

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ORGANİZASYONLARDA SANAL KAYTARMA VE KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: BANKA ÇALIŞANLARI
ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Erdem DEDE

Balıkesir, 2018

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ORGANİZASYONLARDA SANAL KAYTARMA VE KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: BANKA ÇALIŞANLARI
ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Erdem DEDE

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ

Balıkesir, 2018

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

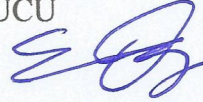
TEZ ONAYI

Enstitümüzün İşletme Anabilim Dalı'nda 201412507008 numaralı Erdem DEDE'nin hazırladığı "ORGANİZASYONLARDA SANAL KAYTARMA VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA" konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 17.09.2018 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ/~~OY ÇOKLUĞU~~ ile karar verilmiştir.

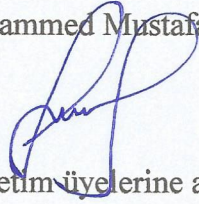
Başkan: Prof. Dr. Tamer BOLAT



Üye (Danışman): Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ



Üye: Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Mustafa Tuncer ÇALIŞKAN



Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.

.18/.09../2018

Enstitü Onayı



Doç. Dr. Halil İbrahim ŞAHİN
Müdür

ÖNSÖZ

“Organizasyonlarda Sanal Kaytarma Ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma” isimli tez çalışması ile banka çalışanlarının sanal kaytarma düzeylerinin saptanması ve kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışları üzerinde hangi düzeyde etkisi bulunduğu belirlenmesi amaçlanmıştır.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıkları belirtilmiştir. İkinci bölümde sanal kaytarma ve kişilik özellikleri kavramlarından bahsedilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi yer alırken, dördüncü bölüm araştırmanın bulguları ve yorumlarını içermektedir. Beşinci bölümde ise araştırmanın sonuçları ve öneriler yer almaktadır.

Bu yüksek lisans tez çalışmasının planlanması ve gerçekleşmesi sürecinde beni yönlendiren, fikir ve önerileri ile daha iyisini yapabileceğim konusunda destekleyerek motive eden, akademik hayatımda bana kattıkları ile örnek olarak gördüğüm tez danışmanım sayın Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ’ ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim sürecinde bana çok değerli bilgiler aktaran, zaman ayıran, ilgi ve destekleri ile her zaman yanımda hissettiğim, öğrencileri olmaktan gurur duyduğum sayın Prof. Dr. Erdoğan KOÇ, Dr. Öğr. Üyesi Gülnil AYDIN ve Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Gamze ÇİFTÇİ AYTEKİN’e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca çalışmam boyunca fikir ve önerileri ile bana destek olan arkadaşlarıma, veri toplama aşamasında yardımları bulunan arkadaşlarıma ve anketlere katılımda bulunan tüm banka çalışanlarına teşekkür ederim.

Son olarak, hayatımın her alanında beni her zaman destekleyerek bana güç veren aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Erdem DEDE

ÖZET

ORGANİZASYONLARDA SANAL KAYTARMA VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

DEDE, Erdem

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ

2018, 152 Sayfa

Sanal kaytarma, çalışanların mesai saatleri içerisinde internet üzerinden iş ile ilgili olmayan aktiviteler gerçekleştirmeleridir. Literatürde sanal kaytarma davranışlarının nedenlerinin belirlenmesi üzerine birçok çalışma bulunmasına rağmen kişilik özellikleri ile ilişkisini inceleyen çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Ayrıca, kişilik ve sanal kaytarma boyutlarının hangilerinin daha yakın bir ilişkide bulunduğu noktasında elde edilen farklı veriler iki kavram üzerine farklı çalışmaların yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bu çalışma ile sanal kaytarma davranışlarının önemli ve önemsiz boyutları ile beş faktör kişilik özelliklerinin ilişkisinin açıklanması amaçlanmaktadır. Ayrıca her iki kavramın çeşitli demografik değişkenler ile ilişkileri de incelenmektedir.

Banka çalışanların mesai saatleri içerisinde bilgi ve iletişim teknolojilerini yoğun olarak kullanmakta olmaları sebebiyle çalışmanın banka çalışanları üzerinde uygulanması uygun görülmüştür. Bu kapsamda 1 Nisan-30 Mayıs tarihleri arasında Güney Marmara’ da görev yapmakta olan 403 banka çalışanından anket yöntemi ile veriler toplanmıştır.

Demografik değişkenler ile sanal kaytarma ve beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının ilişkisini belirlemek amacıyla t-Testi, Anova testi, Tukey HSD ve Tamhane’s T2 testi analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda demografik değişkenler

ile sanal kaytarma ve beş faktör kişilik özelliklerinin bazı boyutları arasında ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir.

Sanal kaytarma ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi amacıyla Korelasyon ve Regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçları sanal kaytarma ile kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Korelasyon analizi sonucuna göre uyumluluk, duygusal denge ve sorumluluk ile önemli sanal kaytarma arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Önemsiz sanal kaytarma ise uyumluluk ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki içerisinde bulunmaktadır. Regresyon analizi sonucuna göre önemli sanal kaytarma uyumluluk ve duygusal denge ile negatif yönlü bir ilişki içerisinde bulunmaktadır. Önemli sanal kaytarma ile deneyime açıklık arasında ise pozitif yönlü bir ilişkili bulunduğu belirlenmiştir. Önemsiz sanal kaytarma ise uyumluluk ile negatif yönlü bir ilişki içerisinde dir.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma, Kişilik, Beş Faktör Kişilik Özellikleri

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN CYBERLOAFING AND PERSONALITY TRAITS IN THE ORGANIZATIONS: A RESEARCH ON THE BANKING EMPLOYEES

DEDE, Erdem

Master Degree, Department of Business Administration,

Adviser: Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ

2018, 152 Pages

Cyberloafing is the process by which employees perform activities that are not related to work over the internet during working hours. Despite the fact that there are many studies in the literature about determining the causes of cyberloafing behaviors, it is seen that there are a limited number of studies examining the relationship with personality traits. In addition, different data obtained at the point where the personality and cyberloafing dimensions are closer to each other require different studies on the two concepts. With this study, it is aimed to explain the relationship between important and insignificant dimensions of cyberloafing behaviors and five-factor model of personality. In addition, the relation between the two notions with various demographic variables is examined.

It is deemed appropriate to apply the study on bank employees because the bank employees use information and communication technologies intensively during working hours. Within this scope, data were collected from 403 bank employees working in South Marmara from 1 April to 30 May by questionnaire method.

Analyzes of t-Test, Anova test, Tukey HSD and Tamhane's T2 test were performed to determine the relationship between demographic variables and cyberloafing and five factor personality traits. As a result of the analyzes, demographic

variables, cyberloafing and some factors of five factor model of personality were found to be related.

Correlation and regression analyzes were performed in order to determine the relationship between cyberloafing and five factor model of personality. The results of the analysis show that there is a significant relationship between the cyberloafing and personality traits. According to the result of correlation analysis, there are significant negative relationships between agreeableness, emotional stability and conscientiousness and serious cyberloafing. Likewise, it has determined that there is a negative and significant relationship between minor cyberloafing and agreeableness. According to the result of regression analysis, there is a negative relationship serious cyberloafing and agreeableness and emotional stability. It has determined that there is a positive relationship between significant serious cyberloafing and openness to experience. Likewise, it has determined that there is a negative relationship between minor cyberloafing and agreeableness.

Key Words: Cyberloafing, Personality, Five-Factor Model of Personality



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
ÇİZELGELER LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	2
1.3. Önem	2
1.4. Varsayımlar	3
1.5. Sınırlılıklar.....	4
1.6. Tanımlar	5
2. İLGİLİ ALAN YAZIN	7
2.1. Sanal Kaytarma	7
2.1.1 Sanal Kaytarma Türleri.....	9
2.1.1.1. Lim Tarafından Yapılan Sınıflandırma.....	9
2.1.1.2. Anandarajan, Murugan ve Devine Tarafından Yapılan Sınıflandırma	10
2.1.1.3. Mahatanankoon, Anandarajan ve Igbaria Tarafından Yapılan Sınıflandırma.....	11
2.1.1.4. Mastrangelo, Everton ve Jolton Tarafından Yapılan Sınıflandırma ..	12
2.1.1.5. Blau, Yang ve Ward-Cook Tarafından Yapılan Sınıflandırma.....	13
2.1.1.6. Blanchard ve Henle Tarafından Yapılan Sınıflandırma.....	13
2.1.1.7. Anandarajan, Simmers ve D'Ovidio Tarafından Yapılan Sınıflandırma	14
2.1.2. Sanal Kaytarmanın Yararları Ve Zararları.....	16

2.1.3. Sanal Kaytarmanın Nedenleri	18
2.1.4 Sanal Kaytarmanın Hukuki Boyutu	19
2.1.5. Sanal Kaytarma İle İlgili Daha Önce Yapılan Araştırmalar	23
2.2. Kişilik Özellikleri	28
2.2.1. Kişilik Kuramları	29
2.2.1.1. Psikanalitik Kuramlar.....	29
2.2.1.1.1. Sigmund Freud’ un Kişilik Kuramı.....	30
2.2.1.1.2. Alfred Adler’ in Kişilik Kuramı.....	32
2.2.1.1.3. Carl Gustav Jung’ ın Kişilik Kuramı (Analitik Psikoloji).....	34
2.2.1.1.4. Karen Horney’ in Kişilik Kuramı.....	36
2.2.1.1.5. Harry Stack Sullivan’ ın Kişilik Kuramı (Kişilerarası İlişkiler Kuramı)	37
2.2.1.1.6. Erich Fromm’ un Kişilik Kuramı (Özgürlükten Kaçış)	38
2.2.1.1.7. Erik Erikson’ un Kişilik Kuramı (Psikososyal Bunalım).....	39
2.2.1.1.8. Eric Berne’ in Kişilik Kuramı	42
2.2.1.2. Sosyo-Psikolojik Kuramlar	43
2.2.1.2.1. John Broadus Watson’ ın Kişilik Kuramı (Davranışçılık Kuramı)	43
2.2.1.2.2. Carl Rogers’ ın Kişilik Kuramı (Benlik Kuramı).....	44
2.2.1.2.3. Burrhus Frederick Skinner’ in Kişilik Kuramı (Radikal Davranışçılık Kuramı).....	45
2.2.1.2.4. Julian Rotter’ in Kişilik Kuramı (Beklenti-Değer).....	46
2.2.1.2.5. Albert Bandura’ nın Kişilik Kuramı (Sosyal-Bilişsel Kuram)....	47
2.2.1.3. Treyd (Özellik) Kuramları	48
2.2.1.3.1. Henry Murray’ ın Kişilik Kuramı	48
2.2.1.3.2. Gordon Allport’ un Kişilik Kuramı.....	49
2.2.1.3.3. Raymond Cattell’ in Kişilik Kuramı	49
2.2.1.3.4. Hans Eysenck’ in Kişilik Kuramı.....	50

2.2.1.3.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramı	51
2.2.1.3.5.1. Dışadönüklük (Extraversion).....	51
2.2.1.3.5.2. Uyumluluk (Agreeableness)	52
2.2.1.3.5.3. Sorumluluk (Conscientiousness)	52
2.2.1.3.5.4. Duygusal Denge (Emotional Stability).....	53
2.2.1.3.5.5. Deneyime Açıklık (Openness to Experience).....	53
2.2.2. Kişiliğin Belirlenmesinde Kullanılan Teknikler.....	54
2.2.3. Kişilik Özellikleri ile İlgili Daha Önce Yapılan Araştırmalar.....	54
2.3. Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri İlişkisi Üzerine Daha Önce Yapılan Araştırmalar.....	62
3. YÖNTEM.....	66
3.1. Araştırmanın Modeli	66
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	66
3.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	67
3.4. Verilerin Toplanması.....	71
3.4.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	71
3.4.1.1. Sanal Kaytarma Ölçeği	71
3.4.1.2. Kişilik Özellikleri Ölçeği	72
3.5. Verilerin Analizi.....	72
3.5.1. Kayıp Veri Analizi.....	72
3.5.2. Tanımlayıcı İstatistikler	73
4. BULGULAR VE YORUMLAR	74
4.1. Demografik Bilgiler	74
4.2. Açıklayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi Sonuçları.....	76
4.2.1. Sanal Kaytarma Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi	76
4.2.2. Kişilik Özellikleri Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi.....	77
4.3. Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	80

4.4. Katılımcıların Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	80
4.5. Katılımcıların Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	82
4.6. Katılımcıların Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Puanlarının Yaşlarına Göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi, Tukey HSD Analizi ve Tamhane's T2 Analizi Sonuçları	84
4.7. Katılımcıların Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Puanlarının Eğitim Seviyelerine Göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi, Tukey HSD Analizi Sonuçları.....	92
4.8. Katılımcıların Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Puanlarının Görev Yaptıkları Pozisyonlara Göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	96
4.9. Katılımcıların Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Puanlarının Pozisyonlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi, Tukey HSD Analizi Sonuçları.....	99
4.10. Katılımcıların Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Puanlarının Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi, Tukey HSD Analizi ve Tamhane's T2 Analizi Sonuçları	106
4.11. Sanal Kaytarma Boyutları ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	113
4.12. Sanal Kaytarma Boyutları ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	114
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	118
5.1. Sonuçlar.....	118
5.2. Öneriler.....	127
KAYNAKÇA.....	128
EKLER.....	148

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1. Yıllara Göre Sanal Kaytarma Türleri ve Yapılan Hukuki İşlemlerin Gerekçesi.....	19
Çizelge 2. Tanımlayıcı İstatistikler	73
Çizelge 3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler	74
Çizelge 4. Sanal Kaytarma Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi	76
Çizelge 5. Kişilik Özellikleri Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi.....	77
Çizelge 6. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Katsayıları	80
Çizelge 7. Katılımcıların Sanal Kaytarma Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	81
Çizelge 8. Katılımcıların Kişilik Özellikleri Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	81
Çizelge 9. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Sanal Kaytarma Boyutlarına İlişkin Bağımsız Örneklem T-testi Sonuç Çizelgesi	81
Çizelge 10. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Bağımsız Örneklem T-testi Sonuç Çizelgesi	82
Çizelge 11. Katılımcıların Sanal Kaytarma Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	83
Çizelge 12. Katılımcıların Kişilik Özellikleri Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	83
Çizelge 13. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Boyutlarına İlişkin Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	83
Çizelge 14. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	84
Çizelge 15. Katılımcıların Sanal Kaytarma Puanlarının Yaşlarına Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	84
Çizelge 16. Katılımcıların Kişilik Özellikleri Puanlarının Yaşlarına Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	85
Çizelge 17. Katılımcıların Yaşlarına Göre Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	86
Çizelge 18. Katılımcıların Yaşlarına Göre Önemli Sanal Kaytarma Davranışları Boyutuna İlişkin Tamhane's T2 Analizi Sonuçları.....	88

Çizelge 19. Katılımcıların Yaşlarına Göre Duygusal denge Kişilik Boyutuna İlişkin Tukey HSD Analizi Sonuçları	89
Çizelge 20. Katılımcıların Yaşlarına Göre Sorumluluk Kişilik Boyutuna İlişkin Tukey HSD Analizi Sonuçları.....	90
Çizelge 21. Katılımcıların Sanal Kaytarma Puanlarının Eğitim Seviyelerine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	92
Çizelge 22. Katılımcıların Kişilik Özellikleri Puanlarının Eğitim Seviyelerine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	93
Çizelge 23. Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	94
Çizelge 24. Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Duygusal denge Kişilik Boyutuna İlişkin Tukey HSD Analizi Sonuçları	95
Çizelge 25. Katılımcıların Sanal Kaytarma Puanlarının Görev Yaptıkları Pozisyonlara Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	96
Çizelge 26. Katılımcıların Kişilik Özellikleri Puanlarının Görev Yaptıkları Pozisyonlara Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	97
Çizelge 27. Katılımcıların Görev Yaptıkları Pozisyonlara Göre Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	98
Çizelge 28. Katılımcıların Sanal Kaytarma Puanlarının Pozisyonlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	99
Çizelge 29. Katılımcıların Kişilik Özellikleri Puanlarının Pozisyonlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	100
Çizelge 30. Katılımcıların Pozisyonlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları ...	101
Çizelge 31. Katılımcıların Pozisyonlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Önemli Sanal Kaytarma Davranışları Boyutuna İlişkin Tukey HSD Analizi Sonuçları	102
Çizelge 32. Katılımcıların Pozisyonlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Duygusal denge Kişilik Boyutuna İlişkin Tukey HSD Analizi Sonuçları.....	104
Çizelge 33. Katılımcıların Pozisyonlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Sorumluluk Kişilik Boyutuna İlişkin Tukey HSD Analizi Sonuçları.....	105
Çizelge 34. Katılımcıların Sanal Kaytarma Puanlarının Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	106
Çizelge 35. Katılımcıların Kişilik Özellikleri Puanlarının Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	107

Çizelge 36. Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	108
Çizelge 37. Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Önemli Sanal Kaytarma Davranışlarına İlişkin Tamhane's T2 Analizi Sonuçları.....	109
Çizelge 38. Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Duygusal Denge Kişilik Boyutuna İlişkin Tamhane's T2 Analizi Sonuçları.....	110
Çizelge 39. Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Sorumluluk Kişilik Boyutuna İlişkin Tukey HSD Analizi Sonuçları.....	111
Çizelge 40. Sanal Kaytarma Boyutları ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonucu.....	113
Çizelge 41. Önemli Sanal Kaytarma Boyutu ile Kişilik Özellikleri Boyutları Arasındaki Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu.....	114
Çizelge 42. Önemsiz Sanal Kaytarma Boyutu ile Kişilik Özellikleri Boyutları Arasındaki Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu.....	115
Çizelge 43. Hipotez Sonuçları	116

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli 1	66
Şekil 2: Araştırma Modeli 2	70



1. GİRİŞ

1.1. Problem

Günümüz dünyasında ekonomik ve sosyal alanlarda meydana gelen hızlı değişimler, örgütlerin amaçlarına ulaşmak için teknolojiyi etkin ve verimli bir şekilde kullanmasını gerektirmektedir. Yoğun rekabet altında örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi ve başarılı olabilmesi bilgi ve iletişim teknolojilerinin örgüt süreçlerine adaptasyonu ile mümkündür. Bu sayede, örgütün iç ve dış çevresi ile iletişimi kolaylaşmakta ve zamanın etkin ve verimli kullanımı sağlanabilmektedir.

Ancak bilgi ve iletişim teknolojilerinin bireylerin günlük yaşamlarının da önemli bir parçası haline gelmiş olması işyerinde çalışanların kullanımına sunulmuş olan teknolojilerin iş dışı amaçlar ile kullanımını da beraberinde getirmektedir. Sanal kaytarma davranışları olarak isimlendirilen bu durum, çalışanların zaman kullanımı konusunda sıkıntı yaşayarak verimlilik kaybı yaşaması, yapılması gerekli olan işlerin ertelenerek geciktirilmesi gibi etkiler ile örgütlerin maddi kayıplar yaşamasına sebep olabilmektedir. Teknolojinin telif hakkı sorunu, güvenlik ihlalleri, ticaret sırlarının açığa çıkarılması, israf edilen işletme kaynakları, hakaret, taciz, halkla ilişkiler konusunda yaratılan problemler gibi hukuka aykırı olarak kullanıldığı durumlarda ise işletmeler hukuki olarak sıkıntılar yaşayabilmektedirler. Bu bağlamda, sanal kaytarma davranışlarına neden olan sebeplerin tespit edilerek anlaşılması örgütler için önem arz etmektedir.

Kişilik özelliklerinin bireylerin hayatlarının her anında davranışlarını etkileyen en önemli faktör olarak görüldüğü göz önünde bulundurularak sanal kaytarma davranışlarının sebeplerinden biri olabileceği düşünülmekte ve alan yazında kendisine yer bulmaktadır. Ancak bu çalışmaların az sayıda olması, aradaki ilişki derecesinin belirlenmesi ve hangi kişilik özelliklerinin hangi sanal kaytarma davranışlarının ortaya çıkışında daha etkili olduğunun anlaşılması için farklı evren ve örneklem alanlarında yeni çalışmaların yapılmasını gerekli kılmaktadır.

1.2. Amaç

Bankacılık sektörünün, yoğun şekilde teknolojinin kullanıldığı yüksek çalışma temposuna sahip bir sektör olması göz önünde bulundurularak araştırmanın banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilmesi uygun bulunmuştur.

Bu çalışmada, kişiliğin insan davranışlarını etkileyen en önemli faktörlerden birisi olduğu temeline dayanılarak bankaların farklı pozisyonlarında görev yapan çalışanların kişilik özellikleri ile sanal kaytarma düzeyleri arasındaki ilişki ve demografik değişkenlerin kişilik özellikleri ve sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi incelenecektir.

Bu doğrultuda 6 soruya cevap aranmaktadır.

1. Dışadönüklük kişilik boyutunun önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi nedir?
2. Uyumluluk kişilik boyutunun önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi nedir?
3. Sorumluluk kişilik boyutunun önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi nedir?
4. Duygusal denge kişilik boyutunun önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi nedir?
5. Deneyime açıklık kişilik boyutunun önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi nedir?
6. Cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim seviyesi, kurumdaki hizmet süresi, kurumdaki pozisyon, pozisyondaki çalışma süresi demografik değişkenlerinin çalışmanın her iki temel değişkeni üzerinde oynadığı rol nedir?

1.3. Önem

Teknolojinin etkisi ile küreselleşen dünyada hedef ve amaçlara ulaşmak için müşterilerin ihtiyaçlarını doğru tespit ederek hızlı bir şekilde cevaplandırmanın önemi daha da artmıştır. Bu noktada, çalışma yaşamında örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesinin ve başarılı olmasının gerekliliklerinden birisi de zamanı etkin ve

verimli bir şekilde kullanmaktır. Örgütlerin bireylerden oluşan yapılar olduğu düşünüldüğünde zamanı en iyi şekilde kullanmanın yolu insan kaynaklarından maksimum verimi almaktan geçmektedir. Çalışanların mesai saatleri içerisinde bilgi, birikim ve yeteneklerini sergilemesi de yine zaman kullanımları ile doğrudan ilgilidir.

Günümüzde insan hayatının her alanında kullanılan internet, zaman kullanımı konusunda birçok avantaj getirmesinin yanında mesai saatleri içerisinde kişisel amaçlar için kullanılması ise zaman ve verimlilik kayıplarına yol açabilmektedir. Bu kayıpları en aza indirmek, çalışanların alan yazında sanal kaytarma olarak isimlendirilen bu davranışı gerçekleştirme nedenlerini anlayarak mümkündür.

Literatür incelendiğinde çalışanları sanal kaytarma davranışlarına iten birçok etken olduğu görülmektedir. Kişilik özellikleri de insan davranışlarının meydana gelmesinde en önemli belirleyicilerden birisi kabul edilmekte ve sanal kaytarma davranışları ile arasındaki ilişkinin belirlenmesi önem teşkil etmektedir.

Sanal kaytarma kavramının yeni gelişen bir kavram olması dolayısıyla literatürde sanal kaytarma ve kişilik kavramlarını birlikte inceleyen çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmekte ve çalışmanın literatüre nicel ve nitel olarak katkıda bulunması hedeflenmektedir.

Tüm süreçlerinde bilgisayar ve internet kullanılmakta olan bankacılık sektöründe daha önce bu konu üzerinde bir çalışmaya rastlanmadığından, bu çalışmanın oldukça önemli bir yere sahip olacağı düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Bu araştırma aşağıdaki varsayımlar ışığında gerçekleştirilmiştir.

1. Sanal kaytarma ve kişilik literatür temel alınarak kavram boyutunda tanımlanmaktadır.
2. Literatür taraması ile ulaşılan bilgiler, araştırma konusunu açıklamak için yeterlidir.
3. Sanal kaytarma davranışları ve kişilik özellikleri niteliksel olarak ölçülebilmektedir.

4. Kişilik özellikleri, Beş Faktör Kişilik Ölçeği ile doğru olarak ölçülebilmektedir.
5. Sanal kaytarma davranışları, kullanılan Sanal Kaytarma Ölçeği ile doğru olarak ölçülebilmektedir.
6. Sanal kaytarma ve kişilik özelliklerinin doğru şekilde ölçülebilmesi katılımcıların verecekleri bilgilerin gerçekliğine bağlıdır.
7. İncelenen değişkenler haricindeki kontrol altına alınamayan değişkenler katılımcıları eşit ölçüde etkilemektedir.
8. Araştırma örneklemini, evren grubunu temsil etmekte yeterli güce sahiptir.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki şekilde ifade edilebilir.

1. Araştırmanın kuramsal çerçevesi ulaşılabilen literatür kaynakları ile sınırlıdır.
2. Araştırma konusu sanal kaytarma ve kişilik özellikleri değişkenleri arasındaki ilişki ile sınırlıdır. Bu iki değişken ile ilişkisi bulunan başka değişkenlerin de olduğu bilinmektedir. Gelecekteki çalışmalarda diğer değişkenler de araştırmaya eklenerek araştırma konusu genişletilebilir.
3. Araştırma sonuçları, araştırmada kullanılan Sanal Kaytarma Ölçeği, Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanarak ankete dahil edilmiş olan demografik değişken soruları aracılığıyla toplanan veriler ile sınırlıdır.
4. Araştırma örneklemini Güney Marmara Bölgesi'nde görev yapmakta olan banka çalışanları ile sınırlıdır.
5. Araştırma 403 banka çalışanı ile gerçekleştirilmiştir.
6. Araştırma 1 Nisan – 30 Mayıs 2018 tarihleri arasında toplanan veriler ile sınırlıdır.
7. Araştırmanın genelleme kaygısı bulunmamaktadır.

1.6. Tanımlar

Sanal Kaytarma: İş amaçlı kullanım için sunulmuş olan bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılmasıdır. (Örücü ve Yıldız, 2014).

Literatür incelendiğinde sanal kaytarma davranışlarının iki kategoride toplanmasının genel kabul gördüğü belirlenmiştir. Bu kategoriler (Blanchard ve Henle):

Önemli Sanal Kaytarma Davranışları: Uzun süreli gerçekleşen, örgütün hedeflerine zarar verebilecek ve hukuki yönden de örgütü zor durumda bırakabilecek davranışlardır. Yetişkin içerikli siteleri ziyaret etmek, kumar ve bahis sitelerini ziyaret etmek, internet üzerinden oyun oynamak, müzik indirmek gibi davranışlar bu kategoride değerlendirilmektedir.

Önemsiz Sanal Kaytarma Davranışları: Yapılması çalışanlar ve yöneticiler tarafından önemsiz görülen, kısa süreli davranışlardır. Haber sitelerini ziyaret etmek, iş ile ilgili olmayan elektronik posta göndermek ve almak, finans sitelerini ziyaret etmek, internet üzerinden alışveriş yapmak gibi davranışlar bu kategoride değerlendirilmektedir.

Kişilik: Bireyin kendisinden kaynaklanmakta olan tutarlı davranış biçimleri ve kişilik içi süreçlerin birleşimidir. Tutarlı davranış kalıpları, her yerde ve her an gözlemlenebilirken; kişilik içi süreçler ise, kişinin nasıl davranacağını ve hissedeceğini etkileyen ve kişinin içinde gelişen bütün duygusal, güdüsel ve bilişsel süreçlerin kapsamıdır (Burger, 2006).

Kişilik özellikleri beş temel sıfat altında toplanmaktadır. Bu sıfatlar (Costa ve McCrae, 1995: 28):

Duygusal denge: Bu kişilik özelliği düşük olan bireyler kırılgan, gergin, depresif düşmanca duygulara sahip, düşüncesiz yapıdadırlar.

Dışadönüklük: Bu özelliği ön plana çıkan bireyler pozitif duygulara sahip, sıcak, kendine güveni olan, girişken, aktif ve heyecan arayışında olan bir yapıdadırlar.

Deneyime açıklık: Bu özelliği yüksek olanlar duygusal, fantastik, aktif, estetik, aktif, yeniliklere açık bireylerdir.

Uyumluluk: Bu özelliği baskın olanlar dürüst, güvenilir, uyumlu, alçakgönüllü, yumuşak huylu, insanlarla iyi geçinebilen yapıya sahip bireylerdir.

Sorumluluk: Bu kişilik özelliğine sahip bireyler görev bilinci olan, yetenekli, düzenli, başarı odaklı, azimli bir yapıdadırlar.



2. İLGİLİ ALAN YAZIN

2.1. Sanal Kaytarma

Çalışma yaşamı ilk başladığı günden beri insanlar işyerlerinde kaytarmanın yolunu her zaman bulmuştur. Örneğin, üretim işçileri üretim hattına yaptıkları negatif müdahaleler ile üretimi durdurarak kendileri için kullanabilecekleri zaman dilimi yaratabilmekteydiler (Özkalp, Aydın ve Tekeli, 2012). Günümüzde, internetin hayatın her alanında bir zorunluluğa dönüşmesi ile işyerlerinde bireysel internet kullanımı da işten kaytarmak için çalışanlar tarafından sık sık başvurulmuş bir yol olarak düşünülmektedir.

İşyerinde bireysel amaçlar için internet kullanımı, iş harici e-mail göndermek ve almak, haber sitelerini ziyaret etmek, bireysel bankacılık işlemleri yapmak, internet aracılığıyla müzik dinlemek, video izlemek veya indirmek, sosyal medya ağlarında vakit geçirmek, oyun oynamak vb. gibi geniş bir yelpazede ele alınmaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014).

Literatürde Robinson ve Bennett (1995) kişisel telefon görüşmeleri, e-mail almak ve göndermek, müzik indirmek gibi davranışlara işyerinde sapkın davranışlar tipolojisinde, önemsiz ve örgütsel sapkın davranışlar olarak belirttikleri üretim sapkınlığı kategorisi dahilinde kaynakların israf edildiği davranışlar arasında yer vermişlerdir. Lim (2002) ise bu çalışmayı temel alarak “sanal kaytarma” kavramını uluslararası literatürde ilk kez kullanarak, çalışanların mesai saatleri içinde, işten kaytarma amacı ile kurumun sunduğu interneti bireysel amaçları için kullanması şeklinde tanımlamıştır.

Ülkemizde yapılan çalışmalarda ise kavramın ilk kez Özkalp vd. (2012) tarafından kullanıldığı görülmektedir. Çalışmada, sanal kaytarma davranışı olarak görülen bilgisayarda internete girmek, iş ile ilgisi bulunmayan siteleri ziyaret etmek gibi davranışlar sapkın örgütsel davranışlar kategorisinde, çalışanların kasıtlı bir şekilde yaptığı, örgüt normlarına uymayan ve olumsuz sonuçlara sebep olan davranışlar olarak belirtilerek, örgüte yönelik olarak yapılan negatif davranışlar arasında gösterilmiştir.

Bazı araştırmalarda ise sanal kaytarma davranışlarının bir bütün olarak zararlı kabul edilemeyeceği, bu davranışların kişiye dinlenme ve öğrenme imkanı sunarak yaratıcılıklarını geliştirdiği tezi ortaya koyulmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008; Köse, Oral ve Türesin, 2012; zdem ve Demir, 2015).

İşyerinde bireysel internet kullanımı konusunda çok çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır ve bu durum çeşitli tanımlamalara ve tanımlamalardaki uyumsuzluklara sebebiyet vermektedir. (avuşoğlu, Palamutcuoğlu ve Palamutcuoğlu, 2014).

Çalışanların işyerlerinde iş dışı internet kullanımı uluslararası literatürde ve ülkemizde yapılan çalışmalarda çeşitli terimler ile ifade edilmektedir. Uluslararası literatürde; “internet deviance”, “internet abuse”, “cyberloafing”, “problematic internet use”, “internet addiction”, “nonwork-related computing”, “cyberlacking”, “cyberbludging”, “online loafing”, “personel web usage at work”, “internet dependency”, “internet addiction disorder” gibi terimler kullanılırken (nal ve Tekdemir, 2015), Türkçe çalışmalarda ise; “sanal kaytarma”, “siber aylaklık”, “siber kaytarma”, “siber sapkınlık”, “iş saatlerinde iş dışı internet kullanımı”, “internet suiistimali”, “internette eğlence amaçlı gezinme” ve gereksiz bilgisayar kullanımı” gibi terimler kullanılmaktadır (nal ve Tekdemir, 2015; rc ve Yıldız, 2014).

Lim (2002) sanal kaytarmayı; çalışanların, iş yerinin internetini çalışma saatleri içinde, bireysel amaçları için kullanmaları olarak tanımlamıştır. Başka bir ifade ile bir kişinin, çalıştığı kurum tarafından işyerinde sunulan interneti işi ile bağlantılı olmayan internet sitelerine girmek veya kişisel olarak e-mail almak ve göndermek gibi kurumsal amaç gütmeyen faaliyetler için kullanmasıdır (Lim, 2002; Blanchard ve Henle, 2008).

Anandarajan ve Simmers (2004), mesai saatlerinde kurumun internet olanağını yapılması gereken iş harici aktiviteler için bilinçli şekilde kullanılması şeklinde ifade eder. Bu tanımlamaya göre, bilgisayara önceden yüklenen müzikleri dinlemek veya oyunları oynamak sanal kaytarma faaliyetleri olarak görülmemektedir (nal ve Tekdemir, 2016).

Anandarajan, Simmers ve D’Ovidio (2011) sanal kaytarmayı, “alışanların, psikolojik sözleşmede balans ayarı yapma girişimi” olarak tasvir ederken, Kim ve

Byrne (2011)'e göre sanal kaytarma davranışları kişinin kendisini kontrol edememesi sebebiyle ortaya çıkmaktadır.

Özkalp vd. (2012)' ne göre iş hayatının çalışanlar üzerinde meydana getirdiği yoğun stres ve tekdüze yaşam şekli ve çalışanların işyerlerinde internete ulaşım imkanının yaygınlaşması (Blanchard ve Henle, 2008), çalışma saatleri içerisinde bireysel amaçlar için internet kullanımını arttırmaktadır. Bu doğrultuda sanal kaytarma davranışları, bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışma saatleri içinde oyun oynamak, müzik indirmek, sosyal paylaşım sitelerini (Facebook, Twitter gibi) ziyaret etmek ve hatta porno sitelerine girmek gibi interaktif davranışlardır (Özkalp vd. 2012).

Bu tanım ve yaklaşımlar dikkate alındığında sanal kaytarmanın belirli sınırlarının olmadığı ve yaklaşımların ortak noktaları “iş ile ilgisi olmayan veya bireysel davranışlar” olması “bilerek ve isteyerek” yapılması ve “çalışma saatleri içinde” gerçekleşmesi olarak belirtilebilir (Ünal ve Tekdemir, 2016).

Bu durumda alanyazında farklı sanal kaytarma sınıflandırmalarının varlığından söz edilebilmektedir.

2.1.1 Sanal Kaytarma Türleri

Alanyazın incelendiğinde sanal kaytarma türleri üzerine odaklanan birçok farklı çalışma dikkat çekmektedir.

