boyutu ve son olarak sanal kaytarmanın sonuçları açıklanmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde, ilgili literatür incelenerek sanal kaytarma, nomofobi, iletişim iklimi kavramları arasındaki ilişki incelenmektedir.

Çalışmanın son bölümü olan beşinci bölümde ise, araştırmanın saha çalışması, araştırmanın yöntemi, aracı, sınırlılıkları, modeli, hipotezi, analizleri, bulguları ve sonuçları yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İLETİŞİM İKLİMİ

1. 1. İLETİŞİMİN TANIMI

İnsanları diğer canlılardan ayıran en önemli özellik sosyal bir varlık olmasıdır. Bireylerin hayatlarını idame ettirebilmek, hem anlamak hem anlaşılmaq için çevresindekiler le etkileşim halinde olması gerekmektedir. Bu etkileşiminin en önemli yapı taşı ise iletişim oluşturmaktadır (Rovshanov, 2020: 4).

İletişim herhangi bir bilginin, bilgiyi gönderenden, bilgiyi alana ulaştırma sürecidir.

İletişim kavramı, karşılıklı bir şeyler paylaşmak, konuşmak, ortak bir sonuç edinmek gibi anlamlara gelmektedir (Çalapkulu, 2015: 14). İletişim kavramının, duygu ve düşüncelerin aktarımı, anlam ve bilgi aktarımı, bunun yanında bilgiyi gönderen ve alan arasındaki bilgi alışverişi olarak tanımlandığı görülmektedir (Yavuz, 2014: 8-9).

İletişim kavramı sadece yukarıdaki bahse konu olan tanımlamalardan oluşmamaktadır. Bu tanımlamalara ek olarak iletişim kavramı, yeni olguları oluşturma, mevcut olan olguları değıştirme, bireylerin birbirleriyle aralarındaki etkileşimi sağlayan eylemler olarak tanımlanmaktadır (Başcı, 2020: 4). Tüm bu görüşlerden hareketle; iletişim kavramı kısaca, bireyin ister bebek-çocuk, ister yetişkin olsun her dönemde bahse konu olan duygu aktarımıdır. Bireylerin çevresiyle etkileşim halinde olması, çeşitli duygu, düşüncelerini aktarma, gerek yazılı gerekse sözlü bir şekilde gerçekleştirdikleri eylemler olarak karşımıza çıkmaktadır (Kaşgarlı, 2014: 4-5).

1. 1. 1. İletişim Kavramı ve Genel Özellikleri

İletişim kavramı dar bir tanımla açıklanabilecek bir kavram olmamaktadır. Bireylerin dünyaya geldikleri andan başlayarak her türlü sözel ve sözel olmayan davranışlarının tümünü kapsamaktadır. İletişim kavramı Latince bir kavram olmakta ve “communis” kelimesinden türetilerek; ortaklaşa, birlikte yapılan eylem anlamına gelmektedir. Dilimize ise, İngilizce “communication” “bilgi, düşüncenin aktarımı” olarak geçmiştir. Bu tanım bize iletişim kavramının özünü ortaklık ve birlikteliğin oluşturduğunu göstermektedir (Demir, 2016: 19).

İlgili literatür incelendiğinde, iletişim kavramıyla ilgili birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Her alan iletişim kavramını kendi alan bilimi içerisinde şekillendirmektedir

(Çalapkulu, 2015: 14). Bu tanımlardan kısaca bahsetmek gerekirse; iletişim kavramı Türk Dil Kurumu'nda "Duygu düşünce veya bilgilerin akla gelebilecek her türlü yolla başkalarına aktarılması, bildirişim, haberleşme, komünikasyon" olarak tanımlanmaktadır (sozluk.gov.tr).

Çalapkulu (2015: 15) iletişim kavramını, çok boyutlu ve karmaşık bir süreç olmakla beraber iki kişi ya da daha fazla kişi arasında sözel anlatım ve sembollerle ortaklığın oluşturulması olarak tanımlamaktadır. Ayrıca çeşitli alanlar bazında iletişim kavramını incelemiş, fenomoloji alanında iletişim kavramı ötekilerin diyalogu, sosyal psikoloji de karşılıklı ifade olarak ele alarak, sosyolojik alanda ise sosyal düzen için bir aracı olarak değerlendirilmektedir.

Kumar ve Gilula (1996: 382) başka bir görüş açısıyla, iletişimi toplumun hızlı ilerlemesinde en etkili araç olarak tanımlamaktadır. Güz (1998: 121-125) çalışmasında, iletişim kavramıyla ilgili yüzden fazla tanımlama yapıldığını ifade etmektedir. Araştırmalarının sonucunda tanımların ortak özelliğinin, iletişimin bir süreç olarak ele alınmasının gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Sürecin temel öğelerinin olduğunu ve iletişimin ise bu şekilde gerçekleşen bir unsur olduğu tanımı yapılmaktadır. Kaynak, iletilen bilgi ve iletilen bilgiyi alan alıcı olarak bu temel öğeleri açıklamaktadır. Ayrıca iletişim kavramını insan yaşamının her alanını kapsayan bir unsur olarak tanımlayarak, insana yaşamı içerisinde kaynaklık eden olgu olarak ele almaktadır.

Bu tanımlardan hareketle; iletişim kavramıyla ilgili yapılan tanımlarda değişiklikler olsada iletişim kavramının özünde dört temel nitelik görülmektedir. Bilgiyi iletilecek birinin olması, iletilecek bir düşünce, olgu ve bilginin olması, bilgiyi iletilecek aracının olması ve bilgiyi alacak alıcının olması gerekmektedir (Başcı, 2020: 4). İlgili literatür incelendiğinde,

bireyler açısından oldukça önemli olan iletişim kavramının bazı özellikleri olduğu görülmektedir. Bu özelliklerden kısaca bahsedecek olursak;

Bireyler hayatlarını idame ettirebilmek için hayatlarının her döneminde iletişime ihtiyaç duymaktadır. İletişimin olmaması gibi bir durum söz konusu olmamaktadır. Bireyler kendi beyinlerinde canlandırdıkları düşünceleri gerek sözlü gerekse beden dili ile aktarımını gerçekleştirmektedir. Hem anlam oluşturulması hemde karşı tarafın bu bilgiyi anlaması için iletişimin açık ve net olması gerekmekte ve gönderici alıcıyı ikna etmektedir. Bireylerin kültürel durumları, yaşadıkları çevreler aynı iletiye aynı anlam yüklemelerinin önüne

geçebilmektedir. Bu tür durumlarda iletişimin sözlü olması lehe bir durum olmaktadır. Sözlü iletişimin sembolü olan dili etkili kullanarak iletişim gerçekleştirilmekle beraber, yazılı, jest ve mimikler ya da hiçbir şey yapmadan sadece bazı davranışlarla da iletişime geçmek mümkündür (Ceylan, 2014: 8-10).

1. 1. 2. İletişimin Amacı ve Önemi

Her birey iletişimi bilgi vermek, yönetmek, eğlenmek, duygularını ve düşüncelerini aktarmak için farklı amaçlar için kullanmaktadır. Bahse konu olan durumlar iletişimin her zaman bir amaç için yapıldığını göstermektedir. Amaçsız yapılan bir iletişimin olması da pek mümkün değildir. Çünkü, bireyler doğaları gereği çevreleriyle iletişim içerisinde olmak durumundadır (Ceylan, 2014: 21). İletişim bireyin hayatının her döneminde önemli bir yere sahip olmaktadır. Birçok sorunun çözümünde iyi bir iletişim oldukça önemlidir. İletişim bireylerin birbirlerini anlamaları ve akıllarında ki fikirleri açığa çıkarma, karşı tarafa aktarma konusunda bir araç niteliğindedir (Yalçın, 2020: 10).

Şengün (2014: 26) başka bir görüş açısıyla, iletişimin amacını ve önemini iletişimin tanımıyla paralellik gösterdiğini vurgulamaktadır. Bireylerin tek başına yetemeyecekleri ve ikinci kişilerden yardım alabilmek için ilişkiler kurmak ve paylaşmak amacıyla gerçekleştirdikleri faaliyetler olarak tanımlamaktadır. Hatta bireylerin iletişim kurmadıkları takdirde yalnızlık hissedeceklerini ve doğaları gereği böyle bir hayatı yaşamalarının mümkün olmayacağını vurgulamaktadır.

Başcı (2020)' a göre, iletişim dinamik bir unsur olmaktadır. Başcı çalışmasında iletişimin bireysel ve toplumsal amaçlarından bahsetmekte; bireylerin iletişimde karşı tarafı semboller ve kelimeler ile etki altına almayı amaç edinerek, bireylere gönderdikleri bilgileri kabul ettirebildiklerinden bahsetmektedir. Ayrıca toplumsal gelenek ve görenek, toplumla özdeşleşme, bilgilerin kuşaklar arası aktarımı konusunda iletişimin toplumsal amaçları on plana çıkmaktadır.

Özetle, iletişim gerek tek, gerek toplumla olsun bireylerin tek başına yaşamalarının mümkün olmamasından hareketle, bireyin hayatının her döneminde süregelen unsur olmaktadır. İletişimin amacı, bireyler arası uyum, aktarım, eğlendirme, bilgilendirme, birçok deneyim ve karşı taraftan bilgi isteme, karşı tarafın deneyiminden yararlanma vb. durumları gerçekleştirebilmek açısından geçmişten günümüze aktarmaktadır. Her birey hayatında

düzenli ve uyumlu ilişkiler istemektedir. Bu yüzden de iletişim birey hayatı için oldukça önemli bir unsur olmaktadır (Adıgüzel, 2005: 23-24).

1. 1. 3. İletişim Süreci ve Temel Unsurları

Bir olgunun düzenli bir şekilde devam etmesi ve gelişmelerle başka bir olguya dönüşmesi süreç olarak tanımlanmaktadır. Süreç kavramı, bir olgunun sürekli olmasını ve gelişen değişimlere de ayak uydurması olarak ele alınmaktadır. İletişim kavramı da bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır (Doruk, 2017: 11). İlgili literatür incelendiğinde, iletişim kavramının bireylerin varoluşuyla oluştuğu ve bireylerin geliştirmesiyle birlikte her geçen gün daha da yükselen dinamik bir süreç olduğu görülmektedir. Çünkü bireyler doğdukları andan başlayarak hayatlarının her döneminde bilgi aktarır, bilgi alır, bilgiyi anlamlandırır ve çevreleriyle sürekli etkileşim halinde olmaktadır (Yalçın ve Şengül, 2007: 749-750).

Rovshanov (2020: 9) yapmış olduğu çalışmada, iletişimin statik bir unsur olmadığını ve dinamik bir unsur olduğunu vurgulamaktadır. İletişim bireyler açısından başkalarını ikna etmek, yönetmek, bilgiyi vermek ve almak, değişim gelişimi içeren bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Alan yazını incelendiğinde iletişimin süreç olduğuna vurgu yapan modellerin olduğu görülmektedir. Dean Barnlund iletişimi süreç olarak savunan ilk kişi olmaktadır. Lasswell, Schramm, Westley-MacLean ve Kincaid adlı modeller iletişim süreci hakkında bilgi vermektedir. Lasswell modeli, iletişim sürecini kim, neyi, hangi sorularına cevap verme süreci olarak tanımlamaktadır. Schramm modeli kaynak ve alıcı arasındaki ortaklığa, Westley-MacLean modeli iki kişinin aynı ortamdaki ilişkisine dikkat çekmektedir. Kincaid modeli ise, bilgi tarafından iletişim sürecinin oluştuğunu ve bireyler arasında ortaklaşa aktarıldığını, iletişimin adeta bilginin değiş-tokuş olması olarak ele almaktadır (Başcı, 2020: 8).

Tüm bu bilgilerden ışığında, iletişim süreci açısından önemli iki unsur olmaktadır. Bunlardan ilki gönderici ikincisi ise alıcı olmaktadır. Bu iki unsurun yanında ileti, kod, kanal, geri bildirim gibi unsurlarda yer almaktadır (Ceylan, 2014: 10).

1. 1. 3. 1. Kaynak (Verici)

Kaynak, karşı tarafa göndermek istenen bilgiyi kodlayıp mesaj haline getirendir.

İletişim süreci kaynağın mesajı kodladıktan sonra hedefine ulaştırmasıyla başlamaktadır. İletişimin gerçekleşebilmesi için kaynak olmazsa olmaz unsurdur. Kaliteli bir iletişim ve iletişimin gerçekleşebilmesi için kaynak oldukça önemlidir. Kaynak ne kadar

açık net bilgiye hakimse, göndereceği mesajda o denli açık net olur. Bu durumda kaliteli bir iletişim kurulmasında etkili olacaktır (Yavuz, 2014: 10).

Ek olarak kaynak, sahip olduğu düşünce, algılama, yorumlama ile hedef kitle üzerinde bir takım olumlu ve olumsuz etkilerde oluşturabilir. Kaynağın alıcı hakkındaki görüşleri, ahlaki değerleri, sitatüsü, özgüveni, iletişim becerileri gibi özellikleri gerçekleştirilen iletişimi de etkilemektedir (Başcı, 2020: 9).

Özetle, iletişim süreci açısından oldukça ehemmiyetli olan kaynak; yazarak, konuşarak, jest ve mimikleriyle hatta bazen radyo, televizyon, telefon gibi sosyal medya araçları olabilirken, alıcı ise bu mesajı duyan, izleyen, dinleyen konumunda olmaktadır.

Sağlıklı bir iletişimin gerçekleşmesi için, kaynak ve alıcı arasındaki bağın kurulması gerekmektedir (Güz, 1998: 126).

1. 1. 3. 2. Mesaj

Mesaj, iletilecek bilginin, düşüncenin ve duygunun yazılı, sözlü ya da imgesel olarak aktarılmasıdır. Bu işaretler bir araya gelerek anlam kazanırlar. İyi bir iletişimin temelini, göndericinin gönderdiği mesajdan alıcının da göndericiyle ortak şeyleri anlaması olarak değerlendirebiliriz. Ayrıca iletişimin iyi ve etkili olması da gönderilen mesajın açık ve net olmasına, ortak bir anlam oluşturmaya bağlı olmaktadır. Bireyler arasında sağlıklı bir iletişimin kurulmasında gönderilen mesajı alıcının ne denli anladığıyla orantılı olmaktadır. Şayet alıcı mesajı açık ve net, göndericinin vermek istediği amaç dışında anlarsa, gürültü ortaya çıkmaktadır. Bahse konu olan durumlarda, sağlıklı bir iletişim kurulmamasına neden olarak iletişim bozukluklarını ortaya çıkarmaktadır (Adıgüzel, 2005: 26).

Gönderilmek istenen mesaj, gönderen kişinin duygu ve düşüncelerinden etkilenebilmektedir. Mesajı alan alıcının ihtiyaçları düşünülerek mesaj gönderilirse etkili bir iletişim söz konusu olabilir. Aksi takdirde gönderilmek istenen mesajla, alıcının aldığı mesaj farklı olabilir. Özetle gönderilecek mesajlar, mesajı alanın anlamlandıracağı, gönderici ve alıcının ortak bir noktada buluşabileceği, gerekli sembollerle desteklenmiş özelliklere sahip olduğunda başarılı bir şekilde alıcısına ulaşabilmektedir (Başcı, 2020: 9).

1. 1. 3. 3. Kodlama

İletişimde gönderilecek bilginin, düşüncenin alıcıya ulaştırılacak hazır mesaj haline getirilmesine kodlama denir (Gürgen, 1997: 17). Farklı bir görüş açısıyla, mesajın

gönderileceği kanalın kodlama için önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bireylerin yapmış oldukları iletişimlerin bulundukları ortama göre şekil alıp kodlanmaktadır (Yavuz, 2014: 15-16). Kodlama işlemi iletişimde sembol ve simgelerin kendilerine anlam kazandırması işlemidir. Özetle, kodlama işlemi kaynağın göndermiş olduğu mesajın alıcı tarafından anlaşılabilir şekilde simgeleştirilmesi işlemidir (Güler, 2007: 3).

1. 1. 3. 4. Kanal

İletişimin gerçekleşmesini sağlayan araçtır. Gönderilmek istenen bilgi, alıcıya kanal vasıtasıyla ulaşır. İletişimin gerçekleşebilmesi için iletişimi gerçekleştirecek bireylerin sayısı ve niteliği önemli olmaksızın, iletilerin alıcıya gönderilmesi ve alıcının da bu iletiyi alması gerekmektedir. Söz konusu durumlar ise, iletişim için sembol ve simgeleri gerekli kılarken, sembol ve simgeleri aktarırken çeşitli araç ve kanalları kullanmayı da gerektirmektedir. Gelişen teknoloji ve imkanlarla bireylerin iletişim kurabilmek için imkanları da artmaktadır. Böylelikle bireyler çeşitli kanal imkanları da elde etmektedirler. İletişim gerçekleştirilirken, iletişimin gerçekleştiği koşullar, cinsiyet, yaş ve tutumlar kanalın yapısını etkilemektedir. İletişim için kanalın yapısı da önemli olmaktadır. Verilmek istenen mesaj aynı olsada kullanılan kanalın yapısı farklı olduğunda, mesaj farklı şekilde algılanabilir (Ceylan, 2014: 16-17).

Başcı (2020)' a göre, yukarıdaki bilgilere ek olarak, kanalın sayısı, seçimi, zaman ve mekan, alıcı ve göndericinin özellikleri iletişimde amaca yönelik seçilirse başarılı bir iletişim kurulabilmektedir.

1. 1. 3. 5. Alıcı

İletişimin ortaya çıkması için kaynak ve alıcı olmak üzere iki temel unsur bulunmaktadır. Bireyler kendileriyle olan iletişimlerini dışında başkalarıyla da iletişim kurmaya ihtiyaç duymaktadır. Başkalarıyla kurulacak iletişim için alıcı ve alıcılara ihtiyaç duyulmakta ve iletişimin tamamlanması alıcıya gönderilen mesajın alıcı tarafından yorumlanmasıyla gerçekleşmektedir. Özetle, gönderilen mesajı alan kişi alıcıdır (Dereli, 2010: 40).

İletişim sürecinde, kaynağın gönderdiği bilgiyi alan kişi olarak tanımlanmakta ve bir kişi olabileceği gibi birçok kişide alıcı olabilmektedir. Alıcı kaynak tarafından gönderilen mesajı yorumlar, kodlar ve geri dönüş olarak sözlü, sözsüz ya da jest ve mimikleriyle

cevaplandırır. Başarılı bir iletişimin söz konusu olabilmesi için, alıcının kaynak tarafından gönderilen mesajı yorumlayıp, amaca uygun algılaması gerekmektedir (Ergün, 2019: 9).

1. 1. 3. 6. Geri Bildirim

Toplumlar varoluşundan beri hayatlarını idame ettirdikleri her dönemde iletişime ihtiyaç duymaktadır (Akman ve Özer, 2016: 308). İletişim gerçekleştirilirken de karşı tarafın gönderdiği bilgiyi alıp kendimize göre yorumlayıp, zihin sürecinden geçirip yanıtlanır. Kaynaktan gelen mesaja alıcının verdiği yanıt geri bildirim olarak adlandırılmaktadır. Geri bildirim iletişimin gerçekleşip gerçekleşmediğini göstermektedir. İletişim de geri bildirim yoksa tek yönlü, geri bildirimin söz konusu olduğu durumlarda çift yönlü bir iletişim söz konusudur (Adıgüzel, 2005: 28). Ayrıca iletişimin sürdürülebilir hale gelmesini geri bildirim sağlamaktadır. Alıcı gönderilen mesajı tam olarak anlar ve bunu kaynağa gönderirse olumlu geri bildirim, kaynağın gönderdiği mesaj amaca uygun algılanmaz ve alıcı tarafından farklı şekilde amaç dışında gönderirse olumsuz geri bildirim olarak adlandırılır. Herhangi geri bildirim söz konusu olmadığı takdirde iletişimde tercih edilmeyen tepkisiz geri bildirim karşımıza çıkmaktadır (Kaşgarlı, 2014: 13-14).

1. 1. 3. 7. Gürültü

Göndericiden iletilen mesajın alıcıya ulaşana kadar geçirdiği süreçte, kodlanması, gönderilen mesajın yorumlanmasının kötü şekilde işlenmesi veya ortaya iletişimin çıkmasının engellenmesi durumu gürültü olarak adlandırılmaktadır. Çevreden kaynaklanan sorunlar gibi, iletişime geçen bireyler arasındaki uyuşmazlık, küslük gibi unsurlarda gürültü unsurları olmaktadır. Kurulan iletişimde gürültünün artmasına paralel olarak, başarılı ve etkin iletişim olanağı da azalmaktadır (Şengün, 2014: 40).

1. 1. 4. İletişim Türleri

İlgili literatür incelendiğinde; iletişimin gerçekleşmesi için duygu düşünceleri karşı tarafa göndermek gerekmektedir. Söz konusu durumda, konuşarak, yazarak, jest ve mimiklerle gerçekleşmektedir (Kaşgarlı, 2014: 17). İletişim türleri açısından yapılan sınıflandırmalarda farklılıklar olsa da temel olarak iletişim türleri sözlü, sözsüz ve yazılı olarak üçe ayrılmaktadır (Başcı, 2020: 15).

1. 1. 4. 1. Sözlü İletişim

Gönderici ve alıcının konuşarak gerçekleştirdikleri iletişim türü sözlü iletişimdir. Tek bir gönderici ve tek bir alıcıyla olabileceği gibi, birden fazla gönderici ve alıcının yüz yüze doğrudan veya dolaylı olarak gerçekleştirdiği iletişimdir. Doğum ile başlayıp daha sonrasında aile, yakın çevre ile devam ettirilen dil sözlü iletişim açısından oldukça önemlidir. Söz konusu durum ise söz ile gerçekleştirilen iletişimin doğanın bir parçası olarak gerekli olduğunu göstermektedir (Özbolet, 2018: 20-21).

1. 1. 4. 2. Sözsüz İletişim

İletişimin birinci basamağı sözcükler olurken, sözlü iletişimin gerçekleşmesi için destekleyici birçok öğeye de ihtiyaç duyulmaktadır. Bu destekleyici öğeler ise ikinci iletişim kaynaklarıdır. Jest ve mimikler, hareketler, ortam, zaman gibi unsurlar sözsüz iletişimi oluşturan temel öğeler olmaktadır. Sözsüz iletişimin çoğu zaman göndericinin alıcıya gönderdiği mesajı desteklemesi ve geliştirmesi yönünden sözlü iletişimden daha etkin olduğu görülmektedir (Dereli, 2010: 47).

Göndericinin alıcıya ilettiği mesajda sözlü iletişimin yanında beden dilinin kullanılması sözsüz iletişim olarak adlandırılmaktadır. Ayrıca sözsüz iletişimde, bireyin karşı tarafa verdiği mesajda ne söyleyeceğinden daha önemlisi nasıl bir ortamda, ne şekilde hangi davranışlarla ifade ettiği olmaktadır. Sözsüz iletişimde giyilen kıyafet, göz teması, beden hareketleri gibi unsurlar oldukça önemlidir. Söz konusu öğelerin yerinde, zamanında sözlü iletişimi desteklemesi etkin bir iletişim kurulmasını da sağlamaktadır (Yavuz, 2014: 21)

Akçay (2016: 3-10), yapmış olduğu çalışmasında sözsüz iletişimin, iletişim türleri içerisinde en önemli iletişim türü olduğunu savunmaktadır. Bireylerin doğumundan önce anne karnında ve doğduktan sonrada çevresiyle olan iletişimin sözsüz iletişim olduğunu ifade ederken, sözlü iletişimin gerçekleştiği anlarda dahi sözsüz iletişim öğelerinin bireylerin hayatlarının her döneminde var olduğunu vurgulamaktadır.

İlgili literatür incelendiğinde sözlü ve sözsüz iletişimin etkin ve sağlıklı bir iletişim kurulabilmesi açısından, birbirini tamamlayıcı nitelikte olması gerektiği görülmektedir (Başcı, 2020: 18).

1. 1. 4. 3. Yazılı İletişim

Yazılı iletişim, göndericinin alıcıya ulaştırmak istediği mesajın yazılı bir biçimde iletilmesi durumudur. Alıcıya verilmek istenen düşünceler yazılı bir şekilde verilir. Yazılı iletişimde alıcının verilmek istenen mesajın üzerine düşünmesi ve analiz etmesi gerekmektedir. Ayrıca alıcı verilmek istenen mesajı daha sonrada değerlendirme şansına sahiptir. Yazılı iletişim her alanda karşımıza çıkıyor olsada kamusal alanda bilgilerin kaybolmasını önlemek, aynı bilgiyi birden çok kişiye özünü kaybetmeden vermek, gelecekte karşılaşılabilecek sorunları önlemek ve iş düzeni, iş sorumluluğu açısından kullanımında en önemli etkenlerdendir (Adıgüzel, 2005: 18).

Yazınsal iletişimin faydalarının yanında, iletişimde eksik olduğu noktalarda söz konusudur. Sözlü iletişimde karşımıza çıkan yanlış anlaşılmalara, yazınsal iletişimde de karşımıza çıkmaktadır. Fakat sözlü iletişimde bu hataları telafi edebilmek iletişime göre daha kolaydır. Ayrıca kamuda cevap alma yönünden de yazılı iletişim, sözlü iletişime göre daha uzun sürede olmaktadır. Sorun teşkil edebilecek durumlarda yazılı iletişimden ziyade sözlü iletişimi tercih etmek, yanlış anlaşılacak, uzlaşmakta sorun yaşanılacak birçok sorunun çözümü için tercih edilmelidir (Doruk, 2017: 41).

1. 1. 5. İletişim Şekilleri

1. 1. 5. 1. Kişi İçi İletişim

Bireylerin kendi kendine içsel bir düşünce gerçekleştirmesi, kendi kafasında bir takım düşünceleri tahlil etmesi ve çözümler üretmesi kişi içi iletişim olarak adlandırılır (Kaşgarlı, 2014: 27).

1. 1. 5. 2. Kişi Dışı İletişim

Başcı (2020)'a göre, bireylerin içerisinde yaşadıkları durumların yanında, yaşadıkları dış çevrenin de iletişimlerinde etkili olması durumudur. Bireyin çevresindeki duygu durumları, üzüntü, sevinç, kızgınlık gibi söz konusu durumlar bireyin iç dünyasında etkileyebilmektedir. Bu durum kişi dışı iletişimin, iletişim için oldukça önemli olduğunu göstermektedir.

1. 1. 5. 3. Kişilerarası İletişim

İlk çalışmaları 20.yy. yarısında başlamış olup daha sonralarında akademik çalışmalarda da kendisine yer edinmiş iletişim türüdür. İlgili literatür incelendiğinde, birçok

tanımının yapıldığı görülmektedir. Genel olarak tanımların ortak özelliği, sözlü ya da sözlü olmayan şekilde duygu ve düşüncelerin bireyler arasında aktarılmasıdır. Mesaj, telefon ve yüz yüze gerçekleştirilebilmektedir. Bu iletişim türünde, iletişim için hangi kanal kullanılırsa kullanılsın, önemli olan etkileşim olması durumudur (Cefa, 2021: 8).

Boşel (2019: 16)'e göre, kişilerarası iletişim çift yönlü olmakta ve ortaya çıkan anlamlar her bireyde farklılık göstermektedir.

1. 1. 5. 4. Grup İletişimi

Örgüt iletişimi olarak da adlandırılan bu iletişim türü, toplum içerisinde yer edinen kurum ve kuruluşlarda karşımıza çıkan iletişimdir. Bireylerin ortak bir amacı yerine getirmek için koordineli bir şekilde gerçekleştirdikleri faaliyetlerdir. Ayrıca örgüt iletişimi, örgütte çalışanların birbirlerine bağlanması, birbirleriyle iletişiminin sağlıklı devam etmesi açısından oldukça önemlidir (Adıgüzel, 2005: 32).

1. 1. 5. 5. Kitle İletişim

İletilen bilgilerin kitlelere aktarılması süresi olarak adlandırılır. Kitle iletişimi, iletilerin karşı tarafa radyo, televizyon, dergi gibi kitle iletişim araçlarıyla aktarılmasıyla gerçekleşir (Işık, 2012: 20). Bu araçlarla bahse konu olan çift yönlü iletişim süreçleri kitle iletişimde tek yönlü iletişime dönüşmektedir. Gerçekleşen iletişim kitle iletişim araçlarıyla olduğu için geri dönüşü uzun süre olmakta hatta geri dönüş oluşmamaktadır (Adıgüzel, 2005: 33).

1. 1. 5. 6. Toplumsal İletişim

Toplumun temel yapı taşı olan unsurlardan biriside iletişimdir. Bireyler toplumla iletişime geçerek duygu ve düşüncelerini aktarabilmektedir. Dil ve kültür gibi ortak noktada buluşan bireylerin kitle iletişim araçlarını kullanarak gerçekleştirdikleri iletişim toplumsal iletişim olarak adlandırılmaktadır (Ayyıldız, 2009: 51-57).

1. 1. 5. 7. Dijital İletişim

21. yüzyılda geleneksel medya araçlarının yerini dijital iletişim teknolojileri almaktadır ve her geçen gün iletişim araçları ve sistemleri üzerindeki etkisi daha da artmaktadır. Dijital iletişim zamanda tasarruf sağlayarak hızlı mesaj gönderme ve alma çift yönlü iletişimde çeşitli kolaylıklar sağlamaktadır. Ayrıca iletişimde maliyeti azaltarak, iletişimi kolaylaştırmaktadır (Çaycı, 2019: 78).

1. 1. 5. 8. Örgütsel İletişim

Genel anlamda, örgüt çalışanlarının birbirine bağlanması, örgütün çevresiyle arasındaki iletişimidir. “Örgütsel İletişim” çalışmamızda detaylı olarak ele alınacaktır.

1. 2. ÖRGÜTSEL İLETİŞİM

Belirli standartlar çerçevesinde hedeflere ulaşmak için önceden belirlenen kurallar ile oluşturulan yapı ve süreçler örgüt olarak adlandırılmaktadır. İnsan sosyal bir varlık olduğu için toplum içerisinde çeşitli gruplarda yer alır. Çeşitli kurumlarda yer almak isteyen bireyler özünde tek olduklarında elde edemeyecekleri gücü topluluk halinde birlik oluşturarak elde etmektedir. İster gruplar, ister örgütler olsun, herhangi bir yönetimin söz konusu olduğu durumlarda birlik ve bütünlük için vazgeçilmez unsur iletişim olmaktadır. Hem kurumlar, hemde örgütlerin kendi içerisinde ve çevresiyle başarılı olabilmesi için sağlıklı iletişim kurması gerekmektedir (Çiftçi, 2019: 4).

Örgüt üyelerinin bir arada birlik ve bütünlük içerisinde durması örgütsel iletişim ile gerçekleşmektedir. Örgütsel iletişim hem birey hem de çeşitli gruplar arasında etkileşimi ve düzeni sağlayan unsurdur (Tanrıverdi vd., 2010: 105).

İnsan bedenindeki sinir sistemine benzetilen örgüt yapısı, işlevlerini devam ettirebilmesi için iletişime ihtiyaç duymaktadır. İletişim örgüt içerisindeki işlerin düzenini ve uyumunu sağlamaktadır. Bireyin sinir sisteminin hasarlı olması durumunda birey işlevlerini nasıl yerine getirmiyorsa; örgütler açısından da iletişim o denli önemli olmaktadır. İletişimin hasarlı olduğu bir grup veya örgüt içerisinde karmaşıklık on plana çıkmaktadır. Örgütler açısından iletişim olgusunun önemli olmasındaki temel sebep de bu durumdur (Aydın, 2019: 23).

Örgüt içerisindeki iletişim sayesinde, çalışan bireyler birbirlerini anlamakta, yöneticiler çalışanlardan beklentilerini, çalışanlar yöneticilerden isteklerini rahatlıkla talep edebilmektedir. Örgüt içerisindeki bilgilerin iletilmesi, bilgilerin islenmesi, yapılması gereken ödev ve sorumlulukların yerine getirilmesi açısından iletişim örgütlerin vazgeçilmez unsuru olmaktadır. Örgüt içerisindeki örgütsel iletişim ne kadar etkin kullanılırsa çalışanların davranışlarının da o derece pozitif yönde etkilemektedir (Çiftçi, 2019: 6).

Örgütün içerisindeki düzeni ve çalışanların moral ve motivasyonunu sağlamak için kullanılan örgütsel iletişimin bir takım amaçları bulunmaktadır (Kaplanseren, 2019: 47).

Bunlar;

- Örgüt içerisinde yaşanan problemleri açığa çıkarmaya yardımcı olmak,
- Örgüt içerisinde bir takım kararları almak ve örgüt içerisinde düzeni sağlamaya yardımcı olmak,
- Çalışanlara kariyer imkanları, ücretleri ve ödüllendirilmeleri konularında bilgi vermek,
- Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki çift yönlü iletişimi gerçekleştirmek,
- Kurum içerisindeki çalışanların kurumun amaçlarına yönelik çalışmasını sağlamak,
- Kurum içerisindeki alınan kararları, kurum dışındaki paydaşlarla aktarmaktır.

Örgütsel iletişimin işleyişi formel ve informal olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir. **Formel iletişim**, kurumların örgütsel yapıları çerçevesinde ortaya çıkan iletişim şekli olmaktadır. Gerekli bilgileri elde etme, çalışan motivasyonu ve ast üst arasındaki ilişkiyi sağlama yönünden önemli olmaktadır. **İnformel iletişim** ise, kurum içerisindeki çalışanlar tarafından oluşturulan, formel olmayan iletişim şekilleridir. İşleri hızlandırmak, dilek şikayetleri üstlere bildirmek, örgüt içerisindeki sosyal ilişkileri geliştirmek yönünden formel örgütün katı kuralları göz ardı edilerek gerçekleştirilen iletişim biçimidir (Tumurboğa, 2019: 26-30).

Örgütsel iletişimin bilgi sağlama, ikna etme etkileme, emredici ve öğretici iletişim kurma, birleştirme ve eşgüdüm sağlama olarak 4 temel fonksiyonu bulunmaktadır (Saygılı, 2018: 29).

Bilgi Sağlama Fonksiyonu: Çalışanların örgütün hedefleri hakkında bilgi sahibi olması olarak adlandırılan bilgi sağlama fonksiyonu örgütsel iletişimin en temel fonksiyonudur. Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki paylaşılan bilgi, çalışanların motivasyonunu olumlu etkileyerek, örgüte bağlılıklarını artırmaktadır (Düzgün, 2020: 19).

İkna Etme ve Etkileme: Örgütün amaçlarına yönelik, örgütün çalışanlarının, örgüt yöneticileri tarafından motive edilmesinin temel olduğu iletişim şeklidir. Çalışanlar arasında adalet sağlanarak örgüt yöneticileri, çalışanları takdir etmeli ve etkileyici iletişim kurarak çift yönlü iletişimi gerçekleştirmelidirler (Başcı, 2020: 34).

Emredici, Öğretici İletişim Kurma: Çalışanlara yöneticilerin neyi nasıl yapmaları gerektiğini söyleyip, bilgi verdikleri iletişimdir (Saygılı, 2018: 29).

Birleştirme ve Eşgüdüm: Çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda bir araya gelerek birbirlerine yardımcı olmalarıdır. Söz konusu durum sağlıklı bir iletişim kurularak, çalışanlar arasında bütünlük sağlar (Kaya, 2016: 18).

Örgütlerde yaşanan sorunlar ise iletişim engelleri olarak adlandırılmaktadır. Bu engeller kişisel ve toplu şekilde olabilmektedir. Bireylerin farklılıklar göstermeleri ve aldıkları mesaj karşısındaki tepkileri bazı durumlarda iletişimi engellemektedir. Aynı zamanda bazı durumlarda ortaya çıkan engellerde örgütten kaynaklanmaktadır. Örgütün yapısı, büyüklüğü, teknolojik imkanları v.b. sebeplerde örgütten kaynaklanan engellere neden olabilmektedir (Çakır, 2020: 975-978).

Örgütlerde çevreden gelen gürültüleri önlemek, güven ortamı sağlamak, geri bildirim almak, uygun iletişim kanalları kullanmak, örgüt için iyileştirmeler yapmak ve yapıcı faaliyetler gerçekleştirmek iletişim engellerini azaltılabilmektedir (Başcı, 2020: 35-36).

1.3. ÖRGÜT İKLİMİ

Örgüt, birden fazla kişinin ortak bir amaç yönünde bir araya gelerek, hem maddi hem manevi kaynaklar ile belirli kurallar çerçevesinde oluşturdukları organizasyonel yapılardır (Oran, 2021: 29). Örgütün amaçlarına uygun bir şekilde, çalışanların verimli ve istekli çalışmasını etkileyen en önemli unsurlardan biriside örgüt iklimidir.

İklim kelimesi ise, yeryüzünde meydana gelen hava olaylarının etkileri olarak karşımıza çıkmaktadır. Etimolojik sözlükte ise, Yunanca kökenli olan iklim kavramı, eğilim anlamına gelmektedir. Fiziki anlamda basınç ve ısı olarak ifade edilen iklim kavramı, örgütlerde bu anlamın dışında psikolojik bir anlam taşıyarak, örgüt üyeleri arasındaki ilişkilerin nasıl tasvir edildiğiyle ilgili olmaktadır. Yani çalışanların örgüt içerisindeki atmosferi tasvir etmesi durumuyla ilgilidir. Örgütün içerisindeki davranışların sıcak, soğuk, tutucu, yenilikçi olmasıyla ilgili olmaktadır (Çelikel, 2021: 5).

Örgüt iklimi, 1930' lu yıllarda Lewin tarafından ilk kez dile getirilmiştir. Birçok araştırmacının dikkatini çeken bir konu olup, çeşitli tanımlar yapılmaktadır. Örgüt iklimi, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmek için örgüt içerisindeki çalışanların davranış ve tutumlarını daha iyi anlamak için kullanılmaktadır. Çalışanların bir arada bulunması bu amaca ulaşmadaki en önemli etkidir. Örgüt çalışanlarının pozitif ve verimli çalışmalar

yaparak, örgüt içerisinde birlik ve beraberlik içinde olmasını sağlayan kavram örgüt iklimi olmaktadır (Aymak, 2021: 4).

Tilki (2021: 5)'e göre, örgüt iklimi örgüt içerisindeki çalışanların düşünce ve algılarından oluştuğu için psikolojik bir anlam olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu durumda örgüt iklimi kavramının örgüt içerisinde her zaman hakim olan bir kavram olmasına rağmen hissedilmesinin zor olduğunu göstermektedir. Temelde örgüt çalışanlarının çalıştıkları örgütü benimsemeleriyle ilgili olup, örgüt ortamındaki genel havayı ifade etmektedir.

Örgüt iklimi, örgüt içerisindeki çalışanların düşünceleri ve algılarının davranışlarıyla özdeşleşmesi, örgütlerine çevrelerindeki diğerden farklı kimlik kazandırmasını sağlayan özellikleri ifade etmektedir. Örgüt iklimi, çalışanların performanslarını yönetim ve çalışan ilişkilerini değerlendirerek, çalışanlara geri bildirim vererek, çalışan performans ve başarısında önemli rol oynamaktadır (Bilge, 2020: 4).

