

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**KAMU ÇALIŞANLARININ SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI:
YALOVA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Çağrı KIRTAY

Enstitü Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı: İNSAN KAYNAKLARI VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ersin KAVİ

KASIM 2019

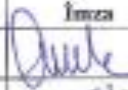


T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**KAMU ÇALIŞANLARININ SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI:
YALOVA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Çağrı KIRTAY(147209003)

Enstitü Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı: İNSAN KAYNAKLARI VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Bu tez.../2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabule edilmiştir.

	Adı SOYADI	Kararı			İmza
Jüri Başkanı (Danışman)	Prof. Dr. Ersin KAVİ	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul	<input type="checkbox"/> Düzeltilme	<input type="checkbox"/> Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul	<input type="checkbox"/> Düzeltilme	<input type="checkbox"/> Ret	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul	<input type="checkbox"/> Düzeltilme	<input type="checkbox"/> Ret	

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS İNTİHAL YAZILIM RAPORU
BEYAN BELGESİ

Tez Başlığı: Kamu Çalışanlarının Sanal Kayıtma Davranışları: Yalova Üniversitesi Örneği

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 76 sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 07/11/2019 tarihinde aşağıda ismi yazılı öğretim üyesi tarafından şahsıma iletilen ithenticate intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı %24'dur.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç,
2. Alıntılar dâhil,
3. 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.



Adı SOYADI : Çağrı KIRTAY
Öğrenci Numarası : 147209003
Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri
Türü : () Proje (X) Yüksek Lisans Tezi () Doktora Tezi

Danışman
Prof. Dr. Ersin KAVI



ÖNSÖZ

Günümüz toplumunda yaşanan ekonomik, sosyal, kültürel alanlardaki gelişmeler çalışma kavramını ve çalışma yaşamını da etkilemiştir. Nitekim günümüzde hemen her alanda etkisini hissettiren bilgi ve iletişim teknolojileri, işin sınırlılıklarını ve yer, zaman olgusunu ortadan kaldırmaktadır. Geleneksel çalışma şekilleriyle yapılan birçok iş, artık makineler ve otomasyon teknolojileri ile yapılar hale gelmiştir. Örgütler ise değişimin hızına ayak uydurabilecek ve çalışanların performansları ile uyumlu süreçler geliştirebilecek şekilde yeniden örgütlenmeye başlamıştır. Dolayısıyla özellikle iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, çalışma olgusunu sosyal değişim süreciyle birlikte zaman ve mekan açısından değiştirmeye başlamıştır.

Bu bağlamda son yıllarda adından söz ettirmeye başlayan ve muhtemelen yakın gelecekte de oldukça fazla konuşulacak olan “sanal kaytarma” bu çalışma çerçevesinde çeşitli yönleri ile ele alınmaktadır. Bu açıdan çalışmamızın bu alanda özellikle temel kavramsal boyut ve teorik tartışmalar açısından literatüre katkı sağlaması ve bundan sonra yapılacak olan çalışmalara da referans olması açısından önemli olacağı kanaatindeyiz. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programının gereği olarak hazırlanan bu çalışma, sanal kaytarma hakkında genel bir bilgi birikimi oluşturduktan sonra sanal kaytarma davranışlarının demografik değişkenler açısından farklılığını ifade etmeyi amaçlamıştır.

Öncelikle titiz ve disiplinli akademik yaklaşımı, değerli fikir ve katkılarıyla çalışmamın her aşamasında hiçbir desteğini esirgemeyen saygıdeğer danışman hocam Sayın Prof. Dr. Ersin KAVİ'ye teşekkürü bir borç bilirim.

Eğitimim süresince bana yol gösteren Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY'a katkılarından dolayı teşekkür ederim. Araştırmamın çeşitli aşamalarında değerli fikirlerini benimle paylaşan, yardımlarını esirgemeyen, değerli arkadaşım Fatih AKPUNAR'a, Yüksek Lisans eğitimim boyunca beni hep destekleyen, bilgi ve tecrübesiyle bana yol gösteren, birlikte çalışmaktan onur duyduğum değerli yöneticim Murat YILMAZ'a, araştırmamın uygulama kısmında yardımlarını esirgemeyen Arş. Gör Kutluğ Kağan KARAHAN'a teşekkür ederim.

Araştırmam için uygulanan anketleri doldurarak tez çalışmamda bana yardımcı olan tüm meslektaşlarıma ve son olarak hayatım boyunca varlıklarına her zaman ihtiyaç duyacağım, ilgi ve desteklerini daima hissettiğim sevgili aileme sonsuz sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

Çağrı KIRTAY

Kasım 2019

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ÖZET.....	vii
SUMMARY	viii
GİRİŞ.....	1

BÖLÜM 1.TEKNOLOJİ VE SANAL HAYAT

1.1.Teknolojinin Gelişimi	4
1.2.Sanal Hayat Kavramı	5
1.3.Sanal Hayatının Etkileri.....	6
1.3.1.Sanal Hayatın Birey Üzerine Etkileri	6
1.3.2. Sanal Hayatın Toplumsal Ve Kültürel Alana Etkileri.....	9
1.3.3. Sanal Hayatın Çalışma Yaşamına Etkileri	10
1.3.4. Sanal Hayatın Örgütler Üzerine Etkisi.....	13
1.3.4.1. Sanal Hayat ve Örgütsel Açıdan Anlamı	13
1.3.4.2. Sanal Çalışanlar	14

BÖLÜM 2. KAVRAMSAL AÇIDAN SANAL KAYTARMA

2.1.Sanal Kaytarma Kavramı.....	15
2.2.Sanal Kaytarma Etkinliklerinin Sınıflandırılması	19
2.3.Sanal Kaytarma Davranışlarının Sınıflandırılması.....	22
2.4.Sanal Kaytarmanın Nedenleri.....	22
2.4.1.Örgütsel Etkenler	23
2.4.1.1.Örgütsel Politikalar.....	23
2.4.1.1.1.İnternet Politikası	23
2.4.1.1.2.İşyerinde Kendi Bilgisayarını Kullan Politikası.....	23
2.4.1.1.3. İş Dünyasındaki Yeni Çalışma Yolları	23
2.4.2. İş Ve Görev İle İlgili Etkenler	24
2.4.2.1. İş İle İlgili Talepler Ve Kaynaklar	24
2.4.2.2. İş Yüğü.....	25
2.4.2.3. İş İle Özel Hayatın Birbirine Karışması.....	25
2.4.3. Kişisel Etkenler.....	25

2.4.3.1. Kişilik Özellikleri	25
2.4.3.2. Kişisel Ahlaki Normlar	27
2.4.3.3. Psikolojik Bağımlılık.....	28
2.4.3.4. Psikolojik Direnç	28
2.4.3.5. Tükenmişlik	29
2.4.3.6. İş Yerinde Can Sıkıntısı	29
2.4.3.7. Görev Süresi.....	29
2.4.3.8. Görev Pozisyonu.....	30
2.5.Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönü	30
2.6.Sanal Kaytarma Davranışlarının Yaygınlığı ve Sonuçları	35
2.7. Sanal Kaytarma ve İnternet Bağımlılığı.....	36
2.8. Sanal Kaytarma ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	37
2.9.Kamu Kurumlarında Sanal Kaytarma.....	38
BÖLÜM 3.YALOVA ÜNİVERSİTESİ İDARİ PERSONELİNİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ	
3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı	40
3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	41
3.1.3 Araştırmanın Kısıtları	41
3.1.4. Veri Toplama Yöntemi.....	41
3.1.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	41
3.1.5. Verilerin Analizi	41
3.2. Araştırmanın Bulguları ve Analizi	43
3.2.1. Demografik Bulgular.....	43
3.2.2. Sanal Kaytarmaya Yönelik Bulgular	46
3.2.3. Demografik Özelliklerin Etkileri	47
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	54
KAYNAKÇA.....	56
EKLER	64
Ek-1. Anket Formu	64
Ek-2. Etik Kurulu Raporu	65
ÖZGEÇMİŞ.....	66

KISALTMALAR

DMK : Devlet Memurları Kanunu

İş K.: İş Kanunu

Örn : Örnek



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Hukuki İşlem Görmüş Sanal Kaytarma Davranışları	32
Tablo 2: Araştırmanın Güvenilirliği	42
Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı	43
Tablo 4: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	43
Tablo 5: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı	44
Tablo 6: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	44
Tablo 7: Katılımcıların Kıdeme Göre Dağılımı	45
Tablo 8: Katılımcıların Mevcut Pozisyonlarında Geçirdiği Yıla Göre Dağılımı	45
Tablo 9: Sanal Kaytarmaya Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler.....	46
Tablo 10: Kaytarma Türlerine Göre Tanımlayıcı İstatistikler	47
Tablo 11: Cinsiyetin Sanal Kaytarma Üzerine Etkisi.....	47
Tablo 12: Medeni Durumun Sanal Kaytarma Üzerine Etkisi	48
Tablo 13: Yaşın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi.....	48
Tablo 14: Eğitim Durumunun Sanal Kaytarma Üzerine Etkisi	49
Tablo 15: Kıdemin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi.....	50
Tablo 16: Mevcut Pozisyonunda Geçirilen Yılın Sanal Kaytarmaya Etkisi.....	51
Tablo 17: Cinsiyete Göre Kişisel Online Alışveriş	51
Tablo 18: Cinsiyete Göre Kişisel Online Alışveriş (t-testi)	52
Tablo 19: Cinsiyete Göre Spor Sitelerini Ziyaret	52
Tablo 20: Cinsiyete Göre Spor Sitelerini Ziyaret (t-testi).....	52
Tablo 21: Medeni Duruma Göre Kişisel Online Alışveriş.....	53
Tablo 22: Medeni Duruma Göre Kişisel Online Alışveriş (t-testi)	53

ÖZET

Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Kamu Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları: Yalova Üniversitesi Örneği

Tezin Yazarı: Çağrı KIRTAY **Danışman:** Prof. Dr. Ersin KAVİ

Kabul Tarihi: **Sayfa Sayısı:** viii (ön kısım) + 63 (tez) + 3(ekler)

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri

Bilişim teknolojilerinin örgütlerde kullanılması, çalışanlar arasındaki sosyal ilişkileri daha basit bir hale getirmiş, iş yükünü azaltmış dolayısıyla verimliliği artırmıştır. Bunun yanında çalışanların mesai saatleri içerisinde işyerinde sunulan internet imkânlarını iş dışı etkinlikler ve kişisel amaçlarla kullanması sanal kaytarma kavramını gündeme getirmiştir.

Bu araştırmanın amacı sanal hayat ve sanal kaytarma davranışları hakkında genel bir bilgi birikimi oluşturduktan sonra çalışanların sanal kaytarma davranışlarının hangi düzeyde ve hangi bireysel faktörlerden etkilendiğini ortaya çıkarmaktır.

Araştırmanın örneklemi, Yalova Üniversitesi'ne bağlı birimlerde çalışan 311 idari personeli kapsamaktadır. Ancak 311 idari personelin içerisinde temizlik personeli ve güvenlik personelleri de bulunduğundan, 211 adet anket ile toplanan veriler analiz edilmiştir.

Bu çalışmada öncelikli olarak literatür incelenmiştir. Literatüre bağlı kalınarak kullanılacak olan ölçek tespit edilmiştir. Seçilen ölçek daha önce yapılan çalışmalarda kullanılmış olup, anket formu 2 bölümden ve 28 sorudan oluşmaktadır. Anketlerden toplanan veriler SPSS 20 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Yalova Üniversitesi'nde gerçekleştirilen bu araştırma demografik değişkenler bakımından incelendiğinde ankete katılanların sanal kaytarmaya olan bakış açıları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Eğitim, yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum ve statü gibi faktörlerin sanal kaytarma davranışları üzerinde belirgin bir etkisi olmayıp, örgüt çalışanları kendi ilgi, ideolojileri ve mesleki özelliklerine göre sanal kaytarma davranışı sergilenmektedir. Sanal kaytarma davranışları üzerine daha önce yapılan çalışmalarda da demografik özellikler bakımından bu çalışmayı destekler nitelikte benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma, Sanal Hayat, İnternet, Teknoloji, Çalışma Hayatı

SUMMARY

Yalova University Institute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title: Cyberloafing Activities of Administrative Personnel: The Case of Yalova University

Thesis Author: Çağrı KIRTAY **Advisor:** Prof. Dr. Ersin KAVİ

Date of Acceptance: **Total Number of Pages:** viii (pre text) + 63 (main body) + 3(appendices)

Department: Labor Economics and Industrial Relation

Field of Study: Human Resource and Labor Relation

Use of information technologies in organizations made social relations among employees sampler, reduced workload and raised productivity consequently. Besides, use of provided internet opportunities within work hours brings up the term of cyberloafing.

The purpose of this study is to reveal cyberloafing levels of employees and factors affecting these individual attitudes. General information on virtual life and cyberloafing attitudes will be given in the literature.

This study involves 311 civil servants of Yalova University as a sample. Since, security and cleaning services will not be included in the analysis, 211 surveys are taken into consideration.

Literature on the subject is analyzed firstly Scale is determined in line with the literature. Chosen scale has been used in two different studies. Survey is consisted of 2 sections and total of 28 questions. Data gathered by surveys are analyzed using SPSS 20 statistical program.

According to results of the analysis, no statistical difference is present in terms of demographic variables about cyberloafing attitudes of the attendees in Yalova University. Education, age, gender, seniority, marital status, and position are also show no statistical significance on cyberloafing attitudes. Employees show cyberloafing activities by their area of interests, ideologies, and professional specialty. Former studies in the literature also shows similar results on demographical variables coherently.

Keywords: Cyberloafing, Virtual Life, Internet, Technology, Work Life

GİRİŞ

Günümüzde toplumlarının en önemli özelliklerinden biri olan çalışma kavramı, insanlık tarihinin başlangıcından beri tartışılmalı bir konu haline gelmiştir. Zamanla çalışmaya yüklenen anlam, kültürel ve toplumsal değişimlere bağlı olarak farklılaşmaya başlamıştır. İlk çağlardan bu yana yaşamımızın her alanında var olan çalışma, bazen sosyal bir aktivite, bazen ibadet, bazen ise emeğin karşılığı olarak bir ücret şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma, günümüz kültüründe toplumsal bir niteliğe sahip olmuş olup, istenen, aranan ve ihtiyaç duyulan bir hal almıştır. Öte yandan çalışma, ekonomik boyutuyla insanca bir yaşam için vazgeçilmez bir unsurdur.

Buharlı makinaların icadıyla beraber üretim sektörü, sadece verimliliği değil, beraberinde ulaşım ve etkileşimin artmasına vesile olarak, sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel hayatı da çok yakından etkilemiştir. Bilim ve teknoloji alanındaki gelişimler toplumsal ve kültürel alandaki değişim ve dönüşümleri de beraberinde getirmektedir.

Fiziki emeğin, sermayenin yerini zihin ve bilginin aldığı bu yeni dönemde bilgi, yaşamın her alanında herşeyden daha güçlü ve önemli bir duruma gelmiştir. 1841'li yıllardan itibaren başlayarak günümüze kadar yaşanan bu dönemde bilişim teknolojileri hızla değişmiş ve bu gelişmelerle beraber günümüzde bilgi çağının hem kişiler hem de örgütler için önemi giderek artmış, bilgi çağında bilgiyi düzgün kullanan örgütler büyük avantajlar elde etmişlerdir.

Bu durumun avantajlarının yanında dezavantajlarının da olduğu unutulmamalıdır. Örgüt çalışanlarının internetin özel amaçlar için mesai saatlerinde ve iş yerinde kullanılması üretim kayıplarına dönüşerek hızla finansal kayıplara sebep olmuştur. Örgütlerde 1990'lı yıllarda ortaya çıkarak üretim çılgınlığı olarak tanımlanan bu davranış, 2002 yılında Lim (2002) tarafından sanal kaytarma davranışı şeklinde tanımlanmıştır:

Sanal kaytarma; internette dolaşma faaliyetleri, bireysel elektronik posta alıp gönderme, iş ile ilgisi olmayan her türlü internet etkinlikleri vb. arzu edilmeyen bir davranış şekli olarak açıklanabilir. Tabi ki bu davranışların dezavantajlarının olmasının yanında bazı avantajlarda beraberinde gelmektedir. Örneğin, kullanıcılar akıllı telefonlar ile günlük yapmaları gereken işlerini takip edebilmekte, bunun yanında online alışveriş, çevrimiçi bankacılık hizmetleri vb. gibi birçok hizmetten bilgi teknolojileri ürünleri sayesinde çok daha kolay ve pratik bir şekilde yararlanabilmektedir.

Teknolojinin hızlı bir şekilde ilerlemesi ile bilgisayar ve teknolojilerine kolaylıkla erişim sağlanabilmesi, iş yerlerinde ve örgütlerde bazı problemleri beraberinde getirmiştir. Örgütlerin iletişim ağlarını, çalışanların bireysel işlemleri için kullanmaları motivasyon eksikliğine sebep olurken bir yandan da çalışanların performansında düşüklüklere sebebiyet verebilmektedir.

Yaşadığımız yüzyılda sürekli bir gelişim sürecinde olan bilgi teknolojileri sayesinde günümüzde tüm insanlar, her türlü bilgi teknolojileri ürünlerine ulaşabilmekte ve kullanabilmektedir. Dolayısıyla günümüzde bireylerin bilgi teknoloji ürünlerine olan olan

bağımlılıkları gün geçtikçe artmaktadır. Böylece kullanıcılar, bilgi teknoloji cihazları aracılığıyla gerek sosyal medyada gerekse çeşitli web sitelerinde zamanlarının çoğunu harcamaktadırlar.

Genel olarak sanal kaytarma, işverenlerin yaptırmak istedikleri işleri yerine getirmeleri için çalışanlarına sunduğu bilgisayar ve interneti, çalışanların iş dışı etkinliklerde kullanmalarınıdır. İş yerlerinde kullanılan internet çalışanlar ve yöneticiler arasında bilgi kolaylığı sağlamakla beraber önemsiz işlemlerin azaltılmasına böylece zamandan tasarruf edilmesine olanak sağlar. Bu durumda karşılaşılan bir başka sonuç ise çalışanların ve yöneticilerin internet kullanımını suistimal ederek iş yerlerinde mali kayıplara yol açmalarıdır.

Her geçen gün artan internet, bilgisayar ve akıllı telefonlarından yararlanma sınırları belirlenmedikçe sanal kaytarma etkinliklerinin gerçekleşmesi de kaçınılmaz bir durumdur. Sanal kaytarma etkinliklerinin gerçekleşmesi de, iş yerlerinin hedeflerine ulaşmasında zorluklar meydana getirirken iş kaybına da neden olabilmektedir.

Araştırmanın Konusu

Bu çalışmada, örgütlerde giderek yaygınlaşan ve kontrol edilemez bir duruma gelmeye başlayan internet kullanım olgusuna ve çalışanların sanal kaytarma düzeylerine değinilmiştir.

Araştırmanın Önemi ve Amacı

Bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ve bu teknolojilerin çalışma yaşamında yer alması ile beraber alanyazına yeni kavramlar girmeye başlamıştır. Bu kavramlar arasında bulunan “sanal kaytarma davranışları” çalışanlar ve örgütler arasında araştırılması ve incelenmesi gereken bir duruma gelmiştir. Araştırmanın amacı sanal hayat ve sanal kaytarma davranışları hakkında genel bir bilgi birikimi oluşturduktan sonra sanal kaytarma davranışları ve demografik veriler arasındaki etkileşimi belirlemektir. Sanal kaytarma davranışlarının geçmiş çalışmalardan da edinilen bilgilerle beraber, etki eden unsurları incelemenin yanı sıra çalışanların demografik unsurlarının sanal kaytarma davranışlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek istenmiştir.. Yalova Üniversitesi’ne bağlı olan, gerekli izin alınan birimlerdeki memurlara bu iki kavramın arasındaki ilişki ve etkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırma kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışları sergilediği varsayımı üzerine oluşturulmuştur. Çalışmanın alt hipotezleri aşağıdadır:

- Kamu çalışanlarının sanal kaytarma düzeylerinde cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- Kamu çalışanlarının sanal kaytarma düzeylerinde kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- Kamu çalışanlarının sanal kaytarma düzeylerinde eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

- Kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışı düzeylerinde yaş ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- Kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışı düzeylerinde medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- Kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışı düzeylerinde mevcut pozisyonlarında geçirdikleri yıllara göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın Yöntem ve Teknikleri

Nicel Araştırma yöntemini benimseyen bu çalışmada veri toplama tekniği olarak anketten faydalanılmıştır. Sanal Kaytarma Davranışları ile ilgili olarak yoğun bir literatür taramasından sonra kullanılacak ölçek tespit edilmiştir. Seçilen ölçek daha önceki araştırmalarda kullanılmış olup, yüksek güvenilirlik ve geçerlilik sergilemiştir. Literatüre bağlı kalınarak kullanılacak olan ölçek tespit edilmiştir. Seçilen ölçek daha önce yapılan çalışmalarda kullanılmış olup, anket formu 2 bölümden ve 28 sorudan oluşmaktadır. Anketlerden toplanan veriler SPSS 20 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmada kullanılan soru formu iki bölümden ve toplam 28 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, kıdem, pozisyon yılı) ile ilgili 7 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde çalışanların sanal kaytarma düzeylerini belirlemeye yönelik 21 ifade mevcuttur. Bir örgütün sanal kaytarma davranışlarını belirlemeye yönelik 21 ifadeden oluşan ölçek, Blanchard ve Henle'nin 2008 yılında gerçekleştirdikleri çalışmadan alınmıştır. Sanal kaytarmayı önemli ve önemsiz olmak üzere iki alt boyutta incelemektedir. 1-11 numaralı ifadeler önemsiz, 12-22 numaralı ifadeler önemli sanal kaytarma ile ilgilidir. Ölçek 5'li likert tipindedir. (1: Kesinlikle Katılmıyorum-2: Katılmıyorum- 3: Kararsızım-4: Katılıyorum- 5: Kesinlikle Katılıyorum)

BÖLÜM 1.

TEKNOLOJİ VE SANAL HAYAT

1.1. Teknolojinin Gelişimi

Teknoloji, oldukça karmaşık ve birçok anlamı içerisinde barındıran bir konsepttir. Bunun sebebi teknoloji konseptinin, farklı birçok bilim dalını ve uygulama alanını içermesi ve bu farklı alanlar arasında bir noktada bulunmasıdır. Doğal olarak bu farklı alanlara ilişkin farklı teknoloji tarifleri verilmiştir. Eski Yunan dilinde ustalık manasında olan “Tech” ve bilgi manasına gelen “logy” kelimelerinin bir araya gelmesiyle ortaya çıkan teknoloji; tecrübe ve bilgi birikimlerinin, bir kültürün, düşünce yapısı veya davranış şekillerinin bir problemi çözme, bir gereksinimi giderme veya bir üretime yansımalarıdır. Teknoloji konsepti günümüzdeki anlam ve tanımına ulaşana kadar tarihten günümüze kadar önemli değişimler göstermiştir. Teknoloji, canlıların doğayı anlamaya başlamalarından itibaren, doğayı değiştirmeye, duygusal ve bilişsel kuvveti geliştikçe ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla icatlar üretmesi ve yenilik yaratmasıyla oluşmuştur (Sarı, 2013:25).

Günlük hayatımızda teknoloji, kas gücünün yerini tamamen, beyin gücünün ise bazı yönlerden ikame eden, bununla birlikte diğer tüm üretim faktörlerini büyük bir ölçüde değişim gelişim sürecine uğratan bir hale gelmiştir. Bundan ötürü bilgi teknolojilerinin bilimden üretime, ulaşımdan haberleşmeye, tıp biliminden savunma sanayiine, eğitim-öğretimden ticarete kadar her kapsamda önemi giderek artmaktadır (Sertaş, 2016: 15).

Teknoloji alanında meydana gelen her yeni değişim ve gelişim, toplumun değer yargılarının değişmesinden yaşam standardına, ilişkilere ve anlayışlarına kadar birçok değişikliklere sebep olmaktadır. Bu sürecin doğal sonucu olarak da, toplumla iç içe yaşamak ve faaliyetlerini sürdürmek zorunda olan işletmelerinde bu gelişmelerden hemen etkilenmeleri kaçınılmaz olmaktadır (Akkoyun, 2015: 8).

Teknolojik gelişmelerin günümüze kadar insan hayatına birçok olumlu etkisi olmuştur. Günümüzde, bir ülkenin diğer ülkeler üzerindeki saygınlığı ve konumu, ülkelerin teknolojik üstünlükleriyle yakından alakalıdır. Teknolojik gelişmelerin haberleşme, eğitim, sağlık vb. birçok alana katkısı olduğu göz ardı edilemez bir gerçektir. İletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve en önemlisi bilişim teknolojileri sayesinde dünyanın bir ucundaki bilgiye ulaşılabilen ve bu sayede insanların yaşam standartları giderek artmaktadır. Teknolojinin diğer olumlu bir sonucu da düşüncelerin, bilgilerin, duyguların küreselleşerek, geniş insan kitlelerine daha kolay aktarılabilmesidir. Günümüzde iletişim teknolojileri sayesinde (internet, gazete, televizyon, radyo ve çeşitli iletişim araçları) daha çok insana duygu, düşünceler ile yapılmak istenilenleri anında aktarabilmektedir (Erdoğan, 2011: 10).

Castells, bilişim teknolojilerinin geliştirdiği makro dönüşüm sürecini, mikromühendislik çalışmaları ile ilişkili olarak gelişen sayısal teknolojiler, internetin gelişmesi, bilgisayar kullanımının giderek yaygınlaşması ve teknolojik bölünme açısından incelemiştir. Bilgisayar teknolojilerinin giderek gelişmesi, meydana gelen yeni ve güçlü matematiksel formüllerin oldukça karmaşık finansal prosedürleri yönetmesine ve oldukça basit bir şekilde çözmesine fırsat vermiştir (Castells, 2008: 171). Dolayısıyla ağır sanayi

anlayışının giderek ortadan kaybolması ve enformasyona dayalı üretim ile beraber, toplumsal kültürün yeniden şekillenmesine olanak sağlamıştır. Post-endüstriyel bir yaklaşımla beraber, enformasyon, bireye bağlı bir tanım olmaktan çıkıp, toplumsal yapıya entegre olan bir şekil haline gelmiştir. Bu süreç enformasyonun, üretim-tüketim süreçleri içerisinde çıkıp, satılan bir metaya dönüşmesine sebebiyet vermiştir. McLuhan, toplumsal dönüşüm ve gelişmeleri teknolojik determinizm açısından incelerken, elektronik çağ olarak bahsettiği bilişim teknolojilerinin giderek yaygınlaştığı süreçte, kitle iletişim araçlarıyla iletilen enformasyonun, insanlığı özüne yönelttiğini iddia etmiştir. McLuhan bu vaziyeti içe dönme, içe patlama ya da içe kıvrılma olarak belirtmektedir. (Güngör,2011: 160). Toplumların birbirleriyle iletişimini ifade eden “global köy”, McLuhan’ın teknoloji odaklı deterministik görüşlerinin dayanağı haline gelmiştir.

