



**T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI**

**SANAL KAYTARMA VE ALGILANAN MESLEKİ ETİK ARASINDAKİ
İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ABDULLAH CİHAN

**DANIŞMAN
PROF.DR. ZELİHA SEÇKİN**

AKSARAY 2018



**T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI**

**SANAL KAYTARMA VE ALGILANAN MESLEKİ ETİK ARASINDAKİ
İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ABDULLAH CİHAN

**DANIŞMAN
PROF.DR. ZELİHA SEÇKİN**

AKSARAY 2018

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren (...) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı: Abdullah

Soyadı: CİHAN

Bölümü: Yönetim Bilişim Sistemleri

İmza:

Teslim tarihi:

TEZİN

Türkçe Adı: Sanal Kaytarma ve Algılanan Mesleki Etik Arasındaki İlişkiye Yönelik
Bir Araştırma

İngilizce Adı: A Research On The Relationship Between Cyberloafing And
Perceived Professional Ethics

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Abdullah CİHAN

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

Abdullah Cihan tarafından hazırlanan “Sanal Kaytarma ve Algılanan Mesleki Etik Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma ” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği /oy çokluğu ile Aksaray Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: (Prof. Dr. Zeliha Seçkin)
(Yönetim Bilişim Sistemleri ABD,Aksaray Üniversitesi)
Üye: (Doç.Dr. İbrahim YALÇIN)
(İşletme ABD, Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi)
Üye: (Doç. Dr. Eyüp Akın)
(İşletme, Aksaray Üniversitesi)

İMZA

[Handwritten signatures of the jury members]

Tez Savunma Tarihi:04/10/2018

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun ..18/10/2018...tarih ve
2018/4.8-7...sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Öğrencinin Adı
Abdullah Cihan

İmza

[Handwritten signature of Abdullah Cihan]

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü
Dr. Öğretim Üyesi Sevilay USLU DİVANOĞLU

İmza

[Handwritten signature of Sevilay USLU DİVANOĞLU]

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın her aşamasında bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan saygı değer hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Zeliha SEÇKİN'e ve eğitim hayatım boyunca bana her zaman destek olan kıymetli aileme şükranlarımı sunarım.



AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SANAL KAYTARMA ve ALGILANAN MESLEKİ ETİK
ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ABDULLAH CİHAN

AKSARAY 2018

ÖZET

Teknoloji çok hızlı bir şekilde değişmektedir. Bu hızlı değişimler bireysel ve örgütsel olarak yapılan birçok şeyin değişmesine, ortadan kalkmasına veya yeni şeylerin hayatımıza girmesine öncü olmaktadır. Sanal kaytarma, internet teknolojisi ile beraber örgütlerde görülmeye başlanan daha çok olumsuz sonuçları olabilen yeni bir olgu olup teknoloji ile beraber evrimleşmektedir.

Sanal kaytarma davranışlarının birçok nedeni vardır. Bunlar; örgütsel politik nedenler, kişisel nedenler, teknolojik nedenler ve iş ile ilgili görevlerden kaynaklanan nedenlerdir. Kişisel nedenler kendi arasında “kişisel özellikler”, “Kişinin etik algısı veya dini inancı”, “psikolojik direnç”, “tükenmişlik”, “çalışanların sanal kaytarmaya ilişkin tutumları” ve “kişinin yönetici davranışına ilişkin tutumu” alt başlıklarından oluşmaktadır. Teknolojik nedenler ise “sosyal medya kullanımı” ve “internet bağımlılığının sanal kaytarma üzerine etkileri” alt başlıklarından oluşmaktadır.

Mesleki etik ise günümüzde her meslek için tartışılan bir konu olmuştur. Sanal kaytarma davranışlarının olumsuz sonuçlarını inceleyen araştırmacılar sanal kaytarmayı aynı zamanda etik dışı davranışlar arasında saymışlardır. Bu araştırmacılara göre sanal kaytarma davranışları örgütün zaman, insan ve teknoloji kaynaklarının boşa harcanmasına neden olan davranışlardır. Diğer taraftan sanal kaytarmanın olumlu taraflarının da olabileceğini söyleyen ve araştırmalarında sanal kaytarmanın olumlu taraflarına odaklanan araştırmacılar da vardır. Bu araştırmacılara göre, çalışanlar çeşitli nedenlerden dolayı iş stresi yaşayabilmektedirler. Sanal kaytarma davranışları çalışanların iş streslerinin azalmasına ve işten çıkma niyetlerinin azalmasına katkı sağlamaktadır. Buna ek olarak, bilgi toplumunda çalışanların interneti kişisel veya mesleki gelişimlerine katkı yapacak faaliyetlerde kullanması örgütün lehine olacak sonuçlar da doğurabilir.

Bu araştırma, kamu sektöründe çalışan memurların sanal kaytarma davranışlarının mesleki etik algıları ile ilişkisinin olup olmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birince bölümde sanal kaytarma kavramından ve kapsamından

bahsedilmektedir. İkinci bölümde etik ve mesleki etik kavramına ve kapsamına değinilmektedir. Üçüncü bölümde ise araştırma yöntemi, analiz, bulgular, tartışma ve sonuca yer verilmektedir. Çalışmanın evrenini kamu sektöründe çalışan memurlar oluştururken örnekleme Aksaray Üniversitesi'nde aktif olarak çalışan 182 memur oluşturmaktadır.

Veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Anket formunda 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerde soru seçenekleri en olumsuzdan en olumluya doğru sıralanmıştır. Söz konusu anket 46 soru ve 3 bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde katılımcıların demografik verileri, ikinci bölümde katılımcıların mesleki etik algıları, üçüncü bölümde ise katılımcıların internet kullanım davranışları ile ilgili ifadeler yer almaktadır.

Anket tekniği ile elde edilen veriler IBM SPSS Statistics Versiyon 22 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Analiz sonucunda sanal kaytarma faktörleri ile görecilik arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönde ilişki bulunurken İdealizm ile sanal kaytarma faktörleri arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Regresyon analizi sonucunda ise görecilik ve İdealizmin önemli sanal kaytarma ve dinlendirici sanal kaytarmaya bağlı olarak arttığı görülmüştür. Öğretici sanal kaytarma ise görecilik faktörü için anlamlı bulunurken İdealizm faktörü için anlamlı bulunmamıştır.

Bilim Kodu:

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma, Mesleki Etik

Sayfa Adedi:121

Danışman: Zeliha SEÇKİN

İkinci Danışman :

AKSARAY UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN CYBERLOAFING AND
PERCEIVED PROFESSIONAL ETHICS

M. S THESIS
AKSARAY 2018
ABDULLAH CİHAN

ABSTRACT

Technology is changing rapidly. These rapid changes pave the way for many things that are done individually and organizationally to disappear or to transform and lead new phenomena coming into our lives. Continuing to evolve along with the technology, cyberloafing is a new phenomenon observed in organizations as a result of internet technology and considered to produce mostly negative outcomes. There are various motives for cyberloafing behavior. They include organizational political reasons, personal reasons, technological reasons and reasons stemmed from work related tasks. Personal reasons are classified under the headings of "personal characteristics", "ethical perceptions or religious beliefs of the person", "psychological resistance", "burnout", "attitudes of employees to cyberloafing" and "attitudes of the individuals toward manager behavior". Technological motives title on the other hand involves “using social media” and “the effects of social media addiction on cyberloafing” subheadings.

Professional ethics has become a subject of debate for every profession today. Researchers investigating the negative consequences of cyberloafing behavior have also regarded cyberloafing as an unethical behavior. According to these researchers, cyberloafing is a form of behavior that cause wasting time, human and technology resources. On the other hand, there are also researchers maintaining that cyberloafing could possess a positive quality and focusing on the positive aspects of cyberloafing in their research. According to these researchers, employees may experience work stress due to various reasons. Cyberloafing behaviors contribute to reducing the work stress of employees and reducing their intention to leave the workplace. In addition, the use of internet in activities that contribute to the personal or professional development of employees in the information society may also have beneficial consequences for the organization.

This research aims to determine whether professional ethics perceptions of public sector employees are related to cyberloafing behaviors. The study consists of three chapters. In the first chapter cyberloafing concept and its scope are covered. In the second chapter, the concept and scope of ethics and professional ethics are dealt with. Lastly, the third chapter

comprised of research method, analysis, findings, discussion and conclusion. While the universe of the work is constituted of civil servants working in the public sector, the sample of the study has consisted of 182 civil servants actively working at Aksaray University. The data were collected by survey technique. A five-point Likert scale was used in the survey form. In scales, question options are ordered from the most negative to the most positive. The survey consists of 46 questions and 3 sections. The first chapter of the survey contains questions about the demographic characteristics of the correspondents. While the second part is about the professional ethical perceptions of participants, the third part contains statements about participants' internet usage behaviors. The data obtained with the survey were analyzed using the IBM SPSS Statistics version 22 program. As a result of the analysis, there was a statistically positive correlation between cyberloafing factors and idealism at a weak level, while there was a statistically significant negative correlation between relativism and cyberloafing factors at a weak level. As a result of regression analysis Relativism and Idealism have been seen to increase as depending to significant cyberloafing and resting cyberloafing. Instructive cyberloafing was found to be significant for relativism factor but not for idealism factor.

Science Code:

Key Words: Cyberloafing, Professional ethics.

Page Number: 121

Supervisor: Prof. Dr. Zeliha SEÇKİN

Co- supervisor:

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	I
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	II
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	III
TEŞEKKÜR.....	IV
ÖZET	V
ABSTRACT.....	VII
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
SİMGE ve KISALTMALAR LİSTESİ	xv
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM.....	3
SANAL KAYTARMA	3
1.1. Kaytarma Kavramı.....	3
1.2. Sanal Kaytarma: Kavram ve Kapsamı	4
1.2.1. Sanal Kaytarma Nedenleri	8
1.2.1.1. Örgütsel Politik Nedenler	9
1.2.1.2. Kişisel Nedenler	9
1.2.1.2.1. Kişilik Özellikleri.....	9
1.2.1.2.2. Kişinin Etik Algısı veya Dini İnancı	12
1.2.1.2.3. Psikolojik Direnç.....	12
1.2.1.2.4. Tükenmişlik.....	12
1.2.1.2.5. Çalışanların Sanal Kaytarmaya İlişkin Tutumları	13
1.2.1.2.6. Çalışanların Yönetici Davranışına İlişkin Tutumu.....	14
1.2.1.3. Teknolojik Nedenler	14
1.2.1.3.1. Sosyal Medya Kullanımı	17
1.2.1.3.2. İnternet Bağımlılığının Sanal Kaytarma Üzerine Etkileri.....	19

1.2.1.4.	İş veya Görev ile İlgili Nedenler	22
1.2.2.	Sanal Kaytarma Tipolojileri.....	22
1.2.2.1.	Lim'in Sanal Kaytarma Tipolojisi.....	23
1.2.2.2.	Anandarajan ve Simmers'in Sanal Kaytarma Tipolojisi	25
1.2.2.3.	Doorn'nun Sanal Kaytarma Tipolojisi	26
1.2.2.4.	Blanchard ve Henle'nin Sanal Kaytarma Tipolojisi.....	28
1.2.2.4.1.	Önemsiz Sanal Kaytarma Davranışları	28
1.2.2.4.2.	Önemli Sanal Kaytarma Davranışları	29
1.2.2.5.	Sanal kaytarma Tipolojilerinin Karşılaştırılması.....	30
1.2.3.	Sanal Kaytarma ile İlgili Teori ve Yaklaşımlar	31
1.2.3.1.	Psikolojik Sözleşme.....	31
1.2.3.1.1.	Psikolojik Sözleşme İhlali.....	32
1.2.3.2.	Örgütsel Adalet.....	33
1.2.3.3.	Sosyal Kolaylaştırma Kavramı.....	33
1.2.4.	Sanal Kaytarmanın Yarattığı Avantaj ve Dezavantajlar	34
1.2.4.1.	Sanal Kaytarmanın Avantajları	35
1.2.4.2.	Sanal Kaytarmanın Dezavantajları	35
1.2.5.	Sanal Kaytarmanın Hukuki Boyutu	36
1.2.5.1.	Sanal Kaytarma ile İlgili Bazı Yargı Kararları	37
1.2.6.	Sanal Kaytarma İle İlgili Araştırma Sonuçları.....	38
2.	BÖLÜM.....	47
	MESLEKİ ETİK	47
2.1.	Etik Kavramı ve Kökeni	47
2.2.	Etik Tarihinde Ana Yaklaşımlar	48
2.2.1.	Mutluluk ve Hazzı Temel Alan Yaklaşım	48
2.2.2.	Erdemi Temel Alan Yaklaşım	49
2.2.3.	Faydayı Temel Alan Yaklaşım	49
2.2.4.	Deontolojik Yaklaşım (Görev Etiği).....	50
2.3.	Örgütlerde Etik.....	52
2.3.1.	İş Hayatında Etiğin Gerekliliği ve Önemi	52

2.3.2.	Meslek Etiği Kavramı	53
2.3.3.	Meslek Etiğinin Yasal Dayanakları	54
2.3.4.	Örgütlerde Etik Dışı Davranışlar	56
2.3.5.	Örgütlerde Etik Dışı Davranışları Doğuran Nedenler	57
2.3.5.1.	Örgütlerde Etik Dışı Davranışları Doğuran Bireysel Nedenler	58
2.3.5.1.1.	Demografik Faktörler	58
2.3.5.1.2.	Bireysel Faktörler	58
2.3.5.1.3.	Kültürel ve Toplumsal Faktörler	59
2.3.5.2.	Örgütlerde Etik Dışı Davranışları Doğuran Örgütsel Nedenler	59
2.3.5.2.1.	Yetersiz İletişim	60
2.3.5.2.2.	Maliyetleri Düşürme Çabası	60
2.3.5.2.3.	Örgütsel Politikalar	61
2.3.5.2.4.	Zayıf Örgüt Kültürü	61
2.3.6.	Örgütlerde Teknoloji Kullanımı ve Etik	61
2.3.6.1.	Örgütlerde Teknoloji Kullanımına Bağlı Etik Sorunlar	63
2.3.6.2.	Sanal Kaytarma ve Etik İlişkisi	65
3.	BÖLÜM	67
	SANAL KAYTARMA ve ALGILANAN MESLEKİ ETİK ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	67
3.1.	Araştırmanın Yöntemi	67
3.1.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi	67
3.1.2.	Araştırmanın Sınırlılıkları	68
3.1.3.	Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli	68
3.1.4.	Araştırma Evreni ve Örneklem	70
3.1.5.	Veri Toplama Aracı ve Süreci	70
3.1.5.1.	Etik Yaklaşım Ölçeği	71
3.1.5.2.	Sanal Kaytarma Ölçeği	73
3.1.6.	Verilerin Analizi	75
3.2.	Bulgular ve Yorum	76
3.2.1.	Hipotez Testlerine İlişkin Analiz Sonuçları	78
3.2.2.	Faktörlerin Korelasyon Değerlerine İlişkin Analiz	92

3.2.3. Regresyon Analizi Sonuçları	93
3.2.4. Hipotez Sonuçları.....	95
SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER	97
KAYNAKÇA.....	102
EKLER.....	118
ÖZGEÇMİŞ	121



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1:En Çok Kullanıcısı Olan Sosyal Medya Platformlarının Ortaya Çıkış Tarihi	18
Tablo 2:Sanal Kaytarma Tipleri.....	30
Tablo 3:Sanal Kaytarmanın Avantaj ve Dezavantajlı Yönleri	34
Tablo 4: Sanal Kaytarma İle İlgili Araştırma Sonuçları	38
Tablo 5:Kullanılan Ölçeklerin Soru Seçenekleri	71
Tablo 6: Etik Yaklaşım Ölçeği Faktör Yapısı.....	72
Tablo 7: Sanal Kaytarma Ölçeği Faktör Yapısı	74
Tablo 8: Demografik Verilere İlişkin Bulgular	76
Tablo 9: Sanal Kaytarma Faktörlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	78
Tablo 10: Sanal Kaytarma Faktörlerinin Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması	79
Tablo 11: Sanal Kaytarma Faktörlerin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	80
Tablo 12:Sanal Kaytarma Faktörlerinin Gelire Göre Karşılaştırılması	81
Tablo 13:Sanal Kaytarma Faktörlerinin Sektörde Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması	82
Tablo 14:Sanal Kaytarma Faktörlerinin İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması	83
Tablo 15:Sanal Kaytarma Faktörlerinin İnternet Kullanım Süresine Göre Karşılaştırılması	84
Tablo 16:Sanal Kaytarma Faktörünün İnternete Nereden bağlandığına Göre Karşılaştırılması	85
Tablo 17:Mesleki Etik Faktörlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	86
Tablo 18: İdealizm ve Görecilik Faktörlerinin Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması	86
Tablo 19: Meslek Etik Algısının Yaş Gruplarına Göre Göre Karşılaştırılması.....	87
Tablo 20:Mesleki Etik Faktörlerinin Gelire Göre Karşılaştırılması	88

Tablo 21: Mesleki Etik Faktörlerinin Sektörde Çalışma Süresine Gelire Göre Karşılaştırılması	89
Tablo 22: Mesleki Etik Faktörlerinin İş Yerinde Çalışma Süresine Gelire Göre Karşılaştırılması	89
Tablo 23: Mesleki Etik Faktörlerinin İnternet Kullanım Süresine Göre Karşılaştırılması ..	90
Tablo 24: Mesleki Etik Faktörlerinin İnternete Bağlanma Noktasına/Şekline Göre Karşılaştırılması	91
Tablo 25: Sanal Kaytarma Faktörleri ile Mesleki Etik Faktörleri Arasındaki Korelasyon Değerleri	92
Tablo 26: Görecilik ve İdealizmin Önemli Sanal Kaytarmaya Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	93
Tablo 27: Görecilik ve İdealizmin Dinlendirici Sanal Kaytarmaya Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	94
Tablo 28: Görecilik ve İdealizmin Öğretici Sanal Kaytarmaya Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	95
Tablo 29: Kurulan Hipotezlerin Kabul veya Ret Sonuçları	95

SİMGE ve KISALTMALAR LİSTESİ

TDK: Türk Dil Kurumu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

WWW: World Wide Web

BM: Birleşmiş Milletler

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

BT: Bilgi Teknolojileri

₺: Türk Lirası

GİRİŞ

Bilişim teknolojilerinde hızlı bir gelişme söz konusudur. Bu hızlı gelişme sayesinde bilişim teknolojileri hem fiyat olarak ucuzlamakta hem de toplumda daha geniş bir alana yayılmaktadır. We Are Social (2017) yaptığı araştırmada dünyanın yarısından fazlasının artık en az bir adet akıllı telefon kullandığını ifade etmektedir. Özellikle internet teknolojisinde yaşanan gelişmeler bireylere geçmişten farklı olarak birçok imkân sağlamaktadır. Bunlar arasında; internet üzerinden hızlı ve ucuz iletişim, elektronik alışveriş ve internet aracılığıyla eğitim alma gibi imkânlar sıralanabilir. Bilişim teknolojilerindeki imkân ve fırsatlar bireysel faydalar ile sınırlı değildir. Örgütler de bu imkân ve fırsatlardan maksimum faydayı sağlayacak derecede yararlanmaya çalışmaktadırlar. Özellikle bilgi çağı diye adlandırılan bu dönemde örgütlerin faaliyetlerini yerine getirmesi, rekabet gücünü arttırarak hayatta kalması bilişim teknolojilerinden ne derecede faydalandığına bağlı hale gelmiş durumdadır. Örgütler, çalışanlarının mesai saatleri içerisinde internet teknolojisini örgütsel amaçlar için kullanmasını beklemektedirler. Ancak çeşitli nedenlerden dolayı çalışanlar mesai saatleri içerisinde internet teknolojisini özel amaçlar için kullanabilmektedirler. Bu nedenler en genel haliyle “örgütsel politik nedenler”, “kişisel nedenler”, “teknolojik nedenler” ve “iş veya görev ile ilgili nedenler” olarak sıralanabilir. Çalışanların, sanal kaytarma diye adlandırılan mesai saatlerindeki özel internet kullanımlarının örgütlerde daha çok olumsuz sonuçlar doğurduğuna dikkat çekilmektedir (Kesen, 2015: 6538). Bu sonuçlar; genel olarak “çalışanların performanslarında azalma”, “örgütsel verimlilik kaybı”, “üretimde düşüş yaşanması”, “örgüt amaçlarına ulaşmada gecikme”, “zaman ve kaynak israfı” olarak sıralanabilir (Niaei vd., 2014: 60). Örgütler sanal kaytarmanın olumsuz sonuçları ile baş edebilmek için çeşitli yöntemler kullansalar da teknolojinin hızlı gelişiminden dolayı sanal kaytarmanın evrimleşmesi sayesinde bu yöntemler de bir süre sonra geçersiz olabilmektedir. Örgütlerde mesai saatleri içerisinde özel internet kullanımının açıkça yasaklanmasına rağmen çoğu zaman çalışanlar bu tür davranışlarında ısrarcı olabilmektedirler.

Sanal kaytarma davranışları etik dışı davranış olarak görüldüğünden (Oravec, 2004; Lee vd., 2004) sanal kaytarma ile etik konusunun birbirleri ile ilişkisinin ortaya konulması bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde; sanal kaytarma kavramı ve kapsamı, sanal kaytarmanın nedenleri, tipolojileri, konu ile ilgili teori ve yaklaşımlar, sanal kaytarmanın hukuki boyutu ve sanal kaytarma ile ilgili araştırma sonuçları literatür taraması çerçevesinde ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde etik kavramı ve kökeni, etik tarihinde ana yaklaşımlar, örgütlerde etik değerlerin önemi ve sanal kaytarma temelinde aralarındaki ilişki literatüre dayalı olarak tartışılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise “araştırmanın yöntemi” ve “bulgular ve yorum” başlıkları, alt başlıkları ile ele alınmıştır.

1. BÖLÜM

SANAL KAYTARMA

Teknoloji çok hızlı bir şekilde değişmektedir. Bu hızlı değişim bireysel ve örgütsel olarak yapılan birçok şeyin değişmesine, ortadan kalkmasına veya yeni şeylerin hayatımıza girmesine öncü olmaktadır. Sanal kaytarma, internet teknolojisi ile beraber örgütlerde görülmeye başlanan, daha çok olumsuz sonuçları ile tartışılan, teknolojik gelişmelere paralel olarak evrimleşen bir olgudur.

Bu bölümde; ilgili teori ve yaklaşımlar ve bu kavram ile ilgili çalışmalar ele alınmaktadır.

Bu bölümde “sanal kaytarma kavramı ve kapsamı”, “sanal kaytarma nedenleri”, “sanal kaytarma tipolojileri”, “sanal kaytarma ile ilgili teori ve yaklaşımlar”, “sanal kaytarmanın yarattığı avantaj ve dezavantajlar”, “sanal kaytarmanın hukuki boyutu”, “sanal kaytarma ile ilgili araştırma sonuçları” başlıkları, alt başlıkları ile ele alınmaktadır.

1.1. Kaytarma Kavramı

Kaytarma kavramı, genel olarak, işini yapmayarak zamanını boşa harcamak olarak tanımlanabilir. Bu kavram Türk Dil Kurumu sözlüğünde; “iş yapmaktan kaçınmak” olarak tanımlanmıştır. Kaytarma kavramı örgütsel bağlamda ele alındığında, birey/takım halinde yapılması gereken herhangi bir görevin birey veya takım üyelerinin performansını bilerek düşürmesi olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların kaytarma eylemlerine yönelmeleri örgütlerde sosyal kaytarma olarak adlandırılmaktadır. Bireysel olarak yapılan işlerde yüksek performans gösteren bazı çalışanlar, grup içerisinde iş gördüklerinde, bireysel olarak gösterdikleri performanstan daha az performans gösterme eğiliminde olmaktadır (Şeşen ve Kahraman, 2014: 44; Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014: 286). Bununla ilgili ilk çalışmayı Fransız ziraat mühendisi Ringelmann yapmıştır. “Halat çekme deneyi” olarak adlandırdığı çalışmasında deneklerin gözleri bağlanmış ve onlara bir halat çekme yarışında oldukları söylenmiştir. Yapmaları gereken, halatı tüm güçleriyle çekmektir. Gerçekte her seferinde tek başlarına olmalarına rağmen, onlara halatı bazen tek başlarına bazen de grup içerisinde çekmekte oldukları söylenmiştir. Halatı grup ile birlikte çektiğini sanan deneklerin, tek başlarına çektiğini sananlara kıyasla daha az güç harcadığı gözlemlenmiştir. Bunun en

önemli nedeni, grup içerisindeki bireylerin sarf ettikleri çabanın belirlenmesindeki zorluk olabilir (Ringelmann, (1913)’dan aktaran Şeşen ve Kahraman, 2014: 44). Günümüzde giderek karmaşıklaşan işler için çalışanlara daha çok grup çalışması önerilmekte ve başkalarının sırtından geçinmek olarak tanımlanan sosyal kaytarma problemine çözümler bulunmaya çalışılmaktadır. Bazı araştırmacılar bu probleme çözüm olarak grup kaynaşmasını sağlama, grup büyüklüğünü azaltma, birlikte çalışmanın azaltılması ve grup motivasyonunu artırma gibi faktörleri önermişlerdir (İlgın, 2013: 261- 262).

Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar (2014: 285) da sosyal kaytarma davranışlarını azaltmak için bir takım yöntemler sunmuşlardır. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- 1- Grup içerisindeki bireylerin ne yapıp ne yapmadığının saptanabilir hale getirilmesi,
- 2- Grup üyelerinin başarılı olmayı bir değer olarak önemsemelerinin sağlanması,
- 3- Her grup üyesinin kendisini ve grubun tümünü belli standartlar ışığında değerlendirebilmesinin sağlanması,
- 4- Gerekğinde bireylerin gruptan dışlanması.

1.2. Sanal Kaytarma: Kavram ve Kapsamı

İnternetin gelişmesi bireysel ve örgütsel düzeyde birçok şeyin işleyişini değiştirmiştir. Bunlardan biri de örgütlerin iş yapma biçimidir (Lim, 2005: 207). Örgütler, maliyetleri düşürmek, verimliliği yükseltmek, işlerini daha hızlı yaparak rekabet gücünü arttırmak ve ihtiyaç duyduğu bilgiye anında ulaşabilmek için internet ve bilişim teknolojilerine yatırım yapmaktadırlar (Quinn, 2011: 63; Blau, Cook ve Yang, 2006; Jia, 2008: 2; Akın, Ulukök ve Arar, 2017: 9).

Örgütün sahip olduğu internet ve bilişim teknolojileri örgütü daha başarılı yapmak için bir fırsat doğururken bunların iyi yönetilmemesi halinde çalışanların performansını düşürebilen, dolayısı ile örgütün verimliliğini olumsuz etkileyebilen bir faktöre dönüşebilmektedir. İş ve özel yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelen bilgisayar ve internet kullanımı, sanal kaytarma eylemlerinin de giderek artmasına sebep olmaktadır (Lee vd., 2004: 29; Özkalp, Aydın ve Tekeli., 2012: 31-32).

Sanal kaytarma kavramı uluslararası literatürde “cyberslacking” (Blanchard ve Henle, 2008: 1068), veya “cyberloafing” (Lim, 2002: 677) olarak adlandırılmaktadır. İngilizce’den Türkçe’ye; “siber aylaklık”, “siber kaytarma”, “sanal tembellik” olarak çevrilmiş olan sanal kaytarma kavramı (Kalaycı, 2010: 3; Genç ve Aydoğan, 2016: 560); çalışanların örgütün veya sahip oldukları kişisel internet ve bilgisayar sistemlerini iş saatleri içerisinde kendi özel amaçları için kullanmaları olarak tanımlanmaktadır (Yıldız ve Örücu, 2014: 100;

Mahatankoon Anandarajan ve Igbaria, 2004: 93; Candan ve İnce, 2016: 230; Hussain ve Parida, 2017: 11).

Lim (2002: 675) ise sanal kaytarmayı; çalışanların, örgütün internetini mesai saatlerinde kendi özel amaçları için kullanmaları şeklinde tanımlamıştır.

Vitak, Waddell, Larose (2011: 3) da sanal kaytarmayı; genellikle çalışma saatleri içinde internet ve mobil teknolojinin kişisel amaçlar için kullanımı olarak tanımlamışlardır.

Sanal kaytarma ile ilgili tanımlar incelendiğinde şu ortak noktalardan söz edilebilir;

- 1- İnternet ile yapılan eylemlerdir,
- 2- Mesai saatleri içerisinde gerçekleşmektedir,
- 3- İnternet veya bilgisayar sistemleri özel amaçlar için kullanılmaktadır.

Günlük yaşamda bireylerin internet kullanım amacına bakıldığında, 2016 yılının ilk üç ayında bireylerin; %82,4'ü sosyal medyada vakit geçirirken, bunu %74,5 ile paylaşım sitelerinde video izleme, %69,5 ile çevrimiçi haber, gazete ya da dergi okuma, %65,9 ile sağlıkla ilgili bilgi arama, %65,5 ile mal ve hizmetler hakkında bilgi arama ve %63,7 ile internet üzerinden müzik dinleme takip etmektedir (Tüik, 2016). Örgütlerde ise çalışanlar özel amaçlar için interneti; bankacılık veya finans ile ilgili web siteleri, çevrimiçi alışveriş, sohbet odaları, seyahat - tatil rezervasyon, video izleme veya indirme, kariyer siteleri, sanal topluluklar, e-posta kullanımı, dosya indirme, oyun oynama, haber ve spor sitelerinde dolaşma gibi amaçlar için kullanmaktadırlar (Arslan ve Demir, 2016: 1627; Yogun, 2015: 63; Weatherbee, 2010: 36; Kalaycı, 2010: 15; Mahatankoon vd., 2004: 93; Ozler ve Polat, 2012: 3; Kim ve Byrne, 2011: 2272). Bu bilgilerden yola çıkarak günlük yaşamda internet kullanım amacı ile örgütte çalışanların yaptıkları sanal kaytarma davranışları arasında benzerlik olduğu söylenebilir. Başka bir deyişle günlük yaşamda bireyler interneti hangi amaçlar için kullanıyorlarsa örgüt içerisinde de interneti aynı amaçlar için kullanma eğiliminde oldukları söylenebilir.

Çalışanlar sanal kaytarmayı sadece örgütün internet erişim imkânları ile değil, teknolojik gelişmeler dikkate alındığında, hem bireysel hem de örgütsel internet erişimi sağlayan tüm araçlarla yapmaktadırlar (Kim, 2012: 3; Kaplan ve Ögüt, 2012: 4). Özellikle internet alanındaki gelişmeler hem çalışanların bilgiye daha kolay erişimini sağlamak ve iletişimlerini geliştirmekte hem de iş yaşamının getirdiği stresten kaçışa imkân sağlamaktadır (Özkalp vd., 2012: 23; Lim ve Chen, 2012: 343).

Çalışanların mesai saatleri içerisinde yaptığı sanal kaytarma davranışlarının hukuki sonuçları olduğu ve bu sonuçların çalışanları hukuksal açıdan bağladığı bilinmektedir.

İşverenin interneti özel amaçlarla kullanımını açıkça yasaklamasına rağmen, internetin kişisel amaçlar için kullanılması işverene önceden uyarı yapmaksızın sözleşmeyi feshetme hakkı tanımakta ve işveren bu hakkını kullanarak çalışan aleyhine işlem yapabilmektedir (Eralp, 2013).

Kaytarma kapsamında ele alınması gereken bir diğer kavram da “sosyal kaytarma”dır. Gülbahar (2016), sanal kaytarmayı; sosyal kaytarmanın sanal hali olarak nitelendirmektedir. Örgüt içerisindeki bir çalışanın kaytarma davranışında bulunması çalıştığı sektör (Fındıklı, 2016: 38), çalışanın örgüt içerisindeki konumu gibi faktörlere bağlı olarak değerlendirildiğinde, kaytarma eyleminin sosyal kaytarma biçiminde mi yoksa sanal kaytarma biçiminde mi olduğunun belirlenmesi önem kazanmaktadır. Bilgisayar veya internet ile iş yapan bir çalışanın daha çok sanal kaytarma davranışı göstermesi beklenirken bir grup içerisinde iş yapan ve bilgisayar veya internet ile iş yapmayan bir çalışanın daha çok sosyal kaytarma davranışı göstermesi beklenir. Örneğin; gıda perakendecilik sektöründe faaliyet gösteren “Bim”, “A-101” ve “Şok” gibi marketlerde çalışanların mesai saatlerinde telefon vb. teknolojik cihazları yanlarında bulundurmaları yasak iken, yönetici pozisyonundaki çalışanların, örgütsel amaçlar için, bu cihazları yanlarında bulundurmaları ve kullanmaları yasak değildir. Bu bağlamda, yönetici pozisyonundaki çalışanların herhangi bir nedenle Whatsapp, Youtube, Facebook gibi sosyal medya kullanımı başta olmak üzere çeşitli şekillerde sanal kaytarma davranışlarında bulunmaları muhtemeldir. Buna karşın, yanında teknolojik cihazlar taşıyamayan ve takım halinde çalışan personeller kaytarmayı ancak sosyal kaytarma biçiminde gerçekleştirebilirler.

Bir bütün olarak ele alındığında sosyal ve sanal kaytarma davranışlarının örgütlerde aynı sonuçları doğurduğu söylenebilir. Bu sonuçlar (İlgın, 2013; Kaplan ve Ögüt, 2012);

- 1- Çalışanların performanslarında azalmaya,
- 2- Örgütsel verimlilik kaybına,
- 3- Üretimde düşüş yaşanmasına,
- 4- Örgüt amaçlarına ulaşmada gecikmelere,
- 5- Zaman ve kaynak israfına neden olabilir.

Sosyal kaytarma özellikle örgütlerde çalışanların grupsal çalışmalarını negatif yönde etkilemekte ve bazı çalışanların kaytarma yaparak diğer çalışanların iş yüklerinin artmasına neden olmaktadır. Literatürde kaytarma açısından önemli sonuçları olan sosyal kaytarma davranışının öncülleri dokuz alt başlık halinde ele alınmaktadır. Bunlar; “görevde birbirine bağlı olmak”, “görevin görünürlüğü”, “ayrıt edilebilirlik ve değerlendirme potansiyeli”,

“göreve bağlanma”, “görevin önemi”, “görevin anlamlılığı ve bireysel katılımların eşsizliği”, “dağıtımsal adalet ve usul adaleti”, “kişilik özellikleri”, “kültürel ve cinsiyet farklılıkları”, “örgütsel vatandaşlık davranışları” olarak sıralanabilir (Liden vd., 2004: 287-295):

- 1- Görevde Birbirine Bağlı Olmak:** Örgüt içerisinde çalışanların birbirlerine bağımlı olmaları onlara çabalarının fark edilmeyeceği ve herhangi bir ceza veya ödül almayacağını düşündürmekte, bunun sonucunda da çabalarını en aza indirmeye karar vermektedirler.
- 2- Görevin Görünürlüğü:** Çalışanın yaptığı görev ve gösterdiği çabanın yöneticisinin farkında olduğunu düşünmesidir. Çalışanlar görevlerini yalnız yaptıklarında görev görünürlüğü de yüksek olmaktadır. Görev görünürlüğü grup içerisinde net olmadığında adaletsiz bir durum ortaya çıkabilmektedir. Bu durum, birileri çok çalışırken birilerinin daha az çalıştığı gibi bir algıya neden olabilmektedir.
- 3- Ayırt Edilebilirlik ve Değerlendirme Potansiyeli:** Yaptığı işin görülmediğini ve adil değerlendirilmediğini hisseden çalışanlar, çabalarının ödüllendirilmeyeceğini, kaytarmalarının ise cezalandırılmayacağını düşünerek kaytarma eğiliminde olabilirler. Bazı araştırmacılar bireysel ve grup çalışmalarında değerlendirme potansiyeli arttığında sosyal kaytarmanın azaldığını ifade etmektedirler.
- 4- Göreve Bağlanma:** Çalışanlar iş yaparken dışsal kaynaklı unsurlardan motive olabilecekleri gibi içsel kaynaklı unsurlardan da motive olabilirler. İçsel temelli motive olan çalışanların performanslarının daha yüksek olması muhtemeldir. Bu durum sosyal kaytarma davranışlarının en aza indirilmesinde aracı rol oynayabilir.
- 5- Görevin Önemi, Görevin Anlamlılığı ve Bireysel Katılımların Eşsizliği:** Çalışanlar takım olarak yaptıkları görevi anlamlı bulduklarında daha çok çaba gösterme eğilimindedirler. Bazen grubun baskın üyeleri diğer üyelerin katkılarını önemsiz hissettirebilmektedir. Katkılarının önemsizmediğini düşünen çalışanlar çabalarını en aza indirme eğiliminde olabilirler.
- 6- Dağıtımsal Adalet ve Usul Adaleti:** Bu kavram, çalışanların yaptıkları işe karşılık hak ettikleri maddi karşılığı alacaklarına dair inançlarıdır. Dağıtımsal adalet algısına ilişkin gösterge; çalışanın bilgi, yetenek ve becerisini örgütün amaçlarına kanalize etmesi ile doğru orantılı olacak şekilde, yöneticilerin geliştirecekleri eşdeğer karşılığın örtüşmesidir (Yeniçeri, Demirel, Seçkin, 2009: 85). Örgüt içerisindeki kaynaklar çalışanlara adil bir şekilde dağıtılmadığında

çalışanlar zamanla kaytarma (sosyal kaytarma veya sanal kaytarma) davranışlarında bulunabilirler.

7- Kişilik Özellikleri: Organizasyon içindeki herhangi bir çalışan diğer çalışanlara karşı sahip olduğu güç kaynaklarını, baskın çıkmak, gözdağı vermek için kullandığında sorunlar çıkabilir. Bunlara maruz kalan çalışanlarda zamanla sosyal veya sanal kaytarma davranışı gözlemlenebilir.

8- Kültürel ve Cinsiyet Farklılıkları: Çalışma kavramına atfedilen değer her kültürde farklı olabilir. Bazı kültürlerde çalışma çok önemli bir eylem olarak görülürken başka kültürlerde tam tersi bir durum olabilir. Japonya’da insanların çalışkanlıkları ve işlerini iyi yapmaları ile tanınmaları buna örnek olarak verilebilir. Bu bağlamda birey ve grupların iş yapma alışkanlıklarının kendi kültürlerinden etkilendiğine dair çok sayıda araştırma mevcuttur (Santos, 2016: 21).

Yapılan çeşitli çalışmalarda erkeklerin internet kullanım oranı, kadınların internet kullanım oranından daha yüksek bulunmuştur (Özgen ve Bavlı, 2017: 137). Bu durumdan erkeklerin daha fazla sanal kaytarma davranışlarına yöneldiği sonucu çıkarılabilir. Akca’nın (2017: 54) yaptığı araştırma sonucu da bunu desteklemektedir.

9- Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: ÖVD, çalışanların görev tanımlarının dışında olan işlere gönüllü katılımlarını ifade etmektedir. Uslu ve Çavuş (2014: 53) yaptıkları çalışmada, çalışanların örgütsel adalet algısının sosyal kaytarma davranışı üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Sosyal kaytarma örgütlerde olumsuz ve istenmeyen bir davranış olarak görülmektedir (Kesen, 2015: 6538). Bireysel çalışmak isteyen çalışanların bu imkânı elde ettiklerinde performanslarını artırmaları, diğer çalışanların da işlerini yaparak farklı işlerde beceri kazanmaları sosyal kaytarmanın az da olsa olumlu tarafı olarak görülebilir (Kesen, 2015: 6538).