İlgili literatür incelendiğinde, örgüt iklimine yönelik yapılan çalışmaların temel amacının, çalışanların iş performansı ve davranışlarının olumlu yönde etkileyen unsurların araştırılarak, bu davranışların örgütün yararına ve amacına yönelik yönlendirilmesi olduğu görülmektedir (Hündur, 2019: 4).

Örgüt ikliminin amaçları ise, genel amaçlar ve özel amaçlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Toplumun yararı ve işletmenin kar amacının ön planda tutulduğu amaç genel amaç olarak değerlendirilirken, özel amaçlar genel amaçların gerçekleşmesi için belirlenen örgütün küçük hedefleridir. Yani, rekabet ortamında yer edinmek isteyen bir örgütün kar amacı genel olarak değerlendirilirken, müşteriyle gerçekleşen iletişimdeki pozitif davranışlar özel amaç olmaktadır. Örgütün ve örgüt çalışanlarının amaçları ve isteklerinin birbirine uyması, örgüt açısından oldukça önemlidir. Söz konusu durumlar, örgüt ikliminin olumlu olduğu örgütlerde çok daha rahat bir şekilde gerçekleştirilmektedir (Çelikel, 2021: 7).

Örgüt ikliminin olumlu ve doğru şekilde gerçekleştirilmesi örgüt çalışanlarının motivasyon ve performanslarını da pozitif yönde etkileyecektir. Daha öncede bahsettiğimiz gibi örgüt iklimi örgüte yönelik çalışanların duyguları, düşünceleri ve algıları olduğundan, örgüt çalışanlarının örgüt hakkındaki algıları ne denli olumlu ise, örgüte bağlılıkları ve

motivasyonları da o denli yüksek olacaktır. Olumlu bir örgüt iklimine sahip çalışanlar kendilerini daha çok geliştirmek isteyecek ve daha çok çalışacaklardır (Torun, 2020: 26).

Çalışanların önemsiz olduğu, baskının hakim olduğu, iletişimin sınırlı olduğu ve sıkıcı, birlik ve beraberliğin olmadığı örgütlerde olumsuz örgüt iklimi karşımıza çıkmaktadır. Bahse konu olan durumlar ise, örgütün başarısız olmasına neden olmaktadır.

Yani olumlu iklim örgütlere başarı getirirken, olumsuz iklim örgütlere başarısızlık getiren bumerang etkisi gibidir (Hündur, 2019: 7).

İlgili literatür incelemeleri sonucunda, örgütler açısından pozitif bir örgüt iklimi önemli olmaktadır. Hızla gelişen ve değişen dünya koşullarında örgütler rekabet ortamında kendilerine yer edinmek istemekte ve örgüt devamlılığını sağlayabilmeleri açısından olumlu örgüt iklimine sahip olmaları gerekmektedir. Sağlıklı ve olumlu örgüt iklimi çalışan performansını ve bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir. Aksi takdirde, örgüt verimsiz ve başarısız olmakta, örgüt çalışanları işten kaytarmaya yönelerek, motivasyon ve performanslarını düşürmektedir. Söz konusu durumda örgütlerin rekabet ortamında yer edinememesine neden olmaktadır (Gürçay, 2019: 55).

1. 4. İLETİŞİM İKLİMİ

Havanın sıcak, soğuk olması gibi bireyler arası ilişkilerde sıcak veyahutta soğuk karakteristik özelliklere sahip olabilirler. Bahse konu olan karakteristik özellikler bireyler arası ilişkilerde çeşitli iklimlerin kaynağını oluşturmaktadır. Bireylerin birbirleri hakkındaki duyguları, düşünceleri, bireyler arası ilişkilere yön veren iklimin temelini oluşturmaktadır. Bireyler arasındaki iletişimin kişisel deneyimlerle oluşturularak, alıcı ile gönderici arasındaki mesaj alışverişinin kalitesinin değerlendirilmesi iletişim iklimini oluşturmaktadır (Başcı, 2020: 53).

Örgüt içerisinde, örgütü ortaya çıkaran atmosferi iletişim iklimi oluşturmaktadır. Ortaya çıkan atmosfer, çalışanların çalıştıkları kurumlardaki hal ve hareketlerinde kendisini göstermektedir. İletişim iklimi kurum içerisindeki ortaya çıkan hal ve hareketlerin derinine inerek, konuyu ele almaktadır. Ayrıca iletişim iklimi çalışanların duyguları, hissettikleri, birbirleriyle olan uyumu, kurum içerisindeki davranışları, grup çalışmaları, yönetici çalışan ilişkilerinin nasıl olduğuyla da ilgilenen geniş bir kavramdır (Özden, 2009: 25-26).

Ünler ve diğerleri (2014: 240) iletişim iklimini, kurum içerisindeki çalışanların bilgi alışverişini ne denli verimli yaptıklarıyla ilgili algılar olarak adlandırmaktadır. Kurum

içerisindeki bireylerin psikolojik yapılarından oluşan örgüt ikliminin temel yapısını oluşturan iletişim iklimi olumlu olursa, çalışanlar kendilerinin ödüllendirildiğini düşünmektedir. Çünkü çalışanlar, kurumlarında dikkate alındıklarını hissedecek ve çalışan-yönetici ve çalışanların-diğer çalışanlarla bağları kuvvetlenecektir. Bu durumda iletişim iklimi, kurum içerisindeki çalışanların kendilerini değerli hissetmesini sağlayarak dikkate alındıkları için kurumlarına bağlılıklarını artırarak kaliteli bir iletişimi sağlamaktadır.

Kara ve Kahraman (2021: 21), yukarıdaki tanımları destekleyen bir tanımla iletişim iklimini, örgütlerin can damarı olarak adlandırılmaktadır. İletişim örgüt içerisindeki hassas ilişkileri sağlamaktadır. Örgüt içerisinde ne denli etkili ve verimli bir iletişim gerçekleşiyorsa örgüt o kadar başarılı olmaktadır. Aksi takdirde örgütler açısından bilgi aktarımı gerçekleştirilemezse, iletişimde kopukluklar olur. Bu yüzden örgütler açısından iletişim iklimi oldukça önemli olmaktadır.

İlgili literatür incelendiğinde, örgütsel iletişimin bir alt boyutu olarak iletişim ikliminin araştırmalara konu olduğu görülmektedir. Bunun yanında literatürde iletişim iklimi açık ve kapalı iklim olarak da sınıflandırmaktadır. Bilgi örgüt içerisinde rahat şekilde dolaşıp alıcısına ulaşıyorsa **açık iklim**, bilginin rahatça alıcısına ulaşamıyorsa **kapalı iklim** söz konusu olmaktadır. Ayrıca bu iklimlerin oluşmasını bireysel, örgütsel ve çevresel etkenlerin birbirleriyle etkileşim halinde olması durumu etkilemektedir (Başcı, 2020: 55).

Örgütler açısından önemli olan iletişim iklimi Gibb'e göre iki türden oluşmaktadır.

Bunlar destekleyici iletişim iklimi ve savunmacı iletişim iklimidir (Gül, 2012: 57).

Şekil 1
İletişim İklimi Türleri



Kaynak: Barker ve Doxas (2004)

1. 4. 1. Savunmacı İletişim İklimi

Savunmacı iletişim iklimi örgüt içerisindeki çalışanların, olumsuz mesajlara karşı kendilerini savunmaları durumudur. Bu mesajlar, agresif ve tehdit içerikli mesajlar olabilmektedir. Bireyin kişilik ve fiziksel özelliklerini bilgi ve becerilerini hedef almaktadır. Örgüt içerisinde çalışanlar kapalı iletişimi uygulayan yöneticilerin tavırları yüzünden bu iletişime yönelmektedir. İş verimliliği ve performans bu iletişim türünde olumsuz etkilenmektedir. Örgüt çalışanlarının iletişim kurmasının önüne geçerek, iletişim kopukluklarına neden olan iletişim türüdür (Başcı, 2020: 56-57). Altı faktörle ilişkilendirilmektedir. Bunlar değerlendirme, kontrol, strateji, kayıtsızlık, üstünlük ve kesinliktir (Gibb, 1961: 143).

1. 4. 1. 1. Değerlendirme

Savunmacı iletişim ikliminde yönetici suçlayıcı ve eleştireldir. Bu durumda çalışanların suçlarını başkalarına atmaya çalıştıklarını göstermektedir. Değerlendirici mesajlar, aşağılayıcı, yargılayıcı ve sürekli bir değerlendirme söz konusu olmaktadır (Gül, 2012: 59).

1. 4. 1. 2. Kontrol Etme

Denetim ile ilgili olan bu kavram, yöneticinin çalışanlarını ısrarla etkilemeye çalışması durumudur. Bir başka deyişle, örgüt içerisindeki yöneticiler kendi görüşlerini çalışanlarına dayatmaktadır ve karar alırken tek karar alıcı olan yöneticilerdir. Zorlama ve olumsuz değerlendirmelerle çalışanlara söz hakkı verilmez (Gül, 2012: 60).

1. 4. 1. 3. Strateji

Latince “stratum” anlamına gelmekte olan strateji kavramı, yöneltme, gönderme ve sevk etme anlamına gelmektedir. Ayrıca yol ve çizgi anlamına geldiği kaynaklarda mevcut olmaktadır (Gültekin ve Mazı, 2016: 452). Kısaca, strateji örgütlerin hedeflerine ulaşmak için aldıkları tedbirler olarak adlandırılmaktadır (Özer, 2015: 73). Savunmacı iletişim iklimine göre strateji ise örgüt tarafından en başından belirlenmekte ve bu stratejiye göre hareket edilmektedir. Çalışanların ortaya attıkları bilgiler örgüt stratejisine uymazsa, örgüt yönetimi tarafından kabul edilmemektedir (Başcı, 2020: 58).

1. 4. 1. 4. Kayıtsızlık

Savunmacı iletişim iklimine göre, ilgisizlik ve umursamazlık anlamına gelen kayıtsızlık, örgütlerde çalışanların davranışına tepki vermemek, onları yok saymak, yaptıkları işlerin yönetim tarafından takdir edilmemesidir. Yönetimin çalışanlarını desteklemediği ortamlarda çalışanlar çekingen ve şüpheli olur. Böyle durumlarda örgüt içerisinde çatışmalara neden olmaktadır (Gül, 2012: 61).

1. 4. 1. 5. Üstünlük

Mesajı gönderen kişinin savunmacı iletişim iklimine göre, mesaj alan kişiden açık ya da kapalı bir şekilde üstün olduğunu ifade etmesidir (Başcı, 2020: 59). Bu üstünlük örgüt çalışanlarının kendilerini yetersiz hissetmelerine ve savunmacı davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır (Gül, 2012: 62).

1. 4. 1. 6. Kesinlik

Bir şeylerin yapılmasında en iyi en doğruyu bilen kişilerin neden olduğu savunmacı iletişim şeklidir. Başkalarının duygu ve düşünceleri önemsiz olmakta ve herhangi bir ek bilgiye ihtiyaç duyulmaktadır. Fikirleri önemseyen çalışanlar ise bu durumu saygısızlık olarak ele alıp, savunmaya geçebilirler (Başcı, 2020: 60).

1. 4. 2. Destekleyici İletişim İklimi

Savunmacı iletişim ikliminin dışında kalan açık iletişim olarak adlandırılan iletişim türüdür. Esneklik, açıklık, soruna yönelme, empati kurma, kendiliğindenlik ve eşitlik (Özden, 2009: 28).

1. 4. 2. 1. Esneklik

Yöneticilerin, destekleyici iletişim iklimine göre, örgüt çalışanlarına gösterdikleri ilgi, özgür hareket edebilecekleri ortamlar sunması ve yeni şeylere yönelmelerine izin vermesi durumudur. Bir başka deyişle, örgüt çalışanlarının yönetiminin desteğini alarak, özgür şekilde işlerini halledip, sorumluluk bilinci kazanmalarıdır (Gül, 2012: 64).

1. 4. 2. 2. Açıklık

Yöneticilerin destekleyici iletişim iklimine göre, çalışanlarına açık, anlaşılır ve net bilgi vermesi olarak adlandırılmaktadır. Yöneticiler çalışanları açısından adeta bir rehber olarak nitelendirilmektedir (Başcı, 2020: 60-61).

1. 4. 2. 3. Soruna Yönelme

Yönetici destekleyici iletişim iklimine göre, çalışanların sorunlarını zorla çözmeye yönlendirmek yerine, sorunu tanımlar, sorunun çözümü için ortak fikirler üretmeye ve çalışanların ortaklaşa çözüm önerileriyle sorunları çözmesine teşvik eder (Gül, 2012: 66).

1. 4. 2. 4. Empati Kurma

Gönderici ve alıcı arasında ilgili ve anlayışlı bir iletişim söz konusudur. Destekleyici iletişim iklimine göre, yönetici ve çalışan arasında karşılıklı saygı ve eşitlik olarak adlandırılmaktadır. Örgüt içerisinde farklı kişilerin fikirlerinin alınması, örgüt güveni ve iş performansı açısından oldukça önemlidir (Özden, 2009: 30).

1. 4. 2. 5. Kendiliğindenlik

Her türlü görüş ve fikirlerin öne sürüldüğü iletişimdir. Yöneticinin çalışanlarının görüşlerinin örgüt menfaati çerçevesinde desteklemesi ve farklı görüşlerden rahatsızlık duymaması durumudur (Gül, 2012: 66).

1. 4. 2. 6. Eşitlik

Destekleyici iletişim ikliminde yönetici ve örgüt çalışanı arasında eşitlik olması halidir. Diğer çalışanların örgüt içerisindeki katkılarına önem verilmektedir (Özden, 2009: 30).

1. 4. 3. İletişim İklimi İle İlgili Yapılan Çalışmalar

İletişim iklimine yönelik yapılan çalışmalar günümüze kadar devam etmektedir. İlgili alan yazını değerlendirildiğinde ampirik ve kavramsal olarak ele alınmaktadır (Başcı, 2020: 63). Bu çalışmalardan bir kaçına aşağıda değinilmiştir.

Özden (2009) yapmış olduğu çalışmasında, ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iletişim iklimine yönelik duygu, düşünce ve algılarını belirlemektedir. Araştırmacı cinsiyet ve branşlara göre destekleyici ve savunmacı iletişim iklimini değerlendirmekte ve araştırma neticeleri sonucunda cinsiyet ve branşın iletişim ikliminde herhangi bir rolünün olmadığını saptamaktadır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda destekleyici ve savunmacı iletişim iklimlerinin eşit olduğunu vurgulamaktadır.

Gül (2012) yapmış olduğu çalışmasında, günümüzde rekabet ortamında örgütlerin devam edebilmeleri ve başarılı olabilmelerinin yolunun etkili bir örgütsel iletişimden ve yönetiminden oluştuğuna değinmektedir. Etkili ve verimli bir çalışma ortamının oluştuğu örgütlerin en önemli özelliğinin örgüt içerisindeki etkili bir iletişim olduğunu savunmaktadır. Örgütün iletişim ikliminin olumlu olmasının örgütün yararına olduğunu vurgulamaktadır. Tüm bu görüşler ışığında çalışmasını 19 Mayıs Üniversitesi Vakfı'nda 159 kişinin katılımıyla gerçekleştirmektedir. Çalışmalarının sonucunda destekleyici ve savunmacı iletişim iklimi açısından farklılıkların olduğunu, cinsiyet ve çalışma yılı, eğitim açısından herhangi bir farklılık olmadığı saptamaktadır. Araştırma sonucunda olumlu iletişim ikliminin rekabet ortamında işletmeler açısından oldukça önemli olduğuna vurgu yapılmaktadır.

Başcı (2020) çalışmasında, zor olan rekabet ortamında örgütleri vazgeçilmez unsur olarak ele almakta, örgüt çalışanlarının iletişim kalitesi, iletişime yönelik algıları, iletişim iklimi ve sermaye düzeylerine değinmektedir. Atatürk Üniversitesi akademik personeli üzerinde yapılan bu çalışma neticesinde, iletişim ikliminin destekleyici ve savunmacı yaklaşımıyla, psikolojik sermayenin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmektedir.

Ünler ve diğerleri (2014), yapmış oldukları çalışmada örgüt çalışanlarının işten ayrılma isteklerinin iletişim iklimiyle ilişkisini incelemektedirler. Çalışma 182 kişinin katılımıyla bankacılar üzerinde yapılmaktadır. Araştırma sonucunda olumlu iletişim iklimine sahip olan çalışanların, işten ayrılma isteklerinin azaldığı görülmektedir.

Bal (2013) çalışmasında, örgüt çalışanlarının iletişim iklimini, üstleriyle olan iletişimlerini, demografik özelliklerini araştırmaktadır. Araştırma Kahramanmaraş' ta 67 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, bahse konu olan konular da anlamsal farklılıklar olduğu görülmektedir. Hemşirelerin mesleki çalışma süreleriyle iletişim iklimi ve bireysel doyumlari arasında olumlu ilişki olduğu görülmektedir. Üstlerle olan iletişimin, iletişim iklimlerini olumlu etkilediği ve nitelikli yönetici istihdamının önemli olduğunu vurgulanmaktadır.

Timuroğlu ve Balkaya (2016) çalışmasında, örgütsel iletişim ve çalışanların motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. 257 hemşire üzerinde yapılan bu çalışmada örgütsel iletişim ve çalışan motivasyonu arasında olumlu ilişki tespit edilmiştir. Etkili örgütsel iletişim iklimine sahip örgütlerde, çalışanların daha iyi motive olduğu ve işlerinden memnun ve işlerinde başarılı oldukları görülmektedir.

Guzley (1992) çalışmasında, merkezi Güney Batı da olan ve faaliyet gösteren bir işletmenin hizmet sektöründe çalışanlarının örgütsel bağlılıklarıyla, örgütsel iletişim ve iletişim iklimleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Yapılan araştırmaların bulguları neticesinde, çalışanların örgütsel iletişim ve iletişim iklimi algıları ne denli olumlu ise örgütsel bağlılıklarında o denli arttığı görülmektedir.

Trambetta ve Rogers (1988), çalışmasını 521 hemşire üzerinde yapmıştır. İletişimin örgütsel bağlılık açısından önemli olduğuna vurgu yapılmakta ve yapılan araştırma sonucunda olumlu iletişim iklimine sahip olan örgütlerin çalışanlarının örgütsel bağlılığının yüksek olduğu görülmektedir.

Sucu (2019), çalışmasında Şanlıurfa'da görev yapmakta olan 473 öğretmenin katılımıyla, okul müdürlerinin okullarda uyguladıkları iletişim iklimiyle örgütsel sinizmleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile savunmacı iletişim iklimi arasında anlamlı negatif yönlü ilişki saptanırken, destekleyici iletişim iklimiyle anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptamaktadır.

Gibb (1961), yapmış olduğu araştırmada örgüt içerisindeki çalışanların iletişimini anlamaya ve geliştirmeye çalışmaktadır. Örgüt içerisindeki iletişim iklimini destekleyici ve savunmacı iletişim iklimi olarak iki şekilde ele almaktadır. Destekleyici iletişim iklimini altı

alt boyutta değerlendirmektedir. Savunmacı iletişim ikliminin örgütlerde uygulanması durumunda, iletişim kurmanın zorlaşacağını ve imkansız olabileceğini vurgulamaktadır. Öğretmen, yönetici, ve ebeveynlerin hepsi için savunmacı iletişim iklimi gerçekleştirildiği takdirde olumsuz iletişimin karşımıza çıktığı görölmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

NOMOFOBİ

2.1. BAĞIMLILIK

Bağımlılık kelimesi genel anlamda bir şeye bağlanma, alışkanlıklardan vazgeçememe durumlarını çağrıştırmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde ise bağımlılık kavramı herhangi bir duruma, her yönden düşkün olma vazgeçememe olarak tanımlanmaktadır (Çolak, 2019: 13).

Uza (2019: 3) başka bir görüş açısıyla, bağımlılık kavramını bireylerin biyolojik, psikolojik ve sosyal anlamda yaşadıkları bir hastalık olarak tanımlamaktadır. Bağımlılık kavramı söz konusu olduğunda aklımızda uyuşturucu, sigara, alkol gibi kimyasal maddeler gelmektedir. Lakin bahse konu olan kimyasal maddeler kadar, hayatımız da her an iç içe olduğumuz teknolojide bağımlılığı etkileyen önemli unsurlardandır. Cep telefonu ve bilgisayar kullanımının hayatımız da sıradanlaşmasıyla, söz konusu aletlere olan bağımlılık fark edilemiyor olsada, kimyasal maddelere olan bağımlılık kadar teknolojik alet bağımlılığı da oldukça önemli olmaktadır (Bayrak, 2017: 8).

Teknolojik alet bağımlılığının en önemli unsuru cep telefonlarıdır. Cep telefonları her geçen gün gelişmekte olan teknolojik gelişmelere paralel olarak hayatımızın odak noktası olmayı başarmıştır (Bayrak, 2017: 5-6). Uzak mesafeleri yakınlaştırmak, maddi olarak sağladığı avantaj, internet teknolojilerinin gelişmesiyle birçok uygulama ve hayatı kolaylaştırıcı etkisiyle bilgisayar kullanımının önüne geçmektedir. Söz konusu durumlarda, cep telefonu kullanımını ve her geçen gün daha da artırmaktadır. Teknolojinin ilerlemesiyle sanal yaşam ve insan beynimin iç içe yaşadığı bu ortam bireylerde bağımlılık davranışının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Karadağ vd., 2016: 224).

Bireylerin bağımlılık davranışları, günlük hayatlarındaki birçok işlerinin aksamasına neden olmakta ve gerçek hayatın gerekli sorumluluklarından kaçmak için sanal yaşamı adeta bireyler için bir sığınak haline getirmektedir. Bahse konu olan bağımlılık durumu ise, yeme içme, ailevi, sosyal, psikolojik, uyku problemleri gibi birçok soruna neden olmaktadır (Ekinci ve Yıldırım, 2018: 24).

Tüm bu bilgilerden hareketle, kimyasal maddeler kadar her geçen gün gelişmekte olan teknolojide bireylerin yaşamını etkileyecek düzeyde davranışsal bağımlılıklara neden olmaktadır denilebilir.

2.2. BAĞIMLILIK TÜRLERİ

Geçmişten günümüze bireyler, nesnelere, çeşitli deneyimlere karşı haz ve heyecan duymaktadır. Nitekim bahse konu olan haz ve heyecan durumu da bireylerde çeşitli bağımlılıkları karşımıza çıkarmaktadır. Bu bağımlılıklar psikolojik ve fiziksel olarak ikiye ayrılmaktadır (Ayhan ve Köseliören, 2019: 3).

Psikolojik bağımlılıklar, bireyler yaşadıkları sıkıntı ve sorunlardan kurtulmak için bağımlı oldukları şeyleri bir aracı olarak görmektedir. Bu durumda bağımlı olunan şeye bireylerin ulaştığında elde ettikleri haz ile sağlanmakta ve tüm bağımlılıkların temel unsurunu da psikolojik bağımlılıklar oluşturmaktadır. Psikolojik olarak bağımlı olunan şeye karşı çok büyük istek olmaktadır. Psikolojik bağımlılıkların sonuçları da bireysel olmaktadır (Öz, 2018: 6).

Fiziksel bağımlılıklar ise, genelde bir madde ile bağdaştırılır. Vücuda dışarıdan alınan maddenin, bireylerde oluşturduğu etkidir. Vücudun dışarıdan alınan maddeye alışması durumunda, madde vücuda alınmadığında bağımlılığın etkisi görülmektedir. Psikolojik bağımlılıkta bireysel sonuçlar ön plandayken ve bireyden bireye farklılık gösteren sonuçlar görünürken, fiziksel bağımlılıkta hemen hemen her bireyde aynı etkiler görülmektedir. Ayrıca fiziksel bağımlılıkta yoksunluk önem arz etmektedir. Birey bağımlı olduğu şeyden yoksun bırakıldığında; baş ağrısı, terleme, iştahsızlık, kusma ve uyku bozukluğu gibi durumlar karşımıza çıkmaktadır (Arslan, 2019: 64-65).

Yukarıda bahse konu olan bağımlılıkların yanı sıra bizim daha çok üstünde duracağımız bağımlılık akıllı telefonların kullanımı sonucu karşımıza çıkan davranışsal bağımlılıklar olacaktır (Altan, 2019: 12).

Davranışsal bağımlılıklar ise, birey yapmış olduğu eylem karşısında kendi kontrolünü devre dışı bırakıyor, o eylemi yapmadan duramıyorsa ve söz konusu durum bireyin iş ve günlük hayatın kendisine yüklediği sorumluluklardan kaçmasına neden oluyorsa bu bağımlılıktan bahsedilebilir. Birey yaptığı eylemden haz duyuyorsa ve yapmadığı takdirde stres, kaygı, negatif bir durum hissediyorsa gerçekleştirdiği eylemden vazgeçmek istemeyecektir. Bireylerin akıllı telefon kullanımı da onlara haz verip, stres ve kaygıdan uzaklaşmalarına aracı olmaktadır. Hal böyle olunca da, bireyler akıllı telefonlarından uzak kalmak istememektedir. Akıllı telefon bağımlılığı olarak adlandırdığımız nomofobi kavramının temeli de bu şekilde oluşmaktadır (Özden, 2019: 15).

2.3. AKILLI TELEFON

Bell tarafından icat edilen cep telefonu iletişimin temel yapı taşı olmuştur. Martin Cooper ise, ilk mobil telefonu yapmıştır. İlk mobil telefonlar hem ağır hem de büyük telefonlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknolojinin her geçen gün ilerlemesine paralel olarak, mobil telefonlar farklı şekillerde üretilmeye başlamıştır (Göktaş, 2019: 9).

80'li yıllardan önce sadece ticari amaçla kullanılan cep telefonları, 80'li yıllardan sonra farklılığını arttırarak, cep telefonu şebekesi oluşturma fikriyle mobil cihazların başlangıcını oluşturmaktadır. 80'li yılların sonuna gelindiğinde ise, teknolojinin her geçen gün gelişmesiyle ve değişmesiyle cep telefonları dijital teknolojiyle entegre edilerek ikinci kuşağı başlatılmıştır. 2000' li yıllarda cep telefonları üçüncü kuşağını, günümüzde ise dördüncü kuşağını yaşamakta ve hatta 4.5G ve 5G' nin de kullanılmasıyla adeta cep telefonları, küçük bilgisayarlar haline gelmektedir (Can, 2019: 11).

Söz konusu durumdan hareketle, kullanımının ilk zamanlarında cep telefonları, iletişimi sağlama ve kolaylığı açısından önem taşıırken; zamanla birçok özelliği içerisinde barındıran akıllı telefona evrilmiştir (Karaaslan ve Budak, 2012: 4551). İlk akıllı telefon ise, IBM tarafından geliştirilen telefon olmakta ve klasik cep telefonu ile bilgisayara ait ürünlerin birleştirildiği ilk telefon niteliğini taşımaktadır (Can, 2019: 12). Dokunmatik özellik, e- mail, hesap makinesi vb. yeni özelliklere sahip olan ilk akıllı telefon olmaktadır (Ağduk, 2021: 57-58).

Yukarıda bahse konu olan özellikler, akıllı telefon ve mobil telefonu farklı kılmakta ve akıllı telefonlar; müzik dinleme, internette gezinme, gelişmiş programları kullanabilme ve birçok bilgisayarın yaptığı işlemi yaparak hayatımızı kolaylaştırmaktadır (Özden, 2019: 1314). Zaman içerisinde akıllı telefon kullanımının artmasının temelinin de bu özelliklere sahip oluşu sağlamaktadır (Aydoğdu vd., 2012: 4554).

Artan cep telefonu kullanımının, bireylere sağladıkları faydalarla birlikte akıllı telefon bağımlılığını da beraberinde getirmektedir. Aşırı cep telefonu kullanımı bireyler açısından birtakım olumsuz sonuçlara da neden olmaktadır (Bal ve Balcı, 2020: 372). Olumsuz sonuçlar ise, bireylerde stres, kaygı ve telefonsuz kalma korkusu gibi günümüzde trend olan hastalıklardan nomofobinin arka planını oluşturmaktadır (Öz, 2018: 12).

2.4. AKILLI TELEFON BAĞIMLILIĞI

Bağımlılık kavramı, ilk olarak dışarıdan vücuda alınan kimyasal madde ve kimyasal madde kullanan bireylerinde bu duruma engel olamamasını akıllara getiriyor olsa da (Bayrak, 2017: 3) günlük hayatta belirli aralıklarla veyahut da sürekli yapılan alışkanlıklardan vazgeçememe, yapıldığı takdirde de bireye haz veren durumlarda bağımlılık teşkil etmektedir. Bu bağımlılık türlerinden birisi de akıllı telefon bağımlılığıdır (Kuyucu, 2017: 334).

Akıllı telefon bağımlılığı, kimyasal madde olmamasına rağmen kullanılmadığında bireyde psikolojik birtakım sonuçlara yol açabilmektedir (Minaz ve Bozkurt, 2017: 277).

Lee ve diğerleri (2014) akıllı telefon bağımlılığını, bireylerin akıllı telefon kullanarak; ruhsal ve psikolojik problemlerini gidermeye çalıştığı bağımlılık olarak tanımlamaktadır.

Akıllı telefon bağımlılığı bireylerin stres, kaygıdan uzaklaşmak ve heyecanlanma için gerçekleştirdikleri psikolojik bozukluk olarak karşımıza çıkmaktadır (Göktaş, 2019: 11). Bireyler telefonla meşgul olarak, gerçek hayattaki birçok sorundan uzaklaşma, paylaşımlar yapma, kendilerini heyecanlandıracak haz aldıkları faaliyetleri yapmaktadır. Bu durumlarda akıllı telefonların olumlu yönlerinin yanında birtakım olumsuz yönlerini de karşımıza çıkarmaktadır (Bayrak, 2017: 9).

İlgili literatür incelendiğinde; akıllı telefon bağımlılığı akıllı telefonlarını bireyin isteği dışında kullanması, sürekli telefona dokunma ihtiyacı, sosyal bağlarını kaybetme korkusu olarak tanımlanmaktadır (Çolak, 2019: 14). Bireylerde akıllı telefon bağımlılığının her geçen gün artması maddi ve manevi yönden birtakım olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Gün geçtikçe akıllı telefon kullanımı bu şekilde artmakta ve bireyler akıllı telefonu kullanamadıkları noktada, kendilerini kötü hissetmekte duygusal ve psikolojik sorunlar yaşamaktadır. Ek olarak bireyler, sürekli akıllı telefonlarını yanlarında

bulundurmamak istemekte, telefondan uzakta olduklarında stres ve kaygı düzeyleri yükselmektedir (Choliz, 2012: 33-44).

Erdem ve diğerleri (2016)' ne göre, bu tür durumların temelini akıllı telefonların kolay ulaşımı ve kullanımının yaygınlaşmış olması oluşturmaktadır.

İsviçre’de 127 meslek yüksek okulunda 1519 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilen araştırma incelendiğinde, akıllı telefon bağımlılığının gençlerde daha fazla olduğu ve psikolojik, sağlık davranışlarını etkiliyor olduğu görülmüştür (Houg vd., 2015: 299-307).

Ankara’da 540 lise öğrencisi üzerinde yapılan bir çalışmadan hareketle yalnız olan bireylerin akıllı telefon kullanımının daha fazla olduğu görülmekte ve akıl telefon bağımlılığıyla yalnızlık arasında pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Söz konusu durumda, akıllı telefon kullanımının psikolojik nedenlerden olduğunu destekler niteliktedir (Çakır ve Oğuz, 2017: 425-426).

Tıp fakültesi öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmaya göre ise, akıllı telefonların kolay kullanılabilir ve erişilebilir olması durumları akıllı telefon bağımlılığını artırmaktadır (Seçil ve Topçu, 2012: 16-24). Akıllı telefon ile zaman geçiren öğrencilerin aileleriyle olan ilişkilerinin zayıflaması, akıllı telefon kullanarak bireylerin yalnızlık duygularını bastırmak istemeleri, aşırı akıllı telefon kullanan bireylerin çeşitli sağlık sorunları yaşadığı, dikkat eksikliği, uyku düzensizliği gibi olumsuz etkilerinin olduğu araştırmalar da alan yazın mevcuttur (Bayrak, 2017: 9-10).

İlgili literatür incelendiğinde, son zamanlarda akıllı telefon bağımlılığının, internet bağımlılığından çok daha fazla dikkat çektiği görülmekte ve bireylerin akıllı telefondan uzak kalma korkusu, saplantılı akıllı telefon kullanma istekleri nomofobik sorunların ortaya çıkabileceğini göstermektedir.

2.5. NOMOFOBİ

Teknolojinin ilerlemesi ve gelişmesine paralel olarak teknolojik aletlerde her geçen gün ilerlemekte ve gelişmektedir. Günlük hayatımızı kolaylaştıran etkiye sahip olan teknolojik aletlerden birisi de akıllı telefonlardır. Akıllı telefonlar kendilerine özgü özellikleri ve hayatı kolaylaştırıcı etkisiyle dikkat çekmektedir. Hemen hemen her bireyin sahip olduğu akıllı telefonlar bireylerde yeni alışkanlıklara neden olmaktadır. Söz konusu durumda çağımızın trend kavramlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu trend kavramlardan bir tanesi de nomofobi kavramıdır (Can, 2019: 38).

21. yüzyılın en önemli trend kavramlarından birisi olan (Burucuoğlu, 2017: 483) nomofobi kavramı, İngilizce “No-mobile-phone” açılımının kısaltılması sonucu karşımıza çıkmaktadır (Polat, 2017: 168). Nomofobi bireylerin akıllı telefonlarına erişemediklerinde ve mobil ağ bağlantılarının kesileceğini düşündüklerinde hissettikleri kaygı ve stres

durumlarıdır. Bu kaygı ve stres durumları, davranışsal bağımlılık biçimi olarak adlandırılmaktadır (Anshari vd., 2019: 242-243).

Günümüzde akıllı telefonlar işyerlerinde, okulda, çevre ile iletişim kurmada, bankacılık faaliyetleri, sosyal ağları kullanma ve alışveriş yapma gibi daha birçok alanda kullanılmaktadır. Bireylerin akıllı telefonları bu denli hayatlarının merkezine yerleştirmeleri beraberinde birçok problemi de getirmektedir. Akıllı telefonlar ile her işin kolaylıkla halledilebiliyor olması, akıllı telefon kullanımını gereksinim haline getirmiş olsa da, söz konusu imkanlara ulaşamaması durumunda bir takım psikolojik problemler ortaya çıkmaktadır (Öz, 2018: 11). Psikolojik sorunlarla birlikte nomofobi beraberinde birtakım sosyal ve fiziksel sorunları da getirmektedir (Bilkay, 2020: 68).

İlgili literatür incelendiğinde, nomofobi kavramının ilk İngiltere'de Posta Ofisi'nin yapmış olduğu araştırmada karşımıza çıktığı görülmektedir (Çolak, 2019: 13). Araştırma verilerine göre, katılımcıların çoğunda nomofobik davranışlar olduğu; erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha fazla nomofobik davranışlara sahip olduğu görülmektedir.

Ayrıca araştırmaya katılan katılımcıların belirli aralıklarla sürekli telefonlarını kontrol ettikleri saptanmaktadır (Yıldırım ve Kişioğlu, 2018: 477).

Posta ofisinin gerçekleştirmiş olduğu bu araştırma literatürde karşımıza çıkan hangi cihazlara ulaşamadığı durumda, nomofobik davranışlar sergilediğine kısmi bir açıklık getirmektedir. Araştırma cep telefonlarını ön plana çıkarılmaktadır. Bu çalışmadan sonra gerçekleştirilen çalışmalarda; farklı cihazların da kullanıldığı görülmekte ve gün geçtikçe teknolojinin gelişmesiyle hayatımıza giren yeni cihazlarında nomofobi alanında ele alınacağı öngörülmektedir (Ertan, 2019: 62).

Ağduk (2021: 66) başka bir görüş açısıyla, nomofobinin akıllı telefonda uzak kalma korkusu olarak adlandırıp, cep telefonundan uzak kalma korkusu olarak adlandırılmamasını; akıllı telefonların daha kolay, rahat ve bilgiye erişimde cep telefonlarından daha kullanışlı olmasına bağlamaktadır. Nomofobi kavramının başka bir tanımı ise, sanal iletişim cihazının ne olduğu önemli olmaksızın, bireyin bu sanal iletişim cihazından uzak kalmasıyla ortaya çıkan endişe hali olmasıdır. Bu tanımın diğer tanımlara göre artısı cihazları tek tek ele almak yerine, sanal iletişim adı altında belirtmesidir (Uza, 2019: 44).

Yukarıda bahse ve araştırmalara konu olan akıllı telefona ulaşamama hastalığı, ilk zamanlarda fark edilememektedir. Dopamine hormonunun salgılanmasıyla, telefona gelen

bildirimler, bireylerin telefonla geçirmiş oldukları zamanda mutluluk hissetmesine neden olmaktadır. Fakat zamanla bu durum bağımlılık haline gelince bireylerde panik atak, stres, yanında sürekli şarj edici aletler bulundurma, telefonu sürekli kontrol etme isteği, gerçek çevreden uzaklaşarak kendisine sanal bir gerçeklik oluşturma gibi durumlar karşımıza çıkmaktadır (Aktaş, 2019: 20-21).

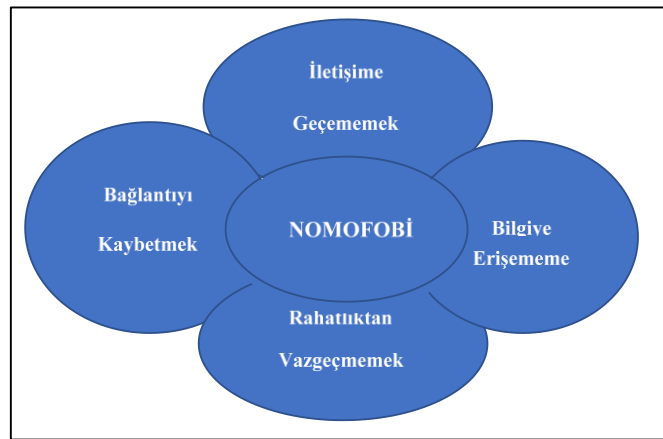
Tüm bu bilgiler ışığında ilgili literatür incelendiğinde, nomofobik bireylerin birtakım ortak özellikleri olduğu görülmektedir. Bunlar;

- Bireyler çok fazla telefonu kontrol ederler.
- Telefonu 24 saat açık tutmak isterler.
- Yanlarında sürekli şarj cihazı taşırlar.
- Telefondan uzaklaşıldığında, endişe ve kaygı hissederler.
- Uyumadan önce hemen telefonu kontrol etme gibi davranışlar sergilerler (Göktaş, 2019: 13).

2.6. NOMOFOBİNİN BOYUTLARI

İlgili literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde, nomofobinin 4 boyutu olduğu görülmektedir (Yıldırım ve Correia, 2015: 133). Bunlar; iletişime geçememe, bağlantıyı kaybetme, bilgiye erişememe, rahat hissedememedir (Yıldırım, 2019: 9).