Lim (2002) ile başlayan sanal kaytarma türleri üzerine yapılan çalışmalar, Anandarajan vd. (2004), Mahatanankoon, Anandarajan ve Igbaria (2004), Mastrangelo, Everton ve Jolton (2006), Blau, Yang ve Ward-Cook (2006), Blanchard ve Henle (2008), Anandarajan vd. (2011) ile devam etmiştir.

2.1.1.1. Lim Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Sanal kaytarma terimini ilk kez kullanan Lim (2002), bu aktiviteleri üretim sapkınlığı olarak ele almış, çalışanı olumsuz etkileyerek verimlilik kayıpları yaratacağı üzerinde durmuş ve iki başlık altında toplamıştır. Bu başlıklar:

- a. **Tarama (Browsing) Aktiviteleri:** Yatırım, spor-haber, eğlence siteleri gibi zaman geçirme aktiviteler.
- b. **E-posta (E-mailing) Aktiviteleri:** Kişisel e-posta alma, gönderme veya kontrol etme gibi aktiviteler.

2.1.1.2. Anandarajan, Murugan ve Devine Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Anandarajan vd. (2004) ise çalışmasında konuyu daha geniş şekilde ele almış ve sanal kaytarma aktivitelerini dört grupta ele almıştır.

- a. **Parçalayıcı veya Rahatsız Edici (Disruptive) Aktiviteler:** Yetişkin sitelerini ziyaret etmek, internette oyun oynamak, internet üzerinden bilgisayara müzik, video dosyaları yüklemek gibi aktiviteleri kapsar. Bu grupta yer alan aktiviteler bireyler için olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilir, fakat örgütler için risk daha fazladır. Bu aktivitelerin yapılmasını engellemek için gerekli tedbirleri almayan örgütler yasal ve finansal olarak yaptırımlarla karşı karşıya kalabilir (Mills, 2001; Elron Report, 2000). Örneğin, internet üzerinden yapılan çeşitli yüklemeler örgüt ağı için yarattığı virüs tehlikesinin (Poster, 2002) yanısıra internet ağında yarattığı yoğunluk ve fazla depolama (Mills, 2001; Siau ve Nah, 2002) sebebiyle diğer çalışanların sağlıklı şekilde görevlerini yerine getirmesine engel olabilir.
- b. **Dinlenme veya Eğlenme Amacı Güden (Recreational) Aktiviteler:** Çalışanların, herhangi bir hedef gütmeksizin veya ilgi alanları ekseninde internet sitelerinde dolaşmaları, tatil planı için araştırma yapmaları, internet üzerinden alışveriş yapmaları gibi aktiviteler bu grubun içeriğini oluştur. Boş zaman ve dinlenme aktiviteleri olarak riski düşük görülmesine rağmen, kişinin iş güvenliği ve itibarı konusunda aldığı risk, elde edeceği kazanımlardan çok daha fazladır.
- c. **Bireysel Öğrenme Amacı Güden (Personel Learning) Aktiviteler:** Örgüt hakkında araştırma yapmak, eğitim/mesleki gelişim amaçlı

siteleri ziyaret etmek, dernek/meslek örgütü gibi oluşumların internet sitelerini ziyaret etmek bu gruba giren aktivitelerdir. Çalışanların örgüt internetini, kişisel gelişim ve örgüt ile çevresi hakkında bilgi toplama amacıyla kullanarak kişisel donanım seviyesini yükseltmesi artırarak örgüte direkt olarak fayda sağlamaktadır. Ayrıca çalışanlar işe ara verdikleri ve bireysel bilgi ihtiyaçlarını karşıladıkları için stres seviyeleri azaltmakta ve dolayısı ile verimlilikleri artmaktadır. Fakat bu faydalar söz konusu aktivitelerin süresine ve yapılan işin türüne göre değişim göstermektedir. Bu aktiviteler ile geçirilen sürenin artması sağladıkları faydada azalmaya sebep olacaktır (Belanger ve Van Slyke, 2002).

- d. Muğlak veya Kuşkulu (Ambiguous) Aktiviteler:** Açıklanması en zor olan en küçük gruptur. Çalışanların, sohbet sitelerinde kendi örgütleri hakkında tartışmalara katılması veya diğer işletmeler hakkında bilgi toplaması ve devlete ait internet sitelerine göz atması bu grupta yer bulan aktivitelerdir. Çalışanların sohbet odalarında örgütün sırlarını açıklaması veya kullanacakları yanlış ifadeler örgütler için tehlike oluşturmaya rağmen rakipler karşısında rekabet üstünlüğünü ele geçirmesini de sağlayabilir.

2.1.1.3. Mahatanankoon, Anandaraajan ve Igbaria Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Bir diğer çalışma da Mahatanankoon vd. (2004) tarafından yapılmıştır. Konu beş başlık altında incelenmiştir.

- a. Satın Alma ve Bireysel İktisadi Aktiviteler:** İnternet üzerinden bireysel işletmecilik faaliyetleri yürütmek, bireysel yatırım ve bankacılık aktiviteleri, bireysel alışveriş yapmak, bireysel tatil ve eğlence ile ilgili aktiviteler bu kategoriye dahil edilmektedir.
- b. Bilgi Arama ve Görüntüleme Aktiviteleri:** Spor, hava durumu ve haber sitelerini ziyaret etmek, bireysel işlerle ilgili herhangi bir ürün

veya hizmet araştırması yapmak, eğlence amaçlı ürün ve hizmet sitelerini görüntülemek, bireysel hobiler hakkında araştırma yapmak, iş aramak gibi etkinlikleri kapsamaktadır.

c. Bireyler Arası İletişim Aktiviteleri: Arkadaşlara veya aile üyelerine internet üzerinden çiçek/hediye vb. göndermek, bireysel olarak veya haber gruplarına e-posta göndermek ve almak gibi aktivitelerdir.

d. İnteraktif Eğlence ve Zaman Geçirme Aktiviteleri: Çevrimiçi sohbet sitelerine katılmak, iş dışı haber gruplarına katılmak, çevrimiçi müzayedelere katılmak, çevrimiçi oyun oynamak, herhangi bir amaç gütmeksizin internette vakit geçirmek bu kategoriyi oluşturmaktadır.

e. Bireysel Yükleme/İndirme Aktiviteleri: Video, müzik, resim gibi çeşitli eğlence ürünlerini indirmek veya görüntülemek, bireysel kullanım için çeşitli yazılımlar indirmek olarak sıralanmaktadır.

2.1.1.4. Mastrangelo, Everton ve Jolton Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Mastrangelo vd. (2006) ise sanal kaytarma aktivitelerini iki başlık altında değerlendirmiştir.

a. Zarar Verici Bilgisayar Kullanımı: Örgüt hedefleriyle güçlü şekilde çelişen faaliyetlerdir. Çalışanlar için yasal ve finansal riskler taşımaktadırlar.

b. Üretkenlik Dışı Bilgisayar Kullanımı: Zarar verici olmayan fakat doğrudan üretime katkı sağlamayan faaliyetlerdir. Bu faaliyetler temelde e-posta, çevrimiçi sohbet siteleri gibi sosyal iletişim araçlarını kullanmayı ve çevrimiçi bankacılık faaliyetleri, alışveriş siteleri gibi kişisel işleri kapsamaktadır.

2.1.1.5. Blau, Yang ve Ward-Cook Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Blau, Yang ve Ward-Cook (2006) çalışmalarında sanal kaytarmanın üç farklı tipi olduğu hipotezini ortaya koymuşlardır.

- a. **Göz Atma Aktiviteleri:** Spor sitelerine göz atmak, bireysel çevrimiçi alışveriş yapmak, yatırım sitelerine göz atmak, eğlence sitelerine göz atmak, genel haber sitelerine göz atmak ve diğer iş dışı sitelere göz atmak şeklinde sıralanmaktadır.
- b. **İş Dışı E-posta Aktiviteleri:** Bireysel e-posta hesaplarını kontrol etmek, bireysel e-posta göndermek ve almak şeklinde belirtilmektedir.
- c. **İnteraktif/Etkileşimli Sanal Kaytarma Aktiviteleri:** Çevrimiçi oyun indirmek ve oynamak, internetten işle ilgili olmayan çeşitli bilgileri indirmek, sohbet sitelerinde zaman geçirmek, iş dışı konularda mesaj almak ve göndermek, çalışma ortamındayken iş dışı ek gelir kazanmak için interneti kullanmak olarak belirtilmektedir.

2.1.1.6. Blanchard ve Henle Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Blanchard ve Henle (2008)' nin yaptığı çalışma ise Robinson ve Bennett (1995)' in çalışmasını temel alarak sanal kaytarma aktivitelerini iki sınıfta incelemiştir. Bu çalışmada yapılan sınıflandırma literatürde en çok kullanılan sınıflandırma olarak dikkat çekmektedir (Yağcı ve Yüceler, 2016).

- a. **Önemsiz Sanal Kaytarma Aktiviteleri:** Bireysel e-posta göndermek ve almak, haber, finans veya spor sitelerine göz atmak gibi aktivitelerdir. Bu aktivitelerin yapılması her ne kadar işyeri için uygun olmasa da tıpkı çalışanlar iş dışı telefonla konuştuğunda yapıldığı gibi göz yumulabilir. Bu sınıftaki aktiviteleri gerçekleştiren bireyler bunun normal bir aktivite olduğunu ve zararlı olmadığını düşünmektedirler. Bu sebeple bu aktiviteler yaygın olarak görülebilmektedir.

- b. Önemli Sanal Kaytarma Aktiviteleri:** Çevrimiçi kumar oynamak, yasadışı müzik indirmek, yetişkin sitelerini ziyaret etmek gibi bireyi ve örgütü yasal olarak yaptırımla karşı karşıya bırakabilecek aktivitelerdir. Bu sınıfta yer alan aktiviteleri gerçekleştiren bireyler bunun arkasından kendilerine ve örgüte gelebilecek yaptırımların da farkındadırlar. Bu sebeple önemsiz sanal kaytarma aktiviteleri kadar sık görülmemektedir.

2.1.1.7. Anandarajan, Simmers ve D'Ovidio Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Anandarajan vd. (2011) yaptıkları çalışma sonucunda sanal kaytarma etkinliklerini dört gruba ayırmıştır.

- a. İş/Aile ile Bağlantılı Aktiviteler:** Bu gruptaki aktiviteler bireylere doğrudan, örgütlere ise dolaylı olarak yarar sağlamaktadır. Bireyin işyerinde özel işlerini yapması olarak belirtilen bu grup, bireylere işin stresinden uzaklaşma fırsatı vermektedir. Ayrıca bu tür davranışlar bireyin işi ile ailesi arasında bir denge sağlamasına yardımcı olarak moral/motivasyonunu arttırmakta ve işe devamsızlık yapmasının önüne geçmektedir.

Bu gruptaki aktiviteler; apartmanlar/gayrimenkuller için çevrimiçi ilan aramak, hafta sonu için sosyal aktiviteler aramak, ilgi alanları hakkında araştırma yapmak, yeni iş aramak, seyahat planları yapmak veya kontrol etmek, güncel olaylara/haberlere göz atmak, çevrimiçi alışveriş yapmak, satın almak istediği ürünler hakkında bilgi toplamak, günlük çevrimiçi ticari işlemler yapmak ve eğlence amaçlı haber araştırmak olarak sıralanabilir.

- b. Hedonik Aktiviteler:** Bu aktiviteler de hem bireye hem örgüte yarar sağlamasına rağmen bireylere sağladığı fayda daha fazladır. Çünkü çalışanlar temelde haz verici, eğlenceli aktiviteler ile meşgul olmaktadır ve bu sayede stresten uzaklaşarak geçici bir rahatlık yaşamaktadır. Ancak bu aktiviteler ile geçirilen süre uzadığında olumsuz etkiler oluşturmaktadır.

Bu gruptaki aktiviteler; sohbet odalarındaki aktiviteler, internette amaçsız bir şekilde dolaşmak, aniden beliren reklamları yanıtlamak, resim indirmek, müzik indirmek, resim indirmek, yetişkinler için olan internet sitelerinde vakit geçirmek, çevrimiçi oyun oynamak olarak belirtilmektedir.

- c. Bireysel Gelişim Aktiviteleri:** Eğitim ve anlık olaylar hakkında bilgi araştırılması ve toplanması şeklinde özetlenen bu aktiviteler bireyin bilgi birikimi ile birlikte üretimi de arttırarak bireye ve örgüte yarar sağlamaktadır.

Bu gruptaki aktiviteler; makale ve haber indirmek, eğitim amaçlı araştırma yapmak, anlık olaylar hakkında okuma yapmak, devlete ait internet sitelerine göz atmak, eğitim/kişisel gelişim kursları hakkında araştırma yapmak ve kayıt olmak.

- d. Örgütsel Vatandaşlık Aktiviteleri:** Örgüte doğrudan yarar sağlarken bireye ise dolaylı olarak yararı olan aktivitelerdir. Çalışanlar tarafından örgütün dış çevresinin araştırılması ve örgütün gelişimi için yeni fikirler ortaya koyarak bunların iş süreçlerine ve iş tasarımlarına uyarlanması şeklinde özetlenebilir.

Bu gruptaki aktiviteler; örgüt hakkında çıkan haberleri araştırmak, örgütün hisse senedi/borsa fiyatı takibini yapmak, derneklerin/meslek örgütlerinin internet sitelerini ziyaret etmek, örgütün sektörü hakkında okuma yapmak, rakipler hakkında araştırma yapmak, örgüt internet sitesine göz atmak, sohbet sitelerinde diğer işletmeler hakkında bilgi toplamak.

2.1.2. Sanal Kaytarmanın Yararları Ve Zararları

Blanchard ve Henle (2008) sanal kaytarma davranışlarının tamamen iyi veya kötü olarak düşünülmemesi gerektiğini belirtmektedir.

Çalışanların bilgi ve iletişim teknolojisi araçları sayesinde bilgiye kolay erişimi, işletme verimliliği ve çalışanların performanslarına olumlu yansıyabileceği (Seymour ve Nadasen, 2007) gibi verimlilik ve maddiyat kayıpları, hukuki sorunlar gibi sıkıntılara da yol açabilmektedir (Lieberman, Seidman, McKenna ve Buffardi, 2011).

Sanal kaytarma aktivitelerinin yararlı olabileceği görüşüne göre, çalışanlar stres ve sıkıntılarından bu davranışlar sayesinde kurtulabilir ve iş tatmini de bu sayede yükselebilir (Andreassen, Torsheim ve Pallesen, 2014). Bu sebeple iş ve iş harici denge düzeyi doğru şekilde gerçekleştiği sürece sanal kaytarma aktiviteleri problem yaratmayacak tam tersine yararlı olacaktır (König ve Guardia, 2014).

Stanton (2002) interneti çok kullanan çalışanların, diğerlerine oranla iş tatmini, duygusal bağlılık, promosyon fırsatları gibi bireysel konularda ve otonomi, çalışma arkadaşları ile ilişkileri, iş arkadaşları ve yönetim niteliği, çalışma-yaşam dengesi, önemli sorumluluk üstlenme gibi örgütsel konularda daha başarılı olduklarını belirtmektedir.

Garrett ve Danziger' in 2008 yılında yaptıkları çalışmaya göre, işletmelerin sanal kaytarma davranışlarını göz ardı etmesi, çalışanların işveren tarafından değerli olduklarına inanmaları ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin daha işlevsel kullanımı gibi iki yararlı şekilde sonuçlanabilir.

Rajah ve Lim (2011)' e göre, sanal kaytarma aktiviteleri çalışanların iş dışı geçirdikleri zamanı telafi etmek için çaba sarf etmeleri sonucu örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha belirginleşmesini sağlamaktadır.

Anandarajan vd. (2004) internet üzerinden gruplara üye olan veya forumlara katılan çalışanların işletmeye fayda sağlayacak bilgiler edindiği aktiviteleri öğrenmeyi arttırıcı sanal kaytarma aktiviteler kategorisinde ele almaktadır.

Lim ve Chen (2012) çalışmalarında internette göz atma faaliyetlerinin çalışanların yaratıcılığını ve üretkenliğini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Çağımız işletmelerinde sanal kaytarma aktiviteleri işletmelere avantaj sağlayacak şekilde yönlendirilebilir. Çalışanlar sanal kaytarma yaptıkları sırada pazarlama ve halkla ilişkiler konusunda faydalı adımlar atabilir, müşterilerden geri bildirim alabilir, işletmeyi ilgilendiren çeşitli fırsat ve tehditleri fark edebilir, insan kaynakları ağını genişleterek işletmeye nitelikli personel kazandırabilir, ürünlerin daha az maliyetle üretilmesini sağlayacak bilgiler edinebilir (Kaplan ve Çetinkaya, 2014).

Keklik vd. (2015)'e göre modern ve modern sonrası yönetim yaklaşımları ile yönetilen, teknoloji ile yakından ilişki içinde bulunan (Google vb.) örgütlerde sanal kaytarma aktivitelerinin özellikle desteklenmektedir. Çünkü bu tür örgütler bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışanın öğrenme kapasitesini ve yaratıcılığını arttırdığını ve işe değer katma konusunda önem arz ettiğini düşünmektedirler.

Örgütlere öğrenme ve yeni bilgiler yaratma noktasında sanal kaytarma aktivitelerinin önemini vurgulayan bu görüşe rağmen, sanal kaytarma aktivitelerinin yararları ve nasıl denetlenecekleri konusunda somut veriler olmaması bu aktivitelerin yaratabileceği sorunların kaçınılmazlığı üzerine odaklanmaya yol açmaktadır (Whitty ve Carr, 2006).

Sanal kaytarma aktivitelerinin zararlı olduğunu belirten görüşe göre bu davranışlar, verimliliği azaltarak örgütün maddi kayıp yaşamasına sebep olacaktır (Andreassen vd., 2014).

E-posta işlemleri ve interaktif sohbetler çalışanlar üzerinde bağımlılık yapan aktiviteler olması sebebiyle sık sık gerçekleştirilerek iş verimliliğini azaltmaktır (Li ve Chung, 2006). Bu sebeple sanal kaytarma faaliyetleri çalışma saatlerindeki verimsizliğin temel sebepleri arasında görülmektedir (Akça, 2010).

Bazı durumlarda çalışanlar sanal kaytarma etkinlikleri sebebiyle tamamlayamadıkları işlerini mesai saatleri dışında evlerinde tamamlamak zorunda kalacaklardır (Richardson ve Benbunan-Fich, 2011; B. Yıldız ve H. Yıldız, 2015). Bunun sonucunda bireyin özel hayatında da bir takım sorunlar ortaya çıkacaktır (Eivazi, 2011; B. Yıldız ve H. Yıldız, 2015).

Liberman vd. (2011)' e göre, iş yerinde ve çalışma saatlerinde gerçekleşen bu aktiviteler verimliliği azaltarak maddi kayıplara sebep olmasının yanında, internet hatlarında yoğunluğa sebep olarak diğer çalışanların işlerini yapmasını da engelleyecektir. Ayrıca çalışanların hukuka aykırı olarak gerçekleştirdiği interaktif faaliyetler (müzik-video indirme, yetişkin sitelerini ziyaret etme vb.) örgütü yasal olarak da sıkıntıya sokacaktır.

Telif hakkı sorunu, güvenlik ihlalleri, ticaret sırlarının açığa çıkarılması, israf edilen işletme kaynakları, hakaret, taciz, halkla ilişkiler konusunda yaratılan problemler sebebiyle hukuki olarak sıkıntı yaşayabilmektedir (Flynn, 2001; Eivazi, 2011).

2.1.3. Sanal Kaytarmanın Nedenleri

Geçmiş çalışmalar incelendiğinde sanal kaytarma aktivitelerinin nedenlerinin geniş bir alana yayıldığı görülmektedir ve sanal kaytarma aktivitelerinin gerçekleştirilmesinin nedenleri tamamen belirlenmiş değildir (Vitak, Crouse ve LaRose, 2011).

Jia, Jia ve Karau (2013), yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi gibi demografik özellikler ile sanal kaytarma aktiviteleri arasında bir bağ olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kişilik özellikleri de sanal kaytarma ile arasında ilişki olan bir diğer konudur ve Jia vd. (2013) çalışmalarında beş büyük kişilik özelliği ile sanal kaytarma aktiviteleri arasındaki bağı ortaya koymaktadırlar.

Örgütsel adalet algısının düşük olması da sanal kaytarmaya sebep olarak olarak görülmektedir ve çalışanlar örgütte bir adaletsizlik algıladıklarında sanal kaytarma aktivitelerini daha fazla gerçekleştirme eğiliminde olmaktadır (Yağcı ve Yüceler, 2016). Lim (2002), Lim ve Teo (2005), Askew, Buckner, Taing, Ilie, Bauer ve Coovert (2014), Blau vd. (2006), Kaplan ve Ögüt (2012), Yıldız, Yıldız ve Ateş (2015) gibi çeşitli çalışmalarda da bu ilişki doğrulanmaktadır.

“Psikolojik sözleşme”, “Sosyal öğrenme”, “Etik karar verme”, “Genel caydırıcılık”, “Planlı davranışlar”, “Sosyal mübadele”, “Sosyal bilgi işleme”, “Eşitlik”

ve “Tepki” gibi diğer birçok kavram çalışanları sanal kaytarma aktivitelerine iten sebepler arasında gösterilmektedir (Ünal ve Tekdemir, 2015).

2.1.4 Sanal Kaytarmanın Hukuki Boyutu

Sanal kaytarma, hukuk literatürü içerisinde terim olarak yer almamakla birlikte, çalışma saatleri içerisinde iş harici internet ve bilgi teknolojilerini konu olarak ele alan davalar sanal kaytarmanın hukuki boyutu konusunda değerlendirilmektedir (Yıldız ve Yıldız, 2015).

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

Çizelge 1. Yıllara Göre Sanal Kaytarma Türleri ve Yapılan Hukuki İşlemlerin Gerekçesi

Yıl/Karar Tarihi	Sanal Kaytarma Türü*	Hukuki İşlemin Gerekçesi
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 kullanımda 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 paylaşma	İş K. 25/II b, d ve e fıkraları uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması
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	internet 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 vasıtasıyla işveren ve işyeri çalışanları hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, hakaret içeren yazışma (sohbet etme)	İş K. 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin 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

2010/37516	E-mail (elektronik posta) kullanarak iş sözleşmesi fesih edilen eski bir çalışanla işveren hakkında hakaret ve işyeri hakkında sır sayılabilecek bilgiler veren yazışmalar yapma	İş K. 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi
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 “sürelî fesih” şartlarının uygulanması

Kaynak: Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2015), İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi, Bandırma İİBF Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13(3).

2.1.5. Sanal Kaytarma İle İlgili Daha Önce Yapılan Araştırmalar

Çalışmamızda sanal kaytarma kavramı bağımlı değişken olarak yer almaktadır. Daha önce sanal kaytarmayı bağımlı değişken olarak ele alan bazı çalışmalar şu şekildedir.

Oosthuizen, Rabie ve De Beer (2018), Güney Afrika'da 224 perakende ve imalat sanayi çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada örgütsel adalet, örgütsel güven, iş tutkunluğu ile sanal kaytarma arasındaki ilişkileri incelemişler. Sanal kaytarmayı ölçmek için Lim (2002) tarafından geliştirilerek Blanchard ve Henle (2008) tarafından güncellenen 22 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel güveni ölçmek için Gabarro ve Athos (1976) tarafından geliştirilerek Robinson (1995) tarafından uyarlanan 10 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel adaleti ölçmek için ise Ambrose ve Schminke (2009) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırmada sonucunda, incelenen kavramlar ile sanal kaytarma arasında negatif negatif yönlü bir ilişki olduğu ve çalışanların örgütsel adalet algılama dereceleri yükseldiğinde örgütsel güven, iş tutkunluğu derecelerinin de yükseldiği ve bunun sanal kaytarma davranışlarını azalttığı belirlenmiştir.

Erkutlu ve Özdemir (2018), Ahi Evran Üniversitesi'nin 208 idari personeli üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada sanal kaytarma ile otantik liderlik arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolünü incelemişler. Otantik liderlik davranışlarını ölçmek için Avolio vd. tarafından geliştirilmiş 16 maddeden oluşan otantik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Sinizm davranışlarını ölçmek için Brandes vd. tarafından geliştirilmiş 13 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Sanal kaytarma davranışlarını ölçmek için ise Blanchard ve Henle tarafından geliştirilmiş 22 maddeden oluşan sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonucunda otantik liderlik ve sanal kaytarma arasında negatif ve anlamsız bir ilişki tespit edilirken, örgütsel sinizmin bir aracılık rolünün olmadığı belirlenmiştir.

Yıldırım (2018), Erzurum ilinde 119 serbest muhasebeci ve mali müşavir üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada tükenmişlik düzeyi ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolünü incelemişler. Tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Maslach vd. (2001) tarafından geliştirilen 22 soruluk tükenmişlik ölçeğinden yararlanılmıştır. İş doyumu düzeylerini ölçmek için Minnesota (Weiss, 1967) iş doyumu ölçeği kullanılmaktadır. Ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Sanal kaytarma davranışlarını belirlemek için kullanılan 10 ifadeden oluşan ölçek ise Blanchard ve Henle (2008) gerçekleştirdikleri çalışmadan alınmıştır. Araştırmada tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşmanın hem önemli hem de önemsiz sanal kaytarmayı artırıcı bir etkisi bulunduğu, kişisel başarısızlık hissi ve duygusal tükenmişliğin önemsiz sanal kaytarmayı olumlu olarak etkilediği, iş doyumunun ise

önemli sanal kaytarmayı azaltıcı etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. İş doyumunun, duyarsızlaşma ve önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkide aracı rolü bulunmaktadır.

Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu (2017), Celal Bayar Üniversitesi'nin 375 personeli üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada iş tatmininin sanal kaytarma üzerindeki etkisini incelemiştirler. Kavramları ölçmek amacıyla Minnesota iş tatmini ölçeği (kısa versiyonu) ile Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen sanal kaytarma ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda iş tatmininin içsel tatmin boyutunun sanal kaytarmayı negatif, dışsal tatmin boyutunun ise çok zayıf olarak pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir.

Koay, Soh ve Chew (2017), 301 bilişim sektörü çalışanı ile gerçekleştirdikleri çalışmada işe yönelik kişisel talepler ve iş stresinin sanal kaytarma ile olan ilişkisini incelemiştirler. Yazarlar kavramların ölçümü için geçmiş araştırmalarda kullanılan ölçeklerden yola çıkarak oluşturdukları ölçeklerini kullanmışlardır. Çalışma sonucunda hem işe yönelik kişisel taleplerin hem de iş stresinin sanal kaytarma ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Buna göre, işe yönelik kişisel taleplerin arttığı ve kaynakların talepleri karşılamada yetersiz kaldığı durumlarda iş stresi oluşmakta ve çalışanlar bir kaçış noktası olarak sanal kaytarmaya başvurmaktadırlar.

Nartgün, Ekinci, Limon ve Tükel (2017), Nevşehir ilinde görev yapan 316 öğretmen üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada izlenim yönetimi ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi incelemiştirler. Çalışanların sanal kaytarma davranışlarını ölçmek için Yıldız, Yıldız ve Ateş (2015) çalışmasından yararlanılarak 14 maddelik sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. İzlenim yönetimini ölçmek için Jones ve Pittman (1982) tarafından ortaya konan izlenim yönetimi şekilleri temel alınarak Bolino ve Turnley (1999) tarafından oluşturulan, Türkçe uyarlaması Basım, Tatar & Şahin (2006) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. Çalışma sonucunda iki kavram arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.

Aghaz ve Sheikh (2016), İran'da bilgi teknolojilerini yoğun olarak kullanan ilk 5 özel kurumun 298 çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada mesleki tükenmişlik ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi incelemiştirler. Araştırmada kullanılan sanal kaytarma ölçeği Li and Chung (2006) çalışması temel alınarak yazarlar tarafından hazırlanmıştır. Tükenmişlik düzeyini ölçmek için ise Schaufeli vd. (1996) tarafından geliştirilen 16 maddelik mesleki tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır.

Çalışmada, sanal kaytarma davranışlar ve faaliyetler olarak iki gruba ayrılmış ve her iki boyut ile mesleki tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

Yıldız, Yıldız ve İyigün (2016), farklı sektörlerden 154 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmada psikolojik sözleşme algısı ile sanal kaytarma ilişkisini incelemişlerdir. Psikolojik sözleşme türünü belirlemek amacıyla Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilen 17 maddelik psikolojik sözleşme ölçeği (psycho-logical contract scale) kullanılmıştır. Sanal kaytarma davranışlarının belirlenmek için Robinson ve Bennett (1995) tarafından yapılan örgüte karşı/üretkenlik karşıtı örgütsel sapma sınıflandırması göz önünde bulundurularak hazırlanan ve Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonucunda işlemsel psikolojik sözleşme ile önemli sanal kaytarma davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kerse, Soyaloğlu ve Karabey (2016), Siirt ilinde 120 banka çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada kişi örgüt uyumu, nötrleşme ve algılanan yönetici desteğinin sanal kaytarma ile ilişkisini incelemiştir. Kişi-örgüt uyumunu ölçmek için Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen 4 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe formu Akbaş'ın (2010) çalışmasından alınmıştır. Nötrleştirme tekniklerini ölçmek için Cheng vd. (2014) tarafından geliştirilen 15 maddelik ölçek kullanılmıştır. Algılanan yönetici desteğini ölçmek için ise Dawley vd. (2010) tarafından geliştirilen 3 maddelik ölçek kullanılmıştır. Sanal kaytarmanın ölçümünde kullanılan form ise Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen, Türkçe'de Kaplan ve Ögüt (2012), Kaplan ve Çetinkaya (2014) ve Candan ve İnce (2016) tarafından test edilmiş olan 22 maddelik ölçektir. Çalışma sonucunda nötrleştirmenin zararın ve sorumluluğun inkârı boyutunun önemsiz sanal kaytarmayı olumlu yönde ve 'zararın ve sorumluluğun inkârı' ile 'kınayanların kınanması' boyutlarının da önemli sanal kaytarmayı $p=0,10$ oranında etkilediği belirlenmiştir.

Corgnet, Gonzalez ve McCarter (2015), Western United States' deki bir üniversitenin 220 öğrencisi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada otokratik karar alma ve grup oyuyla karar alma modellerinin sanal kaytarma üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmada veriler deney ve gözlem yolu ile elde edilmiştir. Çalışma sonucunda grup oyu ile karar alma yönteminin otokratik karar alma yöntemine oranla sanal kaytarmayı daha fazla azalttığı ve verimlilik artışına sebep olduğu belirlenmiştir.

Çınar ve Karcıoğlu (2015), Erzurum ilinde 360 kamu çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada sanal kaytarma ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sanal kaytarmayı ölçmek için Örücü ve Yıldız (2014) tarafından oluşturulan 14 soruluk ölçek kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için ise Basım ve Şeşen (2006) tarafından oluşturulan 19 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Çalışma sonucunda iki kavram arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örücü ve Yıldız (2014), Balıkesir Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari 151 personel üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada demografik özellikler ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada daha önce yapılan çalışmalardan faydalanılarak yazarlar tarafından oluşturulan 14 maddelik sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonucunda cinsiyet ile önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında ilişki tespit edilmemiştir. Medeni durum değişkeni incelendiğinde bekar çalışanlar ise evli çalışanlara göre daha fazla önemli sanal kaytarma davranışında bulundukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca statü değişkeni incelendiğinde ise akademik personelin idari personele göre daha çok önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışı gösterdiği belirlenmiştir. Yaş değişkeni ise hem önemli hem de önemsiz sanal kaytarma davranışları ile ilişki içerisindedir ve genç çalışanların daha fazla sanal kaytarma davranışı gerçekleştirdikleri tespit edilmiştir. Eğitim durumu ve gelir düzeyi arttığında ise önemsiz sanal kaytarma davranışlarının gerçekleşme oranı artmaktadır. Gelir düzeyi düştüğünde ise önemli sanal kaytarma davranışlarının arttığı görülmektedir.

Kaplan ve Öğüt (2012), Konya ilinde iki üniversite hastanesinde 1424 personel ile gerçekleştirdikleri çalışmada algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Algılanan örgütsel adalet düzeyleri Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Sanal kaytarma davranışlarını ölçmek için ise Balanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonucunda dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ile önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Önemli sanal kaytarma faaliyetleri ise dağıtım adaleti ile negatif yönlü ilişki içerisinde bulunmaktadır.

RuningSawitri (2012), Surakarta yerel yönetimi örneğinde 199 kişi ile gerçekleştirdiği çalışmada rol belirsizliği, rol çatışması ve rol aşırı yüklemesinin sanal kaytarma ile olan ilişkini incelemiştir. Rol belirsizliği için 6 madde, rol çatışması için 8 madde ve rol aşırı yüklemesi için 9 maddeden oluşan ölçüm araçları için Henle ve Blanchard (2008) çalışmasından yararlanılmıştır. Sanal kaytarmanın ölçümünde ise Blanchard ve Henle (2008) tarafından oluşturulan ölçek kullanılmıştır. Çalışmada rol çatışması ve rol belirsizliğinin sanal kaytarma ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi bulunduğu tespit edilmiştir.

Köse, Oral ve Türesin (2012), Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan 17 araştırma görevlisi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada sosyal kolaylaştırma kavramı ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada yapılandırılmış görüşme yöntemiyle veri toplanmıştır. Yapılan görüşmelerde, 8 ana soru ve sondaj amaçlı sorulardan oluşan bir form kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; görev başında iken çevrede başka çalışma arkadaşlarının olması, kişilerin sanal kaytarma davranışlarını azaltmakta ve çalışma zamanının daha verimli bir şekilde kullanılmasına katkı sağlamaktadır.

Piotrowski (2012), çalışmada sanal kaytarma üzerine daha önce gerçekleştirilen araştırmaları incelemiştir. Sanal kaytarmayı konu alan 62 makaleye ulaşılan çalışma sonucunda tipoloji, örgütsel adalet, işyerinde izleme, caydırıcılık teorisi, nedensel faktörler, şirket politikaları-davranış kodu, üretim karşıtı iş davranışları, işyeri davranış normları, disiplin sağlayıcı eylemler, kişilik faktörleri, çalışanların tutumları gibi kavramlar ile sanal kaytarma ilişkisini araştıran çalışmalar tespit edilmiştir.

2.2. Kişilik Özellikleri

Kişilik kelimesi klasik Latince'de "persona" kelimesi ile eş anlamlıdır. Eski Roma tiyatrosunda oyuncuların yüzlerine taktıkları maskeler de "persona" olarak isimlendirilmiştir ve bu maskelerin oyuncuların farklı kişilikleri temsil ederken onların özelliklerini yansıtmak amaçlı kullanıldıkları düşünülmektedir (Nelson, 2011). İngilizce alanyazın incelendiğinde ise kişilik kavramının "personality" kavramına karşılık geldiği görülmektedir.