Teknoloji alanındaki yenilikler ve buluşlar bireylerin duygu ve düşüncelerinden başlayarak toplumun geneline kadar oldukça önemli değişikliklere sebep olmuştur (Bahar, 2009; Lenski ve Lenski, 1995: 53).

Bilişim teknolojilerinin insan yaşamına entegre olmasıyla beraber sürekli iletişim kurma arzusunda olan ve bu isteği gerçekleştirme imkanı bulan insan, internetin gelişimi ile beraber radikal bir değişim sürecine dahil olmuştur. İnternet, bireylerde ve toplumlarda kendi düzenini ve kendine ait kültürünü meydana getirmektedir. Gün geçtikçe bu düzenin ve kültürün içine dahil olan bireyler ve toplumlar, henüz bu sisteme girmeyenleri de sistemin bir parçası haline girmeyi zorunlu kılmaktadır. Bilhassa internet teknolojisi ile sadece hayat şekillerinde değil bununla beraber bireylerin algı ve tutumlarında da değişim ve dönüşüm süreci başlamıştır. İnternetin sunduğu sanal ortam ile insanlar, olağandan farklı algı ve tutum edinme sürecine dahil olmuştur. İnternetin günlük hayatımıza bu denli girmesi ile beraber gerçek yaşam ve sanal dünya iç içe geçmiş ve iki farklı dünya kavramı meydana gelmiştir (Gününç, 2012: 3).

1.2.Sanal Hayat Kavramı

İnternetin hayatımıza girmesiyle ortaya çıkan “sanal” kavramı gerçek hayatın yapısından ayrı olarak fiziksel olmayan bir durumu açıklamakta ve ikinci bir dünya kavramını beraberinde getirmektedir. İnternet teknolojisi geliştirildiği 1960 yıllarından beri teknolojinin gelişimi açısından önemli bir gelişim sürecine girmiştir. Bu gelişim çok büyük boyutlarda yaşansa da internet çağının hala ilkel bir sürecinde olduğu söylenebilir. Günümüzde internet teknolojilerinin geldiği durum sadece internet teknolojisinde yaşanan gelişim ile ilgili değil, aynı anda bu süreçle beraber toplumların yaşam şekillerinin ve alışkanlıklarının da değişime uğraması söz konusu olmaktadır. (Gününç, 2012: 4).

İnternet’in son yıllarda küresel olarak kullanılması ile beraber milyarlarca insana ulaşması, ağlar oluşturarak hayatın her aşamasında kullanılması, mobil iletişimin internet ile entegre olması sonucu meydana gelmiştir (Castells, 2007: 246). Bu süreç içerisinde, sosyal ağların popülasyonunun artması her türlü iletişim faaliyetinin bu ağlar aracılığı ile gerçekleştirilmeye başlanması, yeni bir sosyalleşme süreci olarak düşünülmektedir. Gerçekleşen bu gelişmeler insanların birbirleri ile iletişimlerini ve toplumsal ilişkilerini,

sosyalleşme şekillerini, hayat biçimlerini ve yaşadıkları çevreyle olan etkileşimlerini oldukça yakından ilgilendirmekte ve etkilemektedir.

Yaşanan her teknolojik yenilik toplumlar üzerinde sosyal ve toplumsal dönüşüm ve değişimler ortaya getirmektedir. Bilhassa bilişim teknolojileri, toplumların sosyal ve kültürel yaşantılarında, eğitim sistemlerinde ve birçok alışkanlıklarında değişimler meydana getirmektedir. Modernleşme süreci ile beraber meydana gelen hayat tarzları, geleneksel toplumsal düzenin değişmesine ve neredeyse yok olmasına sebebiyet vermektedir. Modern hayatın getirmiş olduğu bu yenilikler, önceki dönemlerde gerçekleşen değişim şekillerinden daha etkili olmuştur (Giddens, 2012: 12).

Kitle iletişim araçlarına entegre olan yeni işlevler, beraberinde ürettiği uygulamalarla beraber, entegre olduğu yapıların niteliğini de değişime uğratmaya başlamıştır. Meydana gelen yeni nitelikli bu yapılar, toplumsal dönüşümün ileri boyutlara ulaşmasına sebep olmuştur. Böylece iletişimi yer ve zamanla sınırlı olmaktan çıkaran iletişim teknolojileri, küreselleşmenin de yolunu açmıştır. Platon, bir yerleşim yerinin(site) coğrafi yerini ve demografik yapısını, konuşan kişinin sesini duyurabilecek kadar kişi sayısı ve yerleşim büyüklüğü olarak tarif etmiştir (Törenli,2005: 91).

Son zamanlarda interaktif ortamların gelişmesi, sosyal ağlarda yer alan bireyleri temel alan ve bu bireylerin ilgi alanlarına göre yaratılan uygulamaların giderek çoğalmasımı da beraberinde getirmiştir. Bu sosyal ağlarda bireylere geçen sosyal doyum hissi, çevrimiçi ortamların bireylerde bağımlılık yapacak kadar tehlikeli bir süreç haline gelmiştir (Hazar, 2011: 160).

Sosyal ağlarda yer almanın, değer görmenin ve beğenilmenin bireylere verdiği haz duygusunun bireyin reel dünyada gerçek kimliğiyle var olmaktan aldığı haz duygusuna eşit duruma gelmesi, bir diğer ifadeyle gerçek yaşamla sanal yaşamın yer değiştirmesi (Dirik, Taşkesen, Ekin ve Alp, 2012: 213) ise, bu ortamların bireyin psikolojik durumları üzerinde ne derece etkili olduğunu da gözler önüne sermektedir. Yakın geçmişte bağımlılık üzerine yapılan çalışmalar genellikle bilişim teknolojileri ve internet üzerine odaklı iken, günümüzde artık mobil teknolojilerin de gelişmesiyle beraber sosyal ağların bireylerde oluşturdukları bağımlılık durumları üzerinde daha fazla yoğunlaşmaktadır. Şüphesiz bu araştırma eğiliminde, sosyal ağların bireylere sağladığı sanal hayat tecrübelerinin çeşitlenmesinin ve artmasının da oldukça önemli bir payı bulunmaktadır.

Sanal hayata olan bağımlılığın ortaya çıkardığı en önemli sonuç zihinsel diasporadır. Bilişsel düzeyde yaşanan bir dağılımı, yer ve zamandan bağımsız olarak bilişsel örgütlenmeyi ifade eden bu sonuç, birey- toplum arasındaki ilişkileri değişikliğe uğratmaktadır. “Birey-toplum etkileşimi ya da bireyler arası iletişim sadece davranışsal açıdan değil; bilişsel düzeyde de oluşmaktadır” (Kağıtçıbaşı, 1999: 34).

1.3.Sanal Hayatının Etkileri

1.3.1.Sanal Hayatın Birey Üzerine Etkileri

İnternetin gelişimi ile beraber meydana gelen yeni kavramlardan “sanal” (virtual) tanımı yanında başka tanımlarında ortaya çıkmasına sebep olmuş ve bu kavramların tanımlanması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Sanal birey, interaktif ortamda ortaya çıkan ve

internette çeşitli etkinliklerde bulunan bireylerdir. Bazı bireyler, sanal hayatta gerçek yaşamdan daha fazla zaman geçirmekteyken, bazı bireyler ise sadece kendi ihtiyaçları kadar sanal hayattan faydalanmaktadır. Sanal hayatta gerçek yaşamdan farklı davranışlar sergileyebilen sanal birey, yeni kimliklere bürünebilmektedir. Prensky (2001:2) tarafından bu yeni jenerasyon “dijital yerli” olarak tanımlanmaktadır. Dijital yerliler, dijital kültür içerisinde doğan ve dijital kültür ile beraber yaşayan bireylerdir. Gerçek yaşamdan farklı olarak yetişen bu yeni jenerasyon, davranış ve yaşam biçimleriyle bir önceki neslin bireylerinden farklılık göstermektedirler. Dijital yerliler saç stili, giyim, müzik tercihleri, sanal hayatta kullanılan dil ve simgeler gibi birçok alanda da farklı yaşam kültürüne ve davranış şekillerine sahiptirler (Çakır ve Topçu, 2005; Prensky, 2001) İnternet, bireylerin zaman ve uzamda bağımsız olarak sosyal çevreleri ile iletişimini arttırarak ya da farklı kültürlerle sahip yeni bireylerle tanışma olanağı sağlayarak, bireylerin sosyal gücünü arttırmasına da olanak sağlamaktadır (Wellman, 2001: 2031). Bu çerçevede Kellner ve Kahn (2004: 88) interneti, sürekli büyüyen bir dünya vatandaşlığı tarafından bilgilenmek, yeni sosyal ve siyasal ilişkiler kurmak maksadıyla kullanılan demokratik ve özgürlükçü bir araç olarak görmektedir. İçerisinde bulunduğumuz dijital çağda zaman, mekan ve insan ilişkilerinin değişime ve dönüşüme uğradığı görülmektedir. Dijital dünya ile kastedilen, sosyal ağlar, taşınabilir bilişim ve iletişim teknolojileri ile birlikte insanların hayatına tamamen entegre olmuştur. Böylece, sosyal ağların, bireylerin sosyal ve kültürel hayatlarında yarattığı dönüşümü irdelemek gerekmektedir. Çünkü sosyal ağların bireysel ve toplumsal hayata katkıları ve zararları göz önünde bulundurulduğunda sosyal medya araçlarının sosyalleşmenin aksine, yalnızlaşma ve yabancılaşma gibi olumsuz psikolojik etkilere de sebep olduğu görülebilmektedir. Günümüzdeki teknolojik gelişmeler göz önünde olduğunda, bireylerin teknoloji karşısında edilgenleşen bir insan modeli ortaya koyduğu görülmektedir (Karagülle ve Çaycı, 2014: 4).

Sosyal ağlar, bireylere sosyal hayatlarında var olan kimliklerinin yanı sıra yeni bir kimliğe bürünmelerine yani sahte bir kimlik yaratmalarına fırsat sağlamaktadır. Günümüzde bireyler sosyal ağlarda gerçek yaşamdan farklı olarak, takipçi sayılarını arttırmak, tanınır olmak amacıyla; yeni sosyalleşme alanları olarak isimlendirilen sosyal ağlarda yarattıkları sahte kimliklerle var olmaktadır. Bununla beraber; bireylerin gerçek dünyadaki kimlikleriyle, sanal dünyada yarattıkları sahte kişilik ve kimlikler, bireylerde önemli psikolojik sorunlara sebep olmaktadır. Gerçek kimliği ile kendi yarattığı sanal ve sahte kimliği entegre olan birey, kendi öz benliğine ek uzaklaşmakta ve yabancılaşmaktadır. Sosyal paylaşım ağları üzerinden birçok aktivitede bulunan bireyler, sosyal çevresine, ailesine hatta öz benliğine giderek uzaklaşmakta ve yabancılaşmaktadır. Gerçek dünya ve sanal dünya arasında bir noktada varlığını sürdürmeye çalışan birey, gerçek kimliği ile sanal kimliği arasında kaybolmaya başlamaktadır. Özetle, gerçek dünyada kurulan yüz yüze iletişim süreç içerisinde giderek azalarak, bunun yerini sosyal paylaşım ağları aracılığıyla gerçekleştirilen sanal bir iletişim aldığı anda, kişi gerçek dünyaya giderek yabancılaşmaktadır (Mercan, 2010: 109).

İnternetin sosyal ilişkiler üzerine etkisi konusunda birbirinden farklı görüşler ve değerlendirmeler bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar internetin yeni ve daha güzel bir

iletişim aracı olduğunu belirtirken, bazı araştırmacılar da internetin bireyi, ailesinden ve sosyal yaşamdan giderek uzaklaştırdığını ve bireyi yalnızlaştırdığını ifade etmektedirler (Wellman vd., 2001: 437). Wellman vd. (1996: 214) ise internetin bilgisayarları birbirine entegre ederek ağ oluşturmasının yanında, bireyleri de birbirine bağlayarak, bilgisayar destekli sosyal ağlar oluşturduklarını ifade etmektedirler. Beck (2004: 3) internet üzerinden kurulan online iletişimin, kullanıcıların fiziksel olarak var olmadığı ancak duyguların ifadesini ve duygusal mesajların aktarımını basitleştirdiğini, bu nedenle aile ve arkadaşlık ilişkilerine benzer ilişkiler yapısını meydana getirdiğini ve bireyler arasında önemli sosyal ilişkileri geliştirip güçlendirdiğini açıklamaktadır. İnternet üzerinde insanlar tek başlarına değillerdir ve internet kullanıcılarına karşılıklı olsun ya da olmasın daima ilişki kurma olanağı sağlamaktadır. İnternetin, insanların sosyal ve toplumsal ilişkilerini geliştirme aracı olarak görmesi, En başta insanların yalnızlaşmasını yok eden bir araç olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu durum uzun vadeli neticeleriyle beraber ele alındığında, toplumsal ilişkilerin internet aracılığıyla süreç içerisinde çoğalarak daha fazla gerçekleştirilebilir oluşu, insani aidiyetleri, beraber yaşamının anlamını ortadan kaldıracak, bireyi sanal toplulukların yalnızlığına itecek bir durum olarak da ortaya çıkabilir (Timisi, 2004: 24–216; akt. Çetin, 2009:26).

Günümüzde İnternet, bilişim sistemleri arasında küreselleşme ile beraber en etkili sistem olarak düşünülmektedir. Ancak bireyler internette yaptıkları her türlü faaliyeti sergilerken bireysel olarak davranmaları sebebiyle, bireylerin sosyalleşmelerine olan katkıları negatif yönlü gelişebilmektedir. Sosyal paylaşım ağları, bireyleri farketmeden kendisine esir alarak sosyal ve toplumsal yaşantıları olumsuz şekilde etkileyebilmekte ve asosyalleşmiş, yaşadığı topluma yabancılaşmış bireyler meydana getirmektedir. Teknolojinin gelişimiyle beraber bireyler gündelik yaşantılarında karşılaştıkları zorluklara pratik çözümler getirerek; iş yükünü azaltmış ve hayatın kolaylaşmasını sağlamıştır. Böylece bireylerin düşünmeye, üretmeye, yaratıcı olmaya daha fazla zaman bulmasıyla, bireylerin arda kalan zamanlarda faydalı uğraşlara yönelmesi gerekirken, bireyler bir şekilde teknolojinin esiri haline gelme ve tembel nesillerin ortaya çıkması tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Modern toplumlar, teknolojiye bağımlı hale geldikçe, toplumun gelişmesini sağlayan rasyonalizm geri planda kalmaya başlamıştır. Yaşadığımız dönemde, “Teknoloji insanlığın bir parçası olma halinden çıkmış; insanlık teknolojinin bir parçası haline dönüşmüştür” (Bookchin, 1996: 75). Teknolojinin aşırı kullanımı itibariyle, teknoloji araç olma öniteliğinden uzaklaşarak, bir amaç haline dönüşmeye başlamıştır. Bu sürecin sonucunda da bireylerde yabancılaşma, yalnızlaşma, bireyselleşme gibi olumsuz psikolojik vaziyetler meydana gelmektedir (Turan, 2002: 271–281).

İçerisinde yaşadığımız süreçte küresel düzeyde, insanlar internette oldukça fazla vakit geçirmektedirler. Bununla beraber gerçek hayatta sahip olunan birçok düzen sanal ortamdaki bu ikincil dünyada da var olabilmektedir. Bu sebeple gerçek yaşamda oldukça önemli bir husus olan beraber yaşama anlayışının sanal hayatta da oluşması oldukça önemlidir. Bilhassa gerçek hayattaki toplum konseptinin ve bir arada yaşama kültürünün kendisini sanal hayatta da var edebileceği söylenebilir (Hongladarom, 1999: 390), Fakat bu vaziyetin sanal ortamın konjonktürü gereği farklılıklar gösterebilmesi olasılığı da söz konusu olmaktadır.

1.3.2. Sanal Hayatın Toplumsal ve Kültürel Alana Etkileri

Rheingold, bireyleri ortak amaçlar ve çıkarlar etrafında sanal hayatta toplayan ve bir araya getiren yeni bir tür topluluğun doğduğunu belirtmiştir. Onun görüşüne göre sanal topluluklar, genelde iletişimin amaçlı olsa da, ortak değerler, çıkarlar ya da ortak amaçlar çerçevesinde bir araya gelen elektronik bir iletişim ağıdır (Castells, 2008: 476). Robins (1999: 37–159) tarafından sanal gerçeklik şeklinde üretilen sanal toplumda, içerisinde yaşadığımız dünyada yoksun bırakıldığımız birçok ödüle sahip olabileceğimiz ve artık bireysel olarak istediğimiz yöntem ve şekilde başarmanın bireyin elinde olduğu ifade edilmektedir. Sanal alan, gerçek dünyadan farklı olarak bireylerin arzularının ve hayallerinin içerisinde daha rahat bir şekilde dolaşabileceği farklı bir dünya düzeni olarak algılanmaktadır. Ancak internetteki sanal topluluklar, fiziki şartlar ve lokal bağlantılardan ayrı olarak küreselleşme imkanı sağlamışsa da, her topluluğun niteliklerinin kendi tercihleriyle kısıtlı olması söz konusudur. Çünkü internette meydana gelen sanal toplulukların buluşma noktası kendisinden farklı olana karşı gösterilen tahammülsüzlüktür ve sanal kullanıcıyı en çok mutlu eden sebeplerden biri, katılımcıların kendi talepleri doğrultusunda tercih ettikleri insanlar ve topluluklarla iletişim içerisinde olmaları, sosyalleşme olanağını elde etmiş olmalarıdır. Fakat bu sanal dünyada bireylerin bakış açıları, görüşleri ve ruhsal durumları içe kapanma ve giderek kendi içerisinde ruhsal küçülme durumu ile de yüz yüze gelmektedir (Aksoy, 1996: 166; akt. Subaşı, 2011: 6). Oldukça yüksek depolama ve erişim olanaklarına sahip olması açısından kitle iletişim alanında oldukça geniş imkanlar sağlayan siber uzay, kullanıcıların beklenti ve davranışlarına göre oldukça çeşitli işlevleri yerine getirmektedir (Binark 2007: 21-23).

Shirky (2010: 24), internet vasıtasıyla topluluk faaliyetinin önündeki manilerin çoğunun yok olduğunu ve birleşerek bir faaliyette bulunmanın yeni yöntemlerinin bulunduğu dikkat çekmiştir. Bu süreç de yeni toplumsal faaliyetlerin oluşması ya da mevcut durumda bulunan toplumsal hareketlerin devamlılığının sağlanması ve sürdürülebilir olması açısından oldukça önemlidir.

Özellikle internet teknolojileri ile beraber küreselleşmeye başlayan dünyanın, sanal olarak küçüldüğü ve bireyler arasındaki iletişimin çoğaldığı varsayılabilir. Birey, artık yalnızca kendi fiziksel alanında değil dünyanın diğer bir ötesindeki insanlar ya da topluluğun kültüründen, sosyal ve psikolojik durumunda, dilinden, yaşayışından, duygu ve düşüncelerinden de etkilenerek kendi davranışlarını değiştirebilmektedir. İnternet, yapısı gereği bireyler arası en çok iletişime olanak sağlayan teknolojilerden biridir. Bu sebeple sanal hayatta gerçek hayata oranla sosyal ortamlara ya da topluluklara dahil olmak ve onların bir parçası olmak oldukça kolaydır (Günüç 2012: 10).

Toplumsallaşma tartışmaları esnasında dikkatten kaçan bir konu da internetin ortak çevre algısını tehdit etmesinden doğar. Bu durum bilhassa, aile üyeleri arasındaki ilişkilerin çok daha uzun vadeli ve güçlü olduğu, bireysellikten çok duygusal ilişkilerin, kan bağına dayalı akrabalıkların önemini koruduğu topluluklarda görülmektedir. İnterneti bireysel olarak çok daha fazla ve fonksiyonel olarak kullanan yeni kuşaklar, dahil oldukları toplulukla olan bu ilişkilerinden sıyrılmakta ve giderek uzaklaşmaktadırlar. Burada önem arz eden konu, topluluğa dahil olan yaşlı kuşaklar açısından, gençlerin daha farklı ve yaşlı

kuşakların ilgisini çekmeyen, yeni ortamlarla kurdukları ilişkiler sebebiyle hissettikleri mağduriyetler ve rahatsızlıklardır. Genç nesillerin internet aracılığı ile gerçek bağlılıklarından kopması, duygusal ve ya fiziksel paylaşım ve dayanışma odaklı ilişki anlayışından da uzaklaşması, sosyal toplulukların birbirlerine giderek yabancılaşması sonucuna sebebiyet vermektedir. Gerçek yaşamın diğer paydaşları bu eksikliği sosyal hayatlarında çokça hissettikleri için gençlerin internet kullanımına eleştirel ve çatışmacı bir bakış açısı geliştirebilmektedirler (Okur ve Özkul, 2015: 221).

İnternette din, statü, dil, ırk, fiziksel özellikler gibi kişiye ve kimliğe özgü toplumları tanımlayan birçok özelliğin önemi zamanla yitirilmektedir. Gerçek hayattaki kültürel, coğrafik, toplumsal farklılıklar sanal hayatta giderek birbirine yaklaşmakta hatta küresel bir kültüre ve tek bir topluma doğru bir yaklaşım oluşmaktadır (Günüç, 2012: 7).

İnternet kullanıcıları, gerçek dünyadaki toplumsal ilişkilerini güvenilir buldukları sanal ortamlarda yeniden inşa etmektedir (Binark 2007: 23). Bu sanal topluluklar, gerçek dünyadaki topluluklar gibi belli normları, kuralları, kültürleri ve değerleri olan ve başka topluluklarla etkileşim içerisinde olan topluluk biçimleridir. Sanal topluluklar, fiziksel toplulukların izlediği iletişim kanallarını ve kalıplarını izlemenin aksine farklı bir gerçeklik düzleminde hareket ederler. Ancak gerçek-dışı topluluklar değildir. Bu topluluklar güçlü bağlara dayanmasalar da oldukça çeşitlenmiş ve uzmanlaşmış, güçlü bir etkileşim dinamikleriyle karşılıklı destek üretebilen kişisel sosyal ağlardır. Kitle iletişiminin hızla yayılmasını, bireysel iletişimin nüfuzuyla birleştirirler. Farklı sosyal ağların kurulması, hem fiziksel hem de bilişim teknolojisine bağlı kişisel toplulukların gelişimini güçlendirmiştir (Castells 2005: 87).

Young (1998: 243) da, internetin, fazla kullanılması sonucunda kişisel, ailevi ve mesleki problemlere yol açacağını belirtmektedir. Ayrıca yaptığı çalışmada evliliklerin, flört ilişkilerinin, anne-baba-çocuk ilişkilerinin ve yakın dostlukların da aşırı internet kullanımı ile kötüleşebildiğini, bozulduğunu ifade etmiştir.

Bilişim araçları ile bireylerin mahremiyet alanları ortadan kalkarak, özel yaşamın içi boşaltılmıştır. Sonuç olarak, bireylerin mahremiyeti, kitle iletişim araçlarının tüketim kültürüne bağlı kamusalılığı üzerinden aile hayatına sızan toplumsal güçlerin akınlarıyla giderek büyüyen bir boşluk oluşmaktadır. Bu durumda özel alanlar şeffaflaşmakta, mahremiyet duvarları alçalmakta, saydamlaşmakta ve dahası, bireylerin kendilerine ait özel hayat olarak tanımladıkları kavram giderek ortadan kalkmaya başlamaktadır (Aslan, 2011: 122).

1.3.3. Sanal Hayatın Çalışma Yaşamına Etkileri

Günümüzde birçok örgüt hizmetlerini gerçek hayatın yanında sanal sistemler üzerinde de vermektedir. Öyle ki, bu örgütlerin bir kısmının yalnız sanal sistemde ihtimam gösterdiği de söylenebilir. Sanal sağlık hizmetleri, sanal eğitim-öğretim hizmetleri, sanal konferans, sanal şirket, sanal belediye, sanal gazete gibi faaliyetlerin gösterildiği düşünüldüğünde sanal ortamdaki yaşamda gelinen noktayı gözler önüne sermektedir (Adıgüzelli, 2009: 25). Bunun yanında, sanal ortam kendi lisanını, konseptini ve hayat tarzını da oluşturarak sanal kültürü meydana getirmekte hızla yol almaktadır. Zamanımızda, sanal ortamda her

topluluk kendi kültürünü ve lisanını internete uyarlasa da toplumlar tarafından kullanılan müşterek bir lisan ve kısaltmalar da ilerlemeye devam etmektedir. İnternet dili olarak sanal ortamda kullanılan bu dil özellikle de harf yerini alan sembollere varmaktadır (Çakır ve Topçu, 2005: 72). İnternetin dünyayı globalleşmeye sevk etmesi ile beraber karşımızdaki süreçlerde internet dili daha çok ilerleyecek ve değerlendirilecektir. Çünkü tüm dünyaya açık olan internetin kullanıcıları arasında bildirişimi ve etkileşimi elde etmeye yönelik müşterek bir haberleşmeye gereksinim duyulduğu gibi, İnternetle bireyler, interaktif ortamlara üye olmakta, bilgi ve beceri edinmekte, duygularını, düşüncelerini demokratik bir ortamda rahatça paylaşabilmektedir (Günüç: 2012: 10).