Şekil 2
Nomofobinin Boyutları



Kaynak: Bilkay (2020)

2.6.1. İletişime Geçememe

İletişime geçememe nomofobinin ilk boyutudur. Küreselleşmenin etkisiyle bireylere sunulan anında hizmet, anında bir şeylere ulaşma durumu günlük hayatımızı oldukça kolay

hale getirmektedir. Akıllı telefonlar ile bu durum yaşantımızın vazgeçilmezi olup, zaman zaman bu anında olan durumları kaybetmek bireyi olumsuz yönde etkilemektedir. Bireyde anlık kurulan bu iletişimi kaybetme hali endişe, kaygı ve stres gibi etkilere neden olmaktadır.

Bu kavram özünde, bireyin çevresindeki kişilerden iletişiminin aniden kesilmesi durumunu ifade etmektedir (Özden, 2019: 21).

2.6.2. Bağlantıyı Kaybetmek

Nomofobinin ikinci alt boyutudur. Bireylerin akıllı telefonlarından kullanmış oldukları internet bağlantısının kesilmesi ve bireyin çevrimiçi olma durumunu kaybetme korkusu olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2021: 12). Bireyler akıllı telefonlarda çevrimiçi olma vasıtasıyla kendilerinin sosyal medyada var olduklarını düşünmektedir. Bu durum da sosyal medyadan korkma durumlarını destekler niteliktedir. Post-modern dünyanın sunmuş olduğu sanal dünyada sosyalleşme gerçekleştirilirken, reel hayatta sosyalleşmemenin olmaması durumuda, bireylerin sosyal medya üzerinde olmadıkları biri gibi tanıtılmaları da, bu endişe, kaygı durumunu artırmaktadır. Hatta bireyler birtakım değişiklikler ile sanal dünyada hiç olmadıkları gibi görünebilmektedir. Durum böyle olunca da; bağlantıyı kaybetme korkusu ve endişesi bireylerde oldukça fazla görülmektedir (Bilkay, 2020: 70).

2.6.3. Bilgiye Erişememe

Bireyler açısından internete bağlı akıllı cihazlar oldukça önemlidir. Hatta yapılan araştırmalara göre, bilgiye ulaşamamanın akıllı telefon bağımlılığını pozitif yönde etkilediği görülmektedir (Göktaş, 2019: 14). Bireyler herhangi bir konu ya da herhangi bir kişi hakkında anlık bilgilere ulaşmak veya bilgilenmek istedikleri için akıllı telefonlar hayatlarının vazgeçilmez unsurları arasında yer edinmektedir. Bireyler bir tuşa basarak bilgiye ulaşma durumunu kaybetmek istememektedir. Nomofobinin üçüncü alt boyutu olan bilgiye erişilemediği takdirde bireyler rahatsızlık yaşamaktadır (Yıldırım ve Correia, 2015: 133135).

2.6.4. Rahatlıktan Vazgeçmemek

Bireylerin akıllı telefon vasıtasıyla birçok işlerini kolaylıkla halledabiliyor olması akıllı telefon bağımlılığına neden olmakla birlikte; bireylerin bu kolaylıktan vazgeçmek istemediklerini de göstermektedir. Akıllı telefondaki günlük hayatı kolaylaştıracak uygulamaları kullanmak, bireylerde iç huzuru sağlamaktadır. Herhangi bir nedenden dolayı şarjın bitmesi gibi akıllı telefona ulaşabilmenin zorlaştığı durumlarda bireyler iç huzursuzluk

yaşamaktadır. Söz konusu durumda akıllı telefonun sağlamış olduğu bu rahatlıktan bireylerin yoksun kalmak istemediğini göstermektedir (Ertan, 2019: 63).

2.7. NOMOFOBİNİN SONUÇLARI

Bireyler sosyal bir varlık olmayı doğalarında bulundurmaktadır. Gelişen teknoloji ile yüz yüze iletişim yerini sanal iletişime bırakmaktadır. Sanal iletişim ile hem daha kolay hem de daha kısa süre içerisinde birçok işlem gerçekleştiriliyor olsa da, olumsuz birçok yönü de dikkat çekmektedir. Reel iletişimde yaşanan kopukluklar, yanlış anlaşılmalara örnek verilebilir (Bilkay, 2020: 75). Olumsuz olan durumlarla birlikte bireyler haz duydukları sanal iletişimden vazgeçmek istemeyerek, sanal iletişim aletleri olarak adlandırdığımız akıllı telefonlarından da uzak kalmak istememektedir. Dijital çağın trend hastalıklarından birisi olan nomofobi bu şekilde karşımıza çıkmakta ve bireyler üzerinde çeşitli bir takım etkileriyle karşı karşıya kalınmaktadır (Bekaroğlu ve Yılmaz, 2020: 131-142).

Bireylerin aşırı akıllı telefon kullanmaları sonucunda ortaya çıkan bu etkiler, bireyde bedensel, sosyal, ekonomik ve ruhsal açıdan birçok problemi de beraberinde getirmektedir. Akıllı telefona bağımlı olan bireyler, iş yerlerinde, okulda ve evde telefonlarından uzak kalmak istememektedir. Hatta iş yeri ve okulda birtakım yasaklardan dolayı telefonlarından uzak kaldıkları için, eve gelir gelmez telefon ile olan özlemi gidermekte ve aile içi birçok sosyal bağın zedelenmesine neden olmaktadır. Yapılan araştırmalar da akıllı telefon bağımlılığının bu denli fazla olmasının, aile içi kopuklukların nedenleri arasında olduğunu göstermektedir (Öz, 2018: 19).

Diğer yünden akıllı telefon bağımlılığının sağlık açısından da bireye çok fazla olumsuz etkisi olduğu görülmektedir. Akıllı telefondan ayrı kalamayan bireylerde, gözlerde sıkıntı yaşanmakta, çok fazla müzik dinleme, sürekli konuşma durumları kulak problemlerini meydana getirmektedir. Bireyler hem radyasyona maruz kalmakta hem de tansiyon, baş ağrısı, baş dönmesi, dikkat dağınıklığı gibi birçok problemle de karşılaşabilmektedir (Polat, 2017: 165).

Akıllı telefonların fazla kullanılması bireylerde; uyku bozukluğu, endişe, kaygı gibi durumları karşımıza çıkarmaktadır. Endişe kaygı durumu bireyde sinir ile birleştiğinde, birçok psikolojik sorunun temeli de oluşmaktadır. Kişi agresif ve saldırgan bir birey haline dönüşmekte ve ruh sağlığı da bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Tıpta da dijital bir

hastalık adını alan nomofobi, psikolojik açıdan da yukarıda bahse konu olduğu gibi birçok problemi de beraberinde getirmektedir (Lucia vd., 2013: 140-144).

Ruhsal sağlığını etkileyen ruhsal sorunlar bireyde, haber alamamaktan korkmak, hayal kırıklıkları yaşama ve mutsuz olma gibi durumları tetiklemektedir. Gün geçtikçe bireyde artan bu ruhsal sorunlar stresinde oluşmasını etkileyerek, bireylerde istenmeyen durumların oluşmasına neden olmaktadır. Hatta bireylerde bağımlılık haline gelen bu durum, tıpkı diğer bağımlılıklar gibi bireyi fiziksel yönden de etkilemektedir. Yaşanan haber alamama korkusu, stres bireylerde kalp çarpıntısı, titreme, depresyon, ani duygu değişimleri ve dikkat dağınıklığını da artırmaktadır (Aktaş, 2019: 24).

İlgili literatürde incelendiğinde odaklanma ve dikkat dağınıklığının temelini oluşturan, en önemli faktörlerden birisinin de nomofobi olduğu görülmektedir. Bireyler nomofobi sonucu yaşanan endişe, stres gibi duygulardan kurtulmak, akıllı telefonlarıyla daha fazla vakit geçirmek istedikleri için yapmaları gereken işlere özen göstermemekte ve odaklanma problemleri yaşadıkları görülmektedir. Yapılan bir çalışmaya göre bireylerin akademik başarısının da önüne nomofobinin geçtiği görülmekte, hatta teknolojik aralar verilmesinin öğrencilerin derste yaşadıkları odaklanma probleminin önüne geçebileceği düşünülmektedir. Nitekim derslerde öğrencilerin telefon kullanımının tamamen engellendiği zaman, öğrencilerde stres düzeyinin daha fazla arttığı ve derslerden uzaklaştığı görülmektedir. Bu durumda teknolojik aralar verilmesinin olumlu olabileceğini destekler niteliktedir (Can, 2019: 43).

Sonuç olarak, teknolojinin her geçen gün gelişmesi ve ilerlemesi akıllı telefon kullanımını artırmaktadır. Akıllı telefonların hayatımızın birçok yönünde kolaylık sağladığı aşikârdır. Ancak bu kolaylıkların yanında, bireylerin hem sosyal ilişkilerini hem de fiziksel olarak birçok sorunla karşı karşıya kalmalarına neden olacak yukarıda bahsettiğimiz gibi birçok olumsuz etkileride görülmektedir (Özden, 2019: 23).

2.8. NOMOFOBİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Nomofobi kavramıyla ilgili çalışmalar Türkiye’ de genel olarak akıllı telefon bağımlılığı olarak literatürde yer edinmektedir. Nomofobi kavramı uluslararası literatürde olduğu gibi, ulusal literatürde de akıllı telefon ve internet bağımlılığıyla özdeşleşmektedir. Türkiye’ de nomofobi alanında yapılan çalışmalar 2008 yılından sonra başlamış ve

araştırmacıların her geçen gün daha da dikkatini çeken konular arasında olmuştur (Bilkay, 2020: 83). Bu bilgiler doğrultusunda yapılan araştırmalar;

Kurtaran (2008) 2006-2007 yılında lise öğrencileri üzerinde yapmış olduğu çalışmada, internet bağımlılığı, yalnızlık ve depresyon arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma verilerinin sonuçlarına göre, yalnızlık ve internet bağımlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilirken, depresyon ile internet bağımlılığı arasında çok büyük bir bağ tespit edilmemektedir.

Hoşgör (2020) İstanbul'da üniversite öğrencileri üzerine yapmış olduğu bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin ders performansları ile nomofobik davranışları arasındaki bağ açıklanmaya çalışılmaktadır. Araştırmanın verilerinden elde edilen sonuçlara göre, öğrencilerin ders performansları ile nomofobik davranışları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırma da nomofobinin nedenlerine, cinsiyete dayalı olup olmadığına, sürekli şarj makinesi taşıma gibi durumlarda açıklanmaktadır. Ayrıca nomofobi sorunu yaşayan öğrencilerin dersi derste dinlemedikleri ve öğrenme açısından zorluk yaşadıkları akıllarının telefonlarında olduğu da araştırmanın önemli sonuçlarından olmaktadır.

Kıraç (2019) yapmış olduğu çalışmada, öğrencilerin akıllı telefonlarından uzakta olduklarında yaşadıkları kaygı ve stres durumlarının, dikkat eksikliği ile arasındaki bağ incelenmektedir. Araştırmadan elde edilen verilerin sonuçlarına göre, öğrencilerin akıllı telefonlarının şarjının bitmesi, akıllı telefonu her an kontrol edememe, bilgiye ulaşırken kullanamama, e-posta kontrolünü gerçekleştirememe gibi sanal dünyadan bağlarının koyabilmesi durumunun endişe ve kaygıya neden olduğu görülmektedir. Söz konusu durumlar ışığında; nomofobinin dikkat eksikliği üzerinde pozitif etkisine vurgu yapılmaktadır.

Canatar (2020) yapmış olduğu çalışmada, lise ve üniversite öğrencileri üzerine yapılmış birçok çalışmanın olduğu ve nomofobik davranışların yetişkinlerde de görülebileceği varsayımından hareketle, araştırma 18-65 yaş arasındaki bireylerin

katılımıyla gerçekleştirilmektedir. Araştırma verilerinin sonucunda; akıllı telefon bağımlılığı ile nomofobi arasındaki bağın olumlu olduğu ve ilgili literatürdeki akıllı telefon bağımlılığıyla nomofobinin özdeşleştirilmesinin anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca

yapılan araştırmanın verileri, kimlik duygusu tam olarak oturmamış bireylerin nomofobik davranışları ve akıllı telefona olan bağımlılıkları yüksek ve anlamlı bulunmaktadır.

Adnan ve Gezgin (2016) 2014-2015 yılları arasında devlet üniversiteleri öğrencileri üzerinde yapmış olduğu çalışmada nomofobinin ne kadar yaygın olduğu araştırılmıştır. Araştırma verilerinin sonuçlarına göre, öğrencilerin ortalamanın üzerinde nomofobi düzeyleri olduğu görülmektedir.

Farooqui ve diğerleri (2018) yapmış olduğu araştırmaya göre, Pune şehrinde 2015 ve 2016 yıllarında tıp fakültesi MBBS 1. sınıf öğrencilerinin nomofobi düzeyleri araştırılmaktadır. Araştırma sonuçları; öğrencilerin yaklaşık olarak %16'sının hafif, % 60'nın ise orta ve şiddetli nomofobik davranışlara sahip olduğunu göstermektedir. Araştırma sonucundan nomofobinin öğrencilerde yaygın olarak bulunduğu hipotezini destekleyen veriler elde edilmektedir.

Yıldırım ve diğerleri (2016) yapmış olduğu araştırmada, Türkiye’de ki üniversite öğrencilerinin nomofobi yaygınlığını araştırmaktadır. Araştırma verileri genç yetişkinlerin %42'sinin nomofobiye sahip olduğunu göstermektedir. Akıllı telefonda uzak kalmadaki en büyük korkularının bilgiye ulaşamama, iletişimde kopukluk yaşayabilme endişeleri olduğu görülmektedir. Ayrıca genç yetişkinlerin nomofobik davranışlarıyla taşları arasında bir bağ bulunmadığı sonucu karşımıza çıkmaktadır.

Gutierrez ve diğerleri (2019) yapmış oldukları araştırmaya göre, İspanya ve Portekiz hemşirelik bölümünde okuyan öğrenciler örneklem alınarak nomofobi düzeyleri karşılaştırılmaktadır. Araştırma Portekiz ve İspanyol öğrencilerinin her ikisinde ortalamanın üzerinde nomofobiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca Portekiz öğrencilerin aile ve arkadaşlarıyla iletişiminin kopmasından korkması ve anında iletişime geçmek istemeleri nomofobi düzeylerinin İspanyol öğrencilerine göre daha fazla olduğunu göstermektedir. Söz konusu durumda iletişimi kaybetmek istememe, akıllı telefonda uzak kalmama durumuyla öğrencilerin sergilemiş oldukları nomofobik davranışlarıyla paralel olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak; ilgili literatür incelendiğinde, nomofobinin olumsuz yönlerinin bahse konu olduğu birden çok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Çalışmalardan elde edilen sonuçlara bakıldığında, birbirine yakın sonuçlar genel olarak ortaya çıkmış olsa da, zıt sonuçlar da olduğu görülmektedir. Her geçen gün artan ve gelişen teknolojiyle; teknoloji

bağımlılığı olarak adlandırmış olduğumuz nomofobi gelişim ve değişmeye paralel olarak araştırmacıların da dikkatini çekmektedir (Günlü ve Baş, 2020: 3863).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA

3.1. SANAL KAYTARMA KAVRAMI

Teknoloji alanında son yıllarda yaşanan gelişmeler bireylere kişisel hayatları ve çalışma hayatlarında birçok avantaj sağlamıştır. Bilişim teknolojilerinin kullanımı hem bireyler hem de örgütler açısından vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir (Karataş ve Avcı, 2017: 2322). Küreselleşen dünya düzeninde bilişim teknolojilerinin kullanımı örgütlerde birçok işlemin kısa sürede gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır. Bu olanaklar sayesinde örgütler kısa sürede işlemlerini daha etkin gerçekleştirerek zaman kaybını ve maliyetini azaltmaktadır. Örgütler rekabet avantajı elde edebilmek için bilişim teknolojileri ile iç içe olmalı ve gelişmekte olan teknolojiyle paralel hareket etmelidir (Yıldırım, 2016: 41-43). Şüphesiz bilişim teknolojilerinin en önemlisi internet teknolojisinin kullanımı ve buna bağlı olarak hayatımıza giren akıllı cihazlardır (Yağcı ve Yüceler, 2015: 664-665).

Yıldırım (2016), çalışmasında interneti, farklı yerlerdeki bilgisayar ağlarının TCP/IP protokolü kapsamında birbirine bağlanarak genel ağ örmelerini sağlayan iletişim ağı olduğunu vurgulamaktadır. İnternet kullanımının yaygınlaşması bilgi ve iletişimin ucuz ve kolay bir şekilde gerçekleştirilmesine neden olmaktadır. Bireyler internet arama motorunu kullanarak istedikleri bilgiye, istedikleri zamanda ulaşabilmektedir. İnternet gerek yerel gerekse küresel dünyadaki sınırları kaldırarak, etkileşim ve iletişime yeni yapı taşları kazandırmaktadır (Günler, 2015: 33-40). Bu yapı taşları sanal yaşamı ortaya çıkarmaktadır.

Yüceler ve diğerleri (2015: 664)' ne göre, internet kullanımı örgütler açısından daha hızlı ve verimli iş yapabilme imkanı sunmakla beraber, örgüt içerisindeki çalışanların iletişimini de kolaylaştırmaktadır; ancak internet kullanımı örgütlerde her zaman bilinçli yapılmamaktadır. Yıldırım (2016)' a göre, söz konusu bilinçsizce kullanım örgütler açısından maliyet kaybına neden olmaktadır. Örgütler maliyet kaybını önlemek için internet kullanımını kontrol etmek istemektedir; ancak bilişim ve teknolojilerin her geçen gün gelişmesi ve değişmesiyle internet artık cep telefonları sayesinde her an her yerde kolaylıkla kullanılarak sanal yaşamın vazgeçilmez unsuru olmaktadır. Örgütler açısından internetin amaç dışı kullanımını önlemek, verimli ve bilinçli internet kullanımını sağlamak oldukça zordur. Bu bilgiler doğrultusunda örgütler açısından oldukça elzem olan sanal kaytarma kavramı karşımıza çıkmaktadır.

İlgili literatür incelendiğinde, sanal kaytarma kavramı; sanal tembellik, siber aylaklık, siber kaytarma, iş dışı bilgisayar kullanma vb. terimler ile adlandırılmaktadır. İngilizce literatürde ise, sanal kaytarma kavramı; cyberbludging, cyberslacking ve cyberloafing olarak nitelendirilmektedir (Kuznek ve Güzel, 2019: 2733).

Sanal kaytarma kavramı temel olarak incelendiğinde; örgütlerde internetin, örgütün çıkar ve menfaatleri dışında, çalışanların bireysel istek ve amaçlar için kullanılması olarak adlandırılmaktadır. Bu alanda ilk araştırmalarını yapan Lim sanal kaytarma kavramını çalışanın bilinçli olarak işten kaytarması olarak ele almaktadır (Candan ve İnce, 2016: 232). Geçmişten günümüze çalışanlar her fırsatta işten kaytarma yolunu bulmuşlardır. Bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle örgütlerde daha kolay bir şekilde gerçekleşen bu olgu sanal kaytarma olarak adlandırılmaktadır.

Yıldırım ve diğerleri (2018) örgütlerdeki internetin, çalışanlar tarafından kişisel amaçları için, çeşitli sosyal medya uygulamalarında kullanılması durumunu siber aylaklık olarak tanımlamaktadır. Candan ve diğerleri (2016) ise, sanal kaytarma kavramını çalışanların kendi istekleri doğrultusunda, örgütün amaç ve menfaatlerini göz ardı ederek, mesai saatleri içerisinde örgütle ilgisi olmayan işler ve e-posta alışverişi olarak belirtmektedir. Karataş ve diğerleri (2017)'ne göre, çalışanların iş dışında gerçekleştirdiği haber okumak, oyun oynamak, mesajlaşmak vb. gibi durumlar sanal kaytarma davranışının örneklerindendir.

Sanal kaytarma kavramı ile ilgili literatürde birçok çalışma yapılmış ve çalışanların sergiledikleri hangi davranışların net olarak sanal kaytarma davranışı olduğu noktasında kesin bir görüş belirtilmemiştir. Ancak ilgili literatür incelendiğinde, sanal kaytarma kavramının işle ilgili olmayan, örgütün çalışma saatleri içerisinde, örgüt internetinin çalışan tarafından bilinçli olarak kişisel istekler için kullanıldığı noktasında ortak görüşler ortaya çıkmaktadır (Kaplan ve Çetinkaya, 2014: 27). Cep telefonlarının gelişmesi ile birlikte örgüt içerisindeki her çalışanın kolaylıkla sanal kaytarmaya gidebildiği görüşü bu durumu desteklemektedir (Yıldırım, 2016: 42).

Cep telefonlarının bu denli hayatımızda yer edinmesi, sanal kaytarmanın sadece örgütün çalışanlara sağlamış olduğu internet ve cihazlarla değil, şahsi internet ve akıllı cihazlarla da yapıldığını göstermektedir. Ayrıca birçok örgüt çalışan verimliliğinin düşmesi, örgüt menfaati noktasında cep telefonu kullanımında bazı kısıtlar ve yasaklar getirmiştir (Ekinci ve Yıldırım, 2018: 51).

Yukarıda sanal kaytarma kavramının her ne kadar olumsuz yönlerine vurgu yapılmış olsada, Yağcı ve diğerleri (2015), çalışmasında Blanchard ve Henle'nin başka bir görüş açısıyla sanal kaytarma kavramının tamamen olumsuz olmadığı, olumlu yönlerinde olduğuna değindiğini, Anandarajan'ın da sanal kaytarma ilgili yapmış olduğu sınıflandırmalarda bu görüşü desteklediğine vurgu yapılmaktadır.

3.2. SANAL KAYTARMA TÜRLERİ

Teknolojinin her geçen gün ilerlemesi ile daha da dikkat çeken sanal kaytarma kavramı araştırmacıların ilgi duyduğu bir konu olmuştur (Biçim, 2019: 25). Sanal kaytarma kavramı, araştırmacıların farklı görüş açılarıyla şekillenerek, sanal kaytarma türlerinin karşımıza çıkmasına neden olmaktadır (Kuzkaya, 2021: 29). İlgili literatür incelendiğinde, öne çıkan sanal kaytarma türleri şunlardır:

3.2.1. Robinson ve Bennett'in Sanal Kaytarma Kavramına Bakış Açısı

1995 yılında Robinson ve Bennett tarafından yapılan sınıflandırma sanal kaytarmaya yönelik yapılan sınıflandırmalarının temelini oluşturmaktadır (Kasar, 2019: 29). İlgili literatür incelendiğinde, sanal kaytarma türleri hakkında yapılan birçok çalışma bu temel üzerine oluşturulmuştur (Şeker, 2019: 3). Robinson ve Bennett'in sanal kaytarma sınıflandırması; önemli (major) ve önemsiz (minör) olmak üzere iki şekilde sınıflandırılmaktadır (Özcan, 2019: 22).

Önemli sanal kaytarma, gerçekleştirildiğinde örgüt açısından olumsuz sonuçların ortaya çıktığı, yasalar açısından örgütü zor duruma koyacak davranışlardır. Örgütün kaynaklarını izinsiz kullanarak; müzik indirmek, uygun olmayan sitelere girmek önemli sanal kaytarmaya örnek verilebilir (Şeker, 2019: 7).

Önemsiz sanal kaytarma ise, örgüt verimliliği açısından daha az zararlı olduğu düşünülen davranışlardır (Günay, 2017: 259). Haber sitelerinde gezinme, online alışveriş yapma gibi davranışlar önemsiz sanal kaytarmaya örnek verilebilir (Kayapalı, 2016: 47).

Örgütler önemsiz sanal kaytarma davranışlarını bazı noktalarda göz ardı etselerde nihayetinde bu davranışlar örgüt verimliliği açısından uygun olmayan davranışlardır (Ekinci ve Yıldırım, 2018: 57-58).

3.2.2. Lim'in Sanal Kaytarma Kavramına Bakış Açısı

Lim sanal kaytarmayı çalışanların örgüt internetini, keyfi olarak örgüt amaç ve menfaatleri dışında kullanması olarak tanımlamaktadır (Sarica, 2020: 28). Örgüt içerisinde çalışanın; film izleme, oyun oynama, internette gezinerek örgütün yararına ters şekilde hareket etmesi sanal kaytarmaya örnek verilebilir (Polat, 2020: 83).

Lim sanal kaytarmayı (browsing) internette gezinme ve (e-mailing) e-posta faaliyetleri olmak üzere ikiye ayırmaktadır (Ekinci ve Yıldırım, 2018: 58). Örgüt içerisinde çalışma saatlerinde, örgüte ait olan internetin iş dışı kullanılması browsing olarak tanımlanırken, çalışma saatleri içerisinde iş dışı e-posta ile ilgili gerçekleştirilen faaliyetler ise e-mailing olarak tanımlanmaktadır (Özüdoğru, 2019: 4).

Kuznek (2019)'a göre, örgüt içerisinde çalışanın iş dışı internet kullanımının çalışanı motive etme gibi olumlu sonuçları olsada, sanal kaytarma davranışının sürekli olması durumunda örgütlerde iş dışı gerçekleştirilen faaliyetlerin örgüt için maliyet kayıplarına da yol açabildiği savunulmaktadır.

3.2.3. Henle ve Blanchard'ın Sanal Kaytarma Kavramına Bakış Açısı

1995 yılında Robinson ve Bennett'in çalışmalarını temel alarak, Henle ve Blanchard çalışmalarını yapmıştır (Şeker, 2019: 12). Henle ve Blanchard, çalışanların şahsi telefon ve internetlerinden de sanal kaytarma faaliyetlerini gerçekleştirebilecekleri düşüncesiyle, örgütlerin bu konuda katı kurallarının olmasının, çalışanların iş tatminlerini azaltacağı görüşünü savunmuşlardır (Fındıklı, 2016: 56). Zira belli bir ölçüde sanal kaytarmaya izin verilmesi, örgüt içerisindeki çalışanların, uyum ve farklı bakış açıları kazanabilmesine olanak sağlayacağından sanal kaytarma kavramının tamamen olumsuz bir kavram olarak ele alınmaması gerektiğini savunmuşlardır (Yıldırım, 2016: 42).

Henle ve Blanchard'ın sanal kaytarma sınıflandırması önemli ve önemsiz olmak üzere iki şekildedir:

Önemsiz Sanal Kaytarma: Internet alışverişleri, haber kaynaklarını takip etmek, bireysel eposta işlemleri bu grupta yer almaktadır (Gülümoğlu, 2018: 5). Önemsiz sanal kaytarma örgüt çalışanları ve yöneticiler açısından yapılması olağan görülen kısa süre içerisinde gerçekleştirilen davranışlardır (Dede, 2018: 5). Kısa süreli ve örgütler açısından sorumluluk derecesi yüksek davranışlar olmadığı için, çalışanlar tarafından zararsız davranışlar olarak görülmekte, yöneticiler ise önemsiz sanal kaytarmaya göz yummaktadır.

Fakat önemsiz sanal kaytarma davranışları uzun süreli hale geldiği noktada örgütün verimliliğinin olumsuz etkileneceği de unutulmamalıdır (Cihan, 2018: 28-29).

Önemli Sanal Kaytarma: Blanchard ve Henle sanal kaytarma davranışlarından bazılarının kabul edilmesinin örgüt açısından ciddi olumsuz sonuçlarının olacağı görüşündedirler. Önemsiz sanal kaytarma davranışları kısa süreli olduğu noktada avantaj sağlarken; önemli sanal kaytarma davranışları örgütler açısından her noktada oldukça kötü sorunlara yol açmaktadır. Örgüt çalışanlarının bu önemli sanal kaytarma davranışlarını gerçekleştirmelerinden dolayı çoğu kez işlerinin sonlandırıldığı görülmektedir (Cihan, 2018: 29).

Uygun olmayan sitelere girmek, internet üzerinden oyun oynamak, kumar ve bahis sitelerine girmek, müzik indirmek gibi faaliyetler önemli sanal kaytarma davranışlarıdır (Dede, 2018: 5). Bu davranışların gerçekleştirilmesi, hem örgüt hem de çalışanların çeşitli kanuni yaptırımlara maruz kalmalarına da neden olmaktadır. Söz konusu davranışların etik ve yasal olmaması örgüt ve çalışanların önemsiz sanal kaytarma davranışlarına kıyasla önemli sanal kaytarmaya daha az yöneldiklerini göstermektedir (Şeker, 2019: 12).

3.2.4. Anandarajan ve Simmers'in Sanal Kaytarma Kavramına Bakış Açısı

Anandarajan ve Simmers sanal kaytarma kavramını çalışanların, çalışma saatlerinde, örgütün sağlamış olduğu interneti keyfi ve kişisel amaçlar neticesinde iş dışı kullanımı olarak tanımlamaktadır (Sarica, 2020: 28). Anandarajan ve Simmers sanal kaytarma kavramını zarar verici kaytarma, boş zaman doldurucu ve yaratıcı kaytarma, öğretici sanal kaytarma şeklinde üç gruba ayırmıştır (Gülümoğlu, 2018: 6).

Örgüt açısından yıkıcı etkileri olan davranışlar zarar verici kaytarma, çalışanın dinlenmesi ve motivasyon sağlamasına yönelik davranışlar boş zaman doldurucu kaytarmadır. Yaratıcı sanal kaytarma çalışanların sanal ortamda kendilerine olumlu yönde kazanımlar elde ettikleri kaytarmayken, iş için gerekli kaytarmalar ise öğretici sanal kaytarmadır (Korkmaz, 2019: 6).

Zarar Verici Sanal Kaytarma: Henle ve Blanchard'ın önemli sanal kaytarma davranışına benzemektedir. Çalışanlar açısından yapılması uygun olmayan davranışlardır. Bu davranışlar örgüt verimliliğinin düşmesine neden olmakla birlikte, örgütün saygınlığını da zedelemektedir (Cihan, 2018: 25). Etik olmayan ve hukuki sonuçlara neden olan bu

davranışlara; uygunsuz sitelere girme, online oyun oynama gibi faaliyetler örnek verilebilir (Şeker, 2019: 9).

Dinlendirici Sanal Kaytarma: Örgüt içerisinde çalışma koşulları ve sürekli çalışmanın getirdiği sorumluluklar çalışanlar açısından iş stresine neden olabilir. Kısa süreli bir şekilde çalışanların, gerçekleştirdikleri bu faaliyetler, çalışana motivasyon ve verimlilik sağlayabilir (Güngör, 2019: 7). Önemsiz sanal kaytarma davranışlarında da ele aldığımız gibi kısa süreli kaytarmalar çalışanın iş tatmin düzeyini olumlu yönde etkileyerek işe bağlılığını artırabilir (Cihan, 2018: 25). Amaçsız internet gecikmeleri, online alışveriş yapmak, haber sitelerini gezinmek gibi davranışlar bu grupta yer almaktadır (Polat, 2020: 86).

Öğretici Sanal Kaytarma: Örgüt çalışanlarının örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda gerçekleştirdikleri kaytarmadır. Çalışanlar bu şekilde hem örgüt verimliliğine katkıda bulunabilmekteyken, hem de kendilerini kişisel yönden geliştirebilmektedirler (Dede, 2018: 10-11). Bloglar okuma, örgüt yararına internetten bilgi toplama, tartışma gruplarına girme gibi faaliyetler bu grupta yer almaktadır (Ekinci ve Yıldırım, 2018: 59).

Anandarajan ve Simmers daha sonraları sanal kaytarma kavramını tekrar ele alarak incelemiş ve birey açısından sanal kaytarma kavramını dört gruba ayırmıştır. Söz konusu dört grup suistimale açık davranışlar, rahatlama davranışları, kişisel öğrenme davranışları ve ek olarak belirsiz davranışlardır (Haberdar, 2019: 6).

Suistimale açık davranışlar yıkıcı sanal kaytarma davranışlarıyla benzerlik göstermekte ve örgüt açısından yararlı olmayan olumsuz sonuçlar doğuran davranışlardır. Rahatlama davranışları, dinlendirici sanal kaytarma davranışlarıyla paralellik gösterip, boş zaman geçirme ve eğlence odaklı davranışlardır (Polat, 2020: 86). Kişisel öğrenme davranışları, öğretici sanal kaytarma faaliyetlerinde olduğu gibi iş yeri ile alakalı araştırmaların yapıldığı örgüt ve çalışan açısından olumlu sonuçların karşımıza çıkabileceği davranışlardır (Şeker, 2019: 9).

Belirsiz davranışlar ise, sanal kaytarma davranışları içerisinde en zor yorumlanabilen davranışlardır. Üç şekilde sınıflandırmaya tabiidirler. Bu sınıflandırmalar, kurumla ilgili sohbet odalarında tartışmalara katılma, resmi sitelerde bulunmak, başka kurumlar hakkında bilgi toplamaktır. Yapılan bu davranışlar, çalışanların sergiledikleri tutumlara göre örgüte

zarar verebilirler. Aynı zamanda küreselleşen dünya koşullarında örgütler açısından rekabetçi pazar ortamında önünü açabilir (Hanaylı, 2020: 69).

3.2.5. Mastrangelo vd.' nin Sanal Kaytarma Kavramına Bakış Açısı

Sanal kaytarma kavramını üretim bazlı ele alan Mastrangelo üretkenliği etkilemeyen bilgisayar kullanımı ve zararlı bir şekilde bilgisayar kullanımı olmak üzere iki şekilde sınıflandırma yapmıştır (Kaçar, 2019: 24). Başlıklardan da anlaşıldığı gibi Mastrangelo sanal kaytarma kavramını olumsuz yönlerini ele alarak değerlendirmiştir (Kasar, 2019: 39).

Üretkenliği Etkilemeyen Bilgisayar Kullanımı: Örgüt açısından herhangi bir zararı olmayan fakat örgütün verimliliğine de katkısı olmayan davranışlardır. Bu davranışlar kişisel odaklı olup, e-posta gönderme alma, online alışveriş ve online bankacılık gibi aktivitelerden oluşmaktadır (Dede, 2018: 12).

Zararlı Bir Şekilde Bilgisayar Kullanımı: Örgütün amaç ve menfaatleriyle hiçbir şekilde uyumayan faaliyetlerdir. Kumar, bahis oyunları, uygunsuz sitelerde zaman geçirmek bu davranışlara örnek olarak verilebilir. Bu tür davranışlar hem örgüt hem de çalışan açısından yasal ve mali sorunlara yol açabilecek davranışlardır (Şeker, 2019: 11).

3. 3. SANAL KAYTARMAYA SEBEB OLAN ETKENLER

Örgüt içerisinde çalışanların yapmış oldukları eylemlerin sonucu olarak, karşımıza çıkan sanal kaytarma kavramı hem örgüt hem de çalışanlar açısından oldukça elzem bir kavram olmaktadır. Çalışma ortamının pozitif olmaması, stres, kaygı ve aşırı yorgunluğa neden olan durumlar çalışanların sanal kaytarmaya daha çok yöneldiğini göstermektedir. Örgütlerde çalışanların maruz kaldıkları bu davranışlarla sanal kaytarma faaliyetlerinin artışında paralellik göstermektedir (Ceyhan, 2021: 662).

Önceki bölümlerde de bahsettiğimiz gibi sanal kaytarma hem örgüt verimliliği hem de çalışan açısından olumsuz bir takım yönleri de sahip olduğu için sanal kaytarmanın temelini oluşturan, çalışanları sanal kaytarmaya yönelten nedenlerin ne olduğunu anlamak gerekmektedir (Sarıca, 2020: 34-35). Bu gereklilikten hareketle sanal kaytarmaya neden olan etkenler literatürde üç başlık altında ele alınmıştır. Bu etkenler; örgütsel etkenler, iş ilgili etkenler ve kişisel etkenlerdir (Kuzkaya, 2021: 32).

3.3.1. Örgütsel Etkenler

Sanal kaytarma faaliyetlerinde en fazla etkisi görülen etkenlerdir. Örgüt politikaları, iş tatmini, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık gibi faaliyetler bu etkenler içerisinde yer almaktadır (Enön, 2019: 9).

Örgütsel Politikalar: Örgütlerde karşımıza çıkan sanal kaytarma davranışlarının pozitif mi ya da negatif bir davranış olduğunu anlamak açısından önemlidir. Yani, örgütlerde ki internet kullanımının, çalışanların kendi bilgisayarlarını diledikleri gibi kullanabilmekte olması, çalışma saatlerinde ki esneklik ya da örgüt açısından etik davranışlar örgütsel politikaları oluşturmaktadır (Korkmaz, 2019: 23).

İş Tatmini: Çalışanların çalıştıkları kurumlara ve yaptıkları işlere karşı sergilemiş oldukları tutum ve davranışlar iş tatmini olarak adlandırılmaktadır. Çalışanlar yaptıkları işlerde ne denli mutlu ve huzurlu iş ortamına sahiplerse, o işten memnuniyet düzeyleri yükselecek dolayısıyla iş tatminleri de olumlu yönde etkilenecektir. İş tatminin olumlu olması çalışanların stres, kaygı düzeylerini azalttığı için çalışanlar sanal kaytarmaya daha az yönelecektir. Dolayısıyla sanal kaytarma ve iş tatmini arasında da paralel bir durum söz konusudur. İş tatminin düşmesi çalışan verimliliğinin düşmesine ve sanal kaytarmaya yönelmesine yol açabilmektedir (Enön, 2019: 10).

Örgütsel Adalet: Örgüt içerisindeki işleyişin tüm çalışanlar açısından adil olarak görülmesi durumudur. Dolayısıyla örgüt içerisindeki çalışanlar örgütsel adalet algısının azaldığını hissederse, sanal kaytarmaya yönelebilmektedir. Örgütsel adalet kavramıyla, sanal kaytarma kavramı arasındaki ilişki ters yönlüdür. Örgütsel adalet algısı arttıkça, çalışanların sanal kaytarmaya yönelme durumları da azalmaktadır (Sarıca, 2020: 38).

Örgütsel Bağlılık: Çalışanın örgüte karşı göstermiş olduğu bağlılık duygusu ile sanal kaytarma davranışı arasında bağ bulunmaktadır. Örgüt içerisindeki çalışan örgüte bağlı, örgütün çıkar ve menfaatlerini düşünüyorsa, örgüt verimliliğini sağlamak amacıyla örgüt dışı unsurlara çok yönelmemektedir. Hem kendisinin örgüt içerisindeki imajını düşünecek, hem de örgütün iyi işler yapmasını isteyecektir (Biçim, 2019: 15-16). Dolayısıyla örgütsel bağlılık ne kadar azalırsa, sanal kaytarma faaliyetleri de o kadar fazla olmaya başlamaktadır (Enön, 2019: 9).

3.3.2. İş İle İlgili Etkenler

İş ile ilgili kaynaklar ve istekler, iş yükü, özel hayat ve çalışma hayatının birbirine karışması olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Kuzkaya, 2021: 33).