1.2.1. Sanal Kaytarma Nedenleri

Örgüt içerisinde çalışanları sanal kaytarmaya yönelten birçok neden olabilir. Bu nedenlerin bilinmesi ve ortadan kaldırılması örgütlerin verimliliklerini artırmaları açısından önemlidir. Bu nedenler en genel haliyle; örgütsel-politik nedenler, teknolojik nedenler, iş veya görev ile ilgili nedenler ve personelin kişiliğinden kaynaklı nedenler olarak sıralanabilir. Personelin kişiliğinden kaynaklı nedenler ise kendi arasında; açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal denge olarak ayrılmaktadır (Akça, 2013: 16-17; Arslan ve Demir, 2016: 1628).

1.2.1.1. Örgütsel Politik Nedenler

Örgütler işlerini düzenlemek, çalışanların verimliliğini yükseltmek için çeşitli politikalar üretmektedirler. Bu politikaların bazıları beklendiği gibi iyi sonuçlar verirken bazıları vermeyebilir. Hatta daha verimsiz bir örgüt ortamı yaratabilir. Örneğin, internet kullanım politikası işverenlerin, çalışanların sanal kaytarma eylemlerinden bağımsız olarak, daha verimli olmalarını sağlamak için belirlediği bir politikadır. Örgütlerin internet kullanım politikası belirlememesi veya yanlış internet kullanımına neden olan ortam yaratmaları sanal kaytarma davranışlarını engellemeyeceği gibi çalışanların işleri yaparken verimsiz çalışmalarına da neden olabilmektedir. Bir diğer örnek ise bazı örgütlerin “iş yerinde kendi bilgisayarını kullan” politikasıdır. Bu politika ile örgüt kendi alacağı bilgisayarlar yerine çalışanların bilgisayarından çalışmasına izin vererek hem maliyetleri düşürmeyi hem de çalışanların verimliliğini yükseltmeyi amaçlamaktadır. Ancak, bu politika çalışanların verimliliğini düşüren bir politikaya dönüşebilmektedir. Yapılan bazı araştırmalarda çalışanların kendi bilgisayarında çalışırken sanal kaytarma davranışlarına daha fazla eğilim gösterdikleri sonucuna ulaşılmış olması (Doorn, 2011: 10) bu politikanın yanlışlığı konusunda önemli ipuçları vermektedir. Çalışanları sanal kaytarmaya yönelten örgüt içi faktörlerden biri de çalışanların örgütsel adalet algılarıdır. Çalışanlar örgütte adaletsiz davranış ve uygulamalar gördüklerinde veya öyle bir algı oluştuğunda daha fazla sanal kaytarma davranışlarında bulunmaktadırlar (Yağcı ve Yüceler, 2016: 665; Ögüt, Şahin ve Demirsel, 2013: 228).

1.2.1.2. Kişisel Nedenler

Çalışanları sanal kaytarma davranışlarına yönelten veya bu davranışları yapmasına engel olan nedenlerden biri de bireyin sahip olduğu özellikler olabilir. Kişisel nedenleri en genel haliyle; kişilik özellikleri, bireyin etik algısı, psikolojik direnç, tükenmişlik, çalışanların sanal kaytarmaya ilişkin tutumları, kişinin yönetici davranışına ilişkin tutumu olarak sıralamak mümkündür (Özler ve Polat, 2012: 6; Akça, 2013: 25).

1.2.1.2.1. Kişilik Özellikleri

Çalışanların kişilik özellikleri genellikle, kişisel internet kullanımı davranışları hakkında ipucular sağladığından, çalışanların kişilik özellikleri ile internet kullanımı arasındaki ilişkinin dikkate alınması gerekir (Jia, 2008: 6; Kim, 2012: 15; Prasad, Lim ve Chen, 2010: 1646). Psikolojide kişilik özellikleri “beş büyük faktör kuramı” ile ele alınmıştır ve bu beş faktör aşağıdaki gibi açıklanabilir (Çivitçi ve Arıcıoğlu, 2012: 82; Santos, 2016: 20):

- 1- **Açıklık:** Çalışanların organizasyondaki yeni fikir ve düşüncelere, değişimlere açık olmasını ifade eder. Farklı fikirlere açık olma özelliğine sahip çalışanların hayal kuran, meraklı ve yaratıcı oldukları varsayılmaktadır (Çivitçi ve Arıcıoğlu, 2012: 82). Bu özelliğe sahip olan bireyler kendi kendine belirlenmiş çalışma hedefi oluşturmada içsel kaynaklı motivasyona sahip oldukları için sanal kaytarma davranışlarına daha az zaman harcamaları beklenebilir (Krishnan, Lim ve Teo, 2010: 5). Krishnan vd., (2010: 5) yaptıkları araştırmada açıklık özelliğine sahip çalışanlar ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.
- 2- **Sorumluluk:** Sorumluluk, kişiliğin en önemli öğelerinden biridir. Sorumluluk duygusuna sahip olan çalışanlar yerine getirmeleri gereken yükümlükleri zamanında ve istenilen şekilde yapmaya özen göstermektedirler. Örgüt içerisinde sorumluluk duygusuna sahip çalışanlar verimliliği yükseltebilmektedirler (Çivitçi ve Arıcıoğlu, 2012: 82). Sorumluluk duygusu, çalışanlara içsel bir isteklendirme sağladığından, bu özelliğe sahip çalışanların daha az sanal kaytarma davranışlarında bulunması beklenebilir (Krishnan vd., 2010: 4). Krishnan vd., (2010: 4-5) yaptıkları araştırmada sorumluluk özelliğine sahip olan çalışanlar ile sanal kaytarma davranışları arasında negatif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.
- 3- **Dışadönüklük:** Bireyler temelde içe dönük ya da dışa dönük olmakla birlikte kişilik sürekli değişen bir şeydir (Çivitçi ve Arıcıoğlu, 2012: 82). Karşıt özellikler ve işlevler geliştirmek bireyi olgunlaştıran yani istenen bir şeydir. Dışa dönük kişilik özelliğine sahip bireyler, ruhsal enerjilerini dış dünyaya yani nesneye yönlendirirler. Cana yakın, samimi, değişime açık ve uyumlu bir kişilikleri olduğu söylenebilir. Hareketlidirler ve çevrelerinde başka insanlara ihtiyaç duyarlar. Sessizlik ve yalnızlıktan hoşlanmazlar (Uluhan, 2015). Örgütlerde dışa dönük özelliğe sahip çalışanların mesai saatleri içerisinde sanal kaytarma eylemlerine yönelme ihtimalleri yüksektir (Wyatt ve Phillips (2005)'den aktaran Krishnan vd., 2010: 5). Krishnan vd., (2010: 5) yaptıkları araştırmada dışadönük özelliğe sahip olan çalışanlar ile sanal kaytarma davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

- 4- **Uyumluluk:** Örgüt içerisinde uyumluluk düzeyi yüksek olan çalışanlar, güvenilir, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü olarak değerlendirilirken uyumluluk düzeyi düşük olan çalışanlar güvenilirmez, rekabetçi, inatçı, kaba ve şüpheli olarak değerlendirilmektedirler (Çivitçi ve Arıcıoğlu, 2012: 82). Sanal kaytarma davranışları genelde örgütsel politika ve normları ihlal eden davranışlar olduğu için uyumlu bireylerin daha az sanal kaytarma davranışı sergilemesi beklenebilir (Krishnan vd., 2010: 4).

Krishnan vd., (2010: 4) yaptıkları araştırmada uyumluluk özelliğine sahip olan çalışanlar ile sanal kaytarma davranışları arasında negatif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

- 5- **Duygusal denge:** Duygusal dengesi yüksek olan bireyler, karşısındaki kişilere güven veren, kendine güvenen, sakin olma gibi özelliklere sahipken, bu özelliği düşük olan bireyler ise içine kapanık, gergin, güvensiz ve sinirli olma gibi özellikler göstermektedirler (Çivitçi ve Arıcıoğlu, 2012: 82). Duygusal dengesi düşük olan çalışanların iş veya görevlerini stresli görme eğiliminde olmaları muhtemeldir. Bununla beraber, bu stresten kurtulmak için sanal kaytarma davranışlarında bulunma ihtimalleri de daha yüksek olabilir (Krishnan vd., 2010: 5; Kim, 2012, 16).

Krishnan vd., (2010: 5) yaptıkları araştırmada düşük duygusal denge ile sanal kaytarma arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Yani, duygusal dengesi düşük bireyler daha fazla sanal kaytarma davranışlarında bulunmaktadır.

Psikolojide kişilik özellikleri, kişilerin davranışları ile ilgili ipuçları verebilir. Bu kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışları ile ilgisini araştıran Krishnan vd.,(2010) açıklık, sorumluluk, uyumluluk kişilik özelliklerine sahip çalışanlar ile sanal kaytarma davranışları arasında negatif bir ilişki bulurlarken, dışadönüklük ve duygusal denge kişilik özelliklerine sahip çalışanlar ile sanal kaytarma davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Örucü ve Aksoy (2017) da sanal kaytarma ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve Krishnan vd. (2010) ile benzer bulgulara ulaşmışlardır.

1.2.1.2.2. Kişinin Etik Algısı veya Dini İnancı

Sanal kaytarma üzerinde etkili olan bir neden ise bireyin etik anlayışı veya dini inancı olabilir. Çalışanların etik algıları veya dini inancı birbirinden farklı olabilir. Etik algısı yüksek olan çalışanların daha az sanal kaytarma davranışlarında bulunması beklenebilir.

Din; Allah tarafından peygamberler aracılığı ile insanlara bildirilen birtakım emir ve yasaklardır. Yaptırımını manevidir. Bireyler bu kurallara uymadığında günahkâr sayılabilirler. Bu kurallar örgütlerde çalışanların sergiledikleri cinsel içerikli sitelere girme, kumar oynama, ırksal taciz gibi ciddi veya önemli sanal kaytarma davranışlarının görülmemesinde etkili bir faktör olabilir. Bunun nedeni, bu tür davranışları, çalışanların dini inançları gereği, ahlaki olarak yanlış olan davranışlar olarak kabul etmeleri olabilir.

Lee vd. (2004: 29) örgütlerde çalışanların büyük bir kısmının kişisel internet kullanımını ahlaki olarak yanlış görmediklerini bunun için örgütlerde internet kullanım politikasının gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak Oravec (2004: 48) Lee'nin görüşlerinin aksine, yöneticilerin birçoğunun özel amaçlar için internet kullanımını etik olarak yanlış bulduklarını ifade etmektedir.

1.2.1.2.3. Psikolojik Direnç

Örgüt yöneticileri çalışanlarının özel internet kullanımını engellemek amacı ile birtakım tedbirler alabilirler. Bu tedbirler; “internet kullanım politikası belirleme”, “filtreleme yöntemi” ve “çalışanları mesai saatleri içerisinde kamera ile izleme” gibi yöntemlerden biri veya bir kaçını aynı anda uygulama şeklinde olabilir. Örgüt yöneticilerinin özel internet kullanımını engellemek için aldığı bu tedbirler çalışanların özel internet kullanımı ile ilgili istedikleri özgürlüğü kısıtlayabilmektedir. Bu durumda çalışanlar kural ve düzenlemelere karşı farklı şekillerde direnç gösterme eğiliminde olabilirler (Akça, 2013: 29). Bunu da örgütlerde mesai saatleri içerisinde interneti özel amaçlar ile kullanma şeklinde yapabilirler. Bu durum örgütlerde verimliliğin düşmesine sebep olan bir faktör olarak değerlendirilebilir.

1.2.1.2.4. Tükenmişlik

Tükenmişlik; fiziksel ve psikolojik olarak enerji azalması şeklinde tanımlanabilir (Budak ve Sürgevil, 2005: 95). Türkçede “tükenmişlik”, “tükenme sendromu”, “mesleki tükenmişlik” olarak da ifade edilmektedir (Arı ve Bal, 2008: 132). Bu kavram TDK’de “Gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu ” olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişlik, iş yaşamını tehdit eden, hem çalışanlar hem de örgütler açısından önemli bir sorundur. Tükenmişlik sendromu yaşayan çalışanlar, mesleğinin gereği olan görevleri yapamayacak duruma gelebilirler. Stres,

uykusuzluk, iş yoğunluğu ve yorgunluk gibi nedenler hem tükenmişliği tetikleyen hem de tükenmişliğin sonucu olan durumlardır (Santos, 2016: 11). İş ve işyerine bağlı bu sorunlar, çalışanların özellikle önemsiz sanal kaytarma davranışına yönelmelerinin bir nedeni olabilir (Blanchard ve Henle, 2008: 1080). Tükenmişlik, çalışanların performansları üzerinde doğrudan etkili olduğu için örgütlere verimlilik kaybı olarak yansımaktadır (Yeniçeri vd., 2009: 87). Singapur’da yapılan bir araştırmanın bulguları da tükenmişlik ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Çalışmanın bulgularına göre; uykusuz işe gelmenin çalışanların sanal kaytarma davranışlarına yönelmelerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır (Marquardt, 2016). Yöneticilerin tükenmişliği fark etmesi ve bazı düzenleme veya politika değişiklikleri ile bu durumla baş edebilmesi mümkündür (Arı ve Bal, 2008: 132).

1.2.1.2.5. Çalışanların Sanal Kaytarmaya İlişkin Tutumları

Anandarajan ve Simmers (2004: 17) yaptıkları çalışmada çalışanların sanal kaytarmaya ilişkin tutumlarını üç gruba ayırmış ve konu ile ilgili araştırma bulgu ve sonuçlarını aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir:

Profil A – Sanal Bürokrat (Cyber-Bureaucrat): Sanal bürokrat grubunda yer alan çalışanlar, mesai saatlerinde sanal kaytarma davranışlarının yapılmaması gerektiğini düşünenlerden oluşmaktadır. Bunun temelinde, sanal kaytarma davranışlarının verimliliği düşürdüğü düşüncesi vardır. Ayrıca bu grupta yer alan çalışanların sanal kaytarmanın bilgisayar ağlarında yoğunluk ve tıkanmalara, güvenlik, gizlilik ve hukuki sorunlara yol açtığı düşüncesi yer almaktadır (Hussain ve Parida, 2017: 11; Johnson ve Chalmers, 2007: 2). Bu profili oluşturan çalışanlar, genelde, üst ve orta düzey yöneticilerdir. Sanal Bürokratların; hiyerarşi, denetim, formal iletişim ve işyerinde tanımlanan yazılı politika ve prosedürlere önem veren, örgütsel olaylara bürokratik ve bilimsel bir bakış açısıyla yaklaşmayı tercih eden çalışanlardan oluştuğu söylenebilir.

Profil B – Sanal Hümanist (Cyber-Humanist): Bu profildeki çalışanlar, genellikle, sanal kaytarma davranışlarını olumlu olarak gören bireylerden oluşmaktadırlar. Bu çalışanlar iş ve özel yaşam arasında denge olması gerektiğini düşünmektedirler. Sanal hümanistler, sanal kaytarmanın çalışanı iş yaşamının olumsuzluklarından uzaklaştırıp duygusal olarak rahatlattığını düşünmektedirler (Anandarajan ve Simmers, 2004: 17). Sanal hümanistlerin sanal kaytarma davranışları hakkındaki görüşlerine paralel olarak İnce ve Gül (2011: 520-522) önemsiz sanal kaytarma davranışlarında bulunan çalışanların kendilerini daha rahat hissettiklerini, bundan dolayı işten çıkma niyetlerinin azaldığını ve iş performanslarının arttığını ifade etmektedirler. Bu profilde yer alanlar daha çok çalışanların sosyal ve

psikolojik ihtiyaçları ile ilgilenmektedirler. Sanal hümanistler, çalışanların mutluluğundan kaynaklanan örgütsel zenginliğı maliyetlerden daha çok önemsemektedirler.

Profil C- Sanal Maceraperest (Cyber-Adventurer): Sanal maceraperestlerin temel görüşü, internetin çalışanların takdirine bırakılmasıdır. Örgütler, interneti performansı arttırıcı bir araç olarak görmeli ve çalışanlarının internette srf yapmaları için teşvik etmelidirler. Sanal maceraperestlere göre, mesai saatlerinde kişisel web kullanımı çalışanların daha eğıtimli ve bilgili olmalarına yardımcı olabilir (Yogun, 2015: 63). Sanal Maceraperestlerin bu görüşü, Anandarajan ve Simmers (2004)'in öğretici sanal kaytarma davranışları ve Doorn (2011)' nun bilgilendirme faaliyetleri ile benzerlik göstermektedir.

1.2.1.2.6. Çalışanların Yönetici Davranışına İlişkin Tutumu

Çalışanların yöneticileri ile olan iletişimlerinin sıklık ve içeriğı birbirinden farklı olabilir. Yöneticileri ile iyi ilişki içinde olan çalışanlar bu ilişki için daha fazla çaba gösterme ve yöneticilerine kişisel bağıllık duyma eğıliminde olduklarından sanal kaytarma davranışlarını en aza indirmeleri muhtemeldir. Yöneticileri ile kötü ilişki içinde olan çalışanlar ise daha fazla sanal kaytarma davranışları sergileme eğıliminde olabilirler (Akça, 2013: 31: zutku, Ağıa ve Cevrioğılu, 2008:195). Yani, alışanların mesai saatlerinde nasıl bir davranış içerisinde olacakları yöneticinin çalışanlara karşı sergilediğı tutum ve davranışlarla yakından ilgilidir (zler ve Polat, 2012: 9). Literatürde buna Lider-ye etkileşim teorisi denilmektedir (zutku vd., 2008: 195).

1.2.1.3. Teknolojik Nedenler

Sanal kaytarma, tanım itibari ile internet üzerinden yapılan davranışlar olduğı için temelinde internet ve teknolojik gelişmeler vardır. Özellikle gelişmiş ülkelerde örgütler teknoloji ve interneti iş süreçlerine dâhil ettiğinden sanal kaytarmanın olumlu ve olumsuz etkilerinin de gelişmemiş ülkelerden çok gelişmiş ülkelerde görülmesi daha doğıldır (Hussain ve Parida, 2017: 12).

Teknolojik gelişmeler sonucunda bilgisayar, tablet ve mobil cihazlar hayatımıza girmiş ve bireyler artık internete her yerden hızlı bir şekilde bağılanabilme fırsatını elde etmişlerdir. Dijital pazarlama ajansı We Are Social (2017)'ın yaptığı internet ve dijital dünya ile ilgili küresel araştırma sonuçları da bunu destekleyici niteliktedir.

Bu araştırmanın küresel sonuçları aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- 1- Dünyanın dört bir yanından gelen web trafiğinin yarısından fazlası artık cep telefonundan gelmektedir,

- 2- Dünyanın yarısından fazlası artık en az bir adet akıllı telefon kullanmaktadır,
- 3- Dünya genelinde mobil bağlantıların yarısından fazlası artık geniş bant internet ile erişim sağlamaktadır.

Araştırmanın Türkiye ile ilgili sonuçları ise aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- 1- Türkiye’de internete bağlanan kişi sayısı 48 milyondur,
- 2- Türkiye’deki mobil cihaz kullanıcı sayısı 71 milyon iken sosyal medyaya mobil cihazlardan bağlanan kullanıcı sayısı 42 milyon olarak tespit edilmiştir,
- 3- Türkiye’deki cihaz kullanıcılarının %95’i cep telefonu sahibi ve %75’i akıllı telefon kullanmaktadır,
- 4- Kullanıcılar gün içerisinde ortalama yedi saatlerini bilgisayar karşısında, üç saatlerini telefon üzerinden internete bağlanarak ve üç saatlerini de sosyal medya platformlarında vakit geçirerek harcamaktadırlar,
- 5- Türkiye’de en çok kullanılan sosyal medya platformları sıralamasında, birinci sırada Youtube, ikinci sırada Facebook yer almaktadır. En çok kullanılan diğer sosyal medya platformları ise Instagram ve Twitter’dır.

Ülkemizde TÜİK (2017)’in yaptığı “girişimlerde bilişim teknolojileri kullanım araştırması” da bilişim teknolojilerinin örgütlerde kullanımı ile ilgili önemli istatistiki bilgiler vermektedir. Bu araştırma sonuçlarına göre; on ve daha fazla çalışanı olan örgütlerin internete erişim oranı 2017 yılında %95,9 olmuştur. Bu oran, 2016 yılında %93,7 olarak kayıtlara geçmiştir. Çalışan sayılarına göre internet erişim oranları ise; 10-49 çalışanı olan örgütlerde %95,4 iken, 50-249 çalışanı olan örgütlerde %97,8, 250 ve üzeri çalışanı olan örgütlerde ise %99,7 olmuştur. Bu örgütlerin yüzde 94,2’si internet erişiminde geniş bant internet erişim imkânından faydalanmaktadır. İnternet, örgütlere birçok imkân tanımaktadır. Bu imkânlar örgüt içinde birbirleri ile bağlantılı olarak faaliyet gösteren birimlerin koordineli bir şekilde çalışmasını sağlamakta ve örgütlerin karmaşılaşmasının getirmiş olduğu iletişim ihtiyacını gidermektedir (Eğinli, 2006: 3-4; Pee, Woon ve Kankanhalli, 2008: 120). Ancak iş için kullanılması gereken internetin çalışanların kendi kişisel amaçları için kullanmaları, işleri aksatmakta ve verimliliği düşürmektedir. Bu durum problemli internet kullanımı olarak isimlendirilmektedir (Garrett ve Danziger, 2008: 1).

Bilgi teknolojilerinin örgütlere sağladığı imkânları şu şekilde sıralamak mümkündür (Eğinli, 2006: 3-4);

- 1- Elektronik-Posta (E-mail):** 1972 yılında Ray Tomlinson tarafından icat edilen elektronik posta; bireyler, gruplar ve örgütler arasında bilginin elektronik yolla

üretilmesine, kullanımına, saklanmasına, dağıtılmasına ve değişimine imkân sağlayan yeni bir iletişim, etkileşim ve paylaşım aracı olarak tanımlanabilir (Quinn, 2011: 55; Eğinli, 2006: 3). İlk başlarda sadece yazılı metin bazında kullanılırken günümüzde ses, resim, video gibi dosyaların gönderilmesinde de kullanılmaktadır (Sarmaşık, 2011: 24). En önemli iletişim teknolojilerinden biri olan elektronik posta teknolojisi ile her gün 200 milyardan fazla mesaj gönderilmektedir (Quinn, 2011: 55). Elektronik postanın örgütlere hız, maliyet avantajı ve çalışanın performansında artış gibi faydalarını sıralayabiliriz (Kesen, 2005: 60). Bununla beraber, Lim (2002) çalışanların mesai saatleri içerisinde özel amaçlar için e-mail göndermesi, e-mail alması veya gelen e-mailleri kontrol etmesi gibi eylemleri sanal kaytarma davranışları arasında sıralamaktadır.

- 2- **Tele Konferans (Tele-Conference):** İnternet teknolojisi aracılığı ile en az iki kişi arasında gerçekleşen ve geniş bir katılıma imkân sağlayan tartışmaya dayalı bir platformdur. Bu teknolojinin gereksiz veya özel amaçlar için kullanılması sanal kaytarma davranışları kapsamında değerlendirilebilir.
- 3- **İşitsel Konferans (Audio Conferencing):** Bir grup çalışanın aynı anda farklı yerlerden telefon hatları üzerinden birbirleri ile iletişim kurmasını sağlayan bir platformdur. Çalışanların herhangi bir konu başlığı hakkında eş zamanlı olarak tartışmasına imkân sağlamaktadır. Bu teknolojinin çalışanlar tarafından iş dışı konuşmalar yapmak için kullanılması veya gerektiğinden uzun kullanılması sanal kaytarma davranışlarına örnek verilebilir.
- 4- **Görsel Konferans (Video Conferencing):** Özellikle örgütlerin farklı şubelerinde görev yapan çalışanların kullandığı gerçek zamanlı ses ve görüntülü iletişim biçimi olarak tanımlanabilir. Hangouts ve Skype, görsel konferans uygulamalarına örnek olarak verilebilir. Çalışanların bu imkânı örgüt veya iş ile ilgili bir konu hakkında fikir alış verişinde bulunmaları için kullanmaları beklenir. Çalışanların bu imkânı istismar etmesi sanal kaytarma davranışları olarak gösterilebilir.
- 5- **Sohbet Sistemleri (Chatting):** “Chat ” çalışanlar arasında eş zamanlı olarak mesaj alışverişine imkân veren bir uygulamadır. Messenger ve Whatsapp chat uygulamalarına örnek olarak verilebilir. Chat işlemlerinin özel amaçlı kullanılması veya gereksiz yere uzatılması sanal kaytarma davranışları kapsamında değerlendirilebilir.

- 6- Sesli Posta (Voice Mail System):** Yazılı bir metin yerine sesin mesaj olarak kullanıldığı platformdur. Buna örnek olarak Whatsapp mesajlaşma uygulaması örnek olarak verilebilir. Bu uygulama ile çalışanlar isterlerse yazılı veya sesli olarak bir veya birden çok kişiye sesli mesaj gönderebilirler. Çalışanların örgütte mesai saatlerinde bu uygulamayı özel amaçlar için kullanması işleri aksattığı için sanal kaytarma davranışları arasında yer almaktadır. Whatsapp ve buna benzer uygulamaların mobil cihazlarda da kullanılabilmesi yöneticilerin özel amaçlı internet kullanım davranışlarının denetimini zorlaştırmaktadır.
- 7- World Wide Web:** WWW; yazı, resim, video ve animasyon gibi pek çok farklı formattaki veriye ulaşmamızı sağlayan bir protokoldür (Quinn, 2011: 27; Eğinli, 2006: 4). Çalışanların mesai saatleri içerisinde internet aracılığı ile video izlemesi, resim görüntülemesi veya bir haber okuması gibi davranışları sanal kaytarma kapsamında değerlendirilebilir. Lim (2002) bu tür davranışları tarayıcı veya gezinme faaliyetleri arasında sıralarken, Blanchard ve Henle (2008) önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında, Anandarajan ve Simmers (2004) ise dinlendirici sanal kaytarma arasında sıralamaktadır. Ancak, birçok farklı formattaki veriye ulaşmamızı sağlayan bu protokolün çalışanlar tarafından yetişkin sitelerine girmek, çevrimiçi kumar oynamak gibi davranışlar için kullanılması önemli (Blanchard ve Henle, 2008) veya yıkıcı sanal kaytarma (Anandarajan ve Simmers, 2004) kapsamında değerlendirilebilir.

Örgütler, iş süreçlerine internet veya teknolojik cihazları katarak kısa, orta ve uzun vadeli amaçlarını gerçekleştirmeyi hedeflemektedirler (Örücü ve Aksoy, 2017: 266). Dahası, örgütler bu teknolojiye dayalı süreçleri yönetebilmek amacı ile kendi bünyelerinde bilgi işlem bölümü bile kurmaktadır. Ancak çalışanlar tarafından internet veya teknolojik cihazların özel amaçlar için kullanılması örgütlerin aleyhine bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Derin ve Gökçe, 2010: 695).

1.2.1.3.1. Sosyal Medya Kullanımı

Sosyal medyanın, kullanıcılarına bilgi paylaşım imkânı tanıyan ve karşılıklı etkileşim yaratabilen, geleneksel medyadan farklı olarak, çevrimiçi platformlar için kullanılan bir terim olduğu söylenebilir (Solmaz, Tekin, Herzem ve Demir, 2013: 24).

Sosyal medyanın örgütlerde çalışanlar tarafından sanal kaytarma aracı olarak kullanımından dolayı Doorn (2011) sosyal medya ile yapılan sanal kaytarma davranışlarını sosyal medya faaliyetleri olarak ele almaktadır.

Sosyal medya platformlarının temel özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Mayfield, 2008: 5):

- 1- **Katılım (Participation):** Sosyal medya, kullanıcıları paylaşım yapmaya cesaretlendirir ve ilgili olan herkesten geri bildirim alınabilir.
- 2- **Açıklık (Openness):** Sosyal medya servisleri geribildirime ve katılıma açıktır. Bu servisler kullanıcıları oylama, yorum yapma ve bilgi paylaşımı gibi konularda teşvik edebilir.
- 3- **Konuşma (Conversation):** Sosyal medya geleneksel medyadan farklı olarak iki yönlü iletişime imkân tanımaktadır.
- 4- **Topluluk (Community):** Sosyal medya, herkesin ilgi alanına göre topluluklar (fotoğrafçılık, politika, sinema) kurmasına ve hızlı erişim sağlamasına imkân tanımaktadır.
- 5- **Bağlılık (Connectedness):** Çoğu sosyal medya, birbirine bağlı olmaları nedeniyle gelişir ve diğer sitelerle, kaynaklarla ve insanlarla bağlantıların kurulması sayesinde büyürler.

Stocker (2013)'dan faydalanılarak hazırlanan en çok kullanıcısı olan sosyal medya platformlarının oluşturulduğu tarih kronolojik olarak aşağıdaki gibi gösterilebilir (Kaynak: Stocker, 2013).

Tablo 1:En Çok Kullanıcısı Olan Sosyal Medya Platformlarının Ortaya Çıkış Tarihi

2002	2004	2005	2006	2009	2010	2011	2015
Linkedin	Facebook Myspace	Youtube	Twitter	Whatsapp	İnstagram Pinterest	Google+ Snapchat	Periscope Scorp

ABD’de yapılan demografik bir araştırmada sosyal medya kullanımını etkileyen birtakım faktörlerin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Perrin, 2015: 3);

- 1- **Yaş farkı:** 18 ile 29 yaş grubunda yer alanların diğer yaş gruplarına göre sosyal medya kullanma ihtimalinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu tek başına sosyal medya kullanımın % 90’nına tekabül etmektedir. 65 yaş ve üstü sosyal medya kullanımı 2015 yılında % 35’lik bir orana sahipken, 2010 yılında bu oran %10, 2005 yılında ise bu oran % 2 olarak tespit edilmiştir.
- 2- **Cinsiyet farklılıkları:** 2014 yılında erkek ve kadınların sosyal medya kullanım oranları birbirlerine yakın değerlerde seyrederken, 2015 yılında kadınların sosyal medya kullanım oranı artış göstererek (% 68) erkekleri (% 62) geride bırakmıştır.

- 3- Sosyo-Ekonomik Farklılıklar:** Perrin (2015: 3)'in araştırmasına göre, gelir düzeyinin, bireylerin sosyal medya kullanım davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Gelir düzeyi yüksek olan bireylerin sosyal medya kullanımları, gelir düzeyi düşük olanların sosyal medya kullanımlarından daha yüksektir. Yani, gelir seviyesi yükseldikçe sosyal medya kullanımının da arttığı anlaşılmaktadır. Gelir düzeyi düşük bireylerin yarısından fazlası (% 56) sosyal medya kullanmaktadır. Ancak, son birkaç yılda bu oranın düştüğü gözlemlenmektedir. ABD’de yapılan bu çalışmada, benzer şekilde üniversite mezunu bireylerin lise mezunu bireylere oranla sosyal medyayı daha fazla kullandığı bulgusuna ulaşılmıştır.
- 4- İrk ve Etnik Benzerlikler:** Amerika’da yapılan çalışmada, ırklar arasında sosyal medya kullanımında belirgin bir fark bulunamamıştır. Beyazların % 65’i, siyahilerin % 56’sı ve İspanyolların % 65’i sosyal medya kullanmaktadırlar.
- 5- Topluluk Farklılıkları:** ABD’de kırsal alanda yaşayan bireylerin sosyal medya kullanım oranı %58 iken, kentte yaşayan bireylerin sosyal medya kullanım oranı %64 olarak bulunmuştur. Yani, kırsal kesimde yaşayanların yarısından fazlasının sosyal medyayı kullandığı söylenebilir. İnternet teknolojisinin alt yapı iyileştirmeleri ve giderek ucuzlaması daha çok bireyin internet aracılığı ile bağlantı kurmasına imkân sağlamaktadır (Çizmeci ve Deniz, 2016: 215). Ülkemizde ise 2013 yılında internete erişim imkânı olan hane oranı kentsel yerlerde %57,4 iken, kırsal yerlerde % 29,1’dir (Tüik, 2013).

1.2.1.3.2. İnternet Bağımlılığının Sanal Kaytarma Üzerine Etkileri

Teknolojik aletlerin fiyatlarının düşmesi, internet hızının giderek artması, masaüstü bilgisayarların kullanımının azalması ve mobil aygıtların kullanımının artması ile bireyler daha çok internete bağlanmaya başlamışlardır (Jamaluddin, Ahmad, Alias ve Simun, 2014: 496; Xu ve Ding, 2014: 2). Amerika’da bir günde internette ortalama 734 dakika vakit geçirilirken; Japonya’da bu süre günde ortalama 342 dakika ve Kore’de günde ortalama 379 dakikadır (Dol, 2016: 1233). Bu da bireylerin internete sürekli bağlı kalarak daha çok zaman harcaması ve ona bağımlı hale gelmesi anlamına gelmektedir (Öztürk, 2015: 631).

Bağımlılık kavramından yola çıkarak internet bağımlılığını; internetin gereksiz ve aşırı kullanımı ve bağlantı durumunda kişiyi rahatlatan, bağlanmadığı zamanda ise kişiye psikolojik rahatsızlık veren bir bağımlılık türü şeklinde tanımlamak mümkündür (Kim ve

Byrne, 2011: 2274). Eşitti (2015: 80)'nin Ögel (2012)'den aktardığına göre, bireyin internet bağımlısı olup olmadığının belirtilerini şu şekilde sıralamak mümkündür;

- 1- Tolerans gelişimi¹(Selçuk,2016)
- 2- Yoksunluk,
- 3- Başarısız bırakma girişimleri,
- 4- Zarar görmesine rağmen interneti kullanmaya devam etme,
- 5- İnterneti planladığından daha fazla kullanma, kontrol edememe,
- 6- Sorumluluk ve yükümlülüklerini yerine getirememe,
- 7- Zaman harcama,
- 8- Psiko-sosyal işlevlerde bozulma.

Sanal kaytarmaya zemin hazırlayan bir sebep de bireylerin internet bağımlısı olmasıdır (Jamaluddin vd., 2014: 497). İnternet bağımlısı olan bireyler iş yaşamında da interneti özel amaçlar için kullanma eğiliminde olabilirler. Bu da önemli veya önemsiz sanal kaytarma davranışlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilir. Bu bağlamda internet bağımlılığı beş alt gruba ayrılabilir (Saliceti, 2015: 1373; Aksoy, 2017):

- 1- **Sanal - Seks Meraklıları:** Erotik ve pornografik sayfalara meraklı bağımlılık türüdür. Araştırmalarda pornografik sayfaları ziyaret edenlerin yaklaşık % 85'inin erkek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak son yıllarda kadınların cinsel içerikli sayfaları ziyaret etmelerinde artışlar olmaktadır (Girgin, 2017: 85). İngiltere'de yapılan bir araştırmada erkeklerin %20'sinin, kadınların ise %13'ünün iş yerinde pornografik içerikli yayınlar izlediklerini kabul ettikleri anlaşılmaktadır (Mynet, 2018). Bu tür davranışlar mesai saatlerinde yapılan ciddi veya önemli sanal kaytarma davranışlarına örnek oluşturmaktadır. Örgütler, çalışanlarının bu tür davranışlarından dolayı parasal cezalara maruz kalabilmektedirler. Örneğin; Microsoft'ta örgütsel bir e-posta ile dağıtılan ve pornografik mesajlar içeren cinsel tacizden dolayı örgüt 2.2 milyon dolar cezaya mahkûm edilmiştir (Oravec, 2004: 54). Lim ve Teo (2005) yaptıkları araştırmada çalışanların en az yaptığı sanal kaytarma davranışının yetişkin sitelere girme olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Böyle bir bulguya ulaşmalarının sebebi internet kullanım politikası gereği olarak pornografik sitelere girmenin kısıtlanmış olması olabilir. Anandarajan ve Simmers (2004) bu tür davranışları yıkıcı sanal kaytarma davranışı olarak ele almaktadırlar.

¹ İnternet kullanımında, istenen keyfin alınabilmesi için internet kullanım süresinin belirgin oranda artması durumudur.

- 2- **Online Arkadaş Arayanlar:** Gerçek hayattan kaçarak gerçekliği sanal chat odalarında arayan sanal ilişki meraklılarından oluşan gruptur. Sanal dünyada flört etmenin sınırlarını çizmek oldukça zordur. Genellikle bir oyun gibi başlayan yazışmalar daha sonra tutkulu birer ilişkiye dönüşebilmektedir. Bireyler yolunda giden ilişkileri olsa bile, zamanla kendilerini sanal ortamdaki cazibeli duruma kaptırabilirler. İşinden ya da ailesinden zaman çalınarak, çeşitli bahanelerle sosyal paylaşım ağlarına girilmeye çalışılması, bireylerin iş veya ailesinde sorunlar yaşanmasına ortam hazırlamaktadır (Keçe, 2012). Bu durum, örgütlerde, çalışanların sanal kaytarma davranışına yönelmesinin temel nedenlerinden biri olarak ortaya çıkmaktadır.
- 3- **Online Kumarbazlar:** Sanal kumarhanelerin ve alışveriş sitelerinin müşterileri bu grupta yer almaktadır. TÜİK (2017)'in yaptığı araştırmaya göre internet üzerinden kişisel kullanım amacıyla mal veya hizmet siparişi veren ya da satın alan 16-74 yaş grubundaki bireylerin oranı %24,9'dur. Bu oran 2016 yılında %20,9 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlara göre ülkemizde her dört kişiden birinin internet üzerinden alışveriş yaptığı sonucu çıkarılabilir.
- 4- **Bilgi Bağımlıları:** Bu grupta yer alanlar yeni bilgilere ulaşmak için internette amaçsızca ve saatlerce sörf yaparlar, siteden siteye atlayıp, bilgi yüklemesinden haz alırlar. Mesai saatleri içerisinde yapılan bu tür davranışlar önemsiz sanal kaytarma davranışlarına örnek oluşturmaktadır. Lim (2002) iş ile ilgili olmayan bilgilere ulaşmayı veya bu bilgileri indirmeyi ve paylaşmayı kapsayan bu davranışları tarayıcı veya gezinme faaliyetleri arasında sıralamaktadır.
- 5- **Çevrimiçi Oyun Bağımlılığı:** Bu grupta ise bilgisayara ve bilgisayar teknolojisine aşırı bağımlı hale gelmiş, genelde bilgisayar oyunlarına meraklı gençler ve yetişkin erkekler yer almaktadır. Bu gruptakiler çeşitli nedenlere bağlı olarak bu tür eylemlerde bulunmaktadırlar. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) 2018 yılı içerisinde Hastalıkların Uluslararası Sınıflanması "The International Classification of Diseases" teşhis kılavuzunun güncellenerek bilgisayar oyun bağımlılığının da kılavuzda "Akıl Hastalığı" başlığı altında yer alacağını duyurmuştur (NTV, 2018). Beranuy, Carbonell ve Griffiths (2013: 152) konu ile ilgili olarak dokuz oyun oynama bağımlısı ile yüz yüze görüşmeler yapılarak gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda bu konu ile ilgili altı temel olgu belirlemişlerdir. Bunlar; eğlence arayışı, sanal dostluk, kaçış ve/veya kopuş, oyun içeriği, kontrole karşı kontrolsüzlük ve

çatışmadır. Başka bir araştırmada ise katılımcılara sorulan “interneti en sık hangisi için kullanırsınız” sorusuna katılımcıların %10’u oyun oynamak şeklinde cevap vermişlerdir (Özgen ve Bavlı, 2017: 137).

İnternet bağımlılığı, son zamanlarda daha fazla gündeme gelerek bu konuda aileler bilinçlendirilmektedir. Konu ile alakalı uzmanlar internet bağımlısı kişilerin iş, sosyal ve aile hayatının bozulduğuna dikkat çekmektedirler (NTV, 2018).