Bireyin toplumda sahibi bulunduğu nitelik ve roller dış çevre tarafından o bireyin kişilik özellikleri olarak değerlendirilir. Bireyin kendisi için ise fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özelliklerinin farkındalığı bireyin kişiliği olarak isimlendirilir. (Eren, 2000; Özdevecioğlu, 2002; Arslan, Bayraktar ve Akdoğan, 2006). Genel olarak kişilik, bireyleri diğer bireylerden ayıran, iç ve dış dünyaları ile etkileşimleri sırasında ortaya çıkan duygu, düşünce ve tutumların toplamıdır (Alport, 1961; Baltacı, 2017)

Burger (2006) kişiliği iki farklı şekilde ele almaktadır. Tutarlı davranış biçimleri olarak ele alındığı yönüyle kişilik, bireylerin zaman ve durum gözetmeksizin ortaya koyacağı özellikleri ifade eder. Kişilik içi süreçler olarak yorumlandığı yönüyle ise kişilik, duygu ve düşüncelerin bireyin nasıl davranacağını etkilemiş şeklidir.

Kişiliğin oluşumunda fizyolojik-biyolojik faktörler, kültürel faktörler, aile faktörü, sosyalleşme süreci, coğrafi-fiziki faktörler gibi birçok etmen söz konusudur (Kaplan, Aktaş, Tükel ve Atılgan, 2017).

2.2.1. Kişilik Kuramları

Kuramlar, karmaşık olayları sadeleştirerek özelden geneli görmemizi sağlayan yol haritalarıdır. Ancak gösterdikleri yol gerçeği değil, kuramcılarının incelemeleri sonucunda yaptıkları değerlendirmelerden oluşmaktadır (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014).

Literatür incelendiğinde, kişilik kuramcılarının kişiliği oluşturan etmenleri çeşitli gruplara ayırdığı ve bunun sonucunda psikanalitik kuramlar, sosyo-psikolojik kuramlar ve treyd (özellik) kuramları şeklinde 3 ana başlık altında toplandıkları görülmektedir (Süren, 2014).

2.2.1.1. Psikanalitik Kuramlar

Kişiliğin oluşumunda bilinçaltının önemini vurgulayan psikanalitik kuramlar çerçevesinde Freud, Adler, Jung, Horney, Sullivan, Fromm, Erikson, Berne gibi isimlerin çalışmaları ön plana çıkmaktadır.

2.2.1.1.1. Sigmund Freud' un Kişilik Kuramı

Bilinen ilk kişilik kuramcısı Sigmund Freud, kişiliği topografik ve yapısal kuram olmak üzere iki çerçevede ele almıştır (Burger, 2006).

Bu iki kuramda Freud, bilinçdışı kavramının insan davranışları üzerindeki etkisini incelemiş ve insanın bilinçdışı güçlerle yönetiliyor olduğu şeklinde görüş bildirmiştir. Bu görüşler Freud' un insanların benliğinin ve davranışlarının açıklanabilmesi noktasında en büyük katkıları olarak görülmektedir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014).

Topografik kuram Freud tarafından ilk geliştirilen kuramdır ve kişiliği bilinç, bilinç öncesi ve bilinçdışı (bilinçaltı) olarak üç etmende incelemektedir. Bilinç, kişinin belirli bir anda farkında olduğu duygu ve düşüncelerini tanımlarken, bilinç öncesi, kişinin farkında olmadığı ancak istenildiğinde bilince getirilebilecek duygu ve düşünceleri tanımlamaktadır. Bilinçdışı (bilinçaltı) ise, kişi farkında olmadan duygu ve düşüncelerine yön gösteren istek ve dürtüleri tanımlamaktadır (Burger, 2006). İnsan davranışlarını yönlendiren etmen bilinçdışıdır ve dolayısıyla insan yaşamında en büyük etkiye sahiptir (Aytaç, 2000). Bilinçdışı, mantığa ve gerçek durumlara ters durumda bulunan, insanın sürekli olarak doyurmak isteyeceği ilkel istek ve dürtülerinden oluşmakta iken, bilinçaltı ise bu istek ve dürtüleri kontrol altına almak ile yükümlüdür (Söylemez, 2014).

Freud daha sonra kuramın eksik noktaları olduğunu düşünerek kuram üzerinde bir değerlendirme yaparak yapısal kuramı geliştirmiştir (Söylemez, 2014).

Yapısal kurama göre kişiliği oluşturan üç temel etmen söz konusudur. Bu etmenler; id (alt benlik), ego (benlik) ve süper ego (üst benlik) olarak isimlendirilmektedir. (Lawrance, 1982). Bu üç etmen birbiriyle bağlantılı olup kişiliğin oluşması noktasında birlikte hareket etmektedirler (Corey, 2008).

İd (alt benlik), insan kişiliğinin temelini oluşturmakta (Frager ve Fadiman, 2005; Nalçacı-İkiz, 2016) ve ego (benlik) ile süper ego (üst benlik) ondan ayrılaşarak ortaya çıkmaktadırlar (Geçtan, 2000).

Kişiliğin en ilkel parçası (Wittig, 1977; Koca, 2016) olan ve kalıtsal yollarla gelen id (Geçtan, 2000), tüm içgüdüsel talepleri temsil etmekte ve bilinçdışı oluşan istekler olarak görülmektedir (Akyıldız, 2006). Zevk ve haz alma, acıdan uzak

durulması (Corey, 2008) gibi temellere dayanan id istekleri, rahat bir yaşam sürme, tehlikelerden korunma gibi psikolojik ve cinsellik, açlık gibi fiziksel ihtiyaçlar ve istekleri de içerisinde barındırır (Frager ve Fadiman, 2005).

Sonucunun ne olduğu ile ilgilenmeksizin her istek ve ihtiyacın anında gerçekleştirilmesini isteyen (Cüceloğlu, 2015) id, fiziksel ve toplumsal kuralları dikkate almadığı (Burger, 2006), çevresel etki ve gerekliliklerden bağımsız olduğu için Freud tarafından “gerçek ruhsal varlık” olarak da betimlenmektedir (Geçtan, 2000).

Ego (benlik), kontrol edici, düzenleyici ve yönetici rolünü üstlenerek (Corey, 2008), idi denetim altında tutmak için çalışır (Cüceloğlu, 2015). Gerçeklik ilkesini temel alarak çalışan ego, id ve çevre arasında, idin istek ve dürtülerini çevrenin beklenti ve gereklilikleri ile karşılaştıran arabulucu pozisyonunda bulunur (Corey, 2008).

Gelenek ve görenekler, yasalar, toplumsal beklentiler gibi dış çevre etmenleri ile idin isteklerini karşılaştıran ego (Eren, 202), idin istek ve dürtülerini mantıklı ve akılcı şekilde düşünerek doğru zaman ve yerde gerçekleştirmesi için çalışan kişilik bölümüdür (Bacanlı, 2000). Başka bir deyişle egonun görevi, idin isteklerini uygun şartlar oluştuğu durumlarda yargılamadan yerine getirmektir (Cüceloğlu, 2015).

Ego görevini yerine getirirken, idin hangi isteklerinin nasıl doyuma ulaştırılabileceğini belirleyerek, belirlenen doyuma ulaşmak için hangi çevresel şartların gerektiğini ve hangi nesneler ile ilişki kurulacağına karar verir ve izlenecek yolu denetleyerek isteğin gerçekleştirilmesi konusunda olumlu veya olumsuz kararı verir (Özgen, 2016; Yavuzer, Demir ve Koç, 2001).

Ego arabuluculuk görevini gerçekleştirmekte sorun yaşarsa kişinin ruhsal yapısında gerginlik, tereddüt ve çekişme ortaya çıkarken, görevini gerçekleştirdiği durumlarda ise kişi sağlıklı bir ruhsal yapıya sahip olur ve tutarlı davranışlar sergiler (Yüksel, 2006).

Süper ego ise toplumda var olan standart davranış ve kuralları temsil etmektedir. Toplumsal norm ve ahlaki kuralları göz önünde bulundurarak davranışların doğru olup olmadığına karar vermektedir (Allen, 2016). İd ile benzer olarak süper ego da gerçekçi bir tutum sergilememekte ve toplumsal kurallara her zaman çok katı bir şekilde bağlılık göstermektedir (Yeşilyaprak, 2004). Birey toplum

arasında değilken bile bir davranışın yapılıp yapılamayacağını bu etmenlerin süzgecinden geçirerek belirlemektedir (Eren, 2012).

Bu kişilik bölümleri birey davranışlarında aynı anda ortaya çıkmamaktadır. Örneğin; birey toplumsal kuralları dikkate almayarak istediği gibi davranıyorsa id; toplumsal kurallara her zaman bağlılık gösteriyor ve kendi isteklerini arka planda tutuyorsa süper ego; toplumsal kurallar ile kendi istekleri arasında dengeli bir yaklaşım kurmaya çalışarak ortaya bir davranış koyuyorsa ego bölümünün ön planda faal durumda olduğu söylenebilir (Bacanlı, 2000).

2.2.1.1.2. Alfred Adler’ in Kişilik Kuramı

Adler’ e göre insan üstünlük duygusu eksikliği ile doğar. Bebeklik ve çocukluk döneminde güçsüzdür ve aile baskısı altındadır. Daha sonra buna toplum baskısı eklenir. Bu durum insanın üstünlük duygusu arayışının artmasına ve kendisini tatmin etmek istemesine sebep olur. Toplum içerisinde insanlar sürekli birbirleri ile rekabete girerler ve en iyi olmak için çaba gösterirler (Ünlü ve Ayhan, 2001).

Yani kişilik insanın toplum arasında üstünlük kurmak için girdiği rekabet ve sosyal çevrenin etkileri ile oluşmaktadır (Başaran, 2000).

Ancak üstünlük sağlama içgüdüsünün sürekli olarak ve her yerde tatmin edilmesi imkansızdır. Bu içgüdünün tatmin edilmediği durumlarda insan kendisini aşağılık ve yetersiz hisseder (Eroğlu, 2004).

Adler kişilik kavramının bütünlüğü üzerinde durarak Freud’ dan ayrılır. Freud, insanların kişiliklerini belirlemekte şanslarının az olduğunu veya hiç olmadığını savunurken; Adler’ e göre, insanlar kendi kişiliklerinin oluşumundan ve gelişiminden sorumludurlar. Bu bağlamda Adler bugün gerçekleştirilen davranışların gelecek düşüncesi ile ortaya çıktığını savunurken, sağlıklı bir insanın davranışlarını bilinçli şekilde gerçekleştirdiğini belirtir. Freud’a göre ise bugünkü davranışların sebebi geçmişte yaşananlardır ve bilinçdışı kavramı etkin şekilde insan kişiliğinde rol oynamaktadır (Dal, 2009).

Alfred Adler kişinin kendi geleceğini belirleyerek kişiliği ortaya çıkartabileceğini belirterek çalışmalarını bu tez üzerine gerçekleştirmiştir (Şimşek, Akgemci, Çelik, 2011).

Freud ve Jung’ un aksine kişiliğin biyolojik özellikler ile olan ilişkisine değil toplumsal ve sosyal konular ile olan ilişkisine dikkat çekmektedir (Eren, 2012).

Adler, insan kişiliğini oluşturan temel etmenlerin toplum arasında “üstünlük ve egemenlik” duygularını yaşayarak haz alma içgüdüsüdür. İnsan çeşitli zamanlarda ve yerlerde karşısına çıkan nesne, varlık ve olaylar karşısında üstünlük kurma ve hakimiyet sağlama duygusunu yaşar (Oktay, 2007).

İnsan davranışlarını açıklamak için iki kavramdan yararlanan Adler bunları yaşam biçimi ve yaratıcı benlik olarak isimlendirmektedir. Bireyin çocukluktan başlayarak geliştirdiği davranışlar, amaçları, iç ve dış dünya hakkındaki görüşleri ve sıklıkla tekrarladığı rutin davranışları yaşam biçimi kavramı içerisinde yer alır. Öznel bir şekilde gelişen yaşam biçimi kişinin tüm davranışlarını etkileyebilmektedir (Geçtan, 2000).

Yaratıcı benlik kavramı ise insanın doğumundan itibaren kazandığı tecrübelerin bir araya gelerek kişiliği oluşturmalarıdır. İnsan bu benliğin temelinde kişiliğini inşa etmektedir (Yörük, 2000).

Gücünü üstünlük sağlayarak gösterme eğilimi ve kusursuz olma isteği duyar (Dede, 2009)

Adler üstünlük duygusunun biyolojik faktörlerden daha güçlü bir kişilik belirleyici faktör ve insanların elde etmek istedikleri gerçek güç olduğunu düşünmektedir (Cüceloğlu, 2015).

Kusursuz bir insan olmayacağı varsayımı ile aşağılık duygusuna her insanın sahip olabileceği Adler tarafından belirtilmektedir. Aşağılık duygusunun aşırı derecede olması ise bireyi üstünlük arayışına itmekten ziyade olumsuz olarak da etkileyebilmektedir. Birey kendisini diğer insanlardan daha aşağılık olarak görerek bunu kompleks haline getirebilir. Böyle durumlarda üstünlük sağlama içgüdüğü çaresizlik duygusunu ortaya çıkarabilmektedir (Yanbastı, 1996; Burger, 2006). Bireyin bu çaresizlik duygusu ile mücadelesi de kişiliğin oluşumunda rol oynamaktadır (Gerrig ve Zimbardo, 2013). Aşağılık ve çaresizlik duyguları ile

mücadele etmek kişiliğin gelişiminin göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Morris, 2013).

2.2.1.1.3. Carl Gustav Jung’ ın Kişilik Kuramı (Analitik Psikoloji)

Jung, Freud tarafından psikanalitik düşüncenin geleceği olarak görülmüş ve “kurduğum kraliyet prensi” unvanına uygun görülmüştür. Ancak Freud ile arasının bozulmasıyla çalışmalarına yalnız devam etmiş ve analitik psikoloji kuramını geliştirerek (Okutan, 2010), oluşumu, zaman içindeki gelişimi ve değişimi, yapısı gibi geniş bir alanda kişilik kavramını incelemiştir (Levent, 2011).

Freud’ un bilinçaltı kavramını kabul eden Jung, bu kavramı iki bölüme ayırmakta (Şimşek vd., 2014) ve bunlara ego (bilinç) kavramını ekleyerek üç boyutlu bir kişilik düzeni ortaya koymaktadır (Yanbastı, 1996).

Ego, bireyin farkında olduğu duygu ve düşüncelerinin depolandığı kişilik katmanıdır (Miller ve Shelly, 2007). Benlik kavramının oluştuğu yerdir ve algılama, düşünme, duyumsama, hatırlama gibi fonksiyonlar ile çalışmaktadır (Yanbastı, 1996).

Kişisel bilinçaltı, ego ile iki yönlü iletişim içerisinde çalışmakta ve bireylerin farkında olduğu ancak zaman içerisinde varlığını unuttuğu düş, arzu, algı ve tecrübelerinden oluşmaktadır. Kişisel bilinçaltında bulunan bu veriler yer, zaman ve olaylar ile bağlantılı olarak ortaya çıkabilmektedir. Bireylerin zihinleri üzerinde kontrollerinin azaldığı uyku durumunda da kişisel bilinçaltı verileri rüyalar yoluyla bireylerin bilincine yerleşebilmektedirler (Yanbastı, 1996).

Ortak bilinçaltı, tüm insanlarda bulunan ve tarih öncesine uzayan, geçmiş insanların tecrübelerine dayanan ilkel içgüdülerin oluşturduğu bilinçaltıdır (Burger, 2006). Ortak bilinçaltı anima-animus, gölge, persona olmak üzere üç arketipten oluşmaktadır (Ünlü, 2001).

Anima bir erkekte bulunan kadınsı yönü, animus ise bir kadında bulunan erkeksi yönü ifade etmektedir. Geçmişte kadınlar ile erkeklerin ilişkilerinden ortaya çıkan bu yönler iki cinsiyet arasındaki ilişkileri yönetmektedir (Ünlü, 2001).

Gölge, bireylerin kendi cinsiyetlerinden bireyler ile iletişimleri sırasında ortaya çıkan arketiptir. İnsanın gelişmemiş kişiliğini temsil eden gölge, bireyin en olumlu ve en olumsuz özelliklerinin belirleyicisi konumundadır (Geçtan, 2000). Gölgenin ısrarcı bir kimliğe bürünmesi bireylerin kendilerini daha mutlu ve hayatlarını daha anlamlı hissetmelerini sağlamakta, gölgenin arka planda kalması ise mutsuz ve anlamsız hissetmelerine sebep olmaktadır (Ünlü, 2001). Ancak, bireylerin toplum yaşamında sorunsuz bir yaşam sürebilmeleri için gölgenin isteklerini bastırmaları gerekmektedir (Geçtan, 2000).

Persona, bireylerin bazı özelliklerini diğer bireylere göstermek istememeleri sebebiyle kullandıkları bir maske olarak betimlenmektedir. Gölgenin isteklerinin bastırılması için de kullanılan persona (Geçtan, 2000), içinde bulunan topluma uyum sağlamak için kullanılmaktadır (Fordham, 2004).

Bireyin kişiliğinin oluşumunda sadece doğuştan gelen özellikler etkili olmamakta bireyin amaçları ve idealleri de kişiliğe şekil vermektedir (Dal, 2009).

Freud kuramında içedönük ve dışadönük kişilik tiplerine ek olarak duygu, düşünme, sezgi ve duyum etkisinde gelişen kişilik tiplerine de dikkat çekmektedir (Köknel, 2005).

İçedönük davranışlar sergileyen bireyler sürekli yalnızlığı tercih ederek ve duygularını kendi içine yönlendirirken, dışadönük davranışlar sergileyen bireyler yalnızlıktan uzak durarak başka bireyler ile birlikte olmak ve duygularını paylaşmak istemektedirler. İki kavram birbirlerine zıt kutuplardır ve bir kavramın ağır basması bireyi mutsuzluğa sürüklemektedir. İki kavram arasında dengeyi kurabilen bireyler ise mutlu bir yaşama sahip olabilmektedir (Cüceloğlu, 2015).

Jung, bu iki kişilik tipini duygu, düşünme, sezgi ve duyum ile eşleyerek dışadönük-içedönük duygusal, dışadönük-içedönük düşünsel, dışadönük-içedönük sezgisel ve dışadönük-içedönük duyumsal olmak üzere farklı kişilik boyutları ortaya koymuştur. Kişinin zihinsel özellikleri ve çevresel etmenlere bağlı olarak bu boyutlardan biri ön plana çıkmaktadır (Demirtaş, 2011).

Jung bireyin geçmişte yaşadıklarının etkisiyle bir takım tutum ve davranışlar geliştirdiğini ancak tüm davranışlarını gelecek düşüncesi ile gerçekleştirdiğini

belirtmektedir. Yani birey kendi davranışlarını belirleyebilir ve geleceğine bu şekilde yön verebilir (Eren, 2012).

2.2.1.1.4. Karen Horney' in Kişilik Kuramı

Bireylerin çevre ile kurduğu ilişkilerin temelini korku ve endişe oluşturmaktadır (Can, Aşan ve Aydın, 2006). Bu korku ve endişe çocukluk döneminde ailesi ile olan ilişkiler sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Aile ilgisizliği ve sevgi eksikliği hisseden çocuklar çevre ile ilişkilerinde korku ve endişeyi daha fazla hissetmektedir (Boeree, 2006).

Bireyler bu korku ve endişeleri gidermek için çeşitli davranış şekilleri geliştirmektedirler (Can vd., 2006). Bireylerin sosyal ilişkilerinde de belirleyici konumda olan ve bireyi sinirsel gerilimlerden uzak tutan bu davranış şekilleri (Eren, 2012), kişilik türlerini de ortaya çıkarmaktadır (Can vd., 2006).

Horney tarafından belirlenen on farklı davranış şekli kişilik türleri olarak belirtilebilecek üç ana gruba ayrılabilir (Eren, 2012). Bu üç ana grup (Şimşek vd., 2008);

1. Sempatik – Dışa Dönük (İnsanlara Doğru Yönelmek):

Birey korku ve endişelerini diğer bireyler ile iletişim halinde olarak gidermek istemektedir. Diğer bireyler ile yakınlık kurma ve sevgi görme ihtiyacı hissetmektedir (Burger, 2006).

2. Antipatik – İçe Dönük (İnsanlardan Uzaklaşmak):

Birey korku ve endişelerinden uzak durmak için diğer bireylerden de uzaklaşmayı tercih etmektedir. Bireye göre yalnız kalmak korku ve endişeleri ile karşı karşıya gelmemenin en garanti yoludur (Burger, 2006).

3. Saldırgan ve Öfkeli (İnsanlara Karşı Hareket Etmek):

Birey güçlü olduğunu göstererek korku ve endişelerinden kurtulmaya çalışmaktadır. Diğer bireyler ile sürekli olarak tartışarak ve sorunlar karşısında

kavgacı bir davranış şekli ile hareket ederek kendisini diğerlerine kabul ettirmeye çalışmaktadır (Burger, 2006).

2.2.1.1.5. Harry Stack Sullivan’ ın Kişilik Kuramı (Kişilerarası İlişkiler Kuramı)

Kişiliğin başka kişiler ile iletişim içerisinde olmanın bir sonucu olarak şekillendiğini belirten Sullivan (Mete, 2006), kişiliğin yaşam boyunca olumlu veya olumsuz olarak değişime uğrayabileceğini belirterek Freud’ un kişiliğin oluşumunu yaşamın ilk yıllarına bağlayan görüşüne karşı çıkmıştır (Okutan, 2010). Sullivan’ a göre doğuştan var olan güdüler kişinin çevresine ve içerisinde bulunduğu kültüre göre şekil alır (Köknel, 2005). Kişilik, kişinin sosyal çevresine ve insanlar ile olan ilişkilerine göre her an yenilenme ve değişim süreci içerisinde (Saygılı, 2010).

Kişinin başkaları ile iletişimden uzak bir yaşam sürmesi kişilik gelişimini olumsuz etkilemekte olup (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014), bu kişiliğinin gelişim içerisinde olmadığı anlamına gelmemektedir. (Ewen, 2014). Çünkü düşsel ilişkiler de kişiliğin gelişiminde rol oynamaktadır ve kişi izlediği film veya okuduğu kitaplardaki kişilerle de iletişim halinde olabilir (Livingston, 1988). Hatırlama, düşünme, hayal kurma, algılama gibi süreçler de insan ilişkileri kavramı içerisinde yer almakta ve kişiliğin gelişimine katkı sağlamaktadır (Kaşlı, 2009).

Değişimin her an devam ettiğini belirten Sullivan kişiliğin gelişim sürecini yedi aşamaya bölmüştür. Bu evreleri, bebeklik (0-1 yaş), çocukluk (2-5 yaş), gençlik (6-8 yaş), ön ergenlik (9-12 yaş), erken ergenlik (13-17 yaş), geç ergenlik (18-20’ li yaşların başı) ve yetişkinlik olarak belirleyen Sullivan, ergenliğin özel bir öneme sahip olduğunu ve kişilik gelişiminin en çok bu dönemde değişim gösterdiğini ve şekillendiğini belirtmektedir (Burger, 2006; Büyükuysal, 2016).

Bebeklik evresi kişinin doğduğu, çocukluk evresi konuşma becerilerinin geliştiği, gençlik evresi oyun arkadaşlarına ihtiyaç duyduğu evrelerdir. Kişi, ön ergenlik evresine geldiğinde ise aynı cinsiyetten arkadaşlar edinmek ister, erken ergenlik aşamasında ise arkadaşlık arayışında ilgisi karşı cinse kaymakta ve karşı cins ile yakınlık kurmak istemektedir. Geç ergenlik evresi uzun süreli cinsel ilişki kurma arayışı ve maddi ve mesleki konular hakkında düşüncelerin yoğunlaştığı dönemdir.

Son dönem olan yetişkinlik evresinde ise kişinin çevresinde yetişkin arkadaşları bulunmakta olup, kişi mesleki ve maddi olarak hayatını oturtmuştur (Burger, 2006).

Sullivan' ın kuramında, “iyi ben, kötü ben, ben ve ben olmayan” olmak üzere üç önemli kişilik türü vardır. İyi ben güzel ilişkiler sonucunda doğan kendisini iyi hissettiren şeylerden oluşurken; kötü ben güzel olmayan, kaygıya sebep veren düşünmek istemediği ilişkilerin sonucu olarak oluşmaktadır. Ben ve ben olmayan kişilik türü ise ön plana çıkmadan bilinçaltında varlığını sürdürerek kişinin kaygı duymasına sebebiyet verir (Yanbastı, 1996).

2.2.1.1.6. Erich Fromm’ un Kişilik Kuramı (Özgürlükten Kaçış)

Sigmund Freud ve Karl Marx’ ın ortaya koyduğu fikirleri karşılaştırarak çelişkilerini ortaya koyan Fromm, iki ismin çalışmalarının birleşimi üzerinde çalışarak geliştirdiği kurama “özgürlükten kaçış” ismini vermiştir (Levent, 2011). Kuramında kişiliği tarihsel, sosyolojik, ekonomik ve antropolojik etmenlerin ışığında ele alan Fromm (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014), bu alanda ilk kuramcı olarak kabul görmektedir (Ödemiş, 2011).

Erich Fromm’ a göre kişilik, bireyin toplum, dünya ve kendisi ile kurmuş olduğu sürekli etkileşim ile şekillenmektedir. Yani bireyin çevre ile ilişkileri ve hayat tecrübeleri kişiliğini oluşturmaktadır (Özkalp, 2005).

İnsan çocukluk döneminde ailesinin kontrolü altındadır ve bu durum özgürlük aramasına sebep olmaktadır. Ancak büyüyerek özgürlüğünü ele aldığı dönemde ise özgürlük isteğinden uzaklaşarak kendisini ait hissedeceği yeni insanlar ve topluluklar aramaktadır (Kutunis, 2006). Fromm (1976), bu durumu kişinin yalnızlık duygusu ile karşılaştığında duyduğu kaygı ile bağdaştırmış ve kaygıyı yok etmenin sevgi, egemenlik ve boyun eğme gibi aitlik duyguları ile mümkün olduğunu belirtmiştir (Geçtan, 2000).

Yani Fromm, diğer psikanalitik kuramlardan farklı bir şekilde yetişkinlik döneminde de kişiliğin şekillenmeye devam ettiğini belirtmektedir (Ewen, 1998).

Çevre ilişkileri ve iş yaşamında meydana gelen değişimlerin kişiyi yeni beklentiler ve toplumsal durumlar ile karşı karşıya bıraktığını ve bunun sonucunda

kişiliğin farklı kalıplar aldığını belirten Fromm (Köknel, 2005), bazı kişilerin otoriter davranışlar ile, bazı kişilerin ise yıkıcılık veya mekanik uyumluluk faktörleri ile çevresel durumlara uyum sağlayarak özgürlük ve yalnızlıktan bu şekilde kaçtığını belirtmektedir. (Burger, 2006).

Otoriterliği benimseyen kişiler ya gücü başkasına bırakarak arka planda gücün yanında yer alırlar ya da otoriteyi kendileri sağlamak isterler (Erdoğan ve Alemdar, 2010). Yıkıcılık davranışını benimseyenler olası tehditleri yok ederek kendilerini güvende hissetmeye çalışırlar ve bunu yaparken de din, görev gereği, vatanseverlik gibi unsurları koruyucu bir kalkan olarak kullanırlar (Burger, 2006). Mekanik uyumluluğa sahip kişiler ise toplumun uygun gördüğü kuralları benimseyerek tek olma ve bireysellik duygularını arka plana iterler (Burger, 2006).

Bu bağlamda ortaya çeşitli karakter tipleri koyan Fromm, bu tipler ile ilgili olarak eleştiriler almıştır. Alıcı, istifçi, pazarlayıcı, sömürücü tipler Fromm tarafından ortaya konular kişilik tipleri arasındadır (Köknel, 2005).

Alıcı tip her zaman bir yardım ediciye ihtiyaç duyarken, sömürücü tip çevresindeki insanlar üzerinde bir baskı oluşturarak istediğini almayı amaçlar. İstifçi kişilik tipi kendisini güvende hissetmek için diğerlerine karşı kullanabileceği etmenleri biriktirme çabası içindeyken, pazarlayıcı tip kişiler ise çevreye uyum sağlamaya hazırdırlar ve kendi düşüncelerini soyutlayarak diğerlerine uyum sağlarlar (Şimşek, 2006).

Bu kişilik tipleri ile insanların topluma uyum sağlama çabalarının güç gösterisi ve saldırganlık veya soyutluğa dönüştüğünü açıklamaya çalışan Fromm bu duruma bir önlem olarak olumsuz özgürlük duygusundan olumlu özgürlük duygusuna geçiş fikrini ortaya sürmektedir. (Yavuzer, 2013). Kişi çalışma ve sevgi ile kendisini topluma anlatabilir ve bu sayede kendi özgürlüğünden vazgeçmeden çevre ve kendi benliği ile bütünleşebilir (Fromm, 1996).

2.2.1.1.7. Erik Erikson’ un Kişilik Kuramı (Psikososyal Bunalım)

Erikson, kimliği “bireyin kendisini zaman içerisinde bir süreklilik, tutarlılık ve benzerlik içinde algılaması” olarak tanımlamıştır (Nalçacı İkiz, 2016).

Freud' un kuramında bulunan ego kavramının kişiliğin oluşumunda temel rolde olduğunu belirten Erikson' a göre kişilik insan yaşamı boyunca sürekli bir gelişim içerisindedir ve kişiliğin gelişimi sırasında izlediği belirli bir yol bulunmaktadır. Sekiz evreden oluşan bu yol bireyin hayatının farklı evrelerini göstermekte ve birey bu evreleri deneyimleyerek kişilik gelişimini tamamlamaktadır (Burger, 2006).

Bireyin, çevrenin her evrede farklılaşan beklentilerine uyum sağlaması ve kişisel arzuları ile bu beklentiler arasında oluşan çatışmaların çözümünü üretmesi gerekmektedir (Cloutier, 1982).

Bu sekiz evre (Burger, 2006);

1. Bebeklik - Temel Güven Duygusuna Karşı Güvensizlik (0-1 Yaş):

Birey, hayatın başlangıç evresinde çevresindeki bireylere bağımlı haldedir. Kendi ihtiyaçlarını kendisi giderebilecek durumda olmadığı için sürekli olarak ilgi ve alakaya ihtiyaç duymaktadır. İlgi ve alaka düzeyi güven duygusunun hangi oranda ortaya çıkacağını belirleyerek bireyin yaşamının tümünü etkilemektedir (Burger, 2006).

2. Yürüme Başlangıcı – Özerkliğe Karşı Şüphe ve Utanç (1-3 Yaş):

Bireyin çevresindeki insanlara olan bağımlılığının azalmaya başladığı evredir. Kendini ve çevreyi keşfetme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır (Burger, 2006). Bu durum yalnız olarak bir şeyler yapma davranışlarını ve inatçı davranışları da beraberinde getirmektedir (Tuzcuoğlu, 2005). Bu evrede bireyin yapmak istediklerini yalnız başlarına yapmalarına diğer bireyler tarafından izin verilmemesi ve davranışlarının kısıtlanması utanç ve şüphe duygularının ileriki yaşamda daha fazla görülmesine sebep olacaktır (Bacanlı, 2000).

3. Erken Çocukluk – Girişkenliğe Karşı Suçluluk Duygusu (3-6 Yaş):

Bireyin çevreyi daha bilinçli ve ayrıntılı şekilde incelediği evredir. Çevre ile etkileşimler artmakta ve öğrenme isteği ön planda bulunmaktadır. Çevredeki bireyler ile aktif olarak iletişimde olunması ve bu iletişim sırasında karşılaşılan sorunların nasıl çözüleceğinin öğrenilmesi bu evrenin olumlu şekilde tamamlanması için gereklidir (Burger, 2006). Sorunları

özme noktasında çevresinden gerekli yardımı alamayan ve sorun çıktığı için tepki gören bireyler suçluluk duygusu hissedecektir (Bacanlı, 2000).

4. İlkokul Çağı – Başarıya Karşı Aşağılık Duygusu (6-11 Yaş):

Bireyin evresi ile olan iletişiminde rekabet ortaya çıkmaktadır. Birey bu evreye kadar elde ettiği yetenek ve becerilerini diğer bireylere üstünlük sağlamak için kullanma çabasını içerisindedir. Bu çabanın başarı ile sonuçlanmaması durumunda birey kendisini yetersiz hissederek aşağılık duygusuna kapılacaktır (Burger, 2006).

5. Ergenlik – Kimlik Kazanmaya Karşı Rol Karmaşası (11-17 Yaş):

Kişilik gelişiminin zorlu bir evresidir. Birey bu dönemde kendisine bir kimlik aramakta ve birçok değişim yaşamaktadır. Değer verdiği ve inandığı etmenleri keşfederek hangi gruba dahil olacağı gibi yaşamında önemli rol oynayacak kararları vermesi gerekmektedir (Burger, 2006).

6. Genç Yetişkinlik – Yakınlık Kurmaya Karşı Kendini Soyutlama (17-30):

Ergenlik evresinde hayatına dair önemli kararları vermiş ve kimlik kazanmış olan birey bu dönemde bir yakınlık arayışı içerisindedir. Diğer bireyler ile yakın etkileşim içerisinde olma ve samimiyet kurma ihtiyacı belirgin durumdadır. Aradığı samimiyeti elde edemeyen bireyler kendilerini toplumdan soyutlamaktadır (Burger, 2006).

7. Yetişkinlik – Üretkenliğe Karşı Durgunluk (30-60):

Birey bu evrede kendi çocuğunu veya yakınlarının çocuklarını yönlendirmeyi kendisine amaç edinmektedir (Burger, 2006). Bunun yanında kendi düşünceleri ve yaratıcılığı ile toplumdaki diğer bireylere faydalı olmayı arzu etmektedir (Ulusoy, 2005). Kendisine bu yönde bir amaç edinmeyen veya böyle üretken bir yapıya sahip olmayan bireyler yaşamdaki amaçlarını sorgulayarak durgunluk yaşamaktadırlar (Burger, 2006).

8. Yaşlılık – Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk (60+):

Kişilik gelişiminin ve yaşamın son evresidir. Hayatının sonuna yaklaşmış olmak bu evrede bireyin umutsuzluğa kapılmasında sebep olmaktadır. Geçmişinde yaşamış oldukları ile birey kendisini değerlendirmektedir. Bu değerlendirme sonucunda tatmin duygusu oluşuyor ise birey kimlik bütünlüğüne ulaşacaktır (Burger, 2006).

2.2.1.1.8. Eric Berne’ in Kişilik Kuramı

Eric Berne kişiliğin duygusal yönüne odaklanarak (Okutan, 2010); kişiliği, “çocukluk (olgun olmayan kısım), olgunluk (yetişkinlik kısmı), ebeveynlik (öğüt veren kısım)” olmak üzere üç aşamada incelemektedir (Kutunis, 2006).

Berne’ in kişilik kuramı Freud’ un ortaya koymuş olduğu id, ego ve süper ego kişilik kavramları ile çok benzer bir yapıya sahiptir. Çocukluk kısmı id ile, olgunluk kısmı ego ile, ebeveynlik kısmı da süper ego ile örtüşmektedir (Eroğlu, 2004). Ancak Berne’ in kuramındaki kısımlar Freud’ un sevgi eksikliği tezi ile oldukça farklı durumdadır (Okutan, 2010).