İş İle İlgili Kaynaklar ve İstekler: Örgüt içerisinde çalışanların, çalışırken zorlandıkları iki faktör kaynaklar ve isteklerdir. Kaynaklar kişilerin çalışma ortamlarındaki stresten uzaklaşmak için faydalandıkları etkenlerdir. İstekler ise, bireylerin çalıştıkları kurumlara dair fiziksel, duygusal, zekasal çabalarını gösteren etkenlerdir. Çalışanların örgüt yöneticileri tarafından düşük iş istekleriyle karşılaşmaları çalışma ortamında boş zamanların ortaya çıkmasına temel oluşturmaktadır. Boş zamanlarda da çalışanlar sanal kaytarmaya yönelmektedir. İşe dair isteklerin fazla olurken, kaynakların yetersiz olması durumu çalışanların huzursuzluk yaşamalarına neden olmaktadır. Söz konusu durumlarda çalışanlar açısından sanal kaytarmayı cazip hale getirmektedir (Enön, 2019: 15).

İş Yükü: Örgütlerde gerçekleştirilen kişisel çıkar ve menfaatler neticesinde internet kullanımı olarak adlandırılır. Örgüt içerisindeki çalışanın, kendisine yüklenen fazla iş yükü sayesinde, sanal kaytarmaya yönelmesinin engellediği düşünülsede, çalışanın fazla iş yükünden bunalıp ve ilk fırsatta sanal kaytarmaya yöneldiği görülmektedir (Polat, 2020: 91-92).

Özel Hayat ve Çalışma Hayatının Birbirine Karışması: Her geçen gün ilerlemekte ve gelişmekte olan teknoloji çalışma hayatında özel hayatın, özel hayatın içerisinde de çalışma hayatının yer edinmesine neden olmaktadır. Bireyler artık işle ilgili birçok çalışmalarını evden yapabilmekte ya da çalıştıkları kurumlarda özel hayatlarıyla ilgili çeşitli planlar yapabilmektedir. Bireylerin internet sayesinde, özel hayat ve çalışma hayatı arasındaki sınırları kaldırması, sanal kaytarma faaliyetlerinin de artmasına neden olmaktadır (Hanaylı, 2020: 80-81).

3.3.3. Kişisel Etkenler

Ceyhan (2021: 665)'e göre, sanal kaytarmayı etkileyen faktörlerden birisi de kişisel etkenlerdir. İlgili literatür incelendiğinde, sanal kaytarma davranışını gerçekleştiren kişilerin, bu davranışı gerçekleştirmesinde en büyük etkinin kişilik özellikleri olduğu görülmektedir. Söz konusu konu hakkında yapılan araştırmalar incelendiğinde, en dikkat çeken araştırma beş faktör kuramı olmuştur (Özüdoğru, 2019: 17). Bu kurama göre; açıklık, duygusal denge, dışa dönüklük, uyum ve sorumluluk gibi kişilik özellikleriyle, sanal

kaytarmanın gerçekleşmesinde etkili olan internet arasında bağ olduğu görülmektedir. Bireyler eğer kendi kişiliklerine uygun işleri tercih ederlerse, iş tatminleri daha da artacak ve kuruma bağlılıkları da arttığı için sanal kaytarmaya daha az yöneleceklerdir. Tam aksi durumda ise işten kaytarmalarda internet kullanımı artarak sanal kaytarmalarda artacaktır. (Öçal, 2018: 139-141).

3.4. SANAL KAYTARMANIN YARATTIĞI FIRSAT VE TEHDİTLER

Örgütler ve bireyler bulduğumuz bilgi çağında her geçen gün daha fazla teknolojiyi kullanmaya başlamışlardır. Hızla değişen ve gelişen teknoloji böylelikle hayatımızın her alanında yer edinmektedir. Hayatın her yönünde olduğu gibi örgüt içerisinde de teknolojik gelişmelerin yer edinmesi, çalışanlar açısından bir takım sapkın davranışların önünü açmış ve örgütleri ciddi zorluklarla karşı karşıya bırakmıştır (Jondoghi vd., 2015: 335).

Sapkın davranışlar ve örgütlerin karşılaştıkları ciddi zorluklar, örgüt açısından sanal kaytarmanın bir tehdit unsuru olarak görülmesini sağlamıştır. Lakin sanal kaytarma kavramı ilgili literatür incelendiğinde, örgütler açısından tehdit unsuru oluşturmanın yanında, örgütler için bir takım fırsatları da beraberinde getirmektedir. Araştırmacılar sanal kaytarma kavramının, tamamen olumsuz ya da tamamen olumlu olmadığını savunmaktadırlar. Neticede sanal kaytarma kavramı, çalışanlara ve örgüte zarar verebileceği gibi çalışan ve örgüt açısından verimli durumlarında gerçekleşmesini sağlayabilmektedir (Cihan, 2018: 34).

Örgütler çalışan verimliliğini sağlamak istediğinden, sanal kaytarma davranışlarının örgüt içerisinde azaltılmasını istemektedir. Bu isteklere rağmen, örgütlerin bazı durumlarda sanal kaytarma davranışlarına tolerans gösterdiği görülmektedir. Söz konusu bazı durumlarda, çalışanların stresten uzaklaşmaları noktasında sanal kaytarmaya yöneldiği görülmektedir. Böylelikle çalışanların iş tatmin düzeyleri yükselecek ve bu durumda örgüt açısından faydalı bir durum olarak karşımıza çıkacaktır (Dede, 2018: 16).

Sanal kaytarmanın çalışma saatleri içerisinde, çalışanların örgüt internetini bir konuyu araştırıp öğrenmek, örgüt hakkında bilgi toplamak amacıyla kullanmaları hem çalışan hem de örgüt açısından verimli sonuçlara vesile olabileceği düşünülmektedir (Cihan, 2018: 35).

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, interneti fazla kullanan çalışanlar ile az kullanan çalışanların iş tutumlarının değerlendirildiği görülmektedir. Değerlendirme

sonuçlarına göre, örgütsel konularda interneti fazla kullanan çalışanların, az kullananlara göre işten memnun olma düzeylerinin, işe bağlılık ve sorumluluk bilinçlerinin daha fazla olduğu görülmektedir (Haberdar, 2019: 9).

Yukarı da bahsettiğimiz söz konusu durumların, örgütler açısından fayda sağlayacağı düşüncesinden hareketle ve bu durumların örgüt içerisinde sürekli olmaması şartıyla, örgüt yöneticileri sanal kaytarmaya izin vermektedir. Fakat sanal kaytarmanın sürekli olması durumunda örgütlerde karşımıza çıkan zaman kaybı kavramı, örgüt verimliliğinin azalması ve bu durumlar sonucunda örgüt açısından ciddi kayıpların olabilme ihtimali de göz ardı edilemez (Kasar, 2019: 23).

Bu görüşlere ek olarak, örgüt açısından önemli olan bilgiler örgüt çalışanın girdiği internet sitelerinde kopyalanabilme, casusluk gibi durumlarla örgütün karşı karşıya kalabilme ihtimalini de karşımıza çıkarmaktadır. Çalışanların çalışma saatleri içerisinde, iş dışı interneti kullanması yoğunluk oluşturabilir ve yapılması gereken işleri zorlaştırabilir ve sürekli sanal kaytarmaya başvuruluyor olması, örgütteki çalışanlar arasındaki sosyal bağı ortadan kaldırarak, örgüt verimliliğini de olumsuz etkileyebilmektedir (Güngör, 2019: 1213).

3.5. SANAL KAYTARMANIN HUKUKİ BOYUTU

Örgütlerde işveren ve çalışan arasında iş sözleşmesi yapılmaktadır. Bu iş sözleşmesi, iş kanunu çerçevesinde hazırlanmaktadır. İş kanununa göre, çalışan ve işveren arasında belli sorumluluklar mevcut olmaktadır. İşveren ücret ödemeyi çalışan ise işe bağlı olmayı iş sözleşmesi ile güvence altına almaktadır (Yıldırım, 2016: 45).

Örgütlerde hem çalışan hem de işveren açısından yapılan iş sözleşmesine uyulması oldukça önemlidir. Söz konusu çerçevede sanal kaytarma kavramı incelendiğinde, hukuk söyleminde yer edinmemekle birlikte, çalışan ve işveren arasındaki iş sözleşmesinin gereklerinden dolayı, çalışanın örgüt içerisinde, iş dışı yapmış olduğu faaliyetler sebep gösterilerek Yargıtay'a gidip karara bağlanan davalar mevcuttur (Yıldız ve Yıldız, 2015: 3).

Sanal kaytarma davranışlarının hukuki açıdan hem çalışan hem de işverene ne gibi yaptırımlar ya da haklar tanıdığının bilinmesi örgüt verimliliği açısından oldukça önemlidir (Örücü ve Yıldız, 2014: 101-102). Hukuk yazınında sanal kaytarma davranışına yönelik birkaç kararın özeti aşağıda verilmektedir:

Çalışanların *İş Kanunu'nun 18. Maddesi* gereğince; uygunsuz e-mail alma gönderme, uygunsuz sitelere girme, bahis gibi internetten oyunlar oynamak, film izlemek, lisansız programlar kullanma ve videolar izlemek gibi durumlarda işveren, bahse konu olan gerekçeleri sebep göstererek çalışanın işini sonlandırabilmektedir (Arpacıoğlu, 2019: 1415).

Çalışanların çalışma saatlerinde, kişisel menfaat ve istekleri için sanal kaytarma yönelmesi ya da uygunsuz sitelere girmesi gibi durumlarda, *İş Kanunu'nun 4857 Numaralı Kanunu 25. Maddesi' ne göre*, işverenler iş sözleşmesini fesih edebilir. Ayrıca bu 25. Madde'nin 2. kısmında, ahlaki yönden ve iyi niyet açısından uyulmayan kurallar açıklanarak, işverenin işi sonlandırması haklı gerekçelere dayandırılmaktadır (Esen, 2021: 41-42).

Yukarıda söz konusu davalarda da görüldüğü gibi, örgütler sanal kaytarma davranışına maruz kaldıklarında çeşitli zararlara uğrayabilir ve örgüt verimliliği ciddi manada bu durumdan etkilenebilir. Kuralların ihlal edilmemesi, örgütlerin olumsuz durumlarla karşılaşmamaları açısından, sanal kaytarma kavramının hukuki boyutuna önem verilmesi gerekmekte ve çalışanlar, işverenler sanal kaytarma davranışı gerçekleştiğinde karşılaşacakları yasal yaptırımları bilerek hareket etmeleri örgütün yararına bir durum olmaktadır (Yılmaz, 2018: 20-21).

3.6. SANAL KAYTARMANIN SONUÇLARI

Sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesi sonucunda bir takım olumlu ve olumsuz sonuçlar karşımıza çıkmaktadır. Sanal kaytarma sonuçları çalışan verimliliği ve performansı ile iş stresi olmak üzere iki başlıkta ele alınmaktadır (Demirkıran, 2021: 25).

3.6.1. Çalışan Verimliliği ve Performansı Üzerindeki Etkisi

Örgütlerde çalışanların yapmış oldukları sanal kaytarma davranışları, örgüt verimliliğini düşürerek, örgüt açısından olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Çalışanların örgüt içerisinde sanal kaytarmaya yönelmeleri, performanslarını etkileyerek verimli iş yapmalarının önüne geçmektedir. İlgili literatür incelendiğinde, çalışanın işte sergilemiş oldukları performanslar ile sanal kaytarma davranışları arasında ters yönlü ilişki olduğu görülmektedir. Sanal kaytarma davranışına çalışanların yönelmesi ne kadar fazla ise, o kadar çalışanların iş performansları ve verimlilikleri azalmaktadır (Kuzkaya, 2021: 35).

Çalışma saatlerinde çalışanların, örgütün kendilerine sunmuş olduğu internet ya da kendi imkanlarıyla gerçekleştirdikleri sanal kaytarma zamanının boşa geçmesine neden olacaktır. Söz konusu durum da çalışanın verimliliğinin olumsuz yönde etkilenmesine, işten uzaklaşmasına neden olabilmekte ve bu durumda örgüt verimliliğini düşürmektedir. İlgili literatür incelendiğinde, söz konusu olumsuz davranışların yanında bazı durumlarda sanal kaytarmanın öğrenme amaçlı yapılması, örgüt verimliliği açısından olumlu bir davranış olabilmektedir (Sarıca, 2020: 42-45).

3.6.2. Sanal Kaytarma ve İş Stresi

Stres düzeyi yüksek olan örgütlerde çalışanlar sanal kaytarmaya daha fazla yönelebilmektedir. Örgüt içerisindeki çalışanlar, öğrenme amaçlı sanal kaytarma gerçekleştirirlerse, işten dolayı yaşadıkları stres, kaygı düzeyleri azalmaktadır. Çalışanların sergilemiş oldukları önemsiz sanal kaytarma davranışları, örgütler açısından çalışan stres düzeyinin düşürülmesinde olumlu yönde kullanılabilmektedir (Özcan, 2019: 28).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLER

4. 1. NOMOFOBİ VE İLETİŞİM İKLİMİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Babayiğit ve diğerleri (2019), KKTC’ de yapmış olduğu çalışmada 18-65 yaş arasındaki bireylerin nomofobi düzeylerini ölçmeyi amaç edinmiştir. Yıldırım (Corea) nomofobi ölçeği araştırmada kullanılmaktadır. Araştırma 1021 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmektedir. Araştırma verilerinden elde edilen bulguların sonucuna göre, Kıbrıslı olan bireylerin; sürekli öfke, sanal iletişim ve toleransa sahip olduğu görülmektedir. Aynı zamanda T.C. doğumlu olan bireylerin ise sanal iletişim, tolerans, içe dönüklük ve fiziksel saldırganlıklarının nomofobi üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Nomofobinin bireyler arası iletişimi etkilediği, ruhsal bir takım belirtilerle ilişkili olduğu araştırmanın belirgin sonuçlarından birisi olmaktadır.

Eğinli ve Taş (2019), yapmış olduğu çalışmada hayatımızdaki sanal iletişimin artmasıyla bireyler arası iletişimde değişiklikler olduğundan bahsetmektedir. Yüz yüze iletişim yerine sanal iletişimin tercih edildiğini bu durumun temel yapısını da bireylerin her an her yerde rahatlıkla sanal iletişimi gerçekleştirebilecek olmaları oluşturmaktadır. İletişim isteğinin artması, diğer bireylerle sanal olarak sürekli iletişim halinde olunmak istenmesi bazı fobileri karşımıza çıkarmaktadır. Mobil iletişimden uzak kalındığında, temastan kopulduğunda bu korkular bireyleri etkilemeye başlamaktadır. Telefonda uzakta kalma, bağlantıyı kaybetme korkusu ise nomofobi olarak adlandırılmaktadır. Bu çalışmada da kişilerarası iletişim kapsamında olumlu ve olumsuz etkilerle nomofobi incelenmektedir. Kartopu örneklem modeliyle 10 kişi üzerinden kişilerarası iletişimin kurulması ve bu iletişimin etkileri ile nomofobi arasındaki ilişkinin yüz yüze iletişim ile arasındaki fark ve nasıl açıklanabileceği araştırmanın odak noktası olmaktadır. Nomofobi anketi ve bağlanma teorisi anketi araştırmada kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, her geçen gün artmakta olan sanal iletişimin çeşitli cihazlara bağıllığı artırdığı ve bunun sonucunda nomofobi gibi yeni trend hastalıkların görüldüğü ortaya çıkmaktadır. Ayrıca sanal iletişim ve telefon bağımlılığı yüz yüze iletişimi de olumsuz etkileyen bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Olumsuz sonuçların yanında kişilerarası iletişim de hızlı ve kolay ulaşılabilir olması yönünden sanal iletişimin olumlu yönleri de bulunmaktadır.

Leon-Mejia ve diğeri (2021), yapmış olduğu çalışmada literatürü inceleyerek gelecekteki çalışmalar açısından öncü olmayı hedeflemektedir. Günümüzde artan telefon bağımlılığının iletişimden kopmak istememe ve sürekli iletişimde kalma durumuyla ilgili olduğu durumunun üzerinde yoğunlaşarak, sanal iletişimin beraberinde telefondan uzak kalmama, iletişimin kesilmesi gibi bireylerde bir takım endişelere de neden olduğuna değinilmektedir. Çalışmada İngilizce ve İspanyolca alan yazınlarının sistematik değerlendirmesi yapılarak, nomofobinin getireceğı riskler detaylıca ele alınmaktadır.

Çalışmanın sonucunda ise gençler ve kadınların nomofobiden daha çok muzdarip olduğu görölmektedir.

Özdemir ve diğeri (2018), yapmış olduğu çalışmayı 368 Pakistan, 361 Türk toplam 728 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma nomofobi, benlik saygısı ve benlik mutluluğu arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemiştir. Verilerin analizi için Regresyon Yöntemi Manova test kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulguların sonucu neticesinde, iletişimden kopmak istemeyen gençlerin nomofobi düzeylerinin oldukça fazla olduğu ve yalnızlık düzeylerinin nomofobi üzerinde etkili olduğu görölmüştür.

Hardiantri ve Yohana (2016), yapmış olduğu çalışmada nomofobinin bireyler arası ilişkileri olumsuz etkileyen bir değişken olduğuna değinmektedir. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmaktadır. Gözlem ve görüşme yöntemiyle araştırma verileri toplanmaktadır. Araştırmaya katılan 10 kişinin vermiş olduğu cevaplar neticesinde, nomofobik kişilerin aşırı telefon bağımlılıkları nedeniyle ve telefonlarını kullanırken iyi bir şekilde yönetememelerinden dolayı bireyler arası iletişimin olumsuz etkilendiğini ifade etmiştir.

Gurus (2017), yapmış olduğu çalışmada günümüzde akıllı telefon bağımlılığının çok fazla olduğuna vurgu yapmaktadır. Bu bağımlılığın kişiler arası iletişime zarar verdiği; Britanyalıların %79'unun telefonlarına erişemediklerinde endişe duyduklarına, İngilizlerin üçte birinin eşlerinin kendilerinden daha çok telefonlarıyla ilgilendiklerini ve bu durumun çok huzur bozucu olduğuna vurgu yapıldığı görölmektedir. Araştırmada yapılan anket verilerinin sonucuna göre, 18-25 yaşındaki bireylerin yarısından fazlasının bireyler arasındaki samimiyeti ve iletişimi kesintiye uğrattığını göstermektedir. Ayrıca bireyler sorunları yüz yüze tartışmak yerine mesaj yoluyla gerçekleştirdikleri görölmekte ve bu durumda yüz yüze bireyler arasında kurulabilecek etkili iletişimi olumsuz yönde etkilemektedir. Hatta aynı odada bazen bireylerin karşılıklı iletişime geçmek yerine cep

telefonu kullanarak mesajlaşma yoluna başvurduğu dikkat çekmektedir. Söz konusu durumların ise, yüz yüze ve etkili bir iletişimin kurulmasının önündeki engellerden olduğu tespit edilmiştir.

Yıldırım ve diğerleri (2016), çalışmada Türkiye’ de genç yetişkinlerin nomofobik yaygınlığını araştırmaktadır. Araştırma gerçekleştirilirken katılımcılara Nomofobi Anketi (NMP-Q) uygulanmaktadır. 537 üniversite öğrencisinin örneklem seçilmesiyle araştırma gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaklaşık olarak %43’ ünün nomofobiye sahip olduğu görülmekte ve bu durumdaki en büyük etkenin bireylerin iletişime geçememe korkusu olduğu görülmektedir.

Gezgin ve diğerleri (2017), bu çalışma 2015-2016 yılında Türkiye’ de bir devlet üniversitesinde farklı bölümlerde öğrenim görmekte olan 818 öğretmen adayı örneklem seçilerek anket veri toplama tekniğiyle araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma da bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü ANOVA analizleri kullanılmıştır. Sonuç olarak, iletişim kuramama, iletişimden kopma gibi durumların öğretmen adaylarını nomofobik davranışlara yönelttiği görülmektedir.

4. 2. İLETİŞİM İKLİMİ VE SANAL KAYTARMA İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Enön (2019), yapmış olduğu çalışmada teknolojinin her geçen gün artmasıyla iş yerlerindeki etkisine değinmeyi amaçlamaktadır. Çalışanlar kolay bir şekilde internet kullanımı ve teknolojiden faydalanarak iş dışı eylemlerde gerçekleştirebilmektedir. Bu durum sanal kaytarma olarak ele alınmakta ve örgüt iklimi, iş tatminiyle arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Araştırma Türk Telekomünikasyon A.Ş. çalışanları üzerinde yapılmaktadır. Araştırmada veri toplama tekniği anket olarak belirlenmekte ve online olarak veriler toplanmıştır. Araştırma sonuçları SPSS- 24.0 programıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda ise örgüt iklimi ve iş tatminiyle sanal kaytarma arasında ilişki olduğu görülmektedir. Örgüt iklimi alt boyutlarıyla değerlendirilerek iyi bir liderlik, örgüt yapısı, çalışanların örgüte bağlılıkları gibi durumların çalışanların sanal kaytarma davranışlarına yönelmelerini azaltmaktadır.

Kasar (2019), çalışmada örgüt kültürü ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırma İstanbul’da özel bankacılık bilgi teknolojileri alanında çalışmakta olan beyaz yakalılar üzerinde yapılmıştır. Veri toplama tekniği olarak anket yöntemi

kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgüt kültürünün sanal kaytarmayı etkilemediği görülmektedir.

Özkan ve Erbay (2021), yapmış olduğu çalışmada örgüt ikliminin sanal kaytarma üzerindeki etkisini anlamayı amaç edinmiştir. Araştırmada nedensel tarama yöntemi kullanılmaktadır. Perakende sektöründe genel müdürlük bölümünde çalışan 724 kişinin katılımıyla anket veri toplama tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırma verilerinden elde edilen bulgular neticesinde, sanal kaytarma davranışlarıyla çalışanların algıladıkları örgüt iklimi arasında pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Çalışanların olumlu bir örgüt iklimine sahip olduklarını düşündüklerinde sanal kaytarmaya daha az yöneldikleri görülmüştür.

Kanık (2019), yapmış olduğu çalışmada kamu hastanelerinde çalışmakta olan sağlık çalışanlarının sahip oldukları iş ortamlarının, sanal kaytarma üzerindeki etkisinin olup olmadığını belirlemeyi amaç edinmiştir. İlk olarak konuyla ilgili yerli ve yabancı kaynak taraması gerçekleştirilmiş ve ilgili literatür değerlendirmesi yapılmıştır. Çalışmanın araştırma kısmında ise kamu hastanelerinde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarına anket yapılmıştır. Araştırmanın örneklemi için Afyonkarahisar ilinde kamu hastanelerinde çalışmakta olan 435 sağlık çalışanı seçilmiştir. Ankete verilen cevaplar t testi, varyans analizi, regresyon analizi yöntemleriyle analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının çalıştıkları kurumlardaki iş ortamı ve iş özelliklerinin iyi olduğu ve bu durumun da sanal kaytarma davranışlarını oldukça azalttığı görülmektedir. Çalışanların iş kültürü ve iş yerlerindeki olumlu durumlarının sanal kaytarmaya yönelmelerinin önüne geçtiği görülmektedir. Yani olumlu iş özellikleri sanal kaytarma davranışlarıyla anlamlı bir ilişki içerisindedir.

Kurun (2019), yapmış olduğu çalışmada okul yöneticilerinin sergilemiş oldukları yönetsel davranışlarıyla sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. 2018-2019 eğitim öğretim yılı içerisinde Denizli’de bulunan Tavas ilçesinde görev yapmakta olan 41 okul müdürü 433 öğretmen üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Sanal kaytarma davranışlarını ölçmek için sanal kaytarma ölçeği, yönetsel davranışları ölçmek için yönetsel davranış ölçeği kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin yönetsel davranışları okullarda oluşturdukları ortam ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi önlemek amacıyla Pearson Korelasyon testi uygulanmaktadır. Araştırma sonuçları, öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin oldukça sık yönetsel davranışlar sergilediklerini ve çok az sanal

kaytarmaya yöneldikleri görülmektedir. Genel olarak öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yönetsel davranış sergilemelerinin sanal kaytarma ile çok ilgisi olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Öçal (2018), çalışmasında seyahat acentalarında görev yapmakta olan çalışanların çalışma ortamındaki iş stres düzeyleriyle sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Araştırma da sanal kaytarma ölçeği ve iş stres ölçeği kullanılmaktadır. Araştırma Türkiye’de alanında iyi olan üç seyahat acentasından birisi olan İstanbul merkezli bir seyahat acentasında gerçekleştirilmektedir. Araştırma bulgularından elde edilen verilerin sonuçlarına göre, seyahat acentasında yöneticilerin iş stresine bağlı olarak az da olsa sanal kaytarma davranışına yöneldikleri görülmektedir.

Sıçrar (2017), yapmış olduğu çalışmada çalışanların sanal kaytarma davranışlarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasında nasıl bir ilişki olduğunu araştırmaktadır. Araştırma Erzurum Kara Yolları 12. Bölge Müdürlüğü’nde çalışmakta olan 143 kişinin katılımıyla gerçekleşmiştir. Araştırma sonuçlarına göre yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanların sanal kaytarma davranışlarının az olduğu görülmektedir. Çalışanlar kendilerini örgütle özdeşleştirip örgütün bir parçası olarak gördükleri için sanal kaytarmaya daha az yönelmekte ve önemsiz sanal kaytarma davranışları göstermektedirler. Tam tersi durum söz konusu olduğunda ise örgütsel bağlılıkları az olan çalışanların sanal kaytarmaya daha fazla yöneldiği görülmektedir.

Güngör (2016), yapmış olduğu çalışmada kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Korelasyon analizi ve doğrusal regresyon analizi ile araştırma bulguları analiz edilmektedir. Erzincan ilinde 167’si kamu 305’i özel sektör alanında çalışmakta olan 472 kişiye yöneltilen anket tekniğiyle veriler toplanmaktadır. Araştırma yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi birçok yönden ele alınmaktadır. Araştırma bulgularına göre genel olarak kurumlarda sanal kaytarma davranışlarının oldukça fazla olduğu görülmektedir. Çeşitli ödüllendirme yöntemleri ve çalışanların örgüte bağlılıkları sağlandığında önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin olduğu görülmektedir.

Arık (2016), yapmış olduğu çalışmada İstanbul ilinde görev alan öğretim üyelerinin örgüt iklimine bakış açılarıyla sanal kaytarma düzeyleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmeyi amaç edinmiştir. Örneklem olarak İstanbul’da eğitim fakültelerinde görev yapmakta olan 217 öğretim elemanı seçilmektedir. Araştırmanın sonucuna göre örgüt ikliminin sanal

kaytarma üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir fakat bunun yanında sanal kaytarmayı etkileyen başka faktörlerinde olduğu görülmektedir. Olumlu örgüt ikliminin söz konusu olduğu çalışma ortamlarında sanal kaytarma faaliyetleri önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri olarak daha çok karşımıza çıktığı; yaş, medeni durum, çalışma süresi, unvan, kurulda bulunma gibi durumlarda sanal kaytarmayı etkileyen faktörler arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Al Abbasi (2018), çalışmasında temel amaç olarak çalışanların boşa zaman geçirmelerini önlemek için yöneticilerin ne yapmaları gerektiğini araştırmaktadır. Siber aylıklığı önlemek ve sınırlanmak için güvenilir bir yöntem bulmak amacıyla çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma da nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. ABD’ de eğitim kurumlarında görev yapmakta olan amirlerden oluşan 20 kişiyle anket gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda yöneticiler eğitim kurumlarında çeşitli politikalar ve sınırlamalar ile ancak sanal kaytarmanın önüne geçebileceğini ve durumunda hem çalışma ortamı hem de verimlilik açısından önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Ödül ve ceza sistemi uygulamasıyla siber aylıklığın azaltılabileceği görülmektedir.

4. 3. SANAL KAYTARMA VE NOMOFOBİ İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Ünal ve Tekdemir (2015), yapmış olduğu çalışmada kamu sektöründe çalışanların sanal kaytarma davranışlarını analiz etmiş ve internet kullanımına göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmayı amaç edinmiştir. Antalya, Isparta, Burdur ilinde 10 farklı birimde çalışan 208 kişinin katılımıyla araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma da anket veri toplama tekniği kullanılmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgular neticesinde internet kullanımının fazla olması, günlük internette kesintisiz kalma korkusunun sanal kaytarmayı etkilediği görülmektedir.

Türen ve diğerleri (2017), yapmış olduğu çalışmada işgörenlerin iş yükü fazlalığına maruz kalmaları ve söz konusu durumun nomofobik davranışlarını nasıl etkilediğini araştırmayı amaç edinmiştir. Araştırma Malatya ilinde ulaşım sektörü alanında çalışmakta olan 237 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmektedir. Araştırma bulgularından elde edilen veriler neticesinde çalışanların çevrimiçi olmama korkusu ve iletişimi kaybetme korkusu, işlerinde kendilerine fazla iş yükü yüklediği düşüncelerine neden olmaktadır. Ve nomofobi bağlantıyı kaybetme endişesi çalışanlarda çeşitli işten kaytarmalara neden olmaktadır. Bu araştırmaya göre yöneticilerin çalışanlarda bilgi edinmek amacıyla teknolojiyi kullanmaları yönünde motive etmeleri gerekmektedir.

Masadeh (2021), yapmış olduğu çalışmada amaç olarak, lisans öğrencilerinin sanal kaytarma ve nomofobi düzeylerini araştırmaktadır. Araştırma Necron Üniversitesi İngilizce bölümünde okumakta olan 65 lisans öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirilmektedir. Araştırmada nomofobi ölçeği (NMP-Q) ve sanal kaytarma ölçeği kullanılmaktadır. Araştırma sonuçları nomofobi ile sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Aileleriyle iletişime geçememe korkusu ve sanal medyadan uzak kalmama gibi durumlar öğrencilerin sürekli telefona bakmalarına neden olmaktadır. Bu durum öğrencilerin nomofobik davranışlarını daha da artırmakta ve ders esnasında sanal kaytarmalara yöneldiklerini açıkça göstermektedir.

Anuar ve diğerkleri (2017), cep telefonu bağımlılığını araştırmak amacıyla, 200 telefon kullanıcısı üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma da nicel araştırma yöntemi kullanılmaktadır. Anket yöntemiyle toplanan veriler SPSS programıyla analiz edilmiştir. Sonuç olarak iletişimi kaybetme korkusu yaşayan öğrenciler telefonlarından uzakta kalamamaktadır ve ders esnasında çeşitli kaytarmalara yöneldikleri görölmektedir. Farklı nedenlerle de olsa cep telefonu kullanımıyla nomofobi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Gözüm ve diğerkleri (2020), çalışmasında amaç olarak okul öncesi öğretmenlerin nomofobi ve sanal kaytarma, mobil öğrenme ve akıllı telefon bağımlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırmada Türkiye'nin iki farklı ilinde görev yapmakta olan 306 okul öncesi öğretmenin katılımıyla anket veri toplama tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırma sonuçları okul öncesi öğretmenlerin telefon kullanımı ve bağımlılıklarıyla sanal kaytarmanın ilişkili olduğunu göstermektedir. Akıllı telefon bağımlılığıyla sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Ören ve Arman (2021), yapmış olduğu çalışmada sanal kaytarma davranışlarına çalışanların akıllı telefonlarını gereğinden fazla kullanmalarının neden olabileceği düşüncesinden hareketle araştırmasını yapmıştır. Akıllı telefon bağımlılığı nomofobi kavramıyla ilişkilendirilmekte ve çalışanların sanal kaytarma davranışlarıyla nomofobi düzeyleri arasında nasıl bir ilişki olduğu tespit edilmeye çalışılmaktadır. Türkiye'de yiyecek- içecek alanında araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nicel yöntem anket veri toplama tekniği kullanılmaktadır. Araştırmanın bulguları neticesinde, çalışanların akıllı telefonlarından interneti fazlaca kullandığı görölmektedir. Sosyal medya kullanımı nomofobiye tetiklemekte ve çalışanların sosyal medya vasıtasıyla sanal kaytarmaya

yöneldiği gör÷lmektedir. Sosyal medyayı takip etme sanal kaytarma davranışını çalışanlarda artırmaktadır.

Yıldız (2021), yapmış olduğu çalışmada Antalya'nın Belek ilçesinde 5 yıldızlı otellerde görev yapan çalışanlar üzerinde anket tekniği ile 300 çalışandan veri toplanmıştır. Verilerin sonuçları çalışanların sanal kaytarma ve nomofobi düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Cinsiyete göre sanal kaytarma değerlendirilmiştir. Erkeklerin kadınlardan daha fazla sanal kaytarma yaptığı gör÷lmektedir. Nomofobi kavramı da cinsiyete göre değerlendirildiğinde erkeklerin kadınlardan daha çok çevrimiçi olamadıklarında huzursuzluk hissettikleri gör÷lmektedir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA, NOMOFOBİ VE İLETİŞİM İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

5. 1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın bu kısmında araştırmaya ait model ve hipotezler açıklanmıştır. Araştırmanın evren ve örnekleme, sınırlılıkları, veri toplama teknikleri ve verilerin nasıl analiz edildiği incelenmiştir. Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma için Erzurum Teknik Üniversitesi Etik Kurulundan 2022-2 sayılı numaralı izin alınmıştır. Ayrıca araştırmanın bulguları ve analiz sonuçlarına da bu bölümde yer verilmiştir.

5. 2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Erzurum ili resmî eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iletişim iklimi ve nomofobik davranışlarının sanal kaytarmaya etkisinin ölçümünde bazı sınırlılıkları oluşabilmektedir. Bunlar aşağıda verilmiştir;

1. Araştırma zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle Erzurum ilinde resmi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler ile sınırlandırılmıştır.
2. Özel eğitim kurumlarında bahse konu olan durumların ölçülmemiş olması sınırlılık olabilir.
3. Araştırmaya katılan her katılımcının tam olarak doğru cevap vermemek istemesi bir sınırlılık olabilir. Bu nedenle anket formunda isim istenmemiş ve verilerin kimseyle paylaşılmayacağı belirtilmiştir.
4. Araştırmada elde edilecek veriler, online ve yüzyüze anket yöntemi ile sınırlandırılmıştır. Veri toplarken tek bir yöntemin kullanılması bir sınırlılıktır.

5. 3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini Erzurum ilinde bulunan resmi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma 253 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma pandemi döneminde zor şartlar altında gerçekleştirildiği için kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Haşiloğlu ve diğerleri (2015), kolayda örnekleme yöntemini verilerin ana kütleden en hızlı ve kolay şekilde toplanması olarak açıklamaktadır. Araştırmada kullanılacak veriler hem online hemde yüzyüze elde edilmiştir.

5.4. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada nicel verilere dayanarak gerçekleştirilmiş ve veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formlarının oluşturulması sürecinde sanal kaytarma, nomofobi ve iletişim iklimi ile ilgili yapılan çalışmalar incelenmiş, ilgili literatürdeki çalışmalarda kullanılan yüksek derecede güvenirlik ve geçerlilik gösteren ölçekler seçilmiştir. Orijinal dillerinin İngilizce olması ve Türkçeye çevirilmesi sonucunda anlam kaybı olabilmektedir. Bu anlam kaybının olmaması için ölçekler dil uzmanları tarafından İngilizceden Türkçeye çevirilmiştir.

Araştırmada kullanılacak anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik bilgilerini ölçen ifadeler, ikinci bölümünde sanal kaytarmayı ölçen ifadeler, üçüncü bölümünde iletişim iklimini ölçen ifadeler, dördüncü bölümünde ise nomofobiye ölçen ifadeler bulunmaktadır.

Sanal Kaytarma Ölçeği: Resmi eğitim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını ölçmek amacıyla Blanchard ve Henle (2008) tarafından oluşturulan ölçek kullanılmıştır. Kayapalı (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. 14-20 numaralı maddeler önemli sanal kaytarma, 2-7 numaralı maddeler önemsiz sanal kaytarmaya yönelik algıları ölçmektedir. Ölçek 5’li likert tipindedir. (1: Asla – 5: Sürekli)

Nomofobi Ölçeği: Öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada akıllı telefon bağımlılığını ölçmek için Kwon ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilen Akıllı Telefon Bağımlılığı Ölçeği kullanılmıştır. Türkiye’de akıllı telefon bağımlılığını değerlendirecek bir ölçek olmamasından dolayı Demirci ve diğerleri (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır ve Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencileri üzerinde çalışma yapılmıştır. Ölçekler 5’li likert tipindedir. (1: Kesinlikle Katılmıyorum – 5: Kesinlikle Katılıyorum)

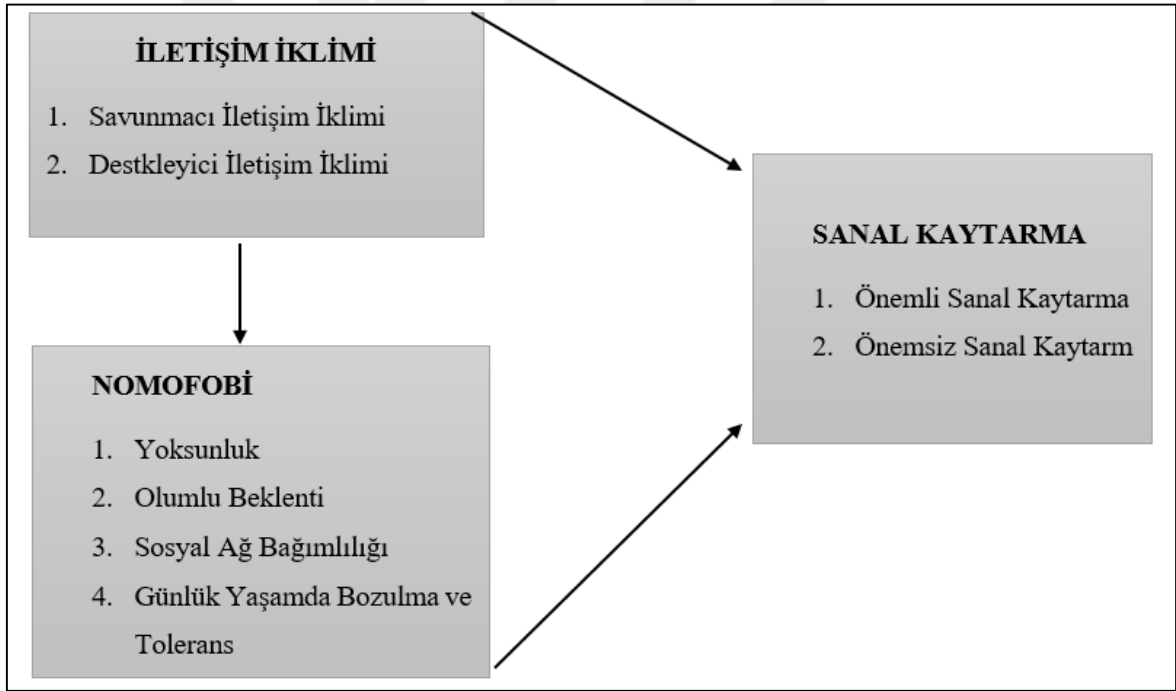
İletişim İklimi Ölçeği: Bu araştırmada Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Erzurum ili resmi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iletişim iklim düzeylerini ölçmek için; Costigan ve Schmeidler (1984) tarafından oluşturulan ölçek kullanılmıştır. Türkçeye uyarlamasını Özden (2009) yapmıştır. Ölçek destekleyici iletişim iklimi ve savunmacı iletişim iklimi olarak iki alt boyuttan oluşmaktadır. 30-55 numaralı maddeler destekleyici iletişim iklimi, 23-48 numaralı maddeler savunmacı iletişim iklimine yönelik

algıları ölçmektedir. Ölçek 5’li likert tipindedir. (1: Kesinlikle Katılmıyorum – 5: Kesinlikle Katılıyorum)

5. 5. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Bu araştırmada Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Erzurum ili resmî eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iletişim iklimi, nomofobik davranışları ve sanal kaytarma arasındaki ilişki incelenmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın ana amacı iletişim iklimi ve nomofobinin sanal kaytarmayı nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Diğer yandan iletişim iklimi, nomofobi ve sanal kaytarma bireysel farklılıklardan nasıl etkilenir sorusu da araştırılacaktır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler şu şekilde model edilmiştir.