1.2.1.4. İş veya Görev ile İlgili Nedenler

Bazı sektörlerde iş çeşitli nedenlerden dolayı duraklayabilir veya azabilir. Bu durumda çalışanların yapacakları iş miktarı azabilir. Örneğin üniversitelerde memur olarak görev yapan kamu çalışanlarının yaz döneminde öğrenci sayısının azalmasıyla yapacakları iş miktarı da buna paralel olarak düşüş göstermektedir. Bu da sanal kaytarma davranışlarını arttırıcı bir etki yapabilir. Özellikle Türkiye’de iş yoğunluğunun az olması ve denetim eksikliği gibi nedenlerden dolayı sanal kaytarma davranışlarının en çok görüldüğü alanın kamu sektörü olduğu söylenebilir. Özkalp vd. (2012) yaptıkları araştırmada, kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre daha fazla sanal kaytarma davranışlarında bulunduklarını ifade etmişlerdir. Çalışanların iş yükünün az olması, onları sanal kaytarmaya itebildiği gibi iş yükünün çok olması da onların stres yaşamalarına sebep olmakta, bu durum çalışanları dolaylı da olsa sanal kaytarma davranışlarında bulunmaya yöneltebilmektedir.

1.2.2. Sanal Kaytarma Tipolojileri

Çalışanlar, örgütün sağladığı veya kendilerinin sahip olduğu teknoloji ile internette çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır (Arslan ve Demir, 2016: 1629).

Çalışanların mesai saatleri içerisinde yaptıkları bu faaliyetler internet kullanım davranışına göre tiplere ayrılmaktadır. Örgütlerin sürekli artan sanal kaytarma davranışlarıyla baş edebilmesi ve bunlara karşı politikalar oluşturabilmesi için bu davranışları ayrı ayrı tanımlaması ve incelemesi örgütsel verimliliği sağlama açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda, sanal kaytarma tipolojileri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Jandaghi, Alvani, Matin, Kozekanan, 2015):

- 1- Lim (2002)’in sanal kaytarma tipolojisi,
- 2- Anandarajan ve Simmers (2004)’in sanal kaytarma tipolojisi,
- 3- Blanchard ve Henle (2008)’nin sanal kaytarma tipolojisi,
- 4- Doorn (2011)’ nun sanal kaytarma tipolojisi,

Bu tipolojiler arasında bir takım farklılık ve benzerliklerin olduğu söylenebilir. Bu farklılık ve benzerlikler sanal kaytarma tipolojilerinin karşılaştırılması başlığı altında ifade edilmiştir.

1.2.2.1. Lim'in Sanal Kaytarma Tipolojisi

İnternet teknolojisi, insan hayatında çok önemli bir fonksiyona sahiptir. Bireyler internet aracılığı ile eskiden yaptıkları şeyi daha kolay bir şekilde yapabilmekte ve internetin getirdiği birçok fırsata sahip olmaktadır. İnternette farklı kaynaklardan haber okumak, uzaktaki kişilerle ucuz ve hızlı iletişim kurmak, internet üzerinden mal veya hizmet satın almak, internet aracılığı ile eğitim almak internetin bireye sağlamış olduğu fırsatlar olarak sıralanabilir (Ozler ve Polat, 2012: 1; Yılmaz, Yılmaz, Öztürk, Sezer ve Karademir, 2015: 290). Buna karşın, kötü niyetli bireylerin interneti başkasına zarar vermek için veya bireylerin günlük hayatta interneti bilinçsiz şekilde kullanmaları (Niaei, Peidaei ve Nasiripour, 2014: 59) sonucu bazı olumsuzluklar görülebilmektedir. Bilgi hırsızlığı, sanal zorbalık, kişisel gizliliğin ihlali, internet bağımlılığı, zamanı boşa harcama gibi eylemler bu olumsuzluklara örnek olarak verilebilir.

İnternet teknolojisinin getirdiği bu fırsat ve olumsuzluklar aynı şekilde örgütler için de geçerli olmaktadır (Lim ve Teo, 2005: 1081). Örgütler bu teknolojinin getirdiği fırsatlardan faydalanmak ve amaçlarını gerçekleştirmek için bu teknolojiye yatırım yapmaktadırlar. Ancak, çalışanlar çoğu zaman mesai saatlerinde görevlerini yerine getirirken bir futbol maçının sonucuna bakmak veya bir arkadaşına mail göndermek gibi çok kısa sürecek eylemlerde bulunabilirler. Bu eylemler çalışanlar için zararsız olarak kabul edilse de örgüt yöneticileri bu eylemlerin gün boyunca yapıldığını düşünüp sorun edebilmektedirler (Lim, 2002: 676; Niaei vd, 2014: 59).

Çalışanların, verimlilik açısından örgüt kaynaklarını etkin ve amaçlar doğrultusunda kullanmaları önem taşıdığından, yöneticilerin, çalışanlar tarafından sergilenen sanal kaytarma gibi davranışlarla tam olarak başa çıkabilmeleri için bu davranışların altında yatan bilişsel süreçleri anlamaları gerekmektedir (Lim, 2002: 692; Lim, 2005: 208). Bunun yanında yöneticiler, çalışanların interneti örgüte karşı değil örgütün faydasına olacak şekilde kullandıklarından emin olmayı isterler (Lim, 2002: 692).

Lim (2002: 685) çalışanların örgütlerde sergiledikleri sanal kaytarma davranışlarını “internette gezinme/tarayıcı faaliyetleri” ve “e-posta faaliyetleri” olmak üzere ikiye ayırmaktadır.

- 1. Gezinme Faaliyetleri/Tarayıcı Faaliyetleri:** Gezinme veya tarayıcı faaliyetler çalışanların mesai saatleri içerisinde chat, çevrimiçi alışveriş yapma ve haber, spor sayfalarını dolaşma gibi eylemlerde bulunması şeklinde ortaya çıkabilir.

Lim (2002: 685) tarayıcı faaliyetlerini aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

- a. Sporla ilgili web sitelerine bakmak,
- b. Yatırım ile ilgili web sitelerini takip etmek,
- c. Eğlence ile ilgili web sitelerini ziyaret etmek,
- d. Farklı haber sitelerinde haber okumak,
- e. İş ile ilgili olmayan web sitelerine girmek,
- f. İş ile ilgili olmayan bilgileri indirmek,
- g. İnternette kişisel alışveriş yapmak,
- h. Pornografik web sitelerine girmek.

Lim (2002) tarayıcı veya gezinme faaliyetlerinin çalışanların verimliliğini düşürdüğünü ve bu tür sanal kaytarma davranışlarının üretkenlik karşıtı faaliyetler olduğunu belirtmektedir.

- 2. E-Posta Faaliyetleri:** E-posta teknolojisi örgütlerin iletişimlerinde çok önemli bir yere sahiptir. E-postalar örgütsel amaçlar için kullanıldığında örgütlere hız, maliyet avantajı ve çalışanın performansında artış gibi faydalar sağlamaktadır. İlk başlarda metin bazında kullanılan e-posta teknolojisi daha sonra gelişerek ses, video ve görüntü gibi dosyaların gönderilmesinde de kullanılmıştır (Kesen, 2005: 60). Örgütler, örgüt çalışanlarının işe dönük faaliyetlerini hızlı bir şekilde yapmaları için intranet ve ilgili kişilerin kullanımı için extranet kurulumunu faal tutarak birçok avantaj elde etmektedirler (Eğinli, 2006: 3).

Lim (2002: 685) e-posta faaliyetlerini aşağıdaki gibi sıralamaktadır;

- a. İşle ilgili olmayan mailleri kontrol etmek,
- b. İşle ilgili olmayan mail göndermek,
- c. İşle ilgili olmayan mail almak.

Bilişim teknolojisinin gelişmesi ile çalışanların sanal kaytarma davranışları da çeşitlenmektedir. Mobil cihaz kullanımının yaygınlaşması ve internet teknolojisinin ucuzlaması ile çalışanlar sanal kaytarmayı sadece örgütün sahip olduğu kaynaklar ile değil kendilerinin sahip olduğu kaynaklar ile de gerçekleştirebilmektedirler. Facebook, Twitter, Youtube ve Instagram gibi sosyal medya platformlarının ortaya çıkması da çalışanların sanal kaytarma davranışlarının çeşitlenmesine yol açmaktadır. Lim (2002) yaptığı çalışmada sanal kaytarma davranışlarından bahsederken çalışanların sosyal medya platformlarında sanal

kaytarma davranışlarında bulunduğundan bahsetmemiştir. Bunun sebebi o tarihte sosyal medya platformlarının çoğunun daha oluşturulmamış olması olabilir.

1.2.2.2. Anandarajan ve Simmers'in Sanal Kaytarma Tipolojisi

Sanal kaytarma tipolojilerinden biri de Anandarajan ve Simmers (2004)'e aittir. Anandarajan ve Simmers (2004) sanal kaytarma tipolojisini çalışanların mesai saatlerinde yaptıkları eyleme göre sınıflandırmaktadırlar. Bu eylemler örgüte zarar veren davranışlar ise “yıkıcı sanal kaytarma”, çalışanların stresten kaçış gibi nedenlerle dinlenmesine yönelik ise “dinlendirici sanal kaytarma”, ve çalışanların sanal kaytarma davranışları kendini yetiştirme amaçlı veya iş amaçlı ise “öğretici sanal kaytarma” olarak sınıflandırılmaktadır.

- 1- **Yıkıcı sanal kaytarma:** Bir örgütte çalışanlar tarafından kesinlikle yapılmaması gereken davranışlardır. Bu davranışlar sadece verimliliği düşürmekle kalmaz. Aynı zamanda örgütlerin kamuoyu gözünde itibarını da zedeleyebilir. Bu tür sanal kaytarma davranışlarına internetten kumar oynamak ve pornografik sitelere girmek örnek olarak verilebilir. Yıkıcı sanal kaytarma davranışları hukuki açıdan örgütlere sorumluluk getiren davranışlar olduğu gibi ahlaki olarak da hoş görülmeyen davranışlardır. Bu bağlamda, Anandarajan ve Simmers (2004)'in yıkıcı sanal kaytarma davranışları ile Blanchard ve Henle (2008)'nin önemli sanal kaytarma davranışları benzerlik göstermektedir.
- 2- **Dinlendirici sanal kaytarma:** Çalışanlar iş yerinde çeşitli nedenlerden dolayı stres yaşayabilmektedirler. Bu da onların verimli bir şekilde çalışmasına engel olmaktadır. Kısa süreli olan sanal kaytarma davranışları onları dinlendirerek verimliliğe dolaylı yoldan katkı sağlayabilir. Bu tür kaytarmalara çevrimiçi alışveriş, haber sitelerine girmek, Youtube'dan kısa videolar izlemek veya müzik dinlemek örnek olarak verilebilir. İnce ve Gül (2011: 521-522) de Anandarajan ve Simmers'in görüşlerine paralel olarak önemsiz sanal kaytarma davranışlarında bulunan çalışanların kendilerini daha rahatlamış hissettiklerini, işe bağlılıklarının ve iş performanslarının arttığını ifade etmektedirler.
- 3- **Öğretici sanal kaytarma:** Çalışanların internette çalıştığı sektör ve işi ile ilgili araştırma yapması, öğrenme amaçlı gezinmesi çalışanların öğrenme süreçlerine katkı sağlayabilir. Böylece örgüt, hiç para harcamadan eğitilmiş veya kendini yetiştiren çalışanlara sahip olabilir. Daha çok örgüt ve yaptığı iş ile ilgili profesyonel grupları ziyaret etmek bu tür sanal kaytarma davranışlarına örnek olarak verilebilir. Anandarajan ve Simmers (2004: 3) çalışanların “bilgi çalışanları” olarak çağrıldığı

21. yüzyılda öğretici sanal kaytarma davranışlarının çalışanların sürekli öğrenmesine katkı sağlayabileceğini ifade etmişlerdir. Garret ve Danziger (2008: 288) Anandarajan ve Simmers (2004)'e paralel olarak çalışanların öğrenme amaçlı sanal kaytarma davranışlarını sanal kaytarmanın yaratmış olduğu avantajlar olarak değerlendirmektedirler. Öğretici sanal kaytarma davranışları kapsamında Yılmaz (2017) küreselleşen dünyada örgütlerin amaçlarına ulaşması için eğitilmiş çalışanlara ihtiyacın arttığını, bu nedenle örgütlerin çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmek amacı ile eğitimler verdiğini ifade etmektedir.

Özkan (2017) ise örgütlerin çalışanlara yönelik eğitim verme gerekçelerinin; örgütsel, bireysel ve görev düzeyinde ele alınabileceğini ifade etmektedir.

- a. **Örgütsel Düzeyde Eğitimler:** Örgütsel düzeyde eğitimler, eğitime öncelikle ve en çok ihtiyaç duyan departmanlara yönelik eğitimlerdir. Örneğin; mal veya hizmet üretimi sırasında çalışanların kullanamadığı cihazlardan dolayı hatalar meydana geliyor ve örgüt bundan ciddi bir zarar görüyorsa öncelikle üretim bölümü çalışanlarına eğitim vermek gerekmektedir.
- b. **Görev Düzeyinde Eğitimler:** Örgüt içerisindeki bazı görevlerin yapılabilmesi için bazı bilgi ve becerilerin o görevi yerine getirecek çalışanda bulunması gerekmektedir. Görev düzeyinde eğitimler çalışanların bu tür görevleri yerine getirebilmesi amacı ile gereken bilgi ve beceriyi kazandırmaya yönelik eğitimlerdir.
- c. **Kişisel Düzeyde Eğitimler:** Çalışanların sahip olduğu bilgi ve beceriler görev gerekleri ile örtüşmüyor olabilir. Bu durumda çalışanların eksik oldukları yetkinlikleri sağlamaya yönelik eğitim almaları gerekebilir. Bu eğitimler verilmediğinde çalışanlar kendi kendine öğrenme yoluna gidebilirler. Bunu da öğretici sanal kaytarma davranışları ile yapabilirler.

1.2.2.3. Doorn'nun Sanal Kaytarma Tipolojisi

Doorn (2001: 5) sanal kaytarmayı dört farklı faaliyet ve dört farklı davranıştan oluşan çok boyutlu bir yapı olarak ele almaktadır. Doorn (2011: 7) sanal kaytarma faaliyetlerini; sosyal medya aktiviteleri, bilgilendirme faaliyetleri, boş zaman aktiviteleri ve sanal duygusal etkinlikler olmak üzere dördü bir sınıflandırma ile ele alırken sanal kaytarma davranışlarını; gelişimsel davranış, iyileştirme davranışları, sapkın davranışlar ve bağımlılık davranışları olarak ele almaktadır.

Bu bağlamda sanal kaytarma faaliyetleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Doorn, 2011: 7);

- 1- **Sosyal medya faaliyetleri:** Facebook, Twitter, Youtube ve Instagram gibi sosyal paylaşım sitelerinde zaman geçirmek, herhangi bir konu hakkında fikir beyan etmek anlamında paylaşımda bulunmak buna örnek olarak verilebilir.
- 2- **Bilgilendirme faaliyetleri:** Mesai saatleri içerisinde interneti bilgiye ulaşmak ve paylaşmak amacı ile kullanma faaliyetleri buna örnek olarak verilebilir. Çalışanların interneti bilgilendirme faaliyetleri için kullanmasına örnek olarak; çalışanın amaçsızca internette gezinmesi, farklı haber sitelerinde haber okuması gibi eylemleri gösterilebilir. Eğitimli çalışanın örgütlerde önemli bir rol oynadığı bilgi çağında çalışanın işi ile ilgili bilgi araması veya kendi kişisel gelişimine katkı sağlaması amacı ile interneti kullanması örgüte fayda sağlayabilir (Candan ve İnce, 2016: 233).
- 3- **Boş zaman aktiviteleri:** Özellikle iş yoğunluğunun az olduğu kamu sektöründe, gün içerisinde çalışanların yapacağı bir iş kalmayabilir. Bu durumda bazı çalışanlar çevrimiçi oyun oynamak, müzik indirmek gibi aktivitelerle boş zamanlarını doldurabilirler.
- 4- **Sanal duygusal aktiviteleri:** Sanal duygu etkinliği, diğer aktiviteler içinde kategorize edilemeyen, çevrimiçi etkinlikleri kapsamaktadır. Sanal ortamda ilişki aramak ve çevrimiçi alışveriş yapmak bu aktivitelerle örnek olarak verilebilir.

Doorn (2011) çalışmasını yaptığı yılda birçok sosyal medya platformu daha önce oluşturulmuş ve örgütlerde çalışanlar tarafından sanal kaytarma aracı olarak kullanılmıştır. Gelecekte de bugünden farklı teknoloji veya sosyal medya platformları oluşturulabilir. Böylece çalışanların sanal kaytarma davranışları da başka bir şekle dönüşebilir.

Doorn (2011: 7) sanal kaytarma davranışlarını ise aşağıdaki gibi sıralamaktadır;

- 1- **Gelişim Davranışları:** Sanal kaytarma sürecinin öğrenme amaçlı kullanılmasıdır. Öğrenme amaçlı sanal kaytarma davranışları hem çalışanın hem de örgütün yararlanabileceği beceri sağlamaktadır.
- 2- **İyileştirme Davranışları:** Çalışanların iş ortamında yaşadığı stresten kaçmak için gösterdiği kısa süreli sanal kaytarma davranışlarıdır. Bu tür davranışların çalışan ve örgüt üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu söylenebilir.
- 3- **Sapkın Davranışlar:** Sapkın davranışlar örgütsel olarak istenmeyen ve örgüte üretimde düşüş yaratma gibi olumsuz sonuçları olan davranışlardır.
- 4- **Bağımlılık Davranışları:** Bağımlılık davranışları sanal kaytarmayı alışkanlık haline getirmekten kaynaklanan sorunlu davranışlardır ve örgüt performansını olumsuz etkileyebilir. Bağımlılığın kaynağı, çalışanın geçmişinde bağımlılık davranışlarının

olması veya iş yerindeki memnuniyetsizlik (Mahatankoon, 2004: 97) ve sıkıntı gibi nedenler ile sanal kaytarma davranışlarının zamanla çalışmada bağımlılık yaratması olabilir.

1.2.2.4. Blanchard ve Henle'nin Sanal Kaytarma Tipolojisi

Alan yazın incelendiğinde sanal kaytarmanın farklı ölçütlere göre sınıflandırıldığı görülmektedir. Bu sınıflandırmalardan biri de Blanchard ve Henle (2008)'ye aittir. Blanchard ve Henle (2008) sanal kaytarma davranışlarını önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma şeklinde ikiye ayırmaktadırlar.

1.2.2.4.1. Önemsiz Sanal Kaytarma Davranışları

Bazı sanal kaytarma davranışları önemsiz sanal kaytarma olarak adlandırılmaktadır. Bunun nedeni, bu tür davranışların örgütlere herhangi bir sorumluluk getirmemesi ve kısa süreli olduğu için çalışanlar tarafından zararsız olarak düşünülmesidir (Blanchard ve Henle, 2008: 1068). Haber sitelerine girme, çevrimiçi alışveriş yapma, müzik indirme, e-posta gönderip alma, sohbet odalarına girme, oyun oynama gibi davranışlar önemsiz sanal kaytarma davranışlarına örnek olarak verilebilir (Blanchard ve Henle, 2008: 1068; Kalaycı, 2010: 13). Önemsiz sanal kaytarma davranışları, önemli veya ciddi sanal kaytarma davranışlarından daha sık yapılmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008: 1069; Özkalp vd., 2012: 31). Örgüt yöneticileri çeşitli nedenlerden dolayı kısa süren sanal kaytarma davranışlarına göz yumabilmektedirler. Ancak bu davranışlar çok uzun sürdüğünde örgütlerin verimliliğini ciddi bir şekilde düşürebilmektedir (Demir ve Seferoğlu, 2016: 5). Blanchard ve Henle (2008)'ye paralel olarak Özkalp vd. (2012: 21-22) sanal kaytarmayı üretime karşı önemsiz sapkın davranışlardan biri olarak ele almaktadırlar. Lee, Lee ve Kim (2004: 29) de Blanchard ve Henle (2008)'yi destekler nitelikte önemsiz sanal kaytarma davranışlarının haftada en az beş saat zaman kaybına ve yıllık 54 milyon dolar iş kaybına neden olduğunu ifade etmişlerdir.

Türk televizyonlarında yayınlanan Çiftlik Bank (2017) reklamı örgütlerde var olan sanal kaytarma davranışlarını açıklar nitelikte bir örnek olabilir. Çiftlik Bank, çiftlik oyunu şeklinde kurgulanmış bir yatırım aracı olarak tanımlanabilir. Reklamda oyunun basitliğini ve her yerde oynanabileceğini anlatmak için iş yerinde yöneticilik pozisyonundaki bir çalışan mesai saatleri içerisinde örgütün sahip olduğu bilgisayar ve internet ile bu oyunu oynarken kendini çiftlikte hayal etmektedir. Başka bir çalışanın gelerek yöneticisine toplantıdan beklendiğini haber vermesi, yöneticinin gerçek duruma dönmesini sağlamıştır.

Çalışanların örgütlerde yöneticilerini rol model alma eğilimleri (Ergün, 2009: 155) dikkate alındığında yöneticinin bu tavrı çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunmalarına neden olabilir. Dahası, çalışanlar sanal kaytarma davranışlarını meşrulaştırmak için yöneticinin bu tür davranışlarını örnek gösterebilirler. İş yerinde çalışanlar internet ile sanal kaytarma içerikli davranışlarda bulunmaktadır. Bunlardan bazı davranışlar ciddi veya önemli sanal kaytarma kapsamında ele alınırken bazıları ise önemsiz sanal kaytarma kapsamında değerlendirilebilir.

Önemsiz sanal kaytarma kapsamında olan bir diğer konu ise çalışanların interneti öğrenme amaçlı kullanmalarıdır. Blanchard ve Henle (2008: 1069) internetin sağlamış olduğu öğrenme olanakları ile çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirip örgüt içerisinde daha yaratıcı çalışanlar olabildiğine dikkat çekmektedirler. Bu doğrultuda İnce ve Gül (2011:520-522) de çalışmalarında önemsiz sanal kaytarma davranışlarında bulunan çalışanların kendilerini daha rahat hissettiklerini, bundan dolayı işten çıkma niyetlerinin azaldığını ve iş performanslarının arttığını ifade etmişlerdir.

Doorn (2011) çalışanların öğrenme amaçlı sanal kaytarma davranışlarını gelişim davranışları olarak ele alırken, Anandarajan ve Simmers (2004) ise öğretici sanal kaytarma davranışları kapsamında ele almaktadırlar.

1.2.2.4.2. Önemli Sanal Kaytarma Davranışları

Blanchard ve Henle (2002) bazı sanal kaytarma davranışlarının diğer davranışlara kıyasla daha az kabul edilebilir olduğunu vurgulamaktadırlar. Bazı sanal kaytarma davranışları önemli veya ciddi sanal kaytarma davranışı olarak adlandırılmaktadır. Bunun nedeni, bu tip davranışların örgütün itibarını zedelemesi ve örgüte hukuki olarak da ciddi sorumluluklar getirebilmesidir. Örgütlerin %20 ile %30 arasında, pornografik sitelere erişmek, çevrim içi kumar oynamak ve çevrim içi alış-veriş yapmak gibi sanal kaytarma davranışlarından dolayı çalışanlarını çıkardıkları tahmin edilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008: 1068). Kim (2008: 4) Blanchard ve Henle'nin önemli sanal kaytarma davranışlarına örnek olarak; örgüt kaynakları ile sanal zorbalık davranışlarında bulunmak, örgütün veri taşıyıcısına pornografik görüntüler indirmek veya çevrim içi kumar oynamak olarak vermektedirler (Kim, 2008: 4). Çalışanların bu tür davranışlara çok kısa zaman ayırmaları bile hem etik hem de hukuki açıdan önemli sorunlara yol açabilmektedir (Blanchard ve Henle: 1068; Demir ve Seferoğlu, 2016). Önemsiz sanal kaytarma davranışları kısa süreli olduğunda bir avantaja dönüşebilirken önemli veya ciddi sanal kaytarma davranışları her zaman dezavantaj yaratmaktadır.

Tablo 2: Sanal Kaytarma Tipleri

Sanal Kaytarma Tipleri	Yazarlar
İnternette Gezinme ve E-Posta Faaliyetleri	Lim (2002:686)
Yıkıcı Sanal Kaytarma, Dinlendirici Sanal Kaytarma ve Öğretici Sanal Kaytarma	Anandarajan ve Simmers (2004)
Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Davranışları	Blanchard ve Henle (2008: 1069)
Sanal Kaytarma Faaliyetleri; Sosyal Medya Faaliyetleri, Bilgilendirme Faaliyetleri, Boş Zaman Aktiviteleri, Sanal Duygusal Aktiviteleri	
Sanal Kaytarma Davranışları; Gelişim Davranışları, İyileştirme Davranışları, Sapkın Davranışlar, Bağımlılık Davranışları	Doorn (2011: 21)

1.2.2.5. Sanal kaytarma Tipolojilerinin Karşılaştırılması

Alan yazın incelendiğinde sanal kaytarma konusunda farklı araştırmacılar tarafından farklı sınıflandırmaların yapıldığı görülmektedir. Tipolojiler arasında bir takım farklılıklar olduğu gibi birtakım benzerliklerin olduğu da bilinmektedir.

Tipolojilerini ele aldığımız tüm araştırmaların ortak paydasına bakıldığında, sanal kaytarma davranışlarının örgüte sağladığı sınırlı yarardan çok zarar verebileceği şeklinde genel bir kabul/kanaat olduğu söylenebilir (Lim, 2002; Anandarajan ve Simmers, 2004; Doorn, 2011; Blanchard ve Henle, 2008).

Çalışanların internet üzerinden işi ile ilgili bilgi toplaması veya kendini bu konuda yetiştirmeye çalışması gibi davranışları Anandarajan ve Simmers (2004) öğretici sanal kaytarma kapsamında ele alırken; Doorn (2011) bu tür davranışları gelişim davranışları kapsamında, Blanchard ve Henle (2008) ise önemsiz sanal kaytarma davranışları bağlamında ele almaktadırlar. Bu tür davranışların hem çalışanlara hem de örgüte fayda getiren davranışlar olduğunu ifade etmektedirler. Lim (2002) sanal kaytarma faaliyetlerinden bahsederken iş ile ilgili olmayan sitelerde gezmek veya iş ile ilgili olmayan bilgileri indirmek gibi örnekler vermektedir. Buradan, Lim (2002)'in çalışanların iş ile ilgili sitelere girmesini veya iş ile ilgili bilgiler indirmesini sanal kaytarma kapsamında değerlendirmedeği şeklinde bir çıkarım yapılabilir.

Çalışanların iş stresinden kaçmak amacı ile sanal kaytarma davranışlarında bulunması gibi davranışları Anandarajan ve Simmers (2004) dinlendirici sanal kaytarma davranışları, Doorn (2011) ise iyileştirme davranışları kapsamında değerlendirmektedir. Her iki çalışmada da bu tür davranışların çalışanları rahatlattığı ve örgüte fayda sağladığı sonucuna vurgu yapılmaktadır. Lim (2002) ise böyle bir ayrıma gitmemiştir. Blanchard ve Henle (2008) bu tür davranışları önemsiz sanal kaytarma davranışı olarak gördüklerini ve önemsiz sanal

kaytarma davranışlarının uzun sürmesi halinde önemli veya ciddi sanal kaytarmaya dönüşebileceğini ifade etmişlerdir.

Çalışanların mesai saatlerinde yetişkin sitelerine girmesi, çevrimiçi kumar oynaması gibi örgüte zarar veren ve yasal olarak sorumluluk getiren davranışları Anandarajan ve Simmers (2004) yıkıcı sanal kaytarma kapsamında; Doorn (2011) sapkın davranışlar; Blanchard ve Henle (2008) ise önemli veya ciddi sanal kaytarma kapsamında değerlendirmektedirler. Lim, (2002) diğer sanal kaytarma davranışlarında olduğu gibi, bu tür davranışları da tarayıcı/gezinme faaliyetleri kapsamında değerlendirmektedir. Blanchard ve Henle (2008), Lim (2002)'den farklı olarak iş yerinde yetişkin sitelerine girmenin sörf yapmaktan farklı olarak düşünülmesi gerektiğini savunmaktadırlar.

Günümüzde Whatsapp, Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram gibi sosyal medya platformları en çok kullanıcısı olan sosyal ağlardır. Çalışanlar örgütlerde sanal kaytarma davranışlarını sosyal medya aracılığı ile gerçekleştirmektedirler. Lim (2002), Anandarajan ve Simmers (2004), Blanchard ve Henle (2008) çalışmalarında sosyal medya platformlarından bahsetmemişlerdir. Bunun sebebi çalışmalarını yaptıkları yıllarda sosyal medya platformlarının çoğunun daha oluşmaması veya kullanımının yaygınlaşmaması olabilir. Doorn (2011) çalışmasında sosyal medya platformlarının sanal kaytarma aracı olarak kullanılmasını da ele alarak sosyal medya aktivitelerine yer vermiştir.

1.2.3. Sanal Kaytarma ile İlgili Teori ve Yaklaşımlar

Örgütlerde sapkın davranışlarından (Özkalp vd., 2012: 2) biri olarak nitelendirilen sanal kaytarma davranışları birçok kavram ile ilişkilendirilmektedir. “Psikolojik Sözleşme”, ”Örgütsel Adalet ”, ” Etik Anlayış”, ” Genel Caydırıcılık”, ” Planlı Davranışlar”, “Sosyal Mübadele”, ”Sosyal Kolaylaştırma” gibi teori veya yaklaşımlar sanal kaytarma davranışları ile ilişkilendirilen kavramlardır. Bu kavramların bazıları aşağıdaki gibi açıklanabilir (Ünal ve Tekdemir, 2015: 98).

1.2.3.1. Psikolojik Sözleşme

İlk defa Chris Argyris tarafından kullanılan Psikolojik Sözleşme kavramı, çalışan ve örgüt arasında karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerin açıkça tanımlanmamış olmasına rağmen çalışanın algısına göre şekillendiği resmi olmayan bir sözleşmedir (Kakarika ve Gómez, 2017: 43; Sbragia, Linhares ve Qualharini, 2016: 151; Yıldız, Yıldız ve İyigün, 2016: 149; Rousseau, 1990: 390). Psikolojik Sözleşmenin özellikleri genel olarak aşağıdaki gibi sıralanabilir (Morrison, 1994: 1543-1544):

- 1- Beklentiler ve yükümlülükler karşılıklı olarak konuşulmamaktadır. Bunlar çalışanın algısına göre şekillenmektedir,
- 2- Ortaya çıkan beklentiler geçmiş deneyimler sonucu gelişim göstermektedir,
- 3- Psikolojik sözleşme, taraflar arasında psikolojik bağlılık oluşturmaktadır,
- 4- Psikolojik sözleşme dinamik bir yapıdadır.

Örgüte yeni giren çalışanlar için örgütsel uyum süreci stresli bir süreç olabilmektedir. Bunun nedenleri arasında; değişik ve belirgin olmayan yeni bir çevre ve bu çevrenin çeşitli belirsizlikler içerisinde olması yer almaktadır. Çalışanlar yapacağı iş ile ilgili bilgi ve deneyim kazandıkça örgütlerin onlardan bekledikleri roller de belirginleşmektedir. Bu tür bilgilerin yoğunluk kazanmasıyla çalışma ilişkilerinde iki tarafın gerçekçi beklentileri ortaya çıkmakta ve çalışma sözleşmeleri bu nedenle daha ayrıntılı boyutlar kazanmaktadır. Böylece karşılıklı olarak psikolojik sözleşme ortaya çıkartılmış ve yenilenmiş olmaktadır (Thomas ve Anderson, (1998: 748)’dan aktaran Özler ve Ünver, 2012: 330).

Örgütün kendisinden beklenen rolleri yerine getirmede isteksiz olan çalışanların psikolojik sözleşmeyi ihlal ettikleri söylenebilir. Psikolojik sözleşme ihlalleri ise örgütte sanal kaytarma davranışlarının görülmesine zemin hazırlayan bir neden olarak görülebilir (Yıldız vd., 2016: 148).

1.2.3.1.1. Psikolojik Sözleşme İhlali

Örgüt içerisinde iş yapan çalışanlar başlangıçta kendilerine vaat edilenler karşılığında ne aldığına bakıp karşılaştırma yapmakta, daha sonra ise örgüte vaat ettikleri ile verdiklerini karşılaştırmaktadırlar (Akar, 2010: 45). Örgütün çalışana sağladığı fayda, vaat edilen faydalardan küçük ve çalışanın katkıları, vaat edilen katkılardan fazla ise çalışan sözleşmenin ihlal edildiğini düşünmektedir. Bu durumda örgütün çalışana taahhüt ettiği sözleri yerine getirmemesine karşılık gelen “sözlerin tutulmaması” ve verilen sözlere ilişkin örgüt ve çalışanın farklı anlam çıkarmasına denk düşen “uyumsuzluk” gibi iki temel faktör önemli rol oynamaktadır (Akar, 2010: 45). Bir çalışanın işe başladığında birçok beklentisi olabilmektedir. Bu beklentilerin tümünün karşılanması mümkün olmayabilir. Karşılanmayan bu beklentiler çalışanlarda tatminsizlik, hayal kırıklığı, düşük performans gösterme gibi sonuçlara yol açabilir (Rousseau, 1990: 390). Böyle bir durumda yükümlülüklerin yerine getirilmemesi gibi bir sonuç ortaya çıkabilir. Yükümlülüklerin karşılanmadığı algısının ortaya çıkması durumunda, çalışanlar sert tepkiler gösterme eğilimine girebilirler. Örgütlerin ödenen ücretlere, ödüllendirmeye, işin niteliğine, iş güvencesine, sorumluluğa ilişkin meselelerde psikolojik sözleşme ihlali haksızlık,

adaletsizlik ve güvensizlik algısı oluşturabilmekte; kızgınlığa ve ihanete yol açabilmektedir (Akar, 2010: 45; Zoghbi ve Lara, 2009: 189; Restubog, Garcia, Toledano, Amarnani, Tolentino ve Tang, 2011: 248). Bu durum örgütlerde sanal kaytarma davranışlarının görülebilmesine zemin hazırlayan bir neden olabilmektedir (Yıldız vd., 2016: 148).

1.2.3.2. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışanların örgüt içerisindeki kazanımlarının (terfi, ödül) tarafsız bir ölçüte göre dürüstçe belirlendiği ve dağıtımların bu ölçütlerden sapmadan eşit olarak gerçekleştirildiği kurallar ve sosyal normlar şeklinde tanımlanabilir (Croponzano ve Molina, 2015: 379; Akın, Ulukök ve Arar, 2017: 9).

Literatürde örgütsel adalet üç alt boyutta incelenmektedir. Bunlar; örgüt içerisindeki kazanım ve ödüllerin adil biçimde dağıtılmasına karşılık gelen dağıtımsal adalet; bu kazanım ve ödüllere ulaşmak için uygulanan işlemlerin adil olmasına göndermede bulunan işlemsel adalet ve yöneticilerin çalışma arkadaşlarına saygılı davranmasına, değer vermesine (karar alma sürecinde bilgilendirme, geri bildirimde bulunma vb.) ve sosyal olarak duyarlılık düzeyini ifade eden etkileşimsel adalet boyutudur (Al-zu'bi, 2010: 103; Akın vd., 2017: 9; 248; Restubog vd., 2011: 248).

Yıldız, Yıldız ve Ateş (2015: 64) yaptıkları araştırmada örgütsel adalet algısı (işlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet) ile sanal kaytarma (önemli ve önemsiz) arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ancak, Akın vd. (2017: 16) yaptıkları benzer bir araştırmada örgütsel adalet ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir sonuca ulaşamamışlardır.

1.2.3.3. Sosyal Kolaylaştırma Kavramı

Sosyal kolaylaştırma, psikoloji tarihinin ilk gözlemi olarak kabul edilen Triplett'in 1898 yılında yaptığı bisiklet yarışçılarının zamana karşı gösterdikleri performansları ile tek başına gösterdikleri performansın birbirinden farklı olduğu gözlemine dayanmaktadır (Köse, Oral ve Türesin, 2012: 289). Bu gözlemde başka bir yarışçının varlığı söz konusu olduğunda yarışçıların daha yüksek hızlara çıkabildikleri gözlemlenmiştir. Başka bilim insanları da benzer araştırmalar yapmış ve aynı sonuç doğrulanmıştır. Başkalarının varlığının performansı artırıcı bir etki yaratması olayına sosyal kolaylaştırma adı verilmektedir (Köse, Oral ve Türesin, 2012: 289). Bundan yola çıkarak başka biriyle aynı ortamda çalışmanın performansı arttırdığını ve bunun sonucu olarak sanal kaytarma davranışlarını düşürücü bir etki yapabileceğini ifade etmek mümkündür.

Köse vd., (2012: 293) sosyal kolaylaştırma ve sanal kaytarma ilişkisi açısından araştırma görevlileri üzerine yaptıkları çalışmada; basit ve rutin görevler söz konusu olduğunda katılımcıların % 59'unun böyle görevleri yerine getirirken bir çalışma arkadaşının varlığının kendilerini daha da hızlandırdığını ifade ettikleri bulgusuna ulaşmışlardır.

1.2.4. Sanal Kaytarmanın Yarattığı Avantaj ve Dezavantajlar

Çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunmaları her ne kadar örgüt için dezavantaj (Lee vd., 2004; Lim, 2002) olan bir durum gibi görünse de yapılan araştırmalarda sanal kaytarmanın avantajlarından da (İnce ve Gül, 2011; Garret ve Danziger, 2008) bahsedilmektedir (Özler ve Polat, 2012: 4).

Literatür incelendiğinde sanal kaytarmanın örgütler açısından yarar ve zararları hakkında farklı görüşler olduğu görülmektedir. Bazı araştırmacılar, sanal kaytarmanın örgütler için son derece zararlı ve önemli verimlilik kayıplarına neden olduğunu savunurken, diğerleri ise elde edilen öğrenme fırsatlarına vurgu yapmaktadırlar (Yıldız ve Örüçü, 2014: 100). Bu bağlamda sanal kaytarmanın tamamen iyi veya tamamen kötü olarak düşünülmesi sorunlu bir alan gibi görünmektedir. Sanal kaytarma davranışına göre bu durum çalışanlara zarar verebileceği gibi onların gelişimine katkı da sağlayabilir (Blanchard ve Henle, 2008: 1069). Sanal kaytarmanın öğretici sanal kaytarma davranışları avantaj yaratabilirken yıkıcı sanal kaytarma davranışları örgütlerde dezavantajlı bir durum yaratabilmektedir.

Tablo 3: Sanal Kaytarmanın Avantaj ve Dezavantajlı Yönleri

	Avantajlı Davranışlar	Dezavantajlı Davranışlar
Öğretici Sanal Kaytarma Davranışları	-İş ile ilgili araştırmalar, -Profesyonel grupları ziyaret etme, -Örgütsel alanla ilgili siteleri takip etme.	
Yıkıcı Sanal kaytarma Davranışları		-İnternet üzerinden kumar oynamak, -Pornografik sitelere girmek, -Hakaret içerikli iletiler göndermek/paylaşmak, -İrksal tacizde bulunmak.

1.2.4.1. Sanal Kaytarmanın Avantajları

Çalışanların sanal kaytarma davranışlarında bulunmaları, yöneticiler tarafından verimliliği azaltan bir sebep olarak görüldüğünden yöneticiler, sanal kaytarma davranışlarını en aza indirmek için önlem almaya yönelmektedirler. Bu algılarına rağmen, işverenler iki nedenden dolayı sanal kaytarma davranışlarına tolerans gösterebilmektedirler (Garrett ve Danziger, 2008: 951).