Çocukluk kısmında (olgun olmayan kısım), kişi davranışlarının getireceği sonuçları düşünmeksizin ve toplumun beklenti ve tepkilerini dikkate almaksızın kendi istek ve arzularını hayata geçirecek şekilde hareket eder (Eren, 2012). Bencillik ve sorumsuzluk duygularının ön planda olduğu bu kısım kişiliğin gelişimi ve kişinin yaşının ilerlemesi ile birlikte etkisini yitirmeye başlar (Can, 2007).

Olgunluk kısmında (yetişkinlik kısmı), kişinin istek ve arzuları davranışa dökülmeden önce bir süzgeçten geçirilerek toplumsal normlara uygunluğu denetlenir (Eren, 2012). Bu dönem çocukluk ve ebeveynlik kısımları arasında dengenin kurulduğu ve kişinin uyum ve huzuru sağlayabileceği davranışların seçilerek hayata geçirildiği kısımdır (Silah, 2005). Hayata geçirilemeyen davranışlar bilinçaltında saklanır ve bazı durumlarda ortaya çıkabilir (Usal ve Kuşluyan, 2006).

Ebeveynlik kısmında (öğüt veren kısım), kişinin davranışları yasak ve tavsiyelerle düzenlenerek kontrol edilir. Çevre istek ve beklentilerinin farkında olan kısımdır ve kişinin davranışlarını bunlara uygun şekilde düzenler (Güney, 2006). Ebeveynlik kısmı kişinin yaşamını istikrarlı bir şekilde sürdürebilmesi için gerekli ve önemlidir. İnsan yaşamında ebeveynlik kısmı küçük yaşlarda az görülürken yaşın

ilerlemesi ile birlikte oranı da artmaktadır (Zel, 2011). Kişilerin, çevrelerine öğütler verme, davranışlarını sınırlama veya yasaklar koyma gibi davranışları kişiliğin ebeveynlik kısmı ile açıklanabilir (Eroğlu, 2004).

Bu üç kişilik kısmı da kişinin hayatı boyunca belirli zaman dilimlerinde var olmaktadır ve kişilik bu üç kısmın farklı oranlardaki birleşimleri ile bir bütün olarak oluşmaktadır (Okutan, 2010)

2.2.1.2. Sosyo-Psikolojik Kuramlar

Bireylerin özelliklerinin çevre ve durumlar ile etkileşimini inceleyerek kişilik özelliklerini açıklayan sosyo-psikolojik kuramlar çerçevesinde John Broadus Watson, Carl Rogers, Burrhus Frederick Skinner, Julian Rotter ve Albert Bandura gibi isimlerin çalışmaları ön plana çıkmaktadır.

2.2.1.2.1. John Broadus Watson' ın Kişilik Kuramı (Davranışçılık Kuramı)

Davranışçılık kuramı bireyin çevresine karşı göstermekte olduğu farklılığı ayırt edilebilir tarzda olan davranışlarını konu almaktadır (Schultz ve Schultz, 2002). Yani kuram, bireylerin bilimsel olarak gözlemlenebilir özellikte olan davranışları üzerine yoğunlaşırken, biyolojik etmenler ve bilinçaltı kavramı kuramın dışında kalmaktadır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014).

Çevrenin kişiliğin gelişimi üzerindeki etkisini vurgulayan Watson, öğrenmenin davranışların oluşumunda ve anlamlandırılmasında en önemli etken olduğunu belirterek kalıtsal ve bilinçaltı kavramlarının bu süreçteki varlığına karşı çıkmaktadır (Schultz ve Schultz, 2002). Ona göre, ruhsal konular ve bunları konu edinen araştırma yöntemleri bilim sınırları içerisine dahil değildir (Eroğul ve Yurtal, 2014).

İnsanların kişilikleri doğumlarından sonra çevresel şartların etkisi altında bir koşullanma ile gelişmektedir. Belirli çevresel uyarıcılar ve tepkilerin zaman içerisinde tekrarlanması ile koşullanma oluşmakta ve davranışlar meydana gelmektedir (Levent, 2011). Watson, Rayner ile birlikte gerçekleştirdiği bir deneyde Albert isimli bir çocuğa

bir korku tepkisi öğretmek için çalışmıştır. Tavşan, fare ve ses kullanarak gerçekleştirilen deneyin başlangıcında çocuk tavşan ile korku belirtisi olmadan oynamaktadır. Daha sonra çocuk tavşan ile oynarken çekiç ile metale vurarak çocuğun korkması sağlanmıştır. Çocuk tekrar tavşanı gördüğünde korkarak ağlamaya başlamış ve aynı senaryo bir fare ile de tekrarlanmıştır. Watson bunun sebebinin koşullanma olarak belirterek, insan davranışlarının koşullanmalar sonucunda meydana geldiğini ortaya koymuştur (Demir, 2012).

Watson' a göre, uygun çevresel şartlar oluştuğunda bir çocuk doktor, avukat, müzisyen veya hırsız olarak yetiştirilebilir (Burger, 2006).

2.2.1.2.2. Carl Rogers' ın Kişilik Kuramı (Benlik Kuramı)

Tüm insanlar doğumdan ölüme kadar olan süreçte mutluluğu aramaktadırlar ve bu süreç içerisinde kişiliğin benlik kavramına sahip olması çok önemlidir (Cüceloğlu, 2015).

Kişiliğin gelişimini evreler halinde incelemenin gereksiz olduğunu belirten Rogers (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014), bireyin doğumundan itibaren çevre ve diğer bireyler ile olan iletişimleri yolu ile farklı donanımlar edindiğini ve kendisi hakkında fikir sahibi olduğunu belirtmektedir (Avşaroğlu, 2007).

Benlik, bireyin “kim olduğu” ve “ne yapabileceği” sorularını doğru şekilde cevaplayarak (Büyüküysal, 2016; Smith, Nolen-Hoeksema, Frederickson, Loftus 2015), kendisi için iyi veya kötü olabilecek şeyler (Boeree, 2006) hakkındaki tüm algı, düşünce ve değerlerinin toplamıdır (Büyüküysal, 2016; Smith vd., 2015).

Rogers' ın kuramına göre, birey ideal benliği (bireyin arzu ettiği benlik) yakalamaya çalışmaktadır. Bireyin zaman içerisinde oluşan benliği ile ideal benliği arasında büyük bir fark var ise birey kendisini zayıf ve önemsiz olarak görür (Cevher ve Buluş, 2007).

2.2.1.2.3. Burrhus Frederick Skinner' in Kişilik Kuramı (Radikal Davranışçılık Kuramı)

Kişiliğin gelişiminin uzun bir süreci kapsadığını belirten Skinner, bu süreci çeşitli dönemlere ayırmayı da mantıksız olarak nitelendirmektedir (Yıldızoğlu, 2013).

İnsan davranışları gelecek düşüncesi ile gerçekleşmediği için geçmişte yaşananlar ve içinde bulunulan andaki uyarıcılar insan davranışlarının belirleyicisi konumundadır (Coşkun, 2005). Bu bağlamda kişilik, öğrenme işlemi ile bağlantılıdır (Senemoğlu, 2010) ve geçmişteki koşullanmalar ve davranış alışkanlıklarının bütünüdür (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014).

Fare, köpek, maymun ve güvercin gibi çeşitli hayvanlar ve çocuklar ile çalışmalarını gerçekleştiren Skinner, biyolojik farklılıklara rağmen öğrenme yönlerinde benzerlikler olduğunu gözlemlemiştir (Senemoğlu, 2010).

Kişiliğin gelişim sürecinin tam olarak açıklanabilmesi edimsel ve tepkisel koşullanma ilkelerinin araştırılması ile mümkün olmaktadır (Yazgan, 2010).

Klasik koşullanma ismi de verilen tepkisel koşullanma (Coşkun, 2005), İvan Petrovic Pavlov' un ortaya koyduğu bir kavramdır (Eroğul ve Yurtal, 2014). Bu kavrama göre; normal şartlar altında başka uyarıcıların oluşturduğu bir tepkiyi, nötr bir uyarıcı öğrenerek oluşturabilir (Plotnik, 2009). Tepkisel davranışlara örnek olarak refleksler verilebilir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014).

Edimsel koşullanma ise davranışların ne kadar sıklıkla yapıldığını etkileyen sonuçlar ile ilgilenirken (Burger, 2006), ödül ve ceza kavramları ile açıklanabilir. Gerçekleştirildikten sonra ödül getirecek davranışlar öğrenilerek daha çok tekrarlanabilmekte ve tersi olarak ceza getirecek davranışlardan da uzak durma eğilimi olabilmektedir (Ünlü, 1992). Her iki durumun da tekrar edilerek insan davranışlarının bir özelliği rolünü üstlenmesi ile edimsel davranışlar ortaya çıkmaktadır (Morgan, 2011).

Bir davranışın klasik veya edimsel koşullanma sonucu mu meydana geldiği davranışın yapılma sebebi ile açıklanabilir. Davranış belirli bir hedefe ulaşma amacıyla yapılıyor ise edimsel bir davranış olduğu söylenebilmektedir (Uğurlu, 2012).

Kleinman (2014), Skinner' in edimsel tekniklerinin ruh sağığı alanında, ceza ve ödöl görüşlerinin de eğitim alanında aktif olarak kullanılmakta olduğunu ifade etmektedir.

2.2.1.2.4. Julian Rotter' in Kişilik Kuramı (Beklenti-Değer)

Rotter' e göre birey yaşamını ve davranışlarını yönlendirebilecek yetkinliğe sahiptir. Ancak, içerisinde bulunulan çevre ve diğer dış uyarıcılar da bireyin gerçekleştireceğı davranışlar üzerinde rol oynamaktadır (Bayrakçı, 2007).

Kendileri üzerinde etki meydana getiren durumların kendilerinin kontrolünde olduğuna inanan kişiler içten denetimli olarak tanımlanırken; bu durumların şans, talih, kader gibi dış güçlerin (Durna ve Şentürk, 2012) kontrolünde olduğuna inananlar ise dıştan denetimli şeklinde tanımlanmaktadır. İçten denetimli kişiler davranışları konusunda sorumluluk hissederek yeteneklerini geliştirmek için daha fazla çabalamakta ve bu durum onların kendilerine saygılarını arttırarak daha başarılı olmalarına yol açmaktadır (Schultz ve Schultz, 2002).

Rotter, kişiliğı tekrar eden davranışlar bütünü olarak görmekte (Dursun, 2008) ve teorisini “beklenti” ve “değer” kavramları üzerine kurmaktadır (Gerrig ve Zimbargo, 2013). Beklenti, pekiştirme değeri ve davranış potansiyeli gibi kavramlar ile davranışların tekrarlanma sıklığını ve kişilik oluşumu üzerindeki etkilerini açıklamaktadır (Burger, 2006).

Bireyin, bir davranışın muhtemel sonuçlarını düşünerek bir ödöl beklentisi içerisinde olması beklenti olarak tabir edilirken (Gerrig ve Zimbargo, 2013), birbirlerine eş sonuçları olan davranışlar arasından birisinin tercih edilme derecesi pekiştirme değeri göstermektedir (Allen, 2016). Bu iki kavramın birlikte değerlendirilmesi ile de bir davranışın belirli bir durumda ortaya çıkma olasılığı yani davranış potansiyeli oluşmaktadır (Friedman ve Schustack, 2003).

Buna göre, gerçekleştirilen bir davranış bireyde tatmin duygusu yaratıyorsa birey aynı davranışı tekrarlama eğiliminde olmaktadır. Ancak, bireyde bir tatminsizlik söz konusu olursa bu durumda davranış tekrarlanmamaktadır (Dursun, 2008). Yani

birey bir davranışı gerçekleştirmeden önce davranışın muhtemel sonucunu değerlendirerek bu sonucuna göre hareket etmektedir (Olpak ve Korucu, 2014).

2.2.1.2.5. Albert Bandura' nın Kişilik Kuramı (Sosyal-Bilişsel Kuram)

Bandura davranış temelli yaklaşımı benimsemekte ancak bilişsel özelliklerin de önemine vurgu yapmaktadır (Burger, 2006). Teorisine “sosyal öğrenme teorisi” ismini vermiş ancak daha sonra “sosyal-bilişsel teori” olarak değiştirerek bilişsel faktörlerin kişiliğin gelişimini üzerindeki önemine dikkat çekmek istemiştir (Plotnik, 2009).

İnsanlar kendi gerçekleştirecekleri davranışları içsel ve dışsal faktörlerin etkisi ile belirleyebilmektedirler (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014).

Davranışların ortaya çıkışını gözlem, taklit ve kendini ödüllendirme kavramları ile açıklayarak öğrenmenin önemi vurgulayan Bandura (Plotnik, 2009), örnek alarak veya gözlemleyerek öğrenme şeklinde isimlendirilen özel bir öğrenme yöntemi üzerinde durmaktadır (Morgan, 2011). Birey sadece başka bir bireyin davranışını gözlemleyerek daha sonra aynı davranışı sergileyebilir (Bee ve Boyt, 2009). Özellikle erken yaşlarda başkalarını gözlemleyerek ve taklit ederek öğrenme kişiliğin gelişiminde etkili bir noktadır. Bu bağlamda kişilik, diğer bireylerin davranışlarını gözlemleyerek öğrenilmiş olan davranışlar toplamıdır (Cüceloğlu, 2015).

Bireyler aynı cinsiyete sahip oldukları ve yaşları yakın olan diğer bireylerin davranışlarını daha fazla örnek alabilmektedirler. Ayrıca yüksek statüye sahip bireylerin davranışları ve karmaşıklıktan uzak olan basit davranışlar da bireylerin sıklıkla örnek alarak gerçekleştirme eğiliminde olduğu davranışlar olabilmektedir (Schultz ve Schultz, 2002).

Bandura ayrıca, davranışların zaten içsel motivasyon ile meydana geldiğini ve dış etmenlerden bir ödül almaya ya da dış çevre tarafından gözlemlenebilir olmasına gerek olmadığını belirtmektedir (Plotnik, 2009). Birey bir hedef belirleyerek bu hedefe ulaşmak için kendisini motive edebilir (Burger, 2006). Hedefin birey için ulaşılabilir

olması, bireyin başarabileceğine olan inancı ve yeteneklerine olan güveni aldığı hazzı ve davranışı tekrar etme isteğini arttıracaktır (Hills, Argyle ve Reeves, 2000).

2.2.1.3. Treyd (Özellik) Kuramları

Bu kuramın önemli temsilcileri Henry Murray, Gordon Allport, Raymond Cattell, Hans Eysenck, Robert R. McCrea ve Paul T. Costa olarak belirtilebilir.

2.2.1.3.1. Henry Murray' ın Kişilik Kuramı

Murray, insanların temel ihtiyaçları belirleyerek kuramını bu ihtiyaçlar üzerine inşa etmiş ve bu temel ihtiyaçlar daha sonra Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisinin temelini oluşturmuştur (Burger, 2006).

İnsan ihtiyaçları birbirleri ile bağlantılı bir durumdadır ve bazen bir ihtiyaç diğerini tetiklerken bazen de bir ihtiyaç diğerinin önüne geçebilir ya da çelişebilir. Bunun gerçekleştiği durumlarda birey karşılanması kendisi için daha iyi olacak ihtiyacı seçmek durumunda kalacaktır (Ercoşkun ve Nalçacı, 2005). Zaman içerisinde bu durum tekrarlanarak birey için bir rutin halini almakta ve bireyin hangi şartlar altında hangi ihtiyacın karşılanması gerektiği konusunda verdiği kararlar bütünleşerek bireyin kişiliğini oluşturmaktadır (Çoraklı, 2007).

Murray kişiliğin, bireyin kendisini diğer bireylere anlatabilmek, hedef belirleyerek bu hedefe ulaşma noktasında ihtiyaçlarını belirlemek ve karşılaşacağı problemleri çözmek için sergilemiş olduğu davranışların tekrar edilmesi ile oluşan soyut bir bütünlük hali olduğunu belirtmektedir (Malak, 2012). Soyut bir bütünlük olan kişilik, yaşamın geçmişini, davranışların özel, dinamik ve tekrar içerisinde olan yönlerini gösteren bireyin davranışlarının düzenli bir halinden oluşmaktadır (Yanbastı, 1996).

2.2.1.3.2. Gordon Allport' un Kişilik Kuramı

Kişiliğin belirli bir düzen içerisinde sürekli bir gelişim ve değişim içerisinde olan dinamik bir sistem olduğunu belirten Gordon Allport' a göre kişilik, biyoloji ve psikolojinin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır ve bireylerin davranışların çevreye uygun şekilde düzenlenmesini sağlamaktadır. Yani, bireyin doğuştan biyolojik olarak sahip olduğu özellikler çevrenin etkisi ile değişim göstererek şekillenmektedir (Boeree, 2006).

Allport ve Odbert birlikte gerçekleştirdikleri çalışmada kişilik özelliklerini belirten 18000 terimden oluşan bir liste belirlemişlerdir (Alkış, 2015).

Allport bireylerin kişiliklerinin belirli eğilimler ile şekillendiğini ortaya koyarken, bu eğilimleri kardinal eğilimler, merkezi eğilimler ve ikincil eğilimler olmak üzere üç grupta toplamıştır. Kardinal eğilimler; bireylerin hayatlarının her anında etkili olan ve gerçekleştirilen davranışların tamamını yönlendiren (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014) tek bir kişilik özelliğinin oluşturduğu eğilimlerdir (Kaya, 2010). Hırslı veya iyi yürekli olmak gibi özellikler kardinal eğilimler arasında yer almaktadır (Kaya, 2010). Merkezi eğilimler; duygusallık ve saldırganlık gibi (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014) karakteristik özelliklerin yer aldığı gruptur (Kaya, 2010). Kardinal eğilimler ile karşılaştırıldıklarında etkili oldukları anlar sınırlıdır. İkincil eğilimler ise; bireylerin kıyafet seçimleri, günlük hayatlarında gerçekleştirdikleri davranışlar gibi konularda varlığı hissedilen, tutarsızlık gösterebilen eğilimlerdir. Kardinal ve merkezi eğilimler kadar geniş bir etki alanları yoktur (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014).

2.2.1.3.3. Raymond Cattell' in Kişilik Kuramı

Cattell, kişiliğin bir bireyin belirli şartlar altında hangi davranışı sergileyeceğini tahmin etmemizi sağlayan bir araç olduğunu belirterek, kuramını kişilik oluşumunda etkisi olan iki unsur olan kalıtım ve çevrenin analiz edilmesi sonucunda bireyin sergileyeceği davranışların belirlenebileceği üzerine kurmuştur (Yanbastı, 1996).

Kişiliğin incelenmesinde güvenilir ve hassas ölçümler yapmak için faktör analizi yöntemini kullanmayı tercih eden Cattell (Dal, 2009), insanların temel özellikleri ile davranışları arasındaki bağı açıklamaya ve gruplara ayırmaya çalışmıştır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014).

Buna göre, insanların temel özellikleri yüzeysel ve kaynak özellikler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Yüzeysel özellikler birbirleri ile etkileşim halinde bulunan ve kaynak özelliklerin kontrolünde varlık gösteren özelliklerdir. Kaynak özellikler ise, sadece faktör analizi kullanılarak varlıkları anlaşılabilen ve kişiliğin ana yapısını oluşturan özelliklerdir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014).

Cattell, Allport ve Odbert' in çalışmalarını temel alarak kaynak özellikler üzerine yaptığı incelemelerde yaklaşık 4500 kişilik özelliğini 16 grup altında toplamıştır (Gerrig ve Zimbardo, 2013). Bu 16 grup; sıcaklık, hassaslık, mükemmeliyetçilik, duygusal kararlılık, kural bilinci, mantığa dayalı düşünme, değişikliğe açıklık, üstünlük, sosyal cesaret, dalgınlık, neşelilik, tedbirlilik, hususiyet, şüphe duygusu, kendine yetme ve gerginlik olarak belirtilmektedir (Levent, 2011).

Cattell' in bu kuramı daha sonra beş faktör kişilik özellikleri kuramının temelini oluşturmuştur (Deniz ve Erciş, 2010).

2.2.1.3.4. Hans Eysenck' in Kişilik Kuramı

Eysenck kişiliği dört düzeye ayırmaktadır. Birinci düzey, bireylerin uyarıcılar karşısında oluşan tepkiler ve kalımlar özelliklerin yer aldığı kişiliğin en alt seviyesidir. Bu düzeyde bireyin özel tepkileri yer almaktadır. İkinci düzey, bireylerin çevrenin etkisi ile zaman içerisinde edindiği alışılmış davranışsal özelliklerdir. Üçüncü düzeyde bireylerin eğilimleri bulunmaktadır. Doğuştan gelen kalımsal özellikler ve çevre etkisi ile edinilen davranışsal özelliklerin etkisiyle bireyler çeşitli eğilimler göstermektedirler. Süreklilik, doğruluk, bireysel dengesizlik, değişmezlik ve heyecanlılık özellikleri bu düzeyde oluşmaktadır. Dördüncü düzeyde ise, ilk üç düzeyde baskınlık gösteren etmenlerin birleşerek kişilik tiplerini oluşturması yer almaktadır (Güney, 2006).

Eysenck' in faktör analizi kullanarak geliştirdiği kuramında dört kişilik özelliği bulunmaktadır. Bu özelliklerden içedönüklük ve dışadönüklük yatay boyutu, nörotik ve dengeli özellikler de dikey boyutu oluşturmaktadır (Kutaniş, 2006). İçedönük kişilikteki bireyler; içine kapanık, sessiz, yalnız kalmaktan hoşlanan, resim ve müzik ile uğraşmayı seven, okuma ve yazma faaliyetlerine ilgi duyan bir karaktere sahiptir. Hayata bakış açıları her zaman kötümser olan içedönük bireyler, günlük yaşantıları ciddiye almakta ve sınırlı toplumsal ilişkiler kurmaktadır. Dışadönük kişilikteki bireyler; çevre ile kolay ilişki kuran, başka bireyler ile birlikte olmaktan hoşlanan, çalışmayı ve okumayı sevmeyen, konuşkan ve neşeli bir karaktere sahiptir. Saldırgan davranışları yoğun olarak sergileyebilen dışadönük bireyler güvenilir bir yapıda değildirler. Nevrotik kişilik özelliğine sahip bireyler; alıngan, duyarlı, kaygılı, aşırı ve değişken duyguları olan, tedirgin bir karaktere sahiptir. Dengeli kişilik özelliğine sahip bireyler ise; düşünceli bir şekilde hareket eden, düzenli duyguları olan, güven duygusu üst düzeyde olan bir karaktere sahiptirler (Uğurlu, 2012).

2.2.1.3.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramı

Temeli Allport' un teorisine ve Cattell' in 16 faktör yaklaşımına dayanan kuram, kişilik özelliklerini Dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık olmak üzere beş ana boyut ile açıklamaktadır (McCabe, Van Yperen, Elliot ve Verbraak, 2013).

Costa ve McCrae, 1978 yılında geliştirdikleri ilk kuramda duygusal denge, Dışadönüklük ve deneyime açıklık olmak üzere üç kişilik boyutuna yer vermiş ancak daha sonra gerçekleştirdikleri çalışmalar neticesinde uyumluluk ve sorumluluk boyutlarını da kuramlarına ekleyerek beş faktör kişilik özellikleri kuramını oluşturmuşlardır (Sayın ve Aslan, 2005).

2.2.1.3.5.1. Dışadönüklük (Extraversion)

Dışadönüklük özelliği yüksek olan bireyler, kendine güven duygusu yüksek, olumlu düşünme eğilimine sahip, neşeli, enerjik, heyecanı ve macerayı seven bir

yapıdadırlar (Kozako, Safin ve Rahim, 2013). Yüksek girişkenlik (Carlo, Okun, Knight ve de Guzman, 2005), liderlik, konuşkanlık, cana yakınlık özellikleri (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014) sayesinde pozitif bakış açılarını çevrelerinde bulunan bireylere de yansıtabilen bu bireyler (Alarcon, Eschleman ve Bowling, 2009), sosyal iletişim yetenekleri ile ilişkilerinde üst seviye kazanç sağlama potansiyeline sahiptirler (Milfont ve Sibley, 2012). Bu bireyler iş hayatında diğer bireyleri kullanma ve kendi sorumluluklarını diğer kişilere devretme arayışı içerisinde dirler (Alarcon vd., 2009).

Dışadönüklük özelliği düşük olan bireyler ise çekingen, sessiz, sakın ve yalnız olmayı seven bir yapıdadırlar (Hammond, 2001).

2.2.1.3.5.2. Uyumluluk (Agreeableness)

Bu boyut, bireylerin diğer bireyler ile iyi ilişkiler kurma yetenekleri ile ilgilidir. Uyumluluk özelliği yüksek olan bireyler; yardımsever, sepatik, nazik, merhametli ve diğer bireyler ile samimi ilişkiler kurabilme gibi özelliklere sahiptir (Swider, Brian ve Zimmerman, 2010). Ailelerinin ve arkadaşlarının iyiliklerine önem veren, fedakar bireylerdir ve işbirliği yapmaya yatkındırlar (Milfont ve Sibley, 2012). Diğer bireylere güven duymaya ve dış uyarıcıları dikkate alarak benimsemeye yatkındırlar (Madran ve Akdoğan, 2010).

Uyumluluk özelliği düşük olan bireyler ise rekabete eğilimli, huysuz, geçimsiz ve benmerkezci bir yapıya sahiptirler (Swider vd., 2010).

2.2.1.3.5.3. Sorumluluk (Conscientiousness)

Sorumluluk özelliği yüksek olan bireyler, kendilerine ve diğerlerine karşı sorumluluk hissederek hareket etmeden önce düşünen, amacı gerçekleştirmeye yönelik azimli, planlı, çalışkan bir yapıya sahiptirler (Swider vd., 2010). Sorumlu bireyler kendilerinin ve örgütlerinin başarıya ulaşması için azimli ve kararlı şekilde çalışmaları sebebiyle güvenilir kişiler olarak tanınırlar (Burger, 2006).

Sorumluluk özelliği düşük olanlar ise dikkatsiz, tembel ve düzensiz sıfatları ile bilinmektedirler. (Robbins ve Judge, 2007). Plan yapmadan hareket eden, belirli bir

amaca odaklanmakta zorlanan, duyguları ile hareket eden ve çevrelerine güven vermeyen bireylerdir (Swider vd., 2010).

2.2.1.3.5.4. Duygusal Denge (Emotional Stability)

Literatürde duygusal denge düzeyleri düşük bireyler olarak da nitelenen nevrotiklik özelliği yüksek olanlar karamsar, çabuk sinirlenen, içlerine kapanık ve endişe düzeyleri yüksek olan bireylerdir (Swider vd., 2010). Bu bireyler kaygılı yapıları, işleri yürütme konusunda güven sıkıntısı yaşadıkları, karar alma ve uygulamada sorun yaşadıkları, sabırsız olmaları ve genellikle işleri erteleme eğilimlerinin yüksekliği ile bilinmektedirler (Burger, 2006).

Duygusal denge düzeyi yüksek olan bireyler ise özgüvenleri yüksek, soğukkanlı ve rahat davranışlar sergileyebilen, temkinli ve güvenilir bir yapıya sahiptirler (Swider vd.,2010). Bu kişilerin korkularını ve olumsuz duygularını yöneterek psikolojik dengelerini diğer bireylere göre daha kolay şekilde korudukları söylenebilir (Bozkaya, 2013).

2.2.1.3.5.5. Deneyime Açıklık (Openness to Experience)

Deneyime açıklığı yüksek olan bireyler, analitik düşünme yeteneklerine sahip, meraklı, maceracı, yaratıcılıkları yüksek ve yeniliğe açık bir yapıya sahiptirler (Swider vd., 2010). Analitik, bağımsız, üst düzey yaratıcılığa sahip, merak seviyesi yüksek, geleneksellikten uzak, kendine özgü, güçlü hayal gücü olan, geniş ilgi alanlarına sahip, cesur, değişiklikten hoşlanan, durumlara sanatsal bir bakış açısıyla yaklaşan, doğal, açık fikirli, hareketli, özgür düşünceli gibi sıfatlar bu kişilik boyutunun içerisinde yer almaktadır. (Tatar, Bildik, Saltukoğlu ve Dinçel, 2014).

Deneyime açıklık özelliği düşük olanlar ise yenilikler karşısında direnç gösteren, maceraya atılmayı sevmeyen, sınırlı ilgi alanlarına sahip, hayalleri belirli kalıplar çerçevesinde olan bireylerdir (Swider vd., 2010).

2.2.2. Kişiliğin Belirlenmesinde Kullanılan Teknikler

Bireylerin davranışlarının anlamlandırılması ve sınıflandırılması çalışmalarının başladığı tarihten günümüze kadar kişiliğin belirlenmesi noktasında pek çok teknik geliştirilmiş ve niteliklerine uygun olarak farklı dönemlerde farklı alanlarda kullanılmışlardır.

Isır (2006) en çok kullanılan kişilik envanterlerini şu şekilde sıralamaktadır:

1. Cattell'in 16PF Kişilik Envanteri,
2. Beş Faktör Kişilik Modeli Envanteri,
3. Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri,
4. Mesleki Kişilik Envanteri,
5. Myers Briggs Kişilik Envanteri,
6. Hacettepe Kişilik Envanteri,
7. Hogan Kişilik Envanteri.

Bunlara ek olarak şu envanterler de bulunmaktadır:

- Kaliforniya Psikolojik Envanteri,
- Çok Yönlü Depresyon Envanteri,
- Akademik Benlik Tasarımı Envanteri,
- Atılganlık Envanteri,
- Beş Depresyon Envanteri,
- Guilford-Zimmerman Mizaç Envanteri,
- Çatışma Eğilimi Envanteri,
- Edwards Kişisel Tercih Envanteri,
- Kendini Değerlendirme Envanteri,
- Rosenberg Benlik Saygısı Envanteri,
- Saldırganlık Envanteri

2.2.3. Kişilik Özellikleri ile İlgili Daha Önce Yapılan Araştırmalar

Çalışmamızda kişilik özellikleri kavramı bağımsız değişken olarak yer almaktadır. Daha önce kişilik özelliklerini bağımsız değişken olarak ele alan bazı çalışmalar şu şekildedir.

Aslan ve Sağlam Arı (2018), Ankara ilinin Çankaya ve Yenimahalle ilçelerinde görev yapan 177 banka çalışanı üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında beş faktör kişilik özellikleri ile duygusal emek arasındaki ilişkiyi incelemiştirler. Çalışmada Basım ve Beğenirbaş (2012) tarafından Diefendorff vd. (2005), Grandey (2003) ve Kruml ve Geddes (2000) duygusal emek ölçeklerinin bazı maddelerinin alınarak uyarlanması ve bazılarının geliştirilmesi ile oluşturdukları duygusal emek ölçeği kullanılmıştır. Beş faktör kişilik özellikleri ise Bennet Martinez ve John (1998) 'un çalışmasında yer alan Metin Camgöz vd. (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan ölçek ile ölçülmüştür. Çalışma sonucunda duygusal emeğin derinlemesine davranış boyutu ile kişiliğin gelişime açıklık özelliği arasında, duygusal emeğin samimi duygular boyutu ile ise kişiliğin Dışadönüklük, öz disiplin ve uyumluluk boyutları arasında düşük fakat istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Behrem (2017), Kırklareli ilinde enerji sektöründe faaliyet gösteren bir kuruluşun 201 çalışanı üzerine gerçekleştirdiği çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısı aracılığıyla üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisini incelemiştir. Araştırmada beş faktör kişilik özelliklerini ölçmek için Goldberg vd. tarafından 1993 yılında geliştirilen ve 1999 yılında John ve Srivastava tarafından güncellenen, 44 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel adalet algısının ölçümü için Niehoff ve Moorman tarafından 1993 yılında geliştirilen ve daha sonra 2002 yılında Yıldırım tarafından Türkçeye geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan, 20 ifadeden oluşmakta olan örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır. Üretkenlik karşıtı davranışları ölçmek için ise Spector vd. tarafından 2006 yılında 33 madde olarak geliştirilerek, 2010 yılında 10 ifadelik kısa formu oluşturulan üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonucunda üretkenlik karşıtı davranışlar ile kişiliğin uyumluluk ve sorumluluk boyutlarının negatif, nevrotiklik boyutunun ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca aracı değişken olarak örgütsel adaletin ve örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşimsel adaletin kişilik ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkideki etkisi tespit edilmiştir.

Kazaferoğlu (2017) Süleyman Demirel Üniversitesi'nde girişimcilik dersi alan 647 lisans öğrencisi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Beş faktör kişilik özelliklerini ölçmek için Goldberg vd. tarafından 1993 yılında geliştirilen ve 1999 yılında John ve

Srivastava tarafından güncellenen, 44 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Girişimcilik eğilimini ölçmek amacıyla Prof. Dr. Ali Murat Sünbül ve Doç. Dr. Ercan Yılmaz tarafından geliştirilen 36 soruluk ölçek kullanılmıştır. Çalışma sonucunda dışadönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk, özdisiplin kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimine pozitif yönde etkisi bulunurken, nevroitiklik kişilik özelliğinin girişimcilik eğilimine negatif etkisi bulunduğu belirlenmiştir.

Uludağ (2017), bir enerji firmasının 387 çalışanı üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında iş tatmininde kişilik özellikleri ve sosyal ilişkilerin rolünü incelemiştir. Araştırmadan kişilik özelliklerini ölçmek için John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak Gülin Evinç tarafından Türkçe'ye çevrilen 44 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. İş tatminini ölçmek için Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilen Minnesota iş tatmin anketinin 20 soruluk versiyonu kullanılmıştır. Anket bölümünün son kısmını oluşturan sosyal ilişki ölçeği ise yazarın geliştirdiği bir ölçektir ve 36 sorudan oluşmaktadır. Çalışma sonucunda iş tatmininin kişilik özelliklerinin dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutları ile pozitif yönlü ve anlamlı, duygusal dengesizlik boyutu ile ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Sünbül (2017), kamu sektörüne güvenlik hizmeti sunan bir kurumun 381 çalışanı ile gerçekleştirdiği çalışmasında kişilik özelliklerinin liderlik davranışlarına etkisini incelemiştir. Kullanılan beş faktör kişilik özellikleri ölçeği, kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Costa ve McCrae (1985) tarafından geliştirilerek Somer vd. (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Liderlerin davranış özelliklerini ölçmek için ise Ohio State Üniversitesi liderlik çalışmalarının Ergun (1981) ve arkadaşları tarafından Türkiye ve Ortadoğu Amme Enstitüsü'nde yeniden düzenlenen ve önder davranışlarının algılanmasında kullanılan ölçek tercih edilmiştir. Çalışma sonucunda kişilik özellikleri ile liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Güneş (2016), Çankaya Belediyesi'nin Sakarya yerleşkesinde görev yapmakta olan 119 personel ile gerçekleştirdiği çalışmasında beş faktör kişilik özelliklerinin performansa olan etkisini incelemiştir. Araştırmada beş faktör kişilik özelliklerini ölçmek için Goldberg vd. tarafından 1993 yılında geliştirilen ve 1999 yılında John ve

Srivastava tarafından güncellenen, 2008 yılında Bahar Tomrukçu tarafından Türkçeye uyarlanan Beş Faktör ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek ile katılımcılara 42 soru yöneltmiştir. Performansı ölçmek için ise 2000 yılında Wong ve Law tarafından oluşturulan performans ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek kapsamında katılımcılara 9 soru yöneltmiştir. Çalışma sonucunda kişilik özelliklerinin dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının iş performansını arttırdığı tespit edilmiştir. Duygusal denge ile iş performansı arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Süren (2015), Güney Marmara bölgesinde görev yapmakta olan 471 banka çalışanı üzerine gerçekleştirdiği çalışmada tükenmişlik ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmadan kişilik özelliklerini ölçmek için John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak Gülin Evinç tarafından Türkçe'ye çevrilen 44 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Tükenmişliğin ölçülmesi için ise Christina Maslach ve Susan E. Jackson (1981) tarafından geliştirilen 22 sorudan oluşan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Çalışma sonucunda tükenmişlik ile kişilik özelliklerinin dışadönüklük ve sorumluluk boyutlarının negatif, nevroitiklik boyutunun ise pozitif ve anlamlı bir ilişki içerisinde bulunduğu tespit edilmiştir.