Sanal çalışma, esnek çalışma biçimlerinden birisidir. Günümüzde birçok örgüt, işletme giderlerini mali anlamda düşürmek ve farklı yerlerdeki nitelikli işgücünden yararlanmak amacıyla sanal çalışmayı özendirilmektedir. Bu yeni çalışma şeklinde kişiler, çalışma ortamını kendileri seçebilmektedirler (Bozkurt, 2005: 207). 1970’li yıllardan itibaren çalışma yaşamında yer almaya başlayan tele çalışma, süreç içerisinde yaygınlaşarak bu çalışma şekliyle ilgili çalışma büroları ve uydu ofisler ortaya çıkmaya başlamıştır. Bir sonraki zaman da, bilişim ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ve yenilikler, çalışanın fiziksel olarak işyerinde bulunması yerine işe bulunduğu yerden ulaşmasına öncüllük etmiştir. Öyle ki bu süreçle beraber evden çalışma, tele çalışma merkezleri, rezervasyonlu çalışma gibi çalışma biçimleri ortaya çıkmış ve 1980’li yıllardan itibaren bu çalışma biçimleri beraberinde sanal işyerini de getirmiştir (Akkirman, 2004: 55-56). Bununla beraber, sanal işyeri düzenlemeleri dört bölüme ayrılarak incelenmiştir;

Birinci düzenleme: Çalışanların bilgisayar ve iletişim araçları vasıtasıyla evlerinde, bazen de şirket ofislerinde çalışma şekli olan “tele çalışma”dır (teleworking/telecommuting) ve çalışana esneklik sağlayarak hem verimliliğin artmasını hem de maliyetlerin düşmesini kolaylaştırmıştır.

İkinci düzenleme: Rezervasyonlu çalışma (hoteling) ise, çalışanların fiziksel bir mekan olmaksızın, işletmenin belirlemiş olduğu mobil çalışma yerlerinde işlerini uygulamalarını sağlar. Bu düzenleme, işyeri maliyetleri açısından olumlu etkiler gösterse de, çalışanlar için örgüte bağlılık konusunda bazı zaafiyetleri de beraberinde getirmektedir.

Üçüncü düzenleme: Evden çalışma (home-based teleworking-home workers) şeklindedir. Evden çalışma, tele çalışma ile karşılaştırıldığında daha az maliyetli bir çalışma şeklidir. Evden çalışma şekli için gerekli olan malzeme sadece ilgili bilgisayar teknolojisi ve iletişim ağlarıdır. Böylece işletme maliyetleri azalmakta hem de çalışana esneklik sağlanmaktadır. Fakat, bazı vaziyetlerde ofis ekipmanlarının yetersizliği ya da çalışanın motivasyon eksikliği gibi problemler doğabilmektedir.

Dördüncü düzenleme: Emeğin tamamen seyyar hale gelmesini tanımlayan seyyar çalışmadır (fully mobile). Böylelikle çalışanların, mesai için ayrılmış herhangi bir fiziksel mekanı bulunmamaktadır. Ofisleri kendi araçlarıdır ve bilişim teknolojileri vasıtasıyla iletişim kurup çalışabilirler. Müşteri etkileşimlerinin artması bu metodun bir kazanımıdır. Fakat uzun vadede, yolculuk masraflarından oluşan problemler ile idarenin karşılıklı yapılan toplantılarının azlığı farklı olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Helms ve Raiszadeh, 2002: 241).

Sanal çalışma şeklinde öncelikli olarak çalışanların işlerini daha pratik şekilde yapmalarını sağlayan haberleşme ve iletişim araçları kullanılmaktadır. Teknolojinin gücünün artması, kaliteli ve ergonomik duruma gelmesi, işyerinden uzakta da olsa işin yapılabilir özelliğini artırmıştır. Kablolulu ve kablosuz modern iletişim ağı ve iletişim teknolojileri sanal çalışma şeklini basitleştiren ana faktörlerdir. (Mills vd., 2001: 48-49). Bu teknolojiler aracılığı ile örneğin, bir tatil merkezi ya da bir otel odasından çalışanlar işlerini yapabilmektedir (Bozkurt, 2005: 207).

Bilişim teknolojilerinin hayatımıza yer almaya başladığı 1980'li yılların başından itibaren çalışanlar, ağırlaşan iş yüküne rağmen işverenler tarafından uygulanmaya çalışılan esnek çalışma saatleri ile baş etmeye çalışmışlardır. Örneğin, 1980'li yıllardan itibaren Avustralya'da çalışma saatleri haftalık 42 saatten 45 saate kadar yükselmiş ve çalışma saatleri giderek artarak 2002 yılında 50 saat ve üstüne kadar ulaşmıştır. (Tapia, 2004: 307).

İşgücünün esnekliği her işletmede farklı biçimlerde olsa da, işletmeler tarafından özel önem taşıyan mesele sözleşmelerin elastiki bir yapıya sahip olmasıdır. Örgütler, işgücünün belirli bir kısmını çalıştırabilmek amacıyla belirli süreli veya geçici anlaşmalar yapmak zorunda kalmışlardır. Örgütler tarafından yapılan belirli süreli, geçici iş sözleşmeleri, çalışanların örgüte olan güvensizliğine, dışlanmışlık hissi ve motivasyon eksikliğine, kariyer yönetimi ve çalışanların örgütsel kimlik oluşturmaları konusunda örgüte yönelik güven duygusunun azalmasına sebep olabilmektedir. Çalışma hayatında ortaya çıkan değişikliklere uygun olarak bilgi çalışanlarında artış görülmektedir. Geleneksel çalışma anlayışının dışında yer alan bu çalışma modelleri ile istihdam sağlayan örgütlerde çalışanlar ile yapılan anlaşmalar da kavram kargaşasına sebep olmaktadır. Bazı çalışmacılar ile sanal çalışma şekillerini benimseyen ve kullanan işverenler ve ülkeler kendi yasaları gereği, geçici iş anlaşması imzalarken; bazıları da belirli süreli iş anlaşması gerçekleştirilmektedir. Örgütlerin kendi politikaları ya da ulusal kanunlar gereği yapılan anlaşmaların dışında, üstünde önemle durulması gerekli bir diğer mesele olan “psikolojik sözleşme” deyimini ilk kez Argyris (1960) tarafından kullanılmış olup, (Lewis vd., 2003: 12) Schein (1978) tarafından “örgüt ve çalışan arasında var olan ancak yazılı olmayan beklentiler” şeklinde tanımlanmıştır. Herriot ve Pemberton ise psikolojik sözleşmeyi “işveren ve örgüt tarafından iş ilişkisinin tüm gerekleri ve koşullarıyla ortak bir görüş etrafında olması” biçiminde açıklamıştır. (Guest, 2004: 6)

Çalışanlar, örgüt yapısı,, iş sözleşmesinin şekli ve daha geniş kapsamlı etkenlerden kaynaklanan psikolojik sözleşme, sözleşme taraflarının davranış şekillerini ve tutumlarını doğrudan etkilemektedir (Guest, 2004: 6).

Yazılı ve şekilsel olarak oluşturulmuş bir sanal iş sözleşmesi içerik bakımından aşağıda belirtilen maddeleri içerebilmektedir (Heikes, 2001):

- Çalışma alanı
- Mesai saatleri
- Görev tanımları

- Değerlendirme kısıtları
- Ücret ve kazanç
- Fazla çalışma
- Çalışan tazminatı
- Örgüte ait araç gereçler
- Çalışana ait araç gereçler
- Denetim
- Sözleşmenin hükümleri

1.3.4. Sanal Hayatın Örgütler Üzerine Etkisi

1.3.4.1. Sanal Hayat ve Örgütsel Açından Anlamı

Örgütler açısından sanallaşma, çalışma alanları ile sosyal alanları iyileştirme ve geliştirmeye yakından ilgilidir. Bu kapsamda örgütler, farklı hedeflerini yerine getirebilecek uygulamalar yapabilmektedir. Örnek olarak bir örgüt, çalışanlarını elektronik ajandalarını takip etmek şartıyla değerlendirmeye zorunlu tutabilmekte, müşterilerin hizmetlerle ilgili olarak fikirlerini ve görüşlerini açıklamalarına ya da interaktif bir web sayfası vasıtasıyla hizmet alabilmelerine olanak verebilmektedir. Bunun yanı sıra, paydaşlar için tedarik zincirinin belirli bölümlerine erişim sağlayarak veri tabanını ve örgüte ait bazı bilgileri paylaşma olanağı sağlayabilmektedir (Panteli ve Duncan, 2004: 427).

1950’li yıllardan itibaren 1990’lı yıllara kadar olgunluk sürecine ulaşan ‘elektronik çağı’ değişim sürecine girerek, yerini yeni dijital teknolojilerin ürün ve üretim proseslerinde temel bir araç olarak kullandığı ‘yeni ekonomi’ safhasına bırakmaktadır (Gates ve Hemingway, 1999: 61). Esneklik, risk, belirsizlik ve değişim faktörlerinin yanı sıra ileri teknoloji, şebekeler (network) ve ar-ge gibi faktörler de yeni ekonominin temel bileşenlerini oluşturmaktadır (Bozkurt, 2000: 197). Yeni ekonomi; “bilginin elde edilmesi”, “işlenmesi” ve “dönüştürülmesi” ile beraber bilginin “dağıtımı” sürecini de içine almaktadır. Yeni ekonomi içerisinde bulunan üç temel süreç, bilginin işlenmesini, elde edilmesini, dağıtımını ve iletişimini sağlayan bilgisayar sistemlerinin yanında insan faktörü yardımıyla tüm prosesi kontrol edebilen yazılım sistemi aracılığı ile işlemektedir. Bu bağlamda yeni ekonomi, beşeri ve fiziksel sermaye ile entelektüel sermayeyi harmanlayarak, güçlü bir tamamlayıcı faktör olmaktadır (Aktan ve Vural, 2004: 39).

Teknolojik altyapının ilerlemesi, hayatın tüm alanlarındaki ilişki türlerinin tekrardan şekillenmesine de olanak sağlamıştır. M. Castells (2000), iletişim ve bilgi teknolojilerinin yönettiği bu uzamsal mantığı “Şebeke Toplumu Teorisi” ile açıklamıştır. Castells’in teorisine göre bir şebeke toplumunun enformasyon, küresel olma ve ilişki ağları biçiminde üç temel özelliği bulunmaktadır. Enformasyon özelliği bilgiyi üretme, işleme ve yönetme yetkinliğini ifade edip, işletme, her ölçekteki çeşit ekonomik organizasyonların verimliliğinde ve rekabet konusunda önemli bir etken olma niteliğine sahiptir. Şebeke Toplumu Teorisi’nin bir diğer özelliği olan küresel olma özelliği ise, yeni ekonomik düzenin dünya ölçeğinde gerçekleştiğini ifade etmektedir. Bunun sebebi, ekonomik etkinliklerin niteliğini meydana getiren tüm hizmetlerin global bir ortam

üzerinde ya da belli bir zaman kısıtlaması içerisinde gerçekleşmek zorunda olmasıdır. Öte yandan, işgücü yerel olsa dahi global düzeydeki ekonomik faaliyetlerden etkilenmektedir. Şebeke Toplamı Teorisi'nin üçüncü özelliği olan ilişki ağları, bilgi toplumdaki ekonomik faaliyetlerin esnek ilişki ağları şeklinde örgütlenmesi anlamına gelmektedir. Esnek ilişki ağlarının temelini, şebeke örgüt ve onun farklı bir biçimi olan sanal örgüt oluşturmaktadır (Castells, 2000: 9-11).

Sonuç olarak, yaşadığımız süreçte sanal ekonominin gerçek ekonomiden giderek uzaklaştığı ve var olan politik düzenlerden koptuğu görülmektedir. Sanal ekonomi bağlamında, sanal örgütler üretimlerini, pazarlama ve dağıtım kaynaklarını kendileri oluşturmakta ve internet aracılığı ile fonksiyonlarını ve işlevlerini devam ettirebilen, kanuni bir şekilde kurularak soyut bir şekilde meydana gelmektedir (Grint, 1998: 380).

1.3.4.2. Sanal Çalışanlar

Çalışma şekillerinin yeniden yapılanmasını ve değişmesini gündeme getiren araştırmacılar, "siborg-çalışanı" tanımını ortaya çıkarmışlardır. N. Gerlach ve S. Hamilton (2000), elektronik bilgi teknolojileri ve bireyin birleşmesi olasılığı üzerine kurulan bu sistem ile, zihinsel çalışma şekillerini etkileşimli çalışma şekillerine göre revize ederek, örgütsel ve küresel bilgi yapılarını tek bir mekanizma halinde olabileceğini açıklamışlardır (Gerlach ve Hamilton, 2000: 461- 477'den aktaran Thorne, 2005: 583-584). Günümüzde ise sanal örgütün bir parçası olan örgüt çalışanları enformasyon sisteminin bir parçası haline dönüşmektedir. Sanal çalışan, veri bankalarını, kar marjlarını ve envanterleri yönetebilecek şekilde eğitilir. Bu bilgiler dahilinde sanal çalışan, değişen ve gelişen ortama sürekli entegre olabilmek amacıyla bilgi teknolojilerini kullanma yeterliliğine sahip olan esnek çalışanları açıklamaktadır. Bir diğer ifade ile düşünceleri anlayan ve bu düşünceleri minimum düzeyde bir çaba ile sanal örgütler aracılığı ile geliştirilmesini olanaklı hale getiren ve örgütsel fırsatlara çevirebilen çalışanlardır (Thorne, 2005: 585).

Diğer bir bakış açısıyla değerlendirilecek olursa sanal çalışan, çalışmalarını sanal ofis veya sanal işyerinden yürütebilen çalışandır. Dolayısıyla, sanal çalışanların işlerini sanki örgüte ait fiziksel ortamı içerisindeymiş gibi gerçekleştirmelerine olanak sağlayan yapılar, sanal işyerleri ya da sanal ofisler ile bunları oluşturan teknolojik araçlardır. F. Crandall ve M. Wallace'e (1998) göre sanal işyeri, "bireylerin oluşturduğu ağ, gerçek dünyadan farklı olarak işin herhangi bir zamanda, herhangi bir yerden yapıldığı ve geleneksel zaman, fiziki yerleşim, iş tanımları, ünvanların ve hiyerarşinin olmadığı işyeridir" (Crandall ve Wallace, 1998: 19'dan aktaran Akkırman ve Harris, 2004: 398). Bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla işin herhangi bir zamanda ve yerde yapılması da, esneklik sağlamaktadır.

BÖLÜM 2.

KAVRAMSAL AÇIDAN SANAL KAYTARMA

2.1.Sanal Kaytarma Kavramı

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki yenilikler, bireyleri, örgütleri, toplumu ve toplumlararası ilişkileri tarih boyunca etkilemiş ve etkilemeye devam etmektedir. Bilgisayarların ve akıllı telefonların gündelik hayattaki kullanımı ve internetin yaygınlaşmasıyla insanlar, mesajlaşma, e-posta yazma, sesli ve görsel görüşmeler yapma, sosyal medyayı kullanma, online alışveriş gibi birçok imkana sahip olmuştur (Ekinci ve Yıldırım, 2018: 47). Özellikle internetin yaygınlaşması bireylerin ve toplumların davranışlarının şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Şimşek, 2016: 599).

Bilişim teknolojilerinin kullanımı, bireylerin ve örgütlerin sosyal davranış, tutumları ve yetenekleri üzerinde birtakım olumsuz etkilere sebep olmaktadır (Ergün ve Altun, 2012: 38-41). Özellikle işletmeler, kamu kuruluşları ve eğitim kurumları gibi ortamlarda bilişim teknolojilerinin amaçları dışında kullanılabilir. Kablosuz ağ yapılarının da gelişimiyle kişiler sadece sosyal ve özel hayatta değil aynı zamanda iş hayatında da çeşitli aktivitelerde bulunabilmektedir. Böylece hem iş düzeni açısından hem de müşteri memnuniyeti açısından olumsuz sonuçlar oluşabilmektedir (Arslan ve Demir, 2016: 1626). Bu bağlamda Blanchard (2008: 1068) ise internet kullanımını şöyle açıklar: İnternet her ne kadar 21. yüzyılın en önemli teknolojilerinde biri olarak kabul edilse de çalışanların işle ilgisi olmayan, iş dışı amaçlarla kullandıkları yeni bir “iş aksatma hareketi” olarak da karşımıza çıkmaktadır. İnternet kullanımı bir zorunluluk haline dönüşmekle birlikte doğrudan yaşamımızın bir parçası olmuştur (Blanchard, 2008: 1068).

Bu bakımdan bilgisayar ve internet kullanımı belirli faaliyetlerin otomatikleşmesine ve çalışanların günlük görevlerine yardımcı olmasına karşın, örgütlerdeki bilgisayarların varlığı, bir çalışanın işten kaytarabileceği yeni yollara da izin vermiştir (Askew, 2012: 1). Çalışanların bilgisayar ve akıllı telefonlarını kullanarak sosyal paylaşım ağlarında (Facebook, Youtube, Instagram, Twitter vb.) vakit geçirmeleri, Online alışveriş yapmaları, kişisel e-mail adreslerini kullanmaları gibi aktiviteler ile interneti kişisel amaçla kullanmaları sanal kaytarma olarak isimlendirilmektedir (Lim, 2002). Sanal kaytarma olgusu hakkında ayrıca çeşitli tanımlar da bulunmaktadır. Bock ve Ho (2009) sanal kaytarmayı “İşyerinde internetin özel amaçlar için kullanımını; işle ilgisi olmayan bilgisayar kullanımı” olarak adlandırırken, Blanchard ve Henle (2008) sanal kaytarmayı iki türe ayırmıştır:

- Önemsiz Sanal Kaytarma (İşyerinde Kişisel e-posta gönderme ve alma gibi)
- Önemli Sanal Kaytarma (Kumar siteleri ve yetişkin sitelerinde gezinme gibi) (Özdemir, 2018: 34).

Kaytarma kelimesi, Türk Dil Kurumundaki sözlük anlamına göre, “iş yapmaktan kaçmak” olarak karşımıza çıkmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2018).

Çalışanların iş yerinde özel amaçlı internet kullanımı İngilizce yazında (aralarında farklılıklar olmakla birlikte) çeşitli şekillerde ifade edilmektedir. Sanal kaytarma kavramı

uluslararası yazında “cyberslacking ve “cyberloafing gibi terimlerle ifade edilirken, Türkiye’de yapılan çalışmalarda ise “sanal kaytarma ve siber aylaklık olarak adlandırılmıştır (Ekinci ve Yıldırım, 2018: 52). Demir ve Seferoğlu (2016: 26), İnce ve Gül (2011: 508) ise sanal kaytarmayı “Sanal zorbalık ve sanal tembellik” olarak tanımlamışlardır.

Çoğunlukla sosyal bilimler alanında çalışmakta olan bazı Türk araştırmacıların “cyberloafing” terimini kendi çalışmalarında Türkçeye “siber aylaklık” yerine “sanal kaytarma” olarak çevirdikleri ve bu şekilde ifade ettikleri görülmektedir. Literatürde “sanal kaytarma” teriminin kullanıldığı çalışmalar incelendiğinde, bu terimin ilk kullanımlarının 2012 yılında kullanılmaya başlandığı görülmektedir (Özkalp vd., 2012; Kaplan ve Öğüt, 2012; Köse, Oral ve Türesin, 2012). Bunun yanında Arslandere (2010) çalışmasında “cyberloafing” teriminin karşılığı olarak “siber kaytarma” ifadesini kullanmış, bu kavramı çalışanların interneti eğlence ve diğer kişisel amaçları için kullanmaları olarak açıklamış, önemli sosyal ve ekonomik boyutları olduğunu belirtmiştir (Tozkoparan, 2016: 15).

Sanal kaytarma ve diğer tüm kavramlar göz önünde bulundurulduğunda, tüm kavramlarda vurgulanan ortak nokta internetin kişisel amaçlar doğrultusunda kullanımudur. Tüm tanımların üzerinde durduğu hususlar;

- İnternet kullanımının istemli bir davranış olması,
- İnternet kullanımının kişisel veya özel amaçlar doğrultusunda olması,
- Etkinliğin çalışma saatleri içerisinde yapılmasıdır.

Sanal kaytarma kavramını daha iyi tanımak ve anlayabilmemiz için konuyla ilgili ilk çalışmalardan birini yapan Lim (2002) sanal kaytarmayı; İş saatleri içerisinde işle ilgili olmayan web sitelerinde kişisel amaçlar için gezinmek ve kişisel e-postaları kontrol etmek (almak ve göndermek dahil) için mesai saatleri içinde şirketlerin ve örgütlerin internet erişimini gönüllü olarak kullanma eylemleri olarak tanımlamaktadır. Ona göre bu faaliyetler çalışanları temel iş görevlerini yerine getirmekten ve tamamlamaktan alıkoymaları nedeniyle verimsiz bir zaman kullanımudur. Bu bağlamda sanal kaytarma tanımını Blanchard ve Henle (2008: 1068) “İş görenlerin mesai saatleri içerisinde istemli ve bilinçli olarak çalışılan örgütün veya kurumun sağladığı e-posta ve internet imkânlarından iş dışı faaliyetleri yerine getirmek için yararlanmaları” şeklinde ifade etmektedir. Ancak Blachard ve Henle’ye göre sanal kaytarma tanımı sadece negatif ya da pozitif yönlü olarak düşünülmemelidir. Sanal kaytarma davranışları çalışanların performansına zarar verebileceği gibi onların iş motivasyonlarına katkı da sağlayabilmektedir.

Prasad vd. (2010: 159) sanal kaytarma davranışını Lim (2002)’in tanımına benzer bir şekilde, çalışanların mesai saatleri içerisinde iş yerinin internet erişimini kendi kişisel amaçları için kullanmaları, web sitelerinde gezinmelerini çalışanların gönüllü eylemleri olarak tanımlamaktadır.

Johnson ve Indvik (2003: 53) sanal kaytarma davranışlarını çalışma saatleri içerisinde iş yerinin kaynaklarını kullanarak boş zaman geçirme aktiviteleri olarak tanımlamıştır.

Anandarajan ve Simmers (2004: 19) sanal kaytarma kavramını “21. Yüzyılda örgütlerde çalışanların “mesai saatleri içerisinde örgütün kaynaklarından herhangi birini, iş dışı faaliyetlerle kullanarak yapılan gönüllü internet davranışlarıdır.” Diye tanımlarken Anandarajan vd. (2011: 578) daha sonra yaptığı çalışmasında yukarıdaki tanıma ek olarak sanal kaytarmayı “çalışanların örgütün kendi menfaatleri için geliştirdiği normların aksine kasıtlı-ihiyari online web davranışlarıdır.” diye tanımlamaktadır.

Sanal kaytarma davranışları ile ilgili alanyazında birbirinden farklı görüşlere rastlamak mümkündür. Anadarajan, Devine ve Simmers (2011: 579) sanal kaytarmayı “Zarar verici veya bozucu sanal kaytarma, yaratıcı ve boş zamanları doldurucu sanal kaytarma ve öğretici sanal kaytarma olmak üzere üç boyutta” incelerken (Özkalp, Aydın ve Tekeli, 2011: 466), diğer yandan Robinson ve Bennett (1995: 556) sanal kaytarmayı önemli (major) ve önemsiz (minor) olmak üzere iki boyutta ele almışlardır. Öte yandan Lim (2002: 676) ise sanal kaytarma faaliyetlerini web sitesi aktiviteleri (browsing activities) ve eposta aktiviteleri (e-mailing activities) şeklinde gruplandırmayı tercih etmiştir. Benzer şekilde Blau, Yang ve Ward-Cook (2006: 9), web sitesi ile ilgili aktiviteler, işle ilgili olmayan e-posta aktiviteleri ve interaktif sanal kaytarma aktiviteleri şeklinde bir sınıflandırma yapmışlardır.

Sanal kaytarma kavramı, internet sapkınlığı, sorunlu internet kullanımı, internet bağımlılığı, interneti kötüye kullanma ve internet bağımlılığı rahatsızlığı gibi anlamlarda da kullanılmaktadır (Kim ve Byrne, 2011: 6).

Bir diğer tanıma göre sanal kaytarma, çalışanların iş yerinde teknolojik imkanlardan yararlanarak iş amaçlı kullanıma sunulmuş iş yeri interaktif teknolojilerini suistimale yönelik kullanarak çalışma saatleri içerisinde kişisel e-postalarını kontrol etmesi, iş ile ilgili olmayan internet sitelerinde dolaşması eylemleridir. İşyerlerinde kullanılan tüm teknolojik gelişmelerle beraber, sanal kaytarmanın sadece örgütün internet erişim olanakları ile değil, hem örgütsel hem de bireysel internet kullanımı sağlayan tüm imkanlarla yapılan kaytarma davranışlarını kapsadığı söylenebilir (Kaplan ve Ögüt, 2012: 4).

Greenfield ve Davis (2002: 348)’e göre örgüt çalışanlarının, örgütün sunduğu internet hizmetlerini mesai saatleri içerisinde işle ilgisi olmayan amaçlar doğrultusunda kullanmaları sanal kaytarma davranışını tanımlarken, her örgütte, çalışanların yaklaşık olarak yarısı bu davranışları sergilemekte olup, bu davranışlar sebebiyle örgüt verimliliği düşüş göstermektedir. Bu tanımlamaya paralel olarak Askew vd. (2014: 510) Sanal kaytarma davranışlarını çalışanların örgütlerdeki bilgisayarlar aracılığı ile mesai saatlerini boşa geçirmesi olarak tanımlayıp, bu davranışların örgütler için problemleri olduğunu belirtmiştir.

Sanal kaytarma davranışları üzerine alan yazında birçok araştırma bulunmasına rağmen sanal kaytarma davranışlarını sergileyenlerin ortak noktası henüz net bir şekilde açıklanamamıştır (Vitak vd. 2011). Diğer bir deyişle, hangi nitelikleri taşıyan çalışanın diğer çalışanlara oranla sanal kaytarma davranışlarını sergilemeye daha yatkın olduğunu belirlemeye yönelik çalışmalarda ortak bir fikir oluşturacak sonuçlar elde edilmemiştir. Garrett ve Danziger (2008: 287) bilgisayar kullanan çalışanlar arasında ülke çapında

yaptıkları bir araştırmada mesleki durum, iş yerindeki algılanan otonomi, gelir düzeyi, eğitim düzeyi ve cinsiyet durumunun sanal kaytarmanın önemli göstergeleri olduğunu belirlemişlerdir.