- 1- Bu tür eylemler bilişim teknolojilerinin iş ile ilgili kullanımını daha yenilikçi hale getirebilir. Dolayısıyla internet verimliliği ve yaratıcılığı geliştirmede bir araç olabilir (Lim, 2005: 207; Yogun, 2015: 63; Derin ve Gökçe, 2016: 696). Birçok çalışanın çalışma saatlerinde kişisel internet kullanımının onları işlerinde daha da yenilikçi yaptığını inandıklarını ifade etmeleri, bu yaklaşımın taraftarlarını destekler nitelikteki örneklerden biridir.
- 2- Çalışanlar, işverenin kendilerine değer verdiğini ve örgütte tutmak istediğini düşünebilirler (Garrett ve Danziger, 2008: 289). Çalışanların bu algıları, onları her türlü sanal kaytarma içerikli davranışlardan alıkoymada etkili olabilir. İnce ve Gül (2011: 520-521) tarafından yapılan çalışmada, içsel kontrole sahip olan çalışanların önemsiz sanal kaytarma davranışlarında bulunduklarında iş performanslarının arttığı ve çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığı bulgusuna ulaşmışlardır. Böyle bir sonuç, çalışanların örgütsel bağlılık duygularını güçlendirmede aracı bir rol oynayabilir (Niaei vd., 2014: 61).

Literatürde, öğretici sanal kaytarma davranışlarının hem örgüte hem de çalışana fayda sağladığı sıkça tartışılmaktadır. Çalışanların mesai saatlerinde interneti kullanarak bir konu hakkında araştırma yapması, öğrenme amaçlı gezinmesi, işi veya çalıştığı işyeri ile ilgili bilgi edinmesi hem onların öğrenme süreçlerine katkı sağlamakta hem de örgüt için bilgili ve eğitimli çalışanların yetişmesine aracılık etmektedir (Şen, Tozlu, Ateşoğlu ve Özdemir, 2016: 525; Ünal ve Tekdemir: 2015: 99; Derin ve Gökçe, 2016: 696).

1.2.4.2. Sanal Kaytarmanın Dezavantajları

Sanal kaytarmanın örgüte ve çalışanlara sağladığı avantajların yanısıra tehdit olarak görülen, örgüte sorumluluk getiren ve dolayısıyla verimliliği düşürerek örgütün amaçlarına ulaşmasını zorlaştıran dezavantajlarının olduğu da sıkça tartışılmaktadır. Sanal kaytarmanın yarattığı avantajlar, “öğretici sanal kaytarma davranışları” olarak ifade edilirken; yarattığı dezavantajlar ise “yıkıcı sanal kaytarma davranışları” olarak adlandırılmaktadır. Çalışanların internet üzerinden cinsel içerikli sayfalara girmesi, çevrimiçi kumar oynaması, ırksal taciz

gibi eylemlerde bulunması ve bunları yaparken örgütün sağlamış olduğu imkânlardan faydalanması sanal kaytarmanın tehdit olarak görülen tarafları olarak değerlendirilmektedir (Yıldız ve Örücü, 2014: 101).

Kaplan ve Çetinkaya (2014: 33) konaklama işletmelerinde yaptıkları araştırmada sanal kaytarmanın olası fırsatlarından faydalanabilmek ve zararlarından korunabilmek için örgütte köklü yapısal ve anlayış değişikliğine gidilmesi gerektiğine dikkat çekmektedirler.

Bu bağlamda örgütte yapılması gereken değişiklikleri aşağıdaki gibi sıralamaktadırlar (Kaplan ve Çetinkaya, 2014: 33);

- 1- Düzenli ve planlı olarak verilecek eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri,
- 2- Çalışanlar ile yöneticiler arasında açık bir iletişim sisteminin kurulması,
- 3- Bilgisayar ve internet kullanım politikasının oluşturulması,
- 4- Kontrol sisteminin etkinleştirilmesi.

Örgüte dezavantaj yaratan sanal kaytarma davranışlarını, Anandarajan ve Simmers (2004) yıkıcı sanal kaytarma; Blanchard ve Henle (2008) önemli sanal kaytarma; Doorn (2011) ise sapkın sanal kaytarma davranışları kapsamında değerlendirmektedir.

1.2.5. Sanal Kaytarmanın Hukuki Boyutu

Çalışanlar örgütün kendilerinden beklediği gibi her zaman mesai saatleri içerisinde kendi işine odaklanmamakta, çeşitli nedenlerden dolayı örgütün sağladığı veya kendisinin sahip olduğu imkânlar ile çeşitli sanal kaytarma davranışlarına yönelmektedirler. Özellikle yıkıcı, sapkın, önemli veya ciddi sanal kaytarma davranışları (Anandarajan ve Simmers, 2004; Blanchard ve Henle, 2008; Doorn, 2011) kapsamında değerlendirilen cinsel içerikli sayfalara girmek, ırksal taciz davranışlarında bulunmak, internetten kumar oynamak gibi davranışlar örgütün kamuoyu gözünde itibarının zarar görmesine neden olan davranışlar olduğu gibi örgütlere ayrıca yasal sorumluluklar da getirebilen davranışlardır (Yıldız ve Yıldız, 2015: 2). Sanal kaytarma faaliyetlerinin ciddiyetinin farkında olan günümüz yöneticileri bunun önüne geçmek için internet kullanım politikası ve izleme sistemleri gibi çeşitli denetim mekanizmaları kurmaya çalışmaktadırlar. Ancak, çalışanların sanal kaytarma davranışlarının hukuki boyutu hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları ve mobil cihazların varlığının denetimi zorlaştırması gibi nedenler ile çalışanlar sanal kaytarma davranışlarına yönelmeye devam etmektedirler (Yıldız ve Yıldız, 2015: 2; Çavuşoğlu, Palamutçuoğlu ve Palamutçuoğlu, 2014: 150). Çalışanların, işveren açıkça yasaklamasına rağmen, gerek örgütün sağladığı gerekse kendilerinin sahip olduğu imkânlar ile sanal kaytarma davranışlarında bulunmaları ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi gereğince

işverene çalışanların davranışlarından kaynaklanan sebeplerle iş sözleşmesini feshetme hakkı tanımaktadır (Evren, 2017). Xerox ve HP gibi şirketlerin, interneti kişisel amaçlarla kullanması nedeni ile bazı çalışanlarının sözleşmelerini feshettiği de bilinmektedir (Jandaghi vd., 2015: 337).

Doğrudan olmasa da sanal kaytarma kavramı, mesai saatleri içerisinde internet kullanım davranışlarının konu olduğu davalar kapsamında değerlendirilmektedir (Yıldız ve Yıldız, 2015: 3).

Yapılan araştırmaya göre sanal kaytarma davranışlarının konu olduğu iş sözleşmesi feshi davalarında Yargıtay'da karar verilirken bazı hususlara dikkat edilmektedir. Bu hususlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Kıvanç ve Akça, 2016);

- 1- Söz konusu eylemin mesai saatleri içerisinde gerçekleşip gerçekleşmediği,
- 2- Söz konusu eylemin örgütün sağlamış olduğu kaynaklar ile yapılıp yapılmadığı,
- 3- Söz konusu eylemin ya da internet/bilgisayar kullanımının zamanı ve sayısı ile kullanılma nedenin ne olduğu,
- 4- Sosyal medyada yapılan paylaşımların işverenin mesleki ve ticari itibarını zedeleyici nitelikte olup olmadığı,
- 5- Paylaşımların, demokratik tepki, hak arama vs. hukuk düzeni içinde meşru kabul edilen nedenler ile yapılıp yapılmadığı,
- 6- İş sözleşmesinin feshine konu eylemin, kullanılan sözün ve resimlerin niteliğine göre iş sözleşmesinin devamının çekilmez hal alıp almadığı.

Mesai saatleri içerisinde yapılan sanal kaytarma davranışları iş kanunu gereğince işverene sözleşmeyi feshetme hakkı vermektedir. Çalışanların, sanal kaytarma davranışlarından dolayı, tazminat hakkını da kaybederek, iş sözleşmeleri feshedilebilir.

1.2.5.1.Sanal Kaytarma ile İlgili Bazı Yargı Kararları

İş sözleşmesi feshi davaları Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından karara bağlanmaktadır. İş sözleşmeleri feshi davaları ile ilgili bazı yargı kararları aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- 1- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (2010/14752 sayılı karar) iş yerinde mesai saatleri içinde sürekli messenger'da yazıştığı iddiasıyla işten atılan işçinin açtığı davada, yapılan sohbetlerin (chat) işin görülme düzeyini ne derece bozduğu, davacının işini aksatıp aksatmadığının “tespit edilmediği” gerekçesiyle, işçiye ihbar ve kıdem tazminatı verilmesini öngörmüştür.

- 2- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (2011/42548 sayılı karar) işverene ait bilgisayarda mesai saatleri içinde Messenger’da örgütün işleyişi hakkında kötü söz sarf eden işçinin tazminatsız işten atılmasını haklı bulmuştur.
- 3- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (2012/2613 sayılı karar) iş amaçlı kullanılması gereken bilgisayarın mesai saatleri içerisinde müstehcen nitelikli internet sitelerine girmek için kullanılmasını iş sözleşmesinin haklı fesih nedeni kabul ederek ihbar ve kıdem tazminatı verilmemesi gerektiğini belirtmiştir.

1.2.6. Sanal Kaytarma İle İlgili Araştırma Sonuçları

Çalışanlar tarafından bilgisayar veya internetin kötüye kullanılması pek çok araştırmacı tarafından araştırılmaktadır. Bazı araştırmacılar bu olguyu kriminoloji² (Tutar, 2002), sosyal psikoloji ve etik perspektifinden anlamaya ve açıklamaya çalışmışlardır (Lee vd. 2004, : 30; Kalaycı, 2010; Kaplan ve Çetinkaya, 2012; Kaplan ve Ögüt, 2012; Köse, Oral ve Türesin, 2012; Özkalp vd., 2012; Çavuşoğlu, Palamutçuoğlu ve Palamutçuoğlu, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015; Demir ve Seferoğlu, 2016; Yıldırım ve Karabey, 2017; Lim, 2002).

Tablo 4: Sanal Kaytarma İle İlgili Araştırma Sonuçları

Araştırmacılar	Yıl	Konu	Bulgular
Kalaycı	2010	Üniversite öğrencilerinin sanal kaytarma davranışları ile öz düzenleme stratejileri arasındaki ilişki.	*Bireysel işler ve haber takip sanal kaytarma boyutları ile öz düzenleme stratejileri arasında bir ilişki bulunamamıştır.
Kaplan ve Çetinkaya	2012	Sanal kaytarma ve demografik özellikler açısından farklılıklar: Otel işletmelerinde bir araştırma	*Çalışanların Eğitim düzeyleri ile sanal kaytarma faaliyetleri arasında anlamlı farklılıklar vardır. *İşyeri statüleri ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı farklılıklar vardır.
Kaplan ve Ögüt	2012	Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin Analizi: Hastane çalışanları örneği	* Dağıtım adaleti, işlemel adalet ve etkileşim adaleti ile önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.
Özkalp vd.	2012	Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri	*Özel sektörde çalışan bireylerin, kamu sektöründe çalışan bireylere göre daha az sanal kaytarma yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. *Önemsiz sanal kaytarma davranışlarının önemli sanal kaytarma davranışlarından daha sık yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır.
Çavuşoğlu, Palamutçuoğlu ve Palamutçuoğlu	2014	Çalışanların Demografik Özelliklerinin Sanal Kaytarma üzerine etkisi.	Medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, görev, görev yaptığı birim, tecrübe ve gelir düzeyi değişkenlerine göre sanal kaytarma davranışlarının ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar olduğu bulgusuna ulaşmışlardır

² Kriminoloji ya da suç bilimi suçun açıklamasını yapan, suçlu davranışının nedenlerini inceleyen, suçun önlenmesi ve suçlulukla mücadele ile ilgilenen bir bilimsel öğretilerdir.

Ünal ve Tekdemir	2015	Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma	*Kıdem arttıkça sanal kaytarma puanı artmaktadır. *İnternet kullanma becerisi arttıkça sanal kaytarma puanları artmaktadır. *İnterneti 10 yıldan fazla kullananlar 1-5 yıl kullananlara göre daha fazla sanal kaytarma puanına sahipler.
Demir ve Seferoğlu	2016	Bilgi okuryazarlığı, internet bağımlılığı ve sanal kaytarma ile sanal zorbalık arasındaki ilişki	*Sanal zorbalık ile internet bağımlılığı ve sanal zorbalık ile sanal kaytarma arasında pozitif yönde ama düşük düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Candan ve İnce	2016	Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik Emniyet Çalışanları üzerine bir araştırma.	*Erkekler kadınlara göre daha fazla sanal kaytarma puanına sahiptirler. *Yaş ile önemli sanal kaytarma davranışları arasında negatif ve zayıf bir ilişki söz konusudur.
Yıldırım ve Karabey	2017	Etik iklim ve Örgütsel Kontrol mekanizmalarının Sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü.	*Çalışanlar tarafından benimsenen etik ilkeler çalışanların sanal kaytarma davranışları üzerinde bir etkiye sahiptir. *Çalışanların örgüt içerisinde algıladıkları etik iklim önemsiz sanal kaytarma davranışlarını gerçekleştirmelerinde etkilidir.
Ahmad ve Omar	2017	Çalışanların sanal kaytarma davranışlarında yaş ve cinsiyet farklılıkları	*Yaş grupları arasında anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. *Erkekler kadınlara kıyasla daha fazla sanal kaytarma eğilimindedirler.
Lim	2002	İş'te kaytarmanın BT yolu: Sanal kaytarma, Etkisizleştirme ve Örgütsel Adalet	*Sanal kaytarma davranışları ile dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki vardır.
Lee vd.,	2004	Örgütlerde Kişisel İnternet Kullanımı	*Çalışanların iş yükü kişisel internet kullanımı için harcanan zaman ve sıklık üzerinde etkili bir faktördür. *İnternet kullanım politikası veya izleme sistemleri gibi tedbirlerin çalışanların kişisel internet kullanım niyetini etkilemediği sonucu bulunmuştur.
Lim ve Teo	2005	Singapur'da Sanal kaytarmanın yaygınlığı, algılanan ciddiyeti, gerekçesi ve düzenlenmesi	*En az yapılan sanal kaytarma davranışları olarak yetişkin sitelere girme ve internet üzerinden alışveriş yapma bulgusu bulunmuştur. *İş ile ilgili olmayan e-postalar almak, e-postalar okumak ve e-postalar göndermek en yaygın sanal kaytarma davranışlarıdır.
Lippert	2014	Örgütlerde güven faktörünün çalışanların sanal kaytarma davranışları üzerine etkisi	*Çalışanların yasadışı, etik olmayan ve rahatsız edici materyaller indirmesi örgüt-çalışan ilişkilerinde, durum ne olursa olsun güven ihlali olarak kabul edilmektedir. *Çalışanlar sanal kaytarma davranışını yöneticisinin yanında veya ailesinin yanında rahatça yapabiliyorsa bu davranışlar kabul edilebilir; yapamıyorlarsa kabul edilemez davranışlar olarak görülebilir.

Tablo 4'te sanal kaytarma ilgili bazı araştırmacıların araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

Bu araştırma ve sonuçları genel olarak aşağıdaki gibidir

- 1- Kalaycı (2010) Üniversite öğrencilerinin sanal kaytarma davranışları ile öz düzenleme stratejileri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve sanal kaytarma ile öz düzenleme stratejileri arasından sadece çaba ile sosyalleşme ve sanal kaytarma arasında pozitif, anlamlı ve çok zayıf bir ilişki bulmuştur. Bireysel işler ve haber takip sanal kaytarma boyutları ile öz düzenleme stratejileri arasında bir ilişki bulunamamış; bunun nedenini ise araştırma grubundaki öğrencilerin öz düzenleme puanlarının yüksek, sanal kaytarma puanlarının düşük olması ile açıklanmıştır. Ayrıca;
 - a. Öğrenciler ders saatlerinde sanal kaytarma davranışları sergilediklerini kabul etmişler; ancak, bu durumun kabul edilmez bir durum olduğunu ifade etmişlerdir.
 - b. Elde edilen sonuçlara göre eğitimde sanal kaytarma davranışlarının nedenlerini; ders ile ilgili faktörler, motivasyon, ortam, öğretmen, derse hedeflenme ve zaman olmak üzere beş ana temada toplanabileceği ortaya konulmuştur.
- 2- Kaplan ve Çetinkaya (2012) “Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı çalışmalarında özetle aşağıdaki bulgu ve sonuçlara erişmişlerdir;
 - a. Çalışanların eğitim düzeyi, örgütlerdeki konumları ve çalışılan bölümler ile sanal kaytarma faaliyetleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
 - b. Eğitim düzeyi azaldıkça önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin arttığı, kadınların erkeklerden daha fazla yazılı görüşme yaptığı (chat), ayrıca eğitim ve işyeri statülerine göre sanal kaytarma faaliyetleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.
- 3- Kaplan ve Öğüt (2012) “Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği” adlı çalışmalarında dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ile önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yani çalışanların örgütsel adalet algıları arttıkça, önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

- 4- Köse, Oral ve Türesin (2012) “İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmalarında özetle şu sonuçlara ulaşmışlardır:
- a. Ankete katılan araştırma görevlilerinin tamamına yakını için ciddi ve dikkat isteyen görevler söz konusu olduğunda yalnız kalmak önemlidir ve katılımcıların tamamı bu görevleri yerine getirirken yalnız kalmayı tercih etmektedirler. Basit ve rutin görevler söz konusu olduğunda ise katılımcıların % 59’u böyle görevleri yerine getirirken bir çalışma arkadaşının varlığının kendilerini daha da hızlandırdığını ifade etmişlerdir.
 - b. Katılımcıların % 59’u işlerinin yarısının rutin görevlerden oluştuğunu ifade etmişlerdir. Bu şekilde, rutin görevlerin çoğunlukta olduğu meslek gruplarında bir arada çalışmak, sosyal kolaylaştırma etkisinden faydalanmak ve sanal kaytarmanın olumsuz etkilerini azaltmak açısından önerilebilir bir durum olarak değerlendirilmiştir.
- 5- Özkalp vd. (2012, Mart) Eskişehir bölgesinde özel ve kamu sektöründe bilgisayar kullanan çalışanlar arasında sanal kaytarma tiplerini ve oranlarını saptamak amacıyla yaptıkları “Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgı: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri” adlı çalışmalarında özetle şu sonuçlara ulaşmışlardır:
- a. Özel sektörde çalışan bireylerin, kamu sektöründe çalışan bireylere göre daha az sanal kaytarma yaptığı sonucuna ulaşılmış ve bunun temelinde ise özel sektör çalışanlarının daha sık denetlenerek kontrol ediliyor olmaları ve buna ayıracak boş zamanlarının olmaması gerekçe gösterilmiştir.
 - b. Daha önceki yapılan çalışmalara benzer olarak önemsiz sanal kaytarma davranışlarının (haber sitelerine girme, e-posta gönderme, müzik dinleme, sohbet odalarına girme vb.) önemli sanal kaytarma davranışlarından daha sık yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır.
- 6- Çavuşoğlu, Palamutçuoğlu ve Palamutçuoğlu (2014) çalışanların demografik özelliklerinin sanal kaytarma üzerine etkisini inceledikleri çalışmalarında demografik özelliklerin sanal kaytarma davranışlarına etkisi var mıdır? sorusuna “kısmen de olsa evet” cevabının öne çıktığı bulgusuna vurgu yapmışlardır.
- a. Yaptıkları ilişki analizinde medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, görev, görev yaptığı birim, tecrübe ve gelir düzeyi değişkenlerine göre sanal kaytarma

davranışlarının ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

7- Ünal ve Tekdemir (2015) “Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma” adlı çalışmalarında on farklı birimde araştırma yapmış ve özetle şu sonuçlara ulaşmışlardır:

- a. Pozisyon kıdemi arttıkça sanal kaytarma puanı da artmaktadır,
- b. Her gün internet kullananlar, interneti haftada birkaç kez kullananlara göre daha fazla sanal kaytarma puanına sahiptirler,
- c. Facebook, Twitter gibi sosyal paylaşım sitelerine üye olanların bunlara üye olmayanlara göre sanal kaytarma puanları daha yüksektir,
- d. İnterneti 10 yıldan fazla kullananlar, interneti 1-5 yıl kullananlara göre daha fazla sanal kaytarma puanlarına sahiptirler,
- e. İnterneti kullanma becerisi arttıkça sanal kaytarma puanları da artmaktadır.

8- Demir ve Seferoğlu (2016) bilgi okuryazarlığı, internet bağımlılığı ve sanal kaytarma ile sanal zorbalık arasında ilişki olup olmadığını araştırmış ve “sanal zorbalık ile internet bağımlılığı” ve “sanal zorbalık ile sanal kaytarma” arasında pozitif yönde ama düşük düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

- a. Sanal zorbalık eğiliminde, 25 yaş altı bireyler 35 yaş üstü bireylere kıyasla sanal zorbalığa daha fazla eğilimlidirler.

9- Candan ve İnce (2016) yaptıkları “Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmalarında özetle şu bulgulara ulaşmışlardır:

- a. Erkek çalışanlar, kadın çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışlarında bulunmaktadır.
- b. Hizmet süresi ile sanal kaytarma davranışları arasında negatif ve zayıf bir ilişki söz konusudur. Yani, hizmet süresi arttıkça çalışanların sanal kaytarma davranışları azalmaktadır.
- c. Yaş ile önemli sanal kaytarma davranışları arasında negatif ve zayıf bir ilişki söz konusudur.
- d. Emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık ile sanal kaytarma davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç bulunamamıştır.

10- Yıldırım ve Karabey (2017) yaptıkları “Etik İklim ve Örgütsel Kontrol Mekanizmalarının Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü” adlı araştırmalarında özetle şu sonuçları kaydetmişlerdir;

- a. Örgütsel etik iklimin, çalışanların sanal kaytarma davranışları üzerine etkileri olduğu, bu etkide örgütsel sinizmin aracılık rolünün varlığı bulgusuna ulaşmışlardır. Yani örgüt içerisinde çalışanlar tarafından benimsenen etik iklimi oluşturan ilkeler, çalışanların sanal kaytarma davranışları üzerinde bir etkiye sahiptir. Etik ilkelere bağlı olmayan çalışanların, sanal kaytarma davranışlarını etik açıdan problem olarak görmediklerinden bu davranışları sergilemeleri daha muhtemeldir.
- b. Çalışanların etik iklim algısı hem doğrudan hem de örgütsel sinizm üzerinden önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarını etkilemektedir. Yani çalışanlar bulundukları örgütte etik bir iklimin var olduğunu düşünürlerse daha az örgütsel sinizm yaşayacaklardır.
- c. Çalışanların kontrol mekanizmalarına ilişkin uygulamalardan ve bunların sonuçlarından haberdar olmaları onların sanal kaytarma davranışlarında bulunmalarında etkilidir. Ancak çalışanların kontrol mekanizmalarına ilişkin algıları onların bilişsel ve duyuşsal sinizm yaşamaları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.
- d. Örgütsel etik iklim algısının önemsiz sanal kaytarma davranışları üzerinde doğrudan, ters yönlü ve anlamlı etkisi vardır. Yani, çalışanların örgüt içerisinde algıladıkları etik iklim, önemsiz sanal kaytarma davranışlarını gerçekleştirmelerinde etkilidir.

11- Ahmad ve Omar (2017) “Çalışanların sanal kaytarma davranışlarında yaş ve cinsiyet farklılıkları” ile ilgili yaptıkları çalışmalarında özetle şu sonuçları kaydetmişlerdir:

- a. Yaş grupları arasında anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Bunun sebebi yaşlı çalışanların teknoloji taraftarı olmaları ve teknolojiyi hem iş hem de kişisel amaçlar için kullanmak gerektiğine ilişkin algılarıdır. Bu da yaşlı çalışanların bilgisayar kullanma becerileri ile genç çalışanların bilgisayar kullanma becerileri arasındaki farkın azaldığını göstermektedir.
- b. Cinsiyet ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir sonuç bulunmuştur. Erkek çalışanlar kadın çalışanlara kıyasla daha fazla sanal

kaytarma eğilimindedirler. Bunun sebebi; kadın çalışanların teknolojik beceri ve internet kullanımına yönelik tutumları ile açıklanmaktadır.

12- Lim (2002) “İş’te kaytarmanın BT (Bilgi Teknolojileri) yolu: Sanal Kaytarma, Etkisizleştirme ve Örgütsel Adalet” adlı çalışmasında özetle şu bulgulara ulaşmıştır;

- a. Sanal kaytarma davranışları ile dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki vardır. Yani, çalışanlar, çalışmaları karşılığında yöneticilerin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel uygulamalarda haksız davrandıklarını düşünmeleri halinde sanal kaytarma davranışlarına yönelmektedirler.
- b. Çalışanlar, adaletsiz bir durum ile karşılaştıklarında sanal kaytarma davranışlarına yönelerek örgüt-çalışan ilişkilerine bu yolla adalet kazandırma eğilimindedirler.

13- Lee vd., (2004) “Örgütlerde Kişisel İnternet Kullanımı” adlı çalışmalarında çalışanların kişisel internet kullanımını “kişisel internet kullanma niyeti”, “sorumluluk reddi”, “ahlaki yükümlülükler”, “başka çalışanların interneti kişisel amaçlar ile kullanması ” gibi değişkenler ile kişisel internet kullanımı arasında ilişki olup olmadığını araştırmışlar ve özetle aşağıdaki bulgu ve sonuçlara ulaşmışlardır:

- a. Katılımcıların “kişisel internet kullanma niyetinin” internet kullanım davranışlarını önemli ölçüde etkilediği; “sorumluluk reddi”, “ahlaki yükümlülükler”, “başka çalışanların interneti kişisel amaçlar ile kullanması” değişkenlerinin çalışanların kişisel internet kullanımını önemli ölçüde etkilemediği bulgusuna ulaşmıştır. Ayrıca, erişebilirlik kolaylığının kişisel internet kullanma niyeti üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.
- b. Çalışanların iş yükü, kişisel internet kullanımı için harcanan zaman ve sıklık üzerinde etkili bir faktördür.
- c. Örgütlerde çalışanların kişisel internet kullanımını önlemek amacı ile belirlenen internet kullanım politikası veya izleme sistemleri gibi tedbirlerin çalışanların kişisel internet kullanma niyetini etkilemediği sonucu bulunmuştur. Bu sonuç, çalışanların örgütsel tedbirleri tehlikeli bulmadıkları şeklinde yorumlanabilir.
- d. Çalışanların cinsiyetleri ve iş tecrübeleri ile kişisel internet kullanım niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

14- Lim ve Teo (2005) Singapur’da yaptıkları araştırmalarında özetle aşağıdaki bulgu ve sonuçlara ulaşmışlardır;

- a. En az yapılan sanal kaytarma davranışları olarak yetişkin sitelere girme ve çevrimiçi alışveriş yapma bulgusuna ulaşmışlardır. Böyle bir bulguya ulaşılmasının sebebinin, örgüt internetinin filtreli olmasından dolayı bu sitelere erişimin engellenmiş olması olabileceğini ifade etmişlerdir.
- b. E-Posta aktiviteleri sırasıyla iş ile ilgili olmayan e-postalar almak, kişisel e-postaları kontrol etmek ve en son iş ile ilgili e-postalar göndermek en yaygın sanal kaytarma davranışları olarak tespit edilmiştir.
- c. Çalışanların örgüt interneti ile yetişkin sitelere girmeyi (ortalama = 3.89) ve çevrimiçi oyun oynamayı (ortalama = 3.01) önemli veya ciddi faaliyetler olarak düşündükleri bulgusuna ulaşılmıştır.

15- Lippert (2014) örgütlerde güven faktörünün çalışanların sanal kaytarma davranışları üzerine etkisinin olup olmadığını araştırdığı çalışmasında özetle aşağıdaki bulgulara ulaşmıştır:

- a. Sanal kaytarma davranışlarına karşı çalışanların kınanması veya internet kullanımlarının azaltılması gibi önlemler çalışanların sanal kaytarma davranışlarını azaltmalarında en etkin önlemler arasında yer almakta ve örgütlerde yaygın bir şekilde kullanılmaktadır.
- b. Çalışanın ahlaki durumuna, örgütün standartlarına ve örgütsel politikalardan dolayı farklılık gösteren sanal kaytarma davranışları, kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışlardan oluşmaktadır.
- c. Çalışanların yasadışı, etik olmayan ve rahatsız edici materyaller indirmesi, örgüt-çalışan ilişkilerinde, durum ne olursa olsun, güven ihlali olarak kabul edilmektedir.
- d. Çalışanların sanal kaytarma davranışlarının kabul edilebilir olup olmadığını belirlemenin yöntemlerinden biri şudur: Çalışanlar sanal kaytarma davranışlarını yöneticisinin yanında veya ailesinin yanında rahatça yapabiliyorsa bu davranışlar kabul edilebilir; yapamıyorsa kabul edilemez sanal kaytarma davranışlarıdır.

Sanal kaytarma davranışları bir bütün olarak değerlendirildiğinde yöneticilerin örgüt ve çalışanları bu tür davranışların zararlarından koruma bağlamında birtakım uygulamalara ağırlık vermeleri olumlu sonuçlar doğurabilir. Bu bağlamda çalışanların çoğunun sanal

kaytarma davranışlarının suç olduğu hakkında bilgisi olmadığından yöneticilerin sanal kaytarma davranışlarının sonuçları hakkında çalışanları bilgilendirmeleri ve konu ile ilgili eğitim programı ile çalışanları bilinçlendirme çalışmaları yapmaları uygun bir politika olabilir. Ayrıca günümüzde bireylerin internete bağlı oldukları süre geçmişe kıyasla daha fazladır. Bunun için bireyler iş yaşamında da internete bağlı olma ihtiyacı hissetmektedirler. Bu noktada yöneticiler çalışanlara özellikle sosyal medya ve mail hesaplarının kontrol edilmesi için iş yoğunluğunun az olduğu özel bir zamanda çalışanlara kısa sosyal medya molası vererek bu konuda yaşanan olumsuzlukları en aza indirebilirler. Atılması gereken bir diğer adım da mesai saatleri içerisinde internetin hangi amaçlar için kullanılacağı konusunun çerçevesinin çizilmesi ve herkesin uymakla yükümlü olduğu bir internet kullanım politikasının belirlenmesidir. Özellikle kamu sektöründe çalışan yöneticiler çalışanları daha fazla denetleyerek sanal kaytarma davranışlarının azalmasına katkıda bulunabilirler. Çalışanlar, yöneticileri rol model olarak gördükleri için sanal kaytarma gibi etik dışı davranışları öncelikle yönetici pozisyonundaki çalışanların yapmamalarına dikkat edilmelidir.

2. BÖLÜM

MESLEKİ ETİK

Bu bölümde; “etik kavramı ve kökeni”, ”etik tarihinde ana yaklaşımlar”, “örgütlerde etik” başlıkları, alt başlıkları ile ele alınmıştır.

2.1. Etik Kavramı ve Kökeni

Etik kavramı son yıllarda çok daha sık duyduğumuz, günlük yaşamda ve hemen hemen tüm meslek gruplarında tartışılmaya devam eden bir kavramdır (Eksioğlu, Sezer ve Cicek, 2015: 2883; Erdem, 2014: 70). Etik, en basit hali ile ahlak ilkelerinin genel adı olarak tanımlanabilir (Aktaş, 2014: 23; Erdem, 2014: 103; Puslu, 2011: 22; Arslan, 2005: 1). Etik kelimesi etimolojik olarak “gelenek”, “alışkanlık” veya “karakter” anlamına gelen Yunanca’daki “ethos” veya “ethikos”; Latince’de ise “görgü” ve “gelenek” anlamına karşılık gelen “morality” kelimesinden gelmektedir (Eksioğlu vd., 2015: 2883; Aktaş, 2010: 23; Kaya, 2015: 968; Puslu, 2011: 23).

Etik kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde “töre bilimi”, “çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü”, “etik bilimi”, “ahlaki ve ahlakla ilgili” olmak üzere dört şekilde tanımlanmaktadır. Oxford sözlüğünde ise bu kavram “değer yargıları bilimi”, “insan yaşamının belirli sınırları bölümünde söz konusu olan kabul görmüş kurallar”, “insanlara ait en geniş anlamdaki görevlerin bilimi, sivil, politik ve uluslararası yasa bilimi olmak üzere” üç şekilde tanımlanmaktadır (Kutlu, 2008: 146).

İlgili literatür incelendiğinde etik kavramı üzerine bir çok tanımın yapıldığı ancak herkesin üzerinde mutabık olduğu bir tanımın ortaya konulamadığı rahatça görülebilmektedir.

Kutlu (2008: 146) etiğin bireyin davranışları esnasında kullandığı ahlaki ilkeler bütünü olarak tanımlanabileceği gibi, bireyin doğru ile yanlış ayırt ederken kullandığı kişisel ölçüt olarak da tanımlanabileceğini ifade etmektedir.

Günlük yaşam içerisinde etik kavramı, bir eylem karşısında bireyin doğru eylemde bulunmasını kolaylaştıran kurallar zinciri olarak tanımlanabilir (Seyyar, 2007: 292; Erol, 2012: 31).

Pratikte ise etik kavramı bir olay ile karşılaşıldığında bireyin eylemlerinden hangisinin doğru hangisinin yanlış olduğunu gösteren kurallar olarak tanımlanabilir (Erol, 2012: 32).

Felsefe disiplininde de etik kavramı farklı anlamlar taşıdığından filozoflar arasında tartışılmalıdır. Aristo, etiği; gündelik hayatta faydalı davranışları keşfetmek biçiminde tanımlarken; Kant ise mutluluğumuzu nasıl değerli kılacağımızı gösteren bir doktrin olarak tanımlamaktadır (Daly ve Mattilla (2007)'dan aktaran Yıldırım ve Uğuz, 2012: 179).

Etik kavramı, tür olarak üç başlıkta ele alınmaktadır. Bunlar; bilimsel ve materyalist yaklaşımı tanımlayan betimleyici etik (Nebioğlu, 2013: 19; Cevizci, 2002: 6; Puslu, 2011: 15), bireyin ahlaki bakımdan ne yapması ve nasıl bir birey olması gerektiği sorularını içeren normatif etik (Pustu, 2011: 39; Nebioğlu, 2013: 34; Arslan, 2005: 2) ve normatif etiğin koyduğu yargıları tartışan meta etik (Yıldız, 2012: 17; Cevizci, 2002: 10; Pustu, 2011: 17) şeklinde sıralanabilir.

2.2. Etik Tarihinde Ana Yaklaşımlar

Etik yaklaşımların içinde bulunulan çağ'a, topluma ve o toplumun ekonomik, politik ve sosyal dinamiklerin etkisine göre şekillendiği söylenebilir. Buna göre, ilk çağ etik anlayışında insanın amacının iyilik ve erdemli olma, bunun kaynağının ise akıl olduğu varsayılmaktadır. Ortaçağa gelindiğinde din ve din adamlarının etkisi her alanda görülmüş ve mevcut anlayışlarda köklü değişimler meydana gelmiştir. Orta çağın gelenekselliğine başkaldırış ve sorgulama, modern dönemin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Modern çağda etkili olan akımın ise daha çok faydacılık olduğu söylenebilir. Modern dönemde birçok düşünür etik alanda çalışmalar yapmıştır. Bu düşünürlerin en önemlilerinden biri "görev etiği" kuramı ile İmmanuel Kant'tır (Aktaş, 2010: 24-25).

Etik tarihinde başlıca dört yaklaşımdan söz edilebilir. Bunlar; mutluluk ve hazzı temel alan yaklaşım, erdemi temel alan yaklaşım, faydayı temel alan yaklaşım ve deontolojik yaklaşımdır (İyi ve Tepe, 2013: 24-29);

2.2.1. Mutluluk ve Hazzı Temel Alan Yaklaşım

Mutluluk ve hazzı temel alan yaklaşımı esas alan Demokritos, Aristippos gibi düşünürler mutlu yaşamının esasının haz elde etmek olduğunu savunmuşlardır. Bu düşünürler "duyusal" hazdan çok "düşünsel" haz üzerinde durmuşlardır. Bu haz ve mutluluğu ise ruhun sürekli "iyi durumda olma" durumu olarak tarif etmişlerdir. Dolayısı ile haz ve mutluluk iyi durumda olma kavramları ile beraber düşünülmesi gereken kavramlardır (İyi ve Tepe, 2013: 24). Ancak, mutluluğa ulaşmak için haz yeterli değildir. Ölçülülük, mutluluğa giden

yolda öncelikli bir ilke olarak kabul edilmektedir. Ölçülülüğe ise ancak akıl yolu ile ulaşılabilir ve bu da çaba gerektiren bir eylemdir. Bu da gösteriyor ki mutluluğa yalnızca haz alma ile değil aynı zamanda ölçülü olmak ile ulaşılabilir (Demirtaş, 2017: 191; İyi ve Tepe, 2013: 28). Bu bağlamda, örgütlerde çalışanlar çeşitli sebepler ile stres yaşayabilmektedirler. Bu da onların ruh halleri üzerinde yıkıcı bir etki yaratabilir. Bu durumda çalışanlar özel internet kullanımında ölçülü olmak şartı ile müzik dinlemek, mailleri kontrol etmek, haber okumak gibi kısa süreli dinlendirici sanal kaytarma davranışlarında bulunarak, stresten uzaklaşıp mutluluk ve hazzı ulaşılarak ruh hallerini iyi duruma getirebilme adına bu tür davranışlara yönelebilirler (Arslan ve Demir, 2016: 1628; Stoddart, 2016: 12). Kişisel internet kullanımında ölçülülükten kasıt, bu tür davranışların örgüte zaman maliyeti ve nitelik açısından zarar verici boyutta olmamasıdır.

2.2.2. Erdemi Temel Alan Yaklaşım

Bu yaklaşımı esas alan Sokrates, Platon, Aristoteles gibi düşünürler nasıl erdemli olunabileceği konusunu incelemiş ve ancak bilgelikle erdemli olunabileceğini savunmuşlardır (İyi ve Tepe, 2013: 28). Erdemli olmak ise doğruluk, güvenilir olmak, ölçülü ve dengeli olmak, bilgi sahibi olmak gibi toplum tarafından kabul edilen iyi davranış kalıplarının benimsenmesi ve ona uygun davranılarak kazanılacak bir özelliktir (Ceyhan, 2014). Bu yaklaşımı temel alan çalışanların erdemli olma özelliklerinden dolayı örgüte zarar verecek sanal kaytarma davranışlarında bulunmamaları beklenebilir. Ancak, erdemli olmanın gerektirdiği bilgili olma durumu, çalışanların interneti örgüt veya işleri ile ilgili bilgilere ulaşmak ve paylaşmak için öğretici sanal kaytarma davranışlarında bulunabilmeleri ile olabilir. Sonuç olarak öğretici sanal kaytarma davranışlarının hem çalışana hem de örgüte fayda getiren davranışlar olduğu söylenebilir.

2.2.3. Faydayı Temel Alan Yaklaşım

Rönesans ve sonraki dönem, bireylerin kendileri ile ilgili araştırmalar yapması ve kendileri ile ilgili sorunlara yönelmesi, bunun sonucu olarak da etik soruların tartışılmaya açıldığı bir dönem olmuştur. Bu dönemde hazcılık anlayışı biçim değiştirerek faydacılık yaklaşımının oluşmasına zemin hazırlamıştır (İyi ve Tepe, 2013: 27). Faydayı temel alan yaklaşım, 19. yy. da gelişmiş ve yaygınlaşmış olup, iyi ve mutlu bir yaşam sürdürebilmek için eylemlerimizin değerini belirleyen ölçünün fayda olduğu görüşü savunulmuştur (Doğan, 2009: 182; İyi ve Tepe, 2013: 34). Bu yaklaşıma göre örgüt çalışanlarının sergiledikleri sanal kaytarma davranışları kendilerine veya örgüte sonuç olarak bir fayda sağlıyorsa, o

davranışların etik olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, çalışanların kendi işi ile alakalı bilgilendirici faaliyetlerde bulunmaları gibi öğretici sanal kaytarma davranışları (Anandarajan ve Simmers, 2004) sonuç olarak hem çalışanlara hem de örgüte fayda getiren davranışlar olduğundan bu tür davranışların etik olarak doğru bir davranış olduğu söylenebilir.