Yalçın (2015), 308 helikopter pilotu ile gerçekleştirdiği çalışmada kişilik özellikleri ve risk algısının karar verme şekillerine etkisini incelemiştir. Araştırmada kullanılan kişilik ölçeği, Benet-Martinez ve John tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlanması Sümer vd. (2005) tarafından yapılan bir ölçektir. Risk algısı ölçeği, Hunter (2002, 2006) tarafından pilotların uçuş esnasında meydana gelen ve gelebilmesi her zaman mümkün olan durumların risk değerlendirmesinin ölçülebilmesine yönelik geliştirilen bir ölçektir. Çalışma sonucunda rasyonel karar verme stili ile dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin pozitif yönlü, duygusal denge kişilik özelliği ile ise ilişkinin negatif yönlü olduğu belirlenmiştir. Kaçınma karar verme stili boyutunun dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık, duygusal denge kişilik özellikleri ile negatif yönlü bir ilişkisinin, duygusal denge kişilik özelliği ile ise pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca rasyonel karar verme stili ile yüksek manevra riski ve genel yaşam riski arasındaki ilişkinin pozitif olduğu tespit

edilmiştir. Kendiliğinden anlık karar verme stili ile kişilik özellikleri ve risk algısı arasında ise negatif bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yeke (2015), İstanbul Üniversitesi'nde görev yapmakta olan 164 akademisyen üzerine gerçekleştirdiği çalışmada kişilik özellikleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tutkunluğu arasındaki ilişkileri incelemiştir. Kişilik özelliklerini ölçmek için Costa ve McCrae tarafından geliştirilen kişilik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5 boyut ve 30 ifadeden oluşmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için Podsakoff, Mackenzie, Moorman ve Fetter tarafından geliştirilen örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5 boyut ve 24 ifadeden oluşmaktadır. İş tutkunluğunu ölçmek için Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilen 17 ifadelik ölçeğin (UWES 17) 3 boyut ve 9 ifadeden oluşan kısa versiyonu kullanılmıştır. Çalışma sonucunda kişilik özelliklerinden dışadönüklük ve sorumluluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde iş tutkunluğunun aracılık rolü bulunduğu tespit edilmiştir.

Çetin (2015), tekstil ve hazır giyim üretim işletmelerinde görev yapan 847 çalışan ile gerçekleştirdiği çalışmada kişilik özelliklerinin örgütsel intikam niyetine etkisinde örgüt iklimi ve bağlamsal performansın rolünü incelemiştir. Kişilik özellikleri ölçeği için Aydoğmuş'un (2011) doktora çalışmasından yararlanılmıştır. 44 sorudan oluşan ölçek, Aydoğmuş'un 221 kişi ile gerçekleştirdiği çalışmada, beş faktör altında toplanmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması için, orijinali olan John ve Srivastava (1999) çalışmasından ve ölçeğin Türkçe çevirisinin bulunduğu (Aydoğmuş, 2011) çalışmasından faydalanılmıştır. Kullanılan örgütsel iklim ölçeği ise Özdemir (2006) tarafından "Human resource practices, organizational climate, and customer satisfaction" (Rogg, Schmidt, Shull, ve Schmitt, 2001) isimli makaleden Türkçe'ye çevirilmiştir. Ölçeğin orijinalinin yer aldığı çalışma, 351 yönetici ile gerçekleştirilmiştir. 22 maddeden oluşan ölçek, 4 faktör altında toplanmıştır. Örgütsel intikam niyeti ölçeği için Özdevecioğlu, Akın ve Ünlü'nün (2012) makale çalışmasından yararlanılmıştır. Özdevecioğlu ve arkadaşlarının, 290 kişi ile gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, örgütsel intikam niyeti ölçeği tek faktör altında toplanmıştır. Ölçeğin orijinali, yazarlar tarafından Wade'in "The Development of a Scale to Measure Forgiveness" (1989) adlı doktora tezinden çevrilmiştir. Bağlamsal performans ölçeği için Tuna'nın (2014) doktora tez çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçeğin orijinali, Borman ve Motowidlo'nun (1997) "Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research" adlı

çalışmasıdır. Çalışma sonucunda örgüt ikliminin, deneyime açıklık ve duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide tam aracılık; Dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti ilişkisinde ise kısmi aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bağlamsal performans davranışının, sorumluluk, dışadönüklük ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu; duygusal dengesizlik ve uyumluluk kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide ise herhangi bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Mihalcea (2014), 173'ü orta ve üst seviye yöneticilik pozisyonlarında görev yapan 1272 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, liderlik, kişilik, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Kişilik özelliklerini ölçmek için 260 soruluk uluslararası kişilik madde havuzunun Pitariu vd. (2006) tarafından Rumen nüfusuna göre uyarladığı hali kullanılmıştır. Liderlik tarzlarını ölçmek için çok faktörlü liderlik ölçeği (the multifactor leadership questionnaire) kullanılmıştır. İş tatminini ölçmek için Mihalcea (2013) tarafından 12 boyuta dağıtılan 87 soruluk ölçek kullanılmıştır. Ayrıca liderlerin verimliliklerini ölçmek için çalışma yaşamına ait bir dizi veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda, transaksiyonel ve transformasyonel liderlik ile kişilik özellikleri arasında orta düzeyli ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir.

Altunay (2014), İzmir ilinin Karşıyaka, Çiğli, Bayraklı, Bornova ve Konak ilçelerinde ilköğretim ve ortaokullarda müdür ve müdür yardımcılığı görevini üstlenen 200 eğitim yöneticisi ile gerçekleştirdiği çalışmada kişilik özellikleri ile karar verme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada kullanılan okul yöneticilerinin karar verme becerileri ölçeği Acet (2006) tarafından, beş faktör kişilik özellikleri ölçeği ise Jhon, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilmiş ve Alkan (2007) tarafından Türkçeye uyarlanarak, güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Çalışma sonucunda kişilik özellikleri ile karar verme becerileri arasında olumlu yönde orta düzeyde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

İrengün (2014), İstanbul ilindeki üniversitelerde uygulamalı girişimcilik dersi alan 197 işletme bölümü öğrencisi üzerine gerçekleştirdiği çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin sosyal girişimcilik yönelimine etkisini incelemiştir. Araştırma ölçekleri Hwee Nga ve Shamuganathan tarafından 2010 yılında yapılan çalışmadan alınmıştır. Sosyal girişimcilik ile ilgili 20 ve kişilik özellikleri ile 21 soru katılımcılara

yöneltirilmiştir. Çalışma sonucunda kişilik ile sosyal girişimcilik kavramları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Sicora (2014), ABD’de 18 farklı örgütte görev yapan 900 kişi ile gerçekleştirdiği çalışmada kişilik özellikleri ile güven arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kişilik özelliklerinin ölçümünde Goldberg (1999) çalışmada ortaya konan ve geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları Goldberg vd. (2006) tarafından yapılan uluslararası kişilik madde havuzunun 50 maddelik versiyonu kullanılmıştır. Katılımcıların güven düzeylerinin ölçümünde ise araştırmacı tarafından farklı kaynaklardan faydalanarak oluşturulan ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, duygusal denge ve uyumluluk düzeyleri yüksek olan katılımcılar daha yüksek güven eğilimi göstermektedirler. Ancak, dışadönüklük, açık görüşlülük ve sorumluluk kişilik boyutları ile güven eğilimi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Ayrıca katılımcıların lidere olan güvenlerinin en önemli göstergelerinin, sırası ile liderin uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük özellikleri olduğu belirlenmiştir.

Stouten, Kuppens ve Decoster (2013), dağıtımsal adalet, öfke durumu ve kişilik özellikleri ile suçluluk duygusu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bunun için iki ayrı çalışma yapılmıştır. Çalışmalarda katılımcıların kişilik özelliklerinin ölçülmesi için Costa ve McCrae (1992) tarafından oluşturulan kişiliği beş boyutta ele alan 240 maddelik ölçek kullanılmıştır. Birinci çalışma 263 lisans öğrencisi, ikinci çalışma ise 130 lisans öğrencisi üzerine gerçekleştirilmiştir. Birinci çalışmanın sonuçları, örgütsel adalet eşit dağıtılmadığında kişilerin nevroitiklik özelliklerinin arttığını, uyumluluk özelliklerinin ise azaldığı göstermektedir. Örgütsel adaletin eşit dağıtıldığı durumlarda ise kişilik özelliklerinde herhangi bir değişiklik tespit edilmemiştir. İkinci çalışmada, suçluluk duygusu ve öfke hisleri aracı değişken olarak analizde yer almıştır. Nevrotiklik puanları yüksek, uyumluluk puanları ise düşük olan kişilerin, örgütsel adaletsiz durumlar ile karşılaştıklarında daha fazla öfke gösterdiği belirlenmiştir. Uyumluluk kişilik boyutunun sorumluluk duygusu tarafından, nevroitiklik kişilik boyutunun ise suçluluk duygusu tarafından etkilendiği belirlenmiştir.

Woods ve Sofat (2013), İngiltere’de iş ofislerinde çalışan 238 kişi ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında kişilik özellikleri ile iş tutkunluğu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir. Kişilik özellikleri beş boyut olarak ele alınarak ölçmek için Benet – Martinez ve John (1998)’un çalışmasından

yararlanılmıştır. İş tutkunluğu ise Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmada geliştirilen dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç boyut da incelenmiştir. Çalışma sonucunda kişilik özellikleri boyutlarından Dışadönüklük ile sorumluluğun iş tutkunluğu üzerinde güçlü bir etkisi olduğu, duygusal denge boyutunun ise iş tutkunluğu üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Malik, Ghafoor ve Igba (2012), çalışmalarında kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışını arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma Pakistan’ da faaliyet gösteren farklı bankalarda çalışmakta olan 174 kişiden toplanan veriler ile gerçekleştirilmiştir. Kişilik özellikleri Costa ve McCrae (1992)’ nin çalışmasından yararlanılarak ölçülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için ise Motowildo ve Van Scotter (1994) geliştirdikleri ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonucunda kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Lv, Shen, Cao, Su ve Chen (2012), Çin’de 11 hastanede görev yapmakta olan 241 hemşire ve doktordan elde ettikleri veriler ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, sorumluluk kişilik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında örgütsel adaletin arabuluculuk rolünü incelemiştirler. Sorumluluk kişilik boyutunun ölçümünde beş faktör kişilik özelliklerini temel alan Saucier (1994)’ in çalışmasından alınan 8 maddelik ölçek kullanılmıştır. Örgütsel adalet algısının ölçümünde Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının ölçümünde ise, Podsakoff vd. (2000) tarafından geliştirilen 30 maddelik ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonucunda sorumluluk kişilik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel adalet algısının önemli ölçüde aracılık rolü bulunduğu tespit edilmiştir.

Demir (2012), İnönü Üniversitesi’nin idari ve sözleşmeli 388 personeli ile gerçekleştirdiği çalışmada kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kişilik özelliklerinin belirlemek için Costa ve McCrae (1987) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Somer ve arkadaşları tarafından yapılan beş faktör kişilik ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan iş tatmin ölçeği, literatürün ve listelerin taranması yoluyla elde edilmiştir. Araştırma örneklemini oluşturan üniversite çalışanlarının iş tatminini ölçmek amacıyla konu ile ilgili 40 maddelik yargı

ifadelerinden oluşan ölçek kullanılmıştır. Çalışma sonucunda dışadönüklük, uzlaşmacı, özdenetimli, nörotizm, gelişime açıklık kişilik özellikleri ile çalışanların iş tatmini arasında pozitif yönde, anlamlı ama zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.3. Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri İlişkisi Üzerine Daha Önce Yapılan Araştırmalar

Krishnan, Lim ve Teo (2010), 213 üniversite mezunu üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında beş faktör kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışlarına ayrılan zaman ile ilişkisini incelemişlerdir. Kişilik özelliklerinin ölçümünde Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen 44 maddelik ölçek kullanılmıştır. Sanal kaytarma süresi ise katılımcıların internet üzerindeki hareketleri incelenerek belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, beş faktör kişilik özelliklerinden sadece dışadönüklük ve uyumluluğun sanal kaytarma davranışları ile geçirilen zamanı anlamlı bir şekilde açıkladığı belirlenmiştir. Ayrıca dışadönüklük ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin kişiliğin sorumluluk boyutu ile ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre dışadönüklük özelliği yüksek olan bireyler arasından sorumluluk özelliği yüksek olan bireylerde sanal kaytarma zamanı azalırken, düşük olan bireylerde ise artmaktadır.

Jia, Jia ve Karau (2013), 147 yetişkin çalışan üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında beş faktör kişilik özellikleri, iş anlamlılığı ve internet kullanım politikaları ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Sanal kaytarmayı ölçmek için Lim ve Teo (2005) tarafından geçerlik güvenirlik çalışması yapılan ölçek kullanılmıştır. Kişilik özelliklerinin ölçümünde Goldberg vd. (2006) tarafından oluşturulan uluslararası kişilik madde havuzunun 50 maddelik versiyonu kullanılmıştır. Katılımcılara ayrıca iş anlamlılığı ölçmek için 7 sorudan oluşan bir ölçek ve kurumlarının internet kullanım politikaları da soru olarak yöneltilmiştir. Çalışmada duygusal denge ve sorumluluk kişilik boyutlarının sanal kaytarma davranışları ile yönü negatif olan bir ilişki içerisinde bulundukları belirlenmiştir. Ayrıca Dışadönüklük ve deneyime açıklık boyutları ile sanal kaytarma davranışları arasında yönü pozitif olan bir ilişki tespit edilirken, uyumluluk boyutunun sanal

kaytarma davranışları ile ilişkisi tespit edilmemiştir. Ayrıca genç ve erkek çalışanların sanal kaytarma davranışlarını diğerlerine göre daha çok gerçekleştirdiği sonucuna varılmıştır.

Andreassen, Torsheim ve Pallesen (2014), 11018 kişiye ulaşarak gerçekleştirdikleri çalışmalarında demografik değişkenlerin, kişilik özelliklerinin ve işle ilgili faktörlerin, sanal kaytarmanın bir boyutu olan işyerinde sosyal ağ sitelerinin kişisel amaçlar için kullanımı ile ilişkisini incelemiştirler. Sosyal ağ sitelerinin işyerinde kullanımını ölçmek için araştırmacılar 13 maddeden oluşan bir ölçek geliştirerek katılımcılara yöneltmişlerdir. Kişilik özelliklerinin ölçümünde ise Donnellan, Oswald, Baird ve Lucas (2006)'dan faydalanılarak uluslararası kişilik madde havuzunun 20 soruluk versiyonu kullanılmıştır. Buna göre, sosyal ağ sitelerinin kişisel amaçlar için kullanımı ile beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük ve nevroitiklik boyutları arasında pozitif yönlü, uyumluluk boyutu ile ise negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. Ayrıca genç çalışanların yaşı ilerlemiş olanlara, erkek çalışanların kadın çalışanlara, erkek veya kız arkadaşı bulunmayan çalışanların da bulunanlara oranla daha fazla işyerinde sosyal ağ sitelerinin kişisel amaçlar için kullanımı davranışlarında bulundukları belirlenmiştir.

O'Neill, Hambley ve Bercovich (2014), Kanada' da 174 kişi ile gerçekleştirdikleri çalışmada ofis dışında çalışan kişilerin sanal kaytarma düzeyleri ile iş tatmini, dürüstlük, erteleme eğilimleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştirler. Kişilik özelliklerinin ölçümünde Goldberg vd. (2006) tarafından oluşturulan uluslararası kişilik madde havuzunun 50 maddelik versiyonu kullanılmıştır. İş tatmininin ölçümünde daha önce yapılan çalışmalardan hareketle yazarlar tarafından oluşturulan bir ölçek kullanılmıştır. Sanal kaytarmayı ölçmek için ise yazarlar tarafından 3 ifade belirlenerek katılımcılara yöneltmiştir. Çalışma sonucunda sanal kaytarma davranışlarının uyumluluk ve sorumluluk boyutları ile negatif yönlü bir ilişki içerisinde oldukları, iş tatmini ve dürüstlük arttıkça da sanal kaytarma davranışlarının azaldığı belirlenmiştir.

Corgnet, Gonzalez ve Mateo (2015), ABD'de 20 yaş ortalamasına sahip 264 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında sorumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklık boyutları ile sanal kaytarma davranışlarının ilişkisini incelemiştirler. Kişilik özelliklerini ölçmek için John, Donahue ve Kentle (1991)

tarafından geliştirilen 44 maddelik ölçek kullanılmıştır. Çalışanların sanal kaytarma davranışları ise deney ve gözlem yoluyla değerlendirilmiştir. Çalışma sonucuna göre sorumluluk ile sanal kaytarma davranışları negatif yönlü bir ilişki içinde iken, diğer kişilik boyutları ve sanal kaytarma arasında bir ilişki tespit edilmemiştir.

Bir diğer çalışmada ise Kim, Triana, Chung ve Oh (2015), bilgisayar kullanarak çalışan beyaz yakalı çalışanlar üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında sorumluluk ve duygusal denge boyutları ile sanal kaytarma faaliyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kişilik özelliklerini ölçmek için Goldberg vd. (2006) tarafından oluşturulan beş faktör kişilik özellikleri anketi kullanılmıştır. Sanal kaytarmayı ölçmek için ise Lim (2002) tarafından oluşturulan ölçek kullanılmıştır. İncelemede sorumluluk düzeyi yüksek olan çalışanların yüksek örgütsel adaleti algıladıklarında sanal kaytarma davranışlarını daha az gerçekleştirdikleri sonucuna varılmıştır. Ayrıca bu çalışanlar psikolojik güçlendirme çalışmalarının arttığı durumlarda daha fazla sanal kaytarma davranışı sergilemektedirler. Bir diğer kişilik özelliği duygusal denge ile sanal kaytarma davranışları arasında ise negatif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Varghese ve Barber (2017), farklı meslek dallarından 343 kişi ile gerçekleştirdikleri çalışmada sanal kaytarma ile kişilik özellikleri ilişkisinde iş rolü stres etkenlerinin (rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı rol yükü) etkisini incelemişlerdir. Rol çatışması (8 madde) ve rol belirsizliği (6 madde) soruları Rizzo, House ve Lirtzman (1970)'den alınmıştır. Aşırı rol yükü soruları (5 madde) ise Peterson vd. (1995)'den alınmıştır. Sanal kaytarma davranışlarının ölçümünde Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen ölçek ve kişilik özelliklerinin ölçümünde Donellan vd. (2006) tarafından oluşturulan uluslararası kişilik ölçüm havuzunun 20 maddelik versiyonu kullanılmıştır. Buna göre sanal kaytarma ile kişiliğin dışadönüklük ve nevroitiklik boyutları pozitif, uyumluluk ve sorumluluk boyutları negatif yönlü bir ilişki içerisindedir. İş rolü stres etkenlerinden ise rol çatışması ile sanal kaytarma arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, rol çatışmasının sanal kaytarma ile nevroitiklik ve uyumluluk boyutları arasındaki ilişkiyi, aşırı rol yükünün ise sorumluluk boyutu ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği belirlenmiştir.

İki kavramı inceleyen ülkemizdeki bir çalışmada Tan (2017) tarafından 400 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmada kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışı türleri (öğrenme amaçlı, sosyal amaçlı, bağımlılık boyutlu ve düzensiz) arasındaki

ilişki incelenmiştir. Kullanılan sanal kaytarma ölçeği araştırmacı tarafından geliştirilmiş 22 maddelik bir ölçektir. Kişilik özellikleri ölçeği ise McCrae ve Costa (1989)'den yararlanılarak turizme özgü olarak uyarlanmış ve bazı değişkenleri modele uygun olacak şekilde geliştirilmiştir. Ölçekte toplam 24 madde bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, dışadönüklük boyutu tüm sanal kaytarma davranışları üzerinde etkiye sahipken, deneyime açıklık boyutu öğrenme amaçlı ve düzensiz sanal kaytarma davranışlarıyla, duygusal denge boyutu da öğrenme amaçlı sanal kaytarma davranışı dışındaki türler ile etkileşim içerisinde.

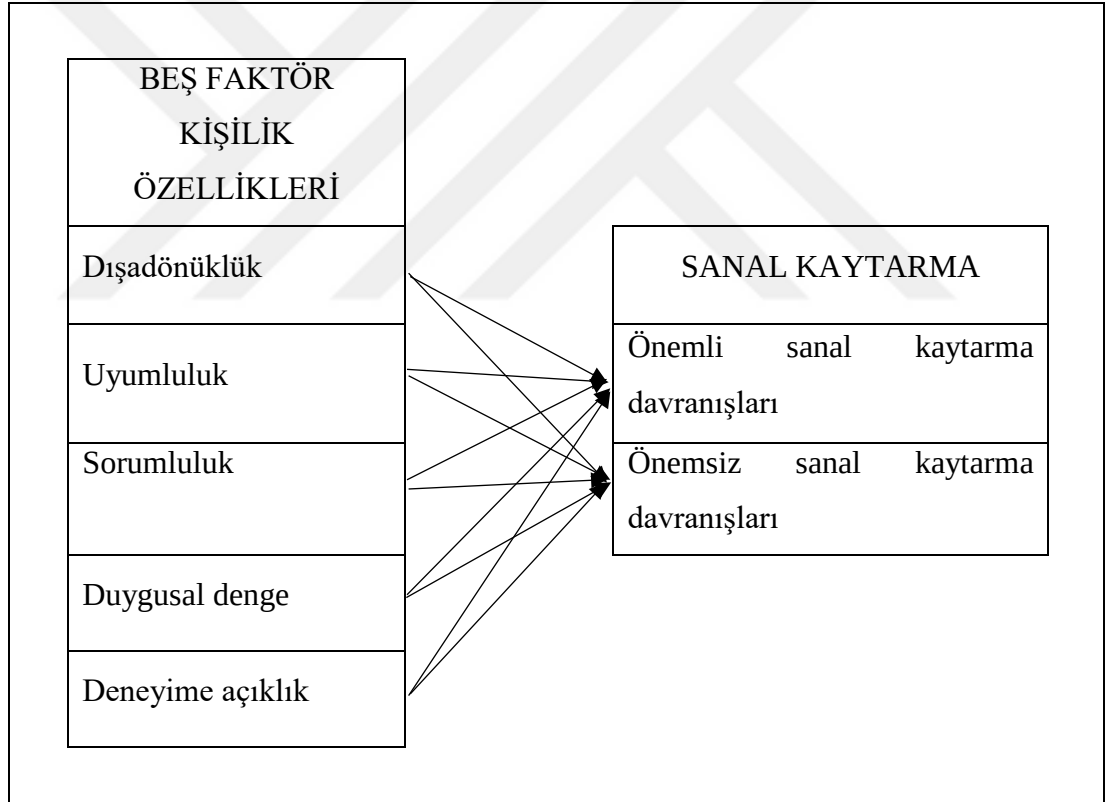
Çivilidağ (2017) ise beyaz yakalı 296 belediye çalışanı üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada sanal kaytarmanın bazı demografik değişkenler ve kişilik özellikleri ile olan ilişkisini incelemiştir. Sanal kaytarma davranışlarını ölçmek için Örücu ve Yıldız (2014) tarafından oluşturulan ölçek kullanılmıştır. Kişilik özelliklerini ölçmek için ise Eysenck ve Eysenck (1978) tarafından geliştirilen ve Cantez (1984) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, kişiliğin içe-dışadönüklük ve nevrotiklik boyutları ile cinsiyet, yaş ve eğitim düzeylerinin birlikte önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları ile anlamlı bir ilişki içinde bulunduğu belirlenmiştir.

Bir diğer çalışmada da Örücu ve Aksoy (2018), imalat sektöründe çalışan 167 mühendis üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutları olan dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve deneyime açıklık ile önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla John, Donahue ve Kentle (1991)'ın geliştirdiği büyük beş kişilik ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Evinç (2004) tarafından yapılmıştır. Sanal kaytarma davranışlarını ölçmeye yönelik olarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması Örücu ve Yıldız (2014) tarafından yapılan ve 14 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu araştırma sonucunda, dışadönüklük boyutu ile önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Nevrotiklik kişilik boyutunun da önemli sanal kaytarma davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre dışadönüklük ve nevrotiklik boyutlarının önemli sanal kaytarma davranışlarını %6,4 oranında açıkladığı görülmektedir. Nevrotiklik boyutunun önemsiz sanal kaytarma davranışlarını açıklama oranı ise %2,9 olarak belirlenmiştir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Literatür incelendiğinde beş faktör kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışları arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırmacı tarafından geliştirilen modele göre, dışadönüklük ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinde artış olduğunda önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarında da artış beklenmektedir. Uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge düzeylerindeki artış durumunda ise sanal kaytarma davranışlarında azalma beklenmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli 1

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma için bankacılık sektörü tercih edilmiştir. Bunun temel nedenleri, bankacılık sektörünün teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı bir sektör olması ve

banka çalışanlarının tempolu ve stresli bir çalışma hayatına sahip olmalarıdır. Bu iki etmen dolayısı ile çalışmanın banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilmesi ile sanal kaytarma düzeyleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki düzeyinin sağlıklı şekilde belirlenebileceği öngörülmektedir.

Araştırmanın evrenini Güney Marmara Bölgesi'nde özel ve devlet sektöründe görev yapmakta olan banka çalışanları, örneklemini ise bu bölgede görev yapmakta olan kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 403 banka çalışanı oluşturmaktadır. Tavşancıl (2002), örneklem büyüklüğünün kullanılan ölçeklerdeki madde sayısının beş ile on katı arasında olması gerektiğini belirtmiştir. Buna göre örneklem büyüklüğü yeterli düzeydedir.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Krishnan vd. (2010) 213 üniversite mezunu üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında, Jia, Jia ve Karau (2013) 147 yetişkin çalışan üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında, Andreassen, Torsheim ve Pallesen (2014) 11018 kişiye ulaşarak gerçekleştirdikleri çalışmalarında, Varghese ve Barber (2017) farklı meslek dallarından 343 kişi ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, Örucü ve Aksoy (2018) ise imalat sektöründe çalışan 167 mühendis üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında beş faktör kişilik özelliklerinin her biri ile sanal kaytarma davranışlarının ilişkisini incelemişlerdir.

O'Neill vd. (2014), Kanada' da gerçekleştirdikleri çalışmada ofis ortamında çalışmayan kişilerin sanal kaytarma düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır.

Corgnet vd. (2015), ABD'de 264 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında sorumluluk, nevrotiklik ve deneyime açıklık boyutları ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.

Kim vd. (2015), bilgisayar kullanarak çalışan beyaz yakalı çalışanlar üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında sorumluluk ve nevrotiklik boyutları ile sanal kaytarma faaliyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Çivilioğlu (2017) tarafından beyaz yakalı 296 belediye çalışanı üzerinde gerçekleştirilen çalışmada ise kişilik içe-dışa dönüklük ve nevrotiklik boyutları ile sanal kaytarma davranışlarının ilişkisi incelenmiştir.

Bu çalışmalardan hareketle oluşturulan araştırma ana hipotezi şu şekildedir:

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

Bu hipoteze bağlı alt hipotezler ise şu şekildedir:

H1a: Dışadönüklük kişilik boyutu öne çıkan bireylerde önemli sanal kaytarma davranışlarında artış olur.

H1b: Dışadönüklük kişilik boyutu öne çıkan bireylerde önemsiz sanal kaytarma davranışlarında artış olur.

Dışa dönük bireyler baskın, pozitif bakış açısına sahip ve sürekli olarak sosyal ilişkiler kurmaya eğilimlidirler (Watson ve Clark 1997). Kraut vd. (2002)'nin yaptıkları çalışmada bu bireylerin interneti sosyal ilişki kurmak için bir platform olarak kullandığı sonucuna varılmıştır. Wyatt and Phillips (2005)'in işyerinde internet kullanımında yapılan hatalar üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada da dışa dönük özellik gösteren çalışanların interneti iş dışı amaçlar için kullanmaya eğilimli oldukları belirlenmiştir. Buna göre, dışa dönük bireyler işyerlerinde kendilerini tatmin edici ilişkiler geliştiremediklerinde sanal kaytarma davranışlarını daha fazla gösterebilirler (Kraut vd., 2002). H1 ve H2 hipotezleri bu durumlar göz önünde bulundurularak oluşturulmuştur.

H1c: Uyumluluk kişilik boyutu öne çıkan bireylerde önemli sanal kaytarma davranışlarında azalma olur.

H1d: Uyumluluk kişilik boyutu öne çıkan bireylerde önemsiz sanal kaytarma davranışlarında azalma olur.

Uyumluluğu yüksek bireyler nazik, sıcakkanlı ve güvenilir bireyler olarak nitelenmektedirler (Hastings & O'Neill, 2009). Bu özelliklere sahip bireyler iş yeri koşullarını daha kolay kabul etmekte ve kuralların dışına çıkma eğilimleri az olmaktadır (Salgado, 2002). Bu bağlamda, uyumluluk kişilik özelliği ön planda olan bireyler kendilerine başarı getirecek davranışları göstermeye odaklanarak çatışma

yaratacak kaytarma davranışlardan uzak durmaları beklenmektedir (Örücü ve Aksoy, 2018). H3 ve H4 hipotezleri bu bilgilerden hareketle oluşturulmuştur.

H1e: Sorumluluk kişilik boyutu öne çıkan bireylerde önemli sanal kaytarma davranışlarında azalma olur.

H1f: Sorumluluk kişilik boyutu öne çıkan bireylerde önemsiz sanal kaytarma davranışlarında azalma olur.

Yüksek sorumluluğa sahip bireyler görevlerine odaklanarak onları en iyi şekilde tamamlamayı amaçlamakta ve bunun için de kurallara bağlılık göstermektedirler. (Barrick, Stewart ve Piotrowski, 2001) Başarıya odaklı bir şekilde davranışlarını düzenleyerek, hedeflerine ulaşmalarını sekteye uğratacak davranışlardan uzak durmaktadırlar (Corgnet vd., 2015; Digman, 1990). Bu doğrultuda, bu özelliğe sahip çalışanların sanal kaytarma davranışlarının onları hedeflerinden uzaklaştıracağı düşüncesi ile hareket ederek bu davranışları daha az gerçekleştirme eğiliminde olacağı düşünülebilir. H5 ve H6 hipotezleri bu bilgiler baz alınarak belirlenmiştir.

H1g: Duygusal denge kişilik boyutu öne çıkan (nevrotiklik özelliği düşük) bireylerde önemli sanal kaytarma davranışlarında azalma olur.

H1h: Duygusal denge kişilik boyutu öne çıkan (nevrotiklik özelliği düşük) bireylerde önemsiz sanal kaytarma davranışlarında azalma olur.

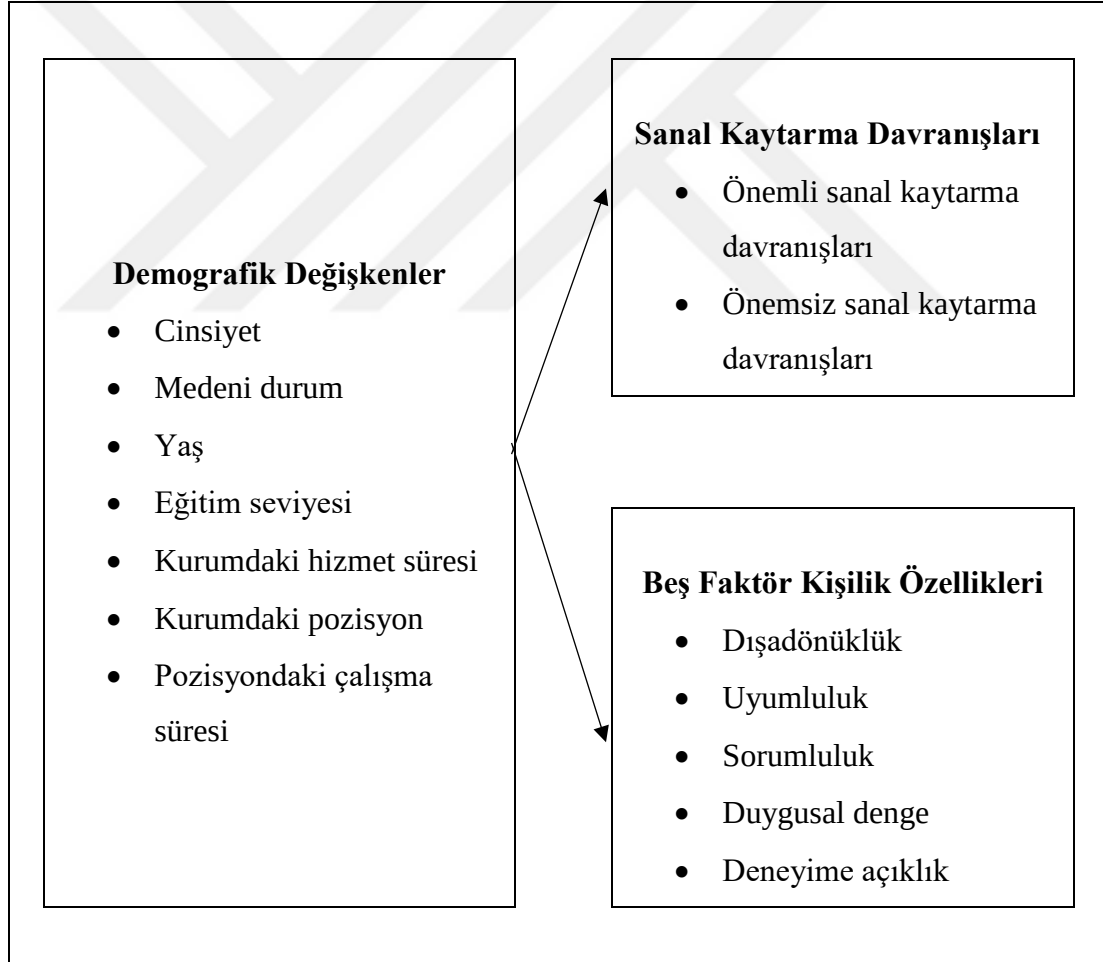
Duygusal denge düzeyi düşük olan bireyler karamsar, endişeli, güven düzeyi düşük ve olumsuz duygu eğilimleri olan bireylerdir (Bozionelos 2004). Bu bağlamda, stres düzeyi yüksek ve depresif bireyler olmaları dolayısıyla (Judge ve Iles, 2002) zor durumlar ile karşılaştıklarında durumdan kaçma eğilimi gösterecekleri için (Colbert, Mount, Harter, Witt ve Barrick, 2004) sanal kaytarma davranışlarını daha fazla göstermeleri beklenebilir. H7 ve H8 hipotezleri bu bilgiler ışığında oluşturulmuştur.