Şekil 3
Araştırma Modeli



Dördüncü bölümde verilen kavramlar arası ilişkilere ait yapılan çalışmalar doğrultusunda araştırmada kullanılacak hipotezler aşağıda sıralanmaktadır.

İletişim iklimi kavramı çalışanların kurum içerisindeki davranışlarını etkileyen en önemli faktördür. Çalışanlar kurum içerisinde kendilerini değerli olarak algılar ve kurum yöneticileri tarafından anlaşıldıklarını hissettiklerinde çalışma verimlilikleri artmaktadır. Verimliliğin artması çalışan performansını, çalışanların örgüt kültürüne uyum sağlamasını ve örgütsel anlamda bağlılığını artırmıştır (Özkan ve Erbay, 20211: 146). Savunmacı iletişim

iklimi çalışanları destekler nitelikte olmayıp, kapalı bir iletişim şekli olurken; destekleyici iletişim iklimi empati kurma, açıklık, çalışan performansını önemseme, çalışanın duygu durumunu anlayabilen bu duygu duruma göre hareket edip yapıcı olan iletişim iklimidir (Gizir ve Fakiroğlu, 2019: 274-275).

Gelişen teknoloji beraberinde örgütler açısından olumlu ve olumsuz birçok etmenide getirmiştir. Gelişen ve kolay erişilen teknoloji örgüt çalışanlarının mesai saatleri içerisinde, örgüt internetini örgüt menfaati dışında kullanmalarının önünü açarak örgüt verimliliğini olumsuz etkilemiştir (Ünal ve Tekdemir, 2015: 97-99). Örgüt menfaatinin göz ardı edilmesi ve mesai saatleri içinde işten kaytarmalar ise örgütler açısından çokça önemli olan sanal kaytarma kavramını karşımıza çıkarmıştır (Örücü ve Özüdoğru, 2018: 68). Sanal kaytarmanın örgüt içerisinde zararları ve yararları olmaktadır (Özkara vd.,2020: 2047). Çalışan performansı ve iş tatmini açısından bazı durumlarda önemsiz sanal kaytarma kavramı istenilen durum olmaktadır, genel olarak örgütler açısından önemli sanal kaytarma kavramı istenilmemiştir (Akbaba, 2019: 164-167). Ayrıca çalışanlar açısından örgüt içerisindeki kapalı iletişim, örgütsel adalet kavramının olmaması savunmacı iletişim ikliminin etkin olduğunun hissedilmesi çalışanları sanal kaytarmaya yönelmekteyken; tam tersi destekleyici iletişim ikliminin etkin olduğu adalet,eşitlik, açıklık ve kendini ifade edebilen iş tatminini gerçekleştiren çalışanlar sanal kaytarmaya daha az yönelmiştir (Bayramoğlu ve Palabıyık, 2020: 19-21).

Yukarıda verilen bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Savunmacı iletişim iklimi sanal kaytarmayı olumlu etkiler.

H1a: Savunmacı iletişim iklimi önemli sanal kaytarmayı olumlu etkiler.

H1b: Savunmacı iletişim iklimi önemsiz sanal kaytarmayı olumlu etkiler.

H2: Destekleyici iletişim iklimi sanal kaytarmayı olumsuz etkiler.

H2a: Destekleyici iletişim iklimi önemli sanal kaytarmayı olumsuz etkiler.

H2b: Destekleyici iletişim iklimi önemsiz sanal kaytarmayı olumsuz etkiler.

Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle beraber internet erişimini kolay ve hızlı sağlayan akıllı telefonların kullanımı da artırmıştır (Bekaroğlu ve Yılmaz, 2020:132). Akıllı telefonların sağladıkları kolaylıkların yanında fazla ve bilinçsizse kullanımı istenilmeyen durumları da beraberinde getirmiştir (Canatar, 2020: 22). Akıllı telefondan ayrı kalamama,

akıllı telefonu sürekli kontrol etme isteği, akıllı telefona erişimin olmadığı durumlarda kişilerde oluşan kaygı ve stres durumları nomofobi kavramını karşımıza çıkarmıştır (Yıldırım, 2019: 8-13). Nomofobi kavramı, akıllı telefonsuz kalma korkusu olarak ele alınmıştır (Güler ve Veysikarani, 2019: 77). Sosyal hayat ve iş hayatının vazgeçilmez unsuru olan internet ve akıllı telefon kullanımı ve bağımlılığı örgüt içerisindeki çalışma durumunu ve sanal kaytarmaları da etkilemiştir (Küçükali ve Serçemeli, 2019: 203-205).

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmada test edilecek hipotezler aşağıda oluşturulmuştur.

H3: Yoksunluk sanal kaytarmayı olumlu etkiler.

H3a: Yoksunluk önemli sanal kaytarmayı olumlu etkiler.

H3b: Yoksunluk önemsiz sanal kaytarmayı olumlu etkiler.

H4: Günlük yaşamda bozulma ve tolerans sanal kaytarmayı olumlu etkiler.

H4a: Günlük yaşamda bozulma ve tolerans önemli sanal kaytarmayı olumlu etkiler.

H4b: Günlük yaşamda bozulma ve tolerans önemsiz sanal kaytarmayı olumlu etkiler.

H5: Sosyal ağ bağımlılığı sanal kaytarmayı olumlu etkiler.

H5a: Sosyal ağ bağımlılığı önemli sanal kaytarmayı olumlu etkiler.

H5b: Sosyal ağ bağımlılığı önemsiz sanal kaytarmayı olumlu etkiler.

H6: Olumlu beklenti sanal kaytarmayı olumlu etkiler.

H6a: Olumlu beklenti önemli sanal kaytarmayı olumlu etkiler.

H6b: Olumlu beklenti önemsiz sanal kaytarmayı olumlu etkiler.

Çalışanların örgüt içerisindeki iyi oluşları, örgüt içersinde kendilerini güvende hissetmeleri, örgütsel adelet kavramına inanmaları gelişen teknolojinin beraberinde getirmiş olduğu akıllı telefondan uzak kalamama gibi bağımlılıkları azaltmaktadır (Şengör, 2020: 7-10). Çalışanların örgüt içerisinde gerekli özverili çalışma ortamını bulamaması, yöneticileri tarafından desteklenmemesi, eleştiriye maruz kalması ve takdir edilmemesi içsel motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyecek ve nomofobik davranışları artacaktır (Bayram vd., 2019: 109-110).

H7: İletişim iklimi nomofobiye etkiler.

H7a: Savunmacı iletişim iklimi yoksunluğu olumlu olarak etkiler.

H7b: Destekleyici iletişim iklimi yoksunluğu olumsuz olarak etkiler.

H7c: Savunmacı iletişim iklimi sosyal ağ bağımlılığını olumlu olarak etkiler.

H7d: Destekleyici iletişim iklimi sosyal ağ bağımlılığını olumsuz olarak etkiler.

H7e: Savunmacı iletişim iklimi günlük yaşamda bozulma ve toleransı olumlu olarak etkiler.

H7f: Destekleyici iletişim iklimi günlük yaşamda bozulma ve toleransı olumsuz olarak etkiler.

H7g: Savunmacı iletişim iklimi olumlu beklentiyi olumlu olarak etkiler.

H7h: Destekleyici iletişim iklimi olumlu beklentiyi olumsuz olarak etkiler.

5. 5. BULGULAR

5. 5. 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular

Araştırmanın bu kısmında araştırmaya katılan bireylere ait demografik özellikler yer almaktadır. Bu neticede araştırmaya katılan Erzurum ilinde görev yapmakta olan öğretmenlerin demografik özelliklerine yönelik frekans tabloları oluşturulmuştur.

Tablo 1
Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları

Değişken	Kategori	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	170	67.2
	Erkek	83	32,8

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin 170'i (%67,2) kadın, 83'ü (% 32,8) erkek katılımcı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2
Katılımcıların Yaş Dağılımları

Değişken	Kategori	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş	20-30 yaş arası	107	42,3
	31-40 yaş arası	87	34,4
	41-50 yaş arası	41	16,2
	51 ve üzeri	18	7,1

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin 20-30 yaş aralığında 107 (%42,3) kişi, 31-40 yaş aralığında 87 (%34,4) kişi, 41-50 yaş aralığında 41 (%16,2) kişi, 51 yaş ve üzerinde ise 18 (7,1) kişi katıldığı tespit edilmiştir.

Tablo3
Katılımcıların Çalışma Yılı Dağılımı

Değişken	Kategori	Frekans (n)	Yüzde (%)
Çalışma Yılı	1 yıldan az	31	12,3
	1-10 yıl arası	168	66,4
	11-20 yıl arası	30	11,9
	21-30 yıl arası	22	8,7
	31 yıl ve üzeri	2	0,8

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan bireylerin kurumdaki çalışma yılları incelendiğinde 31'inin (%12,3) 1 yıldan az, 168'inin (%66,4) 1-10 yıl aralığında, 30'unun (%11,9) 11-20 yıl aralığında, 22'sinin (%8,7) 21-30 yıl aralığında, 2'sinin (%0,8) 31 yıl ve üzerinde çalıştığı tespit edilmiştir.

Tablo 4
Katılımcıların Branşa Göre Dağılımı

Kategori	Frekans (n)	Yüzde (%)
İngilizce	37	14,6
Kimya	5	2,0
Tarih	12	4,7
Almanca	9	3,6
Türkçe	7	2,8
TDE	19	7,5
Müzik	4	1,6
DKAB	13	5,1
Sınıf Öğretmeni	26	10,3
Matematik	22	8,7
Fizik	18	7,1
Biyoloji	7	2,8
Coğrafya	8	3,2
PDR	6	2,4
Fen Bilgisi	7	2,8
Felsefe	6	2,4
Çocuk Gelişimi	9	3,6
Okul Öncesi	6	2,4
Beden Eğitimi	9	3,6
Sosyal Bilgiler	4	1,6
Resim	2	0,8
Diğer	9	3,6
Özel Eğitim	1	0,4
Ana Sınıfı	1	0,4
Büro Yönetimi	2	0,3
Sosyoloji	1	0,4
İlahiyat	2	0,8
Bilişim Teknolojileri	1	0,4

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların 37'si (14,6) İngilizce, 5'i (%2) kimya, 12'si (4,7) tarih, 9'u (%3,6) Almanca, 7'si (%2,8) Türkçe, 19'u (%7,5) TDE, 4'ü (%1,6) müzik, 13'ü (%5,1) DKAB, 26'sı (%10,3) sınıf öğretmenliği, 22'si (%8,7) matematik, 18'i (%7,1) fizik, 7'si (%2,8) biyoloji, 8'i (%3,2) coğrafya, 6'sı (%2,4) PDR, 7'si (%2,8) fen bilgisi, 6'sı (%2,4) felsefe, 9'u (%3,6) çocuk gelişimi, 6'sı (%2,4) okul öncesi, 9'u (%3,6) beden eğitimi, 4'ü (%1,6) sosyal bilgiler, 2'si (%0,8) resim, 1'i (%0,4) özel eğitim, 1'i (%0,4) anasınıfı, 2'si (%0,8) büro yönetimi, 1'i (%0,4) sosyoloji, 2'si (%0,8) ilahiyat, 1'i (0,5) bilişim teknoloji alanında eğitim vermektedir. Ayrıca katılımcıların 9'unun (%3,6) branşları bilinmediği için diğer başlığı altında toplanmaktadır.

Tablo 5
Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	Frekans (n)	Yüzde (%)
Medeni Durum	Evli	146	57,7
	Bekar	107	42,3

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların 146'sının (%57,7) evli, 107'sinin (%42,3) bekar olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6
Katılımcıların Yöneticilik Görevine İlişkin Dağılımı

Değişken	Kategori	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yöneticilik Görevi	Var	34	13,4
	Yok	219	86,6

Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin 34'ünün (%13,4) yöneticilik görevi varken, 219'unun (%86,6) yöneticilik görevi olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 7
Katılımcıların Çalışma Durumuna İlişkin Dağılımı

Değişken	Kategori	Frekans (n)	Yüzde (%)
Çalışma Durumu	Ücretli	34	13,4
	Sözleşmeli	49	19,4
	Kadrolu	170	67,2

Tablo 7 incelendiğinde araştırmaya ücretli olarak çalışan 34 (%13,4) kişi, sözleşmeli olarak çalışan 49 (%19,4) kişi, kadrolu olarak çalışan 170 (%67,2) kişi katılım sağlamış olduğu görülmektedir.

5. 5. 2. Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışına İlişkin Görüşleri

Sanal kaytarma davranışını ölçmekte olan 20 ifadeye ilişkin açıklayıcı faktör analizi tabloları oluşturulmuştur.

Tablo 8
Sanal Kaytarma Davranışına Ait Faktör Analizi

DEĞİŞKEN NO	FAKTÖRLER	Faktör Yükleri	Öz Değerler	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
	Faktör: Önemli Sanal Kaytarma		2,731	30,340	0,794
14	Sohbet odalarına (ağlarına) katılıyorum.	,699			
15	Tartışma gruplarını ve ilan panolarını ziyaret ederim.	,698			
16	Sanal toplulukları (ortak ilgi alanına sahip kişilerin oluşturduğu sanal forumlar) ziyaret ederim.	,824			
17	Kendime ait internet sitende düzenlemeler yaparım.	,656			
20	. Blogları (ağ üzerinde geçmişten bugüne düşüncelerin paylaşıldığı sitedeki yazıları) okurum.	,746			
	Faktör: Önemsiz Sanal Kaytarma		2,203	24,477	0,707
2	Haber sitelerine bakar ve haberleri okurum	,604			
3	Hisse senedi / borsa ve yatırım ile ilgili internet sitelerini takip ederim.	,762			
4	Sporla ilgili web sitelerine göz atarım.	,724			
7	Bankacılık ve finansla ilgili internet sitelerine girerim.	,764			
		Toplam Varyans:			54,817

Sanal kaytarma ölçeği orijinalinde 20 maddeden oluşmaktadır. Ancak 20 maddenin 11'i birden fazla alt boyuta yüklendiğinden dolayı faktör analizinden çıkartılmıştır. Sanal

kaytarma ölçeğini ifade eden 9 maddenin KMO değeri 0,813 olarak hesaplanmış olup, küresellik derecesi de anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Buna dayanarak verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğu söylenebilir.

Tablo 5.8 incelendiğinde yapılan faktör analizine göre 9 madde 2 alt boyuta ayrılmıştır. 5 maddeden oluşan birinci boyuta *önemli sanal kaytarma*, 4 maddeden oluşan ikinci boyuta ise *önemsiz sanal kaytarma* adı verilmiştir. Açıklanan toplam varyansın %54,817 olduğu tespit edilmiştir. Toplam varyansın %30,34'ünü önemli sanal kaytarma, %24,47'sini önemsiz sanal kaytarma açıklamaktadır.

Ayrıca sanal kaytarma ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik analizi ve ölçeğin güvenilirliği $\alpha= 0,788$ olarak bulunmuştur. Buna ek olarak önemli sanal kaytarma alt boyutunun güvenilirliği $\alpha= 0,795$, önemsiz sanal kaytarma alt boyutunun güvenilirliği ise $\alpha=0,707$ olarak tespit edilmiştir. Sanal kaytarma ölçeği alt boyutları da dahil olmak üzere güvenilir bir ölçme aracı olarak kabul edilmiştir.

5. 5.3. Çalışanların Nomofobik Davranışlarına İlişkin Görüşleri

Nomofobik davranışları ölçmekte olan 33 ifadeye ilişkin açıklayıcı faktör analizi tabloları oluşturulmuştur.

Tablo 9
Nomofobik Davranışlara Ait Faktör Analizi

DEĞİŞKEN NO	FAKTÖRLER	Faktör Yükleri	Öz Değerler	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
	Faktör: Yoksunluk		12,624	48,556	0,945
65	Akıllı telefon kullanmaktan daha eğlenceli bir şey yoktur.	,708			
66	Akıllı telefonum olmazsa hayatım bomboş olur.	,655			
67	Kendimi en çok akıllı telefon kullanırken özgür hissediyorum.	,674			
68	Akıllı telefon kullanmak hayatımdaki en eğlenceli şeydir.	,728			
69	Akıllı telefonum olmamasına dayanamam	,548			

Tablo 9
(Devamı)

70	Akıllı telefonum elimde değilken kendimi sabırsız ve sinirli hissediyorum.	,556			
71	Kullanmadığım zamanlarda bile aklımda akıllı telefonum var.	,604			
72	Günlük hayatımı büyük ölçüde etkilese bile akıllı telefonunu kullanmaktan asla vazgeçmem.	,464			
73	Akıllı telefonum ile meşgul iken rahatsız edilmek beni sinirlendirir.	,498			
77	Akıllı telefonumu kullanmamak bir arkadaşımı kaybetmek kadar acı verici olabilir.	,771			
78	Akıllı telefonundaki arkadaşlarımın, gerçek hayattaki arkadaşlarıma göre beni daha iyi anladıklarını düşünüyorum.	,671			
81	Akıllı telefonundaki arkadaşlarımla zaman geçirmeyi gerçek yaşamdaki arkadaşlarımla ya da diğer aile bireyleriyle zaman geçirmeye tercih ediyorum.	,646			
Faktör: Olumlu Beklenti			1.993	7.664	0.856
61	Akıllı telefon kullanırken sakinleşiyor ve rahatlıyorum.	,771			
62	Akıllı telefon kullanırken kendimi keyifli ve coşkulu hissediyorum.	,803			
63	Akıllı telefon kullanırken kendimi güvende hissediyorum.	,676			
64	Akıllı telefon ile stresten kurtulmak mümkündür.	,693			

Tablo 9
(Devamı)

Faktör: Günlük Yaşamda Bozulma ve Tolerans			1,632	6.277	0.886
56	Akıllı telefon kullanımı sebebiyle planlanmış işlerimi yetiştiremiyorum.	,705			
57	Akıllı telefon kullanımım sebebiyle sınıfta ödev yaparken veya çalışırken konsantre olmakta güçlük çekiyorum.	,727			
58	Aşırı akıllı telefon kullanımına bağlı baş dönmesi ya da bulanık görme yaşıyorum.	,809			
59	Akıllı telefon kullanırken bileklerimde ya da boynumun arkasında ağrı hissediyorum.	,765			
60	Aşırı akıllı telefon kullanımı sebebiyle yeterli uykumu alamıyorum ve kendimi yorgun hissediyorum.	,787			
Faktör: Sosyal Ağ Bağımlılığı			1.352	5.200	0.834
74	Tuvalete acil gitmek zorunda olsam bile akıllı telefonumu yanıma alırım.	,658			
f	Akıllı telefon aracılığıyla daha fazla insanla tanışmak harika bir duygudur.	,556			
76	Akıllı telefondaki arkadaşlarımla olan ilişkilerimin gerçek yaşamdaki arkadaşlarımla olan ilişkilerimden daha samimi olduğunu düşünüyorum.	,626			
79	İnsanların Twitter ya da Facebook'taki konuşmalarını kaçırmamak için akıllı telefonumu sürekli kontrol ederim.	,837			

Tablo 9
(Devamı)

80	Twitter ya da Facebook'taki gibi sosyal ağları uyanır uyanmaz kontrol ederim.	,787			
		Toplam Varyans:			67,697

Nomofobi ölçeği orijinalinde 33 maddeden oluşmaktadır. Ancak 33 maddenin 7'si birden fazla alt boyuta yüklendiğinden dolayı faktör analizinden çıkartılmıştır. Nomofobi ölçeğini ifade eden 26 maddenin KMO değeri 0,946 olarak hesaplanmış olup, küresellik derecesi de anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Dolayısıyla veriler faktör analizini yapmaya uygundur

Tablo 5.9 incelendiğinde 26 madde 4 ayrı boyuta ayrılmıştır. 12 maddeden oluşan birinci boyuta *yoksunluk ve sanal ortamdaki ilişkiler*, 4 maddeden oluşan ikinci boyuta *olumlu beklenti*, 5 maddeden oluşan 3. boyuta *günlük yaşamda bozulma ve tolerans*, 5 maddeden oluşan 4. boyuta ise *sosyal ağ bağımlılığı* kullanılmıştır. Toplam varyansın %48,55' ini birinci boyut, %7,66'sını ikinci boyut, %6,27'sini üçüncü boyut, %5,20'sini ise dördüncü boyut açıklamaktadır. Elde edilen 4 faktör toplam varyansın %67,69'unu açıklamaktadır.

Ayrıca nomofobi ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik analizi ve ölçeğin güvenilirliği $\alpha = 0,955$ olarak bulunmuştur. Buna ek olarak yoksunluk ve sanal ortamdaki ilişkiler alt boyutunun güvenilirliği $\alpha = 0,945$, olumlu beklenti alt boyutunun güvenilirliği $\alpha = 0,856$, günlük yaşamda bozulma ve tolerans alt boyutunun güvenilirliği $\alpha = 0,886$ ve sosyal ağ bağımlılığı alt boyutunun güvenilirliği ise 0,834 olarak tespit edilmiştir. Nomofobi ölçeği alt boyutları da dahil olmak üzere güvenilir bir ölçme aracı olarak kabul edilmiştir. Cronbach Alpha değerinin 0,60 ve üzeri olması ölçme aracının güvenilirliği için yeterli görülmektedir. 0,70 üzeri olması ise mükemmel olduğunu göstermektedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 23-24)

5.5. 4. Çalışanların İletişim İklimine İlişkin Görüşleri

İletişim iklimini ölçmekte olan 35 ifadeye ilişkin açıklayıcı faktör analizi tabloları oluşturulmaktadır.

Tablo 10
İletişim İklimine Ait Faktör Analizi

Faktör: Destekleyici İletişim İklimi			7,621	40,109	0,940
30	Yöneticim duygularıma ve değerlerime saygı gösterir.	,853			
32	Yöneticim problemlerimi ilgi ile dinler.	,842			
34	Yöneticim mevki olarak altında olduğumu hissettirmeye çalışmaz.	,818			
36	Yöneticim çalışanlarla yapılan toplantılarda statü ya da güç gösterisinde bulunmaz.	,715			
38	Yöneticim bana karşı davranışlarında saygılıdır.	,848			
40	Yöneticim benimle olan ilişkisinde art niyetli değildir.	,747			
43	Yöneticime görüşlerimi dürüstçe açıklayabilirim.	,800			
45	Yöneticim problemleri sadece anlaşılabilir kılmak için tanımlar; ancak çalışanlarını kendi gibi düşünmeleri için zorlamaz.	,707			
47	Yöneticimle özgürce konuşabilirim.	,823			
49	Yöneticim okulda yaşanan problemleri açıklayarak çalışanlarının bunları fark etmesini sağlar.	,701			
50	Yöneticim hata yaptığını kabul etmez.	,575			
55	Yöneticim kişisel görüşlerine yer vermeden olayları net bir şekilde açıklamaya çalışır.	,628			

Tablo 10
(Devamı)

Faktör: Savunmacı İletişim İklimi			3,611	19,004	0.822
23	Yöneticim çalışanlarının çalışma şekillerini sürekli olarak yargılar.	,624			
27	Yöneticim işimi nasıl yaptığımı denetlemek gerektiğine inanır.	,743			
29	Yöneticim diğer insanların tutum ve davranışlarını, kendininkilere benzetmek için uğraşır.	,603			
31	Yöneticim her zaman duruma hakim olmak ister.	,634			
33	Yöneticim istediklerini elde etmek ya da kendisini iyi göstermek için çalışanları yönlendirir.	,635			
46	Yöneticim patronun kim olduğunu açık bir şekilde hissettirir.	,582			
48	Yöneticim bir işin doğru bir şekilde yapılabilmesi için kendisi tarafından mutlaka denetlenmesi gerektiğine inanır.	,753			
		Toplam Varyans:	59,113		

İletişim iklimi ölçeği orijinalinde 35 maddeden oluşmaktadır. Ancak 35 maddenin 16'sı birden fazla alt boyuta yüklendiğinden dolayı faktör analizinden çıkartılmıştır. İletişim iklimi ölçeğini ifade eden 19 maddenin KMO değeri 0,937 olarak hesaplanmış olup, küresellik derecesi de anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Buna dayanarak verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğu görülmektedir.

Tablo 10 incelendiğinde yapılan faktör analizine göre 19 madde 2 alt boyuta ayrılmıştır. Birinci alt boyut 12 maddeden oluşmuş olup; toplam varyansın %40,10'unu açıklamaktadır. İkinci alt boyut ise 7 maddeden oluşmuş olup; toplam varyansın %19'unu açıklamaktadır. Elde edilen 2 boyuta ait toplam açıklanan varyans %59,11 olarak

bulunmuştur. Ölçekteki maddeler incelendiğinde birinci alt boyut *destekleyici iletişim iklimi*, ikinci alt boyut ise *savunmacı iletişim iklimi* olarak adlandırıldığı görülmektedir.

Ayrıca iletişim iklimi ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik analizi ve ölçeğin güvenilirliği $\alpha = 0,930$ olarak bulunmuştur. Buna ek olarak destekleyici iletişim iklimi alt boyutunun güvenilirliği $\alpha = 0,940$, savunmacı iletişim iklimi alt boyutunun güvenilirliği ise $\alpha = 0,822$ olarak tespit edilmiştir. Sanal kaytarma ölçeği alt boyutları da dahil olmak üzere güvenilir bir ölçme aracı olarak kabul edilmiştir.

5. 5. 5. Korelasyon Analizi

Tablo 11
Korelasyon Analizi

	Değiş.	X	Std. S	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Önemli Sanal Kaytarma	2,51	0,899	1								
2	Önemsiz Sanal Kaytarma	1,83	0,822	0,378**	1							
3	Savunmacı İletişim İklimi	3,13	0,906	0,269**	0,120	1						
4	Destekleyici İletişim İklimi	2,39	1,012	0,125*	-0,068	0,544**	1					
5	Yoksunluk	1,87	0,903	0,148*	0,148*	0,310**	0,225**	1				
6	Olumlu Beklenti	2,46	1,050	0,121	0,151	0,287**	0,176**	0,790**	1			
7	Günlük Yaşamda Bozulma ve Tolerans	2,16	1,112	0,234**	0,235**	0,281**	0,122	0,642**	0,507**	1		
8	Sosyal Ağ Bağımlılığı	2,11	0,997	0,127*	0,101	0,336**	0,276**	0,711**	0,612**	0,536**	1	

*p<0,05

**p<0,01

Alt boyutlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmaktadır. Yapılan hesaplamaların sonucu aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir. Önemli sanal kaytarma ile önemsiz sanal kaytarma ($r=0.378$, $p=0.00$), savunmacı iletişim iklimi ($r=0.269$, $p=0.00$), destekleyici iletişim iklimi ($r=0.125$, $p=0.046$), yoksunluk

($r=0.148$, $p=0.018$), günlük yaşamda bozulma ($r=0.234$, $p=0.00$) ve sosyal ağ bağımlılığı ($r=0.127$, $p=0.043$) arasındaki pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Ancak önemli sanal kaytarma ile olumlu beklenti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r=0.121$, $p=0.055$). Önemsiz sanal kaytarma ile yoksunluk ($r=0.148$, $p=0.019$), olumlu beklenti ($r=0.151$, $p=0.016$) ve günlük yaşamda bozulma ($r=0.235$, $p=0.00$) arasındaki pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ancak önemsiz sanal kaytarma ile savunmacı iletişim iklimi ($r=0.120$, $p=0.057$), destekleyici iletişim iklimi ($r= -0.068$, $p=0.281$) ve sanal ağ bağımlılığı ($r=0.101$, $p=0.110$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir.

Savunmacı iletişim iklimi ile destekleyici iletişim iklimi ($r=0.544$, $p=0.00$), yoksunluk ($r=0.310$, $p=0.00$), olumlu beklenti ($r=0.287$, $p=0.00$), günlük yaşamda bozulma ve tolerans ($r=0.281$, $p=0.00$) ve sosyal ağ bağımlılığı ($r=0.334$, $p=0.00$) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Destekleyici iletişim iklimi ile yoksunluk ($r=0.225$, $p=0.00$), olumlu beklenti ($r=0.176$, $p=0.005$) ve sosyal ağ bağımlılığı ($r=0.274$, $p=0.00$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunuyorken destekleyici iletişim iklimi ile günlük yaşamda bozulma ve tolerans ($r=0.122$, $p=0.52$) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yoksunluk ile olumlu beklenti ($r=0.790$, $p=0.00$) günlük yaşamda bozulma ve tolerans ($r=0.642$, $p=0.00$) ve sosyal ağ bağımlılığı ($r=0.711$, $p=0.00$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Olumlu beklenti ile günlük yaşamda bozulma ve tolerans ($r=0.507$, $p=0.00$) ve sosyal ağ bağımlılığı ($r=0.612$, $p=0.00$) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Son olarak günlük yaşamda bozulma ile sosyal ağ bağımlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0.536$, $p=0.00$).

5.5. 6. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile bir veya birden fazla bağımsız değişkenin bir arada incelendiği sebep-sonuç ilişkisini inceleyen analizdir (Büyüksu, 2022: 5).

Tablo 12
Savunmacı İletişim İkliminin Önemli Sanal Kaytarmaya Etkisi
Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Savunmacı İletişim İklimi	0,141	0,069	0,156	2,049	0,042*

$R^2= 0,084$
 $\Delta R^2= 0,062$
 $F= 3,764$ $p= 0,001$

İletişim ikliminin, savunmacı iletişim iklimi alt boyutu ile sanal kaytarmanın önemli sanal kaytarma alt boyutu arasında anlamlılık düzeyi ($p=0,042$) olumlu ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 13
Savunmacı İletişim İkliminin Önemsiz Sanal Kaytarmaya Etkisi
Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Savunmacı İletişim İklimi	0.239	0,075	0,241	3.200	0,002**

$R^2=0,103$
 $\Delta R^2= 0,081$
 $F= 4.684$
 $p= 0,000$

İletişim ikliminin, savunmacı iletişim iklimi alt boyutu ile sanal kaytarmanın önemsiz sanal kaytarma alt boyutu arasındaki anlamlılık düzeyi ($p=0,002$) olumlu ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 14
Destekleyici İletişim İkliminin Önemli Sanal Kaytarmaya Etkisi
Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Destekleyici İletişim İklimi	-1,141	0,060	-1,174	-2,350	0,020*

$R^2= 0,084$
 $\Delta R^2= 0,062$
 $F= 3,764$
 $p= 0,001$

İletişim ikliminin, destekleyici iletişim iklimi alt boyutu ile sanal kaytarmanın önemli sanal kaytarma alt boyutu arasındaki anlamlılık düzeyi ($p=0,020$) olumsuz ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 15
Destekleyici İletişim İkliminin Önemsiz Sanal Kaytarmaya Etkisi
Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Destekleyici İletişim İklimi	-0,012	0,065	-0,014	-0,185	0,853

$R^2=0,103$
 $\Delta R^2= 0,081$
 $F= 4.684$
 $p= 0,000$

İletişim ikliminin, destekleyici iletişim iklimi alt boyutu ile sanal kaytarmanın önemsiz sanal kaytarma alt boyutu arasındaki anlamsız ilişki ($p=0,853$) tespit edilmiştir.

Tablo 16

Yoksunluğun Önemli Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Yoksunluk	-0,027	0,110	-0,030	-0,244	0,808

$R^2= 0,084$

$\Delta R^2= 0,062$

$F= 3,764$

$p= 0,001$

Nomofobinin, yoksunluk alt boyutu ile sanal kaytarmanın önemli sanal kaytarma alt boyutu arasındaki anlamsız ilişki ($p=0,808$) tespit edilmiştir.

Tablo 17

Yoksunluğun Önemsiz Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Yoksunluk	-0,020	0,119	-0,020	-0,170	0,865

$R^2=0,103$

$\Delta R^2= 0,081$

$F= 4.684$

$p= 0,000$

Nomofobinin, yoksunluk alt boyutu ile sanal kaytarmanın önemsiz sanal kaytarma alt boyutu arasındaki anlamsız ilişki ($p=0,865$) tespit edilmiştir

Tablo 18
Günlük Yaşamda Bozulma ve Toleransın Önemli Sanal Kaytarmaya
Etkisi Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Günlük Yaşamda Bozulma ve Tolerans	0,160	0,060	0,216	2,654	0,008**

$R^2 = 0,084$
 $\Delta R^2 = 0,062$
 $F = 3,764$
 $p = 0,001$

Nomofobinin, günlük yaşamda bozulma ve tolerans alt boyutu ile sanal kaytarmanın önemli sanal kaytarma alt boyutu arasındaki anlamlılık düzeyi ($p=0,008$) olumlu ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 19
Günlük Yaşamda Bozulma ve Toleransın Önemsiz Sanal Kaytarmaya
Etkisi Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Günlük Yaşamda Bozulma ve Tolerans	0,168	0,065	0,209	2,590	0,010**

$R^2 = 0,103$
 $\Delta R^2 = 0,081$
 $F = 4.684$
 $p = 0,000$

Nomofobinin, günlük yaşamda bozulma ve tolerans alt boyutu ile sanal kaytarmanın önemsiz sanal kaytarma alt boyutu arasındaki anlamlılık düzeyi ($p=0,010$) olumlu ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 20
Sosyal Ağ Bağımlılığının Önemli Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Sosyal Ağ Bağımlılığı	-0,039	0,074	-0,047	-0,527	0,599

$R^2= 0,084$
 $\Delta R^2= 0,062$
 $F= 3,764$
 $p= 0,001$

Nomofobinin, sosyal ağ bağımlılığı alt boyutu ile sanal kaytarmanın önemli sanal kaytarma alt boyutu arasındaki anlamsız ilişki ($p=0,599$) tespit edilmiştir.

Tablo 21
Sosyal Ağ Bağımlılığının Önemsiz Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Sosyal Ağ Bağımlılığı	-0,036	0,080	-0,040	-0,447	0,655

$R^2=0,103$
 $\Delta R^2= 0,081$
 $F= 4.684$
 $p= 0,000$

Nomofobinin, sosyal ağ bağımlılığı alt boyutu ile sanal kaytarmanın önemsiz sanal kaytarma alt boyutu arasındaki anlamsız ilişki ($p=0,655$) tespit edilmiştir.

Tablo 22

Olumlu Beklentinin Önemli Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Olumlu Beklenti	0,063	0,079	0,080	0,793	0,429

$R^2= 0,084$
 $\Delta R^2= 0,062$
 $F= 3,764$
 $p= 0,001$

Nomofobinin, olumlu beklenti alt boyutu ile sanal kaytarmanın önemli sanal kaytarma alt boyutu arasındaki anlamsız ilişki ($p=0,429$) tespit edilmiştir.

Tablo 23

Olumlu Beklentinin Önemsiz Sanal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Olumlu Beklenti	-0,010	0,085	-0,011	-0,113	0,910

$R^2=0,103$
 $\Delta R^2= 0,081$
 $F= 4.684$
 $p= 0,000$

Nomofobinin, olumlu beklenti alt boyutu ile sanal kaytarmanın önemsiz sanal kaytarma alt boyutu arasındaki anlamsız ilişki ($p=0,910$) tespit edilmiştir.

Tablo 24

Savunmacı İletişim İkliminin Yoksunluğa Etkisi Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Savunmacı İletişim İklimi	0,266	0,071	0,267	3,735	0,000**

$R^2=0,101$
 $\Delta R^2= 0,094$
 $F=14,027$
 $p= 0,000$

İletişim ikliminin, savunmacı iletişim iklimi alt boyutu ile nomofobinin yoksunluk alt boyutu arasında olumlu ilişki ($p=0,000$) tespit edilmiştir.

Tablo 25

Destekleyici İletişim İkliminin Yoksunluğa Etkisi Regresyon

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Destekleyici İletişim İklimi	0,072	0,064	0,080	1,122	0,263

$R^2=0,101$
 $\Delta R^2= 0,094$
 $F=14,027$
 $p= 0,000$

İletişim ikliminin, destekleyici iletişim iklimi alt boyutu ile nomofobinin yoksunluk alt boyutu arasındaki anlamsız ilişki ($p=0,263$) tespit edilmiştir.

Tablo 26

Savunmacı İletişim İkliminin Sosyal Ağ Bağımlılığına Etkisi Regresyon

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Savunmacı İletişim İklimi	0,290	0,078	0,263	3,733	0,000**

$R^2=0,124$

$\Delta R^2= 0,117$

$F=17,661$

$p= 0,000$

İletişim ikliminin, savunmacı iletişim iklimi alt boyutu ile nomofobinin sosyal ağ bağımlılığı alt boyutu arasında olumlu ilişki ($p=0,000$) tespit edilmiştir.

Tablo 27

Destekleyici İletişim İkliminin Sosyal Ağ Bağımlılığına Etkisi Regresyon

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Destekleyici İletişim İklimi	0,129	0,070	0,131	1,853	0,065

$R^2=0,124$

$\Delta R^2= 0,117$

$F=17,661$

$p= 0,000$

İletişim ikliminin, destekleyici iletişim iklimi alt boyutu ile nomofobinin sosyal ağ bağımlılığı alt boyutu arasındaki anlamsız ilişki ($p=0,065$) tespit edilmiştir.

Tablo 28**Savunmacı İletişim İkliminin Günlük Yaşamda Bozulma ve Toleransa Etkisi Basit Regresyon**

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Savunmacı İletişim İklimi	0,373	0,089	0,304	4,205	0,000**

 $R^2=0,080$ $\Delta R^2= 0,073$ $F=10,872$ $p= 0,000$

İletişim ikliminin, savunmacı iletişim iklimi alt boyutu ile nomofobinin günlük yaşamda bozulma ve tolerans alt boyutu arasında olumlu ilişki ($p=0,000$) tespit edilmiştir.

Tablo 29**Destekleyici İletişim İkliminin Günlük Yaşamda Bozulma ve Toleransa Etkisi Regresyon**

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Destekleyici İletişim İklimi	-0,047	0,79	-0,043	-0,594	0,553

 $R^2=0,080$ $\Delta R^2= 0,073$ $F=10,872$ $p= 0,000$

İletişim ikliminin, destekleyici iletişim iklimi alt boyutu ile nomofobinin günlük yaşamda bozulma ve tolerans alt boyutu arasındaki anlamsız ilişki ($p=0,553$) tespit edilmiştir.