Ugrin ve Pearson'a (2013: 818) göre sanal kaytarmaya karşı caydırıcı yaklaşımların etkili olabilmesi için bireylerin davranışları, duyguları ve algıları durumsal olarak incelenerek tespit edilmelidir. Çalışanlar, kuralları ihlal edenlerin ciddi şekilde cezalandırıldığını bilmediği zaman, sanal kaytarmayı azaltmaya yönelik tespit mekanizmaları ve politikaları kısmen etkisiz olabilmektedir. Bir araştırmanın sonuçlarına göre caydırıcı cezalandırılma ve profesyonel bir izleme sisteminin varlığı çalışanların sanal kaytarma davranışları gerçekleştirme eğilimini azaltmaktadır. Aynı zamanda sanal kaytarma davranışlarına karşı geçmişte uygulanan caydırıcı yaptırımlar ve sanal kaytarma ile ilgili farkındalık da sanal kaytarma davranışlarını azaltıcı etki göstermektedir (Hassan, vd., 2015: 97).

Çalışanların sanal kaytarma davranışları gerçekleştirmesinin, örgütler açısından zararları ve yararları konusunda iki farklı görüşün benimsendiği görülmektedir. Bazı araştırmacılar sanal kaytarma davranışlarını, işletmeler açısından oldukça zararlı ve verimlilik kayıplarına sebep olan ve örgütleri hukuki yaptırımlara maruz bırakan sapkın davranışlar olarak değerlendirilmektedir (Robinson ve Bennett, 1995: 565; Flynn, 2001; Mills vd., 2001: 35, Zauwiyah ve Hasmida, 2009; Eivazi, 2011; Örucu ve Yıldız, 2014; Yıldız vd., 2014; Yıldız ve Yıldız, 2015; Karaoğlan Yılmaz vd., 2015).

Alanyazında sanal kaytarma davranışlarının örgütler açısından olumsuz tesirlerini inceleyen araştırmaların yanında, sanal kaytarma davranışları sayesinde elde edilen üretkenlik artışına, kişisel gelişim ve eşsiz öğrenme fırsatlarına, motivasyon artırıcı yönlerine değinerek, sanal kaytarma davranışlarının faydalı olabileceği kanısında olan ve bu görüşleri destekleyen çalışmalara da rastlamak mümkündür. Bu çalışmalara örnek olarak Keklik vd. (2015: 132) yaptığı çalışmada sanal kaytarma davranışlarının negatif yönlü etkilerinin olduğu yönündeki görüşlerin aksine örgütsel öğrenme kapasitesini arttıran bir değişken olduğunu bulgulamıştır. König ve Guardia (2014:356) ise, örgütte kişisel amaçlarla internet kullanımının iş ve iş dışı denge sağlandığı sürece problem yaratmadığını ve faydalı olabileceğini vurgulamaktadırlar. Yine İnce ve Gül (2011) tarafından yapılan çalışmada ise içsel kontrol odağına sahip olan çalışanların önemsiz sanal kaytarma davranışlarının, iş performansını ve motivasyonu arttırdığı ve bu şekilde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Stanton (2002) tarafından yapılan araştırmada sık internet kullanan çalışanların, interneti daha az kullanan çalışanlara göre, iş tatmini, duygusal bağlılık, destekleyici örgüt, iş arkadaşları ve yönetici memnuniyeti açısından yüksek puanlar aldığı gözlenmiştir. Anandarajan vd.'ne (2011: 580) göre ise sanal kaytarma; “ 21. yüzyıl işletmelerinde çalışanların, psikolojik sözleşmede balans ayarı yapma teşebbüslerinin” göstergesidir.

Sanal kaytarma ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, sanal kaytarma davranışlarının olumlu ve olumsuz sonuçlar ortaya çıkardığı görülmektedir. Yaygın görüş sanal kaytarma davranışlarının çalışan ve örgüt için olumsuz sonuçlar doğurduğuna yönelik olsa da, bu davranışların gerçekleştirildiği kurum ve örgütün çalışma şekli, faaliyet alanı ve örgütün kurumsal kimliği açısından değerlendirildiğinde sanal kaytarma davranışlarının olumlu

sonuçlar doğurması mümkündür. Örneğin Bilişim alanında çalışan bir personelin kişisel gelişimi ve bilişim sektöründeki faaliyetleri araştırmak ve öğrenmek amacı ile çalışma saatleri içerisinde sosyal medya sitelerinde uzun vakitler geçirmesi olumsuz bir durum olarak algılanmamaktadır. Buna benzer durumlarda çalışanların hangi davranışlarının sanal kaytarma kavramı içerisinde değerlendirileceği, faaliyet gösterilen alana, şirketin yapısına ve politikasına göre doğrudan bağlıdır.

2.2.Sanal Kaytarma Etkinliklerinin Sınıflandırılması

Bilişim ve teknoloji alanındaki devamlı yaşanan değişim ve yeni gelişmeler, sanal kaytarma davranışlarının yeni sınıf ve boyutlarının meydana gelmesine olanak sağlamakta, hem de sanal kaytarma faaliyetlerinin gittikçe yaygınlaşmasına sebebiyet vermektedir (Candan ve İnce, 2016: 232). Literatür incelendiğinde, sanal kaytarma etkinliklerinin araştırmacılar tarafından farklı sınıflandırmalara tabi tutulduğu görülmektedir.

Blanchard ve Henle (2008: 1068) sanal kaytarma tiplerini önemsiz (kısa süreli haber sitelerini ziyaret etme, kişisel e-posta alma, okuma, gönderme, haber ve finans sitelerini takip etme ve çevrimiçi alışveriş yapma gibi) ve ciddi (çevrimiçi sohbet odaları, anlık mesajlaşma, blog sitelerini takip etme, çevrimiçi kumar/bahis oynama, müzik indirme gibi) sanal kaytarma olarak iki şekilde tasnif etmiştir. Önemsiz sanal kaytarma faaliyetinde bulunan örgüt çalışanları bu faaliyetleri olağan bir durum olarak karşılamakta ve bu davranışların işletme kaynaklarına ve örgüte zarar vermediğini düşünmektedirler. Önemli sanal kaytarma faaliyetinde bulunan örgüt çalışanları ise bu faaliyetlerin kendileri ve örgütleri için ne kadar tehlikeli olduklarını ve bunun getireceği kanuni yükümlülükleri de bilmektedirler (Örücü ve Yıldız, 2014: 132).

Blanchard ve Henle tarafından kullanılan tipoloji, daha önce “verimsiz işyeri davranışı” alan yazınında da Robinson ve Bennett tarafından da ifade edilmiş bir sınıflamadır. Robinson ve Bennett, sapkın işyeri davranışları adı altında sanal kaytarma davranışlarını kişisel ve örgütsel boyutlar olarak iki boyuta ayırmaktadırlar. Bu iki boyut, örgütü ve örgüt çalışanlarını vurgulayan verimsiz işyeri davranışlarının temelinden kaynaklanmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995: 555–572).

Sanal kaytarma davranışları sadece örgüt çalışanlarını hedefinde bulduran bir durum olmayıp, örgütün tamamına etki eden bir davranıştır. Sanal kaytarma etkinliklerinin bir diğer farklı sınıflandırması da Lim ve Chen tarafından yapılmıştır. Lim ve Chen, sanal kaytarmayı; görüntüleme/tarama etkinlikleri ve e-posta gönderme/alma etkinlikleri şeklinde 2 gruba ayırmışlardır. Bu grublama, sanal kaytarma etkinliklerini denetlemenin yanı sıra sanal kaytarma miktarı ve faaliyetlerine harcanan enerji, çaba üzerinde durmakla beraber sanal kaytarma yollarını da baz almaktadır (Lim ve Chen, 2009: 13). Bu sınıflandırma, sanal kaytarma faaliyetlerinin sonuçlarını göz ardı etmesi ve sadece kaytarma yollarını baz alması nedeniyle bazı eleştirilere maruz kalmıştır (Blanchard ve Henle, 2008: 1067).

Üçüncü sanal kaytarma faaliyetleri ile ilgili gruplandırma sanal kaytarmanın görevlerinden yola çıkarak Li ve Chung tarafından yapılmıştır. Sınıflamada sanal

kaytarma etkinlikleri, işlevleri açısından 4 kategoriye ayrılmıştır (Li ve Chung, 2006: 1069). Bunlar;

- **Sosyal İşlev:** İnternetin arkadaşlarla bilgi paylaşmak ve iletişim kurmak için kullanılması
- **Enformasyonel İşlev:** İnternetin bilgi toplamak ve araştırma yapmak için kullanılması.
- **Eğlence İşlevi:** İnternetin eğlenmek amacıyla zaman geçirmek için kullanılması.
- **Sanal Duygusal İşlev:** İnternetin kumar/bahis ya da flört gibi diğer faaliyetler için kullanılması.

Özellikle son yıllarda teknoloji alanındaki ilerlemeler ve internet erişiminin mobil cihazlarla mümkün hale gelmesi, bir takım yeni sanal kaytarma davranışlarının ortaya çıkmasına ve bu alandaki aktivitelerin yaygınlaşmasına ve çeşitlenmesine neden olmuştur (Ekinci ve Yıldırım, 2018: 57).

Mahatanankoon, Anandarajan ve Igbaria (2004: 95) yaptıkları çalışmada, sanal kaytarma etkinliklerini 5 gruba ayırmışlardır. Bunlar;

- Satın alma ve kişisel ticari etkinlikler
- Bilgi tarama ve görüntüleme,
- Kişilerarası iletişim
- İnteraktif eğlence ve zaman geçirme
- Kişisel veri (müzik, video vb.) indirme

Olarak kategorize edilmiştir.

Diğer bir çalışmada Anandarajan, Devine ve Simmers (2004: 61); iş yerinde/işte kişisel internet kullanımını, organizasyon ve kişiler için fırsat ve tehdit oluşturan 2 boyutlu yapı olarak belirtmiş ve bu boyutları 4 kategoride sınıflandırmıştır. 2011 yılında Anandarajan ve arkadaşları tekrar aynı kavramı ele almışlar (Fındıklı, 2016: 38-39) ve sanal kaytarma davranışını birey açısından dört gruba ayırmışlardır. Bu gruplar aşağıda sıralanmıştır. (Ünal ve Tekdemir, 2015: 99).

Suistimale Açık Sanal Kaytarma Davranışları:

Örgüt için yararlı olmayan yönlerini içine alan eylemlerdir. Bu türde yer alan davranışlar internetin kötü amaçlarla kullanılması olarak belirtilmektedir. Erişkin sitelere girme, çevrimiçi oyun oynama ve müzik indirme etkinlikleri bu davranışlar içerisinde yer almaktadır.

Dinlence Amaçlı Sanal Kaytarma Davranışları

Bu kategoride yer alan aktiviteler boşa zaman geçirme ve eğlenceye yönelik davranışlardır. Tatil rezervasyonları, eğlence ya da sosyal etkinliklerle ilgili araştırmalar yapmak, çalışma alanıyla ilgili olarak incelemelerde bulunmak ya da satın almak istediği ürünlerle alakalı inceleme yapma davranışları bu kapsamda yer alır.

Kişisel Öğrenme Amaçlı Sanal Kaytarma Davranışları

Örgüt ile alakalı haberleri takip etme, öğrenim fırsatlarını araştırma, kendi alanında uzman kuruluşların web sitelerini ziyaret etme ve günlük konularla alakalı incelemeler yapmak gibi davranışlar bu grupta değerlendirilmektedir.

Belirsiz Sanal Kaytarma Davranışları

Sohbet sitelerinde örgüt ile ilgili tartışmalara ve forumlara katılmak, resmi web sayfalarını ziyaret etmek ve sohbet odalarında başka örgütlerle ilgili araştırmalar yapmak bu grupta yer alan davranışlardır (Akça, 2013: 12).

Ramayah (2010: 298) ise sanal kaytarma faaliyetlerini, kişisel iletişim, kişisel bilgi araştırması, kişisel veri indirme ve kişisel çevrimiçi alışveriş yapma olarak 4 kategoriye ayırmıştır.

Yukarıda belirtilen tüm sınıflandırmalar göz önünde bulundurulduğunda temelde önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarından yola çıkıldığı ve bu davranışların derecelendirildiği görülmektedir. Önemsiz davranışlar “*özel telefon görüşmeleri yapmak ve masada bulunan gazeteyi okumak kadar normal, verimliliği arttırıcı ve göz yumulabilecek faaliyetler*” (Blanchard ve Henle, 2008) olarak görülürken, ciddi davranışlar örgütün maliyetten imaj kaybına kadar onu zarara uğratacak yönetilmesi ve önlem alınması gereken “*üretkenlik karşıtı sapkın*” Lim (2002) davranışlar olarak nitelendirilmektedir.

Konu ile ilgili diğer bir çalışmada sanal kaytarma davranış grupları incelendiğinde ise, bu davranışların önem açısından “önemsiz sanal kaytarma davranışları ve önemli sanal kaytarma davranışları” biçiminde ikiye ayrıldığı görülmektedir (Demir ve Seferoğlu, 2016: 5).

- **Önemsiz Sanal Kaytarma Eylemleri:** Bu kategorideki eylemler e-posta gönderip almak ve benzeri eylemleri içerir. Bu kategorideki eylemler kısa sürdüğü ve kurumlara hukuki sorumluluklar yüklediğinden bu tür eylemlerin zararsız olduğu söylenebilir. Bu sebeple önemsiz sanal kaytarma eylemleri olarak adlandırılır. Ancak uzun süreli önemsiz sanal kaytarma eylemleri kurumlara verimlilik açısından zarar verebilmektedir.
- **Önemli Sanal Kaytarma Eylemleri:** Bu kategorideki eylemlere çevrimiçi kumar oynama ve yetişkin içerikli sitelere girme ve benzeri eylemler örnek olarak gösterilebilir. Bu kategoride sanal kaytarma eylemleri zaman tükettiği ve örgütlere hukuki mesuliyet yüklediği için zararlı olarak değerlendirilmektedirler

Bu çalışmada Blanchard ve Henle (2008)'nin yaptığı sınıflandırma dikkate alınacaktır. Bu sınıflandırmada araştırmacılar sanal kaytarma tiplerini önemsiz (kısa süreli haber sitelerini ziyaret etme, e-posta alma, okuma, gönderme gibi) ve önemli (kumar içerikli sitelere girme, sohbet etme/chat yapma gibi) sanal kaytarma olarak iki şekilde tasnif etmiştir (Yıldız vd., 2016: 57).

2.3.Sanal Kaytarma Davranışlarının Sınıflandırılması

Sanal kaytarma davranışları ilgili alan yazından derlenerek dört sınıfa ayrılmıştır. Bunlar çeşitli literatür alanlarından türetilmektedir (Doorn, 2011: 7).

- **Gelişimsel Davranış:**

Gelişimsel davranış, sanal kaytarma sürecini öğrenme ve bilgi sahibi olmak için potansiyel bir kaynak olarak kabul eder. Bu açıdan sanal kaytarma davranışları, çalışanların, hem örgütün diğer çalışanlarına hem de örgütün kendisine fayda sağlamak için gelecekteki faaliyetlerinde kullanabilecekleri bir beceri artışı ve çeşitlendirme imkanı sağlar (Belanger & Van Slyke, 2002: 64–65).

- **Kurtarma/İyileştirme Davranışı:**

Kurtarma/İyileştirme davranışı çalışanın sağlığını ve huzurunu dikkate alır. Sanal kaytarma davranışları çalışanların huzursuzluğunu ve rahatsızlığını azaltabileceğinden çalışan ve organizasyon üzerinde olumlu etkilere sahiptir (Lim ve Chen, 2009: 2012).

- **Sapkın Davranış:**

Sapkın davranış, sanal kaytarma davranışlarını örgüte karşı sergilenen istenmeyen davranışlar olarak kabul eder. Bu davranış açıkça sanal kaytarma davranışlarını örgütler için olumsuz sonuçları olan, örgütlerde motivasyonu azaltıcı ve verimliliği düşürücü olumsuz sonuçları olduğu fikrini ortaya koymaktadır (Weatherbee, 2010: 38).

- **Bağımlılık Davranışı:**

Bu yaklaşım sanal kaytarma davranışlarını sanal kaytarma davranışlarının bağımlılık ve alışkanlık yarattığını bu yüzden de problemleri bir davranış olduğunu savunur. Bağımlılığın kökeni çalışanın geçmişindeki dürtü kontrolü bozuklukları ve bağımlılık yaratan rahatsızlıkları olabileceği gibi, işinden duyduğu memnuniyetsizliğe, can sıkıntısında ve bıkkınlığa tepki göstermek için seçtiği bir yol da olabilir. Yellowlees ve Marks tarafından belirtildiği gibi, internet bağımlılığı, çoğunlukla yapılan iş ve iş yeri ile alakalı sorunlardan kaynaklanmaktadır (Yellowlees ve Marks, 2007: 1448). Daha spesifik olarak, problemleri internet kullanımına neden olan aktiviteler, sosyal etkileşimi olan aktivitelerdir (Caplan, 2002; Yellowlees & Marks, 2007). Ayrıca, bağımlılık yaratan İnternet davranışlarının sonuçları, depresyon ve düşük performansla ilişkili bulunmuştur. (Stanton, 2002: 57).

2.4.Sanal Kaytarmanın Nedenleri

Geçmiş yıllarda yapılan çalışmalar incelendiğinde sanal kaytarma aktivitelerinin nedenlerinin geniş bir alana yayıldığı görülmektedir ve sanal kaytarma aktivitelerinin gerçekleştirilmesinin nedenleri tamamen belirlenmiş değildir (Vitak vd., 2011: 1753).

Doorn, yaptığı çalışmasında Sanal kaytarma davranışlarına neden olan etkenleri daha önceden yapılan araştırmalar doğrultusunda örgütsel etkenler, iş veya görev ile ilgili etkenler ve kişisel etkenler olmak üzere üç farklı şekilde gruplandırmıştır (Doorn, 2011: 9).

2.4.1.Örgütsel Etkenler

Sanal kaytarma davranışlarını etkileyen unsurların en başında gelen örgütsel etkenler; örgütsel politikalar, kişisel internet kullanımındaki kesinlik, örgütsel özellikler ve çalışma grubu normları olmak üzere dört alt başlık halinde açıklanmaktadır.

2.4.1.1.Örgütsel Politikalar

Örgütsel politikalar, sanal kaytarmanın olumlu ya da olumsuz yönde bir etkisinin olup olmadığını bilmenin önemini göz önünde bulundurmak açısından önemlidir. Bu anlamda örgütsel politikalar, kurumların internet kullanım politikası, her personelin kurum içerisinde şahsına ait bilgisayarı kullanabilme özgürlüğü ya da örgüt çalışanlarına mesai saatlerinin esnekliği şeklinde ortaya çıkmaktadır (Doorn, 2011: 9).

2.4.1.1.1.İnternet Politikası

Sanal kaytarma davranışlarının örgütler ve çalışanlar için olumsuz bir sonucu olup olmadığı konusunda fikir birliği olmamasına rağmen, birçok kurum, çalışanların internet kullanımını sınırlamak veya kontrol altına almayı amaçlayan internet politikalarını kullanmaktadır. İnternet politikaları, çalışanların davranışını düzenleme amacına hizmet etmekte ve sanal kaytarma davranışlarında önemli bir rol oynadığı kanıtlanmaktadır (Lim ve Teo, 2005: 1085).

Bu tür uygulamalar karşısında Blanchard ve Henle (2008: 1080), örgütsel politikaların çalışanların sanal kaytarma davranışlarına etki etmediğini, çalışanların, sanal kaytarma davranışı sergilerken yakalanmalarının rastgele olduğunu düşündüklerini iddia etmişlerdir (Blanchard ve Henle, 2008: 1080). Tüm bu çelişkiler örgütsel açıdan sanal kaytarma ile nasıl başa çıkılacağına karar verme zorluğunu arttırmakta olup örgütler çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile ilgili sorumlulukları ve kurumun sanal kaytarma faaliyetlerini kontrol etmek için izlediği politika arasında bir denge kuralmalıdır (Doorn, 2011: 10).

2.4.1.1.2.İşyerinde Kendi Bilgisayarını Kullan Politikası

İş yerinde kendi bilgisayarını kullan politikası, pratik açıdan uygulanmaya başlanmış yeni bir konsepttir. Bu politika, örgütlerin, personellerine bilgisayar sağlamak yerine personele ayrılan bütçe ile kendilerine ait bilgisayarlarını temin etme imkanı sağlamaktadır. Ancak bu politikalar doğrultusunda iş yerinde kendi bilgisayarını kullanan personellerin, örgüt tarafından sağlanan bilgisayarları kullanan çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışlarında buldukları tespit edilmiştir. Bu sebeple iş yerinde kendi bilgisayarını kullanma politikası sanal kaytarmaya neden olan etkenler arasında kabul edilmektedir (Doorn, 2011: 10).

2.4.1.1.3. İş Dünyasındaki Yeni Çalışma Yolları

Bu politika çalışma hayatında zaman ve mekân açısından esneklik ve pratiklik içermekte olup, ayrıca çalışanların işlerini yapma şekillerini etkilemektedir. Geçmişte yapılan çalışmalarda ofis dışında çalışmanın ve mekânsal esneklik uygulamalarının bir fırsat olarak çalışanlara sunulması ile ilgili uygulamaların bazı olumsuz sonuçlar içerdiği

sonuçlarına varılmıştır. Bu tür bir politikanın dezavantajlarından biri, bazı kuruluşların çalışanlara kurallar ve potansiyel risklerle ilgili bilgi sağlamadan böyle bir politika benimsemesidir (Kurland ve Bailey, 1999: 55).

İşyerinde mekânsal esnekliğin oluşturduğu sıkıntılar ayrıca Kurland ve Bailey (1999: 55) tarafından performans izleme, yönetsel kontrol ve iş koordinasyonu olarak ifade edilmiştir. Bu üç faktör, yöneticilerin gözlem yapma, mentörlük ve danışmanlık için yaşadıkları olanakların noksanlığını göstermektedir (Akça, 2013: 17). Kontrol noksanlığı ve denetim eksikliği, sanal kaytarma faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde artışa veya personellerin daha değişik sanal kaytarma faaliyetleri göstermesine fırsat sağlayabilir. Ayrıca, çalışma programlarının kontrolü çalışanlarda daha fazla olacağından çalışanlar sanal kaytarma davranışlarına daha fazla dahil olabilmektedir (Doorn, 2011: 10).

2.4.2. İş ve Görev ile İlgili Etkenler

İş veya görev ile ilgili etkenler üç ana başlık altında açıklanmaktadır. Bunlar; iş ile ilgili talepler ve kaynaklar, iş yükü ve özel yaşam ile iş hayatı arasındaki sınırların kaybolmasıdır.

2.4.2.1. İş ile İlgili Talepler ve Kaynaklar

Yapılan çalışmalarda iş yükünün, işin iki yönü olduğu ve bunların iş talebi ve iş kaynakları ile ilgili olduğu düşünülmektedir (Frese ve Zapf, 1994: 271). İşe olan talep işyerindeki duygusal, fiziksel ve bilişsel gayreti gerektiren devamlı uyarıcıların derecesini gösterir. İş için gerekli olan kaynaklar ise kişilerin stresi oluşturan etkenlerin altından kalkmak için yararlanabileceği bir çeşit enerji haznesidir (Akça, 2013: 21).

İş talepleri ve iş kaynakları zihinsel, duygusal ve fiziksel olarak üç kategoriye ayrılır (Hockey, 2000: 220);

- Bilişsel talepler ve kaynaklar; beyin süreçlerine ve bilgi işlemeye odaklanmaktadır.
- Duygusal talepler ve kaynaklar; kişilerarası işlemler sırasındaki süreçlerde duyguların miktarına odaklanmaktadır.
- Fiziksel talepler ve kaynaklar; kişilerin kas ve iskelet sistemini ifade eder.

Yüksek iş kaynakları ile yüksek iş talepleri birleşimi gelişme ve aktif öğrenme oluşturmaktadır. Çoğu zaman yüksek iş kaynakları ve yüksek iş taleplerinin hem örgütler hem de örgüt çalışanları tarafından yararlı olduğu belirtilmektedir. Diğer yandan iş kaynakları düşük, iş talepleri yüksek olduğunda huzursuzluklar yaşanabilmekte ve olumsuz sağlık koşulları meydana gelebilmektedir (Doorn, 2011: 11).

Diğer yandan iş taleplerinin düşük olduğu durumlarda araştırmalar, personellerin, sanal kaytarma faaliyetlerine daha çok meyil gösterdiği sonucuna varmıştır. Çalışanların yapılacak fazla işi yoksa zamanını sanal kaytarma faaliyetlerine ayırmaktadır. Henle ve Blanchard, araştırmalarında yüksek iş taleplerinin de sanal kaytarma ihtimalini arttırdığını ortaya koymuşlardır (Henle ve Blanchard, 2008: 390).

2.4.2.2. İş Yükü

Çalışanların kişisel internet kullanımı yerine getirmekle sorumlu oldukları iş miktarı kullanımlarına göre değişkenlik gösterebilmektedir. Çalışanların mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımları, yapmakla sorumlu oldukları iş yükünü tamamladıktan sonra kalan süre içerisinde gerçekleşmelidir. Dolayısıyla çalışanların sanal kaytarma etkinliklerinde bulunmasını etkileyen faktörlerden biri de çalışanların iş yüküdür (Akça, 2013:24). Diğer Öte yandan iş yükünün yüksek olması sanal kaytarma etkinliklerini azaltabilir ancak çalışanlar yüksek iş yükünün ve sorumluluğunun sonucunda motivasyonunu arttırmak ve rahatlamak amacıyla mola vermek ve sanal kaytarma etkinliklerinde bulunmak isteyebilirler (Polzer-Debruyne, 2008: 71-74).

Sanal kaytarma üzerinde iş yükünün etkisi iki şekildedir. İş yükü çalışanların sanal kaytarma davranışlarını engellerken, hem de teşvik edebilir. Z.Lee, Y.Lee ve Y.Kim, araştırmalarında şirkette çalışanın iş yükü ne kadar fazla olursa aynı oranda sanal kaytarma davranışlarını için ayrılan sürenin de, sanal kaytarma davranışlarının yoğunluğunun da azalacağını belirtmişlerdir (Lee ve Diğ.,2004: 28-45).