H1i: Deneyime açıklık kişilik boyutu öne çıkan bireylerde önemli sanal kaytarma davranışlarında artış olur.

H1j: Deneyime açıklık kişilik boyutu öne çıkan bireylerde önemsiz sanal kaytarma davranışlarında artış olur.

Deneyime açıklık özelliği yüksek olanlar zihinsel olarak karmaşık, yeniliklere meraklı, özgün ve yaşama geniş bir çerçeveden bakan bireylerdir (John ve Srivastava, 1999). Güçlü bir hayal gücüne ve bağımsız bir yargı yeteneğine sahip olan bu bireylerin (Zhang, 2003) iş yeri kurallarını sorgulayarak yenilikler aramaları beklenebilir. Bu bilgilerden hareketle H9 ve H10 hipotezleri oluşturulmuştur.

Hipotezlere ek olarak araştırmanın iki kavramını oluşturan sanal kaytarma davranışları ve beş faktör kişilik özelliklerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim seviyesi, kurumdaki hizmet süresi, kurumdaki pozisyon, pozisyondaki çalışma süresi gibi demografik özellikler ile olan ilişkileri de incelenecektir. Bu değişkenler ile kurulan araştırma modeli:



Şekil 2: Araştırma Modeli 2

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma 1 Nisan – 30 Mayıs 2018 tarihleri arasında Güney Marmara’ da görev yapmakta olan banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma öncesinde katılımcıların en doğru bilgileri vermelerini sağlamak amacıyla araştırmanın önemi anlatılmış ve anket sonuçlarının araştırmacıda gizli kalarak üçüncü kişiler ile kesinlikle paylaşılmayacağı ifade edilmiştir. Uygulanan ankette ölçekler Sanal Kaytarma, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Demografik Özellikler şeklinde sıralanmış ve tüm bölümleri eksiksiz cevaplamaları gerektiği konusunda katılımcılar bilgilendirilmiştir. İnternet ortamında hazırlanarak katılımcılara ulaştırılan anket formu ile 140 banka çalışanına ulaşım sağlanmıştır. Katılımcı sayısını arttırmak amacıyla anket formlarının kolayda örnekleme yöntemi ile çalışanlara elden ulaştırılması sonucunda 330 kişiye ulaşılmış 275 formun geri dönüşü gerçekleşmiş ve 263 form değerlendirmeye alınmıştır. Çalışma toplamda 403 banka çalışanından toplanan veriler ile gerçekleştirilmiştir.

3.4.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada Blanchard ve Henle (2008)’ in yapmış olduğu sanal kaytarma sınıflandırmasını temel alarak sanal kaytarmayı önemli ve önemsiz olarak iki bölümde inceleyen Örücü ve Yıldız (2014) tarafından oluşturulan sanal kaytarma ölçeği ve kişiliği Costa ve McCrae (1978) tarafından temeli oluşturulan beş faktör kişilik özellikleri kuramını temel alarak inceleyen John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından oluşturulan kişilik ölçeği kullanılmıştır.

3.4.1.1. Sanal Kaytarma Ölçeği

Katılımcıların sanal kaytarma düzeylerini belirlemek için Örücü ve Yıldız (2014) tarafından oluşturularak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan ölçek kullanılmıştır. 14 sorudan oluşan ölçeğin, 1-3-7-10-11 numaralı soruları Blanchard ve Henle (2008)’ nin "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms

and External Locus of Control" isimli çalışmasından, 12-13-14 numaralı soruları ise Lim (2002)' in "The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice" isimli çalışmasından Türkçe' ye uyarlanarak ölçeğe dahil edilmiştir. 4, 5, 6, 8, 9 numaralı soruları Özkalp vd. (2012)' nin "Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri" isimli çalışmasından uyarlanan ölçeğin 2 numaralı sorusu ise araştırmacılar tarafından eklenmiştir.

Ölçeğin 1-2-3-4-5-6-7-8 numaralı soruları önemli sanal kaytarma faaliyetlerini, 9-10-11-12-13-14 numaralı soruları ise önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerini temsil etmektedir.

3.4.1.2. Kişilik Özellikleri Ölçeği

Katılımcıların kişilik özelliklerini belirlemek için John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen, Evinç (2004) tarafından Türkçe' ye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan Beş Büyük Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. 44 sorudan oluşan ölçek, kişiliği dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık olmak üzere beş temel boyuta ayırarak incelemektedir.

Ölçeğin 1-6-11-16-21-26-31 ve 36. soruları dışadönüklük boyutunu, 2-7-12-17-22-27-32-37 ve 42. soruları uyumluluk boyutunu, 3-8-13-18-23-28-33-38 ve 43. soruları sorumluluk boyutunu, 4-9-14-19-24-29-34 ve 39. soruları duygusal denge boyutunu, 5-10-15-20-25-30-35-40-41 ve 44. soruları ise deneyime açıklık boyutunu temsil etmektedir.

3.5. Verilerin Analizi

3.5.1. Kayıp Veri Analizi

Analizler öncesinde veriler incelenerek kayıp veri oranının %1 den az olduğu görülmüştür. Tüm kayıp veriler bir paket programı ile tahmin edilmiş ve istatistiksel analizler, kayıp veri ataması yapılan veri seti üzerinde gerçekleştirilmiştir.

3.5.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin minimum değerleri, maksimum değerleri, ortalamaları, standart sapmaları, basıklık ve çarpıklık değerleri aşağıdaki çizelgede yer almaktadır. Buna göre değişkenlerin minimum değerleri 3 ile 15; maksimum değerleri 15 ile 50; ortalamaları 9,31 ile 29,84; standart sapmaları 2,79 ile 9,29; basıklık değerleri -,465 ile ,592 ve çarpıklık değerleri -,569 ile ,741 aralığında bulunmaktadır. Gürbüz ve Şahin (2015)' e göre, elde edilen verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri -1 ve +1 arasında ise verilerin normal dağılım gösterdiği söylenerek parametrik analiz teknikleri kullanılabilir. Ayrıca Kolmogoroc-Smirnov test sonuçlarına göre de elde edilen değerler araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Çizelge 2. Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekler	Boyutlar	N.	Min.	Mak s.	Ort.	Std. Spm	Skewness (Basıklık)		Kurtosis (Çarpıklık)		Kolmogorov - Smirnov	
							İst.	Std. Hata	İst.	Std. Hata	İst.	p
Sanal Kaytarma	Önemli	403	10	50	21,20	9,29	,592	,122	-,569	,243	,121	,000
	Önemsiz	403	3	15	9,31	2,79	-,128	,122	-,439	,243	,090	,000
Kişilik Özellikle- ri	Dışadönük- lük	403	10	30	23,10	3,93	-,355	,122	-,041	,243	,085	,000
	Uyumluluk	403	10	30	24,12	3,13	-,465	,122	,741	,243	,090	,000
	Duygusal denge	403	9	30	19,62	3,83	,038	,122	,055	,243	,080	,000
	Sorumluluk	403	15	35	27,51	3,83	-,227	,122	-,106	,243	,066	,000
	Deneyime Açıklık	403	12	40	29,84	4,39	-,170	,122	,242	,243	,070	,000

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Demografik Bilgiler

Çizelge 3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler

Demografik Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	183	45,4
Kadın	220	54,6
Medeni Durum		
Evli	262	65,0
Bekar	141	35,0
Yaş		
15-25	31	7,7
26-35	231	57,3
36-45	115	28,5
46-55	20	5,0
56 ve yukarısı	6	1,5
Eğitim durumu		
Ortaokul	1	0,2
Lise	41	10,2
Üniversite	321	79,7
Yüksek lisans	37	9,2
Doktora ve üstü	3	7
Çalışılan kurumdaki hizmet süresi		
1 yıldan az	35	8,7
1-5 yıl	133	33,0
6-10 yıl	118	29,3
11-15 yıl	64	15,9
16 yıl ve daha yukarısı	53	13,2
Pozisyon		
Gişe yetkilisi	94	23,3

Müşteri temsilcisi/Satış danışmanı	107	26,6
Servis yetkilisi	27	6,7
Servis yetkilisi yardımcısı	16	4,0
Uzman	34	8,4
Uzman yardımcısı	19	4,7
Yönetici aday	18	4,5
Yönetici	51	12,7
Müfettiş yardımcısı	2	0,5
Şube müdürü	5	1,2
Güvenlik görevlisi	30	7,4
Pozisyondaki çalışma süresi		
1 yıldan az	49	12,2
1-5 yıl	189	46,9
6-10 yıl	99	24,6
11-15 yıl	44	10,9
16 yıl ve daha yukarı	22	5,5

Çizelge 3 incelendiğinde;

- Erkek katılımcıların oranı %45,4 kadın katılımcıların oranı % 54,3'tür. Bu oranlardan kadın katılımcıların çoğunlukta olduğu,
- Medeni durum değişkeninde evli katılımcıların oranı %65 iken bekar katılımcıların oranının %35 olarak gerçekleştiği,
- Yaş değişkeni bakımından en yüksek katılım oranının %57,3 ile 26-35 yaş aralığında sağlandığı ve diğer yaş gruplarının sırasıyla %28,5 ile 36-45 yaş aralığı, %7,7 ile 15-25 yaş aralığı, %5,0 ile 46-55 yaş aralığı ve %1,5 ile 56 ve yukarıya yaş aralığı şeklinde sıralandığı,
- Katılımcıların eğitim düzeylerinin %79,7 ile üniversite düzeyinde olduğu ve diğer düzeylerin %10,2 ile lise, %9,2 ile yüksek lisans, %7 ile doktora ve üstü ve %0,2 ile ortaokul şeklinde olduğu,

- Katılımcıların %33 ile 1-5 yıl arası, %29,3 ile 6-10 yıl arası, %15,9 ile 11-15 yıl arası, %13,2 ile 16 yıl ve daha yukarı, %8,7 ile de 1 yıldan daha az bir süredir aynı kurumda görev yaptıkları,
- Katılımcıların görev yaptıkları pozisyonların en yüksek orandan başlayarak, %26,6 müşteri temsilcisi/satış danışmanı, %23,3 gişe yetkili, %12,7 yönetici, %8,4 uzman, %7,4 güvenlik görevlisi, %6,7 servis yetkilisi, %4,7 uzman yardımcısı, %4,5 yönetici adayı, %4,0 servis yetkilisi yardımcısı, %1,2 şube müdürü ve %0,5 ile müfettiş yardımcısı şeklinde sıralandığı,
- Pozisyondaki çalışma süresi değişkeni bakımından en yüksek katılım oranının %46,9 ile 1-5 yıl aralığında olduğu, diğer oranların ise %24,6 ile 6-10 yıl aralığı, %12,2 ile 1 yıldan az, %10,9 ile 11-15 yıl aralığı ve %5,5 ile 16 yıl ve daha yukarı şeklinde gerçekleştiği görülmektedir.

4.2. Açıklayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi Sonuçları

4.2.1. Sanal Kaytarma Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Çizelge 4. Sanal Kaytarma Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Maddeler	Faktörler	
	Önemli	Önemsiz
Kişisel Web sayfası ile ilgilenmek	0,561	
İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek	0,681	
Kişisel ürünler için internet üzerinden alış-veriş yapmak	0,682	
Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu)	0,691	
İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi)	0,738	
Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak	0,739	
İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret etmek (sörf yapmak)	0,748	
Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter vb.)	0,771	
İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek	0,802	
İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (youtube veya zapkolik gibi)	0,860	

İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etmek (gazete, online haber TV'leri veya diğer haber siteleri)		0,675
İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapmak (EFT, Havale işlemleri gibi)		0,683
Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri gibi)		0,828
Açıklanan Varyans (%)	41,018	19,424
Kümülatif Varyans (%)	41,018	60,442

KMO ve Bartlett's test sonuçları incelendiğinde, KMO katsayısının 0,947 olduğu ve Bartlett's testi sonucunun ise $p < 0,01$ önem düzeyinde anlamlı olduğu ($p = 0,00$) belirlenmiştir. Bu bulgular örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapılması için uygun olduğunu göstermektedir.

Çizelge 4' de sanal kaytarma ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonuçları bulunmaktadır. Buna göre öz değerleri 1'in üzerinde olan 2 faktörlü bir yapı ortaya çıktığı belirlenmiştir. Orijinal ölçekte önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri ile ilişkili olduğu belirtilen 1 madde faktör yükü değerlerinin her iki faktör için benzer değerlerde bulunmasından dolayı ölçek dışında bırakılmıştır. Aynı zamanda orijinal ölçekte önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri ile ilişkili olduğu belirtilen 2 maddenin ise açımlayıcı faktör analizi sonucunda önemli sanal kaytarma faaliyetleri ile daha benzer özellikler gösterdiği belirlenmiştir.

Sanal kaytarma ölçeğinin 2 faktörlü yapısı toplam varyansın %60,442'sini açıklamaktadır. Buna göre, önemli sanal kaytarma boyutu toplam varyansın %41,018'ini oluştururken, önemsiz sanal kaytarma boyutu ise toplam varyansın 19,424'ünü açıklamaktadır.

4.2.2. Kişilik Özellikleri Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Çizelge 5. Kişilik Özellikleri Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Maddeler	Faktörler				
	D.dön	U	D.Den	S	D.A
Sosyal ilişkilerinde yakınlaşmaktan	0,525				

kaçınan					
Kendini kabul ettiren, güçlü bir kişiliğe sahip	0,544				
Cana yakın, sosyal	0,581				
Konuşkan	0,660				
Enerji dolu	0,701				
Çevresine coşku yayan	0,731				
Başkaları ile işbirliği yapmayı seven		0,419			
Bağışlayıcı, affedici bir yapıya sahip		0,528			
Başkalarıyla kavga başlatan (kavgacı)		0,588			
Hemen herkese karşı düşünceli ve nazik		0,625			
Başkalarına karşı bazen kaba		0,635			
Genellikle güvenilir		0,638			
Depresyonda, hüznü			0,406		
Rahat ve stresle başa çıkabilen			0,420		
Gergin durumlarda sakin kalabilen			0,480		
Endişeli			0,532		
Gergin olabilen			0,682		
Kolayca gerginleşen			0,700		
Güvenilir bir çalışan				0,463	
Planlar yapan ve onlara uyan				0,474	
Bir işi titiz yapan				0,513	
Başladığı işi azimle, bitirene kadar sürdüren				0,559	
Dikkati kolay dağılabilen				0,580	
Tembelliğe eğilimli				0,596	
İşleri etkin bir biçimde yapan				0,679	
Yaratıcı					0,410
Yeni, orijinal fikirler üreten					0,479
Birçok farklı konuya meraklı					0,486
Zeki, derin düşünen					0,498

Fikir yürüten ve fikirlerini açıklamayı seven					0,522
Sanatsal ve estetik deneyimlere değer veren					0,734
Sanata ilgisi az olan					0,762
Sanat, müzik ve edebiyatla ilgili					0,824
Açıklanan Varyans (%)	12,172	11,116	8,488	6,901	6,810
Kümülatif Varyans (%)	12,172	23,288	31,776	38,677	45,487

D.dön: Dışadönüklük; U: Uyumluluk; D.Den: Duygusal denge; S: Sorumluluk; D.A: Deneyime Açıklık

KMO ve Bartlett's test sonuçları incelendiğinde, KMO katsayısının 0,825 olduğu ve Bartlett's testi sonucunun ise $p < 0,01$ önem düzeyinde anlamlı olduğu ($p=0,00$) belirlenmiştir. Bu bulgular örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapılması için uygun olduğunu göstermektedir.

Çizelge 5' de beş faktör kişilik ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonuçları bulunmaktadır. Buna göre öz değerleri 1'in üzerinde olan 5 faktörlü bir yapı ortaya çıktığı belirlenmiştir. Yavuz (2005) ve Tonta (2007)' ye göre maddelerin yeterli ölçüm gücüne sahip olduğu belirtmek için 0,40 ve üstünde faktör yüküne sahip olması yeterlidir. Dışadönüklük boyutu ile ilişkili 2, uyumluluk boyutu ile ilişkili 3, sorumluluk boyutu ile ilişkili 2, duygusal denge boyutu ile ilişkili 2 ve deneyime açıklık boyutu ile ilişkili 2 maddede görece düşük bir yük değerine ulaşıldığından dolayı söz konusu maddeler analizlere dahil edilmemiştir.

Kişilik özellikleri ölçeğinin 5 faktörlü yapısı toplam varyansın %45,487'sini açıklamaktadır. Buna göre, dışadönüklük boyutu toplam varyansın %12,172'sini, uyumluluk boyutu toplam varyansın %11,116'sını, duygusal denge boyutu toplam varyansın %8,488'ini, sorumluluk boyutu toplam varyansın %6,901'ini, deneyime açıklık boyutu ise toplam varyansın 6,810'unu açıklamaktadır.

4.3. Güvenirlik Analizi Sonuçları

Sanal kaytarma ölçeğinin 2 alt boyutunun güvenirlik katsayıları; önemli sanal kaytarma faaliyetleri boyutu 0,922 ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri boyutu 0,675 olarak belirlenmiştir.

Kişilik özellikleri ölçeğinin 5 alt boyutunun güvenirlik katsayıları; dışadönüklük boyutu 0,777, uyumluluk boyutu 0,612, duygusal denge boyutu 0,698, sorumluluk boyutu 0,709 ve deneyime açıklık boyutu 0,754 olarak gerçekleşmiştir.

Gürbüz ve Şahin (2015), ölçeğin güvenilir olduğunu belirtebilmek için alt boyutların güvenirlik katsayılarının 0,60 ve üzerinde bir değer alması gerektiğini belirtmektedir. Buna göre ölçeklerin yeterli güvenirlik düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 6. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Alt Boyut	Güvenirlik Katsayısı
Sanal Kaytarma	Önemli	0,922
	Önemsiz	0,675
Kişilik Özellikleri	Dışadönüklük	0,777
	Uyumluluk	0,612
	Duygusal denge	0,698
	Sorumluluk	0,709
	Deneyime açıklık	0,754

4.4. Katılımcıların Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Çizelge 7. Katılımcıların Sanal Kaytarma Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Cinsiyet	N	Önemli		Önemsiz	
		X	SS	X	SS
Erkek	183	2,19	0,96	3,30	0,89
Kadın	220	2,06	0,90	2,94	0,93

Çizelge 7 incelendiğinde sanal kaytarma davranışlarının hem önemli hem de önemsiz boyutları açısından erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 8. Katılımcıların Kişilik Özellikleri Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Cinsiyet	N	Dışadönüklük		Uyumluluk		Duygusal denge		Sorumluluk		Deneyime Açıklık	
		X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS
Erkek	183	3,76	0,66	3,97	0,52	3,35	0,60	3,94	0,53	3,65	0,56
Kadın	220	3,92	0,64	4,06	0,52	3,21	0,66	3,93	0,56	3,80	0,53

Çizelge 8 incelendiğinde ise kişilik özelliklerinin dışadönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık boyutları açısından kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu, duygusal denge ve sorumluluk boyutlarında ise erkek katılımcıların puan ortalamalarının kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çizelge 9. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Sanal Kaytarma Boyutlarına İlişkin Bağımsız Örneklem T-testi Sonuç Çizelgesi

	Önemli		Önemsiz	
	t değeri	p	t değeri	p
Cinsiyet	1,305	0,193	3,906	0,00

Katılımcıların cinsiyetlerine göre sanal kaytarma boyutlarından önemsiz sanal kaytarma davranışları açısından anlamlı bir farklılık ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Önemli sanal kaytarma faaliyetleri ile katılımcıların cinsiyetleri arasında ise anlamlı bir farklılık ($p>0,05$) tespit edilmemiştir. Buna göre erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha fazla önemsiz sanal kaytarma faaliyetinde bulunduğu belirlenmiştir.

Çizelge 10. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Bağımsız Örneklem T-testi Sonuç Çizelgesi

	Dışa-dönüklük		Uyumluluk		Duygusal denge		Sorumluluk		Deneyime Açıklık	
	t değeri	p	t değeri	p	t değeri	p	t değeri	p	t değeri	p
Cinsiyet	-2,540	0,011	-1,686	0,093	2,200	0,028	0,217	0,828	-2,813	0,005

Katılımcıların cinsiyetlerine göre kişilik özellikleri boyutlarından dışadönüklük, duygusal denge ve deneyime açıklık açısından anlamlı bir farklılık ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri boyutları ile katılımcıların cinsiyetleri arasında ise anlamlı bir farklılık ($p>0,05$) tespit edilmemiştir. Buna göre kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre dışadönüklük ve deneyimlere açıklık boyutları puanlarının anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, duygusal denge boyutu açısından ise erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla anlamlı şekilde daha yüksek bir puana sahip oldukları belirlenmiştir.

4.5. Katılımcıların Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Çizelge 11. Katılımcıların Sanal Kaytarma Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Medeni Durum	N	Önemli		Önemsiz	
		X	SS	X	SS
Evli	262	1,95	0,86	3,08	0,95
Bekar	141	2,45	0,96	3,14	0,89

Çizelge 11 incelendiğinde sanal kaytarma davranışlarının hem önemli hem de önemsiz boyutları açısından bekar katılımcıların evli katılımcılardan daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 12. Katılımcıların Kişilik Özellikleri Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Medeni Durum	N	Dışadönüklük		Uyumluluk		Duygusal denge		Sorumluluk		Deneyime Açıklık	
		X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS
Evli	262	3,89	0,61	4,03	0,53	3,33	0,59	3,99	0,53	3,73	0,54
Bekar	141	3,79	0,72	4,00	0,52	3,17	0,71	3,83	0,56	3,75	0,56

Çizelge 12 incelendiğinde ise kişilik özelliklerinin dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge ve sorumluluk boyutları açısından evli katılımcıların bekar katılımcılardan daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu, deneyime açıklık boyutunda ise bekar katılımcıların puan ortalamalarının evli katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çizelge 13. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Boyutlarına İlişkin Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

	Önemli		Önemsiz	
	t değeri	p	t değeri	p
Medeni Durum	-5,325	0,000	-0,546	0,577

Katılımcıların medeni durumlarına göre sanal kaytarma boyutlarından önemli sanal kaytarma davranışları açısından anlamlı bir farklılık ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri ile katılımcıların medeni durumları arasında ise anlamlı bir farklılık ($p>0,05$) tespit edilmemiştir. Buna göre bekar katılımcıların evli katılımcılara göre daha fazla önemli sanal kaytarma faaliyetinde bulunduğu belirlenmiştir.

Çizelge 14. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

	Dışa-dönüklük		Uyumluluk		Duygusal denge		Sorumluluk		Deneyime Açıklık	
	t değeri	p	t değeri	p	t değeri	p	t değeri	p	t değeri	p
Medeni Durum	1,388	0,166	0,395	0,693	2,517	0,012	2,633	0,009	-0,414	0,679

Katılımcıların medeni durumlarına göre kişilik özellikleri boyutlarından duygusal denge ve sorumluluk açısından anlamlı bir farklılık ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Dışadönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri boyutları ile katılımcıların medeni durumları arasında ise anlamlı bir farklılık ($p>0,05$) tespit edilmemiştir. Buna göre evli katılımcıların bekar katılımcılara göre duygusal denge ve sorumluluk boyutları puanlarının anlamlı şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

4.6. Katılımcıların Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Puanlarının Yaşlarına Göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi, Tukey HSD Analizi ve Tamhane's T2 Analizi Sonuçları

Çizelge 15. Katılımcıların Sanal Kaytarma Puanlarının Yaşlarına Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Yaş	N	Önemli		Önemsiz	
		X	SS	X	SS
15-25	31	2,72	0,91	3,02	0,89

26-35	231	2,15	0,94	3,08	0,93
36-45	115	1,94	0,89	3,13	0,94
46-55	20	1,78	0,56	3,35	0,85
56 ve yukarısı	6	2,43	1,15	3,00	1,38

Çizelge 15 incelendiğinde önemli sanal kaytarma davranışlarının yaşlara göre ortalamalarının büyükten küçüğe doğru sıralamasının; 15-25 yaş aralığı, 56 yaş ve yukarısı, 26-35 yaş aralığı, 36-45 yaş aralığı, 46-55 yaş aralığı şeklinde gerçekleştiği görülmektedir.

Önemsiz sanal kaytarma davranışlarının yaşlara göre ortalamalarının büyükten küçüğe sıralanışı ise; 46-55 yaş aralığı, 36-45 yaş aralığı, 26-35 yaş aralığı, 15-25 yaş aralığı, 56 ve yukarısı yaşlar şeklinde gerçekleşmektedir.

Çizelge 16. Katılımcıların Kişilik Özellikleri Puanlarının Yaşlarına Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Yaş	N	Dışadönüklük		Uyumluluk		Duygusal denge		Sorumluluk		Deneyime Açıklık	
		X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS
15-25	31	3,74	0,72	4,04	0,55	3,04	0,75	3,71	0,59	3,73	0,55
26-35	231	3,84	0,63	4,02	0,54	3,22	0,61	3,89	0,56	3,75	0,54
36-45	115	3,90	0,68	4,02	0,51	3,46	0,66	4,07	0,48	3,70	0,58
46-55	20	3,82	0,68	4,02	0,43	3,27	0,49	3,84	0,52	3,66	0,52
56 ve yukarısı	6	4,17	0,52	4,11	0,55	3,31	0,36	4,36	0,65	4,10	0,33

Dışadönüklük kişilik boyutunun yaşlara göre ortalamalarının büyükten küçüğe doğru sıralamasının; 56 ve yukarısı yaşlar, 36-45 yaş aralığı, 26-35 yaş aralığı, 46-55 yaş aralığı, 15-25 yaş aralığı şeklinde gerçekleşmektedir.

Uyumluluk kişilik boyutunun yaşlara göre ortalamalarının büyükten küçüğe sıralanışı ise; 56 ve yukarısı yaşlar, 15-25 yaş aralığı ve diğerleri şeklinde

gerçekleşmektedir. 26-35 yaş aralığı, 36-45 yaş aralığı, 46-55 yaş aralığı uyumluluk kişilik boyutu ortalamaları birbirlerine eşittir.

Duygusal denge kişilik boyutunun yaşlara göre ortalamalarının büyükten küçüğe doğru sıralamasının; 36-45 yaş aralığı, 56 ve yukarısı yaşlar, 46-55 yaş aralığı, 26-35 yaş aralığı, 15-25 yaş aralığı şeklinde gerçekleşmektedir.

Sorumluluk kişilik boyutunun yaşlara göre ortalamalarının büyükten küçüğe doğru sıralamasının; 56 ve yukarısı yaşlar, 36-45 yaş aralığı, 26-35 yaş aralığı, 46-55 yaş aralığı, 15-25 yaş aralığı şeklinde gerçekleşmektedir.

Deneyime açıklık kişilik boyutunun yaşlara göre ortalamalarının büyükten küçüğe doğru sıralamasının; 56 ve yukarısı yaşlar, 26-35 yaş aralığı, 15-25 yaş aralığı, 36-45 yaş aralığı, 46-55 yaş aralığı şeklinde gerçekleşmektedir.

Çizelge 17. Katılımcıların Yaşlarına Göre Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Önemli	Gruplar arası	18,088	4	4,522	5,473	0,000
	Gruplar içi	328,825	398	0,826		
	Toplam	346,913	402			
Önemsiz	Gruplar arası	1,658	4	0,415	0,476	0,753
	Gruplar içi	346,547	398	0,871		
	Toplam	348,205	402			
Dışadönüklük	Gruplar arası	1,297	4	0,324	0,754	0,556
	Gruplar içi	171,010	398	0,430		

	Toplam	172,307	402			
Uyumluluk	Gruplar arası	0,072	4	0,018	0,065	0,992
	Gruplar içi	109,880	398	0,276		
	Toplam	109,952	402			
Duygusal denge	Gruplar arası	6,353	4	1,588	4,017	0,003
	Gruplar içi	157,360	398	0,395		
	Toplam	163,713	402			
Sorumluluk	Gruplar arası	5,404	4	1,351	4,672	0,001
	Gruplar içi	115,095	398	0,289		
	Toplam	120,498	402			
Deneyime Açıklık	Gruplar arası	1,132	4	0,28	0,941	0,440
	Gruplar içi	119,712	398	0,301		
	Toplam	120,844	402			

Katılımcıların sanal kaytarma ve kişilik özellikleri bakımından yaş aralıklarına göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Anova testi yapılmıştır. Çizelge 17’de görülmektedir ki, önemli sanal kaytarma davranışları ve kişiliğin sorumluluk ile duygusal denge boyutları açısından yaş aralığına göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Sanal kaytarma ve kişilik özelliklerinin diğer boyutları açısından görev yapılan pozisyona göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Çizelge 18. Katılımcıların Yaşlarına Göre Önemli Sanal Kaytarma Davranışları Boyutuna İlişkin Tamhane's T2 Analizi Sonuçları

Yaş Aralığı (I)	Yaş Aralığı (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P
15-25	26-35	,56245*	,17388	,024
	36-45	,78048*	,18240	,001
	46-55	,93613*	,20530	,000
	56+	,28280	,49620	1,000
26-35	15-25	-,56245*	,17388	,024
	36-45	,21803	,10315	,304
	46-55	,37368	,13971	,115
	56+	-,27965	,47284	1,000
36-45	15-25	-,78048*	,18240	,001
	26-35	-,21803	,10315	,304
	46-55	,15565	,15018	,974
	56+	-,49768	,47604	,985
46-55	15-25	-,93613*	,20530	,000
	26-35	-,37368	,13971	,115
	36-45	-,15565	,15018	,974
	56+	-,65333	,48528	,926
56+	15-25	-,28280	,49620	1,000
	26-35	,27965	,47284	1,000
	36-45	,49768	,47604	,985
	46-55	,65333	,48528	,926

*:p<0,05

Yaş aralığına göre anlamlı bir farklılığın tespit edildiği önemli sanal kaytarma davranışları boyutu için anlamlılığın hangi yaş aralıklarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Tamhane's T2 (Homojenlik testi: $p<0,05$) testi yapılmıştır. Test sonuçları; 15-25 yaş aralığındaki katılımcıların 26-35, 36-45 ve 46-55 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek önemli sanal kaytarma davranışı boyutu ortalamalarına sahip olduklarını göstermektedir.

Çizelge 19. Katılımcıların Yaşlarına Göre Duygusal denge Kişilik Boyutuna İlişkin Tukey HSD Analizi Sonuçları

Yaş Aralığı (I)	Yaş Aralığı (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p
15-25	26-35	-,17809	,12027	,576
	36-45	-,41889*	,12725	,010
	46-55	-,23737	,18034	,681
	56+	-,26792	,28045	,875
26-35	15-25	,17809	,12027	,576
	36-45	-,24079*	,07176	,008
	46-55	-,05927	,14656	,994
	56+	-,08983	,26001	,997
36-45	15-25	,41889*	,12725	,010
	26-35	,24079*	,07176	,008
	46-55	,18152	,15234	,756
	56+	,15097	,26331	,979

46-55	15-25	,23737	,18034	,681
	26-35	,05927	,14656	,994
	36-45	-,18152	,15234	,756
	56+	-,03056	,29269	1,000
56+	15-25	,26792	,28045	,875
	26-35	,08983	,26001	,997
	36-45	-,15097	,26331	,979
	46-55	,03056	,29269	1,000
*:p<0,05				

Yaş aralığına göre anlamlı bir farklılığın tespit edildiği duygusal denge kişilik özellikleri boyutu için anlamlılığın hangi yaş aralıklarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Tukey HSD (Homojenlik testi: $p>0,05$) testi yapılmıştır. Test sonuçları; 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 15-25 ve 26-35 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek duygusal denge boyutu ortalamalarına sahip olduklarını göstermektedir.

Çizelge 20. Katılımcıların Yaşlarına Göre Sorumluluk Kişilik Boyutuna İlişkin Tukey HSD Analizi Sonuçları

Yaş Aralığı (I)	Yaş Aralığı (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p
15-25	26-35	-,17563	,10286	,430
	36-45	-,35776*	,10883	,010
	46-55	-,12143	,15423	,934
	56+	-,64286	,23984	,059

26-35	15-25	,17563	,10286	,430
	36-45	-,18213*	,06137	,026
	46-55	,05421	,12534	,993
	56+	-,46722	,22237	,222
36-45	15-25	,35776*	,10883	,010
	26-35	,18213*	,06137	,026
	46-55	,23634	,13028	,367
	56+	-,28509	,22519	,712
46-55	15-25	,12143	,15423	,934
	26-35	-,05421	,12534	,993
	36-45	-,23634	,13028	,367
	56+	-,52143	,25031	,229
56+	15-25	,64286	,23984	,059
	26-35	,46722	,22237	,222
	36-45	,28509	,22519	,712
	46-55	,52143	,25031	,229
*:p<0,05				

Yaş aralığına göre anlamlı bir farklılığın tespit edildiği sorumluluk kişilik özellikleri boyutu için anlamlılığın hangi yaş aralıklarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Tukey HSD (Homojenlik testi: $p>0,05$) testi yapılmıştır. Test sonuçları; 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 15-25 ve 26-35 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek sorumluluk boyutu ortalamalarına sahip olduklarını göstermektedir.

4.7. Katılımcıların Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Puanlarının Eğitim Seviyelerine Göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi, Tukey HSD Analizi Sonuçları

Çizelge 21. Katılımcıların Sanal Kaytarma Puanlarının Eğitim Seviyelerine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Eğitim Seviyesi	N	Önemli		Önemsiz	
		X	SS	X	SS
Ortaokul	1	3,10	-	3,67	-
Lise	41	2,19	0,74	3,01	0,92
Üniversite	321	2,08	0,95	3,08	0,92
Yüksek Lisans	37	2,32	0,91	3,46	0,96
Doktora ve üstü	3	3,20	0,52	2,67	1,73

Çizelge 21 incelendiğinde ortaokul eğitim seviyesine sahip sadece bir katılımcı bulunduğu görülmektedir. Bu durumda bu eğitim seviyesine ait gerçekçi bir ortalama elde edilemeyeceğinden dolayı bu seviye analiz dışı bırakılabilir.

Önemli sanal kaytarma davranışlarını en çok doktora ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcılar gerçekleştirirken, en az ise üniversite eğitim seviyesine sahip katılımcıların gerçekleştirdiği görülmektedir.