Tablo 30

Savunmacı İletişim İkliminin Olumlu Beklentiye Etkisi Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Savunmacı İletişim İklimi	0,315	0,084	0,272	3,769	0,000**

$R^2=0,083$

$\Delta R^2= 0,076$

$F=11,330$

$p= 0,000$

İletişim ikliminin, savunmacı iletişim iklimi alt boyutu ile nomofobinin olumlu beklenti alt boyutu arasında olumlu ilişki ($p=0,000$) tespit edilmiştir.

Tablo 31

Destekleyici İletişim İkliminin Olumlu Beklentiye Etkisi Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B Değerleri	Standart Hata	Beta Değerleri	t Değerleri	p Anlamlılık Düzeyleri
Destekleyici İletişim İklimi	0,029	0,075	0,028	0,392	0,696

$R^2=0,083$

$\Delta R^2= 0,076$

$F=11,330$

$p= 0,000$

İletişim ikliminin, destekleyici iletişim iklimi alt boyutu ile nomofobinin olumlu beklenti alt boyutu arasındaki anlamsız ilişki ($p=0,696$) tespit edilmiştir.

5.5.7. Frekans Analizi

Tablo 32
Nomofobi Ölçeğine Ait Frekans Dağılımı

Görüşler	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Akıllı telefon kullanımı sebebiyle planmış işlerimi yetiştiremiyorum.	28	11,1	35	13,8	45	17,8	48	19,0	97	38,3
Akıllı telefon kullanımım sebebiyle sınıfta, ödev yaparken veya çalışırken konsantre olmakta güçlük çekiyorum.	22	8,7	22	8,7	33	13,0	51	20,2	125	49,4
Aşırı akıllı telefon kullanımına bağlı baş dönmesi ya da bulanık görme yaşıyorum.	12	4,7	20	7,9	28	11,1	43	17,0	150	59,3
Akıllı telefon kullanırken bileklerimde ya da boynumun arkasında ağrı hissediyorum.	26	10,3	30	11,9	44	17,4	38	15,0	115	45,5
Aşırı akıllı telefon kullanımı sebebiyle yeterli uykumu alamıyorum ve kendimi yorgun hissediyorum.	29	11,5	22	8,7	41	16,2	51	20,2	110	43,5
Akıllı telefon kullanırken sakinleşiyor ve rahatlıyorum.	28	11,1	37	14,6	72	28,5	51	20,2	65	25,7
Akıllı telefon kullanırken kendimi keyifli ve coşkulu hissediyorum.	20	7,9	41	16,2	90	35,6	47	18,6	55	21,7
Akıllı telefon kullanırken kendimi güvende hissediyorum.	19	7,5	24	9,5	59	23,3	56	22,1	95	37,5
Akıllı telefon ile stresten kurtulmak mümkündür.	25	9,9	47	18,6	70	27,7	37	14,6	74	29,2
Akıllı telefon kullanmaktan daha eğlenceli bir şey yoktur.	6	2,4	13	5,1	38	15,0	44	17,4	152	60,1
Akıllı telefonum olmazsa hayatım bomboş olur	10	4,0	19	7,5	39	15,4	46	18,2	139	54,9
Kendimi en çok akıllı telefon kullanırken özgür hissediyorum	5	2,0	20	7,9	42	16,6	43	17,0	143	56,5

Tablo 32 (Devamı)

Akıllı telefon kullanmak hayatımdaki en eğlenceli şeydir.	5	2,0	17	6,7	40	15,8	42	16,6	149	58,9
Akıllı telefonum olmamasına dayanamam	19	7,5	32	12,6	54	21,3	40	15,8	108	42,7
Akıllı telefonum elimde değilken kendimi sabırsız ve sinirli hissediyorum	9	3,6	23	9,1	37	14,6	52	20,6	132	52,2
Kullanmadığım zamanlarda bile aklımda akıllı telefonum vardır.	10	4,0	19	7,5	40	15,8	42	16,6	142	56,1
Günlük hayatımı büyük ölçüde etkilese bile akıllı telefonumu kullanmaktan asla vazgeçmem	16	6,3	30	11,9	50	19,8	53	20,9	104	41,1
Akıllı telefonum ile meşgul iken rahatsız edilmek beni sinirlendirir.	15	5,9	17	6,7	54	21,3	54	21,3	113	44,7
Tuvalate acil gitmek zorunda olsam bile akıllı telefonumu yanıma alırım	18	7,1	31	12,3	36	14,2	31	12,3	137	54,2
Akıllı telefon aracılığıyla daha fazla insanla tanışmak harika bir duygudur.	10	4,0	28	11,1	63	24,9	54	21,3	98	38,7
Akıllı telefondaki arkadaşlarımla olan ilişkilerimin gerçek yaşamdaki arkadaşlarımla olan ilişkilerimden daha samimi olduğunu düşünüyorum.	8	3,2	19	7,5	28	11,1	39	15,4	159	62,8
Akıllı telefonumu kullanmamak bir arkadaşımı kaybetmek kadar acı verici olabilir.	5	2,0	16	6,3	17	6,7	44	17,4	171	67,6
Akıllı telefonumdaki arkadaşlarımla, gerçek hayattaki arkadaşlarıma göre beni daha iyi anladıklarını düşünüyorum.	5	2,0	17	6,7	27	10,7	37	14,6	167	66,0
İnsanların Twitter ya da Facebook'taki konuşmalarını kaçırmamak için akıllı telefonumu sürekli kontrol ederim.	20	7,9	27	10,7	41	16,2	40	15,8	125	49,4
Twitter ya da Facebook gibi sosyal ağları uyanır uyanmaz kontrol ederim.	32	12,6	35	13,8	41	16,2	53	20,9	92	36,4
Akıllı telefondaki arkadaşlarımla zaman geçirmeyi gerçek yaşamdaki arkadaşlarımla ya da diğer aile bireyleriyle zaman geçirmeye tercih ediyorum.	12	4,7	12	4,7	28	11,1	33	13,0	168	66,4

Katılımcıların Nomofobi ile ilgili görüş ifadelerinin dağılımına bakıldığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Akıllı telefon kullanımı sebebiyle planmış işlerimi yetiştiremiyorum görüşüne katılımcıların %11,1'i kesinlikle katılıyorum, %13,8'i katılıyorum, %17,8'i kararsızım, %19'u katılmıyorum, %38,3 ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Akıllı telefon kullanımım sebebiyle sınıfta, ödev yaparken veya çalışırken konsantre olmakta güçlük çekiyorum görüşüne katılımcıların %8,7'si kesinlikle katılıyorum, %8,7'si katılıyorum, %13'ü kararsızım, %20,2'si katılmıyorum, %49,4'ü ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Aşırı akıllı telefon kullanımına bağlı baş dönmesi ya da bulanık görme yaşıyorum görüşüne katılımcıların %4,7'si kesinlikle katılıyorum, %7,9'u katılıyorum, %11,1'i kararsızım %17'si katılmıyorum, %59,3'ü ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Akıllı telefon kullanırken bileklerimde ya da boynumun arkasında ağrı hissediyorum görüşüne katılımcıların %10,3'ü kesinlikle katılıyorum, %11,9'u katılıyorum, %17,4'ü kararsızım, %15'i katılmıyorum, %45,5'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Aşırı akıllı telefon kullanımı sebebiyle yeterli uykumu alamıyorum ve kendimi yorgun hissediyorum görüşüne katılımcıların %11,5'i kesinlikle katılıyorum, %8,7'si katılıyorum, %16,2'si kararsızım, %20,2'si katılmıyorum, %43,5'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Akıllı telefon kullanırken sakinleşiyor ve rahatlıyorum görüşüne katılımcıların %11,1'i kesinlikle katılıyorum, %14,6'sı katılıyorum, %28,5'i kararsızım, %20,2'si katılmıyorum, %25,7'si kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Akıllı telefon kullanırken kendimi keyifli ve çöşkulu hissediyorum görüşüne katılımcıların %37,9'u kesinlikle katılıyorum, %16,2'si katılıyorum, %35,6'sı kararsızım, %18,6'sı katılmıyorum, %21,7'si kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Akıllı telefon kullanırken kendimi güvende hissediyorum görüşüne katılımcıların %7,5'i kesinlikle katılıyorum, %9,5'i katılıyorum, %23,3'ü kararsızım, %22,1'i katılmıyorum, %37,5'i kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Akıllı telefon ile stresten kurtulmak mümkündür görüşüne katılımcıların %9,9'u kesinlikle katılıyorum, %18,6'sı katılıyorum, %27,7'si kararsızım, %14,6'sı katılmıyorum, %29,2'si ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Akıllı telefon kullanmaktan daha eğlenceli bir şey yoktur görüşüne katılımcıların %2,4'ü kesinlikle katılıyorum, %5,1'i katılıyorum, %15'i kararsızım, %17,4'ü katılmıyorum %60,1'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Akıllı telefonum olmazsa hayatım bomboş olur görüşüne katılımcıların %4'ü kesinlikle katılıyorum, %7,5'i katılıyorum, %15,4'ü kararsızım, %18,2'si katılmıyorum, %54,9'u kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Kendimi en çok akıllı telefon kullanırken özgür hissediyorum görüşü için katılımcıların %2'si kesinlikle katılıyorum %7,9'u katılıyorum, %16,6'sı kararsızım, %17'si katılmıyorum, %56,5'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Akıllı telefon kullanmak hayatımdaki en eğlenceli şeydir görüşü için katılımcıların %2'si kesinlikle katılıyorum, %6,7'si katılıyorum, %15,8'i kararsızım, %16,6'sı katılmıyorum, %58,9'u ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Akıllı telefonum olmamasına dayanmam görüşü için katılımcıların %7,5'i kesinlikle katılıyorum, %12,6'i katılıyorum, %21,3'ü kararsızım, %15,8'i katılmıyorum, %42,7'si ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Akıllı telefonum elimde değilken kendimi sabırsız ve sinirli hissediyorum görüşüne katılımcıların %3,6'sı kesinlikle katılıyorum, %9,1'i katılıyorum, %14,6'sı kararsızım, %20,6'sı katılmıyorum, %52,2'si kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Kullanmadığım zamanlarda bile aklımda akıllı telefonum vardır görüşüne katılımcıların %4'ü kesinlikle katılıyorum, %7,5'i katılıyorum, %15,8'i kararsızım, %16,6'sı katılmıyorum, %56,1'i kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Günlük hayatımı büyük ölçüde etkilese bile akıllı telefonumu kullanmaktan asla vazgeçmem görüşü için katılımcıların %6,3'ü kesinlikle katılıyorum, %11,9'u katılıyorum, %19,8'i kararsızım, %20,9'ı katılmıyorum, %41,1'i kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Akıllı telefonum ile meşgul iken rahatsız edilmek beni sinirlendirir görüşüne katılımcıların %5,9'u kesinlikle katılıyorum, %6,7'si katılıyorum, %21,3'ü kararsızım, %21,3'ü katılmıyorum, %44,7'si kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Tuvalete acil gitmek zorunda olsam bile akıllı telefonumu yanıma alırım görüşüne katılımcıların %7,1'i kesinlikle katılıyorum, %12,3'ü katılıyorum, %14,2'si kararsızım, %12,3'ü katılmıyorum, %54,2'si kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Akıllı telefon aracılığıyla daha fazla insanla tanışmak harika bir duygudur görüşüne katılımcıların %4'ü kesinlikle katılıyorum, %11,1'i katılıyorum, %24,9'u kararsızım, %21,3'ü katılmıyorum, %38,7'si kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Akıllı telefondaki arkadaşlarımla olan ilişkilerimin gerçek yaşamdaki arkadaşlarımla olan ilişkilermden daha samimi olduğunu düşünüyorum görüşüne katılımcıların %3,2'si kesinlikle katılıyorum, %7,5'i katılıyorum, %11,1'i kararsızım, %15,4'ü katılmıyorum, %62,8'i kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Akıllı telefonumu kullanmamak bir arkadaşımı kaybetmek kadar acı verici olabilir görüşüne katılımcıların %2'si kesinlikle katılıyorum, %6,3'ü katılıyorum, %6,7'si kararsızım, %17,4'ü katılmıyorum, %67,6'sı kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Akıllı telefonumdaki arkadaşlarımla, gerçek hayattaki arkadaşlarıma göre beni daha iyi anladıklarını düşünüyorum görüşüne katılımcıların %2'si kesinlikle katılıyorum, %6,7'si katılıyorum, %10,7'si kararsızım, %14,6'sı katılmıyorum, %66'sı ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

İnsanların Twitter ya da Facebook'taki konuşmalarını kaçırmamak için akıllı telefonumu sürekli kontrol ederim görüşüne katılımcıların %7,9'u kesinlikle katılıyorum, %10,7'si katılıyorum, %16,2'si kararsızım, %15,8'i katılmıyorum, %49,4'ü kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Twitter ya da Facebook gibi sosyal ağları uyanır uyanmaz kontrol ederim görüşüne katılımcıların %12,6'sı kesinlikle katılıyorum, %13,8'i katılıyorum, %16,2'si kararsızım, %20,9'u katılmıyorum, %36,4'ü kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Akıllı telefondaki arkadaşlarımla zaman geçirmeyi gerçek yaşamdaki arkadaşlarımla ya da diğer aile bireyleriyle zaman geçirmeye tercih ediyorum görüşüne katılımcıların %4,7'si kesinlikle katılıyorum, %4,7'si katılıyorum, %11,1'si kararsızım, %13'ü katılmıyorum, %66,4'ü kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Tablo 33
İletişim İklimi Ölçeğine Ait Frekans Dağılımı

Görüşler	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Yöneticim çalışanlarının çalışma şekillerini sürekli olarak yargılar	36	14,2	24	9,5	38	15,0	60	23,7	95	37,5
Yöneticim işimi nasıl yaptığımı denetlemek gerektiğine inanır	67	26,5	63	24,9	70	27,7	37	14,6	16	6,3
Yöneticim diğer insanların tutum ve davranışlarını, kendininkilere benzetmek için uğraşır.	40	15,8	33	13,0	65	25,7	48	19,0	67	26,5
Yöneticim duygularıma ve değerlerime saygı gösterir.	22	8,7	24	9,5	48	19,0	63	24,9	96	37,9
Yöneticim her zaman duruma hakim olmak ister.	96	37,9	52	20,6	70	27,7	21	8,3	14	5,5
Yöneticim problemlerimi ilgi ile dinler	31	12,3	21	8,3	58	22,9	58	22,9	85	33,6
Yöneticim istediklerini elde etmek ya da kendisini iyi göstermek için çalışanları yönlendirir.	45	17,8	52	20,6	84	33,2	36	14,2	36	14,2
Yöneticim mevki olarak altında olduğumu hissettirmeye çalışmaz	37	14,6	32	12,6	60	23,7	44	17,4	80	31,6
Yöneticim çalışanlarla yapılan toplantılarda statü ya da güç gösterisinde bulunmaz.	45	17,8	26	10,3	57	22,5	38	15,0	87	34,4
Yöneticim bana karşı davranışlarında saygılıdır.	13	5,1	18	7,1	41	16,2	61	24,1	120	47,4
Yöneticim benimle olan ilişkilerinde art niyetli değildir	16	6,3	11	4,3	49	19,4	51	20,2	126	49,8
Yöneticime görüşlerimi dürüstçe açıklayabilirim	25	9,9	27	10,7	53	20,9	49	19,4	99	39,1
Yöneticim problemleri sadece anlaşılabilir kılmak için tanımlar; ancak çalışanlarını kendi gibi düşünmeleri için zorlamaz	29	11,5	34	13,4	63	24,9	51	20,2	76	30,0
Yöneticim patronun kim olduğunu açık bir şekilde hissettirir.	48	19,0	49	19,4	62	24,5	44	17,4	50	19,8

Tablo 32 (Devamı)

Yöneticimle özgürce konuşabilirim	24	9,5	26	10,3	68	26,9	48	19,0	87	34,4
Yöneticim bir işin doğru bir şekilde yapılabilmesi için kendisi tarafından mutlaka denetlenmesi gerektiğine inanır	60	23,7	54	21,3	84	33,2	35	13,8	20	7,9
Yöneticim okulda yaşanan problemleri açıklayarak çalışanlarının bunları fark etmesini sağlar	8	3,2	23	9,1	66	26,1	64	25,3	92	36,4
Yöneticim hata yaptığını kabul etmez	40	15,8	39	15,4	57	22,5	46	18,2	71	28,1
Yöneticim kişisel görüşlerine yer vermeden olayları net bir şekilde açıklamaya çalışır	31	12,3	27	10,7	76	30,0	64	25,3	55	21,7

Katılımcıların iletişim iklimi ile ilgili görüş ifadelerinin dağılımına bakıldığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Yöneticim çalışanlarının çalışma şekillerini sürekli olarak yargılar görüşüne katılımcıların %14,2'si kesinlikle katılıyorum, %9,5'i katılıyorum, %15'i kararsızım, %23,7'si katılmıyorum, %37,5'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticim işimi nasıl yaptığımı denetlemek gerektiğine inanır görüşüne katılımcıların %26,5'i kesinlikle katılıyorum, %24,9'u katılıyorum, %27,7'si kararsızım, %14,6'sı katılmıyorum, %6,3'ü ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticim diğer insanların tutum ve davranışlarını, kendininkilere benzetmek için uğraşır görüşüne katılımcıların %15,8'i kesinlikle katılıyorum, %13'ü katılıyorum, %25,7'si kararsızım %19'u katılmıyorum, %26,5'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticim duygularıma ve değerlerime saygı gösterir görüşüne katılımcıların %8,7'si kesinlikle katılıyorum, %9,5'i katılıyorum, %19'u kararsızım, %24,9'u katılmıyorum, %37,9'u ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticim her zaman duruma hakim olmak ister görüşüne katılımcıların %37,9'u kesinlikle katılıyorum, %20,6'sı katılıyorum, %27,7'si kararsızım, %8,3'ü katılmıyorum, %5,5'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticim problemlerimi ilgi ile dinler görüşüne katılımcıların %12,3'ü kesinlikle katılıyorum, %8,3'ü katılıyorum, %22,9'u kararsızım, %22,9'u katılmıyorum, %33,6'sı kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticim istediklerini elde etmek ya da kendisini iyi göstermek için çalışanları yönlendirir görüşüne katılımcıların %17,8'i kesinlikle katılıyorum, %20,6'sı katılıyorum, %33,2'si kararsızım, %14,2'si katılmıyorum, %14,2'si kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticim mevki olarak altında olduğumu hissettirmeye çalışmaz görüşüne katılımcıların %14,6'sı kesinlikle katılıyorum, %12,6'sı katılıyorum, %23,7'si kararsızım, %17,4'ü katılmıyorum, %31,6'sı kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticim çalışanlarla yapılan toplantılarda statü ya da güç gösterisinde bulunmaz görüşüne katılımcıların %17,8'i kesinlikle katılıyorum, %10,3'ü katılıyorum, %22,5'i kararsızım, %15'i katılmıyorum, %34,4'ü ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticim bana karşı davranışlarında saygılıdır görüşüne katılımcıların %5,1'i kesinlikle katılıyorum, %7,1'i katılıyorum, %16,2'si kararsızım, %24,1'i katılmıyorum, %47,4'ü ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticim benimle olan ilişkilerinde art niyetli değildir görüşüne katılımcıların %6,3'ü kesinlikle katılıyorum, %4,3'ü katılıyorum, %19,4'ü kararsızım, %20,2'si katılmıyorum, %49,8'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticime görüşlerimi dürüstçe açıklayabilirim görüşüne katılımcıların %9,9'u kesinlikle katılıyorum, %10,7'si katılıyorum, %20,9'u kararsızım, %19,4'ü katılmıyorum, %39,1'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticim problemleri sadece anlaşılabilir kılmak için tanımlar; ancak çalışanlarını kendi gibi düşünmeleri için zorlamaz görüşüne katılımcıların %11,5'i kesinlikle katılıyorum, %13,4'ü katılıyorum, %24,9'u kararsızım, %20,2'si katılmıyorum, %30'u ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticim patronun kim olduğunu açık bir şekilde hissettirir görüşüne katılımcıların %19'u kesinlikle katılıyorum, %19,4'ü katılıyorum, %24,5'i kararsızım, %17,4'ü katılmıyorum, %19,8'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticimle özgürce konuşabilirim görüşüne katılımcıların %9,5'i kesinlikle katılıyorum, %10,3'ü katılıyorum, %26,9'u kararsızım, %19'u katılmıyorum, %34,4'ü ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticim bir işin doğru bir şekilde yapılabilmesi için kendisi tarafından mutlaka denetlenmesi gerektiğine inanır görüşüne katılımcıların %23,7'si kesinlikle katılıyorum,

%21,3'ü katılıyorum, %33,2'si kararsızım, %13,8'i katılmıyorum, %7,9'u ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticim okulda yaşanan problemleri açıklayarak çalışanlarının bunları fark etmesini sağlar görüşüne katılımcıların %3,2'si kesinlikle katılıyorum, %9,1'i katılıyorum, %26,1'i kararsızım, %25,3'ü katılmıyorum, %36,4'ü ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticim hata yaptığını kabul etmez görüşüne katılımcıların %15,8'i kesinlikle katılıyorum, %15,4'ü katılıyorum, %22,5'i kararsızım, %18,2'si katılmıyorum, %28,1'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Yöneticim kişisel görüşlerine yer vermeden olayları net bir şekilde açıklamaya çalışır görüşüne katılımcıların %12,3'ü kesinlikle katılıyorum, %10,7'si katılıyorum, %30'u kararsızım, %25,3'ü katılmıyorum, %21,7'si ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

Tablo 34
Sanal Kaytarma Ölçeğine Ait Frekans Dağılımı

Görüşler	Asla		Haftada bir kez		Genelde bir kez		Genelde birkaç kez		Sürekli	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Haber sitelerine bakar ve haberleri okurum	13	5,1	25	9,9	62	24,5	82	32,4	71	28,1
Hisse senedi/borsa ve yatırım ile ilgili internet sitelerini takip ederim	154	60,9	46	18,2	25	9,9	15	5,9	13	5,1
Sporla İlgili web sitelerine göz atarım	88	34,8	58	22,9	48	19,0	41	16,2	18	7,1
Bankacılık ve finansla ilgili internet sitelerine girerim	103	40,7	61	24,1	41	16,2	26	10,3	22	8,7
Sohbet odalarına (ağlarına) katılırım	196	77,5	22	8,7	19	7,5	11	4,3	5	2,0
Tartışma gruplarını ve ilan panolarını ziyaret ederim	143	56,5	54	21,3	38	15,0	16	6,3	2	0,8
Sanal toplulukları (ortak ilgi alanlarına sahip kişilerin oluşturduğu sanal formlar) ziyaret ederim	120	47,4	54	21,3	47	18,6	22	8,7	10	4,0
Kendime ait internet sitemde düzenlemeler yaparım	153	60,5	42	16,6	25	9,9	20	7,9	13	5,1
Blogları (ağ üzerinde geçmişten bugüne düşüncelerin paylaşıldığı sitedeki yazıları) okurum	102	40,3	57	22,5	53	20,9	28	11,1	13	5,1
Toplam										

Katılımcıların sanal kaytarma ile ilgili görüş ifadelerinin dağılımına bakıldığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Haber sitelerine bakar ve haberleri okurum görüşüne katılımcıların %5,1'i asla, %9,9'u haftada bir kez, %24,5'i genelde bir kez, %32,4'ü genelde birkaç kez, %28,1'i ise sürekli cevabını vermiştir.

Hisse senedi/borsa ve yatırım ile ilgili internet sitelerini takip ederim görüşüne katılımcıların %60,9'u asla, %18,2'si haftada bir kez, %9,9'u genelde bir kez, %5,9'u genelde birkaç kez, %5,1'i ise sürekli cevabını vermiştir.

Sporla ilgili web sitelerine göz atarım görüşüne katılımcıların %34,8'i asla, %22,9'u haftada bir kez, %19'u genelde bir kez, %16,2'si genelde birkaç kez, %7,1'i ise sürekli cevabını vermiştir.

Bankacılık ve finansla ilgili internet sitelerine girerim görüşüne katılımcıların %40,7'si asla, %24,1'i haftada bir kez, %16,2'si genelde bir kez, %10,3'ü genelde birkaç kez, %8,7'si ise sürekli cevabını vermiştir.

Sohbet odalarına (ağlarına) katılırim görüşüne katılımcıların %77,5'i asla, %8,7'si haftada bir kez, %7,5'i genelde bir kez, %4,3'ü genelde birkaç kez, %2'si ise sürekli cevabını vermiştir.

Tartışma gruplarını ve ilan panolarını ziyaret ederim görüşüne katılımcıların %56,5'i asla, %21,3'ü haftada bir kez, %15'i genelde bir kez, %6,3'ü genelde birkaç kez, %0,8'i ise sürekli cevabını vermiştir.

Sanal toplulukları (ortak ilgi alanlarına sahip kişilerin oluşturduğu sanal formlar) ziyaret ederim görüşüne katılımcıların %47,4'ü asla, %21,3'ü haftada bir kez, %18,6'sı genelde bir kez, %8,7'si genelde birkaç kez, %4'ü ise sürekli cevabını vermiştir.

Kendime ait internet sitemde düzenlemeler yaparım görüşüne katılımcıların %60,5'i asla, %16,6'sı haftada bir kez, %9,9'u genelde bir kez, %7,9'u genelde birkaç kez, %5,1'i ise sürekli cevabını vermiştir.

Blogları (ağ üzerinde geçmişten bugüne düşüncelerin paylaşıldığı sitedeki yazıları) okurum görüşüne katılımcıların %40,3'ü asla, %22,5'i haftada bir kez, %20,9'u genelde bir kez, %11,1'i genelde birkaç kez, %5,1'i ise sürekli cevabını vermiştir.

5.5.8. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri -1,50 ve +1,50 arasında ise gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır (Tabachnic). Araştırmada kullandığımız verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri bu aralıkta bulunduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmayıp araştırmada parametrik testler kullanılmıştır.

Tablo 35
Katılımcıların Cinsiyete Göre t- Testi Bulguları

Faktör	Cinsiyet	N		Standart Sapma	T	P
Önemli Sanal Kaytarma	Kadın	170	1,85	0,82	0,50	0,61
	Erkek	83	1,79	0,81		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Kadın	170	2,31	0,77	-4,96	0,00*
	Erkek	83	2,92	0,98		
Yoksunluk	Kadın	170	1,89	0,89	0,58	0,56
	Erkek	83	1,82	0,92		
Olumlu Beklenti	Kadın	170	2,61	1,09	0,87	0,38
	Erkek	83	2,48	1,02		
Günlük Yaşamda Bozulma	Kadın	170	2,20	1,14	0,93	0,35
	Erkek	83	2,06	1,04		
Sosyal Ağ Bağımlılığı	Kadın	170	2,04	0,95	-1,44	0,15
	Erkek	83	2,24	1,07		
Destekleyici İletişim İklimi	Kadın	170	2,33	0,99	-1,36	0,17
	Erkek	83	2,52	1,05		
Savunmacı İletişim İklimi	Kadın	170	3,05	0,89	-2,04	0,04*
	Erkek	83	3,29	0,91		

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre önemli sanal kaytarma, yoksunluk, olumlu beklenti, günlük yaşamda bozulma, sosyal ağ bağımlılığı ve destekleyici iletişim iklimi faktörlerinin ortalama puanları ile katılımcıların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ancak erkeklerin önemsiz sanal kaytarma ve savunmacı iletişim iklimi puanlarının kadınların önemsiz sanal kaytarma ve savunmacı iletişim iklimi puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 36
Katılımcıların Medeni Duruma Göre t- Testi Bulguları

Faktör	Medeni Durum	N		Standart Sapma	T	P
Önemli Sanal Kaytarma	Evli	146	1,98	0,87	-2,35	0,02*
	Bekar	107	2,55	0,92		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Evli	146	2,45	0,87	0,88	0,38
	Bekar	107	1,76	0,85		
Yoksunluk	Evli	146	2,02	0,95	-2,27	0,02*
	Bekar	107	2,48	1,08		
Olumlu Beklenti	Evli	146	2,69	1,04	-1,57	0,12
	Bekar	107	1,95	1,03		
Günlük Yaşamda Bozulma	Evli	146	2,44	1,17	-3,51	0,01*
	Bekar	107	1,91	0,95		
Sosyal Ağ Bağımlılığı	Evli	146	2,38	1,00	-3,74	0,00*
	Bekar	107	2,31	1,04		
Destekleyici İletişim İklimi	Evli	146	2,51	0,99	-1,55	0,12
	Bekar	107	3,09	0,90		
Savunmacı İletişim İklimi	Evli	146	3,19	0,91	-0,94	0,35
	Bekar	107	1,73	0,77		

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre önemsiz sanal kaytarma, olumlu beklenti, destekleyici iletişim iklimi ve savunmacı iletişim iklimi faktörlerinin ortalama puanları ile katılımcıların medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ancak bekar olan katılımcıların önemli sanal kaytarma ve yoksunluk puanları evli olan katılımcılardan daha yüksek; günlük yaşamda bozulma ve sosyal ağ bağımlılığı puanları ise evli olan katılımcılardan daha düşük bulunmuştur.

Tablo 37
Katılımcıların Yöneticilik Durumlarına Göre t- Testi Bulguları

Faktör	Medeni Durum	N		Standart Sapma	T	P
Önemli Sanal Kaytarma	Var	34	1,54	0,64	-0,03	0,02*
	Yok	219	1,882	0,84		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Var	34	2,51	1,04	-2,07	0,97
	Yok	219	2,51	0,88		
Yoksunluk	Var	34	1,57	0,81	-1,75	0,04*
	Yok	219	1,91	0,91		
Olumlu Beklenti	Var	34	2,27	1,20	-2,11	0,08
	Yok	219	2,62	1,04		
Günlük Yaşamda Bozulma	Var	34	1,79	0,95	-1,86	0,04*
	Yok	219	2,22	1,13		
Sosyal Ağ Bağımlılığı	Var	34	1,82	0,71	-1,61	0,06
	Yok	219	2,16	1,03		
Destekleyici İletişim İklimi	Var	34	2,13	0,99	-0,85	0,11
	Yok	219	2,44	1,02		
Savunmacı İletişim İklimi	Var	34	3,01	0,84	-2,30	0,39
	Yok	219	3,15	0,92		

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre önemsiz sanal kaytama, olumlu beklenti, sosyal ağ bağımlılığı, destekleyici iletişim iklimi ve savunmacı iletişim iklimi faktörlerinin ortalama puanları ile katılımcıların yöneticilik durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Ancak yöneticilik tecrübesi olmayanların yöneticilik tecrübesi olanlara göre önemli sanal kaytarma, yoksunluk ve günlük yaşamda bozulma puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 38

Katılımcıların Yaş Göre ANOVA Testi Bulguları

	Faktör	Yaş	N	$\bar{x}$	Standart Sapma	F	P	Fark
Sanal Kaytarma	Önemli Sanal Kaytarma	20-30 yaş	107	1,98	0,87			
		31-40 yaş	87	1,80	0,83			1>3
		41-50 yaş	41	1,54	0,56	3,04	0,03*	
		51 ve üzeri	18	1,80	0,87			
	Önemsiz Sanal Kaytarma	20-30 yaş	107	2,53	0,87			
		31-40 yaş	87	2,55	0,99			
		41-50 yaş	41	2,35	0,73	0,55	0,65	
		51 ve üzeri	18	2,61	0,91			
Nomofobi	Yoksunluk	20-30 yaş	107	2,07	0,99			
		31-40 yaş	87	1,78	0,84			1>3
		41-50 yaş	41	1,51	0,57	4,35	0,00*	
		51 ve üzeri	18	1,92	1,00			
	Olumlu Beklenti	20-30 yaş	107	2,80	1,08			
		31-40 yaş	87	2,45	1,03			1>3
		41-50 Yaş	41	2,21	0,92	3,66	0,01*	
		51 ve üzeri	18	2,62	1,25			
	Günlük Yaşamda Bozulma	20-30 yaş	107	2,49	1,19			
		31-40 yaş	87	2,06	1,06			1>2
		41-50 yaş	41	1,57	0,63	7,99	0,00*	1>3
		51 ve üzeri	18	2,02	1,13			
	Sosyal Ağ Bağımlılığı	21-30 yaş	107	2,38	1,04			
		31-40 yaş	87	2,08	1,00			1>3
		41-50 yaş	41	1,53	0,58	7,86	0,00*	2>3
		51 ve üzeri	18	2,03	0,96			
İletişim İklimi	Destekleyici İletişim İklimi	20-30 yaş	107	2,54	1,01			
		31-40 yaş	87	2,30	1,09			1>3
		41,50 yaş	41	2,24	0,91	1,57	0,20	
		51 ve üzeri	18	2,24	0,94			
	Savunmacı İletişim İklimi	21-30 yaş	107	3,28	0,92			
		31-40 yaş	87	3,06	0,94			
		41-50 yaş	41	3,01	0,79	1,98	0,12	
		51 ve üzeri	18	2,86	0,81			

Bu araştırmada Post-Hoc testlerinden Tukey HSD Testi kullanılmıştır. Bu araştırma da ikiden fazla ölçüt değerlendirildiği için ANOVA testi kullanılmaktadır. Verilerin istatistiksel formülasyonu ve hata olasılığından korumak amacıyla Tukey testi tercih edilmiştir.

Yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucuna göre önemsiz sanal kaytarma, destekleyici iletişim iklimi ve savunmacı iletişim iklimi faktörleri ile katılımcıların yaşı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ancak yaşı 20-30 yaş arası olan katılımcıların yaşı 41-50 yaş arası olan katılımcılara göre önemli sanal kaytarma, yoksunluk, olumlu beklenti, günlük yaşamda bozulma ve sosyal ağ bağımlılığı

puanları anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca yaşı 20-30 yaş arası olan katılımcıların yaşı 31-40 yaş olan katılımcılara göre günlük yaşamda bozulma puanları daha yüksektir. Benzer şekilde yaşı 31-40 yaş olan katılımcıların da sosyal ağ bağımlılığı puanları yaşı 41-50 yaş olan katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 39
Katılımcıların Çalışma Durumlarına Göre ANOVA Testi Bulguları

	Faktör	Çalışma Durumu	N	$\bar{x}$	Standart Sapma	F	P	Fark
Sanal Kaytarma	Önemli Sanal Kaytarma	Ücretli	34	2,12	0,85	5,05	0,01*	1>3
		Sözleşmeli	49	2,02	0,96			
		Kadrolu	170	1,72	0,75			
	Önemsiz Sanal Kaytarma	Ücretli	34	2,47	0,78	0,25	0,78	
		Sözleşmeli	49	2,59	1,05			
		Kadrolu	170	2,50	0,88			
Nomofobi	Yoksunluk	Ücretli	34	1,97	0,99	2,03	0,13	
		Sözleşmeli	49	2,07	1,00			
		Kadrolu	170	1,79	0,85			
	Olumlu Beklenti	Ücretli	34	2,79	1,20	2,97	0,05	
		Sözleşmeli	49	2,81	0,99			
		Kadrolu	170	2,46	1,05			
	Günlük Yaşamda Bozulma	Ücretli	34	2,53	1,19	2,98	0,05	
		Sözleşmeli	49	2,28	1,15			
		Kadrolu	170	2,05	1,07			
	Sosyal Ağ Bağımlılığı	Ücretli	34	2,21	1,06	5,44	0,00*	2>3
		Sözleşmeli	49	2,50	1,05			
		Kadrolu	170	1,98	0,94			
İletişim İklimi	Destekleyici İletişim İklimi	Ücretli	34	2,61	0,91	3,57	0,03*	2>3
		Sözleşmeli	49	2,66	1,15			
		Kadrolu	170	2,28	0,99			
	Savunmacı İletişim İklimi	Ücretli	34	3,27	0,97	4,21	0,02*	2>3
		Sözleşmeli	49	3,42	0,97			
		Kadrolu	170	3,02	0,86			

Yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucuna göre önemsiz sanal kaytarma, yoksunluk, olumlu beklenti ve günlük yaşamda bozulma faktörleri ile katılımcıların çalışma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ancak sözleşmeli olarak çalışan katılımcıların kadrolu çalışanlara göre sosyal ağ bağımlılığı, destekleyici iletişim iklimi ve savunmacı iletişim iklimi puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ücretli olarak çalışanların da kadrolu çalışanlara göre önemli sanal kaytarma puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 40

Katılımcıların Kurumda Çalışma Yıllarına Göre ANOVA Testi Bulguları

	Faktör	Kurumda Çalışma Yılları	N	$\bar{x}$	Standart Sapma	F	P	Fark
Sanal Kaytarma	Önemli Sanal Kaytarma	1 yıldan az	31	2,19	0,92	2,52	0,04	1>5 2>5
		1-10 yıl	168	1,83	0,84			
		11-20 yıl	30	1,71	0,64			
		21-30 yıl	22	1,57	0,62			
		31 yıl ve üzeri	2	1,20	0,28			
	Önemsiz Sanal Kaytarma	1 yıldan az	31	2,36	0,89	0,58	0,68	
		1-10 yıl	168	2,54	0,95			
		11-20 yıl	30	2,61	0,78			
		21-30 yıl	22	2,34	0,69			
		31 yıl ve üzeri	2	2,75	0,35			
Nomofobi	Yoksunluk	1 yıldan az	31	1,98	0,93	1,88	0,11	
		1-10 yıl	168	1,93	0,95			
		11-20 yıl	30	1,77	0,75			
		21-30 yıl	22	1,47	0,62			
		31 yıl ve üzeri	2	1,08	0,12			
	Olumlu Beklenti	1 yıldan az	31	2,88	1,08	1,48	0,21	
		1-10 yıl	168	2,55	1,06			
		11-20 yıl	30	2,56	1,07			
		21-30 yıl	22	2,22	1,00			
		31 yıl ve üzeri	2	3,25	1,77			
	Günlük Yaşamda Bozulma	1 yıldan az	31	2,73	0,98	4,68	0,00	1>4 1>4
		1-10 yıl	168	2,17	1,16			
		11-20 yıl	30	2,03	0,97			
		21-30 yıl	22	1,45	0,56			
		31 yıl ve üzeri	2	2,00	1,41			
	Sosyal Ağ Bağımlılığı	1 yıldan az	31	2,30	0,99	2,25	0,06	
		1-10 yıl	168	2,16	1,04			
		11-20 yıl	30	2,11	0,88			
		21-30 yıl	22	1,56	0,71			
		31 yıl ve üzeri	2	1,50	0,14			
İletişim İklimi	Destekleyici İletişim İklim	1 yıldan az	31	2,30	0,84	0,69	0,60	
		1-10 yıl	168	2,45	1,07			
		11-20 yıl	30	2,37	0,99			
		21-30 yıl	22	2,24	0,96			
		31 yıl ve üzeri	2	1,50	0,24			
	Savunmacı İletişim İklimi	1 yıldan az	31	3,26	0,92	0,79	0,53	
		1-10 yıl	168	3,16	0,93			
		11-20 yıl	30	3,08	0,89			
		21-30 yıl	22	2,84	0,72			
		31 yıl ve üzeri	2	3,21	0,51			

Yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucuna göre önemsiz sanal kaytarma, yoksunluk, olumlu beklenti, sosyal ağ bağımlılığı, destekleyici iletişim iklimi ve savunmacı iletişim iklimi faktörleri ile katılımcıların kurumdaki çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Ancak 31 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların 1 yıldan az ve 1-10 yıl arası çalışan katılımcılara göre önemli sanal kaytarma puanları daha düşük bulunmuştur. Aynı şekilde 21-30 yıl arası çalışan katılımcıların günlük yaşamda bozulma puanları 1 yıldan az çalışan ve 1-10 yıl arası çalışan katılımcılara göre daha düşüktür.