2.4.2.3. İş ile Özel Hayatın Birbirine Karışması

İnternetin çalışma hayatındaki rolünün ve öneminin artması ile beraber çalışanlar iş/yaşam dengesi kurmakta zorluk yaşamaya başlamışlardır. Yaşanılan bu dengesizlik ve yüksek psikolojik iş talepleri çalışanların iş ve özel hayatındaki rollerin karışmasına ve çalışanlar üzerinde baskı oluşturmakla beraber, tükenmişlik riskini arttırarak çalışanların sanal kaytarma davranışlarında bulunmalarında etkili olabilmektedir (Doorn, 2011: 12).

Özel yaşam ile iş hayatı arasındaki sınırların kaybolmasına sebep olan bir etmende sanal kaytarma etkinlikleridir. İnternetin, hem özel hayattaki hem de iş hayatındaki etkisinin artması çalışanların evlerinde de çalışmalarına yol açmanın yanı sıra iş yerinde de kişisel plan ve program yapmalarına sebebiyet verebilmektedir. Bu yüzden de Janssen,Peeters, Jonge, Houkes ve Tummers, iş yaşamının ve özel yaşamın kendi alanlarının dışına çıkmaları, yenilenme davranışı olarak sanal kaytarma ile dolaylı veya doğrudan ilişkisi olabileceği vurgulanmaktadır (Janssen vd., 2004: 411-429).

2.4.3. Kişisel Etkenler

Sanal kaytarma davranışlarına neden olan etkenlerden bir tanesi de kişisel etkenlerdir. Kişisel etkenler; kişilik özellikleri, kişisel ahlaki normlar, psikolojik bağımlılık, psikolojik direnç, tükenmişlik, işyerinde can sıkıntısı, görev süresi ve görev pozisyonu alt başlıklarında açıklanmaktadır.

2.4.3.1. Kişilik Özellikleri

Kişilik ve sosyal çevre arasındaki öneme bakıldığında aile, toplum ve çevrenin yanı sıra kişinin yer aldığı meslek ve davranışları arasında bir ilişki kurulabilmektedir.

Çalışanların kişilik özellikleri ile iş yerinde bireysel internet kullanımları arasında bir ilişkinin olduğu düşünüldüğünden dolayı sanal kaytarma araştırmalarında kişilik özellikleri, internette yararlanma hususunda dikkat edilmesi gereken önemli bir

özelliğidir. Landers ve Lounsbury, yaptıkları araştırmada beş faktör kişilik kuramı olarak bilinen kişilik gruplaması ile kişisel olarak internetten yararlanma arasındaki ilişkiyi açıklamışlardır (Landers ve Lounsbury, 2006: 283-293).

Beş faktör kişilik kuramı birbirinden farklı beş kişilik özelliğini şu şekilde açıklamaktadır (Akça, 2013: 25):

- **Sorumluluk:** Sorumluluk boyutunun temelinde, planlama, disiplin, organize etme, görevleri yürütme, başarı odaklı olma gibi özellikler vardır (McCrae ve Costa, 1991: 369). Yüksek sorumluluğa sahip olan kişiler, güçlü, hırslı, başarı odaklı, iradeli, disiplinli, güvenilir, örgütsel ve akademik başarı kazanan, yaptığı işte dikkatli olan kişilerdir. Ancak sorumluluk alma olgusu gelişmemiş kişiliğe sahip olan bireyler ise, kendi hedeflerine odaklanamadığı için çalışmakta ilgisiz ve disiplinsiz, amaçsız, plansız ve başarısızlık oranı yüksek kişilerdir (Bruck ve Allen, 2003: 460-461).
- **Uyumluluk:** Yüksek uyum özelliği olan kişiler; fedakar, güvenilir, anlaşılır, mütevazı ve fedakar şekilde tanımlanırken, Uyumlulukları zayıf olan kişiler ise; güvenilmez, inatçı, kaba, şüpheli, saldırgan ve rekabetçi davranışlar ve özelliklere sahiptirler (İbrahimoğlu vd., 2013: 94). Uyumlu bireyler rekabetten ziyade uzlaşmaya önem vermektedirler (Barrick vd., 2002: 2).
- **Duygusal Denge:** Duygusal denge özelliği yüksek olan bireyler rahat, sakin, soğukkanlı, insanlara güven veren, sakin olma gibi özellikler göstermektedirler. Duygusal denge özelliği düşük bireyler ise içine kapanık, sinirli, endişeli ve gergindirler (Costa ve McCrae, 1995: 34'ten aktaran Akça, 2013: 26). Dolayısıyla duygusal dengesi yüksek olan kişiler stresli durumları daha rahat kontrol edebilirken, duygusal denge özelliği zayıf olan bireyler stresle baş etmede ve dürtülerini kontrol etmede daha az başarılı olmaktadır (Bruck ve Allen, 2003: 461; Somer vd., 2002: 24).
- **Dışa Dönüklük:** Dışa dönük kişiler konuşkan, negatif olmayan, sosyal, hayata bakış açısı pozitif, genelde enerjisi yüksek, özgüven sahibi ve konuşkan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Ancak dışa dönük olmayan kişiler asosyal, genelde yalnızlığı tercih eden, çevresindekilerle ilgili olmamanın yanında hep bir mesafe koyan olarak gruplandırılmaktadırlar (Bono vd., 2002: 319).
- **Açıklık:** Beş faktör kişilik özellikleri arasında bilişsel yönü en yüksek olan bu kişilik özelliği bilimsel ve sanatsal yaratıcılık, farklı düşünme, yüksek merak duygusu, hayal gücü, zeka, geniş görüşlülük, çeşitli estetik duyarlılık ve özgünlük gibi özellikleri kapsamaktadır (Judge vd., 2002: 531; Barrick ve Mount, 1991: 5). Açıklık özelliği fazla olan kişiler, meraklı, yaratıcı, orijinal, maceracı olarak kabul edilirken; açıklık özelliği düşük olan kişiler, geleneksel, yeniliğe kapalı, muhafazakâr ve monoton yaşamdan tatmin olan kişiler olarak kabul edilmektedirler (Bruck ve Allen, 2003: 462).

Landers ve Lounsbury, yaptıkları çalışmalarında kişisel olarak internetten faydalanma ile duygusal denge ve açıklık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, fakat sorumluluk,

uyumluluk ve dışadönüklük özellikleri ile internetten yararlanma arasında negatif ilişki olduğu sonucunu çıkartmışlardır (Landers ve Lounsbury, 2006: 283-293).

Kişisel internet kullanımı ile uyumluluk arasında bulunan negatif yönlü ilişki internetin etkileşime az gereksinim duyulan bir mecra olması şeklinde yorumlanabilir. Ortaya çıkan negatif yönlü ilişkinin sebebi kişisel internet kullanımının daha çok iş birliğine açık olmayan bireyler tarafından gerçekleştirildiği sonucu ile bağlantılı olabilir (Akça, 2013: 26).

İnternetin güvenilir ve düzenli bireyler üzerinde oyalayıcı ve dikkat dağıtıcı etkisinin daha az olması kişisel internet kullanımı ile sorumluluk arasındaki negatif ilişki ile açıklanabilir. Çekimser bireyler dışadönük enerji dolu bireylere göre internette daha fazla vakit geçirebilmektedirler. (Akça, 2013: 26). Ancak, Wyatt ve Phillips, sanal kaytarma ile ilgili araştırmalarında dışa dönük kişilik özelliği ve sanal kaytarma arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Wyatt ve Phillips, 2005: 3).

Sanal kaytarma ve kişilik özellikleri ile ilgili alanyazın incelendiğinde iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen iki çalışmaya rastlanmıştır. Jia vd.,(2008: 83) 147 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada beş büyük kişilik özelliği, internet kullanım tedbirleri ve iş anlamlılığının sanal kaytarma üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda sorumluluk, duygusal denge ve açık görüşlülük boyutları, sanal kaytarma ile negatif ilişkili, dışadönüklük boyutu ise pozitif ilişkili olarak tespit edilmiştir. Uyumluluk boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında ise herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

Kim vd.,(2015: 11) tarafından, aktif olarak internet kullanan, bilgisayar sektöründe 247 çalışan üzerinde yapılan araştırmada ise sorumluluk ve duygusal denge boyutlarının sanal kaytarmaya etkisi ve bu etkide örgütsel adalet ve psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü anlaşılmalı çalışılmış ve bu çalışmanın sonucunda sorumluluk ve duygusal denge boyutu sanal kaytarma davranışı ile negatif ilişkili olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçla beraber örgütsel adaletin, sorumluluk ile sanal kaytarma arasında aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiş fakat duygusal denge ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide aracılık rolü tespit edilememiştir. Psikolojik güçlendirmenin ise, hem sorumluluk hem de duygusal denge boyutu ile sanal kaytarma arasında herhangi bir aracılık etkisi tespit edilememiştir.

2.4.3.2. Kişisel Ahlaki Normlar

Ahlaki normlar, kişilerin sergiledikleri davranışların ahlaki doğruluk veya yanlışlık algısı olarak ifade edilir (Conner ve Armitage, 1998: 1441). Kişilere işyerinde interneti kendi kişisel amaçları doğrultusunda sörf yapmak gibi eylemlerde bulunma amacıyla kullanıp kullanmadıklarına yönelik soru sorulduğunda genellikle “işyerinde bunu yapan insanlar olduğunu biliyorum; doğru olmadığını düşünüyorum fakat tek yapanın da ben olduğumu sanmıyorum” cevabını verirler (Polzer – Debruyne, 2008: 60). Bir davranışın “doğru” ve “yanlış” olduğu hissi bireyin kişisel ahlaki normlarıdır (Conner ve Armitage, 1998: 1441). Bu, bireyin ahlaki doğruluk algısı veya yanlış davranışı olarak tanımlanabilir (Conner & Armitage, 1998: 1441).

Kişisel ahlaki normlar, kişilerin sahip olduğu ortaya koyduğu davranışların doğruluğu ya da yanlışlığı açısından adaletli karar verebilmesi için kişiye kılavuzluk eder (Johns, 2006: 388).

Kişisel ahlaki normlar, belirli bir davranışa bağlı kişinin kendi sosyal ve toplumsal olarak doğrulanmış değerleridir. Kişisel ahlaki normlar kişilerin önerilen davranışların doğru veya yanlış olarak değerlendirilmesi açısından adaletli kararlar verebilmesi doğrultusunda kişiye kılavuzluk eder (Johns, 2006: 388).

Bazı bağlamlarda kişisel hislerin, bir eylemi gerçekleştirme ve ya reddetmeye yönelik ahlaki yükümlülüklerin ve faaliyetlerin bu eylemleri etkileyen diğer hususlar ile birlikte göz önünde bulundurulması gereklidir (Ajzen, 1991: 199). Norm-aktivasyon teorisine göre bireylerin belirli davranışları benimsemelerinin sebebi ahlaki yükümlülük ve zorunluluk hissettikleri inancına da bağlıdır (Schwartz, 1977: 221-279). Bu nedenle sanal kaytarma davranışlarını sergilemek gibi bu davranışlar veya bu davranışlardan kaçınmak kişisel ahlaki normlar ile yakından ilgilidir.

2.4.3.3. Psikolojik Bağımlılık

Günümüzde hızla gelişen teknolojiler ve kolay erişilebilir mobil internet bağlantısının sahip tabletler ve cep telefonları gibi teknolojik cihazların ucuzlaması ve yaygınlaşmasıyla insanlar istedikleri her yerde internete erişebilir duruma gelmişlerdir. Bu sebeple günümüzde birey-devlet ilişkisinden, kişilerarası tüm sosyal ilişkilere kadar rutin hayatımızdaki birçok şey internet aracılığıyla gerçekleştirilebilmektedir. Bu durum bazı kişilerde çok güçlü bir bağımlılığa haline gelmiştir. Çağımızda bazı bireyler yanlarında bir akıllı telefon olmasına bağımlıdırlar (Şar vd., 2015: 25).

Patolojik düzeyde internet kullanımı kişilerde internet bağımlılığına sebebiyet vermektedir. İnternet bağımlılığı bireylerin internete bağlanma ve o ortamda olmayla ilgili yoğun istekleri nedeniyle duygusal, finansal ve/veya kişisel sonuçları ile aile ve sosyal yaşamında olduğu gibi iş yaşamında da ızdırap çekeceği duruma kadar sürekli interneti kullanmasıdır (Gwinnell ve Adamec, 2006: 148).

Bu durum kişileri internet üzerinden alışveriş yapma, oyun oynama, tatil planı yapma gibi iş dışı aktivitelere yönlendirerek çevrimiçi bağımlılık davranışları geliştirmelerine neden olur. Bunun sonucunda insanlar günlük hayatın baskısından kaçmak için interneti bir kaçış yolu olarak kullanırlar (Foster, 2001: 39).

2.4.3.4. Psikolojik Direnç

Bireyler istekleri ve kararları karşısında duran kural ve düzenlemelere karşı farklı şekillerde direnç eğilimleri göstermektedirler. Direnç, kişilerin bireysel özgürlüğü kısıtlandığında ya da tehdit altında olduğunda sosyal etkilere karşılık olarak gösterdiği tepkidir. Bireyler bu ters kuvvet ile kısıtlanan ya da tehdit altında olan özgürlüğünü geri almak için mücadele eder (Hellman ve Mcmillin, 1997: 136). Bu açıklamalar doğrultusunda, örgüt içerisinde kişisel internet kullanımını kısıtlayan, düzenleyen, denetleyen ve engelleyen kuralların var olması, kişisel internet kullanımlarını kısıtlaması sebebiyle çalışanları direnç gösterme eğilimine sevk edebilir (Akça, 2013: 29).

2.4.3.5. Tükenmişlik

Tükenmişlik, yaptığı işin gereklerine göre ekstra duygusal efor ve isteklere maruz kalan ve sürekli yüz yüze iletişimin yoğun olarak kurulması istenen işlerde çalışan bireylerde ortaya çıkan bilişsel, fiziksel ve duygusal yorgunluk, tükenme durumu olarak ifade edilmektedir. (Kavi, 2017: 15)

Çağımızın stresli çalışma şartlarında oldukça sık ortaya çıkan bir durum olarak anılan tükenmişlik sade bir açıklamayla insan ruhunun çöküşü olarak ifade edilmektedir, Bu sebeple örgütlerde üretkenliğin düşmesine ve maliyet artışına neden olur. Gerek bireysel yaşama gerekse örgütsel faaliyetlere birçok anlamda zarar verir (Maslach ve Leiter, 1997: 17).

Yürür (2011:108) yaptığı çalışmada tükenmişliğin üç boyutunun olduğunu, bunların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması olarak karşımıza çıktığını ifade etmektedir (Kavi. 2017: 16).

Aghaz ve Sheikh (2016: 57) yaptıkları çalışmada tükenmişliğin alt boyutlarının sanal kaytarma davranışı ile olumlu ilişkilerinin olduğunu ortaya koymuştur. Karabey ve Yıldırım (2017: 56) ise bilişsel ve duyuşsal sinizmin hem önemli hem de önemsiz sanal kaytarmayı artırıcı etkisini tespit etmiştir.

2.4.3.6. İş Yerinde Can Sıkıntısı

Son derece tanıdık ve geçmişe dayanan bu fenomen sadece hiçbir şey yapmamaktan kaynaklanan bir durum değildir. Can sıkıntısı, bireyin seçenek imkanlarının kısıtlı olduğu zamanlarda, karşı çıkamayacağı süreçlerde veya anlam veremediği durumlarda da ortaya çıkar (Svendsen, 2005: 28).

İş yerindeki iş tasarımı, sıkıcı görevlerin varlığı, trafikte geçirilen uzun vakitler gibi sebepler, çalışanları mutsuzluk duygusuna itebilir (Hill ve Perkins, 1985: 237). Çalışanların yaşamlarında stabil hissettikleri durumlarda alternatif uyarıcı arayışına girdikleri ve kişisel internet kullanımının da bu görevi yerine getirebildiği ifade edilmektedir. Polzer-Debruyne (2008) yaptıkları araştırmada katılımcıların %19'u iş yerinde can sıkıntısı nedeniyle kişisel internet kullanımında bulduklarını ifade etmişlerdir (Akça, 2013: 33).

Bunun anlamı, can sıkıntısının bireylerin odaklandığı görevlere ve/veya aktivitelere ilişkin performanslarını olumsuz yönde etkileme potansiyeline sahip, rahatsız edici bir duygu olduğudur (Mann ve Robinson, 2009: 244).

2.4.3.7. Görev Süresi

Örgüt içerisinde işe yeni başlayanlar ile çalışma süresi bakımından tecrübeli olan çalışanlar arasında bireysel olarak sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunmalarında süre bakımından farklar bulunmaktadır. İşe yeni başlayanların adaptasyon sürecinde olmaları sebebiyle kıdemli personele göre daha fazla sanal kaytarma davranışlarında bulduklarını gözlemlenmiştir. İş yerine alışma sürecini tamamlayan tecrübeli çalışanların bireysel

internet kullanımları ve sanal kaytarma faaliyetlerinde daha az buldukları düşünülmektedir (Polzer-Debruyne, 2008: 79).

2.4.3.8. Görev Pozisyonu

Örgütlerde bulunan hiyerarşik düzenin içerisinde çalışan bireylerin, görev pozisyonlarının kişisel internet kullanımı üzerinde etkili olduğu söylenebilmektedir. Örgüt çalışanlarının hiyerarşik düzen içerisindeki pozisyonu, sahip olduğu davranışsal serbestlik, kaynak kullanma gibi durumlar bireyin özerklik derecesini belirlemekte olup, bireysel olarak internette geçirdiği süreyi etkileyebilir (Polzer-Debruyne, 2008: 79-80). Konuyla ilgili daha önce yapılmış araştırmalar, örgütteki pozisyonu düşük olan çalışanların, daha yüksek pozisyonlarda çalışanlara göre sanal kaytarma davranışlarına daha fazla eğilim gösterdiklerini belirtmiştir. (Aquino vd., 2004: 1018). Öte yandan bazı araştırmacılar, sapkın bir davranış olarak anılan bireysel internet kullanımının, orta ve üst düzey pozisyonda çalışanlar için çalışanların verimliliğinden fedakârlık etmeden kısıtlamaya gidilemeyeceğinden söz etmektedir. (Snider, 2001: 105-120).

Bu perspektiften bakacak olursak, bireylerin olayları kendi yönlerinde yorumlama eğilimi bulundurabileceklerini de göz önüne alarak, örgütsel hiyerarşi içerisindeki görev pozisyonunun sanal kaytarma davranışları üzerinde etkisi olduğu söylenebilir (Polzer-Debruyne, 2008: 80).

2.5.Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönü

Sanal kaytarma terimi hukuk literatürü içerisinde henüz yer almamakla beraber, iş dışı amaçlarla internet ve bilişim teknolojilerinin kullanımı genel olarak işletme alan yazını içerisinde sanal kaytarma (Özkalp vd, 2012: 31) davranışları şeklinde ele alınmaktadır. Bu sebeple çalışma saatlerinde iş dışı internet ve bilgi teknolojilerinin kullanımlarına konu olan davalar sanal kaytarmanın hukuki boyutları olarak değerlendirilebilmektedir (Yıldız ve Yıldız, 2015: 3). Bu nedenle iş saatlerinde iş dışı internet ve bilgi teknolojilerinin kullanımlarına konu olan davalardaki davranışlar sanal kaytarma davranışları kapsamında değerlendirilmiştir

İşyerindeki kişisel bilgisayar ve internet imkânlarının iş dışı amaçlarla kullanımlarını Bennett ve Robinson (2000: 565) örgüte yönelik/önemsiz üretim faaliyetlerine karşı davranışlar olarak sınıflandırmıştır. Fakat İş Kanunu açısından bu davranışlar işyerinde üretim ve verimlilik anlamında kayıp yaratacağı fikri ile iş sözleşmesinin geçerli veya haklı nedenlerle feshine (eylemin niteliğine göre) neden olmaktadır.

Sanal kaytarma davranışları sebebiyle işletmeler telif hakkı problemleri, izinsiz veri kullanımı, güvenlik ihlalleri, virüs yayma ya da bulaştırma, bilişim sistemlerine verilen zararlar, dolandırıcılık gibi olumsuz durumlarla karşılaşabilirler. Bu durumlar hukuki davalara yol açabilir ve işletmelere yasal sorumluluklar yükleyebilir. Bu tarz sorunlarla karşılaşan işletmeler de örgüt içerisinde bazı yaptırımlar uygulayabilmektedir (Mahatanankoon vd., 2004: 93).

Örgütlerin, %20-%30'unun en az bir kişiyi pornografi, online alışveriş ve online bahis oyunlarını kapsayan sanal kaytarma davranışları sergilemelerinden dolayı işten çıkardığı tahmin edilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008: 1068).

Sanal kaytarma davranışlarını olumlu yönde değerlendiren ve zararsız olduğunu iddia eden araştırmacılar olsa bile, çalışanların sanal kaytarma davranışları ile geçirdikleri zamanın artması işverenler ile doğrudan ilgilidir. Sanal kaytarma davranışlarının artması ile beraber üretim azalabilmekte ve bilişim aletlerinin sistemleri performans olarak olumsuz yönde etkilenmektedir. Çalışanların illegal aktiviteler için interneti kişisel amaçları doğrultusunda kullanmaları örgüt adına risk teşkil edebilir. Sanal kaytarmanın verimlilik kayıpları, çeşitli düzeyde zararları ve hukuki boyutu ele alındığında işverenin önlem almasına sebebiyet verecek durumlar söz konusu olmaktadır (Blanchard vd. 2008: 1070).

Bu sebeple sanal kaytarma davranışları sergileyen çalışanların izlenmesi ve takip edilmesi amacıyla örgütlerde çeşitli önlemler alınmaya çalışılmaktadır. İşletmelerin kendilerini koruma amacıyla aldığı bu önlemler ve uyguladığı yaptırımlar, örgüt çalışanlarının sanal kaytarma davranışları sergilemesini önleyici ve caydırıcı olabilmektedir. Sanal kaytarma davranışları ile ilgili farkındalığın oluşturulması hem örgütler hem de örgüt çalışanları için oluşabilecek olumsuz sonuçların önüne geçme fırsatı yaratabilmektedir (Ünal ve Tekdemir, 2015: 96).

Sanal kaytarma davranışlarının hukuki boyutları ele alındığında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17.03.2008 tarih ve 2007/27583 Esas ve 2008/5294 Karar sayılı kararında "İşyerinde Özel Amaçlar Dâhilinde İnternet Kullanımı ve Sonuçları" hususunda genel olarak şu ifadelerle yer vermiştir:

“• İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımı yasaktır. Bir başka anlatımla, örtülü veya iş sözleşmesi ile açıkça internetin özel olarak kullanılabileceğine dair izin yoksa işçi işyerinde özel amaçlı olarak internet kullanamaz. Ancak bu yasak istisna olarak acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir.

• Özel amaçlı kullanım izni verilmiş olsa dahi, işçi internet ya da e-mail iletişim sisteminin sınırsız kullanımına meşru değildir.

• İşyerinde en az altı ay boyunca işveren tarafından özel amaçlı kullanımın fark edilmesine rağmen ses çıkarılmamış olması, örtülü izin olarak değerlendirilmelidir. Ancak bu surette işçinin, işverenin gelecekte de ses çıkarmayacağına dair haklı güveninden bahsedilebilir.

• İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında önceden ihtar gerek olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebileceği gibi; işçinin pornografik resimleri videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde ihtar gerek yoktur.

• Özel telefon görüşmesi nedeni ile iş sözleşmesinin feshi için bu konudaki yasağın daha önce işçiye bildirilmiş olması veya önceden ihtar verilmesi şarttır.”

Hukuksal olarak incelendiğinde özellikle ciddi boyutlu sanal kaytarma davranışında, işveren çalışanı uyardıktan iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Örgütlerin bu tür kararların verimliliği ve performansı olumsuz şekilde etkilememesi ve yasal olarak çalışanların sorumluluklarını ihlal etmemesi için denetleyici ve düzenleyici mekanizmalarının olması gerektiği önerilmektedir. Sıfır tolerans politikası yönetici ve örgüt çalışanları arasında bir güven kaybına sebebiyet verebilmektedir. Bazı araştırmacılar sıfır toleransın ve agresif sanal kaytarma politikalarının çalışanları işten uzaklaştırdığını (yabancılaştırdığını), motivasyonu azalttığını, üretkenliği tıkadığını savunur. Bazı çalışmalar ise yumuşak politikaların örgüt içerisinde üretkenliği azalttığını ve bu tutumun verimlilik ve motivasyon kaybına sebebiyet verdiğini savunmaktadırlar. Örgütler sanal kaytarma davranışlarına karşı ne kadar toleranslı olabileceklerini belirlemelidirler (Blanchard vd. 2008: 1068). Örgütler kendi politikalarını sanal kaytarmanın farklı türlerine göre uydurmalıdırlar (Askew vd. 2014: 511).

1997–2012 yılları arasında karara bağlanan 21 adet emsal dava bulunmaktadır. Bu davaların nedenleri ve dava sonucunda uygulanan hukuki işlemler Tablo 1’ de listelenmektedir (Yıldız ve Yıldız, 2015: 12).