Önemsiz sanal kaytarma davranışlarını ise en çok yüksek lisans eğitim seviyesine sahip katılımcılar gerçekleştirirken, en az ise doktora ve üstü eğitim seviyesindeki katılımcılar gerçekleştirmektedir.

Çizelge 22. Katılımcıların Kişilik Özellikleri Puanlarının Eğitim Seviyelerine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Eğitim Seviyesi	N	Dışadönüklük		Uyumluluk		Duygusal denge		Sorumluluk		Deneyime Açıklık	
		X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS
Ortaokul	1	3,83	-	3,83	-	2,67	-	3,86	-	3,50	-
Lise	41	3,74	0,69	4,04	0,38	3,32	0,63	3,92	0,54	3,55	0,51
Üniversite	321	3,88	0,64	4,04	0,53	3,33	0,63	3,94	0,55	3,75	0,55
Yüksek Lisans	37	3,71	0,76	3,86	0,62	2,88	0,59	3,90	0,60	3,82	0,60
Doktora ve üstü	3	4,17	0,29	3,67	0,17	2,22	0,96	3,76	0,82	3,58	0,14

Çizelge 22 incelendiğinde ortaokul eğitim seviyesine sahip sadece bir katılımcı bulunduğu görülmektedir. Bu durumda bu eğitim seviyesine ait gerçekçi bir ortalama elde edilemeyeceğinden dolayı bu seviye analiz dışı bırakılabilir.

Kişilik özelliklerinin dışadönüklük boyutunda en yüksek ortalamaya doktora ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcılar sahipken, en düşük ortalamaya ise yüksek lisans eğitim seviyesine sahip katılımcılar sahiptir.

Uyumluluk kişilik boyutunda en yüksek ortalamaya lise ve üniversite eğitim seviyesine sahip katılımcılar sahipken, en düşük ortalamaya ise doktora ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcılar sahiptir.

Duygusal denge kişilik boyutunda en yüksek ortalamaya üniversite eğitim seviyesine sahip katılımcılar sahipken, en düşük ortalamaya ise doktora ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcılar sahiptir.

Sorumluluk kişilik boyutunda en yüksek ortalamaya üniversite eğitim seviyesine sahip katılımcılar sahipken, en düşük ortalamaya ise doktora ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcılar sahiptir.

Deneyime açıklık kişilik boyutunda en yüksek ortalamaya yüksek lisans eğitim seviyesine sahip katılımcılar sahipken, en düşük ortalamaya ise lise eğitim seviyesine sahip katılımcılar sahiptir.

Çizelge 23. Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar		Varyans Kaynağı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Önemli	Gruplar arası	6,769	4	1,692	1,980	,097
	Gruplar içi	340,144	398	,855		
	Toplam	346,913	402			
Önemsiz	Gruplar arası	6,197	4	1,549	1,803	,127
	Gruplar içi	342,009	398	,859		
	Toplam	348,205	402			
Dışadönüklük	Gruplar arası	1,833	4	,458	1,070	,371
	Gruplar içi	170,474	398	,428		
	Toplam	172,307	402			
Uyumluluk	Gruplar arası	1,433	4	,358	1,314	,264
	Gruplar içi	108,520	398	,273		
	Toplam	109,952	402			
Duygusal denge	Gruplar arası	10,308	4	2,577	6,686	,000
	Gruplar içi	153,405	398	,385		
	Toplam	163,713	402			
Sorumluluk	Gruplar arası	,157	4	,039	,130	,971
	Gruplar içi	120,341	398	,302		
	Toplam	120,498	402			
Deneyime açıklık	Gruplar arası	1,952	4	,488	1,634	,165
	Gruplar içi	118,892	398	,299		
	Toplam	120,844	402			

Katılımcıların sanal kaytarma ve kişilik özellikleri bakımından eğitim seviyelerine göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Anova testi yapılmıştır. Çizelge 23’de görülmektedir ki, sadece kişiliğin duygusal denge boyutu açısından eğitim seviyesine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Sanal kaytarma ve kişilik özelliklerinin diğer boyutları açısından görev yapılan pozisyona göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Çizelge 24. Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Duygusal denge Kişilik Boyutuna İlişkin Tukey HSD Analizi Sonuçları

Eğitim Seviyesi (I)	Eğitim Seviyesi (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p
Lise	Üniversite	-,00493	,10296	1,000
	Yüksek Lisans	,43826*	,14078	,011
	Doktora ve üstü	1,09892*	,37132	,017
Üniversite	Lise	,00493	,10296	1,000
	Yüksek Lisans	,44318*	,10779	,000
	Doktora ve üstü	1,10384*	,36011	,012
Yüksek Lisans	Lise	-,43826*	,14078	,011
	Üniversite	-,44318*	,10779	,000
	Doktora ve üstü	,66066	,37269	,288
Doktora ve üstü	Lise	-1,09892*	,37132	,017
	Üniversite	-1,10384*	,36011	,012
	Yüksek Lisans	-,66066	,37269	,288
*:p<0,05				

Eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılığın tespit edildiği duygusal denge kişilik özellikleri boyutu için anlamlılığın hangi eğitim seviyelerinden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Tukey HSD (Homojenlik testi: $p>0,05$) testi yapılmıştır. Test sonuçları; lise ve üniversite eğitim seviyesine sahip katılımcıların yüksek lisans ile doktora ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek duygusal denge boyutu ortalamalarına sahip olduklarını göstermektedir.

4.8. Katılımcıların Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Puanlarının Görev Yaptıkları Pozisyonlara Göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Çizelge 25. Katılımcıların Sanal Kaytarma Puanlarının Görev Yaptıkları Pozisyonlara Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Pozisyon	N	Önemli		Önemsiz	
		X	SS	X	SS
Gişe yetkilisi	94	2,25	0,98	3,12	1,00
Müşteri temsilcisi veya satış danışmanı	107	1,94	0,91	3,02	0,92
Servis yetkilisi	27	2,29	0,94	3,27	0,94
Servis yetkili yardımcısı	16	2,51	1,01	3,25	0,76
Uzman	34	2,39	0,87	3,36	0,85
Uzman yardımcısı	19	1,60	0,83	2,65	1,09
Yönetici adayı	18	2,01	0,90	2,90	0,63
Yönetici	51	1,92	0,92	3,11	0,98
Müfettiş yardımcısı	2	2,95	0,21	3,33	1,41
Şube müdürü	5	1,78	0,58	3,53	0,96
Güvenlik görevlisi	30	2,41	0,70	3,13	0,79

Çizelge 25 incelendiğinde önemli sanal kaytarma davranışlarını en çok müfettiş yardımcısı olarak görev yapan katılımcılar gerçekleştirirken, en az ise uzman yardımcısı pozisyonuna görev yapan katılımcıların gerçekleştirdiği görülmektedir.

Önemsiz sanal kaytarma davranışlarını ise en çok şube müdürü olan görev yapan katılımcılar gerçekleştirirken, en az ise uzman yardımcısı pozisyonunda görev yapan katılımcılar gerçekleştirmektedir.

Çizelge 26. Katılımcıların Kişilik Özellikleri Puanlarının Görev Yaptıkları Pozisyonlara Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Pozisyon	N	Dışadönüklük		Uyumluluk		Duygusal denge		Sorumluluk		Deneyime Açıklık	
		X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS
Gişe yetkilisi	94	3,82	0,77	3,97	0,52	3,13	0,70	3,91	0,58	3,71	0,60
Müşteri temsilcisi veya satış danışmanı	107	3,90	0,56	4,10	0,47	3,33	0,64	3,97	0,49	3,74	0,52
Servis yetkilisi	27	3,99	0,68	4,02	0,63	3,39	0,55	3,93	0,60	3,89	0,57
Servis yetkili yardımcısı	16	3,91	0,66	3,76	0,87	3,09	0,43	3,77	0,61	3,66	0,71
Uzman	34	3,81	0,72	4,06	0,58	3,24	0,68	3,93	0,49	3,70	0,48
Uzman yardımcısı	19	4,05	0,37	4,15	0,55	3,19	0,75	3,98	0,55	3,90	0,46
Yönetici adayı	18	3,86	0,52	3,84	0,44	3,31	0,53	3,79	0,65	3,69	0,51
Yönetici	51	3,87	0,60	4,04	0,46	3,42	0,52	4,03	0,57	3,84	0,44
Müfettiş yardımcısı	2	2,92	1,77	3,75	0,59	2,58	0,12	3,29	0,80	3,31	1,50
Şube müdürü	5	3,80	0,63	4,03	0,27	3,40	0,60	3,94	0,44	3,77	0,71
Güvenlik görevlisi	30	3,59	0,63	3,98	0,40	3,37	0,69	3,89	0,53	3,45	0,53

Kişilik özelliklerinin dışadönüklük boyutunda en yüksek ortalamaya uzman yardımcısı pozisyonunda görev yapan katılımcılar sahipken, en düşük ortalamaya ise güvenlik görevlisi pozisyonunda görev yapan katılımcılar sahiptir.

Uyumluluk kişilik boyutunda en yüksek ortalamaya uzman yardımcısı pozisyonunda görev yapan katılımcılar sahipken, en düşük ortalamaya müfettiş yardımcısı pozisyonunda görev yapan katılımcılar sahiptir.

Duygusal denge kişilik boyutunda en yüksek ortalama yönetici pozisyonunda görev yapan katılımcılar sahipken, en düşük ortalama ise müfettiş yardımcısı pozisyonunda görev yapan katılımcılar sahiptir.

Sorumluluk kişilik boyutunda en yüksek ortalama yönetici pozisyonunda görev yapan katılımcılar sahipken, en düşük ortalama ise müfettiş yardımcısı pozisyonunda görev yapan katılımcılar sahiptir.

Deneyime açıklık kişilik boyutunda en yüksek ortalama uzman pozisyonunda görev yapan katılımcılar sahipken, en düşük ortalama ise müfettiş yardımcısı pozisyonunda görev yapan katılımcılar sahiptir.

Çizelge 27. Katılımcıların Görev Yaptıkları Pozisyonlara Göre Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Önemli	Gruplar arası	22,432	10	2,243	2,710	,003
	Gruplar içi	324,481	392	,828		
	Toplam	346,913	402			
Önemsiz	Gruplar arası	9,852	10	,985	1,141	,330
	Gruplar içi	338,353	392	,863		
	Toplam	348,205	402			
Dışadönüklük	Gruplar arası	5,621	10	,562	1,322	,216
	Gruplar içi	166,686	392	,425		
	Toplam	172,307	402			
Uyumluluk	Gruplar arası	3,258	10	,326	1,197	,291
	Gruplar içi	106,694	392	,272		
	Toplam	109,952	402			
Duygusal denge	Gruplar arası	5,579	10	,558	1,383	,186

	Gruplar içi	158,134	392	,403		
	Toplam	163,713	402			
Sorumluluk	Gruplar arası	2,465	10	,246	,818	,611
	Gruplar içi	118,034	392	,301		
	Toplam	120,498	402			
Deneyime açıklık	Gruplar arası	4,733	10	,473	1,598	,105
	Gruplar içi	116,111	392	,296		
	Toplam	120,844	402			

Katılımcıların sanal kaytarma ve kişilik özellikleri bakımından görev yaptıkları pozisyonlara göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Anova testi yapılmıştır. Çizelge 27’de görülmektedir ki, sadece önemli sanal kaytarma davranışları açısından görev yapılan pozisyona göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Sanal kaytarma ve kişilik özelliklerinin diğer boyutları açısından görev yapılan pozisyona göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

4.9. Katılımcıların Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Puanlarının Pozisyonlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi, Tukey HSD Analizi Sonuçları

Çizelge 28. Katılımcıların Sanal Kaytarma Puanlarının Pozisyonlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Pozisyondaki Çalışma Süresi	N	Önemli		Önemsiz	
		X	SS	X	SS
1 yıldan az	49	2,47	1,00	3,22	0,93
1-5 yıl	189	2,21	0,93	3,10	0,92
6-10 yıl	99	1,92	0,92	3,07	1,00

11-15 yıl	44	1,90	0,72	3,01	0,83
16 yıl ve daha yukarısı	22	1,90	0,83	3,18	0,99

Çizelge 28 incelendiğinde önemli sanal kaytarma davranışlarını en çok pozisyonlarında 1 yıldan az süredir çalışan katılımcılar gerçekleştirirken, en az ise pozisyonlarında 11-15 yıl ile 16 yıl ve daha yukarısı süredir çalışan katılımcıların gerçekleştirdiği görülmektedir.

Önemsiz sanal kaytarma davranışlarını ise en çok pozisyonlarında 1 yıldan az süredir çalışan katılımcılar gerçekleştirirken, en az ise pozisyonlarında 11-15 yıl arası sürede çalışan katılımcılar gerçekleştirmektedir.

Çizelge 29. Katılımcıların Kişilik Özellikleri Puanlarının Pozisyonlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Pozisyon Çalışma Süresi	N	Dışadönüklük		Uyumluluk		Duygusal denge		Sorumluluk		Deneyime Açıklık	
		X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS
1 yıldan az	49	3,80	0,72	4,14	0,38	3,16	0,70	3,81	0,61	3,79	0,57
1-5 yıl	189	3,82	0,65	3,98	0,55	3,18	0,64	3,86	0,53	3,76	0,52
6-10 yıl	99	3,95	0,61	4,04	0,54	3,44	0,60	4,02	0,54	3,72	0,54
11-15 yıl	44	3,75	0,72	3,97	0,53	3,34	0,62	4,04	0,51	3,56	0,60
16 yıl ve daha yukarısı	22	4,06	0,53	4,12	0,50	3,52	0,50	4,24	0,49	3,81	0,62

Pozisyonlarındaki çalışma süresi açısından kişilik özelliklerinin dışadönüklük boyutunda en yüksek ortalamaya 16 yıl ve daha yukarısı süredir aynı pozisyonunda görev yapan katılımcılar sahipken, en düşük ortalamaya ise 11-15 yıl arası süredir aynı pozisyonunda görev yapan katılımcılar sahiptir.

Uyumluluk kişilik boyutunda en yüksek ortalamaya 1 yıldan az süredir aynı pozisyonunda görev yapan katılımcılar sahipken, en düşük ortalamaya ise 11-15 yıl arası süredir aynı pozisyonunda görev yapan katılımcılar sahiptir.

Duygusal denge kişilik boyutunda en yüksek ortalama 16 yıl ve daha yukarıdır aynı pozisyonda görev yapan katılımcılar sahipken, en düşük ortalama ise 1 yıldan az süredir aynı pozisyonda görev yapan katılımcılar sahiptir.

Sorumluluk kişilik boyutunda en yüksek ortalama 16 yıl ve daha yukarıdır aynı pozisyonda görev yapan katılımcılar sahipken, en düşük ortalama ise 1 yıldan az süredir aynı pozisyonda görev yapan katılımcılar sahiptir.

Deneyime açıklık kişilik boyutunda en yüksek ortalama 16 yıl ve daha yukarıdır aynı pozisyonda görev yapan katılımcılar sahipken, en düşük ortalama ise 11-15 yıl arası süredir aynı pozisyonda görev yapan katılımcılar sahiptir.

Çizelge 30. Katılımcıların Pozisyonlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Önemli	Gruplar arası	15,010	4	3,753	4,500	,001
	Gruplar içi	331,903	398	,834		
	Toplam	346,913	402			
Önemsiz	Gruplar arası	1,365	4	,341	,392	,815
	Gruplar içi	346,840	398	,871		
	Toplam	348,205	402			
Dışadönüklük	Gruplar arası	2,624	4	,656	1,539	,190
	Gruplar içi	169,682	398	,426		
	Toplam	172,307	402			
Uyumluluk	Gruplar arası	1,323	4	,331	1,212	,305
	Gruplar içi	108,629	398	,273		
	Toplam	109,952	402			

Duygusal denge	Gruplar arası	6,489	4	1,622	4,107	,003
	Gruplar içi	157,224	398	,395		
	Toplam	163,713	402			
Sorumluluk	Gruplar arası	5,088	4	1,272	4,387	,002
	Gruplar içi	115,410	398	,290		
	Toplam	120,498	402			
Deneyime açıklık	Gruplar arası	1,772	4	,443	1,481	,207
	Gruplar içi	119,072	398	,299		
	Toplam	120,844	402			

Katılımcıların sanal kaytarma ve kişilik özellikleri bakımından pozisyonadaki çalışma sürelerine göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Anova testi yapılmıştır. Çizelge 30’da görülmektedir ki, önemli sanal kaytarma davranışları ve kişiliğin sorumluluk ile duygusal denge boyutları açısından pozisyonadaki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Sanal kaytarma ve kişilik özelliklerinin diğer boyutları açısından pozisyonadaki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Çizelge 31. Katılımcıların Pozisyonlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Önemli Sanal Kaytarma Davranışları Boyutuna İlişkin Tukey HSD Analizi Sonuçları

Pozisyonadaki Çalışma Süresi (I)	Pozisyonadaki Çalışma Süresi (J)	Ortalama Farkları (I-J)	Std. Hata	p
1 yıldan az	1-5 yıl	,25510	,14639	,409
	6-10 yıl	,55424*	,15951	,005
	11-15 yıl	,56939*	,18966	,024
	16 yıl ve daha yukarısı	,56939	,23436	,110
1-5 yıl	1 yıldan az	-,25510	,14639	,409

	6-10 yıl	,29913	,11330	,065
	11-15 yıl	,31429	,15286	,241
	16 yıl ve daha yukarısı	,31429	,20571	,545
6-10 yıl	1 yıldan az	-,55424*	,15951	,005
	1-5 yıl	-,29913	,11330	,065
	11-15 yıl	,01515	,16546	1,000
	16 yıl ve daha yukarısı	,01515	,21524	1,000
11-15 yıl	1 yıldan az	-,56939*	,18966	,024
	1-5 yıl	-,31429	,15286	,241
	6-10 yıl	-,01515	,16546	1,000
	16 yıl ve daha yukarısı	,00000	,23845	1,000
16 yıl ve daha yukarısı	1 yıldan az	-,56939	,23436	,110
	1-5 yıl	-,31429	,20571	,545
	6-10 yıl	-,01515	,21524	1,000
	11-15 yıl	,00000	,23845	1,000
*:p<0,05				

Pozisyonadaki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılığın tespit edildiği önemli sanal kaytarma davranışları boyutu için anlamlılığın hangi pozisyonadaki çalışma süresinden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Tukey HSD (Homojenlik testi: $p>0,05$) testi yapılmıştır. Test sonuçları; 1 yıldan az süredir aynı pozisyonda görev yapan katılımcıların 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası süredir aynı pozisyonda görev yapan katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek önemli sanal kaytarma davranışları boyutu ortalamalarına sahip olduklarını göstermektedir.

Çizelge 32. Katılımcıların Pozisyonlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Duygusal denge Kişilik Boyutuna İlişkin Tukey HSD Analizi Sonuçları

Pozisyon ­ daki Çalışma Süresi (I)	Pozisyon ­ daki Çalışma Süresi (J)	Ortalama Farkları (I-J)	Std. Hata	p
1 yıldan az	1-5 yıl	-,02167	,10076	1,000
	6-10 yıl	-,27956	,10978	,083
	11-15 yıl	-,18445	,13054	,620
	16 yıl ve daha yukarı ­ sı	-,35869	,16130	,173
1-5 yıl	1 yıldan az	,02167	,10076	1,000
	6-10 yıl	-,25790*	,07798	,009
	11-15 yıl	-,16278	,10521	,532
	16 yıl ve daha yukarı ­ sı	-,33702	,14158	,123
6-10 yıl	1 yıldan az	,27956	,10978	,083
	1-5 yıl	,25790*	,07798	,009
	11-15 yıl	,09512	,11388	,920
	16 yıl ve daha yukarı ­ sı	-,07912	,14814	,984
11-15 yıl	1 yıldan az	,18445	,13054	,620
	1-5 yıl	,16278	,10521	,532
	6-10 yıl	-,09512	,11388	,920
	16 yıl ve daha yukarı ­ sı	-,17424	,16412	,826
16 yıl ve daha yukarı ­ sı	1 yıldan az	,35869	,16130	,173
	1-5 yıl	,33702	,14158	,123
	6-10 yıl	,07912	,14814	,984
	11-15 yıl	,17424	,16412	,826
*:p<0,05				

Pozisyon­daki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılığın tespit edildiği duygusal denge kişilik özellikleri boyutu için anlamlılığın hangi pozisyon­daki çalışma süresinden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Tukey HSD (Homojenlik testi: $p>0,05$) testi yapılmıştır. Test sonuçları; 6-10 yıl arası süredir aynı pozisyon­da görev yapan katılımcıların 1-5 yıl arası süredir aynı pozisyon­da görev yapan katılımcılara

göre anlamlı şekilde daha yüksek duygusal denge boyutu ortalamalarına sahip olduklarını göstermektedir.

Çizelge 33. Katılımcıların Pozisyonlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Sorumluluk Kişilik Boyutuna İlişkin Tukey HSD Analizi Sonuçları

Pozisyon ­ daki Çalışma Süresi (I)	Pozisyon ­ daki Çalışma Süresi (J)	Ortalama Farkları (I-J)	Std. Hata	p
1 yıldan az	1-5 yıl	-,05183	,08633	,975
	6-10 yıl	-,21262	,09406	,160
	11-15 yıl	-,22813	,11184	,249
	16 yıl ve daha yukarı ­ sı	-,43268*	,13820	,016
1-5 yıl	1 yıldan az	,05183	,08633	,975
	6-10 yıl	-,16079	,06681	,116
	11-15 yıl	-,17630	,09014	,290
	16 yıl ve daha yukarı ­ sı	-,38085*	,12131	,016
6-10 yıl	1 yıldan az	,21262	,09406	,160
	1-5 yıl	,16079	,06681	,116
	11-15 yıl	-,01551	,09757	1,000
	16 yıl ve daha yukarı ­ sı	-,22006	,12692	,414
11-15 yıl	1 yıldan az	,22813	,11184	,249
	1-5 yıl	,17630	,09014	,290
	6-10 yıl	,01551	,09757	1,000
	16 yıl ve daha yukarı ­ sı	-,20455	,14061	,593
16 yıl ve daha yukarı ­ sı	1 yıldan az	,43268*	,13820	,016
	1-5 yıl	,38085*	,12131	,016
	6-10 yıl	,22006	,12692	,414
	11-15 yıl	,20455	,14061	,593
*:p<0,05				

Pozisyon­daki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılığın tespit edildiği sorumluluk kişilik özellikleri boyutu için anlamlılığın hangi pozisyon­daki çalışma

süresinden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Tukey HSD (Homojenlik testi: $p>0,05$) testi yapılmıştır. Test sonuçları; 16 yıl ve yukarısı süredir aynı pozisyonda görev yapan katılımcıların 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası süredir aynı pozisyonda görev yapan katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek sorumluluk boyutu ortalamalarına sahip olduklarını göstermektedir.

4.10. Katılımcıların Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Puanlarının Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi, Tukey HSD Analizi ve Tamhane's T2 Analizi Sonuçları

Çizelge 34. Katılımcıların Sanal Kaytarma Puanlarının Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Kurumdaki Hizmet Süresi	N	Önemli		Önemsiz	
		X	SS	X	SS
1 yıldan az	35	2,60	1,04	3,16	0,96
1-5 yıl	133	2,37	0,93	3,12	0,91
6-10 yıl	118	2,03	0,92	3,06	1,00
11-15 yıl	64	1,84	0,80	3,22	0,83
16 yıl ve daha yukarısı	53	1,73	0,74	2,96	0,93

Çizelge 34 incelendiğinde önemli sanal kaytarma davranışlarını en çok kurumlarında 1 yıldan az süredir görev yapan katılımcılar gerçekleştirirken, en az ise kurumlarında 16 yıl ve daha yukarısı süredir görev yapan katılımcıların gerçekleştirdiği görülmektedir.

Önemsiz sanal kaytarma davranışlarını ise en çok kurumlarında 11-15 yıl arası süredir görev yapan katılımcılar gerçekleştirirken, en az ise kurumlarında 16 yıl ve daha yukarısı süredir görev yapan katılımcılar gerçekleştirmektedir.

Çizelge 35. Katılımcıların Kişilik Özellikleri Puanlarının Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Kurumdaki Hizmet Süresi	N	Dışadönüklük		Uyumluluk		Duygusal denge		Sorumluluk		Deneyime Açıklık	
		X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS
1 yıldan az	35	3,90	0,74	4,14	0,41	3,10	0,78	3,90	0,62	3,83	0,61
1-5 yıl	133	3,78	0,68	3,98	0,58	3,15	0,68	3,82	0,56	3,72	0,52
6-10 yıl	118	3,90	0,59	4,01	0,52	3,31	0,53	3,94	0,53	3,74	0,51
11-15 yıl	64	3,90	0,59	3,99	0,50	3,44	0,64	4,02	0,53	3,73	0,57
16 yıl ve daha yukarısı	53	3,85	0,74	4,09	0,48	3,43	0,59	4,10	0,49	3,70	0,63

Kurumdaki hizmet süresi açısından kişilik özelliklerinin dışadönüklük boyutunda en yüksek ortalamaya 1 yıldan az, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası süredir aynı kurumda görev yapan katılımcılar eşit değer ile sahipken, en düşük ortalamaya ise 1-5 yıl arası süredir aynı kurumda görev yapan katılımcılar sahiptir.

Uyumluluk kişilik boyutunda en yüksek ortalamaya 1 yıldan az süredir aynı kurumda görev yapan katılımcılar sahipken, en düşük ortalamaya ise 1-5 yıl arası süredir aynı kurumda görev yapan katılımcılar sahiptir.

Duygusal denge kişilik boyutunda en yüksek ortalamaya 11-15 yıl arası süredir aynı kurumda görev yapan katılımcılar sahipken, en düşük ortalamaya ise 1 yıldan az süredir aynı kurumda görev yapan katılımcılar sahiptir.

Sorumluluk kişilik boyutunda en yüksek ortalamaya 16 yıl ve daha yukarısı süredir aynı kurumda görev yapan katılımcılar sahipken, en düşük ortalamaya ise 1-5 yıl arası süredir aynı kurumda görev yapan katılımcılar sahiptir.

Deneyime açıklık kişilik boyutunda en yüksek ortalamaya 1 yıldan az süredir aynı kurumda görev yapan katılımcılar sahipken, en düşük ortalamaya ise 16 yıl ve daha yukarısı süredir aynı kurumda görev yapan katılımcılar sahiptir.

Çizelge 36. Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Önemli	Gruplar arası	30,271	4	7,568	9,512	,000
	Gruplar içi	316,642	398	,796		
	Toplam	346,913	402			
Önemsiz	Gruplar arası	2,239	4	,560	,644	,631
	Gruplar içi	345,966	398	,869		
	Toplam	348,205	402			
Dışadönüklük	Gruplar arası	1,285	4	,321	,747	,560
	Gruplar içi	171,022	398	,430		
	Toplam	172,307	402			
Uyumluluk	Gruplar arası	1,020	4	,255	,932	,445
	Gruplar içi	108,932	398	,274		
	Toplam	109,952	402			
Duygusal denge	Gruplar arası	6,487	4	1,622	4,105	,003
	Gruplar içi	157,226	398	,395		
	Toplam	163,713	402			
Sorumluluk	Gruplar arası	3,875	4	,969	3,306	,011
	Gruplar içi	116,623	398	,293		
	Toplam	120,498	402			
Deneyime açıklık	Gruplar arası	,435	4	,109	,360	,837
	Gruplar içi	120,409	398	,303		
	Toplam	120,844	402			

Katılımcıların sanal kaytarma ve kişilik özellikleri bakımından kurumdaki hizmet sürelerine göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Anova testi yapılmıştır. Çizelge 36’da görülmektedir ki, önemli sanal kaytarma davranışları ve kişiliğin sorumluluk ile duygusal denge boyutları açısından kurumdaki hizmet sürelerine göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Sanal kaytarma ve kişilik özelliklerinin diğer boyutları açısından kurumdaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Çizelge 37. Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Önemli Sanal Kaytarma Davranışlarına İlişkin Tamhane’s T2 Analizi Sonuçları

Kurumdaki Hizmet Süresi (I)	Kurumdaki Hizmet Süresi (J)	Ortalama Farkları (I-J)	Std. Hata	p
1 yıldan az	1-5 yıl	,23233	,19329	,931
	6-10 yıl	,57458*	,19521	,048
	11-15 yıl	,75781*	,20206	,004
	16 yıl ve daha yukarısı	,86981*	,20247	,001
1-5 yıl	1 yıldan az	-,23233	,19329	,931
	6-10 yıl	,34225*	,11670	,036
	11-15 yıl	,52548*	,12783	,001
	16 yıl ve daha yukarısı	,63748*	,12847	,000
6-10 yıl	1 yıldan az	-,57458*	,19521	,048
	1-5 yıl	-,34225*	,11670	,036
	11-15 yıl	,18324	,13072	,831
	16 yıl ve daha yukarısı	,29524	,13135	,234
11-15 yıl	1 yıldan az	-,75781*	,20206	,004
	1-5 yıl	-,52548*	,12783	,001
	6-10 yıl	-,18324	,13072	,831
	16 yıl ve daha yukarısı	,11200	,14133	,996
16 yıl ve daha yukarısı	1 yıldan az	-,86981*	,20247	,001
	1-5 yıl	-,63748*	,12847	,000

	6-10 yıl	-,29524	,13135	,234
	11-15 yıl	-,11200	,14133	,996
*:p<0,05				

Kurumdaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılığın tespit edildiği önemli sanal kaytarma davranışları boyutu için anlamlılığın hangi kurumdaki hizmet süresinden tespit etmek amacıyla Tamhane's T2 (Homojenlik testi: $p<0,05$) testi yapılmıştır. Test sonuçları; 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası süredir aynı kurumda görev yapan katılımcıların 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası ile 16 yıl ve daha yukarısı süredir aynı pozisyonda görev yapan katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek önemli sanal kaytarma davranışları boyutu ortalamalarına sahip olduklarını göstermektedir.

Çizelge 38. Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Duygusal Denge Kişilik Boyutuna İlişkin Tamhane's T2 Analizi Sonuçları

Kurumdaki Hizmet Süresi (I)	Kurumdaki Hizmet Süresi (J)	Ortalama Farkları (I-J)	Std. Hata	p
1 yıldan az	1-5 yıl	-,04060	,14425	1,000
	6-10 yıl	-,20597	,14049	,803
	11-15 yıl	-,33795	,15394	,278
	16 yıl ve daha yukarısı	-,32606	,15463	,330
1-5 yıl	1 yıldan az	,04060	,14425	1,000
	6-10 yıl	-,16537	,07618	,269
	11-15 yıl	-,29734*	,09882	,031
	16 yıl ve daha yukarısı	-,28545*	,09989	,050
6-10 yıl	1 yıldan az	,20597	,14049	,803
	1-5 yıl	,16537	,07618	,269
	11-15 yıl	-,13197	,09324	,825

	16 yıl ve daha yukarı	-,12008	,09437	,901
11-15 yıl	1 yıldan az	,33795	,15394	,278
	1-5 yıl	,29734*	,09882	,031
	6-10 yıl	,13197	,09324	,825
	16 yıl ve daha yukarı	,01189	,11343	1,000
16 yıl ve daha yukarı	1 yıldan az	,32606	,15463	,330
	1-5 yıl	,28545*	,09989	,050
	6-10 yıl	,12008	,09437	,901
	11-15 yıl	-,01189	,11343	1,000
*:p<0,05				

Kurumdaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılığın tespit edildiği duygusal denge kişilik özellikleri boyutu için anlamlılığın hangi kurumdaki hizmet süresinden tespit etmek amacıyla Tamhane's T2 (Homojenlik testi: $p<0,05$) testi yapılmıştır. Test sonuçları; 11-15 yıl arası ile 16 yıl ve daha yukarı süredir aynı kurumda görev yapan katılımcıların 1-5 yıl arası süredir aynı kurumda görev yapan katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek duygusal denge boyutu ortalamalarına sahip olduklarını göstermektedir.

Çizelge 39. Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Sorumluluk Kişilik Boyutuna İlişkin Tukey HSD Analizi Sonuçları

Kurumdaki Hizmet Süresi (I)	Kurumdaki Hizmet Süresi (J)	Ortalama Farkları (I-J)	Std. Hata	p
1 yıldan az	1-5 yıl	,08872	,10284	,910
	6-10 yıl	-,03819	,10419	,996
	11-15 yıl	-,11843	,11380	,836
	16 yıl ve daha yukarı	-,19630	,11790	,457

1-5 yıl	1 yıldan az	-,08872	,10284	,910
	6-10 yıl	-,12691	,06846	,344
	11-15 yıl	-,20715	,08235	,089
	16 yıl ve daha yukarısı	-,28503*	,08793	,011
6-10 yıl	1 yıldan az	,03819	,10419	,996
	1-5 yıl	,12691	,06846	,344
	11-15 yıl	-,08024	,08403	,875
	16 yıl ve daha yukarısı	-,15812	,08951	,395
11-15 yıl	1 yıldan az	,11843	,11380	,836
	1-5 yıl	,20715	,08235	,089
	6-10 yıl	,08024	,08403	,875
	16 yıl ve daha yukarısı	-,07787	,10053	,938
16 yıl ve daha yukarısı	1 yıldan az	,19630	,11790	,457
	1-5 yıl	,28503*	,08793	,011
	6-10 yıl	,15812	,08951	,395
	11-15 yıl	,07787	,10053	,938
*:p<0,05				

Kurumdaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılığın tespit edildiği sorumluluk kişilik özellikleri boyutu için anlamlılığın hangi kurumdaki hizmet süresinden tespit etmek amacıyla Tukey HSD (Homojenlik testi: $p>0,05$) testi yapılmıştır. Test sonuçları; 16 yıl ve daha yukarısı süredir aynı kurumda görev yapan katılımcıların 1-5 yıl arası süredir aynı kurumda görev yapan katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek duygusal denge boyutu ortalamalarına sahip olduklarını göstermektedir.

4.11. Sanal Kaytarma Boyutları ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken olarak araştırmada yer alan sanal kaytarmanın önemli ve önemsiz boyutları ile araştırmada bağımsız değişken olarak yer alan kişilik özelliklerinin dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutları arasındaki ilişkinin varlığını tespit edebilmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır.