Tablo 41
Araştırma Hipotezlerinin Durumu

	Hipotez	Kabul/Red Durumu
H₁	Savunmacı iletişim iklimi sanal kaytarmayı etkiler.	
H _{1a}	Savunmacı iletişim iklimi önemli sanal kaytarmayı olumlu olarak etkiler.	Kabul
H _{1b}	Savunmacı iletişim iklimi önemsiz sanal kaytarmayı olumlu olarak etkiler.	Kabul
H₂	Destekleyici iletişim iklimi sanal kaytarmayı etkiler.	
H _{2a}	Destekleyici iletişim iklimi önemli sanal kaytarmayı olumsuz olarak etkiler.	Kabul
H _{2b}	Destekleyici iletişim iklimi önemsiz sanal kaytarmayı olumsuz olarak etkiler.	Red
H₃	Yoksunluk sanal kaytarmayı etkiler.	
H _{3a}	Yoksunluk önemli sanal kaytarmayı olumlu olarak etkiler.	Red
H _{3b}	Yoksunluk önemsiz sanal kaytarmayı olumlu olarak etkiler.	Red
H₄	Günlük yaşamda bozulma ve tolerans sanal kaytarmayı etkiler.	
H _{4a}	Günlük yaşamda bozulma ve tolerans önemli sanal kaytarmayı olumlu olarak etkiler.	Kabul
H _{4b}	Günlük yaşamda bozulma ve tolerans önemsiz sanal kaytarmayı olumlu olarak etkiler.	Kabul
H₅	Sosyal ağ bağımlılığı sanal kaytarmayı etkiler.	
H _{5a}	Sosyal ağ bağımlılığı önemli sanal kaytarmayı olumlu olarak etkiler.	Red
H _{5b}	Sosyal ağ bağımlılığı önemsiz sanal kaytarmayı olumlu olarak etkiler.	Red
H₆	Olumlu beklenti sanal kaytarmayı etkiler.	
H _{6a}	Olumlu beklenti önemli sanal kaytarmayı olumlu olarak etkiler.	Red
H _{6b}	Olumlu beklenti önemsiz sanal kaytarmayı olumlu olarak etkiler.	Red
H₇	İletişim İklimi nomofobiye etkiler.	
H _{7a}	Savunmacı iletişim iklimi yoksunluğu olumlu olarak etkiler.	Kabul
H _{7b}	Destekleyici iletişim iklimi yoksunluğu olumsuz olarak etkiler.	Red

Tablo 41
(Devamı)

H _{7c}	Savunmacı iletişim iklimi sosyal ağ bağımlılığını olumlu olarak etkiler.	Kabul
H _{7d}	Destekleyici iletişim iklimi sosyal ağ bağımlılığını olumsuz olarak etkiler.	Red
H _{7e}	Savunmacı iletişim iklimi günlük yaşamda bozulma ve toleransı olumlu etkiler.	Kabul
H _{7f}	Destekleyici iletişim iklimi günlük yaşamda bozulma ve toleransı olumsuz olarak etkiler.	Red
H _{7g}	Savunmacı iletişim iklimi olumlu beklentiyi olumlu olarak etkiler.	Kabul
H _{7h}	Destekleyici iletişim iklimi olumlu beklentiyi olumsuz olarak etkiler.	Red

SONUÇ

Araştırma Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Erzurum ili resmî eğitim kurumlarında görev yapmakta olan 253 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada iletişim iklimi ve nomofobinin sanal kaytarmaya etkisi anket yöntemi kullanılarak tespit edilmiştir.

Sanal kaytarma kavramı bu araştırmada; sanal aylaklık, siber aylaklık, iş dışı bilgisayar kullanma olarak ele alınmıştır. Sanal kaytarma kavramı örgütlerde çalışanların mesai saatleri içerisinde örgütün menfaat ve çıkarı dışında bilinçli şekilde internet kullanmaları olarak ifade edilebilir. Nitekim örgüt içerisindeki sanal kaytarma davranışlarını tetikleyen birçok etmen bulunmaktadır. Bu bilgilerden hareketle araştırmada nomofobi ve iletişim iklimi kavramları da ele alınmıştır.

Nomofobi kavramı akıllı telefon bağımlılığı olarak ifade edilirken, iletişim iklimi kavramı ise örgüt içerisindeki işveren ve çalışan arasındaki uyumu anlatmaktadır. Bahse konu olan üç kavram arasındaki ilişkiyi incelemek için literatürde yer alan sanal kaytarma, akıllı telefon bağımlılığı ve iletişim iklimi ölçekleri kullanılarak kavramlar arasındaki ilişki tespit edilmiştir.

Bu araştırmada elde edilen veriler sonucunda, sanal kaytarma kavramı iki alt boyutta toplanmıştır. Birinci alt boyut 5 maddeden oluşmakta olup toplam varyansın %30.34'ünü açıklamaktadır. İkinci alt boyut ise 4 maddeden oluşup toplam varyansın %24.47'sini açıklamaktadır. Birinci alt boyuta önemli sanal kaytarma, ikinci alt boyuta ise önemsiz sanal kaytarma ismi verilmiştir.

Araştırmada nomofobi ölçeğini ifade eden 26 madde 4 ayrı boyuta ayrılmıştır 12 maddeden oluşan birinci boyut toplam varyansın %48.55'ini, 4 maddeden oluşan ikinci boyut toplam varyansın %7.66'sını, 5 maddeden oluşan üçüncü boyut toplam varyansın %6.27'sini, 5 maddeden oluşan dördüncü boyut ise toplam varyansın %5.20'sini açıklamaktadır. Nomofobi ölçeğinin birinci alt boyutuna yoksunluk, ikinci alt boyutuna olumlu beklenti, üçüncü alt boyutuna günlük yaşamda bozulma ve tolerans, dördüncü alt boyutuna ise sosyal ağ bağımlılığı ismi verilmiştir.

Araştırmada iletişim iklimini ifade eden 19 madde 2 ayrı boyuta ayrılmıştır. Birinci alt boyut 12 maddeden oluşmakta olup toplam varyansın %40.10'unu, ikinci alt boyut ise 7 maddeden oluşmakta olup toplam varyansın %19'unu açıklamaktadır. Ölçekteki maddeler

incelendiğinde birinci alt boyuta destekleyici iletişim iklimi, ikinci alt boyuta savunmacı iletişim iklimi ismi verilmiştir.

Sanal kaytarma ölçeği toplam varyansın %54.817'sini, iletişim iklimi ölçeği toplam varyansın %59.11'ini, nomofobi ölçeği ise toplam varyansın %67.69'unu açıklamaktadır. Buna göre açıklayıcılığı en yüksek olan ölçeğin nomofobi ölçeği olduğu söylenebilir.

Yapılan analizler sonucunda önemli sanal kaytarma boyutunun ortalama değerinin 2.51, önemsiz sanal kaytarma boyutunun ortalama değerinin 1.83, savunmacı iletişim iklimi boyutunun ortalama değerinin 3.13, destekleyici iletişim iklimi boyutunun ortalama değerinin 2.39, yoksunluk boyutunun ortalama değerinin 1.87, olumlu beklenti boyutunun ortalama değerinin 2.46, günlük yaşamda bozulma ve tolerans boyutunun ortalama değerinin 2.16, sosyal ağ bağımlılığı boyutunun ortalama değeri ise 2.11 olarak hesaplanmıştır.

Yapılan araştırmada en fazla ortalama değerine sahip olan etkenin savunmacı iletişim iklimi olduğu görülmektedir. Yani çalışanların kurumlarındaki iş tatminlerinin çok önemli olduğunu, yöneticilerinin eleştirel tutum ve davranışlar sergilemesi, suçlayıcı üslupta olması, çalışanların çalışma ortamlarında herhangi bir esneklik olmaması, çeşitli iletişim kopukluklarının olması gibi durumların çalışan verimliliğini ve örgüte bağımlılığını etkilediği görülmektedir.

Gizir ve Fakiroğlu (2019), öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada kendini ifade edebilen, görev ve yetki alanlarında çalışma olanakları elde eden, okul yönetileri tarafından takdir edilen öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu iş tatminlerinin o oranla arttığını saptamış ve idareciler tarafından savunmacı iletişim iklimi yerine destekleyici iletişim iklimini tercih etmelerinin daha faydalı olacağını tespit etmiştir. Öyle ki, Sucu (2019), yapmış olduğu çalışmada okul yöneticilerinin iletişimi yaşamın bir parçası olarak görmeleri gerektiğini sadece kurum hayatını değil çalışanların dışardaki hayatı açısından da önemli olduğunu tespit etmiştir. Okul yöneticilerinin çalışanlarını anlamaması, eleştirmesi duygu ve düşüncelerini önemsememesi çalışanları savunmacı iletişim iklimine yöneltmektedir.

Kara ve Kahraman (2021), savunmacı iletişim iklimine yönelme durumunun iş tatmini ve örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyeceğinden iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından destekleyici iletişim ikliminin yöneticiler tarafından tercih edilmesinin daha faydalı olacağı saptamıştır.

Araştırmada ortalaması en düşük olan verinin önemsiz sanal kaytarma olduğu görülmektedir. Önemsiz sanal kaytarma kavramı ise, bazı örgütler açısından göz yumulan ve yapılması istenen sanal kaytarma olmaktadır. Çalışanların performansları ve çalıştıkları kurumda kendilerini iyi hissedebilmeleri, iş tatminlerinin olumlu yönde olması açısından gerçekleştirilebilir bir kaytarma olduğu görülmektedir (Çetin ve Akyelli 2020: 45-47). Gelişen teknolojinin tehdit eden unsuru olan sanal kaytarma yönlendirmeler yapılarak avantaja çevrilebilir, kurum açısından risk teşkil eden önemli sanal kaytarmalar yerine çalışanlar önemsiz sanal kaytarmaların gerçekleşmesi daha iyi olmaktadır. Çalışanlar ile işverenler arasında etkili iletişim kurularak örgüt menfaati için önemsiz sanal kaytarmalar kurumlar açısından maliyet avantajı kazanmayı sağlayabilir (Kaplan ve Çetinkaya, 2014: 37).

Gezer (2020) yapmış olduğu çalışmada, önemli sanal kaytarmanın kurumlar açısından risk teşkil ettiğini ve çalışanlar açısından bağımlılık haline gelmesi sonucunda örgüt verimliliğini olumsuz etkileyeceğini buna karşın; yöneticilerin haber okuma, e-posta takibi, kişisel alışveriş yapma gibi önemsiz sanal kaytarma davranışlarını tolere etmesi çalışanın iş tatminini olumlu etkileyerek örgütsel bağlılığını artıracaklarını tespit etmiştir.

Araştırmada nomofobinin alt boyut ortalamalarından en fazla olumlu beklenti olduğu tespit edilmiştir. Ardından sırasıyla; günlük yaşamda bozulma ve tolerans, sosyal ağ bağımlılığı ve en az ortalamaya sahip olan yoksunluk kavramı gelmektedir. Bireyin akıllı telefonuyla mutlu olması, heyecanlanması durumu olumlu beklenti, akıllı telefonun fazla kullanılmasının günlük hayattaki olumsuz etkileri günlük yaşamda bozulma ve tolerans, aşırı sosyal ağ kullanımı, sanal arkadaşlıkların daha samimi bulunması sosyal ağ bağımlılığı ve akıllı telefondan uzak olunca bireyin kendini sabırsız, endişeli hissetme durumu yoksunluk olarak adlandırılmıştır (Canatar, 2020: 24).

Bu araştırmada iletişim iklimi ve nomofobinin sanal kaytarmaya etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analizin ilk aşamasında cinsiyet, yaş, çalışma yılı, medeni durumu, yöneticilik görevlerine ilişkin durumları ele alınmaktadır. Sonrasında ise çalışanların sanal kaytarma, nomofobi ve iletişim iklimine ilişkin görüşleri incelenmektedir. Araştırmada elde edilen sonuçlar şu şekilde özetlenebilir.

Araştırma verilerinin sonucunda araştırmaya katılanların %67,2'sini kadın öğretmenler oluştururken, %32,'ini erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Kadın ve erkek öğretmenlerin araştırma kapsamında farklılıklarının olup olmadığını test etmek amacıyla t-

testi yapılmıştır. T-testi sonucuna göre, erkek öğretmenlerin önemsiz sanal kaytarma davranışları ve savunmacı iletişim iklimi ortalamaları kadın öğretmenlerden daha yüksek çıkarken; diğer boyutlar arasında cinsiyet açısından anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Öyle ki; erkek öğretmenler çalışma saatleri içerisinde kadın öğretmenlerden daha çok sanal kaytarmaya başvurduğu görülmüştür. Çetin ve Akyelli (2020), Kaplan ve Çetinkaya (2013) tarafından yapılan çalışmalarda erkeklerin kadınlardan daha çok sanal kaytarma davranışı sergiledikleri tespit edilirken; Kırtay (2019), Gezer (2020) yapmış oldukları çalışmalarında cinsiyet olarak sanal kaytarma davranışlarında anlamlı farklılık olmadığını saptamıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda farklı sektörlerde olsa erkek çalışanların, kadın çalışanlardan daha çok sanal kaytarma davranışına yöneldikleri söylenebilir. Seçilmiş ve Yılmaz (2018) 'da yapmış olduğu çalışmada seyahat acentelerinde çalışan erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha çok sanal kaytarmaya yöneldiğini saptamıştır. Öyle ki Örüçü ve Yıldız (2014), yapmış olduğu çalışmada istatistiksel anlamda sanal kaytarma faaliyetlerinin kadın erkek arasında anlamlı bir farklılık göremezken, erkeklerin önemsiz sanal kaytarmaya yönelmelerinin anlamlı şekilde daha fazla olduğunu tespit etmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri açısından incelendiği diğer husus medeni durumlarıdır. Yapılan anket verilerinin sonuçlarına göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %57,7'si evli öğretmenler, %42,3'ünü bekar öğretmenler oluşturmaktadır. Yapılan t-testi sonucuna göre, bekar olan öğretmenlerin önemli sanal kaytarma davranışları, yoksunluk puanları evli olan öğretmenlerden yüksek olduğu saptanırken; günlük yaşamda bozulma ve sosyal ağ bağımlılığı daha düşük bulunmuştur. Ayrıca araştırmaya konu olan diğer alt başlıklar arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Örüçü ve Yıldız (2014), Karamanoğlu (2022), yapmış olduğu çalışmada bekar katılımcıların evli katılımcılardan daha fazla sanal kaytarmaya yöneldiğini saptamıştır. Ulusoy ve Benli (2017), yapmış olduğu çalışma ile bekar olan katılımcıların sorumluluk duygusunun daha az olmasından kaynaklı olarak evli olan katılımcılardan daha fazla önemli sanal kaytarmalara başvurduğunu tespit etmiştir. Fındıklı (2016), ise yapmış olduğu çalışmada medeni durum olarak anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Dolayısıyla araştırma kapsamındaki veriler sonucunda elde edilen bulgular neticesinde gerek sorumluluk duygusu, gerek kendini daha özgür hissetme duygusu yönünden çalıştığı kurumda bekarların evlilerden daha çok sanal kaytarmaya başvurması anlaşılabilir olmaktadır.

Araştırma kapsamında katılımcıların yöneticilik görevinin olup olmaması durumu da değerlendirilmiştir. Yapılan t-testi analizi sonucunda yöneticilik tecrübesi olmayanların yöneticilik terübesi olanlara göre daha fazla önemli sanal kaytarma, yoksunluk ve günlük yaşamda bozulma ve tolerans davranışı sergiledikleri saptanmıştır. Araştırmada yer alan diğer boyutlarla anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Özdem ve Demir (2015), yapmış olduğu çalışmada yöneticilik görevi olan çalışanların, yöneticilik görevi olmayan çalışanlara göre daha az önemli sanal kaytarmaya başvurduğu sonucunu destekler niteliktedir.

Bu araştırma kapsamında araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş grupları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı da test edilmiştir. 20-30 yaş arasında %42,3 katılımcı, 31-40 yaş arasında %34,4 katılımcı, 41-50 yaş arasında %16,2 katılımcı, 50 yaş üzerindeyse %7,1 katılımcı araştırmaya katılmıştır. Araştırma da yapılan ANOVA analizi sonucunda ayrışan yaş gruplarına göre, 21-30 yaş arasındaki katılımcıların 41-50 yaş arasındaki katılımcılara göre önemli sanal kaytarma, yoksunluk, sosyal ağ bağımlılığı, günlük yaşamda bozulma ve toleransları daha yüksek çıkmıştır. Benzer şekilde 31-40 yaş arasındaki katılımcıların da sosyal ağ bağımlılığı 41-50 yaş olan katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. Bayramoğlu ve Palabıyık (2020) yapmış olduğu çalışmada araştırma verilerine benzer şekilde 18-24 yaş arasındaki çalışanların daha çok sosyal ağ kullandığını ve diğer yaş gruplarına göre daha çok işten kaytarmalara yöneldiğini tespit etmiştir. İlgili literatür incelendiğinde diğer yandan Ünal ve diğerleri, (2015), Kaplan ve Çetinkaya (2014), Karamanoğlu (2022) yapmış oldukları çalışmalarda yaş gruplarıyla sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucunu tespit etmiştir.

Bu araştırmada öğretmenlerin kurum içerisindeki çalışma yıllarına göre de ANOVA analizi yapılmıştır. Araştırma da 1 yıldan az (%12,3) çalışan öğretmen, 1-10 yıl arası (%66,4) çalışan öğretmen, 11-20 yıl arası (%11,9) çalışan öğretmen, 21-30 yıl arası (%87) ve 31 yıl üzeri (%0,8) çalışan öğretmen bulunmaktadır. Araştırma verileri sonucuna göre, 31 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin 1 yıldan az ve 1-10 yıl arası çalışanlara göre önemli sanal kaytarma davranışları daha yüksek çıkmıştır. Aynı şekilde 21-30 yıl arası çalışan öğretmenlerin günlük yaşamda bozulma ve toleransları 1 yıldan az çalışan ve 1-10 yıl arası çalışan öğretmenlere göre daha düşüktür. Diğer alt boyutlar arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Özkan ve Erbay (2021) yapmış olduğu çalışmada araştırma verilerini destekler nitelikte olarak; çalışma yılı az olan katılımcıların önemli sanal kaytarma davranışına çalışma yılı fazla olanlara göre daha çok yöneldiğini tespit etmiştir. Benzer

şekilde Seckin ve Kerse (2017) yapmış olduğu çalışmada, çalışanın çalıştığı kurumdaki çalışma yılı ve yaşı azaldıkça teknolojiyle ilgisinin daha fazla olduğu, sanal mecraları daha aktif kullanması nedeniyle önemli sanal kaytarma davranışlarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma kapsamında öğretmenlerin kurum içersindeki çalışma durumlarına göre, (%13.4) ücretli, (%19.4) sözleşmeli, (%67.2)'si ise kadrolu öğretöem olmaktadır. ANOVA analizi sonucunda ücretli çalışan öğretmenlerin kadrolu çalışan öğretmenlere göre daha fazla önemli sanal kaytarma gerçekleştirdiği, sözleşmeli öğretmenlerin de kadrolu öğretmenlere göre daha fazla sosyal ağ bağımlılığı, destekleyici iletişim iklimi ve savunmacı iletişim ikliminin fazla olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında ele alınan diğer alt boyutlar arasındaysa anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Araştırma verilerinden beklenen sonuç kadrolu öğretmenlerin daha rahat ve işten çıkarılma gibi bir kaygısı olmadığından önemli sanal kaytarmaya daha fazla yönelmesi yönünde olmaktadır araştırma verileri durumun tam tersi olduğunu göstermiştir. Ücretli öğretmenlerin kurum aidiyetine sahip olmamaları, her an işten çıkarılma endişeleri, geçici olarak istihdam ediliyor oluşları, çalıştıkları kurumda misafir olarak görölmeleri iş tatminlerini olumsuz yönde etkilemektedir (Ayna ve Deniz, 2022: 67-68). Benzer şekilde Polat (2013) yapmış olduğu çalışmada ücretli öğretmenlerin yöneticiler ve kadrolu öğretmenler tarafından çalıştıkları kurumlarda yalnızlaştırıldığı, kendilerini güvende hissetmemeleri, kaygı endişe ve adaletsiz bir gelir, geçici olarak görmeleri durumu örgütsel bağlılıklarını azaltıp işe olan güven duygularını sarsmaktadır. Dolayısıyla iş tatmini bu denli olumsuz etkilenen ücretli öğretmenlerin yaşadıkları stress kaygı, yöneticilere ve yapmış oldukları işe karşı olumsuz tutumlarının önemli sanal kaytarmalara yönelmelerinde etken olduğundan bahsedilebilir.

Yapılan araştırmanın bulguları neticesinde savunmacı iletişim iklimi ile önemli sanal kaytarma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin bulundukları ortamda yöneticilerinin üstünlük sağlaması belirlenen stratejilerin dışına çıkılmaması, yöneticilerin çalışanlarını desteklenmemesi gibi durumların olması öğretmenlerin işlerinden uzaklaşmasına ve mesai saatleri içerisinde kaytarmalara yönelmesine neden olmaktadır. Kasar (2019) yapmış olduğu çalışmada teknolojinin gelişmesiyle önemli sanal kaytarma davranışlarının arttığını ve çalışanların örgüt iklimini olumsuz algılamaları sonucunda önemli sanal kaytarmalara yöneldiğini tespit etmiştir. Özkan ve Erbay (2021) yapmış olduğu çalışmada yöneticileri tarafından sürekli yargılanan,

takdir edilmeyen, olumsuz örgüt iklimine sahip olan çalışanların önemli sanal kaytarma davranışına yöneldiğini tespit etmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda yöneticiler eğer çalışanlarına değer verirse, onlar için iyi ve güzel düşünür; bunu çalışanlarına yansıtırsa çalışanlar kurumunda daha huzurlu ve mutlu olacağı için işin getirdiği sorumluluk yetkileri daha iyi benimseyerek örgüt açısından istenmeyen davranışları sergilemeyerek hem kurum hemde birey açısından olumsuz olan önemli sanal kaytarmaya yönelmeyeceklerdir. Gizir ve Fakiroğlu (2019), yapmış olduğu çalışması araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Kendini iyi ifade eden, iş tatmini gerçekleşen çalışanlar daha az sanal kaytarmaya yönelmektedir. Ek olarak, yapılan araştırma analizi sonucunda savunmacı iletişim ikliminin önemli sanal kaytarma davranışını artırırken, sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemsiz sanal kaytarma davranışını da arttırdığı görülmüştür. Dolayısıyla, örgütteki yönetici ve yönetilen arasındaki iklimin olumlu olmaması, yönetilenlerin kendilerini baskı altında hissetmesi, kurumlarında aidiyet kavramlarının ve iş tatminlerinin azalması gibi etkenler doğrultusunda savunmacı iletişim ikliminin önemli ve önemsiz sanal kaytarma üzerindeki olumsuz etkisinden bahsedilebilir.

Araştırmada bahse konu olan duruma karşın örgüt içerisinde destekleyici iletişim ikliminin artmasıyla önemli sanal kaytarmaların azaldığı görülmektedir. Çalışanlar kurumlarında güven duygusu ve açık iletişim içerisindeyseler iş performansları da artacaktır (Koçak ve Temiz, 2016: 3332). Yöneticilerinin de desteğini alarak birçok sorunu çözebilecekler, bu durum ise işlerine olan bağlılıklarını artıracak ve işten kaytarmalar azalacaktır. Örgüt içerisinde yaşanan kaygı, stres, ortamın negatif olması gibi durumlar önemli sanal kaytarmaya artırırken; tam tersi çalışan huzurlu bir ortamda çalışmakta ise örgüt ve çalışan açısından zararlı olan önemli kaytarmalar azalmaktadır.

Sıçrar (2017) yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılığı yüksek olan, işveren ve iş gören arasındaki etkili, olumlu iletişimin, yöneticisi tarafından saygı gören, yöneticisine kendini rahat ifade eden çalışanların önemli sanal kaytarma davranışlarının daha az olduğunu tespit etmiştir. Aynı zamanda destekleyici iletişim ikliminin önemsiz sanal kaytarmayı olumsuz etkilediği hipotezi araştırma verileri sonucunda kabul edilmemiştir. Kanık (2019) sağlık çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada iş yeri olumlu durumlarının ve yönetici çalışan iş kültürünün uyumlu olması durumunun çalışanlardaki sanal kaytarma davranışını azalttığını fakat önemsiz sanal kaytarmayı olumsuz etkilemediğini tespit etmiştir. Kurun (2019) ise yapmış olduğu çalışmada okul

yöneticilerinin davranışlarının çok fazla sanal kaytarmayı etkilemediğini bireysel etkenlerin daha çok etkilediği sonucuna varmıştır. Güngör (2016) çalışmasında çeşitli ödüllendirme sistemlerinin yer aldığı, yöneticileri tarafından takdir edilen çalışanların önemli sanal kaytarmalara yönelmeyip; bankacılık finans işlemleri, haber sitelerini takip etme, spor ve alışveriş gibi önemsiz sanal kaytarmalara yöneldiğini tespit etmiştir. Arık (2016) yapmış olduğu çalışmada örgüt ikliminin sanal kaytarma üzerinde etkisinin olduğunu, olumlu örgüt iklimi açıklık ve bağlılık kavramlarının etkin olduğu örgütlerde önemli sanal kaytarma davranışından ziyade çalışanlarda önemsiz sanal kaytarma davranışının sergilendiğini saptamıştır. Özetle, destekleyici iletişim iklimi çalışanların önemli sanal kaytarmalarını olumsuz etkilerken; önemsiz sanal kaytarma davranışlarını olumsuz etkilememektedir.

Öğretmenler üzerinde yapmış olduğumuz araştırmada öğretmenlerin yoksunluk nedeniyle akıllı telefonlara yöneldiği hipotezi reddedilmiştir. Araştırma verileri sonucunun aksine konuyla ilgili literatür incelendiğinde, yoksunluk kavramının önemli ve önemsiz sanal kaytarmayı olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Bireylerin internetsiz kalma korkusu, akıllı telefonlarına ulaşamadıklarındaki kaygı, endişe stres durumları, kendilerini akıllı telefon kullanırken daha özgür, mutlu hissetmeleri gibi etkenler çalıştıkları kurumda akıllı telefona yönelmelerine sebep olmakta ve akıllı telefon bağımlılıkları sanal kaytarma davranışlarını artırmaktadır. Nihayetinde sosyal mecralardaki kurmuş oldukları arkadaşlıklar daha samimi gelmekte olduğundan sohbet odalarında ya da kendilerine ait internet sitelerinde düzenlemeler yaparak önemli sanal kaytarmalara yöneleceklerdir. Ünal ve Tekdemir (2015) yapmış olduğu çalışması da bu görüşleri destekler nitelikte olmaktadır; çalışanların internetsiz kalma korkusu, akıllı telefona erişememe korkusundan dolayı gerek önemli gerekse önemsiz sanal kaytarma davranışına yönelmiştir. Tam ve diğerleri (2017) yapmış olduğu çalışmada iletişimi kaybetme korkusu yaşayan ve akıllı telefonlarından uzakta olan bireylerin yaşamış olduğu stres ve endişe halinin sanal kaytarma davranışına yönelmesine neden olan etken olduğunu tespit etmiştir.

Araştırmada nomofobinin alt boyutu olan sırasıyla olumlu beklenti, sosyal ağ bağımlılığı, günlük yaşamda bozulma ve tolerans kavramının önemli ve önemsiz sanal kaytarmayı olumlu yönde etkilediği hipotezi varsayılmıştır.. Ancak araştırma kapsamında oluşturulan bu hipotezlerden sadece günlük yaşamda bozulma ve toleransın önemli ve önemsiz sanal kaytarmayı olumlu etkilediği görüşü kabul edilmiştir. İlgili literatür incelendiğinde bireylerin akıllı telefon kullanırken sakinleşip rahatlaması, kendini güvende,

mutlu ve huzurlu hissetmesi sanal kaytarma davranışına yönelmesine sebebiyet vermektedir. Türen ve diğerleri (2017) yapmış olduğu çalışmada çalışanlara çok fazla iş yükünün yüklenmesi, stres kaygı ve endişe ortamına sahip olan çalışanların; kendilerini daha mutlu ve huzurlu hissettikleri için akıllı telefonlarına yöneldiklerini bu durumda çalışanların gerek önemli gerekse önemsiz sanal kaytarma davranışları sergilemesine neden olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda bireylerin akıllı telefon aracılığıyla facebook, twitter gibi sosyal mecralarda kurmuş oldukları arkadaşlıklar ve daha fazla arkadaş edinme isteği, uzaklık kavramı söz konusu olmadan kolaylıkla iletişime geçilmesi durumları da sanal kaytarma davranışlarını artırmaktadır. Masadeh (2021) yapmış olduğu çalışmasında bireylerin aileleriyle iletişime geçememeleri, sanal medyadan uzak kalma korkuları sürekli telefonlarına bakmalarına sebebiyet vermekte ve bu durumda sanal kaytarma davranışlarını artırdığına değinmiştir.

Akıllı telefonun gereğinden fazla kullanılması günlük yaşamda birçok işin aksamasına, yapılan işlere konsantre olunamamasına ve çeşitli sağlık problemlerine neden olmaktadır. Arman ve Ören (2021) yapmış olduğu çalışma da sosyal medya ve akıllı telefon kullanımının çok aşırı olması durumunda bireylerin günlük yaşamlarının ve çalışma verimliliklerinin olumsuz etkileneceğine ve söz kousu durumların sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesine neden olduğunu tespit etmiştir.

Araştırma verileri sonucunda savunmacı iletişim iklimi kavramının yoksunluğu, sosyal ağ bağımlılığını, olumlu beklentiyi, günlük yaşamda bozulma ve toleransı olumlu etkiler hipotezi kabul edilirken; destekleyici iletişim ikliminin bu kavramları olumsuz yönde etkilediği hipotezi rededilmiştir. Yöneticilerin çalışanların çalışma şekillerini sürekli yargılaması, herkesin kendisi gibi davranmasını istemesi, her duruma hakim olmak istemesi, açık ve net olmaması durumları çalışanların kendilerini huzursuz, mutsuz ve güvende hissetmemelerine neden olacaktır. Kaygı, endişe ve stresin etkin olduğu çalışma ortamlarında çalışanlar kendilerini huzurlu, mutlu ve güvende hissedecekleri meşguliyetlere yöneleceklerdir. Kolay iletişim kurma, sanal yaşam ve sanal arkadaşlıklar, sosyal ağ bağımlılığı gibi durumlar ise akıllı telefon kullanımını artırmaktadır. Babayiğit ve diğerleri (2019)'nin yapmış olduğu çalışmadan hareketle, akıllı telefon kullanımının artmasıyla bireyler arası iletişimin olumsuz etkileneceği ve günlük yaşamda olumsuzluklara sebep olacağı görülmüştür. Eğinli ve Taş (2019) yapmış olduğu çalışmada bu görüşü destekler nitelikte olmakta yüzyüze iletişimin giderek azaldığını, bireylerin kendilerini sosyal

mecralarda daha güvende ve huzurda hissettiğini ve her fırsatta özellikle kendilerini huzursuz ve güvensiz ortamlardayken kaçış olarak gördükleri akıllı telefonlarının yanında bulduklarını tespit etmiştir. Öyle ki, akıllı telefonların sadece günlük yaşamda değil iş yaşamında da vazgeçilmez bir unsur olması akıllı telefon bağımlılığını karşımıza çıkarmakta ve çalışanların desteklenmediği iş standartlarında mutluluk kaynağı olarak gördükleri akıllı telefonlarına yöneldiği saptanmıştır (Ada ve Tatlı, 2012: 3).

Özetle, savunmacı iletişim iklimi sanal kaytarmayı olumlu olarak etkilerken; destekleyici iletişim iklimi sanal kaytarmayı olumsuz etkilemiştir. Öğretmenler üzerinde yapılan araştırma verilerinden hareketle yöneticisi tarafından sürekli yargılanan, duruma hep hakim olmak isteyen yöneticiyle çalışan öğretmenler daha çok sosyal ağ takibi, haber sitelerine bakma, sohbet odalarına girme gibi iş anındayken sanal kaytarmalara yöneldiği görülmektedir. Tam tersi durumda ise, yöneticinin çalışanına değer verdiği, çalışanların kendilerini özgürce ifade edebildiği, iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın olduğu ortamlarda ise önemli sanal kaytarma davranışlarının azaldığı olumsuz etkilendiği görülmüştür. Aynı zamanda günlük yaşamda bozulma ve toleransında sanal kaytarmayı olumlu olarak etkilediği görülmekte; aşırı akıllı telefon kullanımı nedeniyle birçok iş aksaklığına uğramaktadır. Ek olarak, savunmacı iletişim iklimi ise yoksunluğu, sosyal ağ bağımlılığını, olumlu beklentiye olumlu etkilerken, destekleyici iletişim iklimi bu kavramları olumsuz etkilemiştir. Yani çalışanlar kendilerini ne kadar huzurlu ve işe yarar hisseder yöneticileri tarafından desteklenirse o kadar sanal kaytarma ve akıllı telefon bağımlılıklarında azaltmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecekteki Çalışmalara Öneriler

Tüm araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmada sınırlılıklara sahiptir.

1. Araştırmada sadece nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmada nitel çalışma yöntemlerini de kullanmak faydalı olabilir.
2. Araştırma sadece Erzurum ilinde resmi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılacak yeni araştırmalar açısından, araştırmanın farklı şehirlerde de ele alınması faydalı olabilir. Ek olarak sadece resmî eğitim kurumları değil, özel eğitim kurumlarında da görev yapmakta olan öğretmenlerde ele alınabilir.
3. Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının altında yatan nomofobi ve iletişim iklimi gibi kavramların üzerinde daha çok araştırmalar yapmak faydalı

olabilir. Kurumlardaki iletişim ortamının yönetici ve yönetilen arasındaki ilişkinin çalışan performansı ve iş tatmini üzerindeki etkisinin önemli olduğu yönünde daha fazla çalışma eklenebilir.

4. Kurumlardaki sanal kaytarma davranışlarına sebep olan teknolojik gelişmelerin sadece olumsuz yönlerine odaklanılmamalı, bazı durumlarda çalışan açısından faydalı olabilecek sanal kaytarmalara izin verilmesi yönünde çalışmaların önünün açılmasının faydalarının olabileceği düşünülmektedir.
5. Çalışmanın yapıldığı kitleyi öğretmenler oluşturmaktadır. Çeşitli banka personelleri, kamu kurum çalışanları, hastane çalışanları ve özel sektörde mevcut olan çalışma alanlarındanda örnek kitleler ele alınarak bu üç kavram arasındaki ilişki ele alınabilir.

KAYNAKÇA

- Abbasi, H. A. (2018). **Organizational Information Security: Strategies to Minimize Workplace Cyberloafing for Increased Productivity** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi) Walden University ProQuest Dissertations Publishing.
- Ada, S. ve Tatlı, H.S. (2012). “Akıllı Telefon Kullanımını Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma”.<https://www.researchgate.net/publication/331715924> **Akademik Bilişim Konferansı.**
- Adıgüzel, Z. (2005). **Sağlık Personeli-Vatandaş (Hasta) İletişimin Niteliği ve İletişimi Etkileyen Faktörler** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adnan, M. ve Gezgin, D. (2016). “A Modern Phobia: Prevalence of Nomophobia Among College Students”. **Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences**, 49 (1), 141-158.
- Ağduk, S. (2021). **Nomofobinin OKÜ İİBF Öğrencilerinin Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları ile Olan İlişkisinin İncelenmesi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akbaba, A. (2019). “Sanal Kaytarmanın Verimliliğe ve Maliyete Etkisi: Bir Uygulama”. **Verimlilik Dergisi**, 3, 161-179.
- Akçay, E. (2012). **Sözsüz İletişim İşaretleri ve Ergenlerde Sözsüz İşaret Bilgisinin Analizi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akhoroz, M. (2019). **Öğretmen Adayları Arasında Kişilik Özellikleri ile Nomofobi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Akman, M. K. ve Özer, H. (2016). “İletişim Sarmalları: Sosyo-Psikolojik Boyutlarıyla İletişimi Yeniden Düşünmek”. **Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, 6(15), 307-316.
- Aktaş, Y. (2019). **Nomofobi Düzeylerinin Yaşam Doyumu ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Kütahya Kent Merkezinde Bir Uygulama** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Altan, B. (2019). **Nomofobi ile Aleksitimi Arasındaki İlişkide Bilinçli Farkındalık ve Üst Bilişin Aracı Rolünün İncelenmesi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Anshari, M. Vd. (2019). “Smartphone Addictions and Nomophobia Among Youth”. **An International Interdisciplinary Journal for Research, Policy and Care**, 14 (3), 242-247.
- Anuar, A. vd. (2017). “The Relationship Between Phone Usage Factors and Nomophobia”. **Journal of Computational and Theoretical Nanoscience**, 23 (8), 7610-7613.
- Arık, M. (2016). **Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arman, A. ve Ören Şahin, T. (2021). “Yiyecek İçecek İşletmeleri Çalışanlarında Sanal Kaytarma ve Nomofobi İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Araştırma”. **Journal of Tourism & Gastronomy Studies**, 9 (3), 2228-2258.
- Arpacıoğlu, Y. (2019). **Sanal Kaytarma İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkileri Üzerine Görgül Bir Araştırma**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, A. (2019). “Ortaöğretim Öğrencilerinin Dijital Bağımlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Sivas İli Örneği”. **Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi**, 5 (2), 63-80.
- Aydın, B. (2019). **Örgütsel İletişimin Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkileri** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydoğdu, İ. vd. (2012). “Üniversite Öğrencilerinin Cep Telefonu Özelliklerini Kullanımlarının ve Gündelik İletişimlerine Etkisinin Araştırılması”. **Journal of Yaşar University**, 26 (7), 4548-4571.