2.2.4. Deontolojik Yaklaşım (Görev Etiği)

Deontoloji kavramı, Yunanca’da görev anlamına gelen “deontos” ve bilim anlamına gelen “logos” kelimelerine dayanmaktadır. Deontoloji kavramı ödev bilimi veya mesleki davranış anlamlarına gelmektedir (Baydar, 2004: 26). Deontolojik yaklaşım, İmmanuel Kant’ın Ahlak teorisi olarak da bilinmektedir. Deontolojik yaklaşım, teolojik yaklaşımdan farklı olarak, sadece eylemlerin sonucuna değil eylemlerin hangi amaç ile yapıldığına da odaklanmaktadır (Güğerçin, 2015: 21). Yani, bir eylemin ahlaki değeri, söz konusu eylemin arkasındaki niyete bağlıdır (Usta, 2014: 44; Quinn, 2011: 96; Özler ve Polat, 2012: 8). Bu yaklaşımı esas alan düşünürler daha çok kurallardan hareket ederler ve ödev, ilke, yükümlülük gibi kavramlar bu yaklaşımın önemli kavramlarıdır (Usta, 2014: 44; Yazıcı ve Yazıcı, 2010: 1003). Usta (2014: 44) deontolojik yaklaşımın, kamu yönetimi açısından meslek üyelerinin uyması gereken tüm kurallar olarak algılanabileceğini ifade etmektedir. Ailede, okulda veya iş yerinde insanların olduğu her yerde kurallar var olmuştur. Toplumsal düzeni sağlamak için bu kurallara tüm toplumlarda ihtiyaç vardır (Quinn, 2011: 79). Bir kısmı yazılı bir kısmı da yazısız olan bu kurallar bireylerin hayatları boyunca davranışlarını şekillendirmektedir.

Kant’ın ahlak anlayışında ahlakiliği motive eden güç, mutluluk veya faydacılık değildir. Onun ahlak anlayışının esası mutluluğu hak etmek ve doğru olmaktır (Arslan, 2005: 9).

Kant’a göre bir eylemin ahlaki doğruluğu, standartlar ve yasalar tarafından belirlenir (Bahar, 2014: 34; Arslan, 2005: 10). Örgüt çalışanlarının iş görürken uyması gereken standart ve yasalar ile çalışanların sanal kaytarma bağlamında yapmış oldukları (öğretici/dinlendirici sanal kaytarma da olsa) davranışlar birbirlerine ters düşerse çalışanlar bu durumda ahlaki bir sorun yaratmış olurlar mı? Kant, her şart ve durumda örgüt standart ve yasalarını öncelediği için çalışanların hangi gerekçe ile olursa olsun bu durumu etik dışı olarak kabul edecektir. Kant’ın ahlak anlayışı, etik davranışlar için yapılandırılmış güçlü bir çerçeve önermesinden ötürü verilen örnekteki sonuçla örtüşmektedir. Çalışanların ikilemde kalmalarına neden olan durumlarda, görev etiği belli eylemlerin yanlışlığı ya da doğruluğunu

tespit etmede oldukça kullanışlı olabilir. Kantın ödev ahlakında kuralların kesin olması (Quinn, 2011: 99) belirsizliği sevmeyen yöneticiler için yol gösterici olabilir.

Sanal kaytarma davranışlarını Kant ahlakı açısından incelediğimizde “Erdemli davranmak için ilkelere uygun davranmak gerekmektedir” ilkesi, örgütlerin çalışanların mesai saatleri içerisinde özel amaçlı internet kullanımını kontrol etmek için belirlediği internet kullanım politikası ile bağdaştırılabilir. Bu bağlamda çalışanlar, örgütlerin internetin iş yerinde nasıl kullanılması gerektiği ile ilgili kural veya politikalarına uydukları sürece erdemli davranmış olacaklardır. Kant’ın “Bireylerin ahlak kurallarını kendi davranışlarına uyarlaması gerekir, kendi davranışlarını ahlak kurallarına değil” şeklindeki ilkesi (Bahar, 2014: 35) çalışanların ahlak kurallarına aykırı kabul edilen sanal kaytarma davranışlarından mutlak şekilde uzak durmalarının kabulünü gerektirir.

Kant ahlakının bir diğer ilkesinde “bireyler kendilerini başkaları ile değerlendirmek yerine kendilerini kusursuzluk ideali ile karşılaştırarak değerlendirmelidirler” şeklindedir (Nebioğlu, 2013: 26; Bahar, 2014: 35). Kant ahlakının bu ilkesinde, iş arkadaşlarının sanal kaytarma davranışlarını gören çalışanların kendilerini onlarla karşılaştırarak sanal kaytarma davranışlarına yönelmeleri yerine, kusursuzluk ideali ile karşılaştırmaları gerektiğine vurgu yapıldığı görülmektedir.

Kant’ın “Davranırken öyle davran ki, davranışına sebep olan maksimin bir tabiat kanunu olmasını hür iradenle isteyebilesin. Tabiat kanunu nasıl herkes için geçerliyse, bu kural da herkes için geçerlidir” ilkesi örgütlerde sanal kaytarma davranışlarına uyarlandığında şöyle bir örnek verilebilir; sanal kaytarma davranışında bulunan çalışanlar, sanal kaytarma davranışların herkes için genel geçer kural olmasını ister mi? Herkes böyle davranırsa ne olur? (Arslan, 2005: 10). Eğer çalışan bunun herkes için genel geçer olduğunu savunursa kendisi bir iş kurduğunda çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarında bulunmasını istemesi gerekir ki, bunu istemeyecektir. O zaman kendisinin yaptığı da etik dışı bir davranış olacaktır. Örnekten de anlaşılacağı üzere Kant’ın görev ahlakının herkes için objektif ve evrensel ilkelerden oluştuğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Quinn, 2011: 95; Arslan, 2005: 10). Bu durum kültürümüzde “kendine yapılmasını istemediğin bir şeyi başkasına yapma” veya “kendin için istediğini başkaları için de iste” sözleri ile yer almaktadır.

Özgürlük konusuna da farklı bir bakış açısı getiren Kant, özgürlüğü; ahlaki tercihler yapma kapasitesi olarak tanımlamaktadır (Tannenbaum ve Schultz, 2010: 316). Yani, bireyler bir otorite tarafından zorlanmadan ahlaki davranışlarda bulunabiliyorlarsa, özgürdürler. Bu bağlamda, örgütlerde çalışanlar sanal kaytarma davranışlarını yapabilecekleri özgürlüğe

sahip oldukları halde özellikle yıkıcı sanal kaytarma davranışlarından uzak durmaları halinde ahlaki bir davranış sergilemiş olacaklardır.

2.3. Örgütlerde Etik

Etik ve ahlak kavramlarının iş dünyasına girmesi toplumsal, politik, ekonomik ve yönetim alanlarındaki değişim ve gelişimlerle beraber olmuştur. Sanayi öncesi toplumlarında etik ve ahlak kavramları daha çok gelenek, görenek ve dini değerler üzerine kurulu olarak gelişme göstermiştir (Gök, 2008: 4).

17. ve 18. yüzyıllardaki çalışma hayatında, ekonomi, din ve ahlak arasındaki yakın ilişkinin hâkim olduğu bir yapı görülmektedir. Bu dönemde çalışma hayatında Katolik ve Protestan ahlakı baskın olmuştur. Max Weber Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu (2014) adlı kitabında Katolik ve Protestan inançlarının çalışma hayatına yansıma şekillerini karşılaştırmıştır. Buna göre Katolik mezhep, inananlarına bu dünyanın nimetlerine yüz çevirmeyi, daha az kazanma güdüsünü, faize bulaşmamayı, fakirlere yardım etmeyi öğretmiştir. Protestan yaşamda ise insan, işi için vardır. Dürüstlük ve çalışkanlık Protestanlıkta önemlidir. Onlar sermaye birikimi ve krediyi teşvik etmişlerdir. Bunu da daha çok para kazanma hırsı veya aç gözlülükle değil, Tanrı'nın şanını yüceltmek için gerekli görmüşlerdir.

Dünya çapında yaşanan çeşitli etik skandallar, etik konusuna dikkatleri çekmiş ve konu üzerinde çalışmaların artmasına katkısı olmuştur. Günümüzde, etik, örgütler açısından büyük önem arz etmekte ve örgütlerin uzun dönemde yaşamlarını sürdürmelerinde en etkili faktörlerden biri olarak gösterilmektedir (Yeşil ve Develi, 2013: 252).

Örgütlerde etik konusu başlığı altında “iş hayatının etiğin gerekliliği ve önemi”, “meslek etiği kavramı”, “meslek etiğinin yasal dayanakları”, “örgütlerde etik dışı davranışları doğuran nedenler”, “örgütlerde etik dışı davranışlar” ve “teknoloji ve etik” kısmı alt başlıkları ele alınmıştır.

2.3.1. İş Hayatında Etiğin Gerekliliği ve Önemi

Etik konusu günümüzde örgütler tarafından ciddi bir şekilde dikkate alınmakta ve örgütün her fonksiyonunda ayrı ayrı incelenmeye çalışılmaktadır. Örgütlerin etik konusunu örgütün her fonksiyonunda ele almalarının nedenleri, etik konusunun örgütlerde gerekliliğini ve önemini ortaya koymaktadır. Bu nedenler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Doğan, 2009: 186-187; Bahar, 2014: 64; Arslan, 2005: 8);

- 1- Toplumun sosyal sorumluluk ve etik performansı açısından örgütlerden yüksek beklenti içinde olmaları,
- 2- Küreselleşme ile beraber farklı kültürlerden bireylerin çokuluslu firmalarda çalışması, yeni bir takım ahlaki sorunları beraberinde getirmiştir. Bu çok uluslu firmalarda çalışanların, birbirlerini anlamaları ve birbirlerinin kültürüne saygı göstermeleri gereklidir. Bu da etik kuralların varlığını gerektirir,
- 3- Çevre kirliliğinin artması, çevreye duyarlı örgütleri zorunlu kılmaktadır,
- 4- Örgütlerin etik davranmayan diğer örgüt veya çalışanlarından zarar görmesi etiğe ihtiyacın önemini vurgulamaktadır,
- 5- Dünya nüfusu sürekli artmaktadır, bu da yeni istihdam alanı gerektirir. Yeni istihdam alanları oluşturulmadığı takdirde, yoksul ve işsiz kesimler zenginlikten pay almak için şiddete başvuracaktır, bu da medeniyeti tehdit edecektir,
- 6- Bütün dünyada demokrasi ve insan haklarına olan talebin artması iş hayatında da önemli hale gelmektedir. Dil, din, etnik köken, cinsiyet gibi hususlarda iş hayatında ayrımcılık yapılmamalıdır,
- 7- İş dünyasının kontrolünde olan askeri ve biyolojik gelişmeler sorumlulukla ele alınmadığında dünyayı yok edebilecek tehdit ve tehlike söz konusu olacaktır.

2.3.2. Meslek Etiği Kavramı

Meslek kelimesi TDK sözlüğünde belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş olarak tanımlanmıştır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere bir mesleğin uğraş alanı olabilmesinin bazı şartları vardır. Bu şartlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Bahar, 2014: 56; Nebioğlu: 2013: 34);

- 1- Belli bir eğitim ile kazanılmış olması gerekmektedir. Bireylerin çalışacağı iş ile ilgili bilgi ve becerilere sahip olması gerekmektedir,
- 2- Yapılan iş sonucu toplumun bir ihtiyacını giderecek bir mal veya hizmet ortaya çıkmalıdır. Örneğin; bir öğretmen öğrenme ihtiyacını, doktor hastaların sağlıklarını geri kazandırma ihtiyacını karşılamaktadır,
- 3- Mesleğin, mesleği icra eden kişiye geçimini sağlayabilmesi için para kazandırması gerekmektedir. Ancak, bireyler sade bir para kazanma güdüsü ile çalışmamaktadırlar. Bireyler bir şeyler üreterek sahip oldukları kapasiteyi kullanırlar ve bundan haz duyarlar,

- 4- Meslek olarak kabul edilen uğraşların etik değerleri ve kuralları vardır. Dolayısı ile bir uğraşın meslek olabilmesi için etik değerleri ve ilkeleri olması gerekmektedir. Bireyler bu değer ve kurallar çerçevesinde mesleklerini icra ederler. Buna tıp etiği, muhasebe etiği, mühendislik etiği, bilişim etiği örnek olarak verilebilir,
- 5- Bir uğraşın kendine özgü tekniklere sahip olması gerekmektedir. Meslekler zamanla bir bilgi ve kültür birikimine sahip olmaktadırlar. Bu bilgiler kuşaktan kuşağa aktarılırken o mesleğin kendine özgü teknikleri keşfedilmektedir.

Meslek etiğini daha iyi anlayabilmek için ilk önce “iş etiği” kavramının bilinmesi gereklidir. İş etiği, etik kuralların iş hayatına uyarlanması olarak tanımlanabilir (Bahar, 2014: 54). Meslek etiği ise örgütlerde işini icra eden çalışanların hangi davranışlarının doğru olduğunu hangilerinin yanlış olduğunu gösteren, bu konuda aynı mesleği icra edenlere yol gösteren etik değer ve ilkeler olduğu söylenebilir (İşgüden ve Çabuk, 2016: 60). İş etiği, farklı ülke ve kültürlerde değişebilirken meslek etiği ise genelde evrensel nitelikte olup aynı mesleği icra edenler tarafından benzer özelliklere sahip olduğu söylenebilir. Örneğin; doktorluk mesleği için Hipokrat Yemini tıp etiğinin kurallarını ifade eden evrensel nitelikte kurallardır (Bahar, 2014: 55). Mesleklerde çeşitli nedenlerden dolayı mesleği icra edenler tarafından etik dışı davranışlar görülebilmektedir. Bu etik dışı davranışlardan birinin çalışanların özel amaçlı internet kullanımı olduğu söylenebilir. Günümüzde, özellikle bilgisayar veya internet kullanılarak icra edilen meslekleri yürütenlerin özel amaçlı internet kullanımına daha eğilimli oldukları söylenebilir. Bu bağlamda farklı araştırmacılar (Oravec, 2004; Lee vd., 2004) önemli veya ciddi sanal kaytarma davranışlarının hem hukuki hem de etik olarak yanlış davranışlar olduğunu ifade ettikleri görülmektedir.

2.3.3. Meslek Etiğinin Yasal Dayanakları

Etik konusunda ülkemizde iki örgüt bulunmaktadır. İlki, 5716 sayılı kanun ile 2004 yılında kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu’dur. Bu kurul, kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamayı gözetlemek ile sorumludur. On bir üyeden oluşan bu kurul sadece gerçek kişi başvurusu kabul etmektedir. Diğer örgüt ise kurum ve kuruluşların kendi bünyelerinde oluşturdukları disiplin kurulu ve etik komisyonlarıdır (Kızıllöz, 2017: 29).

Türk vatandaşları ile Türkiye’de oturan yabancı bireyler, etik davranışlara aykırı davranan en az genel müdür ve üstü kamu görevlileri için kamu görevlileri etik kuruluna, diğer kamu

görevlileri için ise yetkili disiplin kuruluna başvuruda bulunabilirler (Başbakanlık, 2017: 87).

Etik kurulunun önemli işlevlerinden bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Başbakanlık, 2017: 21);

- 1- Kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken hangi etik ilkelere göre davranacağını gösteren etik ilkeleri belirlemek,
- 2- Kamu çalışanlarının etik davranış ilkelerini ihlâl ettiği iddiasıyla yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmaları yapmak,
- 3- Kamuda etik kültürünü yaymak için çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek vermek,
- 4- Kamu çalışanlarının hediye alma yasağının kapsamını belirlemek ve bu yasağın uygulamasını izlemek,
- 5- Kurum ve kuruluşların, etik davranış ilkeleri konusunda uygulamada karşılaştıkları sorunlara yönelik olarak görüş bildirmek.

Örgütler çalışanların sanal kaytarma davranışlarının örgütsel verimliliği düşürmesi üzerine odaklanmakta ve çözüm olarak birtakım tedbirler uygulamaktadırlar (Santos, 2016: 8). Bununla birlikte, hukuki olarak çalışanların sanal kaytarma davranışları iş sözleşmesinin fesih nedeni olarak örgütlerden yana sonuçlar doğurmaktadır. Örgütler, sanal kaytarma davranışı gösteren çalışanların iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. İşverenlere bu hakkı ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi vermektedir. Bu kanuna göre; işveren özel internet kullanımını açıkça yasaklamasına rağmen çalışanın gerek örgütün sahip olduğu kaynaklar ile gerekse kendi sahip olduğu kaynaklar ile sanal kaytarma davranışlarında bulunması haklı fesih nedeni olarak kabul edilmektedir (Evren, 2017). Ancak, bazı örgütler çalışanların işi ile alakalı araştırma yapması, kendini geliştirme amaçlı öğretici sanal kaytarma davranışlarına ve çalışanların iş stresinden kurtulması amacı ile kısa süreli dinlendirici sanal kaytarma davranışlarına tolerans gösterebilmektedirler (İnce ve Gül, 2011: 521-522).

2.3.4. Örgütlerde Etik Dışı Davranışlar

Etik dışı davranışlar, genellikle hukuk kurallarına, dini değerlere, örf ve adetlere veya örgütlerdeki normlara aykırı kabul edilen davranışlar olup toplum tarafından yasadışı veya ahlakdışı olarak nitelendirilmektedir (Tonus ve Oruç, 2012: 151).

İngiltere’de yapılan bir araştırmada 1600 yöneticiye çalışanların yaptığı etik dışı davranışların neler olduğu ile ilgili anketi cevaplamaları istenmiştir. Cevaplara göre en çok yapılan beş davranış aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Amelie, 2014);

- 1- Kalitesiz iş (shoddy work) %72,
- 2- Hataları gizlemek için yalan söylemek (Lying to hide mistakes) %72,
- 3- İş arkadaşlarına karşı kötü söz söylemek (Badmouthing colleagues) % 68,
- 4- Kimse izlemediğinde işte yavaşlama (Slacking off when no one is watching) %64,
- 5- Meslektaşlarının etik dışı davranışlarını gizleme (Lying to hide your colleagues’ mistakes) %63.

Bununla beraber, örgütlerde yapılan diğer etik dışı davranışlar ise şunlardır (Yeşil ve Dereli, 2013: 255);

- 1- **Hırsızlık ve benzeri davranışlar:** Para veya mal çalmak, indirimleri kötüye kullanmak buna örnek olarak verilebilir. Örneğin; çalıştığı yerde indirim giren bir ürünü satın alıp, indirim bittiğinde eski fiyattan iade etmek. Çalışanların özel amaçlar ile bilgisayar veya internet sistemlerini kullanması aslında zamansal olarak hırsızlık sayılabilir. Bu davranışlar ile çalışanlar aslında çalışması gereken saatleri boşa geçirerek örgütün sahip olduğu zaman kaynağından çalmış olmaktadır (Weatherbee, 2010: 36).
- 2- **Kaynakların kötüye kullanılması:** Örgüt amaçları doğrultusunda kullanılması gereken kaynakların özel amaçlar için kullanılmasını ifade eder (Arslan ve Demir, 2016: 1627). Bilgisayar veya internet sistemlerinin çalışanlar tarafından özel amaçlar için kullanılması sanal kaytarma davranışları kapsamında yer almaktadır (Niaei vd., 2014: 60). Zaman da örgütün sahip olduğu kaynaklar arasında yer almaktadır. Çalışanların mesai saatlerinde sanal kaytarma davranışlarında bulunması zaman kaynağının kötüye kullanılmasına örnek olarak verilebilir.
- 3- **Mülkiyete zarar verme:** Çalışanın çeşitli sebeplerle örgütün sahip olduğu kaynaklara veya ürünlere geçici veya kalıcı zarar vermesidir. Çalışanlar bilerek veya bilemeyerek örgüt kaynaklarına zarar verebilirler. Çalışanların sanal kaytarma davranışları bilgisayar ağlarında yoğunluk ve tıkanmalara, güvenlik ve gizlilik

problemlerine yol açtığından (Anandarajan ve Simmers, 2004: 2) örgütün sahip olduğu kaynakların zarar gördüğü söylenebilir.

- 4- **Bilginin kötüye kullanılması:** Örgütlerin gizli bilgileri olabilmektedir. Çalışanların örgütün gizli bilgilerini açığa çıkarması etik dışı bir davranış olarak görülmektedir.
- 5- **Düşük çalışma kalitesi:** Çalışanın kasıtlı olarak yavaş çalışma veya baştan savma çalışmasını ifade etmektedir. Özellikle bilgisayar başında internet ile iş gören çalışanların bir yandan işini yapması bir yandan da maillerini kontrol etmesi gibi davranışlar çalışma kalitesinin düşmesine neden olabilir. Örgütler, çalışanların Facebook, Twitter, Youtube gibi sitelere erişmesini engellemek amacı ile internete filtre koymaktadırlar (Johnson ve Chalmers, 2007: 2). Böylece çalışanların internet ile sadece kendi işine odaklanmasını sağlayarak çalışmanın kalitesini arttırmayı düşünmektedirler.
- 6- **Alkol kullanımı:** İş yerinde alkol kullanmak veya alkollü işe gelmek etik dışı davranışlardır.
- 7- **Uyumsuz söz söyleme:** İş arkadaşlarını sözle taciz etmek veya müşterilerle tartışmak bu kapsamda değerlendirilebileceği gibi bunların yazılı haberleşme yollarından biri olan teknolojiler ile yapılması da etik dışı davranışlar kapsamında değerlendirilebilir.
- 8- **Uyumsuz davranışlarda bulunma:** Müşterilere veya iş arkadaşlarına karşı el kol hareketleri yaparak taciz etmek veya fiziki olarak saldırmak buna örnek olarak verilebilir. Bu tür davranışların internet ile yapılması (sanal zorbalık) ise örgütlerde görülen önemli veya ciddi sanal kaytarma davranışları kapsamında ele alınabilir.

Etik dışı davranışlar çalışanlar veya örgütler tarafından yapılan zararlı davranışlardır. Bu tür etik dışı davranışlar teknolojinin de etkisi ile çeşitlenmektedir. Çalışanların etik dışı davranışları internet veya bilgisayar kullanarak yapmaları da mümkündür.

2.3.5. Örgütlerde Etik Dışı Davranışları Doğuran Nedenler

Günümüzde örgütler faaliyetlerinde etik kurallara uymada istekli olsalar da, çeşitli nedenlere bağlı olarak, bazı etik dışı davranışlara rastlanabilmektedir. Bu etik dışı davranışlar; bireysel ve örgütsel olarak iki kısımda ele alınabilir. Bireysel veya örgütsel düzeyde tüm etik dışı davranışların örgütsel çıktılara; verimlilik kaybı, örgütsel amaçlara ulaşmada gecikme gibi olumsuz sonuçlar olarak yansdığı görülmektedir (Bahar, 2014: 114; Niaei vd., 2014: 60; Akman ve Mishra, 2009: 1251).

2.3.5.1. Örgütlerde Etik Dışı Davranışları Doğuran Bireysel Nedenler

Örgütlerde çalışanları etik dışı davranışlara yönelten birçok unsur olabilir. Genel olarak bu unsurlar; demografik faktörler, bireysel faktörler, kültürel ve toplumsal faktörler olarak sıralanabilir (Ergün: 2009: 53).

2.3.5.1.1. Demografik Faktörler

Demografik faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi unsurların etik olmayan davranışlara etkisini ifade eder.

Cinsiyet farklılığının örgütlerde etik dışı davranışlara etkisinin olup olmadığının araştırıldığı bazı çalışmalarda (Maheshwari ve Ganesh, 2006: 80; Setiadi, Puspitasari ve Merginawati, 2012: 124) kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla sorumluluk sahibi oldukları, dolayısıyla daha az etik dışı davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Sanal kaytarma davranışlarının da örgütlerde görülen etik dışı davranışlardan olduğu kabulü ile kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha az sanal kaytarma davranışlarında bulunduğu sonucuna ulaşılabilir. Garret ve Danziger (2008: 290) de yaptıkları çalışmada kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha az sıklıkta kişisel internet kullanımına yöneldikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Yapılan çalışmalarda yaş ve eğitim durumunun da etik dışı davranışlara etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır (Shultz ve Ilan, (2004: 306)'dan aktaran Ergün, 2009:154). Buna göre yaş olarak daha büyük olan çalışanların genç olanlara kıyasla daha az etik dışı davranışlara yöneldiklerini; aynı şekilde eğitilmiş çalışanların eğitim almayanlara göre etik davranışlara daha fazla duyarlı olduklarını söylemek mümkündür (Özyer ve Azizoğlu, 2010: 79). Kaplan ve Çetinkaya (2014: 32) yaptıkları çalışmada çalışanların eğitim düzeyi ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir fark olduğu bulguna ulaşırlarken cinsiyet ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir.

2.3.5.1.2. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler örgütlerde etik dışı davranışları doğuran bir başka nedendir. Bu faktörler kişilik, güç temelleri ve model alma olarak sıralanabilir. (Ergün, 2009: 154). Bu faktörler karar verme süreçlerinde ikilemde kalan çalışanları etkilemekte ve yönlendirmektedir. Örgütlerde, kişisel özellikleri; kötü niyetli, gergin, sinirli, korkak, kıskanç ve güvensiz olan çalışanların daha çok sanal kaytarma gibi etik dışı davranışlar sergileme potansiyeline sahip olduğu söylenebilir (Günel, 2010: 48). Krishnan vd., (2010) yaptıkları çalışmada açıklık, sorumluluk, uyumluluk kişilik özelliklerine sahip çalışanlar ile sanal kaytarma davranışları

arasında negatif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşırlarken, dışadönüklük ve duygusal denge kişilik özelliklerine sahip çalışanlar ile sanal kaytarma davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bireysel etik davranışını açıklayan bir diğer özellik ise kontrol odağıdır (Locus of Control). Bu özellik, bireyin meydana gelen olaylar üzerinde ne kadar kontrol uyguladığı konusundaki algısını temsil etmektedir (Naude, 2005: 71; Ergün, 2009: 154). Bu kavramı içsel ve dışsal olarak ikiye ayırabiliriz. İçsel kontrol odağına sahip çalışanlar meydana gelen olaylarda kendilerinin ne kadar payının olduğunu sorgularken, dışsal kontrol odağına sahip çalışanlar meydana gelen olaylarda başkalarını suçlu gösterme eğiliminde olabilirler (Naude, 2005: 71).

Çalışanlar örgütlerde yöneticilerini rol model alma eğilimindedirler (Ergün, 2009: 155). Bundan dolayı yöneticiler, çalışanların örgüt içerisinde nasıl davranacağını örneğini oluşturmaktadırlar. Çalışanlar tarafından yapılan, düşük düzeyde de olsa, etik dışı davranışlar yönetici tarafından göz ardı edilmemelidir. Çünkü bu tür davranışlar daha büyük etik dışı davranışlara sebep olabilmektedir. Yöneticinin çalışanlara davranışlarından haberdar olduğunu hissettirmesi, çalışanlar tarafından yapılan sanal kaytarma gibi etik dışı davranışların azalmasına katkı sağlayabilir (Özkalp ve Kirel, 2004: 258; Ergün, 2009: 155).

2.3.5.1.3. Kültürel ve Toplumsal Faktörler

Kültürel ve toplumsal faktörler; kültürün bireylerin etik duyarlılığının oluşmasında temel olan faktörlerdir (Ozankaya, 1992: 218). Bireysel kültürün oluşmasında ise aile, kitle iletişim araçları, arkadaş çevresi, din gibi unsurlar etkili olmaktadır (Gül, 2006: 69; Ergün, 2009: 155). Özellikle aile, bireylerin kültür gelişiminde çok önemli bir yere sahipken kadının iş hayatına katılımı ile beraber bireylerin kültürel gelişiminde arkadaş çevresi ve kitle iletişim araçları gibi unsurlar daha çok önemli olmaya başlamıştır (Ergün, 2009: 155).

2.3.5.2. Örgütlerde Etik Dışı Davranışları Doğuran Örgütsel Nedenler

Örgütlerde etik dışı davranışları doğuran bireysel nedenler olduğu gibi örgütsel temelli nedenler de mevcuttur. Bunlar temel olarak; “yetersiz iletişim”, “maliyetleri düşürme çabası”, “örgütsel politikaların yetersizliği” ve “zayıf örgüt kültürü” şeklinde sıralanabilir. Örgütlerin etik dışı davranışların farkında olmaları sorunları çözme konusunda örgütlere kolaylık sağlayabilir (Gül, 2006: 71).

2.3.5.2.1. Yetersiz İletişim

Günümüzde örgüt yapılarının büyüyerek karmaşıklaşması örgütlerde etkin bir iletişimi zorunlu hale getirmiştir (Eğinli, 2006: 3; Karaçor ve Şahin, 2004: 98). İletişimin örgütlerin etkin olmasında ve iyi bir yönetime sahip olmasında önemli bir rolü vardır. Yetersiz iletişimi doğuran bazı sorunların; zayıf dinleme becerileri, uygun olmayan medya aracının kullanılması, zayıf mesaj kavramsallaştırması ve güven eksikliği gibi nedenlere dayalı olarak ortaya çıktığı kabul edilmektedir (Odine ve Dean, 2015: 1616). İletişim türleri sözlü, sözsüz ve yazılı olarak üç boyutta ele alınabilir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2014: 11-13).

Bilgi toplumu ile beraber bireylerin veya örgütlerin bilgi teknolojilerine ulaşması kolaylaşmıştır (Özler ve Polat, 2012: 2; Çınar ve Karcıoğlu, 2015: 445). Bu doğrultuda bilgi teknolojileri üretimden iletişime birçok şeyin değişmesine öncü olmaktadır (Niaei vd., 2014: 59; Kavi ve Koçak, 2010: 74). Günümüzde örgütler yazılı iletişimde e-posta teknolojisini kullanmaktadırlar. Bu teknoloji doğru yerde doğru amaçlar için kullanıldığında örgütlere çeşitli faydalar sağlayabilir. Ancak, çalışanların bu teknolojiyi kişisel amaçlar için kullanması örgütün verimliliğini düşürdüğünden çeşitli araştırmacılar (Lim, 2002; Anandarajan ve Simmers, 2004) tarafından sanal kaytarma davranışları kapsamında değerlendirilmektedir. Özellikle örgütsel e-postalar ile dağıtılan cinsel içerikle mesajlar örgütleri ciddi para cezaları ile karşı karşıya bırakabilmektedir (Oravec, 2004: 54).

Örgütlerin tüm iş süreçlerinde çalışan-çalışan, yönetici-çalışan arasında sürekli bir iletişim mevcuttur. Örgütlerdeki bu iletişimin kopması veya zayıflaması örgütün etkinliğini kaybetmesine neden olabilir (Karaçor ve Şahin, 2004: 98). Dolayısı ile görevlerini yerine getiren çalışanların yetersiz iletişimden dolayı sanal kaytarma gibi etik dışı davranışlar göstermesine neden olabilir (Ergün, 2009: 155).

2.3.5.2.2. Maliyetleri Düşürme Çabası

Örgütlerde etik dışı davranışları doğuran bir diğer sebep ise örgütlerin maliyetlerini düşürme çabasıdır. Örgütler kazançlarını arttırmak, rekabet gücünü arttırmak ve hayatta kalmak için maliyetleri olabildiğince düşürmeye çalışmaktadırlar. Bu çaba örgütleri zaman zaman çeşitli etik dışı davranışlara yönlendirebilmektedir (Ergün, 2009: 156). Örneğin; örgütlerin bir ürün veya hizmet üretirken insan sağlığına zararlı bileşenler kullanması maliyetleri düşürme çabası sonucunda oluşan etik dışı davranışlara örnek olarak verilebilir (Bahar, 2014: 134). Örgütlerin yaptıkları bu davranışlar etik dışı olmakla birlikte bazen hukuk dışı da olabilmektedir. Bazı örgütler çalışanlara yönelik eğitimleri maliyeti arttırıcı unsur olarak görüp bu eğitimleri sonlandırabilir veya bu eğitimlere hiç başlamayabilir. Bu durumda

eğitim almayan çalışanlar etik dışı davranışlara daha eğimli olabilirler. Özyer ve Azizoğlu (2010: 79) eğitilmiş çalışanların eğitim almayanlara göre etik dışı davranışlara daha duyarlı olduğunu ifade etmektedirler.

2.3.5.2.3. Örgütsel Politikalar

Örgütsel politikalar, örgütlerin faaliyetlerini yerine getirirken takip ettiği yol olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 1997: 21; Ergün, 2009: 156). Bu politikaların yetersizliği örgütlerde etik dışı davranışların kaynağı konumuna gelebilir. Örgütsel politikalar yöneticilere ayrılan kaynak ve imkânların nasıl kullanılacağı ile ilgili yol göstericidir (Ergün, 2009: 156). Bu politikalar çıkar grupları arasında benzer durumlarda aynı politikaların uygulanmasını gerektirmektedir. Böylece olası etik dışı davranışların önüne geçilebilir.

2.3.5.2.4. Zayıf Örgüt Kültürü

Belli bir amaç için bir araya gelmiş örgütlerin faaliyetleri, çalışma ilkeleri, tutum ve davranışları kısacası örgüt amaçlarını destekleyen tüm insan faaliyetleri örgüt kültürünü ifade etmektedir (Varoğlu, 2015: 89-90; Özkalp, Şahin, Berberoğlu ve Geylan, 2004: 193). Bu kültür örgütlere kimlik kazandırma açısından önemli bir yere sahiptir (Özkalp vd., 2004: 195). Çalışanlar tarafından benimsenmemiş örgütsel değerler zayıf kültürü ortaya çıkarır. Kültürü zayıf/zayıflamış olan örgütlerde çalışanların örgüte uyum sağlaması güçleşir, örgütsel amaçlar yerine bireysel amaçlar ön plana çıkar. Bu durumda örgüt kültürü sanal kaytarma gibi etik dışı davranışların kaynağı haline gelebilir (Ergün, 2009: 156).

2.3.6. Örgütlerde Teknoloji Kullanımı ve Etik

Teknolojinin en önemli uygulama alanı olan internet, bireylere sunduğu hak ve özgürlükler ile bireylere hayatlarının her alanında birçok imkân sağlamışsa da etik dışı veya hukuk dışı bazı sorunları da beraberinde getirdiği söylenebilir (Quinn, 2011: 27-29; Zoghbi, Lara ve Mesa, 2010: 1039). Bu hukuki sorunlara karşı ilk düzenlemelerin yapıldığı İnternetin ana vatanı ABD’de 8 Şubat 1996 yılında “İletişim Ahlak Yasası” (Communications Decency Act) yürürlüğe girmiştir. Bu yasaya göre, cinsel içerikli veya şiddet içeren yayınların iletilmesi ve paylaşılması suç sayılmıştır. Bu yasa ile yetkili makamlara; internet kullanıcılarının e-postalarının okunabilmesi, haber gruplarındaki tartışmalar ve sohbet odalarının izlenebilmesi gibi imkânlar verilmiştir. Ancak, bu yasaya karşı halkın tepki göstermesi ve ardından açılan iptal davaları ile mahkeme “özgür fikir alışverişinin sağlayacağı toplumsal faydanın, sansürlü internet kullanımının getireceği faydadan daha fazla olması” nedeni ile yasayı iptal etmiştir (Sarmaşık, 2011: 32-33). Teknoloji veya

internet sadece bireylerin hayatlarını etkilemekle kalmamış aynı zamanda örgütler de bu gelişmelerden olumlu ve olumsuz olarak etkilenmişlerdir (Çınar ve Karcıoğlu, 2015: 446; Lim, 2005: 207).

Teknolojik gelişmeler ile birlikte örgütler, verimliliklerini arttırmak, rekabet avantajı sağlamak, maliyetleri düşürmek, müşteri ve tedarikçilerle ilişkileri geliştirmek ve hayatta kalmak amacıyla bilişim teknolojilerine yoğun yatırım yapmakta ve bu teknolojiyi tüm iş süreçlerine adapte etmeye çalışmaktadırlar (Laudon ve Laudon, 2011: 12; Jia, 2008: 2; Liberman, Seidman, McKenna, Buffardi, 2011: 2192; Lim, 2005: 207; Lim ve Teo, 2005: 1081).

Bilişim Teknolojilerinin örgütlere sağladığı başlıca faydaları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Sheahan, 2010; Acevedo, 2011);

- 1- Verimliliği artırır,
- 2- Üretim maliyetlerinin düşürülmesini sağlar,
- 3- Bilginin saklanması, korunmasında kolaylık sağlar ve bilgiye hızlı erişim sağlar,
- 4- Rekabet gücünü artırır,
- 5- Hızlı ve etkin iletişim imkânı sağlar,
- 6- Hataları minimize eder,
- 7- Karar verme sürecini hızlandırır,
- 8- Yeniliklere ve yenilenmeye imkân tanır.

Bilişim teknolojileri, örgütlere fırsat kapılarını açtığı gibi bunların iyi yönetilmemesi durumunda da etik dışı davranışların kaynağı haline gelebilir (Santos, 2016: 8). Örneğin, çalışanların mesai saatleri içerisinde bilişim teknolojilerini kişisel amaçlar için kullanmaları veya dolandırıcılık, hırsızlık, cinsel içerikli mesajların yayılmasında kullanmaları bilişim teknolojilerinin beraberinde getirdiği etik dışı davranış sorunlarının başında gelmektedir (Erdem, 2014: 68). Bunun yanında bilgisayar korsanları dediğimiz bireyler örgütün faaliyetlerini yapamayacak duruma getirmek amacı ile örgütün bilişim sistemlerine yine bilişim teknolojisi kullanılarak dışarıdan saldırılar yapabilmekte ve örgütlerin büyük ekonomik kayıplar yaşamasına yol açabilmektedirler. Bu olumsuz durumlar, örgütlerde internet kullanım politikası oluşturmayı gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda, Bilgisayar Etiği Enstitüsü kurulmuş olup, belirlediği on madde ile etik bir çerçevede internet veya bilgisayar kullanımı önermektedir. Bu öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Computer Ethics Institute, 2011);

- 1- Bilgisayarı, başkalarına zarar vermek için kullanmayın,

- 2- Başkalarının bilgisayar işlerine karışmayın,
- 3- Başkalarının bilgisayar dosyalarını gözetlemeyin,
- 4- Bilgisayarı hırsızlık için kullanmayın,
- 5- Sahte tanık olmak için bilgisayar kullanmayın,
- 6- Ödemesini yapmadığınız yazılımları kopyalamayın veya kullanmayın,
- 7- Başkalarının bilgisayarını izinsiz kullanmayın,
- 8- Diğer insanların entelektüel çıktılarına saygılı olun (kendinize mal etmeyin),
- 9- Yazdığınız bir program veya sistemin toplumsal sonuçları hakkında düşünün,
- 10- Diğer insanların gözünde saygı duyulacak bir bilgisayar kullanıcısı olun.

Bu önerileri dikkate alan bireyler bilgisayar veya internet etiğine uygun davranışlar sergilemiş olurlar. Bu kurallara uyulmaması ise ahlaki ve hukuki sorunlara kapı aralayabilir.