Tablo 1: Hukuki İşlem Görmüş Sanal Kaytarma Davranışları

Yıl/Karar Tarihi	Sanal Kaytarma Türü*	Hukuki İşlemin Gereçesi
1997/1518	“Boş zamanlarında kişisel yazılımını işyerinin bilgisayarında bireysel amaçlarla kullanma “	“İyi niyetli olarak değerlendirilmiş ve iş sözleşmesi fesih edilmemiştir “
2004/28069	“Uygun olmayan içerikte sözler ve resimler içeren e-mailler gönderme “	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
2005/3763	“İşverene uygunsuz ifadeler içeren e-mail atma ve daha sonra —izin almaksızın— işveren bilgisayarından işveren görmeden ilgili e-maili silme”	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
2005/9918	“Dışarıdan lisanssız programları temin edip işyerindeki bilgisayara yükleme ve işyerindeki bilgisayarda video seyretme”	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
2006/5532	“Ortak kullanımında olan bilgisayarı kullanarak internet ortamında uygunsuz sitelerde film izleme ve bunu diğer çalışma arkadaşlarına da izletme “	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması –tanık beyanı da olabilir.”
2006/26792	“İş saatleri içerisinde İnterneti kullanarak bahis sitelerine girme”	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih“
2006/30446	“Bilgisayar ortamında işyeri ile ilgili hesap ve kayıtları daha önce aynı işletmede çalışıp ayrılan ortaklar ve diğer üçüncü kişiler ile “Messenger” aracılığıyla	“İş K. 25/II b, d ve e fıkraları uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması”

Yıl/Karar Tarihi	Sanal Kaytarma Türü*	Hukuki İşlemin Gerekçesi
	paylaşma”	
2007/2011	“Sendika ile ilgili bir haberi indirme ve elektronik posta yoluyla da diğer arkadaşlarına gönderme “	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
2007/9601	“İnterneti kullanarak sohbet etme (chat) ve sohbet aşamasında da kendisine ait fotoları karşı tarafa gönderme”	“İş K. 25/II b, d ve e fıkraları uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması; aksi takdirde 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 325. maddesi gereğince indirim yapılarak sonuca gidilmesi”
2007/30241	“Elektronik ortamda yazılan bir takım yazıları kendi kişisel elektronik postası (e-mail) aracılığı ile birçok çalışma arkadaşına gönderme”	“Toplu İş Sözleşmesi’nin eki niteliğindeki iç yönetmeliğe (37/30 maddesi) ve İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
2008/5294	“Yasaklı sitelere girerek pornografik resimleri, videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirme ve yükleme “	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
2008/21177	“Bilgisayarda oyun oynama, sohbet etme, müstehcen sitelere ve bahis sitelerine girme“	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
2008/29779	“Çalışanın kendi adına web sitesi oluşturması, web sayfasında işletmenin faksını bildirmesi, mesai saatleri içerisinde çok sayıda mail alması veya göndermesi “	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
2008/30555	“Asli görevleri dışında internetle uğraşma ve ilgisiz mail yazışmaları “	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilmesi sonucunda feshin geçersizliği ve işe iade”
2009/12393	“İnternet alışveriş ve oyun sitelerine girme, iş sözleşmesi feshedilen bir işçi ile elektronik ortamda karşılıklı gönderilen maillerde işverenin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etme ve asılsız istinatlarda bulunma”	“İş K. 25/II b fıkrası uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi, İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih ve iş sözleşmesinin eki niteliğindeki iç yönetmeliğin ihlali”
2010/14752	“Sürekli msn ile işle ilgisi olmayan görüşmeler yapması”	“İş K. 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması “
2010/36828	“Film izleme, oyun oynama, internet	“İş K. 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin

Yıl/Karar Tarihi	Sanal Kaytarma Türü*	Hukuki İşlemin Gereçesi
	vasıtasıyla işveren ve işyeri çalışanları hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, hakaret içeren yazışma (sohbet etme)”	haklı nedenlerle derhal feshi “
2010/37399	“İş saatlerinde müşterilerle müzik dinleme, interneti kullanarak futbol bahis oyunu oynama ve işletmenin çeşitli yerlerinde de müşterileriyle bu oyunu oynama”	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih “
2012/6935	“İşveren hakkında hakaret niteliğini içeren chat yapma (sohbet etme)”	“İş K. 25/II b fıkrası uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal fesi; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilip geçirilmediğinin incelenmesi”
2012/15875	“İşyerinin bilgisayarında şahsi mimari proje çizimi ve işveren aleyhinde başka bir firma ile ilgili yazışmaların (sohbetlerin) olması “	“İş K. 25/II e fıkrası uyarınca geçerli nedenlerle feshi; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilmesi sonucunda feshin geçersizliği ve İş K. 17. maddesinde yer alan “sürelili fesih” şartlarının uygulanması”

Kaynak: (Yıldız ve Yıldız, 2005: 12)

* Söz konusu eylemin niteliğine göre işyerindeki bilgisayar ve/veya internet kişisel amaçlar için kullanılmıştır.

Yukarıda belirtilen kararlarda iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar sebebiyle güven temeli çökmüş ve iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, işverenin İş Kanunu’nun 25. maddesine göre haklı nedenle derhal fesih hakkının doğmakta olduğu, ancak çalışanın sanal kaytarma davranışları güven temelini bozacak ağırlıkta bulunmama ile birlikte işin işleyişini bozuyor, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden de iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa, İş Kanunu’nun 18. maddesi gereği geçerli fesih hakkının doğmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yıldız ve Yıldız, 2005: 12) Bunun dışında Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 2014/6519E ve 2014/12285K kararında da belirtildiği gibi bazı durumlarda ise haklı fesih imkanının bulunmadığı görülmektedir. Bu kararda haklı nedenle feshin ortak iş sözleşmesi ve eki düzenlemelere aykırı bir eylem olması durumunda haklı feshin gündeme gelebileceği belirtilmiştir (Yıldız ve Yıldız, 2005: 12)

Literatürdeki çalışmalarda konunun hukuki boyutu üzerine çok az çalışma olduğu, özellikle “sanal kaytarma” faaliyetinin faydalı yönlerinin bulunması sebebiyle hukuki açıdan geniş kapsamlı çalışmalara ihtiyaç bulunduğu düşünülmektedir. Yargıtay kararları incelendiğinde, sanal kaytarma davranışlarının işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine sebep olabileceği görülmektedir. Ancak sanal kaytarma davranışlarının faydalı yönlerinin bulunması sebebiyle hukuki açıdan geniş kapsamlı çalışmalara ihtiyaç bulunduğu düşünülmektedir Yargıtay’ın emsal nitelikteki kararları kapsamında sanal kaytarma davranışları karşısında örtülü olarak rıza gösterildiğinin kabul edilebilmesi için en az 6 ay boyunca işverenin sessiz kalması gerekmektedir. İşyerindeki bilgisayarların

kişisel amaçlı olarak kullanılmasına işverenin açık veya örtülü izni yoksa bu durum iş aklının işveren tarafından haklı nedenle feshine neden olabilecektir. Bu nedenle işverenlerin sanal kayıtarma davranışlarının faydalı yönlerini göz önünde bulundurarak işyeri iç tüzüklerinde sınırlarını net ve kesin şekilde belirlemeleri koşuluyla faaliyete izin vermeleri faydalı olabilecektir. Sanal kayıtarma faaliyeti için açık veya örtülü izin verilmiş olsa dahi bu noktada elbette belirli bir sınır olacağı da kaçınılmaz bir gerçektir. Çalışanlar tarafından bu sınırların aşılması durumu da işyerinde yapılması gereken işlerin aksamasına sebep olacak ve iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshine sebep olabilecektir (Yıldız ve Yıldız, 2005: 12-13).

2.6.Sanal Kayıtarma Davranışlarının Yaygınlığı ve Sonuçları

Sanal kayıtarma davranışlarının yaygınlığını ölçmek amacıyla birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda birçok sanal kayıtarma davranışının olduğu ve bu sanal kayıtarma davranışlarının çalışanlar arasında farklılıklar gösterdiği görülmektedir.

Çalışanların, mesai saatleri içerisinde internette verimsiz zaman harcamaları, yöneticilerin zamanla bu davranışa dair endişelenmelerine sebebiyet vermektedir. International Data Corp. tarafından yayımlanan verilere göre, iş yerindeki internet kullanımının yaklaşık % 40'ı iş ile ilgili olmayan sebeplerle gerçekleşmekte; ayrıca online alışverişin %60'lık bir dilimi ise mesai saatlerinde yapılmaktadır (Karatepe ve Güngör, 2017: 82).

Online Analiz Firması Vault.com'da yapılan bir araştırmaya göre çalışanların %87'si mesai saatlerinde iş dışı amaçlarla e-posta kullanmaktadır. Araştırmalar, 1000 internet kullanıcısı çalışana sahip bir firmanın, çalışanların günde sadece bir saat iş dışı amaçlarla internet kullandığı takdirde yıllık 35 milyon doları aşan meblağlarda maddi kayba uğrayabileceğini göstermektedir. (Karatepe ve Güngör, 2017: 82).

Greenfield ve Davis (2002: 348), ortalama bir çalışanın haftada üç saatini, Mills, Hu, Beldona ve Clay (2001: 35) ise yine ortalama bir çalışanın günde iki buçuk saatini sanal kayıtarma türü davranışlarla geçirdiğini ölçmüştür.

Surfwatch isimli yazılım şirketi ise yaptığı araştırmalar sonucunda daha olumsuz bir tablo çizmiştir. Amerikalı çalışanların üçte biri, gerçekte işi olmadığı halde, yöneticileri kandırarak düzeyde internet üzerinde zaman harcamaktadır (Naughton vd., 1999: 62). Malachowski (2005) ise, günümüzde, sanal kayıtarma türü davranışların, çalışanların işte zaman harcamalarına sebebiyet veren en yaygın yol olduğunu belirtmektedir.

Telemate.Net tarafından yapılan bir diğer araştırmada, araştırmaya katılan işletmelerin %83 oranında çalışanların iş dışı amaçlarla bilgisayar ve internet kullanımından endişe duydukları, %70 oranında ise bu tür davranışların işletmeye maddi yönden zarar verdiğini düşündükleri yönünde bulgular elde edilmiştir (Business Wire, 2002).

Sanal kayıtarma türü davranışlar, üretim kaybının yanı sıra, çalışanların internet üzerinden telif hakkı bulunan materyalleri yüklemesi, uygunsuz elektronik dokümanların izlenmesi veya gönderilmesi sonucunda işletmeler açısından da yasal sorumluluklar meydana getirebilir (Lichtash, 2004; Mills vd., 2001; Panko ve Beh, 2002; Scheuermann ve Langford, 1997: 32).

Dahası, aşırı internet kullanımı, sistem performansını ve internet hızını yavaşlatabilmektedir (Sipior ve Ward, 2002: 72). Birçok organizasyon bu tür problemlere internet izleme ve filtreleme sistemleri ile çare bulmaya çalışmaktadır (American Management Association, 2001). Bununla birlikte internet izleme ve filtreleme sistemlerinin etkinliğine dair yapılan çalışmalarda da görüş birliği bulunmamaktadır (Galletta ve Polak, 2003; Lee vd., 2004: 12).

Sanal kaytarmayı; bazı araştırmacılar çalışanların örgütte verimli geçirebilecekleri zamanı boşa harcadıklarını belirterek sanal kaytarma davranışlarını örgüt açısından olumsuz değerlendirirken, bazı araştırmacılar ise bireye yaratıcılık, esneklik, öğrenme ortamı ya da yenilik ve gelişmelere hemen ulaşabilme imkanı tanıdığı için olumlu sonuçlar doğurduğunu savunmaktadır. Köse vd. (2012: 293) “İş Yaşamında Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma İlişkisi” adlı çalışmasında, bütün sanal kaytarma davranışlarının aynı ölçüde zararlı olmayacağını savunmuştur. Ancak, bireyin örgüt yararına kullanacağı zamandan çalması söz konusu olduğu için hassasiyet gösterilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda sanal kaytarma davranışlarının yeni bilgilerin öğrenilmesi, mevcut bilgilerin geliştirilmesi ya da bilginin daha doğru öğrenilmesine imkân sağladığı belirtilmiştir. Sanal kaytarma davranışları, çalışanların bastırılmış ya da engellenmiş yaratıcı yönlerini ortaya çıkarmada etkili bir rol oynayabilmektedir (Ovarec, 2002: 60-63).

2.7. Sanal Kaytarma ve İnternet Bağımlılığı

Bağımlılık davranışı, sanal kaytarma davranışı sergilemenin bağımlılık yarattığını bu yüzden de problemleri bir davranış olduğunu savunur (Akça, 2013: 10).

Günümüzde teknolojinin gelişmesine bağlı olarak yeni teknolojik rahatsızlıklar görülmektedir. İnternet bağımlılığı da bunlardan birisidir. Bağımlılığın kökeni çalışanın geçmişindeki dürtü kontrolü bozuklukları ve bağımlılık yaratan rahatsızlıkları olabileceği gibi, işinden duyduğu memnuniyetsizliğe ve bıkkınlığa tepki göstermek için seçtiği bir yol da olabilir. Yellowlees ve Marks tarafından belirtildiği gibi, internet bağımlılığı, çoğunlukla yapılan iş ve iş yeri ile alakalı sorunlardan kaynaklanmaktadır (Yellowlees ve Marks, 2007: 1448).

Yıllardır çalışanların iş hayatını birçok bağımlılık türü etkilemiştir Bunlar; alkol, uyuşturucu, kumar vb. bağımlılıklar olmakla beraber, 2000’li yıllarda yeni bir bağımlılık olan internet bağımlılığı çalışanlarda sürekli ve yaygın bir şekilde görülmeye başlanmıştır. İnternet bağımlılığı, patolojik (normal dışı seyir gösteren) internet kullanımı olarak da bilinen psikiyatrik bir durumdur (Johnson ve Indvik, 2003: 53).

Young (1998: 237-244) ise bağımlı internet kullanımını, “sarhoş edici bir madde alımını içermeyen bir dürtü kontrol bozukluğu” şeklinde tanımlamakta ve “patolojik kumar oynamaya” benzetmektedir. Yazara göre internet bağımlıları, internetle ilgili kaygı duymakta (örneğin, daha önceki interaktif faaliyetleri düşünmek ya da gelecekte çevrimiçi zamanla ilgili beklenti içine girmek); tatmin olmak için interneti gittikçe artan süreler boyunca kullanmakta; internet kullanımını kontrol etmek, kesmek ya da durdurmak için başarısız ve tekrarlayan girişimlerde bulunmakta; internet kullanımını

azaltmaya çalışıldığında rahatsızlık, ruh halinde değişkenlik, depresyon ya da huzursuzluk hissetmekte; baştaki niyetten farklı olarak daha uzun süre çevrimiçi kalmakta; önemli ilişkilerin, işlerin, eğitim ya da kariyer imkânlarının internet kullanımı yüzünden tehlikeye girmesini ya da bunları kaybetme riskini yaratmakta; aile üyelerine, terapistlere ya da diğer kişilere internetle olan bağın kapsamını gizlemek için yalan söylemek ve interneti, sorunlardan kaçmak ya da hoşla gitmeyen bir ruh halinden (örneğin, umutsuzluk, suçluluk, kaygı ve depresyon hissi) kurtulmak için kullanmak gibi örüntüler sergilemektedir (Balci ve Gülnar, 2009: 7).

Birçok kişi gerçek dünyada bulamadığı tutkularını sanal dünyada yaşamaktadır (Batem, 2016). İnternet bağımlılığı dünyada olduğu gibi Türkiye’de de ciddi bir sorun haline gelmiş; bu sebepten dolayı 2012 yılında Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesinde internet bağımlılığı polikliniği kurulmuştur. Bu durum iki değişik kavramı literatüre kazandırmıştır. Birincisi cep telefonsuz kalma korkusu olarak adlandırılan “nomofobi” diğeri ise internetsiz kalma korkusu olarak adlandırılan “netlessfobi” kavramlarıdır (Öztürk, 2015: 3-10).

İnternet bağımlısı olan kişilerin sayısı her geçen gün artış göstermekle beraber, bunun sebebi olarak internetin sosyal hayattaki avantajlı özelliklerinin bulunması gösterilebilir

2.8. Sanal Kaytarma ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Sanal kaytarma ile ilgili olarak alanyazın incelendiğinde sanal kaytarma davranışlarının yararlı ya da zararlı yönlerine vurgu yapan farklı bakış açılarıyla değerlendiren çalışmalar bulunmaktadır. Sanal kaytarma konusunun literatüre 2000’li yıllarda girdiğini ve ülkemizde konuyla ilgili araştırmaların son yıllarda yapıldığını görmekteyiz.

Kalaycı (2010) , 100 üniversite öğrencisinin görüşlerine başvurarak yaptığı çalışmada cinsiyet ve internet kullanma beceri seviyeleri ile kişisel işler ve haber sitelerine bakma davranışları arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Sanal kaytarma ile öz-düzenleme stratejileri arasındaki ilişkiye de baktığı çalışmada sadece sosyalleşme anlamında sanal kaytarma ile çaba arasında anlamlı bir ilişki görülürken, diğer faktörler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Akça (2013) tarafından 292 okul yöneticisi ile yapılan tez çalışmada sanal kaytarma davranışları ve demografik veriler arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir.

Karatepe ve Güngör (2017: 91), kamu çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanların daha çok bireysel gelişimlerine katkı sağlayacak şekilde sebeplerle olumlu sanal kaytarma davranışları gösterdiğini tespit etmişlerdir.

Lim ve Teo (2005: 1089), yaptıkları çalışmada, önemsiz sanal kaytarma davranışlarının daha çok meydana geldiği, ciddi sanal kaytarmanın ise çok yaygın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşe adanmışlıkları yüksek seviyede olan çalışanların daha az sanal kaytarma yaptığı tespit edilmiştir (Aytekin, 2019: 15).

Ünal ve Tekdemir (2015) tarafından bir kamu kurumunda 136 devlet memuru üzerinde yapılan çalışmada sanal kaytarma davranışlarını ile bazı demografik değişkenler arasında

(eğitim, yaş, pozisyon, kıdem, internet kullanma becerisi ve kullanma sıklığı vs.) anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Blanchard ve Henle (2008) tarafından 202 lisansüstü öğrencisi ile yapılan araştırmada sanal kayıtarma davranışları önemli ve önemsiz sanal kayıtarma davranışları olarak ele alınmış, çalışanların iş arkadaşlarının ve yöneticilerin normlarını algılayışlarının önemsiz sanal kayıtarma ile pozitif yönde ilişkili olduğu, ancak önemli sanal kayıtarma ile ilişkili olmadığını tespit etmiştir. Ayrıca çalışmada internet kullanma becerisinin sanal kayıtarma davranışı üzerinde etkisi olduğunu bulmuştur.

2.9.Kamu Kurumlarında Sanal Kaytarma

Sanal kayıtarma, örgüt çalışanlarının, örgütlerin sağladığı internet olanaklarını, mesai saatleri içerisinde yaptıkları görev ile ilgisi olmayan işlerde kullanmasıdır (Lim, 2002). Sanal kayıtarma konusu hem özel sektör hem de kamu sektörü için en değerli kaynak olan insan kaynaklarının doğru ve verimli kullanılması açaşından araştırılması gereken önemli bir konudur. Ancak hukuki yönden bakıldığında ülkemizde sanal kayıtarma ile ilgili hukuki konular “bilgi teknolojilerinin iş dışı amaçlarla kullanımı” olarak ifade edilmektedir (B. Yıldız ve Yıldız, 2015).

Kamu kurumlarında özel sektörde var olan denetleyici mekanizmaların az olması, performans yönetimi, iş değerleme gibi sistemlerin bulunmaması sebebi ile kamu sektöründe çalışan bireylerin sanal kayıtarma davranışları sergilemeye daha meyilli olduğu söylenebilir.

Ülkemizde hem kamu hem de özel sektör çalışanlarının davranışlarını düzenlemeye yönelik olarak 4857 Sayılı İş Kanunu ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu önemli roller oynamaktadır.

“Devlet Mamurları Kanunu’nun (DMK) 125. Maddesinin B fıkrasının E bendine göre; *“Devlete ait resmi araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak”* fiilini işleyen devlet memurlarına “kınama” cezası verilmektedir. Nitekim kamu çalışanlarının kullanmakta oldukları internet ve bilgisayarın kişisel amaçlarla iş dışı kullanılması bu disiplin cezasını gerektirmektedir. Üstelik kamu çalışanı devlete ait bu imkânları *“kişisel çıkar sağlamak”* amacıyla kullanırsa; Devlet Mamurları Kanunu’nun aynı maddesinin C fıkrası uyarınca *“aylıktan kesme”* cezasının verilmesi gerekmektedir. Ayrıca kamu çalışanlarının iş saatleri içerisinde kendilerine ait internet ve bilgi iletişim teknolojilerini kullanması ise Devlet Mamurları Kanunu’nun aynı maddesinin A fıkrası uyarınca *“uyarma”* cezası verilmesini gerektirmektedir. Nitekim bu disiplin cezalarını gerektiren eylemlerin tekrarının yapılması durumunda; bu eylemleri yapan memura bir üst ceza verilmesi gerekmektedir.(Karataş ve Avcı, 2017:)”

Sanal Kaytarma davranışlarının değerlendirilmesi noktasında bir diğer önemli kanun ise 4857 sayılı İş Kanunu’dur. İş kanununun 25.maddesinin 2.fıkrasının H bendine göre *“İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi”* durumunun gerçekleşmesi durumunda işverene, *“işçinin iş sözleşmesini tazminatsız fesih etme”* hakkı doğmaktadır. Ancak bu noktada çalışanın yaptığı fiilin

kurum yöneticisi tarafından sanal kaytarma olarak kabul etmesi ve bu eylemin çalışma saatleri içerisinde yapılmaması gerektiğinin çalışana bildirmesi gerekmektedir. Diğer taraftan çalışanın yaptığı Sanal Kaytarma davranışlarından dolayı çalışma ortamındaki uyum ve işleyiş bozuluyor ise İş Kanununun 18.maddesine göre işverenin fesih hakkı doğmaktadır. Yukarıda ifade edilen kanun maddelerine dayalı olarak Yargıtay'ın vermiş olduğu dava kararlarında iddia edilen eylemlerin işveren ya da yönetici tarafından kanıtlanması (2010/14752 sayılı karar) talep edilmektedir. Nitekim bu iddianın kanıtlanması durumunda ise Yargıtay iş sözleşmesinin feshine karar vermektedir. (örn. 2008/29779 sayılı karar) (B. Yıldız ve Yıldız, 2015). Bir üst yargı kuruluğu olan Yargıtay'ın vermiş olduğu bu kararlar, iş sözleşmelerinin ve etik kuralların ihlal edilmesi durumunda; geçerli bir fesih nedeninin doğduğunu ifade etmektedir. Ancak Sanal Kaytarma konusunda yasalarda açık hükümlerin yer almamasından dolayı, yöneticilerin değerlendirmelerinin büyük önemi bulunmaktadır.

Kamu kurumlarında bulunan internet teknolojilerinin kotaları bulunmakta iken, kullanıcıların kullandığı içeriklere bakılmaması ve kurumların internet politikaları gibi faktörler sebebiyle çalışanların zararlı sanal kaytarma faaliyetleri yapma olasılığı üzerine durulmaktadır. Bu sebeple sanal kaytarma olgusunun kamu sektöründe bilinirliğinin artması ve konunun ne derece önemli olduğunun farkına varılması oldukça büyük önem taşımaktadır.

BÖLÜM 3.

YALOVA ÜNİVERSİTESİ İDARİ PERSONELİNİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ

3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ve bu teknolojilerin çalışma yaşamında yer alması ile beraber alanyazına yeni kavramlar girmeye başlamıştır. Bu kavramlar arasında bulunan “sanal kaytarma davranışları” çalışanlar ve örgütler arasında araştırılması ve incelenmesi gereken bir duruma gelmiştir. Araştırmanın amacı sanal hayat ve sanal kaytarma davranışları hakkında genel bir bilgi birikimi oluşturduktan sonra sanal kaytarma davranışları ve demografik veriler arasındaki etkileşimi belirlemektir. Sanal kaytarma davranışlarının geçmiş çalışmalardan da edinilen bilgilerle beraber, etki eden unsurları incelemenin yanı sıra çalışanların demografik unsurlarının sanal kaytarma davranışlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek istenmiştir. Sanal kaytarma davranışlarının demografik unsurlar ile arasındaki bağın incelenmeye başlanmasıyla birlikte bu iki unsurun birbiriyle ilişkili olabileceği varsayımından hareketle bu araştırmanın konusu üniversite personelinin sanal kaytarma davranışlarının incelenmesi olarak belirlenmiştir. Yalova Üniversitesi’ne bağlı olan, gerekli izin alınan birimlerdeki memurlara bu iki kavramın arasındaki ilişki ve etkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Önceden işyerinden uzakta kaytarabilen örgüt çalışanları artık işyerinde hatta işbaşında da kaytarma davranışları sergileyebilmektedir. İşyerinde kaytarabilmek oldukça kolay ve kontrol edilmesi oldukça güç bir duruma gelmiştir. Örgüt çalışanları sosyal medya aracılığı ile diğer insanlarla etkileşim içine girerek, haber sitelerini ziyaret ederek, videolar izleyerek, alışveriş yaparak, film veya dizi izleyerek veya sosyal medya hesapları üzerinden yorum ve beğeni yollayarak, çok geniş kapsamlı bir şekilde ve birçok farklı yollarda kaytarma davranışı sergileyebilmektedir. Sanal dünyanın içinden sıyrılarak, bir davranış şekline dönüşen sanal kaytarma her örgütte oldukça yaygın bir hale gelmiştir. Örgüt çalışanlarının sosyal medya araçları üzerinden küresel bir dünyaya açılması ve çalışma şekillerini olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemesi araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Çeşitli araştırmacılar, sanal kaytarma davranışlarının iş performansına ve verimliliğe olumsuz etkileri olduğunu ortaya koymuş, ancak bunun dışında kişisel gelişim, bilgiye ulaşma gibi çeşitli faydalarının da olduğunu tespit etmişlerdir. Öte yandan sanal kaytarma davranışlarının örgüt içerisinde çalışanların iş motivasyonuna olumlu etkileri olduğuna dair farklı çalışmalar da bulunmaktadır. Sanal kaytarma davranışlarının niteliği ve çıktlarına göre genel olarak literatür incelendiğinde, sanal kaytarma davranışları olumlu ve olumsuz olarak ikiye ayrılmaktadır. Sanal kaytarma davranışlarının hangi bireysel faktörlerden etkilendiğini kavrayabilmek, örgütler açısından bu davranışların bireylere göre olumlu tarafa yönlendirilebilmesi açısından oldukça önemlidir. Dolayısıyla bu çalışmada sanal kaytarma davranışlarının hangi düzeyde ve hangi bireysel faktörlerden etkilendiğini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu ana amaca bağlı olarak aşağıda belirtilen unsurlar üzerine odaklanılmıştır;

- Olumlu ve olumsuz sanal kaytarma faktörlerinin belirlenmesi
- Örneğimizde yer alan örgüt açısından çalışanların olumlu ve olumsuz sanal kaytarma davranışı düzeylerinin tespit edilmesi.
- Örgüt çalışanları açısından cinsiyet, eğitim, kıdem, medeni durum, yaş gibi bireysel faktörlerin sanal kaytarma davranışı düzeylerini nasıl etkilediğinin ortaya konulması.