- Ayhan, B. ve Köseliören, M. (2019). “İnternet, Online Oyun ve Bağımlılık”. **Online of Journal Technology Addiction**, 6 (1), 1-30.
- Aymak, M. (2021). **Örgütsel Güven ve Örgütsel Yabancılaşmanın Örgüt İklimi Etkisi Üzerine Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayna, Y. ve Deniz, L. “Ücretli Öğretmenlik: Bir Metafor Çalışması “. **Necmettin Erbakan Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi Dergisi**, 4 (1), 53-71.
- Ayyıldız, E. (2009). **Toplumsal İletişim Açısından Toplumsal Hareketler** (Yayınlanmış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Babayiğit, A. vd. (2019). “KKTC’de Nomofobi Yaygınlığı, Saldırganlık ve Öfkenin Sosyal Medya Bağımlılığı ile İlişkisinin İncelenmesi”. **Anadolu Psikiyatri Dergisi**, 20 (1), 87-90.
- Bahtiyar, A. ve Can, B. (2016). “Fen Öğretmen Adaylarının Bilimsel Süreç Becerileri ile Bilimsel Araştırmaya Yönelik Tutumlarının İncelenmesi”. **Buca Eğitim Fakültesi Dergisi**, 42, 47-58.
- Bal, C. (2013). “Sağlık Kurumlarında İletişim Doyumu Üzerine Bir Alan Araştırması”. **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 13 (25), 107-125.
- Bal, E. ve Balcı, Ş. (2020). “Akıllı Cep Telefonu Bağımlılığı: Kişilik Özellikleri ve Kullanım Örüntülerinin Etkinliği Üzerine Bir İnceleme”. **Erciyes İletişim Dergisi**, 7 (1), 369-394.
- Başcı, Z. A. (2020). **İletişim İklimi ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayrak, B. (2017). **İstanbul’da Bir Grup Ergen Üzerinde Cep Telefonundan Ayrı Kalma Korkusu (Nomofobi), Bağlanma Özellikleri, Ruhsal ve Davranışsal Sorunlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Bayram, A. vd. (2019). “Nomofobi’nin (Akıllı Telefon Yoksunluğu) İçsel Motivasyona Etkisi: Giresun Üniversitesi Öğrencileri Örneği”. **İşletme Bilimi Dergisi**, 7 (1), 105-130.
- Bayramoğlu, G. ve Palabıyık, N. (2020). “Sanal Kaytarma Davranışında Örgüt İkliminin Etkisi: Kamu ve Özel İşletmelerde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”. **Turkuaz Uluslararası Sosyo-Ekonomik Stratejik Araştırmalar Dergisi**, 2 (1), 13-38.
- Bekaroğlu, E. ve Yılmaz, T. (2020). “Nomofobi: Ayırıcı Tanı ve Tedavisi”. **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi**, 12 (1), 131-142.
- Biçim, F. (2019). **Örgütsel Özdeşlemenin Sanal Kaytarmaya Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilge, Ö. M. (2020). **Örgüt İklimi, Takım Ruhu ve Yaratıcılığın Yenilik Performansına Etkisi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilkay, S. (2020). **Pozitif Pskolojik Sermayenin Çalışanların İlişki Ağı Kurma Yeteneği Üzerindeki Etkisinde Nomofobinin Düzenleyici Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma** (Yayınlanmış Doktora Lisans Tezi), İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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
- Boşel, Ş. (2019). **Kişilerarası İletişim Dinamikleri Açısından Sosyal Medya: İnterrail Türkiye Otostop Grubu Örneği Üzerinden Bir Analiz** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Burucuoğlu, M. (2017). “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Nomofobi Düzeyleri Üzerinde Bir Araştırma”. **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 7 (2), 482-489.,
- Büyüksu, C. (2022). **Sıralı Lojistik Regresyon Analizi ile Boşanmış Bireylerin Mutluluk Düzeylerine Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

- By Gurus, (2017). “ Nomophobia is Putting Relationships At Risk, Experts Warn”. **New York Post**, Nomophobia is putting relationships at risk, experts warn - IT Security Guru (11.01.2023).
- Çakır, M. (2020). “Örgütlerde İletişim Sorunlarının Saptanması ve Çözümü İçin Kullanılabilecek Teknikler Üzerine bir Araştırma”. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 12 (1), 973-989.
- Çakır, Ö. ve Oğuz, E. (2017). “Lise Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ile Akıllı Telefon Bağımlılığı Arasındaki İlişki”. **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 13 (1), 418-429.
- Çalapkulu, Ç. (2015). **Kişilerarası İletişim Sürecinde Romantik Eşlerde İletişimötesi İletişim Aktörlerinin Kullanımı: Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Öğrenci Örneği** (Yayınlanmış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Can, E.(2019). **Nomofobi ile Online Satın Alma Davranışı İlişkisinde Mobil Ticaret Kullanımının Rolü** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Canatar, F.(2020). **Nomofobi ve Akıllı Telefon Bağımlılığının Bağlanma Stilleri, Kimlik Duygusu ve Kişiler arası Problemler Açısından İncelenmesi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Candan, H. ve İnce, M. (2016). “Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 9 (1), 229-235.
- Çaycı, B. (2019). **Dijital İletişim Çağında Toplumun Medyatikleşmesiyle Dönüşen Şöhret Kültürü** (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cefa, K. (2021). **Yalnız Bireylerde Kişilerarası İletişim İhtiyaçlarının Sosyal Etkileşimler ve Kendini Açma Bağlamında İncelenmesi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelikel, F. (2021). **Örgüt İklimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Açısından Cam Tavan Algısı: Ankara'daki Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Üzerine Bir**

- Analiz** (Yayınlanmış Doktora Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, C. ve Akyelli, N. (2020). “Sanal Kaytarma ve İş Doyumu İlişkisi”. **İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 3 (1), 41-59
- Ceyhan, S. (2021). “Sanal Kaytarma “. **In Book: Örgütsel Davranış Üzerine Literatürel Analiz ve Ölçekler**, 651-681.
- Ceylan, M. (2014). **Bir İletişim Biçimi Olarak Siyasal İletişim: Recep Tayyip Erdoğan’ın ‘Ulusa Sesleniş’ ve ‘Millet’e Hizmet Yolunda’ Konuşmalarının İncelenmesi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Choliz, M. (2012). “Mobile-Phone Addiction in Adolescence: The Test of Mobile Phone Dependence (TMD)”. **Department of Basic Psychology University of Valencia Avda Blasco Ibáñez, Spain**, 2 (1), 33-44.
- Çiftçi, U. B. (2019). **Örgütsel İletişim Tarzının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: OSTİM Organize Sanayi Bölgesi Araştırması** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cihan, A. (2018). **Sanal Kaytarma ve Algılanan Mesleki Etik Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çolak, M. (2019). **Ortaokul Öğrencilerinin Nomofobi Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Costigan, I. J. ve Schmeidler, M. (1987).”Exploring supportive and defensive communication climates”. **Annual Developing Human Resources**,112-119.
- Dede, E. (2018). **Organizasyonlarda Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, K. (2016). **Yabancı Dil Öğretiminde İletişimsel Yaklaşım ve İletişimsel Yetinin Avrupa Dil Portfolyosu Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Sekizinci Sınıf Örneği**

(Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demirci, K. vd. (2014). “Validty and Reliability of The Turkish Version of The Smartphone Addiction Scale in A Younger Population”. **Bulletin of Clinical Psychopharmacology**, 24(3), 226–234.

Demirkıran, M. (2021). **Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışlarının İş Stresine Etkisinin Kuşaklar Teorisi Üzerinden İncelenmesi**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dereli, Ö. (2010). **Örgütsel Kültürün Örgütsel İletişim Üzerine Etkisi: Örgütlerde Resmi ve Gayri Resmi İletişim Dengelerini Ölçmeye Yönelik Bir Uygulama** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Doruk Karadoğan, S. E. (2017). **İletişim Bilimi**. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.

Barker, L. J. ve Doxas, K. G. (2004). “Communication İn Computer Science Classrooms: Understanding Defensive Climates As A Means Of Creating Supportive Behaviors”. **Journal on Educational Resources in Computing**, 4(1), 1-18.

Düzgün, D. (2019). **Duygusal Zeka ve Örgütsel İletişim İlişkisi: İnsan Kaynakları Çalışanları Üzerine Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eginli Temel, A. ve Taş Özmelek, N. (2019). “Gender Differences in Empathic Communication: A Study With Postgraduate. Students in Faculty of Communication”. **Contemporary Approaches in Social Science Researches**, 435, 435-442.

Eginli Temel, A. ve Taş Özmelek, N. (2019). “Increasing of Interpersonal Communication and No Mobile Phone Phobia (Nomophobia) in The Digital World”. **Media & Communication Studies First Edition**, 978 (1), 99-108.

Ekinci, O. ve Yıldırım, F. (2018). **Sanal Yaşam ve Sanal Kaytarma**. Ankara: Gazi Kitabevi.

Enön, T. (2019). **Telekomünikasyon İşletmelerinde Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeyleri ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişki ve İş Tatminine Olan Etkileri: Türk**

Telekomünikasyon A.Ş. Örneği (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erdem, H. vd. (2016). “Üniversite Öğrencilerinde Mobil Telefon Yoksunluğu Korkusunun (Nomofobi) Akademik Başarıya Etkisi”. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 21 (3), 923-936.

Ergün, Z. (2019). **Yüz Yüze İletişimden Kitleleş İletişime Geçiş Sürecinde Bir İletişim Formu Olarak Kız İsteme Geleneği: ‘Gözüm Sende Programı’ Örneği** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ertan, G. (2019). **Mobil Telefonsuz Kalma Korkusunun (Nomofobi) İş Tatmini, İşe Bağlılık ve Sosyal İzolasyon Üzerine Etkisi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Esenkul, O. (2019). “Örgütsel Adalet Algısı ve Sanal Kaytarma Davranışı İlişkisi. Otomobil Sektörü Tedarikçileri Üzerine Bir Araştırma”. Mehmet Sıtkı Saygılı (Ed.). **Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü 18. Uluslararası İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı**. Osmaniye: Turkey, 949-955.

Farooqui, I. vd. (2018). “Nomophobia: An Emerging Issue in Medical Institutions?”. **Journal of Mental Health**, 27 (5), 438-441.

Fındıklı, M. A. (2016). “Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil ve Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması”. **International Journal of Social Inquiry**, 9(1), 33-62.

Gezer, H. B.(2020). **Sanal Kaytarma ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gezgin, D. M. vd. (2017). “Öğretmen Adaylarında Nomofobi Yaygınlığı: Trakya Üniversitesi Örneği”. **Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 7 (1), 86-95.

Gibb, J. (1961). “Defensive Communication”. **Journal of Communication**, 11 (13), 141-148.

- Gizir, S. ve Fakiroğlu, M. (2019). "Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Okullarındaki İletişim İklimine Yönelik Algıları Üzerindeki Rolü". **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 48, 271-284.
- Göktaş, H. (2019). **Lise Öğrencilerinin Akıllı Telefon Bağımlılığı, Mobil Telefon Yoksunluğu Korkusu (Nomofobi) ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişki** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gözüm, A. İ. C. vd. (2020). "Use of Smartphones in Class: Examining the Relationship Between M-Learning Readiness, Cyberloafing, Nomophobia and Addiction Variables". **International Journal of Progressive Education**, 16 (6), 94-120.
- Gül, Ö. (2012). **Örgütsel İklim ve İletişim İklimi Arasındaki Etkileşim: OMU Vakfı İşletmelerinde Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Güler, E. ve Veysikarani, D. (2019). "Nomofobi Üzerine Bir Araştırma: Üniversite Öğrencileri Örneği". **Beykoz Akademi Dergisi**, 7 (1), 75-88.
- Güler, Ş. (2007). **Yeni İletişim Ortamlarının Habercilik Üzerine Etkileri (Medya Çalışanlarının Yeni İletişim Ortamları ve Haberciliği Bağlamındaki Değerlendirmeleri Üzerine Bir Araştırma)** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güllü, B. F. (2020). **Öğretmenlerin Gelişmeleri Kaçırma Korku Düzeyleri ile Sanal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi/ Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Gültekin, M. ve Mazi, F. (2016). "Stratejik Planlama ve Stratejik Yönetim Uygulamalarının Meslek Yüksekokulları Açısından Önemi". **Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi**, 55, 450-464.
- Gülümoğlu, G. (2018). **Sanal Kaytarma ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Kastamonu İli Örneği** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günay, M. (2017). "Sanal Kaytarma (Cyberloafing)". **In book: Organizational behavior in the 21st Century Publisher: Beta**, 257-277.

- Güngör Y. A. (2019). **Sanal Kaytarmanın Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Türkiye-Polonya Örneği** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güngör, M. (2016). **Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Üzerine Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günler Eryiğit, O. (2015). “Bilgi Toplumunda İnternetin Önemi ve Sağlık Üzerindeki Etkileri “. **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 17 (29), 33-40.
- Günlü, A. ve Bas, A. (2020). “Genişletilmiş Benlik Kuramı Bağlamında Nomofobi”. **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, 9 (5), 3853-3873.
- Gürçay, G. (2019). **Örgütsel Körlük, Silo Sendromu ve Örgüt İklimi İlişkisi: İnşaat Sektöründe Bir Araştırma** (Yayınlanmış Doktora Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürgen, H. (1997). **Örgütlerde İletişim Kalitesi**. İstanbul: Der Yayınları.
- Gutierrez. L. Vd. (2019). “Comparative Study of Nomophobia Among Spanis and Portuguese Nursing Students”. **Nurse Education in Proctice**, 34, 79-84.
- Güz, N. (1998). “İletişim Süreci ve Temel Ögeler”. **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, VII, 185-191.
- Güz, N. (2012). “İletişim Süreci ve Temel Ögeler”. **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, 7, 121-125.
- Guzley, R. (1992). “Organizational Climate and Communication Climate: Predictors of Commitment to the Organization”. **Managament Communication Quarterly**, 5 (4), 379-402.
- Haberdar G. A. (2019). **Sanal Kaytarma ve Çalışan Performansının Kişilik Özellikleri ile Olan İlişkisi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hanaylı, B. (2020). **Örgütsel Bağlılığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Hardiantri, F. (2016). “Komunikasi Interpersonal Penderita Nomophobia Dalam Menjalin Hubungan Persahabatan”. **Jurnal Online Mahasiswa**, 3(2), 1-14.
- Haşiloğlu, S. B. vd. (2013). “Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri”. **Pamukkale Journal of Business and Information Management**, 2 (1), 19-28.
- Hoşgör, H. (2020). “Üniversite Öğrencilerinin Nomofobi Düzeyini Etkileyen Faktörler ve Ders Performansları Üzerinde Nomofobinin Etkisi”. **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, 15(25), 3167-3169.
- Houg, S. vd. (2015). “Smartphone Use and Smartphone Addiction Among Young People in Switzerland”. **Journal of Behavioral Addictions**, 4 (4), 299-307.
- <https://erzurumportali.com> (10.05.2023).
- Hündür, Ü. (2019). **Örgüt İkliminin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Işık, M. (2012). **Kitle İletişim Teorilerine Giriş** (4. Baskı). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Jondoghi, S. vd. (2015). “Cyberloafing Management in Organizations”. **Iranian Journal of Management Studies**, 8 (3), 335-349.
- Kaçar, M. (2019). **Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Sanal Kaytarma ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Kamu Kuruluşu Örneği** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kanık, Ö. (2019). **İş Özelliklerinin Sanal Kaytarmaya Etkisi: Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaplan, M. ve Çetinkaya, A. Ş. (2013). “Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. **Anatolia Turizm İşletmeleri Dergisi**, 25 (1), 26-34.
- Kaplanseren, S. (2019). **Örgütlerde Preseenteism Sorunu ile Örgütsel İletişim ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkinin Y Kuşağı Bağlamında Araştırılması** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kara, A. ve Kahraman, Ç. (2021). “İletişim İklimi İle Yenilikçi Davranış İlişkisinde Kültürel Sıklığın Aracılık Rolü”. **LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, (XII-I), 19-39.
- Karadağ, E. vd. (2016). “Sanal Dünyanın Kronolojik Bağımlılığı: Sosyotelizm (Phubbing)”. **ADDICTA: The Turkish Journal On Addictions**, 3 (2), 223-269.
- Karamanoğlu, T. (2022). **İş Motovasyonunun Sanal Kaytarma ile İlişkisinde Yabancılaşmanın Aracı Etkisi: Denizli İli Örneği** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karataş, A. ve Avcı, S. (2017). “Kamu Kurumlarında Sanal Kaytarma Olgusunun Değerlendirilmesi “. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 22(15), 2321-2346.
- Kasar, M. (2019). **Örgüt Kültürünün Sanal Kaytarmaya Etkisi: Bilişim Teknolojileri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaşgarlı, L. (2014). **İlköğretim 4. Sınıf Öğrencilerine Yapılan İletişim Grup Çalışma Programının Öğrencilerin İletişim Becerilerine Etkisinin İncelenmesi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kaya, B. (2016). **Örgütsel İletişim ve İş Tatmini** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayapalı Yıldırım, S. (2016). **Etik İklim ve Örgütsel Kontrol Mekanizmalarının Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü** (Yayınlanmış Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kıraç, R. (2019). “Nomofobinin Dikkat Eksikliğine Etkisi”. **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, 14 (20), 1095-1114.
- Kırtay, Ç. (2019). **Kamu Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları: Yalova Üniversitesi Örneği** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçak, D. R.ve Temiz, Ü. (2016). “Destekleyici Örgüt İklimi ve Psikolojik Sermayenin Yenilikçilik Eğilimine Etkisi: Görgül Bir Araştırma”. **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, 5 (8), 3330-3353.

- Korkmaz, R. (2019). **Çalışanların Problemlı İnternet Kullanımı Alışkanlıklarının Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçükali, A. ve Serçemeli C. (2019). “Akademisyenlerin Sosyal Medya Kullanımı: Atatürk Üniversitesi Örneği”. **Avrasya Sosyal Ekonomik Araştırmaları Dergisi (ASEAD)**, 6 (10), 202-219.
- Kumar, N. M. ve Gilula, N. B. (1996). “The Gap Junction Communication Channel”. **Cell**, 8(4), 381-388.
- Kurtaran, T. G. (2008). **İnternet Bağımlılığını Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurun, M. (2019). **Okul Yöneticilerinin Yönetmel Davranışları ile Sanal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kuyucu, M. (2017). “Gençlerde Akıllı Telefon Kullanımı ve Akıllı Telefon Bağımlılığı Sorunsalı: ‘Akıllı Telefon (Kolik)’ Üniversite Gençliği”. **Global Media Journal TR Edition**, 7 (14), 328-359.
- Kuzkaya, E. (2021). **Mesleki Tükenmişliğin, İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarma ile İlişkisinin İncelenmesi: Muhasebe Meslek Grupları Üzerine Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuznek, E. ve Güzel, B. (2019). “Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi Kuşaklar Yaklaşımı Teorisi”. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 11 (4), 2729-2746.
- Kwon, M. vd. (2013). The Smartphone Addiction Scale: Development and Validation of A Short Version For Adolescents. **Plos One**, 8(12), 1-7.
- Lee, H.vd. (2014). “The SAMS: Smartphone Addiction Managment System and Verification”. **Journal of Medical Systems** , 38 (1), 1-10.

- Leon- Mejia, A.C. vd. (2021). “A Systematic Review on Nomophobia Prevalence: Surfacing Results and Standard Guidelines for Future Research”. **National Library of Medicine**, 16 (5), 1-34.
- Lucia, A. vd. (2013). “Nomophobia: Dependency on Virtual Environments or Social a
- Masadeh, T. (2021). “Prevalence of Nomophobia and Cyberloafing Behaviors Among Undergraduate Students”. **European Journal of Education Studies**, 8 (2), 342-361.
- Masadeh, Y. (2021). “Blended Learning: Issues Related to Succesful Implementation”. **İnternational Journal of Sxientific Research and Management**, 9 (10), 1897-1907.
- Minaz, A. ve Bozkurt Ç. Ö. (2017). “Üniversite Öğrencilerinin Akıllı Telefon Bağımlılık Düzeylerinin ve Kullanım Amaçlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 9(21), 268-286.
- Öçal, M. A. (2018). **Seyahat Acentalarında Görev Yapan Yöneticilerin İş Stres Düzeylerinin Sanal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oran, S. (2021). **Spor Bilimleri Mezunlarının Motivasyon Düzeyi ile Örgüt İklimi İlişkisi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Ören, T. ve Arman, A. (2021). “Yiyecek İçecek İşletmeleri Çalışanlarında Sanal Kaytarma ve Nomofobi İlişkisi Üzerine Amprik Bir Araştırma”. **Turizm ve Gastronomi Araştırmaları Dergisi**, 9 (3), 228-258.
- Örücü, E. ve Özudoğru, M. (2018). “Örgütsel Güven ile Sanal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma”. **Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 5 (3), 66-80.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014). “İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma”. **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 14(1), 99-114.
- Öz, H. (2018). **Üniversite Okuyan Genç Yetişkinlerin Mobil Telefon Yoksunluğu Korkusu (Nomofobi) ile Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Özbolat, G. (2018). **Çalışan Sessizliği ile İletişim Doyumu Arasındaki İlişkide İnfomal İletişim Kanallarının ve Cinsiyetin Düzenleyici Etkisi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, M. H. (2019). **Kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide gelişmeleri kaçırma korkusunun (GKK) rolü** (Yayınlanmış Doktora Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdem, G. ve Demir, A. (2015). “Okul Yöneticilerinde Sanal Kaytarma Davranışları”. **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 11(3), 1029-1042
- Özdemir, B. vd. (2018). “Prevalence of Nomophobia among University Students: A Comparative Study of Pakistani and Turkish Undergraduate Students”. **Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education**, 14(4), 1519-1532.
- Özden, Ö. (2019). **Üniversite Öğrencilerinin Nomofobi Düzeyi ile Pskolojik İhtiyaçların Doyumu ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özden, T. (2009). **İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Okullarındaki İletişim İklimine Yönelik Algıları** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özel, N. (2016). “Bilgi İletişim Teknolojilerinin Etkisiyle Değişen Bilgi Kaynakları, Hizmetleri ve Öğrenme Ortamları”. **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 209, 270-294.
- Özer, M. (2015). “İşletmelerde Stratejinin Önemi Üzerine Değerlendirmeler”. **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, 14, 69-84.
- Özkan, S. ve Erbay, E. Ö. (2021). “Örgüt İkliminin Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi”. **Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi**, 3 (1), 145-153.
- Özkara, U. vd. (2020). “Örgütsel Adalet ile Yüksek Görev Bilincinin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkileri”. **Üçüncü Sektör Ekonomi Dergisi**, 55 (3), 2044-2063.

- Öztürk, U. (2015). “Bağlantıda Kalmak ya da Kalmamak İşte Tüm Korku Bu: İnternetsiz Kalma Korkusu ve Örgütsel Yansımaları”. **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 8 (37), 629-638.
- Özüdoğru, M. (2019) **Sanal Kaytarma ve İşgören Performansı İlişkisinde İş Stresinin Düzenleyici Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polat, G. (2020). **Liderlik Tarzlarının Sinizm ve Sanal Kaytarma Davranışına Etkisi: Afyonkarahisar İli Belediye Çalışanları Üzerine Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polat, R. (2017). “Dijital Hatalık Olarak Nomofobi”. **E-Journal of New Media / Yeni Medya Elektronik Dergisi**, 1(2), 164-172.
- Polat, S. (2013). “Ücretli Öğretmenlik İstihdamının Yaratdığı Sorunlar Üzerine Nitel Bir Arastırma”. **Mehmet Akif Ersoy Eğitim Fakültesi Dergisi**, 28, 67-88.
- Rovshanov, S. (2020). **Kişilerarası İletişimde Sosyal Ağların Kullanımı ve Dijital Nesil İletişim Biçimlerinin Dönüşümü: İstanbul’daki Yabancı Uyruklu Öğrencilerin Sosyal Ağlardaki Kişilerarası İletişimleri Üzerine Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, S. (2018). **48-66 Aylık Çocuklara Sayı Kavramı Öğretiminde Somut Olmayan Kültürel Miras Öğelerinin Kullanımı Üzerine Örnek Bir Uygulama** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sarıca, P. (2020). **Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Saygılı, İ. (2018). **Örgütsel İletişim ve Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Sessizliğe Etkisi: Ankara’da Faaliyet Gösteren Havacılık Bakım Merkezlerinde Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Seçil, Ö. ve Topçu, M. (2012). “Tıp Fakültesi Öğrencilerinde Akıllı Telefon Bağımlılığı ile Depresyon, Obsesyon- Kompulsiyon, Dürüstlük, Aleksitizm Arasındaki İlişki”. **Bağımlılık Dergisi**, 18 (1), 16-24.
- Seçilmiş, C. ve Yılmaz, B. (2018). “Seyahat Acentesi Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”. **Kesit Akademi Dergisi**, 17, 20-37.
- Seçkin, Z. ve Kerse, G. (2017). “Üniversite Öğrencilerinin Sanal Kaytarma Davranışları ve Bu Davranışların Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Amprik Araştırması”. **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 9(1), 89-110.
- Şeker. T. (2019). **Çalışanlarda Tükenmişlik ve Sanal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şengör, Y. (2020). **İyi Oluşun Yordayıcıları Olarak Yalnızlık ve Nomofobi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şengün, S. (2014). **Sağlık Alanında İletişim, Hasta ve Sağlık Personeli İletişiminde Sorunlar Üzerine Bayındır Devlet Hastanesinde Bir Uygulama** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sıçrır, H. (2017). **Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki : Erzurum İlinde Bir Kamu Örneği** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sucu, G. (2019). **Okul Müdürlerinin Kurumlarında Oluşturdukları İletişim İklimi ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tam, K. vd. (2017). “The Evolution of Android Malware and Android Analysis Techniques”. **ACM Computing Surveys (CSUR)**, 49 (4), 1-41.
- Tanrıverdi, H. vd. (2010). “Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği”. **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11, 101-122.

- Tilki, İ. (2021). **Örgüt İklimi ve Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Timuroğlu, M. ve Balkaya, E. (2016). “Örgütsel İletişim ve Motivasyon İlişkisi Bir Uygulama”. **U.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9 (2), 89-113.
- Torun, F. (2020). **Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Trambetta, J. ve Rogers, D. (1988). “Communication Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Effects of Information Adequacy, Communication Openness and Decision Participation”. **Management Communication Quarterly**, 1 (4), 494-514.
- Tumurboğa, M. (2019). **Yapısal Eşitlik Modeli ile Örgütsel İletişim Etiği Ölçeği Geliştirme** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türen, U. vd. (2017). “İş Yüğü Fazlalığı Algısını Oluşturan Nedenlerden Birisi Nomofobi Olabilir mi?”. **Yönetim ve Çalışma Dergisi**, 1 (2), 16-30.
- Türen, U. vd. (2017). “Mobil Telefon Yoksunluğu (Nomofobi) Yayılımı: Türkiye’den Üniversite Öğrencileri ve Kamu Çalışanı Örnekleme”. **Bilişim Teknolojileri Dergisi**, 10 (1), 1-12.
- Ulusoy, H. ve Benli, D. G. (2017). “Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışları: Bir Kamu Üniversitesi Örneği”. **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 10(54), 924-934.
- Ünal, Ö. F. ve Tekdemir, S. (2015). “Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma”. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 20 (2), 95-118.
- Ünler, E. vd. (2014). “İletişim İkliminin İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Etkisi”. **Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi**, 11 (41), 237-250.

- Uza, D. C. (2019). **Üniversite Öğrencilerinde Akıllı Telefon Bağımlılığı ve Nomofobi ile Mizaç Karakter Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** (Tıpta Uzmanlık), Mustafa Kemal Üniversitesi Tıp Fakültesi.
- Yağcı, M. ve Yüceler, A. (2015). “Kavramsal Boyutlarıyla Sanal Kaytarma”. **International Journal of Social Sciences and Education Research**, 2 (2), 531-540.
- Yağcı, M. ve Yüceler, A. (2016). “Kavramsal Boyutlarıyla Sanal Kaytarma”. **International Journal of Social Sciences and Education Research**, 2 (2), 663-673.
- Yalçın, S. ve Şengül. M. (2007). “Dilin İletişim Süreci İçerisindeki Rolü ve İşlevleri”. **Electronic Turkish Studies**, 2 (2), 749-769.
- Yalçın, Y. (2020). **BİST İletişim Endeksine Kayıtlı Şirketlerin Finansal Performanslarının TOPSIS, MOORA-ORAN ve COPRAS Yöntemleri ile Değerlendirilmesi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavuz, B. (2014). **Yeni İletişim Ortamı Olarak Mobil İletişim Teknolojilerinin Pazarlama İletişimi Etkinliğini Arttırmada Bağlam Temelli Kullanımı** (Yayınlanmış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Yıldırım, Ç. vd. (2016). “A Growing Fear: Prevalence of Nomophobia Among Turkish College Students”. **Information Development**, 32 (5), 1322-1331.
- Yıldırım, Ç. ve Correia, A. (2015). “Exploring The Dimensions of Nomophobia Development and Validation of a Self -Reported Questionnaire”. **Computers in Human Behavior**, 49, 130-137.
- Yıldırım, O. (2019). **Ergenlerde Akıllı Telefondan Yoksun Kalma Korkusu (Nomofobi) ile Sosyodemografik Değişkenler, Temel Psikolojik İhtiyaçlar, Sürekli Kaygı ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldırım, S. ve Kışioğlu Nesimi, A. (2018). “Teknolojinin Getirdiği Hastalıklar: Nomofobi, Netlessfobi, Fomo”. **SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi**, 25 (4), 473-480.
- Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2015). “İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi”. **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 13 (3), 1-17.

Yıldız, R. (2021).**Nomofobinin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Antalya Belek
Örneği**(Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilim



EKLER

Ek 1- ANKET FORM

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda Yönetim Organizasyon alanında yüksek lisans tezi olarak yürütülmektedir. **“İletişim İklimi ve Nomofobinin Sanal Katarmaya Etkisi”** konulu araştırma resmi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iletişim iklimi ve nomofobik davranışlarının sanal katarmaya nasıl bir etkisi olduğunu anlamak amacıyla yapılmaktadır. Araştırma kapsamında vereceğiniz cevapların bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacağını ve tüm kişisel verilerin gizli tutulacağını taahhüt ederiz.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Demografik Bilgiler:

Cinsiyet : ☐ Erkek ☐ Kadın
Medeni Durum : ☐ Evli ☐ Bekar
Yaş : ☐ 22-31 yaş ☐ 32-41 yaş ☐ 42-51 yaş ☐ 52-61 yaş
Branş :
Kurumdaki Çalışma Yılı : ☐ 1 yıldan az ☐ 1-10 yıl ☐ 11-20 yıl ☐ 21-30 yıl
Yöneticilik Görevi : ☐ Var ☐ Yok

İFADELER	KATILMA DÜZEYİ				
Çalıştığınız kurumun iletişim iklimine yönelik ifadelerle katılım derecesine göre ilgili kısma (X) koyarak değerlendiriniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.Yöneticim açıklama yapmama izin vermeksizin çalışmalarını eleştirir.					
2.Yöneticim mümkün olduğunca işinde yaratıcılığını kullanmama izin verir.					
3.Yöneticim çalışanlarının çalışma şekillerini sürekli olarak yargılar.					
4.Yöneticim çalışmalarımızda esnekliğe izin verir.					
5.Yöneticim başkalarının yanında çalışmamı eleştirir.					
6.Yöneticim yeni fikirleri denemeye ve farklı görüşlere açıktır.					

7.Yöneticim işimi nasıl yaptığımı denetlemek gerektiğine inanır.					
8.Yöneticim işimde karşılaştığım problemleri anlar.					
9.Yöneticim diğer insanların tutum ve davranışlarını, kendininkilere benzetmek için uğraşır.					
10.Yöneticim duygularıma ve değerlerime saygı gösterir.					
11.Yöneticim her zaman duruma hâkim olmak ister.					
12.Yöneticim problemlerimi ilgi ile dinler.					
13.Yöneticim istediklerini elde etmek ya da kendisini iyi göstermek için çalışanları yönlendirir.					
14.Yöneticim mevki olarak altında olduğumu hissettirmeye çalışmaz.					
15.Yöneticim konuşurken yanlış anlaşılacak için dikkatli olmak zorundayım.					
16.Yöneticim çalışanlarla yapılan toplantılarda statü ya da güç gösterisinde bulunmaz.					
17.Yanlış anlaşılabilirliği ya da çarpıtılabilirliği için gerçekten ne düşündüğümü yöneticime nadiren söylerim.					
18.Yöneticim bana karşı davranışlarında saygılıdır.					
19. Yöneticim çalışanlar arasında yaşanan çatışmalarla (anlaşmazlıklarla) ilgilenmez.					
20. Yöneticim benimle olan ilişkisinde art niyetli değildir.					
21.Yöneticim çalışanların problemleri ile ilgilenmez.					
22.Yöneticim kişisel bir sorun yaşadığımda manevi destek vermez.					
23.Yöneticime görüşlerimi dürüstçe açıklayabilirim.					
24.Yöneticim kendimi yetersiz hissetmeme neden olacak şekilde davranır.					
25.Yöneticim problemleri sadece anlaşılabilir kılmak için tanımlar; ancak çalışanlarını kendi gibi düşünceleri için zorlamaz.					
26.Yöneticim patronun kim olduğunu açık bir şekilde hissettirir.					
27.Yöneticimle özgürce konuşabilirim.					
28.Yöneticim bir işin doğru bir şekilde yapılabilmesi için kendisi tarafından mutlaka denetlenmesi gerektiğine inanır.					

29.Yöneticim okulda yaşanan problemleri açıklayarak çalışanlarının bunları fark etmesini sağlar.					
30.Yöneticim hata yaptığını kabul etmez					
31.Yöneticim olayları iyi ya da kötü olarak nitelendirmeden olduğu gibi açıklamaya çalışır.					
32.Yöneticim sabit fikirli olmasından dolayı karşıt bir görüşümü dile getirmeyi gereksiz bulurum.					
33.Yöneticim duygu ve düşüncelerini belirtirken benden de benzer bir tepki göstermemi beklemez.					
34.Yöneticim her zaman kendinin haklı olduğunu düşünür.					
35. Yöneticim kişisel görüşlerine yer vermeden olayları net bir şekilde açıklamaya çalışır.					

İFADELER	KATILMA DÜZEYİ				
Çalıştığınız kurumda interneti kullanma şeklinizle ilgili ifadelere (X) koyarak katılma derecenizi belirtiniz.	Asla	Haftada bir kez	Genelde bir kez	Genelde birkaç kez	Sürekli
1.İşle ilgili olmayan e-postalarımı kontrol ederim.					
2.İşle ilgili olmayan e-postalar gönderirim.					
3.Haber sitelerine bakar ve haberleri okurum.					
4.Hisse senedi / borsa ve yatırım ile ilgili internet sitelerini takip ederim.					
5.Sporla ilgili web sitelerine göz atarım.					
6.İşle ilgili olmayan e-postalar alırım.					
7.Bankacılık ve finansla ilgili internet sitelerine girerim.					
8.Kişisel ihtiyaçlarım için internetten alışveriş yaparım.					
9.Sanal açık artırmaların (müzayede) ortamların olduğu internet sitelerini ziyaret ederim.					
10.Tatil yeri ve seyahatler için rezervasyon yaparım.					
11.İş arama ve istihdam sitelerini ziyaret ederim.					
12.Facebook, Twitter, Instagram ve Whatsapp vb. görüşme araçları ile anlık sohbet mesajları alır ve gönderirim.					
13.Sanal oyunlara katılırım.					
14.Sohbet odalarına (ağlarına) katılırım.					
15.Tartışma gruplarını ve ilan panolarını ziyaret ederim.					

16.Sanal toplulukları (ortak ilgi alanına sahip kişilerin oluşturduğu sanal forumlar) ziyaret ederim.					
17.Kendime ait internet sitemde düzenlemeler yaparım.					
18.İnternette müzik indiririm.					
19.Sanal bahis sitelerini ziyaret ederim.					
20.Blogları (ağ üzerinde geçmişten bugüne düşüncelerin paylaşıldığı sitedeki yazıları) okurum.					

İFADELER	KATILMA DÜZEYİ				
Çalıştığınız kurumda akıllı telefon kullanımlarınıza yönelik ifadelere katılım derecesine göre ilgili kısma (X) koyarak değerlendiriniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Akıllı telefon kullanımı sebebiyle planlanmış işlerimi yetiştiremiyorum					
2. Akıllı telefon kullanımı sebebiyle sınıfta, ödev yaparken veya çalışırken konsantre olmakta güçlük çekiyorum					
3. Aşırı akıllı telefon kullanımına bağlı baş dönmesi ya da bulanık görme yaşıyorum					
4. Akıllı telefon kullanırken bileklerimde ya da boynumun arkasında ağrı hissediyorum					
5. Aşırı akıllı telefon kullanımı sebebiyle yeterli uykumu alamıyorum ve kendimi yorgun hissediyorum					
6. Akıllı telefon kullanırken sakinleşiyor ve rahatlıyorum					
7. Akıllı telefon kullanırken kendimi keyifli ve coşkulu hissediyorum					
8. Akıllı telefon kullanırken kendimi güvende hissediyorum					
9. Akıllı telefon ile stresten kurtulmak mümkündür					
10. Akıllı telefon kullanmaktan daha eğlenceli bir şey yoktur					
11. Akıllı telefonum olmazsa hayatım bomboş olur					
12. Kendimi en çok akıllı telefon kullanırken özgür hissediyorum					
13. Akıllı telefon kullanmak hayatımdaki en eğlenceli şeydir					
14. Akıllı telefonum olmamasına dayanamam					
15. Akıllı telefonum elimde değilken kendimi sabırsız ve sinirli hissediyorum					
16. Kullanmadığım zamanlarda bile aklımda akıllı telefonum var					

17. Günlük hayatımı büyük ölçüde etkilese bile akıllı telefonumu kullanmaktan asla vazgeçmem					
18. Akıllı telefonum ile meşgul iken rahatsız edilmek beni sinirlendirir					
19. Tuvalete acil gitmek zorunda olsam bile akıllı telefonumu yanıma alırım					
20. Akıllı telefon aracılığıyla daha fazla insanla tanışmak harika bir duygudur					
21. Akıllı telefondaki arkadaşlarımla olan ilişkilerimin gerçek yaşamdaki arkadaşlarımla olan ilişkilerimden daha samimi olduğunu düşünüyorum					
22. Akıllı telefonumu kullanamamak bir arkadaşımı kaybetmek kadar acı verici olabilir					
23. Akıllı telefonumdaki arkadaşlarımla, gerçek hayattaki arkadaşlarıma göre beni daha iyi anladıklarını düşünüyorum					
24. İnsanların Twitter ya da Facebook'taki konuşmalarını kaçırmamak için akıllı telefonumu sürekli kontrol ederim					
25. Twitter ya da Facebook'taki gibi sosyal ağları uyanır uyanmaz kontrol ederim					
26. Akıllı telefondaki arkadaşlarımla zaman geçirmeyi gerçek yaşamdaki arkadaşlarımla ya da diğer aile bireyleriyle zaman geçirmeye tercih ediyorum					
27. Diğer insanlara sormaktansa akıllı telefonumdan araştırmayı tercih ediyorum					
28. Akıllı telefonumun bataryası tam doluyken bile bir gün gitmez					
29. Akıllı telefonumu planladığımdan daha fazla kullanıyorum					
30. Akıllı telefonumu kullanmayı bıraktıktan hemen sonra yine kullanma ihtiyacı hissediyorum					
31. Akıllı telefonumu kullanma süremi kısaltmayı defalarca denedim fakat her defasında başarısız oldum					
32. Akıllı telefon kullanma süremi kısaltmam gerektiğini hep düşünüyorum					
33. Çevremdeki insanlar akıllı telefonumu çok fazla kullandığımı söylüyor					