2.3.6.1. Örgütlerde Teknoloji Kullanımına Bağlı Etik Sorunlar

Teknolojik gelişmelerin beraberinde getirdiği etik sorunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir; (Laudon ve Laudon, 2011: 131-143);

- 1- **Kişisel Gizlilik (Mahremiyet):** Kişisel gizlilik veya mahremiyet birey veya örgütlerin diğer birey veya örgütlerin gözetiminde olmak istememesini ifade etmektedir. Kişisel gizlilik, saklanılacak bir şeyin olup olmaması ile alakalı değildir (Karaaslan, Eren ve Koç, 2014: 188). Teknolojik gelişmeler bireylerin veya örgütlerin kişisel gizliliğine tehdit oluşturmaktadır. Ülkemizde 2016 yılında kabul edilen 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Başbakanlık, 2016) başta özel hayatın gizliliği olmak üzere bireylerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemeyi amaçlamaktadır. Gözetleme olgusu teknoloji ile beraber hızlı bir şekilde dönüşüme uğramaktadır (Çaycı ve Çaycı, 2017: 159). Yöneticilerin çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarını denetlemek amacı ile onları kamera veya çeşitli sosyal medya platformlarında gözetlemeleri çalışanları rahatsız edebilir. Bu da örgütsel zararlara neden olabilir veya çalışanlar sürekli gözetlenmekten dolayı dinlendirici sanal kaytarma davranışları gösteremediklerinden stres yaşayabilirler. Bu da yaptıkları işin kalitesinin düşmesine ve işten çıkma niyetlerinin artmasına (İnce ve Gül, 2011: 520-522) neden olabilir. Zoghbi, Tacoronte ve Ding (2006) yaptıkları araştırmada izleme teknolojilerinin sanal kaytarma davranışlarını azalttığını, buna karşın cezalandırmanın sanal kaytarmayı arttırdığını ifade etmişlerdir. Ancak, birçok araştırmada izleme teknolojilerinin çalışanların sanal

kaytarma davranışları üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Zoghbi vd., 2010: 1041).

- 2- **Mülkiyet Hakları:** Mülkiyet hakları; ticari sırlar, telif hakkı ve patent hakkı olarak sınıflandırılmaktadır. Günümüzde gelişen bilişim teknolojileri bu hakların ihlaliyi kolaylaştırırken, bu hakların korunmasını zorlaştırdığı söylenebilir. Örneğin; örgütlerde çalışanlar mesai saatleri içerisinde internet aracılığı ile bir film, müzik, oyun veya lisanssız bir yazılımı örgüt bilgisayarına indirip kullanabilirler (Weatherbee, 2010: 36). Bu da suç sayılan davranışlar olarak kabul edildiği için örgütler cezalara maruz kalabilirler (Güngör, 2016: 23; Akman ve Mishra, 2009: 1251; Pee vd., 2008: 120). Yöneticilerin bu konuda çalışanlara eğitim vererek bilinçlendirmesi örgütün lehine olacaktır (Akman ve Mishra, 2009: 1251). Çünkü Yıldız ve Yıldız (2015: 2) çalışanların sanal kaytarma davranışlarının sonuçları hakkında yeterince bilinçli olmadığını ifade etmektedirler.
- 3- **Hesap Verebilirlik, Yükümlülük ve Kontrol:** Bireylerin veya örgütlerin ortaya çıkan teknolojik hatalardan dolayı meydana gelen zararlardan kimlerin hesap vermesi gerektiği ve yükümlülüklerinin ne olacağı ile ilgilidir. Örneğin; ABD'nin saygın bir bankasında bilgisayar sisteminde oluşan bir teknik arıza nedeniyle müşterilerin hesap çekleri, hesap bakiyeleri gibi işlemleri birbirine karıştığından, banka müşterilere geçici süre ile para verememiştir (Laudon ve Laudon, 2011: 142). Bu süreçte ortaya çıkan ekonomik zarardan kimin sorumlu olacağı teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tür teknolojik sorunlar zamanla ortaya çıktığı gibi çalışanların sanal kaytarma davranışları sonucunda da ortaya çıkabilir. Yani, çalışanlar sanal kaytarma davranışlarında bulunurlarken örgütün teknolojik cihazlarına zarar verebilirler, ağ sistemine virüs bulaştırabilirler veya ağ sisteminin yavaşlamasına neden olabilirler (Hussain ve Parida, 2017: 11; Mahatananankoon vd., 2004: 97; Çizmecı ve Deniz, 2016: 215). Bu da örgütün verimliliğinin düşmesine yol açabilir.
- 4- **İş Yaşam Kalitesi:** İnternet veya bilgisayar sistemleri örgütlere birçok yönden fırsatlar sağlayarak bir taraftan iş yaşam kalitesini yükseltirken bir taraftan da çalışanların yıkıcı sanal kaytarma davranışları ile iş yaşam kalitesini düşürebilmektedir. Yöneticiler, çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarında bulunmasını istememektedirler. Bu konuda çalışanları uyarmaktadırlar. Ancak, uyarılara rağmen sanal kaytarma davranışları göstermeye devam eden çalışanların

var olması; çalışan-iş, çalışan-yönetici veya çalışan-çalışan ilişkilerini kötü bir duruma getirebileceğinden iş yaşam kalitesi düşebilmektedir. İş yaşam kalitesini düşüren bir sebep de çalışanların kamera veya çeşitli izlenme teknolojileri ile gözetlenmesi durumudur. Çalışanlar, gözetlenmekten rahatsız olabilirler. Bu da iş yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir.

Teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesi, mobil cihaz kullanımının yaygınlaşmasına ve internet hızının kalitesinin iyileşmesine katkı sağlamaktadır. Bu durum çalışanların sanal kaytarma davranışlarını örgüt kaynakları ile değil de kendi sahip oldukları kaynaklar ile yapmaya başlamalarına neden olmaktadır. Böylece çalışanların örgüt ağına zarar verme ihtimallerinin düştüğü söylenebilir (Xu ve Ding, 2014: 3).

2.3.6.2. Sanal Kaytarma ve Etik İlişkisi

Çeşitli nedenlerle örgütlerde etik dışı veya hukuk dışı davranışlar görülebilmektedir. Bu davranışların bazıları örgütlerin sağladığı bilişim teknolojileri ile yapılabileceği gibi çalışanların sahip olduğu mobil cihazlarla da yapılabilmektedir (Kim, 2012: 3; Kaplan ve Öğüt, 2012: 4). Sanal kaytarma davranışları ile ilgili çalışma yapan araştırmacılar (Oravec, 2004; Lee vd., 2004) sanal kaytarmayı da etik dışı davranışlar arasında sıralamışlardır. Bunun temelinde sanal kaytarma davranışlarının verimliliği düşürdüğü düşüncesi vardır. Ancak bazı araştırmacılar (Anandaraman ve Simmers, 2004: 17) çalışanların interneti öğretici amaçlar için kullanmaları halinde örgütte verimliliği arttırabileceğini ifade etmektedirler.

Gelişen internet teknolojisi çalışanların veya örgütlerin etik dışı davranışlarını kolaylaştırabilmektedir. Kişisel gizlilik ihlali ve mülkiyet haklarının ihlali bu tür davranışlara örnek olarak verilebilir. Bunun yanında bilişim teknolojileri, fiilen yapılabilen bazı etik/hukuk dışı davranışları internet üzerinden de yapılmasına imkân sağlamaktadır. Hırsızlık, mülkiyete zarar verme, uygunsuz söz söyleme veya uygunsuz davranışlarda bulunma gibi etik/hukuk dışı davranışların gelişen bilgi teknolojisi ile de yapılabilmesi buna örnek olarak verilebilir. Bu tür davranışların mesai saatleri içerisinde internet ile yapılması önemli sanal kaytarma davranışları kapsamında değerlendirilmektedir.

Çalışanların dinlendirici sanal kaytarma davranışları zararsız gibi görünse de örgütlerin ağ trafiğinin yavaşlamasına veya ağ sistemine virüs bulaştırmasına neden olabilir (Hussain ve Parida, 2017: 11). Bu durumda örgütlerin teknolojik kaynaklarında hatalar meydana gelmesi iş yaşam kalitesini düşürerek verimliliğin düşmesine neden olabilir. Sonuç olarak çalışanların mesai saatleri içinde interneti etik bir çerçevede kullanmaları gerekmektedir.

Sanal kaytarma ve Mesleki Etik arasında ilişki olup olmadığının araştırılması çalışmanın üçüncü bölümünde ele alınarak sonuçları ayrıntılı bir şekilde tartişılmıştır.



3. BÖLÜM

SANAL KAYTARMA ve ALGILANAN MESLEKİ ETİK ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma yöntemi; “araştırmanın amacı ve önemi”, “veri toplama aracı ve süreci”, “araştırma evren ve örnekleme”, “araştırmanın hipotezleri” ve “verilerin analizi” alt başlıklarından oluşmaktadır.

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle beraber bilgisayar ve internet teknolojisinin örgütlerde daha çok kullanılmaya başlanması ile yaşanan sanal kaytarma davranışları hukuki ve etik olarak birçok soruna yol açmaktadır. Bu bağlamda “kamu sektöründe çalışanların sanal kaytarma davranışları ile Mesleki Etik algıları arasında bir ilişki var mıdır?” sorusu bu araştırmanın cevap aradığı bir problem olarak ele alınmıştır. Araştırmanın ana amacı ve alt amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- 1- Bu araştırma, kamu sektöründe çalışanların sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasında ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır.

Bu bağlamda çalışmanın alt amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- a. Sanal kaytarma davranışı ile cinsiyet, yaş, gelir, eğitim düzeyi gibi demografik veriler arasındaki ilişkiyi,
- b. Çalışanların sanal kaytarma davranışlarında bulunurken önemli, dinlendirici veya öğretici sanal kaytarma davranışlarından en çok hangisini yaptıklarını,
- c. Sanal kaytarma alt boyutları ile mesleki etik alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır.

Sanal kaytarma konusunun güncel olması, bu konuda ülkemizde yeterince çalışma olmaması ve mesleki etik konusunun örgütlerde daha fazla önemsinmeye başlanması bu tez çalışmasının önemini ortaya koymaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmada karşılaşılan sınırlılıklar aşağıdaki gibidir;

- 1-Araştırmada yalnızca Aksaray üniversitesindeki çalışanlardan veri toplanmış olması,
- 2-Konunun sanal kaytarma ile ilgili olmasından dolayı çalışanların anket formuna cevap vermekten kaçınması,
- 3-220 anket formu dağıtılmış olmasına rağmen analize 182 anket formunun dâhil edilebilmesi.

3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Kamu kurumlarında çalışanların demografik özellikleri ve mesleki etik algıları ile sanal kaytarma davranışları arasında ilişki olup olmadığına dair hipotezler aşağıda verilmiştir.

H₁: Çalışanların sanal kaytarma davranışları demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H_{1a}: Çalışanların sanal kaytarma davranışları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H_{1b}: Çalışanların sanal kaytarma davranışları eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

H_{1c}: Çalışanların sanal kaytarma davranışları yaşa göre farklılaşmaktadır.

H_{1d}: Çalışanların sanal kaytarma davranışları gelire göre farklılaşmaktadır.

H_{1e}: Çalışanların sanal kaytarma davranışları sektörde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H_{1f}: Çalışanların sanal kaytarma davranışları iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H_{1g}: Çalışanların sanal kaytarma davranışları interneti kaç yıldır kullandığına göre farklılaşmaktadır.

H_{1h}: Çalışanların sanal kaytarma davranışları internete nereden bağlandığına göre farklılaşmaktadır.

H₂: Çalışanların mesleki etik algıları demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H_{2a}: Çalışanların mesleki etik algıları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H_{2b}: Çalışanların mesleki etik algıları eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

H_{2c}: Çalışanların mesleki etik algıları yaşa göre farklılaşmaktadır.

H_{2d}: Çalışanların mesleki etik algıları gelire göre farklılaşmaktadır.

H_{2e}: Çalışanların mesleki etik algıları sektörde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H_{2f}: Çalışanların mesleki etik algıları iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H_{2g}: Çalışanların mesleki etik algıları interneti kaç yıldır kullandığına göre farklılaşmaktadır.

H2h: Çalışanların mesleki etik algıları internete nereden bağlandığına göre farklılaşmaktadır.

H3: Çalışanların sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasında ilişki vardır.

H3a: Önemli sanal kaytarma davranışı ile görecilik (Rölativizm) arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H3b: Dinlendirici sanal kaytarma davranışı ile görecilik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H3c: Öğretici sanal kaytarma davranışı ile görecilik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H3d: Önemli sanal kaytarma davranışı İdealizm arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H3e: Dinlendirici sanal kaytarma davranışları ile İdealizm arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H3f: Öğretici sanal kaytarma davranışları ile İdealizm arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H4: Mesleki etiğin sanal kaytarma üzerinde etkisi vardır.

H4a: Göreceliğin önemli sanal kaytarma davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H4b: Göreceliğin dinlendirici sanal kaytarma davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H4c: Göreceliğin öğretici sanal kaytarma davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H4d: İdealizmin önemli sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif etkisi vardır.

H4e: İdealizmin dinlendirici sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif etkisi vardır.

H4f: İdealizmin öğretici sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif etkisi vardır.

Mesleki etiğin göreceli algılanması negatif bir durumdur. Dolayısı ile göreceli algılamaya bağlı olarak kaytarma davranışının artacağı varsayılmaktadır. Bu nedenle idealizm ile ilgili hipotezler “negatif” ifadeli olarak kurulmuştur.

Aksaray üniversitesinde aktif olarak çalışanların sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmada ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır.

Tarama araştırması, bir olay veya konu hakkında katılıcıların görüş, ilgi, tutum ve algı gibi özelliklerinin belirlendiği ve örneklem üzerinde yapılan araştırmalara denilmektedir (Büyüköztürk vd., 2016: 177).

3.1.4. Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, sanal kaytarma davranışlarının en çok görüldüğü alanın kamu sektörü olması (Özkalp vd., 2012) nedeni ile kamu kurumunda çalışan memurlar oluşturmaktadır. Aksaray Üniversitesi'nde aktif olarak çalışanların kamu çalışanları olması ve evreni temsil edebilecek nitelik ve nicelikte olması ise bu örneklemin seçilme nedenini oluşturmaktadır. 220 çalışana anket formu dağıtılmış, ancak toplam 185 kişi anket formuna yanıt vermiştir. 185 anket formunun ikisi soruların bir kısmının boş bırakılmış olmasından, bir kişi de anket formunun tamamını tek işaretleme yaptığı için toplam üç anket formu analize dâhil edilmemiştir. Analize toplam 182 anket formu dâhil edilmiştir.

3.1.5. Veri Toplama Aracı ve Süreci

Anket, belli bir amaç için planlı oluşturulmuş soru listesi şeklinde tanımlanabilir. Anket ile veri toplama sürecine ise anket tekniği denilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014: 93). Çalışmada nicel yöntemlerden olan anket tekniğinin kullanılmasının sebepleri (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014: 93);

- 1- Anket tekniğinin daha çok sosyal içerikli araştırmalarda kullanılması,
- 2- Bir defada yoğun veri toplanabilmesi, daha geniş kitlelere ulaşarak büyük örneklem ile evrene yaklaşmanın artması ve bunun da bulguların güvenilirliğini artırması,
- 3- Katılımcıların davranışsal, düşünsel, duygusal, inançsal ve algısal özelliklerine ilişkin bilgilerin anket ile sağlanabilmesi.

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmış olup bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket 46 soru ve üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik verileri, ikinci bölümde katılımcıların mesleki etik algıları, üçüncü bölümde ise katılımcıların internet kullanım davranışları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Mesleki etik algılarını ölçmek amacı ile Forsty (1980)'nin etik yaklaşım ölçeği konuya uyarlanarak kullanılmıştır. Sanal kaytarma davranışı ölçeği ise Akca (2013)'nin çalışmasından alınmıştır. Anket formunda 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerde soru seçenekleri en olumsuzdan en olumluya doğru sıralanmıştır.

Tablo 5:Kullanılan Ölçeklerin Soru Seçenekleri

	Etik Yaklaşım Ölçeği	Sanal Kaytarma Ölçeği
1	Kesinlikle Katılmıyorum	Hiçbir zaman
2	Katılmıyorum	Nadiren
3	Kararsızım	Ara Sıra
4	Katılıyorum	Sıklıkla
5	Kesinlikle Katılıyorum	Her Zaman

Örneklem dâhilindeki her çalışana, bu çalışma için oluşturulan anket formu elden verilmiştir. 220 anket formu elden verilmesine rağmen Analize toplam 182 anket dâhil edilmiştir. Bunun sebebi bazı çalışanların sanal kaytarma konusunda anket formuna cevap vermekten kaçınmış olması olabilir.

3.1.5.1. Etik Yaklaşım Ölçeği

Etik yaklaşım ölçeği anketi 14 maddeden oluşmaktadır. Anketin güvenirliliğini hesaplamak amacı ile iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” 0,669 olarak hesaplanmıştır. Bu değer kabul edilebilir derecede güvenilir kabul edilmektedir (Güriş ve Astar, 2015: 283). Yapısal geçerliliğin kontrolü için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ise ($p=0,000<0,5$) olduğundan faktörler arasında ilişki olduğu ve test sonucunda ($KMO=0,755>0,60$) olduğundan örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulaması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Etik yaklaşım ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda 2 faktör belirlenmiş ve bu faktörler varyansın % 66,76’sında toplanmıştır. Alpha ve açıklanan varyans değerine göre anketin güvenli ve geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Ankete ait faktör yapısı Tablo 6’da görüldüğü gibidir.

Tablo 6: Etik Yaklaşım Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alfa	Ortalama	S.Sapma
Görecilik	14. İş saatlerinde internette gezinmeyi ahlaki veya ahlak dışı olarak değerlendirmek, içinde bulunulan şartlara bağlıdır.	0,814	28,839	0,764	3,359	0,805
	8. Neyin etik olup neyin olmadığı, duruma göre değişir.	0,781				
	9. Bir insanın ahlaki olarak gördüğü bir şey, bir başkası tarafından ahlak dışı olarak değerlendirilebilir.	0,669				
	10. Neyin etik, neyin etik dışı olduğu kişiden kişiye değiştiğinden, iş yerinde ‘herkes için geçerli etik kurallarının ne olduğu’ sorusu hiçbir zaman cevaplanamaz.	0,632				
	13. İş saatlerinde internette amaçsızca gezinmek çalışanları rahatlatıyorsa, doğru bir eylemdir.	0,597				
	12. İş saatlerinde haber portalları üzerinden gündemi takip etmek ahlaki sorun oluşturmaz.	0,539				
İdealizm	3.İş saatlerinde sosyal medyadan video, fotoğraf, müzik vb. paylaşımlarda bulunmak doğru değildir.	0,810	23,042	0,737	3,832	0,944
	5.İş saatlerinde bilgisayarın sadece iş amaçlı kullanılması herkesin önceliği olmalıdır.	0,735				
	2. Elde edilecek kişisel fayda ne olursa olsun, iş saatlerinde interneti kişisel amaçlarla kullanmak yanlıştır.	0,721				
	1.Kuruma zarar verecek davranışlarda, risk ne kadar az olursa olsun, asla göz yumulmamalıdır.	0,692				
KMO=0,755		Ki-Kare=462,476				

Etik yaklaşım ölçeği faktör analizi değerlendirmesinde faktör yüklerinin 0,50'den yüksek olmasına ve açıklanan varyansın %50 den büyük olmasına dikkat edildiğinden anketin 4, 6, 7 ve 11'nci maddeleri faktör analizine dâhil edilmemiştir. Analize toplam on madde dâhil edilmiştir. Analiz sonucunda görecilik ve İdealizm olmak üzere iki faktör belirlenmiştir. Tablo 6'da görüldüğü gibi görecilik faktörünü oluşturan anketin 14, 8, 9, 10, 13 ve 12. maddeleri için varyans değeri 28,839 olarak bulunurken "Cronbach Alpha" değeri 0,764 olarak bulunmuştur. İdealizm faktörünü oluşturan anketin 3, 5, 2 ve 1.maddeleri için varyans değeri 23,042 "Cronbach Alpha" değeri ise 0,737 olarak bulunmuştur.

3.1.5.2. Sanal Kaytarma Ölçeği

Mesai saatleri içerisinde özel internet kullanımını ölçmek amacı ile oluşturulan sanal kaytarma ölçeği 24 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerin iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” 0,882 olarak hesaplanmıştır. Bu değer yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmektedir (Kalaycı, 2010: 405; Güriş ve Astar, 2015: 283). Yapısal geçerliliğin kontrolü için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0,000<0,05$) olduğundan değişkenler arasında ilişki olduğu kabul edilmiştir. Örnek büyüklüğünün faktör analizi için uygun olup olmadığının anlaşılması için yapılan test sonucunda KMO=0,804 olarak hesaplanmıştır. Bu değer çok iyi bir değer olarak kabul edilmektedir (Kalaycı, 2010: 322). KMO=0,804>0,60 olduğundan örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulaması için yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek değişkenlerin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Sanal kaytarma ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda 3 faktör belirlenmiş ve bu faktörler varyansın 56,836’sında toplanmıştır. Alpha ve açıklanan varyans değeri ölçeğin güvenli ve geçerli olduğunu göstermektedir. Ankete ait faktör yapısı Tablo 7’de görüldüğü gibidir.

Tablo 7: Sanal Kaytarma Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alfa	Ortalama	S.Sapma
Önemli Sanal Kaytarma	12. Mesai saatlerinde Online oyun/film sitelerine girerim.	0,736	35,357	0,805	1,562	0,639
	13. Mesai saatlerinde Online oyun oynar/film izlerim.	0,718				
	20. Mesai saatlerinde amaçsızca internette dolaşırım.	0,665				
	17. Mesai saatlerinde Youtube kanalını kullanarak video yüklerim.	0,649				
	11. Mesai saatlerinde açık artırma sitelerinde alım/satım işlemleri yaparım.	0,635				
	16. Mesai saatlerinde İnternet reklamlarını incelerim.	0,607				
	14. Mesai saatlerinde kişisel web sitemi güncel tutarım	0,530				
Dinlendirici Sanal Kaytarma	5.Mesai saatlerinde internetten haberleri takip ederim	0,803	12,088	0,828	2,733	0,815
	1. Mesai saatlerinde web sitelerini takip ederim.	0,757				
	9.Mesai saatlerinde haber portalları üzerinden gündemi takip ederim.	0,681				
	21. Mesai saatlerinde ürün satın almak için araştırma yaparım.	0,616				
	19.Mesai saatlerinde çevrimiçi alışveriş/fiyat araştırması yaparım	0,602				
	18. Mesai saatlerinde Youtube'dan video izlerim.	0,542				
	3.Mesai saatlerinde internetten kurs-seminerler hakkında bilgi edinirim.	0,857				
Öğretici Sanal Kaytarma	4.Mesai saatlerinde internetten kurs-seminer başvurusu yaparım.	0,833	9,391	0,799	2,568	0,909
	2.Mesai saatlerinde eğitim ile ilgili internet sitelerini ziyaret ederim	0,653				
	15.Mesai saatlerinde blogları takip ederim	0,540				
KMO=0,804 Ki Kare=1579,106						

Tablo 7’de görüldüğü üzere, sanal kaytarma ölçeği faktör analizi değerlendirmesinde faktör yük değerlerinin 0,50’den yüksek olmasına ve açıklanan varyansın % 50’den büyük olmasına dikkat edilmiştir. Anketin 8, 10, 22, 23, 24, 6 ve 7’nci maddeleri anketin güvenilirliğini olumsuz etkilediğinden bu maddeler faktör analizine dâhil edilmemiştir. Faktörleri belirleme aşamasında faktörlerin öz değerlerinin 1’den büyük olmasına dikkat edilerek toplamda üç faktör belirlenmiştir. Bu faktörler önemli sanal kaytarma davranışları, dinlendirici sanal kaytarma davranışları ve öğretici sanal kaytarma davranışları faktörleridir. Önemli sanal kaytarma davranışları faktörünü oluşturan anketin 12, 13, 20, 17, 11, 16 ve 14. maddeleri için varyans değeri 35,357 ve “Cronbach Alpha” değeri ise 0,805 olarak bulunmuştur. Dinlendirici sanal kaytarma davranışları faktörünü oluşturan anketin 5, 1, 9, 21, 19 ve 18. maddeleri için varyans değeri 12,088 ve Cronbach Alpha değeri 0,828 olarak bulunmuştur. Öğretici sanal kaytarma davranışları faktörünü oluşturan anketin 3, 4, 2 ve 15. maddeleri için varyans değeri 9,391, “Cronbach Alpha” değeri ise 0,799 olarak bulunmuştur.

3.1.6. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılmak üzere elde edilen veriler IBM SPSS Statistics Versiyon 22 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların mesleki etik (Görecilik ve İdealizm) ve sanal kaytarma davranışlarının (önemli sanal kaytarma, dinlendirici sanal kaytarma ve öğretici sanal kaytarma), cinsiyet durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile t-testi uygulanmıştır.

Katılımcıların sanal kaytarma davranışları ve mesleki etik algıları eğitim, yaş, gelir, interneti kullanım süresi, sektörde çalışma süresi, internet erişim uygunluğu bakımından test etmek amacı ile de One Way-ANOVA analizi yapılmıştır. Bu analizde farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna bakmak için Tukey Post Hoc testi yapılmıştır.

Sanal kaytarma davranışları faktörleri (önemli sanal kaytarma, dinlendirici sanal kaytarma, öğretici sanal kaytarma) ile mesleki etik faktörleri (Görecilik, İdealizm) arasında ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla Korelasyon Analizi yapılmıştır.

Mesleki etik algılarının sanal kaytarma davranışlarını nasıl etkilediğini ölçmek amacı ile Regresyon Analizi yapılmıştır.

3.2. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde demografik verilere ilişkin bulgular, sanal kaytarma verilerine ilişkin bulgular ve mesleki etik algılarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 8: Demografik Verilere İlişkin Bulgular

Katılımcının	Seçenekler	Kişi sayısı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	54	29,7
	Erkek	128	70,3
Eğitim Durumu	İlköğretim	7	3,8
	Lise	16	8,8
	Yüksekokul	37	20,3
	Fakülte	100	54,9
	Yüksek Lisans	20	11,0
	Doktora	2	1,1
Yaş	18-25	7	3,8
	26-30	40	22,0
	31-35	46	25,3
	36-40	33	18,1
	41-45	27	14,8
	46 ve üstü	29	15,9
Gelir	1500-1800	4	2,2
	2100-2500	35	19,2
	2500-2800	48	26,4
	2800-3100	42	23,1
	3100 den fazla	53	29,1
Bu Sektörde Çalışma Süreniz?	1 Yıldan az	15	8,2
	1-3 Yıl	16	8,8
	4-7 Yıl	52	28,6
	8-10 Yıl	18	9,9
	10 Yıldan Fazla	81	44,5
Bu İşyerinde Çalışma Süresiniz?	1 Yıldan az	21	11,5
	1-3 Yıl	30	16,5
	4-7 Yıl	57	31,8
	8-10 Yıl	20	11,0
	10 Yıldan Fazla	54	29,7
Kaç Yıldır İnternet Kullandığınız?	1 Yıldan az	0	0
	4-7 Yıl	16	8,8
	8-10 Yıl	47	25,8
	10 Yıldan Fazla	119	65,4
İnternet Erişiminiz ile İlgili Hangisi Size Daha Uygun?	Çalıştığı Kurumda	45	24,7
	Evde	24	13,2
	Mobil Cihazlar ile Her yerde	113	62,1
Çalıştığınız Kurumun İnterneti Kullanmıyorsanız Gerekeçesi	Kurumun sağladığı internetin yavaş olması	14	7,7
	Kurumun sağladığı internetin filtreli olması	10	5,5
	Diğer	3	1,6

Tablo 8'e göre; katılımcıların % 29,7'sinin kadınlardan ve % 70,3'ünün erkeklerden oluştuğu ve katılımcıların çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde; %3,8'inin ilköğretim, % 8,8'inin lise, % 20,3'ünün yüksekokul, % 54,9'unun fakülte mezunu oldukları, % 11,0'ının yüksek lisans ve

% 1,1'inin de doktora derecesine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun fakülte mezunu (%54,9) oldukları anlaşılmaktadır.

Katılımcıların yaş aralığına bakıldığında; % 3,8'inin 18-25 yaş aralığında, % 22,0'ının 26-30 yaş aralığında, % 25,8'inin 31-35 yaş aralığında, % 14,8'inin 41-45 yaş aralığında ve % 15,9'unun da 46 yaş ve üstünde oldukları anlaşılmaktadır.

Katılımcıların gelir durumu incelendiğinde; % 2,2'sinin 1500-1800 ₺ (Türk Lirası) gelir grubuna, % 19,2'sinin 2100-2500 ₺ gelir grubuna, % 26,4'ünün 2500-2800 ₺ gelir grubuna, % 23,1'inin 2800-3100 ₺ gelir grubuna ve katılımcıların % 29,1'inin de 3100 ₺'den fazla gelir grubuna dâhil oldukları görülmektedir.

Katılımcıların çalışanlar olarak sektörde çalışma sürelerine bakıldığında; çalışanların % 8,2'sinin 1 yıldan az, % 8,8'sinin 1-3 yıl gurubunda, % 28,6'sının 4-7 yıl gurubunda, % 9,9'unun 8-10 yıl gurubunda, %44,5'inin de ise 10 yıldan fazla olan grupta yer aldıkları anlaşılmaktadır.

Katılımcıların iş yerlerinde çalışma süreleri incelendiğinde; % 11,5'inin 1 yıldan az, % 16,5'inin 1-3 yıl arasında, % 31,3'ünün 4-7 yıl arasında, % 11,0'ının 8-10 yıl arasında ve % 29,7'sinin de 10 yıldan fazla süredir bu işyerinde çalıştıkları görülmektedir.

Katılımcıların interneti kaç yıldır kullandıkları ile ilgili sonuçlara bakıldığında; 1 yıldan az diye cevap veren katılımcı sayısının (0) olduğu anlaşılmaktadır. % 8,8'inin 4-7 yıl grubunda, % 25,8'inin 8-10 yıl grubunda ve % 65,4'ünün de 10 yıldan fazla süredir kullanan grubunda yer aldıkları anlaşılmaktadır.

Katılımcıların internete erişim uygunluğuna bakıldığında; çalışanların % 24,7'sinin çalıştığı kurumda internete bağlandıkları, % 13,2'sinin internet erişim uygunluğu olarak ev'i ve % 62,1'inin de mobil cihazlar ile her yerde internete erişimi tercih ettikleri anlaşılmaktadır.

Katılımcıların örgütün sağladığı interneti kullanmama nedeni olarak; katılımcıların % 7,7'sinin örgütün sağladığı internetin yavaş olmasını, %5,5'inin örgütün sağladığı internetin filtreli olmasını ve % 1,6'sının da etik bulmadıklarını gerekçe gösterdikleri anlaşılmaktadır. Bu soruya 182 katılımcıdan sadece % 14,8' cevap vermiştir.

3.2.1. Hipotez Testlerine İlişkin Analiz Sonuçları

Katılımcıların cinsiyetleri bakımından sanal kaytarma (Önemli sanal kaytarma, Dinlendirici sanal kaytarma, Öğretici sanal kaytarma) davranışlarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile geliştirilen “**H_{1a}**: Çalışanların sanal kaytarma davranışları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.” hipotezinin bağımsız örneklem t-testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo-8’de verilmiştir.

Tablo 9: Sanal Kaytarma Faktörlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Faktör	Cinsiyet	Kişi sayısı	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Önemli Sanal Kaytarma	Kadın	53	1,5229	0,6534	-0,521	0,603
	Erkek	129	1,5781	0,6361		
Dinlendirici Sanal Kaytarma	Kadın	53	2,6887	0,8307	-0,470	0,640
	Erkek	129	2,7519	0,8117		
Öğretici Sanal Kaytarma	Kadın	53	2,5094	0,9842	-0,536	0,593
	Erkek	129	2,5930	0,8800		

Tablo 9 incelendiğinde, önemli sanal kaytarma davranışları faktörünün cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda ($t=-0,521$ ve $p=0,603>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna karşın, önemli sanal kaytarma davranışları faktörü için kadınların ortalama puanları (1,5229) ile erkeklerin ortalama puanları (1,5781) birbirine yakın olarak bulunmuştur. Dinlendirici sanal kaytarma davranışları faktörünün cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda ($t=-0,470$ ve $p=0,640>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ayrıca, dinlendirici sanal kaytarma davranışları faktörü için erkeklerin ortalama puanları (2,7519) kadınların ortalama puanlarından (2,6817) daha yüksek bulunmuştur. Öğretici sanal kaytarma davranışları faktörünün cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda ($t=-0,536$ ve $p=0,593>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak öğretici sanal kaytarma davranışları faktörü için erkeklerin ortalama puanları (2,5930) kadınların ortalama puanlarından (2,5094) yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla “**H_{1a}**: çalışanların sanal kaytarma davranışları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.” hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumları bakımından sanal kaytarma (Önemli sanal kaytarma, Dinlendirici sanal kaytarma, Öğretici sanal kaytarma) davranışlarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile geliştirilen “**H_{1b}**: Çalışanların sanal kaytarma

davranışları eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.” hipotezinin One-Way Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo-10’da verilmiştir.

Tablo 10: Sanal Kaytarma Faktörlerinin Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Faktör	Eğitim Durumu	Kişi sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Önemli Sanal Kaytarma	İlköğretim	8	1,3929	0,75033	0,337	0,890
	Lise	17	1,5378	0,6005		
	Yüksekokul	37	1,6371	0,8681		
	Fakülte	98	1,5641	0,8657		
	Yüksek Lisans	20	1,5357	0,6650		
	Doktora	2	1,2143	0,0000		
Dinlendirici Sanal Kaytarma	İlköğretim	8	2,6042	0,7503	0,714	0,613
	Lise	17	2,4804	0,6005		
	Yüksekokul	37	2,7027	0,8688		
	Fakülte	98	2,7959	0,8657		
	Yüksek Lisans	20	2,8083	0,6650		
	Doktora	2	2,1667	0,0000		
Öğretici Sanal Kaytarma	İlköğretim	8	2,5938	0,8958	0,065	0,997
	Lise	17	2,5294	0,6179		
	Yüksekokul	37	2,5270	1,0941		
	Fakülte	98	2,5791	0,8942		
	Yüksek Lisans	20	2,6375	0,9405		
	Doktora	2	2,3750	0,5303		

Tablo 10 incelendiğinde, önemli sanal kaytarma davranışları faktörünün eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,337$ ve $p=0,890>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak önemli sanal kaytarma davranışları faktörü için doktora eğitim seviyesindeki katılımcıların ortalama puanları (1,2143) diğer eğitim seviyesindeki çalışanlara kıyasla en düşük olurken, Yüksekokul eğitim seviyesindeki katılımcıların ortalama puanları (1,6371) diğer eğitim seviyesindeki katılımcılara kıyasla en yüksek olmuştur. Tablo 10 incelendiğinde önemli sanal kaytarma davranışları faktörü diğer faktörlere kıyasla ortalama puanları en düşük faktördür.

Dinlendirici sanal kaytarma davranışları faktörünün eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,714$ ve $p=0,613>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öğretici sanal kaytarma davranışları faktörünün eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,065$ ve $p=0,997>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Dolayısıyla “**H_{1b}**: Çalışanların sanal kaytarma davranışları eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.” hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların yaş grupları değişkeni bakımından sanal kaytarma (Önemli sanal kaytarma, Dinlendirici sanal kaytarma, Öğretici sanal kaytarma) davranışlarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile geliştirilen “**H_{1c}**: Çalışanların sanal kaytarma davranışları yaşa göre farklılaşmaktadır.” hipotezinin One-Way Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo-11’de verilmiştir.

Tablo 11: Sanal Kaytarma Faktörlerin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Faktör	Yaş Grupları	Kişi sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Önemli Sanal Kaytarma	18-25	7	1,3061	0,2663	0,905	0,479
	26-30	40	1,5786	0,6793		
	31-35	46	1,4845	0,4145		
	36-40	33	1,4892	0,4657		
	41-45	28	1,7143	0,9492		
	46 ve Üstü	28	1,6633	0,7410		
Dinlendirici Sanal Kaytarma	18-25	7	2,6667	0,4513	0,954	0,447
	26-30	40	2,5000	0,8631		
	31-35	46	2,8514	0,7562		
	36-40	33	2,7677	0,8467		
	41-45	28	2,8333	0,8630		
	46 ve Üstü	28	2,7500	0,8196		
Öğretici Sanal Kaytarma	18-25	7	2,7857	0,5482	0,512	0,767
	26-30	40	2,5250	0,8947		
	31-35	46	2,7228	0,9253		
	36-40	33	2,5152	0,9721		
	41-45	28	2,4375	1,0377		
	46 ve Üstü	28	2,5179	0,7874		

Tablo 11 incelendiğinde, önemli sanal kaytarma davranışları faktörünün yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,905$ ve $p=0,479>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Dinlendirici sanal kaytarma davranışları faktörünün yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,954$ ve $p=0,447>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öğretici sanal kaytarma davranışları faktörünün eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,512$ ve $p=0,767>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Dolayısıyla “**H_{1c}**: Çalışanların sanal kaytarma davranışları yaşa göre farklılaşmaktadır.” hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların gelire göre sanal kaytarma (Önemli sanal kaytarma, Dinlendirici sanal kaytarma, Öğretici sanal kaytarma) davranışlarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile geliştirilen “**H_{1d}**: Çalışanların sanal kaytarma davranışları gelire göre farklılaşmaktadır.” hipotezinin One-Way Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo-12’de verilmiştir.

Tablo 12:Sanal Kaytarma Faktörlerinin Gelire Göre Karşılaştırılması

Faktör	Gelir	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Önemli Sanal Kaytarma	1500-1800	4	1,2857	0,3299	0,864	0,487
	2100-2500	35	1,4163	0,4148		
	2500-2800	48	1,5744	0,5357		
	2800-3100	43	1,6412	0,7300		
	3100’dan fazla	52	1,6044	0,7750		
Dinlendirici Sanal Kaytarma	1500-1800	4	2,5417	0,8539	1,447	0,221
	2100-2500	35	2,4571	0,7652		
	2500-2800	48	2,7569	0,7381		
	2800-3100	43	2,8062	0,9683		
	3100’dan fazla	52	2,8526	0,7603		
Öğretici Sanal Kaytarma	1500-1800	4	2,0625	0,5153	0,466	0,761
	2100-2500	35	2,6643	0,9293		
	2500-2800	48	2,5417	0,8696		
	2800-3100	43	2,6163	1,0470		
	3100’dan fazla	52	2,5288	0,8454		

Tablo 12 incelendiğinde, önemli sanal kaytarma davranışları faktörünün gelire göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,864$ ve $p=0,487>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Dinlendirici sanal kaytarma davranışları faktörünün yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=1,447$ ve $p=0,221>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öğretici sanal kaytarma davranışları faktörünün eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,466$ ve $p=0,761>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Dolayısıyla “**H_{1d}**: Çalışanların sanal kaytarma davranışları gelire göre farklılaşmaktadır.” hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların çalışma süresine göre sanal kaytarma (Önemli sanal kaytarma, Dinlendirici sanal kaytarma, Öğretici sanal kaytarma) davranışlarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile geliştirilen “**H_{1e}**: Çalışanların sanal kaytarma davranışları sektörde

çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.” hipotezini test etmek için One-Way Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo-13’te verilmiştir.

Tablo 13:Sanal Kaytarma Faktörlerinin Sektörde Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Faktör	Çalışma Süresi	Kişi sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Önemli Sanal Kaytarma	1 Yıldan Az	15	1,5143	0,7820	0,951	0,436
	1-3 Yıl	18	1,5238	0,4243		
	4-7 Yıl	50	1,4429	0,4360		
	8-10 Yıl	18	1,5357	0,6309		
	10 Yıldan Fazla	81	1,6596	0,7486		
Dinlendirici Sanal Kaytarma	1 Yıldan Az	15	2,6000	1,0173	0,444	0,777
	1-3 Yıl	18	2,6852	0,8021		
	4-7 Yıl	50	2,6767	0,8366		
	8-10 Yıl	18	2,6574	0,6454		
	10 Yıldan Fazla	81	2,8210	0,8091		
Öğretici Sanal Kaytarma	1 Yıldan Az	15	2,1667	0,7830	2,367	0,055
	1-3 Yıl	18	2,7917	0,9003		
	4-7 Yıl	50	2,5700	0,8406		
	8-10 Yıl	18	3,0278	1,1274		
	10 Yıldan Fazla	81	2,4907	0,8913		

Tablo 13 incelendiğinde, önemli sanal kaytarma davranışları faktörünün sektörde çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,951$ ve $p=0,436>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Dinlendirici sanal kaytarma davranışları faktörünün sektörde çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,444$ ve $p=0,777>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öğretici sanal kaytarma davranışları faktörünün sektörde çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=2,367$ ve $p=0,055>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Dolayısıyla “**H_{1e}**: Çalışanların sanal kaytarma davranışları sektörde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.” hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların iş yerinde çalışma süresine göre sanal kaytarma (Önemli sanal kaytarma, Dinlendirici sanal kaytarma, Öğretici sanal kaytarma) davranışlarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile geliştirilen “**H_{1f}**: Çalışanların sanal kaytarma

davranışları iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.” hipotezini test etmek için One-Way Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo-14’te verilmiştir.