3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Yalova Üniversitesi'ne bağlı rektörlük, daire başkanlıkları, fakülteler ve meslek yüksekokullarında çalışan 311 idari personeli kapsamaktadır. Ancak 311 idari personelin içerisinde temizlik personeli ve güvenlik personelleri de bulunduğundan dolayı araştırmanın örneklemini ilgili birimlerde masa başında oturan personeleler kapsamaktadır. Doldurulan/ doldurulmayan (boş olarak geri teslim edilen)/Hatalı dolduran anketler analize uygunluk açısından incelenmiş ve 211 adedi uygun bulunmuştur. Sonuç olarak 211 adet anketle toplanan veriler analiz edilmiştir.

3.1.3 Araştırmanın Kısıtları

Tamamlanmış anketlerin sayısı ana kütle içerisinde büyük bir orana sahip olsa da, Türkiye'de yer alan diğer üniversiteler ana kütle içerisinde küçük bir orana sahip olduğundan dolayı sonuçlar Türkiye için genellenemez.

3.1.4. Veri Toplama Yöntemi

Nicel Araştırma yöntemini benimseyen bu çalışmada veri toplama tekniği olarak anketten faydalanılmıştır. Bu nedenle öncelikle elde edilmek istenen verileri sağlayacak olan ölçeklerin belirlenmesi gerekmektedir. Sanal Kaytarma Davranışları ile ilgili olarak yoğun bir literatür taramasından sonra kullanılacak ölçek tespit edilmiştir. Seçilen ölçek daha önceki araştırmalarda kullanılmış olup, yüksek güvenilirlik ve geçerlilik sergilemiştir. Araştırmada kullanılan soru formu iki bölümden ve toplam 28 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, kıdem, pozisyon yılı) ile ilgili 7 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde çalışanların sanal kaytarma düzeylerini belirlemeye yönelik 21 ifade mevcuttur. Bir örgütün sanal kaytarma davranışlarını belirlemeye yönelik 21 ifadeden oluşan ölçek, Blanchard ve Henle'nin 2008 yılında gerçekleştirdikleri ve İkinci ve Yıldırım tarafından yapılan çalışmadan alınmıştır. Sanal kaytarmayı önemli ve önemsiz olmak üzere iki alt boyutta incelemektedir. 1-11 numaralı ifadeler önemsiz, 12-22 numaralı ifadeler önemli sanal kaytarma ile ilgilidir. Ölçek 5'li likert tipindedir. (1: Kesinlikle Katılmıyorum-2: Katılmıyorum- 3: Kararsızım-4: Katılıyorum-5: Kesinlikle Katılıyorum)

3.1.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırma kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışları sergilediği varsayımı üzerine oluşturulmuştur. Çalışmanın alt hipotezleri aşağıdadır:

- Kamu çalışanlarının sanal kaytarma düzeylerinde cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

- Kamu çalışanlarının sanal kaytarma düzeylerinde kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- Kamu çalışanlarının sanal kaytarma düzeylerinde eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- Kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışı düzeylerinde yaş ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- Kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışı düzeylerinde medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- Kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışı düzeylerinde mevcut pozisyonlarında geçirdikleri yıllara göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

3.1.5. Verilerin Analizi

Araştırmamızda elde ettiğimiz verilerin analizinde SPSS 20.0 paket programlarından faydalanılmıştır. Nicel araştırmaların güvenilirliğini ölçmede en çok kullanılan yöntem içsel tutarlılıktır. Araştırmamızda bu yöntemle Cronbach Alpha değeri kullanılmıştır. Veri toplama aşamasında bir 5’li likert ölçek olan “Sanal Kaytarma Ölçeği” kullanılmıştır. Ardından demografik özelliklerin sanal kaytarma alışkanlıkları üzerindeki etkilerini görebilmek için t testi ve çapraz tablolardan yararlanılmıştır.

Tablo 2: Araştırmanın Güvenilirliği

İfadeler	İfade Silindiğinde Ölçek Ortalaması	İfade Silindiğinde Ölçek Varyansı	İfade-Boyut Korelasyonu	İfade Silindiğinde Cronbach Alpha Değeri
1	51,7615	155,887	,152	,826
2	52,4404	154,341	,145	,828
3	51,6972	151,380	,345	,818
4	52,0275	149,083	,361	,817
5	53,3303	150,260	,278	,821
6	52,4587	142,417	,472	,811
7	52,8257	148,756	,333	,818
8	52,9541	145,674	,418	,814
9	51,9817	146,389	,436	,813
10	53,7523	149,114	,406	,815
11	52,1193	145,365	,414	,814
12	53,7890	151,150	,310	,819
13	54,1009	152,943	,344	,818
14	53,5321	149,362	,414	,815
15	52,6789	142,998	,500	,810
16	53,2202	141,007	,581	,806

17	53,5780	148,265	,391	,815
18	52,8257	143,905	,425	,814
19	53,1743	140,405	,566	,806
20	54,0734	155,383	,216	,822
21	53,2385	141,220	,559	,807

Cronbach Alpha, 0 ile 1 arasında yer alan bir değerdir ve 1'e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliği artmaktadır (Ekinci ve Yıldırım, 2018: 75-76). Ayrıca güvenilir bir ölçeğin Cronbach Alpha değeri en az 0.70 olmalıdır. Buna ek olarak bir ölçeğin güvenilir sayılabilmesi için ifade-boyut korelasyonunun da en az 0.25 olması gerekmektedir (Karahan, 2015: 46). Tablo 2 incelendiğinde yalnızca 1. ve 2. sorularda bu değer 0.25'in altında kaldığı görülmektedir. Ancak bu ifadeler ölçekten çıkarıldığında Cronbach Alpha değerinde gözle görülür bir değişiklik olmayacağından ölçeğin değiştirilmemesi uygun görülmüştür. Ölçeğimizin Cronbach Alpha değeri 0.823 bulunmuştur. Bu değer alt sınırın üzerinde ve iyi derecede güvenilir kabul edilmektedir.

3.2. Araştırmanın Bulguları ve Analizi

3.2.1. Demografik Bulgular

Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kadın	78	67,2	70,3	70,3
	Erkek	33	28,4	29,7	100,0
	Toplam	111	95,7	100,0	
Eksik	Sistem	5	4,3		
Toplam		116	100,0		

Tablo 3'de yer alan bulgular incelendiğinde araştırmaya katılanların 78'inin kadınlardan (%67,2), 33'ünün de erkeklerden (%28,4) oluştuğu görülmüştür.

Tablo 4: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif
Geçerli	Bekar	39	33,6	36,8	36,8
	Evli	67	57,8	63,2	100,0
	Toplam	106	91,4	100,0	
Eksik	Sistem	10	8,6		
Toplam		116	100,0		

Yapılan analiz sonucunda, ankete katılanlardan 67 kişinin evli (%63,2) ve 39 kişinin ise bekâr (%36,8) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun bekar olması,

araştırmaya katılan çalışanların büyük oranda genç nüfustan oluşması ile bağlantılı olarak değerlendirilebilir.

Tablo 5: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	21-30	23	19,8	20,5	20,5
	31-40	61	52,6	54,5	75,0
	41-50	20	17,2	17,9	92,9
	51 ve üzeri	8	6,9	7,1	100,0
	Toplam	112	96,6	100,0	
Eksik	Sistem	4	3,4		
Toplam		116	100,0		

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılanların yaşlarına göre dağılımlarına bakıldığında ilk sırayı %54,5 ile 31-40 yaş arasındaki çalışanlar alırken, sıralama 21-30, 41-50 ve 51 ve üzeri yaş aralıkları olarak devam etmektedir.

Tablo 6: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Lise	7	6,0	6,4	6,4
	Önlisans	9	7,8	8,3	14,7
	Lisans	64	55,2	58,7	73,4
	Yüksek	22	19,0	20,2	93,6
	Doktora	7	6,0	6,4	100,0
	Toplam	109	94,0	100,0	
Eksik	Sistem	7	6,0		
Toplam		225	100		

Eğitim seviyesi açısından Tablo 6'yi incelediğimizde, ilk sırayı %58.7 ile lisans düzeyindeki çalışanlar alırken, sıralama yüksek lisans, ön lisans , doktora ve lise düzeyinde devam etmektedir. Bu bulgular çalışmaya katılan idari personelin eğitim düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 7: Katılımcıların Kıdeme Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1-5	19	16,4	18,6	18,6
	6-10	40	34,5	39,2	57,8
	11-15	21	18,1	20,6	78,4
	16-20	12	10,3	11,8	90,2
	21 ve üzeri	10	8,6	9,8	100,0
	Toplam	102	87,9	100,0	
Eksik	Sistem	14	12,1		
Total		116	100,0		

Araştırmaya katılanların çalıştıkları işyerlerindeki kıdemleri incelendiğinde, %18,6'sının 1 – 5 yıl arasında çalıştığı (19 kişi), %39,2'sinin 6 –10 yıl arasında çalıştığı (40 kişi), %20,6'sının 11 – 15 yıl arasında çalıştığı (21 kişi), %11,8'inin 16-20 yıl arasında çalıştığı (12 kişi) ve %9,8'inin 21 yıl ve üzerinde çalıştığı (10 kişi) görülmektedir. Bu veriler doğrultusunda çalışanların iş deneyimleri incelendiğinde 6-10 yıl arasında görev süresine sahip olanların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Tablo 8: Katılımcıların Mevcut Pozisyonlarında Geçirdiği Yıla Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1-5	56	48,3	51,9	51,9
	6-10	30	25,9	27,8	79,6
	11-15	15	12,9	13,9	93,5
	15 üzeri	7	6,0	6,5	100,0
	Toplam	108	93,1	100,0	
Eksik	Sistem	8	6,9		
Toplam		116	100,0		

Araştırmaya katılanların mevcut pozisyonlarında geçirdiği yıla göre dağılım incelendiğinde; %51,9'unun (56 kişi) 1-5 yıl arasında aynı pozisyonda çalıştığı, %27,8'inin (30 kişi) 6-10 yıl arasında aynı pozisyonda çalıştığı, %13,9'unun (15 kişi) 11-

15 yıl arasında aynı pozisyonda çalıştığı, %6,5'inin (7 kişi) 15 ve üzeri yıldan beri aynı pozisyonda çalıştığı sonucuna varılmıştır.

3.2.2. Sanal Kaytarmaya Yönelik Bulgular

Tablo 9: Sanal Kaytarmaya Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma
İşimle ilgili olmayan kişisel e-postalarımı kontrol ederim	3,7913	1,17351
İşimle ilgili olmayan kişisel e-postalar gönderirim.	3,0690	1,45497
Haber sitelerini ziyaret ederim	3,8435	1,09698
İşimle ilgili olmayan e-postalar alırım.	3,4914	1,27515
Borsa ve yatırım ile ilişkili web sitelerini ziyaret ederim	2,2759	1,39306
Sosyal medya hesaplarımı ziyaret ederim. (facebook, instagram,twitter vb)	3,1207	1,51028
Sporla ilgili web sitelerini ziyaret ederim.	2,7500	1,36334
Bankacılık ve Finansla ilgili web sitelerini ziyaret ederim.	2,6466	1,38473
Kişisel ihtiyaçlarım için online alışveriş yaparım.	3,5517	1,29444
Online açık arttırma sitelerini ziyaret ederim. (ebay, amazon vb)	1,8142	1,11442
Anlık sohbet mesajları alır ve gönderirim. (Messenger, whatsapp, instagram dm vb.)	3,4741	1,41090
Sanal oyunlara katılırım.	1,8103	1,20082
Sohbet odalarına (ağlarına) katılırım.	1,4649	,90407
Tartışma gruplarını veya ilan/duyuru panolarını ziyaret ederim.	2,0431	1,10644
Tatil veya seyahatlerim için online rezervasyon yaparım.	2,8534	1,38473
Sanal toplulukları ziyaret ederim. (Ortak ilgi alanına sahip kişilerin oluşturduğu sanal forumlar)	2,3478	1,34454
Kişisel web sayfamı düzenlerim.	2,0261	1,24577
İnternette müzik indiririm.	2,7759	1,50412
İş arama ve istihdam ile ilgili web sitelerini ziyaret ederim. (linkedin,kariyer.net vb.)	2,4655	1,42908
Bahis sitelerini ziyaret ederim. (iddia,nesine.com vb)	1,5000	,96459
Blogları (kişisel günlükler) okurum.	2,3652	1,38495

Tablo 9’da Sanal Kaytarma davranışı çeşitlerine dair tanımlayıcı istatistikler görülebilmektedir. Çalışmamızın sonuçlarına göre, çalışanların belli tip sanal kaytarma davranışlarını daha çok sergilerken; bazı tip davranışları ise çok nadir gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Çalışanların büyük çoğunluğu mesai saatleri içerisinde haber sitelerini ziyaret etmekte, kişisel e-postalarını okumakta-cevaplamakta ve online alışveriş sitelerinden kişisel alışveriş yapmaktadır. Buna nazaran, çalışanların çoğu mesai saatleri içerisinde bahis sitelerini ziyaret etmemekte, sanal oyunlara vakit ayırmamakta ve sohbet ağlarına katılmamaktadır. Beklenebileceği gibi, sosyal medyaya ve anlık sohbet mesajlarına ayrılan zaman da belirgindir.

Tablo 10: Kaytarma Türlerine Göre Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma
Önemsiz Kaytarma	2,9599	,65713
Önemli Kaytarma	2,2953	,71278

Araştırmanın yapıldığı örgütte çalışanlar tarafından sergilenen sanal kaytarma davranışlarının türlerini belirlemeye yönelik hazırlanan sorular çalışanlara sorulmuş ve elde edilen bulgulara uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucu oluşan faktör yapısına ait değişkenlerin ortalamaları ve frekans dağılımları incelenmiştir.

3.2.3. Demografik Özelliklerin Etkileri

Tablo 11: Cinsiyetin Sanal Kaytarma Üzerine Etkisi

	Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Anlamlılık
Sanal Kaytarma	Kadın	78	2,6281	.576
	Erkek	33	2,6685	
Önemli Kaytarma	Kadın	78	2,2268	.977
	Erkek	33	2,4566	
Önemsiz Kaytarma	Kadın	78	2,9938	.115
	Erkek	33	2,8625	

Tablo 11 incelendiğinde, araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarının boyutları incelendiğinde, anlamlı bir fark olmadığı ($p>0,05$) belirlenmiştir.

Tablo 12: Medeni Durumun Sanal Kaytarma Üzerine Etkisi

	Medeni Durum	Sayı	Ortalama	Anlamlılık
Sanal Kaytarma	Bekar	39	2,7085	.439
	Evli	67	2,6503	
Önemli Kaytarma	Bekar	39	2,4194	.281
	Evli	67	2,2711	
Önemsiz Kaytarma	Bekar	39	2,9718	.608
	Evli	67	2,9965	

Tablo 12 incelendiğinde, hem önemli ($p=0,281$) hem de önemsiz ($p=0,608$) sanal kaytarma boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. ($p<0,05$). Katılımcıların örgütlerindeki geçirdikleri sürelerin sanal kaytarmaya olan bakış açılarının değişmediğini göstermektedir.

Tablo 13: Yaşın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi

		Sayı	Ortalama	Homojenlik	Anlamlılık
Önemsiz Kaytarma	21-30	23	2,8696	.590	.381
	31-40	61	3,0759		
	41-50	20	2,8359		
	51 ve üzeri	8	2,9318		
Önemli Kaytarma	21-30	23	2,1112	.429	.193
	31-40	61	2,4410		
	41-50	20	2,2650		
	51 ve üzeri	8	2,0875		
Sanal Kaytarma	21-30	23	2,5079	.159	.206
	31-40	61	2,7730		
	41-50	20	2,5633		
	51 ve üzeri	8	2,5298		

Tablo 13 incelendiğinde hem önemli ($p=0,193$) hem de önemsiz ($p=0,381$) sanal kaytarma boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. ($p<0,05$). Katılımcıların yaş değişkenine göre sanal kaytarmaya olan bakış açılarının değişmediğini göstermektedir.

Tablo 14: Eğitim Durumunun Sanal Kaytarma Üzerine Etkisi

		Sayı	Ortalama	Homojenlik	Anlamlılık
Önemsiz Kaytarma	Lise	7	2,5325	.959	.258
	Önlisans	9	2,9737		
	Lisans	64	3,0085		
	Yüksek Lisans	22	2,9500		
	Doktora	7	3,2727		
Önemli Kaytarma	Lise	7	2,4939	.092	.869
	Önlisans	9	2,4000		
	Lisans	64	2,3214		
	Yüksek Lisans	22	2,2318		
	Doktora	7	2,1571		
Sanal Kaytarma	Lise	7	2,5125	.163	.929
	Önlisans	9	2,6995		
	Lisans	64	2,6812		
	Yüksek Lisans	22	2,6081		
	Doktora	7	2,7361		

Tablo 14 incelendiğinde hem önemli ($p=0,1869$) hem de önemsiz ($p=0,258$) sanal kaytarma boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. ($p<0,05$). Katılımcıların eğitim durumlarının sanal kaytarmaya olan bakış açılarının değişmediğini göstermektedir.

Tablo 15: Kıdemin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi

		Sayı	Ortalama	Homojenlik	Anlamlılık
Önemsiz Kaytarma	1-5	19	2,7311	.652	.153
	6-10	40	3,0977		
	11-15	21	3,1294		
	16-20	12	2,7667		
	21 ve üzeri	10	2,8945		
Önemli Kaytarma	1-5	19	2,2135	.156	.127
	6-10	40	2,5250		
	11-15	21	2,4413		
	16-20	12	1,9917		
	21 ve üzeri	10	2,1900		
Sanal Kaytarma	1-5	19	2,4834	.368	.074
	6-10	40	2,8250		
	11-15	21	2,8016		
	16-20	12	2,3954		
	21 ve üzeri	10	2,5581		

Tablo 15 incelendiğinde hem önemli ($p=0,127$) hem de önemsiz ($p=0,074$) sanal kaytarma boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. ($p<0,05$).katılımcıların örgütlerindeki geçirdikleri sürelerin sanal kaytarmaya olan bakış açılarının değişmediğini göstermektedir.

Tablo 16: Mevcut Pozisyonunda Geçirilen Yılın Sanal Kaytarmaya Etkisi

		Sayı	Ortalama	Homojenlik	Anlamlılık
Önemsiz Kaytarma	1-5	56	2,8782	.687	.076
	6-10	30	3,0697		
	11-15	15	3,2727		
	15 üzeri	7	2,6091		
Önemli Kaytarma	1-5	56	2,2451	.881	.289
	6-10	30	2,3833		
	11-15	15	2,5467		
	15 üzeri	7	1,9905		
Sanal Kaytarma	1-5	56	2,5758	.864	.084
	6-10	30	2,7429		
	11-15	15	2,9270		
	15 üzeri	7	2,3132		

Tablo 16 incelendiğinde görülmektedir ki mevcut pozisyonda geçirilen yıl miktarının önemli, önemsiz ya da genel olarak sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 17: Cinsiyete Göre Kişisel Online Alışveriş

		Cinsiyet		Toplam	
		Kadın	Erkek		
Kişisel ihtiyaçlarım için online alışveriş yaparım.	K. Katılmıyorum	Adet	9	2	11
		%	11,5%	6,1%	9,9%
	Katılmıyorum	Adet	13	2	15
		%	16,7%	6,1%	13,5%
	Kararsızım	Adet	9	4	13
		%	11,5%	12,1%	11,7%
	Katılıyorum	Adet	27	15	42
		%	34,6%	45,5%	37,8%
	K. Katılıyorum	Adet	20	10	30
		%	25,6%	30,3%	27,0%
	Toplam	Adet	78	33	111
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 17 incelendiğinde, önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında değerlendirilen kişisel ihtiyaçlar için online alışveriş yapma davranışını erkeklerin kadın katılımcılardan daha fazla gösterdiği görülmüştür.

Tablo 18: Cinsiyete Göre Kişisel Online Alışveriş (t-testi)

Cinsiyet	Ortalama	Anlamlılık
Kadın	3,46	0,012
Erkek	3,87	

Tablo 18'deki çapraz eşleştirme incelendiğinde hem erkeklerin hem de kadınların büyük çoğunlukla işyerlerinde kişisel online alışveriş yaptıkları görülmektedir. Cinsiyete göre çalışma sırasında kişisel online alışveriş yapma eğiliminde anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair yapılan t-testinin sonucunda $p=0,012$ ($p<0,05$) noktasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 19: Cinsiyete Göre Spor Sitelerini Ziyaret

		Cinsiyet		Toplam	
		Kadın	Erkek		
Sporla ilgili web sitelerini ziyaret ederim.	K. Katılmıyorum	Adet	15	12	27
		%	19,2%	36,4%	24,3%
	Katılmıyorum	Adet	11	15	26
		%	14,1%	45,5%	23,4%
	Kararsızım	Adet	13	1	14
		%	16,7%	3,0%	12,6%
	Katılıyorum	Adet	29	4	33
		%	37,2%	12,1%	29,7%
	K. Katılıyorum	Adet	10	1	11
		%	12,8%	3,0%	9,9%
	Toplam	Adet	78	33	111
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 19 incelendiğinde, önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında değerlendirilen sporla ilgili web sitelerini ziyaret etme davranışını %37,2 ile kadın katılımcılar erkek katılımcılara oranla daha fazla gerçekleştirdiğini ifade etmiştir.

Tablo 20: Cinsiyete Göre Spor Sitelerini Ziyaret (t-testi)

Cinsiyet	Ortalama	Anlamlılık
Kadın	3,10	0,005
Erkek	2,00	

Tablo 20'deki çapraz eşleştirme incelendiğinde kadınların erkeklere oranla spor ile ilgili web sitelerini daha fazla ziyaret ettikleri görülmektedir. Cinsiyete göre çalışma sırasında sporla ilgili web sitelerini ziyaret etme eğiliminde anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair yapılan t-testinin sonucunda $p=0,005$ ($p<0,05$) noktasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 21: Medeni Duruma Göre Kişisel Online Alışveriş

		Medeni Durum		Toplam	
		Bekar	Evli		
Kişisel ihtiyaçlarım için online alışveriş yaparım.	K. Katılmıyorum	Adet	3	7	10
		%	7,7%	10,4%	9,4%
	Katılmıyorum	Adet	6	8	14
		%	15,4%	11,9%	13,2%
	Kararsızım	Adet	4	8	12
		%	10,3%	11,9%	11,3%
	Katılıyorum	Adet	14	27	41
		%	35,9%	40,3%	38,7%
	K. Katılıyorum	Adet	12	17	29
		%	30,8%	25,4%	27,9%
	Toplam	Adet	39	67	106
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 21 incelendiğinde, önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında değerlendirilen kişisel ihtiyaçlar için online alışveriş yapma davranışını hem bekar hem evli çalışanların yüksek oranda gösterdiği görülmektedir.

Tablo 22: Medeni Duruma Göre Kişisel Online Alışveriş (t-testi)

Medeni Durum	Ortalama	Anlamlılık
Bekar	3,66	0,981
Evli	3,58	

Tablo 22 incelendiğinde hem evli hem de bekar çalışanların çoğunlukla çalışırken kişisel online alışveriş yapma eğiliminde oldukları görülmektedir. Ancak medeni duruma yönelik yapılan t-testinde evli ve bekar çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p=0,981$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde bilgi teknolojilerinin hızla gelişmesi örgütlerdeki iş ve işlemlerin interaktif ağlar aracılığı ile yapılmasına olanak sağlamıştır. Bu teknolojilerin çalışma yaşamına girmesi ile beraber yapılan iş ve işlemler daha hızlı ve verimli bir biçimde gerçekleştirilirken, tüm bu olumlu özelliklerin yanı sıra amaç dışı kullanımına da neden olmaktadır. Literatürde sanal kaytarma olarak adlandırılan amaç dışı internet kullanımı davranışları hem özel sektörde hem de kamu kurumlarında gözlemlenmektedir.

Çalışmanın sonuçlarına göre kamu çalışanları sanal kaytarma davranışları sergileme eğilimindedir. Yapılan analizlere göre çalışanlar, önemsiz sanal kaytarma davranışlarını daha çok sergilerken; önemli sanal kaytarma davranışlarını çok nadir gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Çalışanların büyük çoğunluğu mesai saatleri içerisinde haber sitelerini ziyaret etmekte, kişisel e-postalarını okumakta-cevaplamakta ve online alışveriş sitelerinden kişisel alışveriş yapmaktadır. Buna nazaran, çalışanların çoğu mesai saatleri içerisinde bahis sitelerini ziyaret etmemekte, sanal oyunlara vakit ayırmamakta ve sohbet ağlarına katılmamaktadır. Bir kamu kurumunda gerçekleştirilen bu araştırma demografik değişkenler bakımından incelendiğinde ankete katılanların sanal kaytarmaya olan bakış açıları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Eğitim, yaş, cinsiyet, kıdem, statü gibi faktörlerin sanal kaytarma davranışları üzerinde belirgin bir etkisi olmayıp, örgüt çalışanları kendi ilgi, ideolojileri ve mesleki özelliklerine göre sanal kaytarma davranışı sergilenmektedir. Sanal kaytarma davranışları üzerine daha önce yapılan çalışmalarda da demografik özellikler bakımından bu çalışmayı destekler nitelikte benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

İnternet teknolojileri çalışanlar tarafından kötü amaçlı kullanılabilir. Ancak çalışanlar interneti doğrudan veya dolaylı olarak örgütün çıkarları doğrultusunda da kullanabilir. Çalışanların internet teknolojilerini kullanarak kendi çalışma alanları ile ilgili olarak sanal kaytarma davranışlarında bulunması hem bireysel hem de örgütsel anlamda verimliliği ve gelişimi arttırabilecektir. Bunun için örgüt yöneticilerinin sanal kaytarma konusunda sahip oldukları olumsuz algılarını değiştirmeleri, sanal kaytarma ile mücadele yerine sanal kaytarmanın yönetilmesi ve yönlendirilmesi konusunda çalışmalar yapmaları önemlidir. Bu çalışmaların aşağıda belirtilen önlemler ve öneriler çerçevesinde oluşturması önem taşımaktadır:

- Örgütler, sanal kaytarma davranışlarının öncüllerini araştırarak bu davranışları çalışan motivasyonuna katkı sağlayacak ve verimliliği arttıracak şekilde yönetmeli ve yapılandırmalıdır.

— Örgütler internet kullanım politikaları çerçevesinde çalışanlara eğitim vermeli ve sanal kaytarma davranışları konusunda karşılaşılabilecekleri muhtemel tehlikelere karşı bilgilendirilmeleri sağlanmalıdır.