Tablo 14:Sanal Kaytarma Faktörlerinin İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Faktör	Çalışma Süresi	Kişi sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Önemli Sanal Kaytarma	1 Yıldan Az	21	1,5714	0,7256	2,048	0,090
	1-3 Yıl	32	1,4821	0,4365		
	4-7 Yıl	55	1,4675	0,5277		
	8-10 Yıl	20	1,4071	0,3476		
	10 Yıldan Fazla	54	1,7593	0,8361		
Dinlendirici Sanal Kaytarma	1 Yıldan Az	21	2,7063	0,8801	1,255	0,289
	1-3 Yıl	32	2,5260	0,8329		
	4-7 Yıl	55	2,6788	0,8521		
	8-10 Yıl	20	2,7583	0,5935		
	10 Yıldan Fazla	54	2,9136	0,8027		
Öğretici Sanal Kaytarma	1 Yıldan Az	21	2,5833	0,9025	0,551	0,699
	1-3 Yıl	32	2,4922	0,9702		
	4-7 Yıl	55	2,4773	0,8239		
	8-10 Yıl	20	2,8000	0,9053		
	10 Yıldan Fazla	54	2,6157	0,9733		

Tablo 14 incelendiğinde, önemli sanal kaytarma davranışları faktörünün iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=2,048$ ve $p=0,090>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Dinlendirici sanal kaytarma davranışları faktörünün iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=1,255$ ve $p=0,289>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öğretici sanal kaytarma davranışları faktörünün iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,551$ ve $p=0,699>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Dolayısıyla “**H_{1f}**: Çalışanların sanal kaytarma davranışları iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.” hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların interneti kaç yıldır kullandığına göre sanal kaytarma (Önemli sanal kaytarma, Dinlendirici sanal kaytarma, Öğretici sanal kaytarma) davranışlarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile geliştirilen “**H_{1g}**: Çalışanların sanal kaytarma

davranışları interneti kaç yıldır kullandığına göre farklılaşmaktadır.” hipotezini test etmek için One-Way Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo-15’te verilmiştir.

Tablo 15: Sanal Kaytarma Faktörlerinin İnternet Kullanım Süresine Göre Karşılaştırılması

Faktör	Kullanım Süresi	Kişi sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Önemli Sanal Kaytarma	4-7 Yıl	18	1,6270	0,4574	0,132	0,876
	8-10 Yıl	48	1,5357	0,7915		
	10 Yıldan Fazla	116	1,5628	0,5970		
Dinlendirici Sanal Kaytarma	4-7 Yıl	18	2,7315	0,7143	0,601	0,550
	8-10 Yıl	48	2,6250	0,8481		
	10 Yıldan Fazla	116	2,7787	0,8187		
Öğretici Sanal Kaytarma	4-7 Yıl	18	2,6250	0,8280	0,254	0,776
	8-10 Yıl	48	2,4896	0,8916		
	10 Yıldan Fazla	116	2,5927	0,9339		

Tablo 15 incelendiğinde, önemli sanal kaytarma davranışları faktörünün çalışanların interneti kaç yıldır kullandığına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,132$ ve $p=0,876>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Dinlendirici sanal kaytarma davranışları faktörünün çalışanların interneti kaç yıldır kullandığına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,601$ ve $p=0,550>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öğretici sanal kaytarma davranışları faktörünün çalışanların interneti kaç yıldır kullandığına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,254$ ve $p=0,776>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Dolayısıyla “**H_{1g}**: Çalışanların sanal kaytarma davranışları interneti kaç yıldır kullandığına göre farklılaşmaktadır.” hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların internete nereden bağlandığına göre sanal kaytarma (Önemli sanal kaytarma, Dinlendirici sanal kaytarma, Öğretici sanal kaytarma) davranışlarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile geliştirilen “**H_{1h}**: Çalışanların sanal kaytarma davranışları internete nereden bağlandığına göre farklılaşmaktadır.” hipotezini test etmek için One-Way Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo-16’da verilmiştir.

Tablo 16: Sanal Kaytarma Faktörünün İnternete Nereden bağlandığına Göre Karşılaştırılması

Faktör	İnternete Girilen Alan	Kişi sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Önemli Sanal Kaytarma	Çalıştığım Kurumda	46	1,6522	0,7325	0,609	0,545
	Evde	24	1,5357	0,4259		
Dinlendirici Sanal Kaytarma	Mobil Cihazlar ile Her yerde	112	1,5306	0,6387	1,162	0,315
	Çalıştığım Kurumda	46	2,8261	0,7965		
Öğretici Sanal Kaytarma	Evde	24	2,8889	0,6550	0,006	0,994
	Mobil Cihazlar ile Her yerde	112	2,6622	0,8511		
	Çalıştığım Kurumda	46	2,5815	0,9007		
	Evde	24	2,5625	0,7599		
	Mobil Cihazlar ile Her yerde	112	2,5647	0,9490		

Tablo 16 incelendiğinde, önemli sanal kaytarma davranışları faktörünün çalışanların internete nereden bağlandığına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,609$ ve $p=0,545>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Dinlendirici sanal kaytarma davranışları faktörünün çalışanların internete nereden bağlandığına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=1,162$ ve $p=0,315>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öğretici sanal kaytarma davranışları faktörünün çalışanların internete nereden bağlandığına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,006$ ve $p=0,994>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Dolayısıyla “**H_{1b}**: Çalışanların sanal kaytarma davranışları internete nereden bağlandığına göre farklılaşmaktadır.” hipotezi reddedilmiştir

Katılımcıların cinsiyetleri bakımından mesleki etik (Görecilik ve İdealizm) davranışlarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile geliştirilen “**H_{2a}**: Çalışanların mesleki etik algıları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.” hipotezinin t bağımsız örneklem t-testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo-16’da verilmiştir.

Tablo 17: Mesleki Etik Faktörlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Faktör	Cinsiyet	Kişi sayısı	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Görecilik	Kadın	53	3,2925	0,8294	-0,711	0,479
	Erkek	129	3,3876	0,7977		
İdealizm	Kadın	53	3,9575	0,8956	1,182	0,240
	Erkek	129	3,7810	0,9621		

Tablo 17’de yer alan analiz sonuçlarına göre; Görecilik faktörü için erkeklerin ortalama puanlarının (3,3876) kadınların ortalama puanlarından (3,2925) daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak farkın testi amacı ile yapılan t testi sonucuna ($t = -0,711$ ve $p = 0,479 > 0,05$) göre bu fark istatistiki olarak anlamsızdır.

İdealizm faktörü için kadınların ortalama puanlarının (3,9575) erkeklerin ortalama puanlarından (3,7810) daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak farkın testi amacı ile yapılan t testi sonucuna ($t = 1,182$ ve $p = 0,240 > 0,05$) göre bu fark istatistiki olarak anlamsızdır.

Dolayısıyla “ **H_{2a}**: Çalışanların mesleki etik algıları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.” hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri bakımından mesleki etik (Görecilik ve İdealizm) algılarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile geliştirilen “ **H_{2b}**: Çalışanların mesleki etik algıları eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.” hipotezini test etmek için One-Way Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo-18’de verilmiştir.

Tablo 18: İdealizm ve Görecilik Faktörlerinin Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Faktör	Eğitim Durumu	Kişi sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Görecilik	İlköğretim	8	3,5625	0,5700	0,340	0,888
	Lise	17	3,5490	0,7448		
	Yüksekokul	37	3,3243	0,8940		
	Fakülte	98	3,3384	0,8152		
	Yüksek Lisans	20	3,3000	0,7958		
	Doktora	2	3,2500	0,1178		
İdealizm	İlköğretim	8	4,0625	0,6648	1,330	0,253
	Lise	17	3,7059	1,1833		
	Yüksekokul	37	4,1486	0,7625		
	Fakülte	98	3,7602	0,9221		
	Yüksek Lisans	20	3,6125	1,1484		
	Doktora	2	3,8750	1,2374		

Tablo 18 incelendiğinde, görecilik faktörünün katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda

($F=0,340$ ve $p=0,888>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

İdealizmin katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=1,330$ ve $p=0,253>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Dolayısıyla “**H_{2b}**: Çalışanların mesleki etik algıları eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.” hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların yaş gruplarına göre mesleki etik (İdealizm ve Görecilik) algılarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile geliştirilen “ **H_{2c}**: Çalışanların mesleki etik algıları yaşa göre farklılaşmaktadır.” hipotezinin One-Way Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo-19’da verilmiştir.

Tablo 19: Meslek Etik Algısının Yaş Gruplarına Göre Göre Karşılaştırılması

Faktör	Yaş Grupları	Kişi sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Görecilik	18-25	7	3,5714	0,4066	0,839	0,524
	26-30	40	3,2583	0,8481		
	31-35	46	3,3551	0,7214		
	36-40	33	3,2020	0,8330		
	41-45	28	3,4762	0,9704		
	46 ve Üstü	28	3,5298	0,7385		
İdealizm	18-25	7	3,5714	1,3206	0,439	0,821
	26-30	40	3,6875	1,0059		
	31-35	46	3,8913	0,9319		
	36-40	33	3,9470	0,8119		
	41-45	28	3,8839	1,0981		
	46 ve Üstü	28	3,8214	0,7872		

Tablo 19 incelendiğinde, görecilik faktörünün katılımcıların yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,839$ ve $p=0,524>0,005$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

İdealizmin katılımcıların yaşına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,439$ ve $p=0,821>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Dolayısıyla “**H_{2c}**: Çalışanların mesleki etik algıları yaşa göre farklılaşmaktadır.” hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların gelire göre mesleki etik (İdealizm ve görecilik) algılarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile geliştirilen “ **H_{2d}**: Çalışanların mesleki etik algıları gelire

göre farklılaşmaktadır.” hipotezini test etmek için One-Way Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo-20’de verilmiştir.

Tablo 20: Mesleki Etik Faktörlerinin Gelire Göre Karşılaştırılması

Faktör	Gelir	Kişi sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Görecilik	1500-1800	4	3,9167	0,6455	0,684	0,604
	2100-2500	35	3,2905	0,7223		
	2500-2800	48	3,3542	0,7942		
	2800-3100	43	3,4341	0,9436		
	3100’den fazla	52	3,3077	0,7636		
İdealizm	1500-1800	4	4,3125	0,2393	0,806	0,523
	2100-2500	35	3,8571	0,9931		
	2500-2800	48	3,6563	0,9684		
	2800-3100	43	3,9302	0,8852		
	3100’den fazla	52	3,8606	0,9681		

Tablo 20 incelendiğinde, görecilik faktörünün katılımcıların gelir değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,684$ ve $p=0,684>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

İdealizm faktörünün katılımcıların gelir değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,806$ ve $p=0,523>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Dolayısıyla “**H_{2a}**: Çalışanların mesleki etik algıları gelire göre farklılaşmaktadır.” hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların Sektörde Çalışma Süresine göre mesleki etik (Görecilik ve İdealizm) algılarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile geliştirilen “ **H_{2e}**: Çalışanların mesleki etik algıları sektörde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.” hipotezini test etmek için One-Way Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo-21’de verilmiştir.

Tablo 21: Mesleki Etik Faktörlerinin Sektörde Çalışma Süresine Gelire Göre Karşılaştırılması

Faktör	Çalışma Süresi	Kişi sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Görecilik	1 Yıldan Az	15	3,1667	0,8357	1,181	0,321
	1-3 Yıl	18	3,5370	0,8773		
	4-7 Yıl	50	3,3167	0,6651		
	8-10 Yıl	18	3,0926	1,0245		
	10 Yıldan Fazla	81	3,4424	0,8071		
İdealizm	1 Yıldan Az	15	3,7000	1,0229	1,995	0,97
	1-3 Yıl	18	3,3333	1,1726		
	4-7 Yıl	50	3,8850	0,8881		
	8-10 Yıl	18	4,1667	0,9074		
	10 Yıldan Fazla	81	3,8611	0,8926		

Tablo 21 incelendiğinde, görecilik faktörünün katılımcıların sektörde çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=1,181$ ve $p=0,321>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

İdealizmin katılımcıların sektörde çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=1,995$ ve $p=0,97>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Dolayısıyla “**H_{2e}**: Çalışanların mesleki etik algıları sektörde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.” hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların iş yerinde çalışma süresine göre mesleki etik (Görecilik ve İdealizm) algılarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile geliştirilen “ **H_{2f}**: Çalışanların mesleki etik algıları iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.” hipotezini test etmek için One-Way Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo-22’de verilmiştir.

Tablo 22: Mesleki Etik Faktörlerinin İş Yerinde Çalışma Süresine Gelire Göre Karşılaştırılması

Faktör	Çalışma Süresi	Kişi sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Görecilik	1 Yıldan Az	21	3,1746	0,6921	3,253	0,013
	1-3 Yıl	32	3,3021	0,9432		
	4-7 Yıl	55	3,3939	0,6784		
	8-10 Yıl	20	2,9083	0,9056		
	10 Yıldan Fazla	54	3,5983	0,7760		
İdealizm	1 Yıldan Az	21	3,5000	1,1699	1,699	0,152
	1-3 Yıl	32	3,8438	1,0312		
	4-7 Yıl	55	3,9909	0,8121		
	8-10 Yıl	20	4,0875	0,9943		
	10 Yıldan Fazla	54	3,6991	0,8760		

Tablo 22 incelendiğinde, görecilik faktörünün katılımcıların iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=3,253$ ve $p=0,013<0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Tukey Post Hoc testi yapılmıştır. Buna göre iş yerinde çalışma süresi 10 yıldan fazla olan çalışanların ortalaması (3,5983) çalışma süresi 8-10 yıl olan çalışanlara kıyasla görecilik ortalaması (2,9083) daha fazladır. Aralarındaki ortalama farkı (,6904)'tür ve anlamlılık düzeyi 0,05'in altındadır.

İdealizm faktörünün katılımcıların sektörde çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=1,699$ ve $p=0,152>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Dolayısıyla “**H_{2f}**: Çalışanların mesleki etik algıları iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.” hipotezi görecilik için kabul edilirken İdealizm için reddedilmiştir.

Katılımcıların interneti kullanma süresine göre mesleki etik (Görecilik ve İdealizm) algılarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile geliştirilen “ **H_{2g}**: Çalışanların mesleki etik algıları interneti kaç yıldır kullandığına göre farklılaşmaktadır.” hipotezini test etmek amacı ile One-Way Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo-23'te verilmiştir.

Tablo 23: Mesleki Etik Faktörlerinin İnternet Kullanım Süresine Göre Karşılaştırılması

Faktör	İnternet Kullanım Süresi	Kişi sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Görecilik	4-7 Yıl	18	3,5926	0,6841	0,838	0,434
	8-10 Yıl	48	3,3229	0,7496		
	10 Yıldan Fazla	116	3,3391	0,8449		
İdealizm	4-7 Yıl	18	3,4028	0,9241	2,202	0,114
	8-10 Yıl	48	3,9323	0,9630		
	10 Yıldan Fazla	116	3,8578	0,9297		

Tablo 23 incelendiğinde, görecilik faktörünün katılımcıların interneti kullanma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=0,838$ ve $p=0,434>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

İdealizm faktörünün katılımcıların interneti kullanma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda ($F=2,202$ ve $p=0,114>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Dolayısıyla “H_{2g}: Çalışanların mesleki etik algıları interneti kaç yıldır kullandığına göre farklılaşmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların interneti kullanma süresine göre mesleki etik (Görecilik ve İdealizm) algılarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile geliştirilen “Mesleki etik faktörlerinin katılımcıların internete nereden bağlandığına göre farklılaşmaktadır.” hipotezini test etmek amacı ile One-Way Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo-24’te verilmiştir.

Tablo 24: Mesleki Etik Faktörlerinin İnternete Bağlanma Noktasına/Şekline Göre Karşılaştırılması

Faktör	İnternete Girilen Alan	Kişi sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Görecilik	Çalıştığım Kurumda	46	3,5652	0,6925	4,155	0,017
	Evde	24	3,5903	0,5059		
	Mobil Cihazlar ile Her yerde	112	3,2262	0,8744		
İdealizm	Çalıştığım Kurumda	46	3,9891	0,7489	1,705	0,185
	Evde	24	3,5521	1,0346		
	Mobil Cihazlar ile Her yerde	112	3,8281	0,9886		

Tablo 24 incelendiğinde, görecilik faktörünün katılımcıların internete nereden bağlandığı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda (F=4,155 ve p=0,017<0,05) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Tukey Post Hoc testi yapılmıştır. Buna göre internete mobil cihazlar ile her yerde bağlanan çalışanların ortalamaları (3,2262) çalıştığı kurumda internete bağlanan çalışanların ortalamalarına (3,5652) kıyasla görecilik ortalama değerleri daha yüksektir. Aralarındaki ortalama farkı (,3390)’dır ve anlamlılık düzeyi 0,05’in altındadır.

İdealizm faktörünün katılımcıların interneti kullanma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova testi sonucunda (F=1,705 ve p=0,185>0,05) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Dolayısıyla “H_{2f}: Çalışanların mesleki etik algıları iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.” hipotezi görecilik için kabul edilirken İdealizm için reddedilmiştir.

3.2.2. Faktörlerin Korelasyon Değerlerine İlişkin Analiz

Bu başlık altında aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

“**H_{3a}**: Önemli sanal kaytarma davranışı ile görecilik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

“**H_{3b}**: Dinlendirici sanal kaytarma davranışı ile görecilik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

“**H_{3c}**: Öğretici sanal kaytarma davranışı ile görecilik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

“**H_{3d}**: Önemli sanal kaytarma davranışı ile İdealizm arasında negatif yönlü ilişki vardır.”

“**H_{3e}**: Dinlendirici sanal kaytarma davranışı ile İdealizm arasında negatif yönlü ilişki vardır.”

“**H_{3f}**: Öğretici sanal kaytarma davranışı ile İdealizm arasında negatif yönlü ilişki vardır.”

Tablo 25: Sanal Kaytarma Faktörleri ile Mesleki Etik Faktörleri Arasındaki Korelasyon Değerleri

N=182		Görecilik	İdealizm
Önemli Sanal Kaytarma	r	,308**	-,205**
	p	,000	-,005
Dinlendirici Sanal Kaytarma	r	,365**	-,325**
	p	,000	,000
Öğretici Sanal Kaytarma	r	,255**	-,115
	p	,001	,122

Tablo 25 incelendiğinde, önemli sanal kaytarma davranışı ile görecilik arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı ilişki ($r=,308^{**}$) bulunmuştur. Dolayısıyla “**H_{3a}**: Önemli sanal kaytarma davranışı ile görecilik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Dinlendirici sanal kaytarma davranışı ile görecilik arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı ilişki ($r=,365^{**}$) bulunmuştur. Dolayısıyla “**H_{3b}**: Dinlendirici sanal kaytarma davranışı ile görecilik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Öğretici sanal kaytarma davranışı ile görecilik arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı ilişki ($r=,255^{**}$) bulunmuştur. Dolayısıyla “**H_{3c}**: Öğretici sanal kaytarma davranışı ile görecilik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Önemli sanal kaytarma davranışı ile İdealizm arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan negatif yönde ($r=-,205^{**}$) anlamlı ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla “**H_{3d}**: Önemli sanal kaytarma davranışı ile İdealizm arasında negatif yönlü ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Dinlendirici sanal kaytarma davranışı ile İdealizm arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan negatif yönde ($r=-,325^{**}$) anlamlı ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla “**H_{3e}**: Dinlendirici sanal

kaytarma davranışı ile İdealizm arasında negatif yönlü ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Öğretici sanal kaytarma davranışı ile İdealizm arasında çok zayıf düzeyde istatistiksel açıdan negatif yönde ($r=-,115$) anlamlı ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla “**H_{3f}**: Öğretici sanal kaytarma davranışı ile İdealizm arasında negatif yönlü ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

3.2.3. Regresyon Analizi Sonuçları

Görecilik ve İdealizm faktörlerinin önemli sanal kaytarma davranışlarına etkisinin olup olmadığını test etmek amacı ile geliştirilen “**H_{4a}**: Göreciliğin önemli sanal kaytarma davranışları üzerinde pozitif etkisi vardır.” ve “**H_{4d}**: İdealizmin önemli sanal kaytarma davranışları üzerinde pozitif etkisi vardır.” hipotezlerinin regresyon analizi sonuçları Tablo 26’da gösterilmiştir.

Tablo 26: Görecilik ve İdealizmin Önemli Sanal Kaytarmaya Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaşmamış Katsayılar β	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayılar β	t	p	R ²	F
Görecilik	,235	,055	,296	4,237	,000	,129	13,300
İdealizm	-,127	,047	-,187	-2,673	,008		

F=13,300; p=0,000<0,05

Tablo 26 incelendiğinde, görecilik ve idealizmin önemli sanal kaytarma davranışına etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=13,300; p=0,000<0,05).

Standartlaştırılmış regresyon katsayısı $\beta=,296$, $t=4,237$ ve $p=,000$ değerleriyle görecilik değişkeninin modeli açıklamada en yüksek katkıyı sağladığı görülmektedir. Bu veriler görecilikteki artışa bağlı olarak önemli sanal kaytarmanın arttığını göstermektedir. Ayrıca İdealizme ait değerler ($\beta=-,187$; $t= -2,673$ ve $p=,008$) İdealizmdeki azalışa bağlı olarak önemli sanal kaytarmanın arttığını göstermektedir.

Katılımcıların önemli sanal kaytarma düzeylerinin yaklaşık %13’ünün görecilik ve İdealizm bağımsız değişkenleri tarafından açıklandığı görülmektedir ($R^2=0,129$).

Dolayısıyla “**H_{4a}**: Göreciliğin önemli sanal kaytarma davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.” ve “**H_{4d}**: İdealizmin önemli sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif etkisi vardır.” hipotezleri kabul edilmiştir.

Görecilik ve İdealizmin dinlendirici sanal kaytarma davranışlarına etkisinin olup olmadığını test etmek amacı geliştirilen “**H4b**: Göreciliğin dinlendirici sanal kaytarma davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.” ve “**H4e**: İdealizm dinlendirici sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif etkisi vardır” hipotezlerinin regresyon analizi sonuçları Tablo 27’de gösterilmiştir.

Tablo 27: Görecilik ve İdealizmin Dinlendirici Sanal Kaytarmaya Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar		t	p	R ²	F
	β	Standart Hata	β					
Görecilik	,350	,067	,346		5,252	,000	,225	25,989
İdealizm	-,262	,057	-,304		-4,604	,000		

F=25,989; p=0,000<0,05

Tablo 27 incelendiğinde, görecilik ve idealizmin dinlendirici sanal kaytarma davranışına etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=25,989; p=0,000<0,05).

Standartlaştırılmış regresyon katsayısı β =,346, t=5,252 ve p=,000 değerleriyle görecilik değişkeninin modeli açıklayabilmesinde en yüksek katkıyı sağladığı görülmektedir. Bu veriler görecilikteki artışa bağlı olarak dinlendirici sanal kaytarmanın arttığını göstermektedir.

Ayrıca İdealizme ait değerler (β =-,304; t= -4,604 ve p=,000) idealizmdeki azalışa bağlı olarak dinlendirici sanal kaytarmanın arttığını göstermektedir.

Katılımcıların dinlendirici sanal kaytarma düzeylerinin yaklaşık %23’ünün görecilik ve idealizm bağımsız değişkenleri tarafından açıklanabildiği görülmektedir (R²=0,225).

Dolayısıyla “**H4b**: Göreciliğin dinlendirici sanal kaytarma davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.” ve “**H4e**: İdealizmin dinlendirici sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif etkisi vardır.” hipotezleri kabul edilmiştir.

Görecilik ve idealizmin öğretici sanal kaytarma davranışlarına etkisinin olup olmadığını test etmek amacı geliştirilen “**H4c**: Göreciliğin öğretici sanal kaytarma davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.” ve “**H4f**: İdealizmin öğretici sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif etkisi vardır.” hipotezlerin regresyon analizi sonuçları Tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28: Görecilik ve İdealizmin Öğretici Sanal Kaytarmaya Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar		t	p	R ²	F
	β	Standart Hata	β					
Görecilik	,281	,081	,249		3,459	,001	,075	7,266
İdealizm	-0,96	,069	-,100		-1,385	,168		

F=7,266; p<0,05

Tablo 28 incelendiğinde, görecilik ve idealizmin öğretici sanal kaytarma davranışına etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizinde görecilik değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bulunurken ($p=0,001<0,05$) idealizm değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,168>0,05$).

Standartlaştırılmış regresyon katsayısı $\beta=,249$, $t=3,459$ ve $P=,001$ değerleriyle görecilik değişkeninin modeli açıklayabilmesinde en yüksek katkıyı sağladığı görülmektedir. Bu veriler görecilikteki artışa bağlı olarak öğretici sanal kaytarmanın arttığını göstermektedir. Ayrıca idealizme ait değerler ($\beta=-,100$; $t= -1,385$ ve $p=,168$) idealizmdeki azalışa bağlı olarak dinlendirici sanal kaytarmanın arttığını göstermemektedir. Yani idealizm değişkeninin öğretici sanal kaytarma davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

Katılımcıların öğretici sanal kaytarma düzeylerinin yaklaşık %8'inin görecilik ve idealizm bağımsız değişkenleri tarafından açıklanabildiği görülmektedir ($R^2=0,075$).

Dolayısıyla “**H4c**: Göreciliğin öğretici sanal kaytarma davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.” hipotezi kabul edilirken “**H4f**: İdealizmin öğretici sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif etkisi vardır.” hipotezi ise ret edilmiştir.

3.2.4. Hipotez Sonuçları

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda kurulan hipotezlerin kabul veya ret durumu Tablo 29’da gösterildiği gibidir.

Tablo 29: Kurulan Hipotezlerin Kabul veya Ret Sonuçları

Hipotezler	Bulgu
H1 : Çalışanların sanal kaytarma davranışı demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.	
H1a:Çalışanların sanal kaytarma davranışı cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	Ret
H1b:Çalışanların sanal kaytarma davranışı eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.	Ret
H1c:Çalışanların sanal kaytarma davranışı yaşa göre farklılaşmaktadır.	Ret
H1d: Çalışanların sanal kaytarma davranışı gelire göre farklılaşmaktadır.	Ret
H1e:Çalışanların sanal kaytarma davranışı sektörde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.	Ret
H1f: Çalışanların sanal kaytarma davranışı iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.	Ret
H1g: Çalışanların sanal kaytarma davranışı kaç yıldır internet kullandığına göre farklılaşmaktadır.	Ret
H1h:Çalışanların sanal kaytarma davranışı internete nerden bağlandığına göre farklılaşmaktadır.	Ret

H2: Çalışanların mesleki etik algıları demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.	
H2a: Çalışanların mesleki etik algıları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	Ret
H2b: Çalışanların mesleki etik algıları eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.	Ret
H2c: Çalışanların mesleki etik algıları yaşa göre farklılaşmaktadır.	Ret
H2d: Çalışanların mesleki etik algıları gelire göre farklılaşmaktadır.	Ret
H2e: Çalışanların mesleki etik algıları sektörde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.	Ret
H2f: Çalışanların mesleki etik algıları iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.	
Görecilik, çalışanların iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.	Kabul
İdealizm, çalışanların iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmamaktadır.	Ret
H2g: Çalışanların mesleki etik algıları interneti kaç yıldır kullandığına göre farklılaşmaktadır.	Ret
H2h: Çalışanların mesleki etik algıları internete nereden bağlandığına göre farklılaşmaktadır.	
Görecilik, çalışanların internete nereden bağlandığına göre farklılaşmaktadır.	Kabul
İdealizm, çalışanların internete nereden bağlandığına göre farklılaşmamaktadır.	Ret
H3: Çalışanların sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasında ilişki vardır.	
H3a: Önemli Sanal kaytarma davranışı ile görecilik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Kabul
H3b: Dinlendirici Sanal kaytarma davranışı ile görecilik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Kabul
H3c: Öğretici sanal kaytarma davranışı ile görecilik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Kabul
H3d: Önemli sanal kaytarma davranışı ile idealizm arasında negatif yönlü ilişki vardır.	Kabul
H3e: Dinlendirici sanal kaytarma davranışı ile idealizm arasında negatif yönlü ilişki vardır.	Kabul
H3f: Öğretici sanal kaytarma davranışı ile idealizm arasında negatif yönlü ilişki vardır.	Kabul
H4: Mesleki etiğin sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi vardır.	
H4a: Göreciliğin önemli sanal kaytarma davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.	Kabul
H4b: Göreciliğin dinlendirici sanal kaytarma davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.	Kabul
H4c: Göreciliğin öğretici sanal kaytarma davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.	Kabul
H4d: İdealizmin önemli sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif etkisi vardır.	Kabul
H4e: İdealizmin dinlendirici sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif etkisi vardır.	Kabul
H4f: İdealizmin öğretici sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif etkisi vardır.	Ret

Tablo 29 incelendiğinde, çalışanların sanal kaytarma davranışlarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili hipotezlerde ret bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışanların mesleki etik algılarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili hipotezlerde “**H2f:** Çalışanların mesleki etik algıları iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.” hipotezi göreciliğe göre kabul edilirken İdealizme göre reddedilmiştir. Çalışanların sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasında ilişki olup olmadığı ile ilgili hipotez sonuçlarına bakıldığında bu hipotezlerin kabul edildiği görülmektedir. Mesleki etiğin sanal kaytarma üzerinde pozitif bir etkisinin olup olmadığı ile ilgili hipotezler incelendiğinde “**H4f:** İdealizmin öğretici sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif etkisi vardır” hipotezi reddedilirken diğer hipotezler (H4a, H4b, H4c, H4d, H4e) kabul edilmiştir.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu araştırma, üniversitelerde aktif olarak görev yapan memurların mesai saatleri içerisinde özel internet kullanım davranışlarını ölçmek ve bunun mesleki etik algısı ile olan ilişkisini ortaya koymak amacı ile yapılmıştır. Bu doğrultuda örneklem olarak Aksaray Üniversitesi'nde aktif görev yapan memurlar seçilmiş ve bu kişilerin iş yerinde özel internet kullanım davranışları ve mesleki etik algılarını ölçen veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Toplanan verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farklılığı ölçmek amacı ile T-testi uygulanırken, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında tek varyans analizi (One way Anova) testi uygulanmıştır.

Sanal kaytarma ve mesleki etik algısı değişkenleri ve alt boyutlarının birbirleri ile ilişkilerinin olup olmadığını tespit etmek, ilişkilerinin bulunması durumunda ilişkinin derecesini ortaya koymak ve ilişkiyi açıklamak amacı ile Korelasyon ve Regresyon analizleri yapılmıştır.

Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, sanal kaytarma faktörlerinin (önemli sanal kaytarma, dinlendirici sanal kaytarma, öğretici sanal kaytarma) cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ([Tablo 9](#)) ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu bulgu, Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan çalışanların sanal kaytarma davranışlarının cinsiyete göre değişmediğini göstermektedir.

Sanal kaytarma ile ilgili çalışma yapan bazı araştırmacılar da bulgumuzu destekler nitelikte cinsiyet ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir (Kaplan ve Çetinkaya, 2014: 32; Arslan ve Demir, 2016: 1636; Askew vd. 2014: 514; Çınar ve Karcıoğlu, 2015: 450; Fındıklı, 2016: 44; Ünal ve Tekdemir, 2015: 107). Ancak, Ahmad ve Omar (2017) Malezya'da yaptıkları araştırmalarında sanal kaytarma davranışları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulmuşlardır. Buna göre, erkeklerin kadınlara kıyasla eğlence amaçlı sanal kaytarma davranışlarına daha eğilimli oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Sanal kaytarma faktörlerinin (önemli sanal kaytarma, dinlendirici sanal kaytarma, öğretici sanal kaytarma) eğitim durumuna göre değişip değişmediğinin incelendiği tabloda ([Tablo 10](#)) elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, sanal kaytarma faktörlerinin eğitim durumu

değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan çalışanların sanal kaytarma davranışlarının çalışanların eğitim durumlarına göre farklılaşmadığını göstermektedir. Bazı araştırmacılar, (Candan ve İnce, 2016: 228; Çizmeci ve Deniz, 2016: 221; Fındıklı, 2016: 44) bulgumuzu destek nitelikte sonuca ulaşırlarken bazı araştırmacılar (Çavuşoğlu, Palamutçuoğlu ve Palamutçuoğlu, 2014: 176; Garret ve Danziger, 2008: 291) bunun tersi olarak eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Sanal kaytarma (önemli sanal kaytarma davranışları, dinlendirici sanal kaytarma davranışları ve öğretici sanal kaytarma davranışları) faktörlerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının incelendiği tabloda ([Tablo 11](#)) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu, Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan çalışanların sanal kaytarma davranışlarının yaşa göre farklılaşmadığını göstermektedir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde kimi araştırmacılar (Akca, 2013: 56; Candan ve İnce, 2016: 228; Fındıklı, 2016: 44; Serttaş, 2016: 74) bulgumuz ile benzerlik gösteren bulgulara ulaşırlarken bazı araştırmacılar (Örücü ve Yıldız, 2014: 108; Çınar ve Karcıoğlu, 2015: 451; Ünal ve Tekdemir, 2015: 107; Arık, 2016: 59) bulgumuzdan farklı olarak yaş değişkenine göre sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Sanal kaytarma (önemli sanal kaytarma davranışları, dinlendirici sanal kaytarma davranışları ve öğretici sanal kaytarma davranışları) faktörlerinin gelir değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ([Tablo 12](#)) sanal kaytarma faktörlerinin gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Fındıklı (2016: 44) yaptığı araştırmada benzer bir sonuca ulaşmıştır. Bu bulgu, Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan çalışanların sanal kaytarma davranışlarının gelir durumlarına göre farklılaşmadığını göstermektedir.

Sanal kaytarma (önemli sanal kaytarma davranışları, dinlendirici sanal kaytarma davranışları ve öğretici sanal kaytarma davranışları) faktörlerinin sektörde çalışma süresi değişkenine göre incelendiği tabloda ([Tablo 13](#)) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bulgu, Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan çalışanların sanal kaytarma davranışlarının sektörde çalışma süresine göre farklılaşmadığını göstermektedir. Kaplan ve Çetinkaya (2014: 32) yaptıkları araştırmada bulgumuzla benzer bir sonuca ulaşmışlardır. Akca (2013: 60) da bulgumuza destek niteliğinde bir sonuca ulaşmıştır.

Sanal kaytarma (önemli sanal kaytarma davranışları, dinlendirici sanal kaytarma davranışları ve öğretici sanal kaytarma davranışları) faktörlerinin iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre incelendiği tabloda (Tablo 14) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bulgu, Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan çalışanların sanal kaytarma davranışlarının iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmadığını göstermektedir.

Sanal kaytarma (önemli sanal kaytarma davranışları, dinlendirici sanal kaytarma davranışları ve öğretici sanal kaytarma davranışları) faktörlerinin internet kullanım süresi değişkenine göre incelendiği tabloda (Tablo 15) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bulgu, Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan çalışanların sanal kaytarma davranışlarının internet kullanım süresine göre farklılaşmadığını göstermektedir. Akca (2013: 75) yaptığı araştırmada bulgumuzla benzer bir sonuca ulaşmıştır.

Sanal kaytarma (önemli sanal kaytarma davranışları, dinlendirici sanal kaytarma davranışları ve öğretici sanal kaytarma davranışları) faktörlerinin katılımcıların internete nereden girildiği değişkenine göre incelendiği tabloda (Tablo 16) sanal kaytarma faktörlerinin internete en çok nereden girildiği değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bulgu, Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan çalışanların sanal kaytarma davranışlarının internete nereden bağlandığına göre farklılaşmadığını göstermektedir.

Mesleki etik değişkeninin iki faktörü olan görecilik ve idealizmin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulguya göre, Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan çalışanların mesleki etik algıları cinsiyete göre farklılaşmadığını göstermektedir. Özyer ve Azizoglu (2010: 74)'nın yaptıkları araştırmada idealizmin cinsiyet değişkenine göre değişmediği bulgusu, bulgumuzla paralellik gösterirken göreciliğin cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı bulgusu, bulgumuz ile karşılaştırıldığında bulgumuz ile ters düşen (Tablo 17) bir sonuca ulaşmışlardır. Buna göre erkeklerin görecilik skorları kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Poórve vd. (2014: 4) ise Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde yaptıkları araştırmalarında kadınların erkeklerden daha idealist olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Görecilik ve idealizm faktörlerinin katılımcıların eğitim durumlarına göre değişip değişmediğinin incelendiği tabloya göre (Tablo 18) görecilik ve idealizm faktörlerinin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Bu bulguya göre, Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan çalışanların mesleki etik algıları eğitim durumlarına göre farklılaşmadığını göstermektedir. Özyer ve Azizoglu (2010: 72) bulgumuzla paralellik gösteren bir bulguya ulaşmışlardır.

Mesleki etik faktörlerinin (görecilik ve idealizm) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığı incelenmiş (Tablo 19) ve faktörlerin yaş değişkenine göre farklılaşmadığı sonucu bulunmuştur. Bu bulguya göre, Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan çalışanların mesleki etik algılarının yaşa göre farklılaşmadığını göstermektedir. Özyer ve Azizoğlu (2010: 72) da benzer şekilde bir sonuca ulaşmışlardır.

Mesleki etik faktörlerinin (görecilik ve idealizm) gelir değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği tabloda (Tablo 20) mesleki etik faktörlerinin gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguya göre, Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan çalışanların mesleki etik algılarının hangi gelir grubunda olduklarına göre farklılaşmadığını göstermektedir. Özyer ve Azizoğlu (2010: 75) yaptıkları araştırmada benzer bir bulguya ulaşmışlardır.

Mesleki etik faktörlerinin (görecilik ve idealizm) sektörde çalışma süresi değişkenine göre incelendiği tabloda (Tablo 21) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bulguya göre, Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan çalışanların mesleki etik algıları sektörde kaç sene çalıştığına göre farklılaşmadığını göstermektedir.

Mesleki etik faktörlerinin (görecilik ve idealizm) iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre incelendiği tabloda (Tablo 22) görecilik faktörü için anlamlı bir farklılık bulunurken idealizm faktörü için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bulguya göre, Aksaray Üniversitesi'nde 10 yıldan fazla görev yapan çalışanların 8-10 yıl arasında görev yapan çalışanlara göre görecilik puanları daha fazladır. Ancak Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan çalışanların İdealizm algıları iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmamaktadır.

Görecilik ve idealizm faktörlerinin internet kullanım süresi değişkenine göre incelendiği tabloda (Tablo 23) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Bu bulguya göre, Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan çalışanların mesleki etik algıları interneti kaç yıldır kullandığına göre farklılaşmamaktadır.

Mesleki etik değişkeninin iki faktöründen biri olan görecilik faktörünün katılımcıların internete nereden bağlanıldığı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve görecilik faktörünün internete en çok nereden girildiği değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken (Tablo 24) idealizm faktörü için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulguya göre, Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan çalışanların mesleki etik algılarının internete nereden girildiğine göre farklılaşmamaktadır.

Sanal kaytarma faktörleri (önemli sanal kaytarma davranışları, dinlendirici sanal kaytarma davranışları ve öğretici sanal kaytarma davranışları) ile mesleki etik faktörleri arasındaki korelasyon değerlerinin incelendiği tabloda [\(Tablo 25\)](#) :

Önemli sanal kaytarma davranışları ile görecilik arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmasına karşın önemli sanal kaytarma davranışları ile idealizm arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Dinlendirici sanal kaytarma davranışları ile görecilik arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmasına karşın dinlendirici sanal kaytarma davranışları ile idealizm arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Öğretici sanal kaytarma davranışları ile görecilik arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmasına karşın öğretici sanal kaytarma davranışları ile idealizm arasında çok zayıf düzeyde istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu bulguya göre görecilik arttıkça sanal kaytarma (önemli sanal kaytarma, dinlendirici sanal kaytarma, öğretici sanal kaytarma) davranışları da artmaktayken, İdealizm azaldıkça sanal kaytarma (önemli sanal kaytarma, dinlendirici sanal kaytarma, öğretici sanal kaytarma) artmaktadır. İdealizm olması gereken davranışları anlattığı için idealizmden uzaklaştıkça sanal kaytarma alt boyutlarının artması doğal bir sonuçtur.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarında da katılımcıların önemli sanal kaytarma düzeylerinin yaklaşık %13'ünün [\(Tablo 26\)](#), dinlendirici sanal kaytarma düzeylerinin yaklaşık %23'ünün [\(Tablo 27\)](#), öğretici sanal kaytarma düzeylerinin yaklaşık %8'inin [\(Tablo 28\)](#) görecilik ve idealizm bağımsız değişkenleri tarafından açıklanabildiği görülmektedir.

Bu araştırma bir kamu üniversitesi olan Aksaray Üniversite'sinde gerçekleştirilmiştir. Diğer kamu üniversitelerinde de benzer bir araştırmanın yapılması buradaki sonuçların genellenmesi açısından önem arz etmektedir. Ayrıca bu konuda çalışma yapacak araştırmacıların vakıf ve kamu üniversitelerindeki, varsa, farklılığı da araştırma kapsamına almaları önerilmektedir. Söz konusu araştırmaların, Türkiye'de kamu sektöründe sanal kaytarma davranışları ve mesleki etik algısı bağlamında bir farkındalık oluşturacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

9. Hukuk Dairesi , 2613 (Yargıtay 2012).
9. Hukuk Dairesi , 42548 (Yargıtay 2011).
9. Hukuk Dairesi, 4752 (Yargıtay 2010).
- Acevedo, L. (2011, Şubat 28). *Business Benefits of Information Technology*.
<http://smallbusiness.chron.com: http://smallbusiness.chron.com/business-benefits-information-technology-4021.html> adresinden alındı
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2017, Şubat). *Age and Gender Differences in Employee Cyberloafing Behavior*. www.researchgate.net: https://www.researchgate.net/publication/313720412_Age_and_Gender_Differences_in_Employee_Cyberloafing_Behavior adresinden alındı
- Akar, N. Y. (2010). Psikolojik Sözleşme İhlalleri Bağlamında Örgütsel Sinizm Üzerine Kurumsal Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 43-60.
https://www.academia.edu/706088/Psikolojik_S%C3%B6zle%C5%9Fme_%C4%B0hlalleri_Ba%C4%9Flam%C4%B1nda_%C3%96rg%C3%BCtsel_Sinizm_%C3%9Czerine_Kurumsal_Bir_Ara%C5%9Ft%C4%B1rma?auto=download adresinden alındı
- Akca, A. (2013). *Okul Yöneticilerinin İş Dışı Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Akın, A., Ulukök, E., & Arar, T. (2017). Analyzing the Relationships Between Organizational Justice and Cyberloafing: A Study in a Public University. *4th Multidisciplinary Conference* (s. 9-20). Prag: RSEP International Conferences on Social Issues and Economic Studies.
- Akman, İ., & Mishra, A. (2009). Ethical behavior issues in software use: An analysis of public and private sectors. *Computers in Human Behavior*, 25, 1251-1257.

- Aksoy, A. (tarih yok). 11 7, 2017 tarihinde www.bagimlilik.info.tr:
http://www.bagimlilik.info.tr/internet_bagimliliği.html adresinden alındı
- Aktaş, K. (2014). Etik-Ahlâk İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci. *Journal of International Management and Social Researches*, 1(2), 22-32.
- Al-zu'bi, H. A. (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102-109.
- Amelie, M. (2014, Aralık 22). *The 10 most common examples of unethical behavior*.
<https://www.tu.no/artikler/the-10-most-common-examples-of-unethical-behavior/225478> adresinden alındı
- Anandarajan, M., & Simmers, C. A. (2004). *Personel Web Usage In the Workplace A Guide to Effective Human Resources Management*. London: Information Science Publishing.
- Arı, G. S., & Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Arık, M. (2016). *Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi : İstanbul İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Arslan, E. T., & Demir, H. (2016). Cyberloafing: An Empirical Research on nurses in a public Institution. *The Journal of International Social Research*, 9(43), 1626-1637.
- Arslan, M. (2005). *İş ve Meslek Ahlakı* (2 b.). Siyasal Kitabevi.
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J., & Coover, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*(36), 510-519.
- Bahar, E. (2014). *Meslek Etiği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Başbakanlık. (2016, 06 24). 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu. www.kisiselverilerinkorunmasi.org:
<https://www.kisiselverilerinkorunmasi.org/kanunu-6698-sayili/> adresinden alındı
- Başbakanlık. (2017). Etik Rehberi. Ankara.
- Baydar, T. (2004). *Yönetim Etiği Açısından İngiltere'deki Kamu Yönetimi Uygulamaları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Beranuy, M., Carbonell, X., & Griffiths, M. (2013). A Qualitative Analysis of Online Gaming Addicts in Treatment. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 11(2), 149-161. doi:10.1007/s11469-012-9405-2

- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2007). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 22(2008), 1067-1084.
- Blau, G., Cook, K. W., & Yang, Y. (2006). Testing a Measure of Cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9-17.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (20. b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Candan, H., & 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.
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Ceyhan, E. (2014, Şubat 23). 5. Kişisel Gelişim Erdemli Olmak. <http://blog.milliyet.com.tr: http://blog.milliyet.com.tr/5kisisel-gelisim--erdemli-olmak/Blog/?BlogNo=450216> adresinden alındı
- Computer Ethichs Institute. (2011). Ocak 17, 2018 tarihinde <http://computerethicsinstitute.org/: http://cpsr.org/issues/ethics/cei/> adresinden alındı
- Cropanzano, R., & Molina, A. (2015). Organizational Justice. *International Encyclopedia of the Social*, 379-384.
- Çavuş, S., Ayhan, B., & Tuncer, M. (2016). Bilgisayar Oyunları ve Bağımlılık: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Alan Araştırması. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*(43), 266-289.
- Çavuşoğlu, S., Palamutçuoğlu, A., & Palamutçuoğlu, B. T. (2014). Çalışanların Demografik Özelliklerinin Sanal Kaytarma (Cyberloafing) Üzerindeki Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Research Journal of Business and Management*, 1(3), 149-168.
- Çaycı, A. E., & Çaycı, B. (2017). Dijital İletişim Çağında Teknolojinin Açığa Çıkardıkları: Gözetim ve Mahremiyet. *İnönü Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (İNİF E- Dergi)*, 1(2), 157-169.
- Çiftlik Bank. (2017, Ekim 14). *Çiftlik Bank Reklamı*. <https://www.youtube.com/watch?v=t0qcX1abXwk&feature=youtu.be> adresinden alındı

- Çınar, O., & Karcıoğlu, F. (2015). The relationship between cyber loafing and organizational citizenship behavior: A survey study in Erzurum/Turkey. *Social and Behavioral Sciences*, 207, 444 – 453.
- Çivitçi, N., & Arıcıoğlu, A. (2012). Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Özellikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 78-96.
- Çizmecı, E., & Deniz, S. (2016). Özel Sağlık Kuruluşlarında İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanımı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(32), 213-224.
- Demir, Ö., & Seferoğlu, S. S. (2016). Bilgi Okuryazarlığı, İnternet Bağımlılığı, Sanal Aylaklık ve Çeşitli Diğer Değişkenlerin Sanal Zorbalık ile İlişisinin İncelenmesi. *Online Journal Of Technology Addiction & Cyberbullying*, 3(1), 1-26.
- Demirtaş, M. (2017). İslam Düşüncesinde "Ölçülü ve Dengeli Olmak" Bir Değer Olarak Nasıl Alınmıştır? *Gaziosmanpaşa Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*(2), 191-202.
- Derin, N., & Gökçe, G. S. (2016). Are cyberloafers also innovators?: A study on the relationship between cyberloafing and innovative work behavior. *Social and Behavioral Sciences*, 235, 694-700.
- Dijk, J. V. (2016). *Ağ Toplumu* (3 b.). (Ö. Sakin, Çev.) Epsilon Yayıncılık.
- Doğan, N. (2009). İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküş. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*(16), 180-200.
- Dol, K. S. (2016). Fatigue and pain related to internet usage among university students. *The Journal of Physical Therapy Science*(28), 1233-1237.
- Doorn, O. N. (2011). Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. *BSc Industrial Engineering and Management Science*, 1-105.
- Eğınlı, A. T. (2006). Örgütlerde Bilgi İletişim Teknolojilerinin Kullanımı. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*(6), 1-17.
- Eksioglu, S., Sezer, H. M., & Cicek, F. G. (2015). Ethics committees in Turkish universities. *Social and Behavioral Sciences*, 174, 2882-2890.
- Eralp, Ö. (2013, 9 21). <http://www.ozgureralp.av.tr>. adresinden alındı
- Erdem, H. H. (2014). Kitle İletişimi, Etik ve Eğitim. *GEFAD / GUJGEF*, 34(1), 63-77.
- Erdoğan, B. (1997). Örgütsel Güç ve Politika. *Yönetim*, 8(26), 21-31.
- Ergün, N. (2009). Örgütlerde Etik Dışı Davranışların Nedenleri ve Çalışanlara Yönelik Etik Dışı Davranışların Havayolu Taşımacılığı Sektörü Açısından İncelenmesi. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(3), 149-168.

- Eşitti, Ş. (2015). Bilgi Çağında Problemlili İnternet Kullanımı ve Enformasyon Obezitesi:Problemlili İnternet Kullanımı Ölçeğinin Üniversite Öğrencilerine Uygulanması. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 2(49), 75-97.
- Evren, E. (2017, Kasım 27). İşçinin Mesai Saatleri İçerisinde İş yerinde Uyuması Fesih sebebi midir ? <https://www.isveiscidavalari.com/iscinin-mesai-saatleri-icerisinde-isyerinde-uyumasi-fesih-sebebi-midir.html> adresinden alındı
- Fındıklı, M. A. (2016). Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 33-62.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work. *Cyberpsychology & Behavior*, 11(3), 287-292. doi:10.1089/cpb.2007.0146
- Genç, E., & Aydoğan, E. (2016). İş Yerinde Sanal Tembellik Davranışı ve Etkin Zaman Yönetimi İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 558-571.
- Girgin, Ü. H. (2017). Yeni Medya Teknolojileri, Pornografi ve Kültürel Dönüşüm. *Atatürk İletişim Dergisi*(12), 69-99.
- Gök, S. (2008). İş Etiği ile İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler. *Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-19.
- Güğercin, U. (2015). *Bireyin Etik Yaklaşımı İle Kurumsal Değerlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Adana İlindeki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çağ Üniversitesi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Kasım.
- Gül, H. (2006). Etik Dışı Davranışlar ve Ussalaştırılması:Devlet Hastanelerinde bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 65-79.
- Gülbahar, Ö. (2016, Aralık 20). *Sosyal Kaytarmanın Sanal Hali | Sanal Kaytarma Nedir ?* <http://psikolezyum.com>: <http://psikolezyum.com/sanal-kaytarma-nedir/> adresinden alındı
- Günel, Ö. D. (2010). İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37-65.
- Güngör, M. (2016). *Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Kamu Yönetimi, Erzurum.

- Güriş, S., & Astar, M. (2015). SPSS ile İstatistik (2 b.). İstanbul: Derya Yayınevi.
- Hussain, S., & Parida, T. (2017). Exploring cyberloafing behavior in South-central Ethiopia: A close look at Madda Walabu University. *Journal of Media and Communication Studies*, 9(2), 10-16.
- İlgın, B. (2013). Toplumsal Bir Hastalık: Sosyal Kaytarma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 238-270.
- İnce, M., & Gül, H. (2011). The Relation of Cyber Slacking Behaviors with Various Organizational Outputs: Example of Karamanoglu Mehmetbey University. *European Journal of Scientific Research*, 52(4), 507-527.
- İşgüden, B., & Çabuk, A. (2006). Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 60-86.
- İyi, S., & Tepe, H. (2013). *ETİK* (3 b.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Jamaluddina, H., Ahmad, Z., Alias, M., & Simun, M. (2014). Personal Internet use: The use of personal mobile devices at the workplace. *Social and Behavioral Sciences*, 172, 495-502.
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Matin, H. Z., & Fakheri, S. (2015, Haziran). Cyberloafing Management in Organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335-349.
- Jia, H. H. (2008). *Relationships Between The Big Five Personality Dimensions And Cyberloafing Behavior*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Department of Management, In the Graduate School Southern Illinois University at Carbondale.
- Johnson, J. J., & Chalmers, K. W. (2007). Identifying Employee Internet Abuse. *Proceedings of the 40th Hawaii International Conference on System Sciences*, (s. 1-9). Hawaii.
- Kağıtçıbaşı, Ç., & Cemalcılar, Z. (2014). *Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş* (16 b.). İstanbul: Evrim Yayınları.
- Kakarika, M., & Gómez, H. V. (2017). That wasn't our deal: A psychological contract perspective on employee responses to bullying. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 43-55. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879117300167> adresinden alındı
- Kalaycı, E. (2010). *Üniversite öğrencilerinin siber aylaklık davranışları ile öz düzenleme stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (5 b.). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaplan, M., & Çetinkaya, A. Ş. (2014). Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde bir Araştırma. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34. doi:10.17123/atad.vol25iss114726
- Kaplan, M., & Ögüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma arasındaki ilişkinin analizi:Hastane çalışanları örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Karaarslan, E., Eren, M. B., & Koç, S. (2014). Çevrimiçi Mahremiyet: Teknik ve Hukuksal Durum İncelemesi. *XIX. Türkiye'de İnternet Konferansı Bildirileri*, (s. 187-195). İzmir.
- Karaçor, S., & Şahin, A. (2004). Örgütsel İletişim Kurma Yöntemleri Ve Karşılaşılan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*(8), 97-117.
- Kavi, E., & Koçak, O. (2010). Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 2(59), 69-88.
- Kaya, İ. (2015). The Study Of Validity And Reliability: The Inclination To Ethical Values Scale. *The Journal of International Social Research*, 8(41), 968-974.
- Keçe, C. (2012, Eylül 26). *Sosyal Paylaşım Sitelerinin Kurbanı Olmayın!* <https://cemkece.com.tr/m-sosyal-paylasim-sitelerinin-kurbani-olmayin.html> adresinden alındı
- Kesen, M. (2015). Psikolojik Güçlendirme Çalışanların Sosyal Kaytarma Davranışlarını Azaltır mı? *Journal of Yasar University*., 10(38), 6531-6540.
- Keser, A. (2005, Ocak). Elektronik Postanın Örgütlerde Kullanımı ve Çalışanların Elektronik Posta Kullanımlarına Yönelik Bir Araştırma. *"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(1), 59-80.
- Kesgin, A. (2009). Etik Üstüne. *Dini Araştırmalar Dergisi*, 12(35), 143-160.
- Kim, J. M. (2012). *A Longitudinal Study On The Relationship Between Workplace Harrashment and Cyberloafing*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Northern Illinois University.
- Kim, S. j., & Byrne, S. (2011). Conceptualizing personal web usage in work contexts: A preliminary framework. *Computers in Human Behavior*, 27, 2271-2283.
- Kıvanç, A., & Akça, T. (2016, Mayıs 13). *İşyerinde sosyal medya davranışları önem kazandı.* [www.haberturk.com:](http://www.haberturk.com/ekonomi/is-) <http://www.haberturk.com/ekonomi/is->

yasam/haber/1238801-isyerinde-sosyal-medya-davranislari-onem-kazandi
adresinden alındı

- Kıvanç, A., & Akça, T. (2016, Mayıs 13). *www.haberturk.com*. Kasım 7, 2017 tarihinde İşyerinde sosyal medya davranışları önem kazandı: <http://www.haberturk.com/ekonomi/is-yasam/haber/1238801-isyerinde-sosyal-medya-davranislari-onem-kazandi> adresinden alındı
- Kızılöz, T. (2017). *Ankara'daki Üniversite Kütüphanecilerinin Mesleki Etik Konusundaki Bilinç ve Yaklaşımları Üzerine Bir Değerlendirme*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köse, S., Oral, L., & TÜresin, H. (2012). İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 287-295.
- Krishnan, S., Lim, V. K., & Teo, T. S. (2010). How Does Personality Matter ? Investigating The Impact Of Big-Five Personality Traits On Cyberloafing. *Human Behavior and IT*, 1-16.
- Kurt, M. (2011). Siber Aylaklık Davranışlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *International Computer & Instructional Technologies Symposium*.
- Kutlu, H. A. (2008). “Muhasebe Meslek Mensupları Çalışanların Etik ikilemleri: Kars ve Erzurum İlinde bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(2), 144-170.
- Laudon, K. C., & Laudon, j. P. (2011). *Yönetim Bilişim Sistemleri Dijital İşletmeyi Yönetme* (12 b.). (P. D. Yozgat, Çev.) Nobel Yayınları.
- Lee, Z., Lee, Y., & Kim, Y. (2017). Understanding Personal Web Usage in Organizations. M. Anadarajan, & C. A. Simmers içinde, *Personel Web Usage in the Workplace: Aguide to Effective Human Resources Management* (s. 28-45). Information Science Publishing.
- Liberman, B., Seidman, G., Mckenna, K., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27, 2192-2199.
- Liden, R. C., Wayne, S. j., Jaworski, R. A., & Bennett, N. (2004). Social Loafing: A Field Investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285-304.
- Lım, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job:cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 675–694. doi:10.1002/job.161

- Lim, V. K. (2005). *The Moderating Effect of Neutralization Technique on Organizational Justice and Cyberloafing*. PACIS 2005 PROCEEDINGS: http://aisel.aisnet.org/pacis2005/?utm_source=aisel.aisnet.org%2Fpacis2005%2F18&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages adresinden alındı
- Lim, V. K., & CHEN, J. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work ? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Lim, V. K., & TEO, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore An exploratory study. *Information & Management*, 42, 1081-1093.
- Lippert, S. K. (2004). The Effect of Trust on Personal Web Usage in the Workplace. M. Anandarajan, & C. A. Simmers içinde, *Personel Web Usage In The Workplace: A Guide To Effective Human Resources Management* (s. 80-110). Information Science Publishing.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., & Igbaria, M. (2004). Development of a Measure of Personal Web Usage. *Cyberpsychology & Behavior*, 7(1), 93-104.
- Maheshwari, S. K., & Ganesh, M. P. (2006). Ethics in Organizations: The Case of Tata Steel. *Vikalpa: Journal for Decision*, 31(2), 75-86.
- Mahmutoğlu, A. (2008). Etik ve Ahlak; Benzerlikler , Farklılıklar ve İlişkiler. *Türk İdare Dergisi*, 225-249.
- Marquardt, C. (2016, Ekim 31). *TSB Watchlist says Fatigue is a Problem for the Freight Rail Industry*. [www.sleepanddreams.com: http://sleepanddreams.com/?p=4068](http://sleepanddreams.com/?p=4068) adresinden alındı
- Mayfield, A. (2008). *What Is Social Media ?* https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj6tKanw8vXAhVN_aQKHVvDBRIQFgggMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.icrossing.com%2Fuk%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles_uk%2Finsight_pdf_files%2FWhat%2520is%2520Social%2520Media_iCro adresinden alındı
- Mynet. (2018). *Kadın*. [www.mynet.com: https://www.mynet.com/erkekler-mi-kadinlar-mi-daha-cok-porno-izliyor-iste-yaniti-1210699-mykadin](https://www.mynet.com/erkekler-mi-kadinlar-mi-daha-cok-porno-izliyor-iste-yaniti-1210699-mykadin) adresinden alındı
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2014). Etkili İletişim. Ankara.
- Morrison, E. W. (1994). Role Definitions and Organizational Citizenship Behaviour: The Importance of The Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6),

- 1543-1567. https://www.jstor.org/stable/256798?seq=1#page_scan_tab_contents adresinden alındı
- Nebioğlu, K. G. (2013). *Meslek Etiği: Turist Rehberliği Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Niaei, M., Peidaei, M. M., & Nasiripour, A. A. (2014). The Relation Between Staff Cyberloafing And Organizational Commitment In Organization Of Environmental Protection. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(7), 59-71.
- Ntv. (2018, Ocak 31). *Oyun bağımlılığı 'akıl hastalığı' olarak kabul edilecek*. www.ntv.com.tr: https://www.ntv.com.tr/saglik/oyun-bagimlilik-akil-hastaligi-olarak-kabul-edilecek,LwZfSnckyEqwhv5YEmhtKg?_ref=infinite adresinden alındı
- Odine, M., & Dean, A. (2015). Communication Problems in Management. *Journal of Emerging Issues in Economics, Finance and Banking*, 4(2), 1615-1630.
- Oravec, J. A. (2004). When Work Morphs Into Play: Using Constructive Recreation to Support The Flexible Workplace. M. Anandarajan, & C. A. Simmers içinde, *Personel Web Usage In The Workplace: A Guide To Effective Human Resources Management* (s. 46-60). Information Science Publishing.
- Ozankaya, Ö. (1992). Ulusal Toplumun ve Ulusal Kültürün Kurucu Öğeleri. *Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi*, 3(10). <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ankuayd/article/view/5000003402/5000003921> adresinden alındı
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants. *International Journal Of Ebusiness and Egovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Öğüt, E., Şahin, M., & Demirsel, M. T. (2013). The Relationship between Perceived Organizational Justice and Cyberloafing:Evidence from a Public Hospital in Turkey. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(10), 226-233.
- Örücü, E., & Aksoy, M. (2017). Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, 265-282. doi:10.5505
- Örücü, E., & Yıldız, H. (2014). İş yerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99-114.

- Özalp, İ., Şahin, M., Berberoğlu, G., & Geylan, R. (2004). *Yönetim Organizasyon* (2. b.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özdüzen, B., & Çabuk, A. (2006). Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerine Etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 60-86.
- Özer, K., & Azizoglu, Ö. (2010). Demografi Değişkenlerin Kişilerin Etik Değerleri Üzerindeki Etkileri. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 59-84.
- Özgen, F., & Bavlı, Ö. (2017). Investigation of Internet Addiction and Personality Relationship among University Students. *International Journal Of Sports Exercise & Training Sciences*, 3(4), 129-142.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel Davranış* (2. b.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özkalp, E., Aydın, U., & Tekeli, S. (2012). Sapkın Örgütsel Davranışlar Ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) Ve İş İlişkilerine Etkileri. *Çimento Endüstrisi işverenleri Sendikası*, 18-33.
- Özkan, M. (2017). *İşletmelerde Eğitim Gereksinimleri*. <http://danismend.com:> <http://danismend.com/kategori/altkategori/isletmelerde-egitim-gereksinimleri/> adresinden alındı
- Özler, D. E., & Ünver, E. (2012). Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 325-351.
- Öztürk, U. C. (2015). Bağlantıda Kalmak ya da Kalmamak İşte Tüm Korku Bu:İnternetsiz Kalma Korkusu ve Örgütsel Yansımalar. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(7), 629-638.
- Özutku, H., Ağca, V., & Cevrioğlu, E. (2008). Lider - Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde,Yönetici-Ast Etkileşimi ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki:Ampirik Bir İnceleme. *Afyonkarahisar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 194-210.
- Özyer, K., & Azizoglu, Ö. (2010). Demografik Değişkenlerin Kişilerin Etik Tutumları Üzerindeki Etkileri. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 59-84.
- Pee, L. G., Woon, I. M., & Kankanhalli, A. (2008). Explaining non-work-related computing in the workplace: A comparison of alternative models. *Information & Management*, 45, 120-130.

- Perrin, A. (2015, Ekim 8). *Social Media Usage:2005-2015*. <http://www.pewinternet.org:>
<http://www.pewinternet.org/2015/10/08/social-networking-usage-2005-2015/>
adresinden alındı
- Poòr, j., Ferencikova, S., Kollar, P., Słocińska, A., Berber, N., & Kerekes, K. (2014). Differences in ethics in the light of idealism and relativism in the CEE region. *Conference: 2nd Research Conference on Business and Management in Central& Eastern Europe on "The Outside & Inside View on CEE Business and Management: Bringing Different Perspectives Together*. VIENNA.
- Prasad, S., Lim, V. K., & Chen, D. J. (2010). Self-Regulation, Individual Characteristics and Cyberloafing. *Pacific Asia Conference on Information Systems*, (s. 1641-1648).
- Pustu, Y. (2011). *Kamu Yönetiminde Etik Bir Sorun Olarak Rüşvet*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Kamu Yönetimi, Ankara.
- Quinn, M. j. (2011). *Ethics for the Information Age* (4 b.). Boston: Pearson.
- Restubog, S. D., Garcia, P. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Teolentino, L. R., & Tang, R. L. (2011). Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. *Journal of Research in Personality*, 45, 247-251.
- Rousseau, D. M. (1990). New Hire Perceptions of Their Own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389-400.
- Salicetia, F. (2015). Internet Addiction Disorder (IAD). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 1372-1376.
- Santos, A. T. (2016). *İmpact Of Cyberloafing and Physical Exercise On Performance: An Experimental Research*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Sarmaşık, J. (2011). İnternet ve Hukuk. Z. Hepkon, C. Binatlı, J. Sarmaşık, E. G. Ural, A. Sivas, O. Ş. Aydın, . . . R. G. Öztürk, & Z. Hepkon (Dü.) içinde, *İletişim ve Teknoloji* (1 b., s. 21-49). İstanbul: Kırmızı Kedi Yayınevi.
- Sbragia, R., Linhares, E., & Qualharini, E. L. (2016). The psychological contract and project management as a core competence of the organization. *Social and Behavioral Sciences*, 226, 148-155. https://ac.els-cdn.com/S187704281630859X/1-s2.0-S187704281630859X-main.pdf?_tid=f80658be-c626-11e7-a38a-00000aab0f02&acdnat=1510325813_0ec630b406ba8214710f7a0da450b214
adresinden alındı

- Setiadi, N. J., Puspitasari, D. M., & Merginawati, R. (2012). Differences In Busines Ethical Perception Beetwen Sales People and Business Students. 121-127. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:2oQz3lKKGscJ:repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3376/CONTENTS%2520NUGROHO.pdf%3Fsequence%3D6+&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr> adresinden alındı
- Sheahan, K. (2010). *What Are the Advantages of Information Technology in Business?* <http://smallbusiness.chron.com:> <http://smallbusiness.chron.com/advantages-information-technology-business-774.html> adresinden alındı
- Stocker, K. (2013, Ağustos 24). *Battle of the social network climbers.* <https://www.drapersonline.com:> <https://www.drapersonline.com/business-operations/digital-/battle-of-the-social-network-climbers/5052344.article> adresinden alındı
- Stoddart, S. (2016). *The Impact of Cyberloafing and Mindfulness on Employee Burnout.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Wayne State University, Detroit.
- Şen, E., Tozlu, E., Ateşoğlu, H., & Özdemir, A. (2016). The Effects of Work Stress On Cyberloafing Behaviour ın Higher Education Institutions. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 1, 523-535.
- Şeşen, H., & Kahraman, Ç. A. (2014). İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarmasının, Bireyin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Kendi Kaytarma Davranışlarına Etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 43-51. doi:10.18394/iid.08880
- Tannenbaum, D., & Schultz, D. (2010). *Siyasi Düşünce Tarihi* (5 b.). (F. Demirci, Çev.) Adres Yayınları.
- Tbmm. (2004, 5 25). *Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.* Türkiye Büyük Millet Meclisi: <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5176.html> adresinden alındı
- Tonus, H., & Oruç, İ. (2012). İnsan Kaynakları Yönetiminde Etik Dışı Davranışlar ve Yönetimi: Bir İşletmenin Personel Yönetmeliği İçerik Analizi. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10), 149-181.
- Tutar, E. (2002). *Kriminoloji Nedir ?* <https://www.kriminoloji.com:> https://www.kriminoloji.com/Kriminoloji_Nedir-Erol_Tutar.htm adresinden alındı
- Türk Dil Kurumu. (2006, Eylül 26). www.tdk.gov.tr: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a29347154f288.46261488 adresinden alındı

- Türk Dil Kurumu. (2006, Eylül 26). *Güncel Türkçe Sözlük*. [www.tdk.gov.tr: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a52aa72ad39e8.58569780](http://www.tdk.gov.tr:52aa72ad39e8.58569780) adresinden alındı
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2013, Ağustos 22). *Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması*, 2013. [www.tuik.gov.tr: http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13569](http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13569) adresinden alındı
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2016, Ağustos 18). *Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması*. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21779> adresinden alındı
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2016, Ağustos 18). *Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması*,. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21779> adresinden alındı
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2017, Eylül 19). *Tuik Haber Bülteni*. www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=24863 adresinden alındı
- Uluhan, E. F. (2015). <http://www.antalyapsikiyatri.com/psikoterapist-emine-filiz-uluhan/kisilik-testleri-ve-kisilik-ozellikleri> adresinden alındı
- Usta, A. (2014). Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlâk. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 39-50.
- Ünal, Ö. F., & Tekdemir, S. (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-118.
- Varoğlu, A. (2015). Örgüt Kültürü. E. Özkalp , A. Varoğlu, D. Varoğlu, A. Ç. Kırel, & P. Acar içinde, *Örgütsel Davranış* (s. 88-116). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- We Are Social. (2017, Ocak 24). *Digital In 2017 Global Overview*. <https://wearesocial.com/uk/special-reports/digital-in-2017-global-overview> adresinden alındı
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20, 35-44.
- Weber, M. (2014). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu* (1. b.). (M. ÖKTEN, Çev.) Ankara: Tutku Yayınevi.

- Xu, H., & Ding, Y. (2014). Am I “Pushed” to Loaf at Work? A Study of Push Notification Triggered Mobile-loafing. *Thirty Fifth International Conference on Information Systems*, (s. 1-10). Auckland.
- Yağcı, M., & Yüceler, A. (2016). Kavramsal Boyutlarıyla Sanal Kaytarma. *International Journal of Social Sciences*, 2149-5939.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *KMU İİBF Dergisi*, 11(6), 84-99.
- Yeşil, S., & Develi, S. F. (2013). İş Yaşamında Çalışanların Etik Olmayan İş Uygulamalarına Yönelik Tutum ve Davranışları Üzerine Bir Alan Çalışması. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 250-282.
- Yıldırım, M. H., & Uğuz, Ş. (2012). İş Etiği ve Üniversite Öğrencilerinin Etik Algılarına Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 177-187.
- Yıldırım, S. K., & Karabey, C. N. (2017). Etik İklim ve Örgütsel Kontrol Mekanizmalarının Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(11), 556-594.
- Yıldız, A. (2012). *Meta Etik Bir Teori Olarak Ahlaki Sezgiciliğin Savunulabilirliği*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yıldız, B., & Yıldız, H. (2015). İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 1-17.
- Yıldız, H., & Örüçü, E. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99-114.
- Yıldız, H., Yıldız, B., & Ateş, H. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergilenmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var mıdır? *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(2), 55-66.
- Yıldız, H., Yıldız, B., & İyigün, N. Ö. (2016). Psikolojik Sözleşme Algısının Sanal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(47), 147-165.

- Yılmaz, F. K., Yılmaz, R., Öztürk, H. T., Sezer, B., & Karademir, T. (2015). Cyberloafing as a barrier to the successful integration of information and communication technologies into teaching and learning environments. *Computers in Human Behavior*, 45, 290-298.
- Yılmaz, Ş. (2017, Mart 25). *İşletmelerde Çalışanların Eğitimi*. <http://www.ticarihayat.com.tr>: <http://www.ticarihayat.com.tr/yazar/Iİşletmelerde-Çalışanların-Eğitimi/581/> adresinden alındı
- Yogun, A. E. (2015). Cyberloafing and Innovative Work Behaviour Among Banking Sector employees. *International Journal of Business and Management Review*, 3(10), 61-71.
- Zoghbi, P., & Lara, M. D. (2009). Nequity, Conflict, and Compliance Dilemma As Causes Of Cyberloafing. *International Journal of Conflict Management*, 20(2), 188-201.
- Zoghbi, P., Lara, M.-d., & Mesa, A. (2010). Bringing cyber loafers back on the right track. *Industrial Management & Data Systems*, 7, 1038-1053.
- Zoghbi, P., Tacoronte, D. V., & Ding, J.-M. T. (2006). Do current anti-cyberloafing disciplinary practices have a replica in research findings?: A study of the effects of coercive strategies on workplace Internet misuse. *Internet Research*, 16(450-467).

EKLER

EK 1: ANKET FORMU

ANKET FORMU

Sayın Yönetici / Değerli Çalışan;

Bu anket formu kamu çalışanları arasındaki mesai saatleri içerisindeki internet kullanım alışkanlıkları ile mesleki etikle arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu çalışmada toplanan veriler, kurum ismi verilerek kesinlikle üçüncü şahıslara aktarılmayacaktır. Çalışmanın başarısı katkılarınıza bağlıdır. *Anket formuna lütfen isminizi ve kurum adını yazmayınız.* Değerli vaktinizi ayırarak yapacağınız katkılardan dolayı teşekkür ederiz.

Doc.Dr. Zeliha SEÇKİN
Aksaray Üniversitesi
IIBF Yönetim Bilişim Sistemleri BL.
seckinz@aksaray.edu.tr

Abdullah CİHAN
Aksaray Üniversitesi
IIBF Yönetim Bilişim Sistemleri BL.
abdullahcihan@outlook.com

Sosyo-Demografik özelliklerinizle ilgili aşağıdaki ifadeleri lütfen değerlendiriniz.

1. Cinsiyetiniz? () Kadın () Erkek

2.Eğitim Durumunuz?

() İlköğretim () Lise () Yüksekokul () Fakülte () Yüksek lisans () Doktora

3.Yaşınız?

() 18–25 () 26–30 () 31–35 () 36–40 () 41–45 () 46 ve üstü

4.Bu sektörde çalışma süreniz?

() 1 yıldan az () 1–3 yıl () 4–7 yıl () 8–10 yıl () 10 yıldan fazla

5.Bu işyerinde çalışma süreniz?

() 1 yıldan az () 1–3 yıl () 4–7 yıl () 8–10 yıl () 10 yıldan fazla

6.Maaşınız:

() 1500-1800 () 1800-2100 () 2100-2500 () 2500–2800 () 2800-3100 () 3100 den fazla

7.Kaç yıldır internet kullanıyorsunuz?

() 1 yıldan az () 1–3 yıl () 4–7 yıl () 8–10 yıl () 10 yıldan fazla

8.Internet erişimimizle ilgili hangisi size daha uygundur?

() Çalıştığım kurumda () Evde () Mobil cihazlar ile her yerde

9.Çalıştığınız kurumun internetini kullanmıyorsanız gerekçesini belirtiniz.

() Kurumun sağladığı internetin yavaş olması () Kurumun sağladığı internetin filtreli olması.
() Diğer

1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle Katılıyorum	1	2	3	4	5
1. Kuruma zarar verecek davranışlarda, risk ne kadar az olursa olsun, asla göz yumulmamalıdır.					
2. Elde edilecek kişisel fayda ne olursa olsun, iş saatlerinde interneti kişisel amaçlarla kullanmak yanlıştır.					
3. İş saatlerinde sosyal medyadan video, fotoğraf, müzik vb. paylaşımlarda bulunmak doğru değildir.					
4. İş saatlerinde internetten iş ile ilgili olmayan paylaşımda bulunmak her zaman ahlaki problem oluşturmaz.					
5. İş saatlerinde bilgisayarın sadece iş amaçlı kullanılması herkesin önceliği olmalıdır.					
6. İş saatlerinde kişisel gelişim/online ders vb. sitelerinde zaman geçirmek ahlaki bir sorun oluşturmaz.					
7. İş saatlerinde blogları ziyaret etmek/internette sörf yapmak beni rahatlatıyor.					
8. Neyin etik olup neyin olmadığı, duruma göre değişir.					
9. Bir insanın ahlaki olarak gördüğü bir şey, bir başkası tarafından ahlak dışı olarak değerlendirilebilir.					
10. Neyin etik, neyin etik dışı olduğu kişiden kişiye değiştiğinden, iş yerinde ‘herkes için geçerli etik kurallarının ne olduğu’ sorusu hiçbir zaman cevaplanamaz.					
11. Mesai saatleri içinde, herkes için belirlenen süre kadar, kişisel amaçlarla internet kullanımına izin verilmesini doğru buluyorum.					
12. İş saatlerinde haber portalları üzerinden gündemi takip etmek ahlaki sorun oluşturmaz.					
13. İş saatlerinde internette amaçsızca gezinmek çalışanları rahatlatıyorsa, doğru bir eylemdir.					
14. İş saatlerinde internette gezinmeyi ahlaki veya ahlak dışı olarak değerlendirmek, içinde bulunulan şartlara bağlıdır.					

1. Hiçbir zaman, 2. Nadiren, 3. Ara sıra, 4. Sıklıkla, 5. Her zaman	1	2	3	4	5
1. Mesai saatlerinde web sitelerini takip ederim.					
2. Mesai saatlerinde eğitim ile ilgili internet sitelerini ziyaret ederim.					
3. Mesai saatlerinde internetten kurs-seminerler hakkında bilgi edinirim.					
4. Mesai saatlerinde internetten kurs-seminer başvurusu yaparım.					
5. Mesai saatlerinde internetten haberleri takip ederim.					
6. Mesai saatlerinde çalıştığım kurumun internet sitesini takip ederim.					
7. Mesai saatlerinde işimle ilgili siteleri takip ederim.					
8. Mesai saatlerinde internetten mevzuata yönelik araştırma yaparım.					
9. Mesai saatlerinde haber portalları üzerinden gündemi takip ederim.					
10. Mesai saatlerinde diğer kurumların faaliyet ve başarılarını takip ederim.					
11. Mesai saatlerinde açık artırma sitelerinde alım/satım işlemleri yaparım.					
12. Mesai saatlerinde Online oyun/film sitelerine girerim.					
13. Mesai saatlerinde Online oyun oynar/film izlerim.					
14. Mesai saatlerinde kişisel web sitemi güncel tutarım.					
15. Mesai saatlerinde blogları takip ederim.					
16. Mesai saatlerinde İnternet reklamlarını incelerim.					
17. Mesai saatlerinde Youtube kanalını kullanarak video yüklerim.					

18. Mesai saatlerinde Youtube'dan video izlerim.					
19. Mesai saatlerinde çevrimiçi alışveriş/fiyat araştırması yaparım.					
20. Mesai saatlerinde amaçsızca internette dolaşırım.					
21. Mesai saatlerinde ürün satın almak için araştırma yaparım.					
22. Mesai saatlerinde internetten hafta sonu için eğlence/sosyal program araştırırım.					
23. Mesai saatlerinde Devlet kurumlarının web sitelerini ziyaret ederim.					
24. Mesai saatlerinde sohbet odalarında diğer kurumlarla ilgili bilgi toplarım.					



ÖZGEÇMİŞ

FOTOĞRAF

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı	Cihan, Abdullah
Uyruğu	T.C
Doğum tarihi ve yeri	24.06.1991-Batman
Medeni hali	Bekâr
Telefon	535 822 40 16
Faks	
E-posta	abdullahcihan@outlook.com

Eğitim Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet yılı
Lise	Cumhuriyet Lisesi	2010
Lisans	Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü	2015

Yabancı Dil	İngilizce
-------------	-----------