- Örgütü ve çalışanları olumsuz şekilde etkileyecek sanal kaytarma davranışları açıkça belirlenmeli ve çalışanlara bu konuda örgüt tarafından belirlenen yasal yaptırımlar konusunda bilgi verilmelidir.

- İstenmeyen sanal kaytarma davranışlarını belirleyip duyurmak önemli olmakla birlikte yeterli değildir. Örgütler bu önlemlerin yanında önemli ve tehlikeli kaytarma eylemlerini tespit edecek sistemler geliştirmelidirler.

- Sanal kaytarma davranışları genel olarak olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilmemelidir. Sanal kaytarma davranışlarının kaçınılmaz olduğunu göz önünde bulundurarak çalışanlar üzerinde olumsuz etki bırakacak yönetsel işlemlerden uzak durulmalıdır.

- Sanal kaytarma davranışlarının motivasyonu ve verimliliği arttıracak olumlu yönleri göz önünde bulundurularak mesai saatleri içerisinde kendilerini geliştirebilecekleri ve özel işlerini yapabilecekleri spesifik zamanlar belirlenebilir.

Araştırmanın doğal olarak bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle bu çalışmada tek bir kamu kurumu inceleme konusu yapılmış olup, çalışmanın sonuçlarını bütün kamu çalışanlarına genelleme durumu söz konusu değildir. Anket soruları olumsuzluk çağrıştırmamakla ve bireysel sonuçların üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı güvencesi verilmiş olmakla beraber, kamu çalışanları anketteki ifadelerle çekingen davranmış olabilirler. Yerli yazında sanal kaytarma ile ilgili çalışmaların azlığı dikkate alındığında araştırmanın sonuçlarının yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzelli, Z.B. (2009). *ZOI: A virtual campus platform*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Işık Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aghaz, A., A. Sheikh (2016). Cyberloafing and Job Burnout. *Journal Computer Human Behavior*. 62(C), (51-60).
- Akkirman, A. D. (2004). *Sanal İşyerinde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Akkoyun B. (2015) *Teknoloji Yönetiminin Başarısında Örgütsel Yapı ve İnsan Kaynakları Yönetimi Unsurlarının Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Aktan, C. C. , İ. Y. Vural (2004). Yeni Ekonomi. *Mercek*. 9(36), (38-55)
- American Management Association. (2001). *Work-Place Testing: Monitoring and Surveillance*. www.amanet.org/research/summ.htm. Erişim tarihi: 10.05.2018
- Anandarajan, M., C. A. Simmers (2004). *Personal Web Usage In the Workplace: A Guide To Effective Human Resources 179 Management* içinde (1-27). Information Science Publishing.
- Anandarajan, M. and Simmers, C.A. (2005). *Developing Human Capital Through Personal Web Use In the Workplace: Mapping Employee Perceptions*. Communications of the Association For Information System, 15, 776–791.
- Anandarajan, M., Simmers, C. A. ve D'Ovidio, R. (2011). *Exploring the Underlying Structure of Personal Web Usage in the Workplace*, Cyberpsychology, Behavior, And Social Networking, 14(10), 577-583.
- Aquino K. Galperin B.I. Bennett R.J.(2004). *Social Status and Aggressiveness as Moderators of the Relationship Between Interactional Justice and Workplace Deviance*, Journal of Applied Social Psychology, Volume:34, 1001-1029.
- Arslan, E.T. ve H. Demir (2016). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Hemşireler Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 9(43). 1-2.
- Askew K.L. (2012). *The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of the Theory of Planned Behavior as a Model of Cyberloafing*. (Scholar Commons). University of South Florida.
- Ayas, T. ve Horzum, M. B. (2012). *İlköğretim Öğrencilerinin Sanal Zorba ve Mağdur Olma Durumu*. Elementary Education Online, 11(2), 369-380.
- Aytekin D. (2019) *Örgütsel Sosyalizasyon ve Sanal Kaytarma İlişkisi: Türkiye’de ki Kamu Üniversiteleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Trabzon.
- Bahar, H. İ. (2009). *Sosyoloji (3. baskı)*. Ankara: USAK Yayınları.
- Balci, Ş., ve Gülnar, B., (2009), *Üniversite Öğrencileri Arasında İnternet Bağımlılığı ve İnternet Bağımlılıklarının Profili*. Selçuk İletişim, 5:22.

- Batem (2016) *İnternet ve Bilgisayar Bağımlılığı*. <http://www.batem34.com> (04.04.2019)
- Blanchard, A. L. ve C. A. Henle (2008). *Correlates of Different Forms Of Cyberloafing: the Role of Norms and External Locus of Control*. *Computers in Human Behavior*. 24 (3), 1067- 1084.
- Blau, G., Yang, Y. ve Ward-Cook, K. (2006). Testing a Measure of Cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9-17.
- Beck, L. S. (2004). "Internet Ethnography: Online and Offline", *International Journal of Qualitative Methods*, 3(2).
- Belanger F. Slyke C.V. (2002). Abuse or Learning?, *Communications of the ACM*, Volume:45,64-65.
- Binark, M. (2007). *Yeni Medya Çalışanlarında Yeni Sorular ve Yöntem Sorunu*. M. Binark (Ed) *Yeni Medya Çalışmaları* (21-44) Ankara: Dipnot Yayınları,
- Bookchin, M. (1996). *Ekolojik Bir Topluma Doğru*. Abdullah Yılmaz (Çev.). Ayrıntı Yayınları,
- Bozkurt, V. (2005). *Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm: Bilgi, Ekonomi, İstanbul: Kültür*, Aktüel Yayınları.
- Candan, H., & Mehmet, İ. (2016). Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 229-235.
- Carl. J.,Kimberly, S. Business Wire. (2000). A Landmark Survey By Telemate.Net Software Shows That 83% of Companies Are Concerned With the Problem of İnternet Abuse, *Business Wire*, <http://iacis.org/iis/2001/CASE43.PDF>, Erişim Tarihi:24/03/2019.
- Castells, M. (2008). *Ağ Toplumunun Yükselişi*. 1. Cilt, 2. Baskı. Ebru Kılıç (Çev.). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Crandall, F.,Wallace, M. (1998)."Organizational Communication Satisfaction in the Virtual Workplace", *Journal of Management Development*, Vol. 24, Number: 5, s. 397-409.
- Çakır, H. ve Topçu, H. (2005). Bir İletişim Dili Olarak İnternet. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,19, 71-96.
- Demir, Ö. Ve S.Seferoğlu (2016) Bilgi Okuryazarlığı, İnternet Bağımlılığı Sanal Aylaklık ve Çeşitli Diğer Değişkenlerin Sanal Zorbalık ile İlişkinin İncelenmesi. *Journal of Technology Addiction and Cyberbullying*. 3(1). 1-26.
- Dirik, M., Taşkesen, E., Ekin, İ. ve Alp, D. (2012). Bilişim Çağında Sanal Yaşamın Gerçek Yaşama Yansıması, *Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(2), 211-223.
- Doorn O.V.N. (2011). *Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework*, Master Thesis, Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences.

- Ekinci O. ve F. Yıldırım. (2018). *Sanal Yaşam ve Sanal Kaytarma*. Ankara. Gezi Kitabevi.
- Erdoğan, E. (2011). Ulusal Çapta Gds Portalı Yaratılması Üzerine Bir Proje. (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü.
- Ergün, E. ve A. Altun (2012). Öğrenci Gözüyle Siber Aylaklık ve Nedenleri. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*. 2(1). 36-53.
- Eivazi, K. (2011) Computer Use Monitoring and Privacy at Work. *Computer Law & Security Review*, 27(5):516-523.
- Fındıklı, M. (2016). Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 33-62.
- Flynn, N. (2001) *E-Policy Handbook: Designing and Implementing Effective E-Mail, Internet and Software Policies*. 1st Edition, Saranac Lake, Amacom Books.
- Foster, M. (2001). Be Alert to the Signs of Employee Internet Addiction, National Public Accountant. *International Anatolia Academic Journal*. C:46, ss.39-40 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/494757> Erişim Tarihi: 01/05/2019.
- Frese, M. Zapf, D. (1994). *Action As The Core of Work Psychology*. A German approach. In H.C. Triandis, M.D. Dunnette, & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 271-340). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Garrett, R. K. ve Danziger, J. N. (2008). On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work, *CyberPsychology & Behavior*, 11: 287-292.
- Gates, B, Hemingway, C.(1999). *Dijital Sinir Sistemiyle Düşünce Hızında Çalışmak*. (Çev.: Ali Cevat Akkoyunlu), İstanbul: Doğan Kitap.
- Giddens, A. (2012). *Modernliğin Sonuçları*. 5. Baskı. Ersin Kuşdil (Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Greenfield, B.N. ve Davis, R.A. (2002). Lost in Cyberspace: The Web@Work. *Cyberpsychology and Behavior*, 5 (4),347-353.
- Grint, K (1998). *Çalışma Sosyolojisi*, (Çev. Veysel Bozkurt), İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Guest, D. (2004); Flexible Employment Contracts, the Psychological Contract and Employee Outcomes: An Analysis and Review of the Evidence. *International Journal of Management Reviews*. Vol. 5/6, Issue: 1, s. 1-19.
- Günüç, S. (2012) *Sanal Toplumda Birlikte Yaşama Kültürü*. Anadolu Üniversitesi Paper. https://www.researchgate.net/publication/299431040_sanal_toplumda_birlikte_yasama_kulturu Erişim Tarihi:30/04/2019.
- Gwinnell, E. ve Adamec, C. (2006). The Encyclopedia of Addiction and Addictive Behaviours. *Newyork-USA: Facts On File*, 148.

- Hassan, H. M. Reza, D. M. ve Farkhad, M. A. A. (2015). An Experimental Study of Influential Elements on Cyberloafing from General Deterrence Theory Perspective Case Study: Tehran Subway Organization. *International Business Research*.8(3), 91-98.
- Hazar, M. (2011). Sosyal Medya Bağımlılığı: Bir Alan Araştırması. *Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Kuram ve Araştırma Dergisi*. 32, 151-176.
- Heikes, Peter C. *Managing the Virtual Worker/Telecommuter*. www.stc.org/confproceed/2001/PDFs/STC48-000125.pdf. Erişim Tarihi:12.09.2018.
- Hellman, C. M., ve McMillin, W. L. (1997). The Relationship Between Psychological Reactance and Self-Esteem. *The Journal of Social Psychology*. c.137. s.1: 135-138.
- Helms, Marilyn M., Raıszadeh, Farhad M.E. (2002). Virtual Offices: Understanding and Managing What You Cannot See. *Work Study*. Vol. 51, Number: 5, s. 240-247.
- Hill, A.B. ve Perkins, R.E. (1985). Towards a Model of Boredom. *British Journal of Psychology*. C:76, ss.235-240.
- Hockey, G. R. J. (2000). Introduction to Work and Organizational Psychology: A European Perspective. *Work Environments and Performance*. In N. Chmiel (Ed.). Oxford.UK: Blackwell. (pp. 206-230).
- Hongladarom, S. (1999). Global Culture, Local Cultures and The Internet: The Thai Example. *AI & Soc*, 13, 389-401.
- İnce, M. ve Gül, H. (2011). The Relation of Cyber Slacking Behaviors with Various Organizational. *European Journal of Scientific Research*. Vol.52 No.4 (2011), pp.507-527.
- Johnson, P. R. ve Indvik, J. (2003). The Organizational Benefits of Reducing Cyberslacking in the Workplace. *Proceedings of the Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict*. C:7, No:2, ss.53-60.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. Ankara: Evrim.
- Kahn, R. ve Keller, D. (2004). New Media and Internet Activism: From the 'Battle of Seattle' to Blogging. *New Media and Society, Sage Puplications*. London. 6(1):87-95.
- Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, C:13, No:1, ss.1-16.
- Kaplan, M.Öğüt, A. (2012). *Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği*. Dokuz Eylül Üniversitesi 20. Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Ss. 592-596.
- Karagülle A. Ve Çaycı B. (2014) Ağ Toplumunda Sosyalleşme Ve Yabancılaşma. *The Turkish Online Journal of Design*, Volume 4 Issue 1.

Karaoğlan Yılmaz, F. G., Yılmaz, R., Ozturk, H. T., Sezer, B. ve 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.

Karataş A. ve Avcı S. (2017) *Kamu Kurumlarında Sanal Kaytarma Olgusunun Değerlendirilmesi*. Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences Pp. 2321-2346.

Karatepe S. ve Gungör M. (2017). Örgütsel Özdeşleşme Ve Sanal Kaytarma: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*. Cilt 4, Sayı 9.

Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H., ve Yıldız, B. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Business and Economics Research Journal*. 6(3), 129-144.

Kavi, E. (2017). *Çalışma Yaşamında Güncel Psikolojik Konular*. Yalova: Dora Yayınevi.

Kim, S. J., Byrne, S. (2011). Conceptualizing Personal Web Usage In Work Contexts: A Preliminary Framework. *Computers In Human Behavior*. 27: 2271-2283.

König, C. J. ve Guardia, M. E. C. (2014). Exploring The Positive Side Of Personel İnternet Use At Work: Does It Help In Managing The Border Between Work And Nonwork?. *Computers In Human Behavior*. 355-360.

Köse, S., Oral, L. ; TÜresin, H. (2012). İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. Celal Bayar Üniversitesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. Cilt:4, Sayı:2.

Kurland N.B ve Bailey D.E. (1999). Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. *Organizational Dynamics*. Volume:28, No:2.

Lewis, P. , Thornhill, A. ve Saunders, M. (2003). *Employee Relations: Understanding the Employment Relationship*. Prentice Hall, Harlow

Li, S. M.,& Chung, T. M. (2006). Internet Function And Internet Addictive Behavior. *Computers in Human Behavior*. 22(6), 1067-1071.

Lichtash, A. E. (2004). Inappropriate Use of E-Mail and the Internet In the Workplace: the Arbitration Picture. *Dispute Resolution Journal*. 59, 26–36.

Lim V.K. G. (2002). The It Way Of Loafing On The Job: Cyberloafing, Neutralizing And Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior* 23. 675–694.

Lim V.K.G., Chen D.J.Q. (2009). *Impact of Cyberloafing on Affect, Work Depletion, Facilitation and Engagement*. Conference Paper https://www.anzam.org/wp-content/uploads/pdf-manager/1022_ANZAM2009-182.PDF.1-20. Erişim Tarihi: 25/12/2018.

Lim, Vivien K.G. and Thompson S.H., Teo (2005). “Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore an Exploratory Study”,

Mahatanankoon, P., M. Anandarajan, ve M. Igbaria (2004). Development of a Measure of Personal Web Usage in the Workplace. *Cyberpsychology and Behavior*. 7(1).(93-104).

Malachowski, D. (2005). *Wasted Time At Work Costing Companies Billions*. <https://apexassisting.com/wasted-time-at-work-costing-companies-billions/>.

Mann, S. ve Robinson, A. (2009). Boredom İn The Lecture Theatre: An İnterest İn The Contributors, Moderators And Outcomes Of Boredom Amongst University Students. *British Educational Research Journal*. 35(2), 243-258.

Mercan, N. (2010). Dijital Dünyada Zaman, Mekân, İnsan İlişkileri ve Yabancılaşma. *Silahlı Kuvvetler Dergisi*. Sayı 403. ss. 100-111.

Mills, J.E., Hu, B., Beldona, S. ve Clay, J. (2001). Cyberslacking! A Wired-Workplace Liability Issue. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. 42(5):34-47.

Mills, Juline E., Wong-Elison, C., Werner, W.C. ve Joan, M. (2001). Employer Liability for Telecommuting Employees. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. Vol. 42, Issue: 5, s. 48-59.

Naughton K., Raymond J. ve Shulman K. (1999). *Cyberslacking*. Newsweek, 134(22), 62–65.

Okur, H. ve Özkul, M. (2015). Modern İletişimin Arayüzü: Sanal İletişim Sosyal Paylaşım Sitelerinin Toplumsal İlişki Kurma Biçimlerine Etkisi Facebook Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Yıl: 2015/1, Sayı:21.

Özdemir, H.Ö. (2018). *Otantik Liderlik Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma İlişkileri*. Ankara: Savaş Yayınevi.

Özdemir A. (2016). *Sanal Kaytarmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Aksaray Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.

Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli S. (2011). *Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri*. 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Çanakkale (26-28 Mayıs), 465-470.

Özkalp, E., Aydın, U., Tekeli, S. (2012). Sapkın Örgütsel Davranışlar Ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İlişkilerine Etkileri. *Çimento İşveren*.26 (2), 18-33

Panteli, N., DUNCAN, E. (2004). Trust and Temporary Virtual Teams: Alternative Explanations and Dramaturgical Relationships. *Information Technology & People*. Vol. 17, Number: 4, s. 423-441.

Prasad, S., Lim, V.K., ve Chen, D.J. (2010). Self-regulation, Individual Characteristics And Cyberloafing. *Proceedings. Paper* 159.

<https://pdfs.semanticscholar.org/b957/ae4c38c3b8f7695eb3c5b9a4c1a5bdf73559.pdf>.

Erişim Tarihi: 12/10/2018

Prensky, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants. *On the Horizon*. 9(5), 1-5.

Ramayah T. (2010). Personal Web Usage and Work Inefficiency. *Business Strategy Series*. Volume:11, No:5, 295-301.

Robinson, S.L. ve Bennett, R.J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scalling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.

Sati, Z.E. (2013), *İnovasyonu Yönetmede Kesitler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Serttaş O. (2016) *Turizm İşletmelerinde Sanal Kaytarma: Kuşadası'nda Faaliyet Gösteren Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama*. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Sipior, J. C. ve Ward, B. T. (2002). A Strategic Response To the Broad Spectrum of Internet Abuse. *Information Systems Management*, 19, 71–79.

Snider L. (2001). Crimes Against Capital: Discovering Theft of Time. *Social Justice* . Volume:28, No:3,105-120.

Stanton, J. M. (2002). Company Profile of the Frequent Internet User. *Communications of the ACM*, 45(1), pp 55-59

Stanton, J.M. (2002). Web Addict or Happy Employee?.. *Communications of the ACM*. Volume:45, No:1,55-59,

Subaşı, N. (2001). *Sanal Cemaat Örüntüleri* <http://www.medyakronik.net/akademi/makaleler/makaleler30.htm>. Erişim tarihi: 25.04.2018.

Svendsen, L. (2005). *A Philosophy of Boredom*. London: Reaktion Book.

Şimşek E. (2016). *Örgütsel Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü*. Ankara: Nobel Yayınevi

Tapia, Andrea H. (2004). The Power of Myth in the IT Workplace: Creating a 24-Hour Workday during the Dot-Com Bubble,.*Information Technology & People*. Vol. 17, Number: 3, s. 303-326.

Thorne, K. (2005). Desining Virtual Organizations? Themes and Trends in Political and Organizational Discourses. *Journal of Management Development*.Vol. 24, Issue: 7, s. 580-607.

Timisi, N. (2004). *Sanallığın Gerçekliği: İnternetin Kimlik ve Topluluk Alanlarına Girişi*. (Der.) Binark, M. ve Kılıçbay, B., İnternet Toplum Kültür, Epos Yayınları, Ankara, Alıntılayan ÇETİN, E. (2009). “Sosyal İletişim Ağları ve Gençlik: Facebook Örneği” Uluslararası Davraz Kongresi, Küresel Diyalog, 24-27 Eylül Isparta

Tozkoparan, B. K. (2016). *İnternet Bağımlılığı Ve Öğrenmeye İlişkin Tutumun Siber Aylaklık Davranışlarına Etkisi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Mevlana Üniversitesi,

Fen Bilimleri Enstitüsü, Bilgisayar Ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı.
Konya.

Törenli, N. (2005). *Yeni Medya, Yeni İletişim Ortamı*. Ankara: Bilim ve Sanat.

Turan, S. (2002). Teknolojinin Okul Yönetiminde Etkin Kullanımında Eğitim Yöneticisinin Rolü. *Kuram ve Uygulamalarda Eğitim Yönetimi*, Sayı 30, 271-81.

Wayne, S.ve Linswn, R. (1995). Effects of Impression Management on Performance Ratings: A Longitudinal Study. *Academy of Management Journal*, B8(6).

Türk Dil Kurumu, <http://www.tdk.gov.tr>, 15.05.2019.

Ugrin, J. C. ve Pearson, J. M. (2013). The Effects of Sanctions and Stigmas on Cyberloafing. *Computers in Human Behavior*. 29, 812-820.

Ünal, F. & Tekdemir, S. (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20(2), 97-99.

Vitak, J., Crouse, J. ve LaRose, R. (2011). Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking. *Computers in Human Behavior*. 27: 1751-1759.

Weatherbee, T.G. (2010). Counterproductive Use of Technology at Work: Information & Communications Technologies and Cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*. Volume:20,35-44.

Wellman, B. (2001). Computer Networks As Social Networks, *Computer And Science*. 293:2031-2034.

Wellman, B.(1996). Computer Networks as Social Networks: Collaborative Work, Telework, and Virtual Community. *Annual Review of Sociology*. V.22, <http://www.jstor.org/stable/2083430?seq=2>. Erişim Tarihi:20.07.2018.

Yellowlees, P.M., Marks S. (2007). Problematic Intern.et Use or Internet Addiction?. *Computers in Human Behaviour*. Volume:23,1447-1453.

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, ss. 556-594.

Yıldız, B., ve Yıldız, H. (2015). İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 13(3), 1-17.

Young, K. S. (1998). Internet Addiction: The Emergence of a New Clinical Disorder. *CyberPsychology & Behavior*.1(3):237-244.

Zauwiyah, A. ve Hasmda, J. (2009). *Employees' Attitudes towards Cyberloafingin Malaysia*. International Business Information Management Association (IBIMA12th), Kuala Lumpur. Malaysia, pp 409-418.

EKLER

Ek-1. Anket Formu

ANKET FORMU

Bu anket Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Anabilim Dalına bağlı Yüksek Lisans Tezinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar bilimsel ahlaka uygun olarak gizlilik içerisinde değerlendirileceğinden sorulara samimiyetle cevaplandırmanız çalışmamın güvenilirliğini arttıracaktır. Çalışmamıza göstermiş olduğunuz ilgi ve katkılardan dolayı teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Çağrı KIRTAY
Yalova Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencisi

Cinsiyetiniz	Erkek	Kadın			
Medeni Durumunuz	Bekar	Evlü			
Yaşınız	21-30	31-40	41-50	51 ve Üzeri	
Eğitiminiz	Lise	Ön Lisans	Lisans	Y.Lisans	Doktora
Göreviniz (Yazınız)					
Kıdem Yılı	1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	16-20 Yıl	21 Yıl ve üzeri
Bulduğunuz pozisyonda kaç yıldır çalışıyorsunuz?	1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	15 Yıl Üzeri	

S.N	Lütfen aşağıdaki ifadelerden kendinize uygun olan şıklardan bir tanesini işaretleyiniz. Her ifade için yalnız bir kutuyu işaretleyiniz. (X)	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	İşimle ilgili olmayan kişisel e-postalarımı kontrol ederim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	İşimle ilgili olmayan kişisel e-postalar gönderirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Haber sitelerini ziyaret ederim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	İşimle ilgili olmayan e-postalar alırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Borsa ve yatırım ile ilişkili web sitelerini ziyaret ederim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Sosyal medya hesaplarımı ziyaret ederim. (facebook, instagram, twitter vb)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Sporla ilgili web sitelerini ziyaret ederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Bankacılık ve Finansla ilgili web sitelerini ziyaret ederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Kişisel ihtiyaçlarım için online alışveriş yaparım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Online açık arttırma sitelerini ziyaret ederim. (ebay, amazon vb)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Anlık sohbet mesajları alır ve gönderirim. (Messenger, whatsapp, instagram dm vb.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Sanal oyunlara katılırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Sohbet odalarına (ağlarına) katılırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Tartışma gruplarını veya ilan/duyuru panolarını ziyaret ederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Tatil veya seyahatlerim için online rezervasyon yaparım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Sanal toplulukları ziyaret ederim. (Ortak ilgi alanına sahip kişilerin oluşturduğu sanal forumlar)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Kişisel web sayfamı düzenlerim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	İnternette müzik indiririm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	İş arama ve istihdam ile ilgili web sitelerini ziyaret ederim. (linkedin, kariyer.net vb.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Bahis sitelerini ziyaret ederim. (iddia, nesine.com vb)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Blogları (kişisel günlükler) okurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ek-2. Etik Kurulu Raporu

T.C. YALOVA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ARAŞTIRMA ETİK KURUL RAPORU

T. C. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Eko. Ve End. İlişk. A.B.D. İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri YL. talebesi Çağrı KIRTAY'ın yürütücülüğünü yapacağı "Üniversite Personelinin Sanal Kayıtma Davranışlarının İncelenmesi; Yalova Üniversitesi Örneği" başlıklı Çalışmaları ve bu Çalışma kapsamında ekte yer alan anket soruları Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurul tarafından 07.05.2019 tarihinde gerçekleştirilen toplantıda değerlendirilmiştir. Yukarıda yer alan sorulara verilen cevaplar göz önüne alınarak Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurul'u tarafından :

- (X) Çalışma etik açıdan uygun bulunmuştur.
() Çalışmanın etik açıdan geliştirilmesi gerekmektedir.
() Çalışma etik açıdan uygun bulunmamıştır.

Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY
(Başkan)

Doç. Dr. Süleyman BERK
Üye

Prof. Dr. Senay YÜRÜR
Üye

Prof. Dr. Kaya BAYRAKTAR
Üye

Doç. Dr. Hacı Yunus TAŞ
Üye

Doç. Dr. Yıldırım TORUN
Üye

Doç. Dr. Recep MAKAS
Üye

Dr. Öğr. Üyesi İlyas AKYÜZOĞLU
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Salim SANCAKLI
Üye

ÖZGEÇMİŞ

Çağrı Kırtay, 10 Mayıs 1990 tarihinde Yalova’da doğmuştur. Dumlupınar Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği önlisans programından mezun olduktan sonra Anadolu Üniversitesi, İşletme Bölümünde lisans eğitimini almıştır. Daha sonra Yalova Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında, İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri alanında yüksek lisans programına başlamış olup, işbu tez çalışmasını Kasım 2019’da tamamlamıştır. Halen Yalova Üniversitesi’nde İşletme Bölüm Sekreterliği görevini sürdürmektedir.