Çizelge 40. Sanal Kaytarma Boyutları ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonucu

Boyutlar	Ö.li	Ö.siz	D.dön	U	D.Den	S	D.A
Ö.li	1						
Ö.siz	,566**	1					
D.dön	-,005	,046	1				
U	-,226**	-,101*	,369**	1			
D.Den	-,176**	-,054	,350**	,427**	1		
S	-,142**	,001	,357**	,510**	,440**	1	
D.A	,034	,067	,532**	,407**	,293**	,437**	1
**: p<0,01 ; *: p<0,05							

Ö.li: Önemli; Ö.siz: Önemsiz; D.dön: Dışadönüklük; U: Uyumluluk; D.Den: Duygusal denge; S: Sorumluluk; D.A: Deneyime açıklık

Pearson korelasyon analizi sonucunda önemli sanal kaytarma boyutu ile kişilik özelliklerinin uyumluluk boyutu (r: -0,226; p<0,01), duygusal denge boyutu (r: -0,176; p<0,01) ve sorumluluk boyutu (r: -0,142; p<0,01) ile negatif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Yani katılımcıların uyumluluk, duygusal denge ve sorumluluk kişilik özellikleri arttığında önemli sanal kaytarma davranışlarında azalma olmaktadır. Önemli sanal kaytarma boyutu ile kişilik özelliklerinin dışadönüklük ve deneyime açıklık boyutları arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Önemsiz sanal kaytarma boyutu ise kişilik özelliklerinin uyumluluk boyutu ($r: -0,101$; $p<0,05$) ile negatif yönlü ve zayıf bir ilişki içerisinde bulunmaktadır. Yani katılımcıların uyumluluk kişilik özelliği arttığında önemli sanal kaytarma davranışlarında azalma meydana gelmektedir. Önemsiz sanal kaytarma boyutu ile diğer kişilik özellikleri boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

4.12. Sanal Kaytarma Boyutları ve Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Aralarında anlamlı bir şekilde korelasyon tespit edilen bağımlı ve bağımsız değişkenlerin ilişki derecelerini belirlemek üzere regresyon analizleri yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 41 ve çizelge 42’ de sunulmaktadır.

Çizelge 41. Önemli Sanal Kaytarma Boyutu ile Kişilik Özellikleri Boyutları Arasındaki Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

Bağımlı Değişken: Önemli Sanal Kaytarma						
Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p	VIF
Sabit	3,424	,413	-	8,283	,000	-
Dışadönüklük	,084	,084	,060	1,012	,312	1,506
Uyumluluk	-,408	,106	-,230	-3,867	,000*	1,538
Duygusal denge	-,171	,082	-,117	-2,086	,038*	1,376
Sorumluluk	-,108	,103	-,064	-1,053	,293	1,588
Deneyime açıklık	,267	,102	,158	2,612	,009*	1,583
R: ,295; R ² : ,087; F:7,549; $p<0,01$ (,000); Durbin-Watson: 1,783						

Çizelge 41’de modelin bütünü için hesaplanan p değerine bakıldığında modelin $p<0,01$ (,000) anlamlılık düzeyinde bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre beş faktör kişilik özellikleri önemli sanal kaytarma davranışlarını %8,7 (R^2) oranında açıklamaktadır. Ancak bağımlı ve bağımsız tüm değişkenler arasındaki ilişkiler anlamlı olarak tespit edilmemiştir. Dışadönüklük ve sorumluluk kişilik boyutları ile önemli sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken; uyumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık kişilik boyutları ile önemli sanal kaytarma davranışları arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örneklem grubunda yer alan banka çalışanlarının uyumluluk ve duygusal denge kişilik özelliklerindeki birer birimlik artış (diğer bağımsız değişkenlerin sabit kalması şartı ile) önemli sanal kaytarma davranışlarında sırasıyla 0,230 ve 0,117 birimlik bir azalışa sebep olmaktadır. Deneyime açıklık kişilik özelliğindeki bir birimlik artış ise önemli sanal kaytarma davranışlarında 0,158 birimlik bir artışa sebebiyet vermektedir.

Çizelge 42. Önemsiz Sanal Kaytarma Boyutu ile Kişilik Özellikleri Boyutları Arasındaki Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

Bağımlı Değişken: Önemsiz Sanal Kaytarma						
Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p	VIF
Sabit	3,284	,427	-	7,690	,000	-
Dışadönüklük	,079	,086	,056	,921	,358	1,506
Uyumluluk	-,289	,109	-,162	-2,646	,008*	1,538
Duygusal denge	-,077	,085	-,053	-,913	,362	1,376
Sorumluluk	,074	,106	,044	,701	,484	1,588
Deneyime açıklık	,170	,106	,100	1,606	,109	1,583
R: ,169; R^2 : ,029; F:2,344; $p<0,05$ (,041); Durbin-Watson: 1,896						

Çizelge 42’de modelin bütünü için hesaplanan p değerine bakıldığında modelin $p < 0,05$ (,041) anlamlılık düzeyinde bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre beş faktör kişilik özellikleri önemsiz sanal kaytarma davranışlarını %2,9 (R^2) oranında açıklamaktadır. Ancak bağımlı ve bağımsız tüm değişkenler arasındaki ilişkiler anlamlı olarak tespit edilmemiştir. Dışadönüklük, duygusal denge, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik boyutları ile önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken; uyumluluk kişilik boyutu ile önemli sanal kaytarma davranışları arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örneklem grubunda yer alan banka çalışanlarının uyumluluk kişilik özelliğindeki bir birimlik artış (diğer bağımsız değişkenlerin sabit kalması şartı ile) önemsiz sanal kaytarma davranışlarında 0,162 birimlik bir azalışa sebep olmaktadır.

Çizelge 43. Hipotez Sonuçları

Hipotez	Sonuç
H1: Kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kısmen Kabul
H1a: Dışadönüklük kişilik boyutu öne çıkan bireylerde önemli sanal kaytarma davranışlarında artış olur.	Red
H1b: Dışadönüklük kişilik boyutu öne çıkan bireylerde önemsiz sanal kaytarma davranışlarında artış olur.	Red
H1c: Uyumluluk kişilik boyutu öne çıkan bireylerde önemli sanal kaytarma davranışlarında azalma olur.	Kabul
H1d: Uyumluluk kişilik boyutu öne çıkan bireylerde önemsiz sanal kaytarma davranışlarında azalma olur.	Kabul
H1e: Sorumluluk kişilik boyutu öne çıkan bireylerde önemli sanal kaytarma davranışlarında azalma olur.	Kabul
H1f: Sorumluluk kişilik boyutu öne çıkan bireylerde önemsiz sanal kaytarma davranışlarında azalma olur.	Red
H1g: Duygusal denge kişilik boyutu öne çıkan (nevrotiklik özelliği düşük) bireylerde önemli sanal kaytarma davranışlarında azalma olur.	Kabul

H1h: Duygusal denge kişilik boyutu öne çıkan (nevrotiklik özelliği düşük) bireylerde önemsiz sanal kaytarma davranışlarında azalma olur.	Red
H1i: Deneyime açıklık kişilik boyutu öne çıkan bireylerde önemli sanal kaytarma davranışlarında artış olur.	Kabul
H1j: Deneyime açıklık kişilik boyutu öne çıkan bireylerde önemsiz sanal kaytarma davranışlarında artış olur.	Red



5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Katılımcıların sanal kaytarma boyutları ile cinsiyetleri arasındaki ilişki incelendiğinde;

- Hem önemli hem de önemsiz sanal kaytarma boyutları açısından erkeklerin kadınlardan daha yüksek bir puan ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların kişilik özellikleri boyutları ile cinsiyetleri arasındaki ilişki incelendiğinde;

- Dışadönüklük kişilik özelliği açısından kadınların erkeklerden daha yüksek bir puan ortalamasına,
- Uyumluluk kişilik özelliği açısından kadınların erkeklere oranla daha yüksek bir puan ortalamasına,
- Duygusal denge kişilik özelliği açısından erkeklerin kadınlara göre daha yüksek bir puan ortalamasına,
- Sorumluluk kişilik özelliği açısından erkeklerin kadınlardan daha yüksek bir puan ortalamasına,
- Deneyime açıklık kişilik özelliği puan ortalamalarında ise kadınların erkeklerden daha yüksek bir değere sahip olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre sanal kaytarma boyutlarına ilişkin bağımsız örneklem t-testi analizi yapıldığında önemsiz sanal kaytarma boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha yüksek önemsiz sanal kaytarma puan ortalamasına sahip olması anlamlı olarak nitelendirilmiştir. Andreassen vd. (2014); Lim ve Chen (2012); Vitak vd. (2011); Çivilidağ (2017) tarafından elde edilen veriler bu sonucu desteklemektedir. Önemli sanal kaytarma boyutu ile cinsiyet arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Özkalp vd. (2012); Kaplan ve Çetinkaya (2014); Örücu ve Yıldız (2014); Ünal ve Tekdemir (2015); Çivilidağ (2017) tarafından elde edilen veriler de bu sonucu desteklemektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre kişilik özelliklerine ilişkin bağımsız örneklem t-testi analizi yapıldığında dışadönüklük, duygusal denge ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre dışadönüklük ve deneyime açıklık puanlarında kadınların, duygusal denge boyutunda ise erkeklerin daha yüksek puan ortalamasına sahip olmaları anlamlı olarak nitelendirilmiştir. Uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri ile cinsiyet arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Katılımcıların sanal kaytarma boyutları ile medeni durumları arasındaki ilişki incelendiğinde;

- Hem önemli hem de önemsiz sanal kaytarma boyutları açısından bekar katılımcıların evli katılımcılardan daha yüksek bir puan ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların kişilik özellikleri boyutları ile medeni durumları arasındaki ilişki incelendiğinde;

- Dışadönüklük kişilik özelliği açısından evlilerin bekarlardan daha yüksek bir puan ortalamasına,
- Uyumluluk kişilik özelliği açısından evlilerin bekarlara oranla daha yüksek bir puan ortalamasına,
- Duygusal denge kişilik özelliği açısından evlilerin bekarlara göre daha yüksek bir puan ortalamasına,
- Sorumluluk kişilik özelliği açısından evlilerin bekarlardan daha yüksek bir puan ortalamasına,
- Deneyime açıklık kişilik özelliği puan ortalamalarında ise bekarların evlilerden daha yüksek bir değere sahip olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre sanal kaytarma boyutlarına ilişkin bağımsız örneklem t-testi analizi yapıldığında önemli sanal kaytarma boyutu ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre bekar katılımcıların evli katılımcılardan daha yüksek önemli sanal kaytarma puan ortalamasına sahip olması anlamlı olarak nitelendirilmiştir. Önemsiz sanal kaytarma boyutu ile medeni durum arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Örücü ve Yıldız (2014) tarafından elde edilen veriler de bu sonucu desteklemektedir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre kişilik özelliklerine ilişkin bağımsız örneklem t-testi analizi yapıldığında duygusal denge ve sorumluluk kişilik özellikleri ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre duygusal denge ve sorumluluk puanlarında evlilerin daha yüksek puan ortalamasına sahip olmaları anlamlı olarak nitelendirilmiştir. Dışadönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile medeni durum arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Katılımcıların sanal kaytarma boyutları ile yaşları arasındaki ilişki incelendiğinde;

- Önemli sanal kaytarma boyutu açısından en yüksek puan ortalamasının 15-25 yaş arası katılımcıların,
- Önemsiz sanal kaytarma boyutu açısından ise en yüksek puan ortalamasına 46-55 yaş arası katılımcıların sahip olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların kişilik özellikleri boyutları ile yaşları arasındaki ilişki incelendiğinde;

- Dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri açısından 56 ve yukarısı yaşlardaki katılımcıların en yüksek puan ortalamasına,
- Duygusal denge kişilik özelliği açısından ise 36-45 yaş arası katılımcıların en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların yaşlarına göre sanal kaytarma boyutlarına ilişkin Anova analizi yapıldığında önemli sanal kaytarma boyutu ile yaş arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken, önemsiz sanal kaytarma boyutu ile yaş arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Önemli sanal kaytarma boyutu ile katılımcıların yaşları arasında tespit edilen anlamlı farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Tamhane's T2 analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları; 15-25 yaş aralığındaki katılımcıların 26-35, 36-45, ve 46-55 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek önemli sanal kaytarma ortalamalarına sahip olduklarını göstermektedir. Chen, Ross ve Yang (2011); Çavuşoğlu vd. (2014); Örucü ve Yıldız (2014); Jia vd. (2013); Çivilidağ (2017) tarafından ulaşılan yaş ile önemli sanal kaytarma arasındaki negatif ilişki sonuçları da bu bulguları destekler niteliktedir.

Katılımcıların yaşlarına göre kişilik özelliklerine ilişkin Anova analizi yapıldığında duygusal denge ve sorumluluk kişilik özellikleri ile yaş arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Dışadönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile yaş arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Duygusal denge ve sorumluluk boyutları ile katılımcıların yaşları arasında tespit edilen anlamlı farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Tukey HSD analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları; duygusal denge ve sorumluluk boyutları açısından 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların 15-25 ve 26-35 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek puan ortalamasına sahip olduklarını göstermektedir.

Katılımcıların sanal kaytarma boyutları ile eğitim seviyeleri arasındaki ilişki incelendiğinde;

- Önemli sanal kaytarma boyutu açısından en yüksek puan ortalamasının doktora ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcılarda,
- Önemsiz sanal kaytarma boyutu açısından ise en yüksek puan ortalamasının yüksek lisans eğitim seviyesine sahip katılımcılarda bulunduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların kişilik özellikleri boyutları ile eğitim seviyeleri arasındaki ilişki incelendiğinde;

- Dışadönüklük kişilik özelliği açısından en yüksek puan ortalamasının doktora ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcılarda,
- Uyumluluk kişilik özelliği açısından en yüksek puan ortalamasının lise ve üniversite eğitim seviyesine sahip katılımcılarda,
- Duygusal denge ve sorumluluk kişilik özellikleri açısından en yüksek puan ortalamasının üniversite eğitim seviyesine sahip katılımcılarda,
- Deneyime açıklık kişilik özellikleri açısından ise en yüksek puan ortalamasının yüksek lisans eğitim seviyesine sahip katılımcılarda bulunduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim seviyelerine göre sanal kaytarma boyutlarına ilişkin Anova analizi yapıldığında ne önemli sanal kaytarma boyutu ne de önemsiz sanal kaytarma boyutu ile eğitim seviyesi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Garrett ve Danziger (2008); Vitak vd. (2011); Özkalp vd. (2012); Akça (2013);

Çavuşoğlu vd., (2014); Ünal ve Tekdemir (2015) tarafından elde edilen sanal kaytarma davranışları ile eğitim arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını sonucu da bunu desteklemektedir.

Katılımcıların eğitim seviyelerine göre kişilik özelliklerine ilişkin Anova analizi yapıldığında duygusal denge kişilik özelliği ile yaş arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile eğitim seviyesi arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Duygusal denge boyutu ile katılımcıların eğitim seviyeleri arasında tespit edilen anlamlı farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Tukey HSD analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları; duygusal denge boyutu açısından lise ve üniversite eğitim seviyesine sahip katılımcıların yüksek lisans ve doktora eğitim seviyesine sahip katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek puan ortalamasına sahip olduklarını göstermektedir.

Katılımcıların sanal kaytarma boyutları ile görev yaptıkları pozisyonlar arasındaki ilişki incelendiğinde;

- Önemli sanal kaytarma boyutu açısından en yüksek puan ortalamasının müfettiş yardımcısı pozisyonunda görev yapan katılımcılarda,
- Önemsiz sanal kaytarma boyutu açısından ise en yüksek puan ortalamasının şube müdürü pozisyonunda görev yapan katılımcılarda bulunduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların kişilik özellikleri boyutları ile görev yaptıkları pozisyonlar arasındaki ilişki incelendiğinde;

- Dışadönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri açısından en yüksek puan ortalamasının uzman yardımcısı pozisyonunda görev yapan katılımcılarda,
- Duygusal denge kişilik özellikleri açısından en yüksek puan ortalamasının şube müdürü olarak görev yapan katılımcılarda,
- Sorumluluk kişilik özellikleri açısından en yüksek puan ortalamasının yönetici pozisyonunda görev yapan katılımcılarda bulunduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların görev yaptıkları pozisyonlara göre sanal kaytarma boyutlarına ilişkin Anova analizi yapıldığında önemli sanal kaytarma boyutu ile görev yapılan

pozisyon arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken, önemsiz sanal kaytarma boyutu ile görev yapılan pozisyon arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Katılımcıların görev yaptıkları pozisyonlara göre kişilik özelliklerine ilişkin Anova analizi yapıldığında kişilik özellikleri ile görev yapılan pozisyon arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Katılımcıların sanal kaytarma boyutları ile pozisyonlarındaki çalışma süreleri arasındaki ilişki incelendiğinde;

- Hem önemli hem de önemsiz sanal kaytarma boyutu açısından en yüksek puan ortalamasına 1-5 yıl arası süredir aynı pozisyonda görev yapan katılımcıların sahip olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların kişilik özellikleri boyutları ile pozisyonlarındaki çalışma süreleri arasındaki ilişki incelendiğinde;

- Dışadönüklük, duygusal denge, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri açısından 16 yıl ve daha uzun süredir aynı pozisyonda görev yapan katılımcıların en yüksek puan ortalamasına,
- Uyumluluk kişilik özelliği açısından ise 1 yıldan az süredir aynı pozisyonda görev yapan katılımcıların en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların pozisyonlarındaki çalışma sürelerine göre sanal kaytarma boyutlarına ilişkin Anova analizi yapıldığında önemli sanal kaytarma boyutu ile pozisyonlarındaki çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken, önemsiz sanal kaytarma boyutu ile pozisyonlarındaki çalışma süreleri arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Önemli sanal kaytarma boyutu ile katılımcıların yaşları arasında tespit edilen anlamlı farklılığın hangi pozisyonda çalışma sürelerinden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Tukey HSD analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları; 1 yıldan az süredir aynı pozisyonda görev yapan katılımcıların 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası süredir aynı pozisyonda görev yapan katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek önemli sanal kaytarma ortalamalarına sahip olduklarını göstermektedir. Ünal ve Tekdemir (2015)'de pozisyonadaki çalışma süresi ile sanal kaytarma eylemleri arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir.

Katılımcıların pozisyonlarındaki çalışma sürelerine göre kişilik özelliklerine ilişkin Anova analizi yapıldığında duygusal denge ve sorumluluk kişilik özellikleri ile pozisyonlarındaki çalışma sürelerine arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Dışadönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile pozisyonlarındaki çalışma süreleri arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Duygusal denge ve sorumluluk boyutları ile katılımcıların pozisyonlarındaki çalışma süreleri arasında tespit edilen anlamlı farklılığın hangi pozisyonda çalışma sürelerinden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Tukey HSD analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları; duygusal denge boyutu açısından 6-10 yıl arası süredir aynı pozisyonda görev yapan katılımcıların 1-5 yıl arası süredir aynı pozisyonda çalışan katılımcılara göre, sorumluluk boyutu açısından ise 16 yıl ve daha uzun süredir aynı pozisyonda görev yapan katılımcıların 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası süredir aynı pozisyonda görev yapan katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek ortalamalara sahip olduklarını göstermektedir.

Katılımcıların sanal kaytarma boyutları ile kurumdaki hizmet süreleri arasındaki ilişki incelendiğinde;

- Önemli sanal kaytarma boyutu açısından en yüksek puan ortalamasına 1 yıldan az süredir aynı kurumda görev yapan katılımcıların sahip olduğu tespit edilmiştir.
- Önemsiz sanal kaytarma boyutu açısından ise en yüksek puan ortalamasına 11-15 yıl arası süredir aynı kurumda görev yapan katılımcıların sahip olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların kişilik özellikleri boyutları ile kurumdaki hizmet süreleri arasındaki ilişki incelendiğinde;

- Dışadönüklük kişilik özelliği açısından 1 yıldan az, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası süredir aynı kurumda görev yapan katılımcıların en yüksek puan ortalamasına,
- Uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri açısından 1 yıldan az süredir aynı kurumda görev yapan katılımcıların en yüksek puan ortalamasına,
- Duygusal denge kişilik özelliği açısından 11-15 yıl arası süredir aynı kurumda görev yapan katılımcıların en yüksek puan ortalamasına,

- Sorumluluk kişilik özelliği kişilik açısından ise 1 yıldan az süredir aynı pozisyonda görev yapan katılımcıların en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların kurumlarındaki hizmet sürelerine göre sanal kaytarma boyutlarına ilişkin Anova analizi yapıldığında önemli sanal kaytarma boyutu ile kurumdaki hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken, önemsiz sanal kaytarma boyutu ile kurumdaki hizmet süresi arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Önemli sanal kaytarma boyutu ile katılımcıların kurumlarındaki hizmet süreleri arasında tespit edilen anlamlı farklılığın hangi kurumdaki hizmet sürelerinden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Tamhane's T2 analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları; 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası süredir aynı kurumda görev yapan katılımcıların 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve daha uzun süredir aynı kurumda görev yapan katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek önemli sanal kaytarma ortalamalarına sahip olduklarını göstermektedir. Ünal ve Tekdemir (2015)'de kurumdaki hizmet süresi ile sanal kaytarma eylemleri arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Akça (2013) ise rahatlatıcı eylemler, sanal kaytarma ve suistimale açık eylemler ile kurumdaki hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların kurumlarındaki hizmet sürelerine göre kişilik özelliklerine ilişkin Anova analizi yapıldığında duygusal denge ve sorumluluk kişilik özellikleri ile pozisyonlarındaki çalışma sürelerine arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Dışadönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile pozisyonlarındaki çalışma süreleri arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Katılımcıların kurumlarındaki hizmet süreleri ile duygusal denge ve sorumluluk boyutları arasında tespit edilen anlamlı farklılığın hangi pozisyonda çalışma sürelerinden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Tamhane's T2 ve Tukey HSD analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçları; duygusal denge boyutu açısından 11-15 yıl ve 16 yıl ve daha yukarısı süredir aynı kurumda görev yapan katılımcıların 1-5 yıl arası süredir aynı kurumda görev yapan katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek ortalamalara sahip olduklarını göstermektedir. Sorumluluk boyutu açısından ise 16 yıl ve daha uzun süredir aynı kurumda görev yapan katılımcıların 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası süredir aynı kurumda görev yapan katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek ortalamalara sahip olduklarını görülmektedir.

Araştırmanın hipotezlerini oluşturan sanal kaytarma boyutları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan Korelasyon analizi sonucunda önemli sanal kaytarma boyutları ile kişilik özellikleri boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre; önemli sanal kaytarma davranışları ile uyumluluk, duygusal denge ve sorumluluk kişilik özellikleri, önemsiz sanal kaytarma davranışları ile ise uyumluluk kişilik özelliği negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki içerisindedir. Yani uyumluluk, duygusal denge ve sorumluluk düzeylerindeki artış önemli sanal kaytarma davranışlarında azalmaya sebep olacaktır. Önemsiz sanal kaytarma davranışları ise uyumluluk düzeyindeki artış durumunda azalacaktır.

Değişkenler arasındaki ilişki derecesini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda beş faktör kişilik özelliklerinin önemli sanal kaytarma davranışlarını %8,7 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Buna göre; uyumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık kişilik boyutları ile önemli sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük ve sorumluluk kişilik boyutları ile önemli sanal kaytarma arasında ise anlamlı bir bağ tespit edilmemiştir. Önemsiz sanal kaytarma ile kişilik özellikleri arasında gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon sonuçlarına göre; beş faktör kişilik özellikleri önemsiz sanal kaytarmayı %2,9 oranında açıklamaktadır. Buna göre; sadece uyumluluk boyutu ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer kişilik boyutları ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı bir bağ bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çividağ (2017) ile Örüçü ve Aksoy (2018)' un çalışmaları duygusal denge ve önemli sanal kaytarma arasındaki ilişki bulgusunu desteklenmektedir. Krishnan, Lim ve Teo (2010)'nun uyumluluk ile sanal kaytarma ilişkisini; Jia, Jia ve Karau (2013)'un duygusal denge, deneyime açıklık ve sorumluluk ile sanal kaytarma ilişkisini; O'Neill, Hambley ve Bercovich (2014)'in uyumluluk ve sorumluluk ile sanal kaytarma ilişkisini; Corgnet, Gonzalez ve Mateo (2015)'nun sorumluluk ile sanal kaytarma ilişkisini; Varghese ve Barber (2017)'in duygusal denge, uyumluluk ve sorumluluk ilişkisini ortaya koyduğu çalışmalar da araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

5.2. Öneriler

- Bu çalışma sadece Güney Marmara Bölgesi'nde gerçekleştirilmiştir. Farklı ve daha geniş örneklem alanlarında benzer çalışmalar yapılması karşılaştırma yapmaya da olanak tanıyacaktır.
- Çalışma sadece banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Farklı meslek grupları üzerinde benzer çalışmaların gerçekleştirilmesi literatüre katkı sağlayacaktır.
- Araştırmada kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışlarını açıklama derecesi ölçülmüştür. Sanal kaytarma davranışlarının diğer nedenleri veya sonuçları üzerine araştırmalar yapılabilir.
- Farklı kişilik özellikleri ölçüm formları ile sanal kaytarmanın farklı boyutlarının ilişkisi üzerine çalışmalar yapılabilir.
- Yöneticiler ve insan kaynakları yetkilileri bireylerin demografik özellikleri ve kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisini inceleyerek yönetim kararlarını bu sonuçlar ışığında verebilirler.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., ve Erdoğan, A. (2014). Anne Roe ve Holland'ın Kişilik Kuramları İle Shein'in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3).
- Aghaz, A., ve Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and Job Burnout: an Investigation in The Knowledge-Intensive Sector. *Computers in Human Behavior*, 62, 51-60.
- Akca, A. (2013). Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akyıldız, H. (2006). Freud'çu, Liberal Ve Marksist Kişilik Kuramlarının Türevi Olarak Toplum, İktisat Ve Siyaset Teorileri. *Akdeniz University Faculty of Economics ve Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11).
- Alarcon, G., Eschleman, K.J. ve Bowling, N.A., (2009). Relationships Between Personality Variables And Burnout: A Meta-Analysis. *Article in Work and Stress*, Vol 23, No 3, July-September 2009, 244-263.
- Alkış, Nurcan (2015). Kişilik Özellikleri, Motivasyon Ve İkna Prensiplerinin Akademik Başarım Üzerindeki Etkileri. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Enformatik Enstitüsü. Ankara.
- Allen, B., P., (2016). *Personality Theories: Development, Growth And Diversity*, Google Books Search, NY: Routledge Publishing.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Altunay, Esen (2014). İlkokul ve Ortaokul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Karar Verme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Anandarajan, M., Devine, P. ve Simmers, C. A. (2004) "A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace", M. Anandarajan ve C. A. Simmers (eds.), *A Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective*

Human Resources Management, 1st Edition, Hensey, Information Science Publishing.

Anandarajan, M. ve Simmers, C. A. (2004). “Constructive and Dysfunctional Personal Web Usage in the Workplace: Mapping Employee Attitudes”, M. Anandarajan ve C. A. Simmers (eds.), A Personal Web usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management, 1st Edition, Hensey, Information Science Publishing.

Anandarajan, M., Simmers, C. A. ve D’Ovidio, R. (2011). “Exploring the Underlying Structure of Personal Web Usage in the Workplace”, Cyberpsychology, Behavior, And Social Networking, 14(10), 577-583.

Andreassen, C. S., Torsheim, T., ve Pallesen, S. (2014). Predictors of Use of Social Network Sites at Work-A Specific Type of Cyberloafing. Journal of Computer-Mediated Communication, 19(4), 906-921.

Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., ve Coover, M. D. (2014). Explaining Cyberloafing: The Role of the Theory of Planned Behavior. Computers in Human Behavior, 36, 510-519.

Aslan, Z., ve Sağlam Arı, G. (2018). Kişilik ve Duygusal Emek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Banka Çalışanları Örneği.

Arslan, F., Bayraktar, G., ve Akdoğan, S. (2006). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Amatör ve Profesyonel Spor Yapan Öğrencilerle Aktif Spor Yapmayan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi. Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 8(2), 40-47.

Avşaroğlu, S. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsaygı, Karar Verme ve Stresle Başa Çıkma Stillerinin Benlik Saygısı ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.

Aytaç, S. (2000). İnsanı Anlama Çabası. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Bacanlı, H. (2000). Gelişim ve Öğrenme. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Baltacı, A. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Erteleme Davranışı Eğilimleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(12), 54-81.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal Öğrenme Kuramı Ve Eğitimde Uygulanması, *SAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2007/14, ss.198-210.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., ve Piotrowski, M. (2002). Personality and Job Performance: Test of The Mediating Effects of Motivation Among Sales Representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87, 43–51.
- Bee, H., ve Boyt, D. (2009). *Çocuk Gelişim Psikolojisi*. (Orhan Gündüz, Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Behrem, Ümit (2017). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Adalet Algısı Aracılığıyla Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Blanchard, A.L. ve Henle, C.A. (2008) "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control" *Computers in Human Behavior*, 24(3): 1067-1084.
- Blau, G., Yang, Y., ve Ward-Cook, K. (2006). Testing a Measure of Cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9-17.
- Boeree, George C. (2006). *Personality Theories*, Shippensburg University, United States
- Bozkaya, Engin (2013). Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hiyerarşik Yapısı Yüksek Bir Kurumda Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Bozionelos, N. (2004). The Big Five of Personality and Work Involvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19(1), 69-81.

- Burger, M. J. (2006). Kişilik. İ. D. Erguvan Sarıoğlu (Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Büyükuysal, Elif (2016). Orta Öğretim İngilizce Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Yaklaşımları İle Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Can, H., Aşan. Ö., ve Miski Aydın. E., (2006). Örgütsel Davranış. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Can, Yeliz (2007). A Tipi ve B Tipi Kişilik Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Carlo, G., Okun, M.A., Knight, G.P., ve De Guzman, M.R.T. (2005), “The Interplay Of Traits And Motives On Volunteering: Agreeableness, Extraversion And Prosocial Value Motivation”, *Personality And Individual Differences*, Volume 38, Issue 6, April, 1293-1305.
- Cevher, F. N. ve Buluş, M., 2007, “Benlik Kavramı ve Benlik Saygısı, Önemi ve Geliştirilmesi”, *Akademik Dizayn Dergisi*, Sayı. 2, ss. 52-57
- Cloutier, R. (1982). Ergenlik psikolojisinde kuramlar. B. Onur (Çev.). A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 27(2), 875-903.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., ve Barrick, M. R. (2004). Interactive Effects of Personality And Perceptions of The Work Situation on Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89, 599-609.
- Corey, G., (2010). Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları, Mentis Yayıncılık: Ankara.
- Corgnet, B., Gonzalez, R. H., ve Mateo, R. (2015). Cognitive Reflection and The Diligent Worker: an Experimental Study of Millennials. *Plos One*, 10(11), E0141243.
- Corgnet, B., Hernán-González, R., ve McCarter, M. W. (2015). The Role of The Decision-Making Regime on Cooperation in A Workgroup Social Dilemma: An Examination of Cyberloafing. *Games*, 6(4), 588-603.

- Costa Jr, P. T., ve McCrae, R. R. (1995). Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using The Revised Neo Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Coşkun, A. (2005). Skinner ile Tolman Kuramlarının Karşılaştırılması ve Bu Kuramlar Doğrultusunda Kurulan Bir Okul. *Pivolka Dergisi*, 4(19), 15-19.
- Cüceloğlu, D. (2015); İnsan Ve Davranışı- Psikolojinin Temel Kavramları, Remzi Kitabevi: İstanbul.
- Çavuşoğlu, S., Palamutçuoğlu, B. T., ve Palamutçuoğlu, A. (2017). İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 430-444.
- Çavuşoğlu, S., Palamutçuoğlu, A., ve Palamutçuoğlu B. T. (2014). Çalışanların Demografik Özelliklerinin Sanal Kaytarma (Cyberlofing) Üzerindeki Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma, *Research Journal of Business and Management*, 1(3).
- Çetin, Olgun Irmak (2015). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel İntikam Niyetine Etkisinde Örgüt İklimi Ve Bağlamsal Performansın Rolü. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çınar, O., ve Karcıoğlu, F. (2015). The Relationship Between Cyber Loafing and Organizational Citizenship Behavior: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 444-453.
- Çivilidağ, A. (2017). İş Yaşamında Sanal Kaytarmanın Kişilik Ve Bazı Demografik Değişkenlerle İlişkisinin İncelenme. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.
- Çoraklı, Ekin (2007). Müzik Öğretmeni Adaylarının Piyano Dersindeki Başarıları İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dal, Veysel (2014). Farklı Kişilik Özelliklerine Sahip Bireylerin Risk Algılarının Tüketici Davranışı Açısından İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Demir, Cennet (2012). Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- Demirtaş, Egemen (2011). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin ve Kişisel Değerlerinin, İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Deniz, A. ve Erciş, A. (2010). Kişilik Özellikleri, Hedonik ve Rasyonel Fayda, Marka Duygusu ve Marka Bağlılığı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24 (2).
- Digman, J. M. (1990). Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model. Annual Review of Psychology, 41(1), 417-440.
- Doorn, O. V. N. 2011. Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework. Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences.
- Durna, U. ve Şentürk, F. K. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Denetim Odaklarını Çeşitli Değişkenler Yardımıyla Tespit Etmeye Yönelik Bir Çalışma. ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 8(15), 37-48.
- Dursun, Meltem (2008). Psikoloji, İnsan Bilimleri ve Felsefe Yüksek Lisans Programı Bipolar Bozukluklarda Kişilik Özellikleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eivazi, K. (2011). Computer Use Monitoring and Privacy At Work. Computer Law ve Security Review, 27(5), 516-523.
- Ercoşkun, M. H., ve Nalçacı, A. (2005). Öğretimde Psikolojik İhtiyaçların Yeri ve Önemi. Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, 353-370.
- Erdoğan, İ., ve Alemdar, K. (2010). Öteki Kuram. Ankara: Erk Yayınları
- Eren, E. (2000). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 6. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eren, E. (2012). Örgütsel davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Erkutlu, H. V., Ve Özdemir, H. Ö. (2018). Otantik Liderlik ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. Social Sciences, 13(2), 119-125.
- Eroğlu, F. (2004). Davranış Bilimleri. 6.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğul, R., ve Yurtal, F. (2014). Eğitim Psikolojisi El Kitabı. Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Ewen, R.B. (1998). An Introduction to Theories od Personality. New Jersay: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Punlishers.
- Ewen, R. (2014). An İntroduction to Theories of Personality. Psychology Press.
- Fordham, F. (2004). Jung Psikolojisinin Ana Hatları, İstanbul: Say Yayınları.
- Frager, R., ve Fadiman, J. (2005). Personality and Personal Growth. New Jersey: Pearson.
- Freidman, H.S., ve Schustack, M. W. (2003). Personality: Classic Theories and Modern Research. New Jersey: Allyn ve Bacon, Pearson.
- Fromm, E. (1996). Özgürlükten Kaçış. İstanbul: Payel.
- Garrett, R.K., ve Danziger, J.N. (2008) "On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work" CyberPsychology ve Behavior, 11 (3):287-292.
- Geçtan, E. (2000). Psikanaliz ve Sonrası, 9.Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gerrig, R. J., ve Zimbardo, P. G. (2013). Psychology and Life. (G. Sert, Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güneş, Nurcan (2016). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Performansa Etkisi: Yerel Yönetimlerde Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güney, S. (2006). Davranış Bilimleri. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Hammond, M. S. (2001). The Use of the Five-Factor Model of Personality as a Therapeutic Tool in Career Counseling, *Journal of Career Development*, 27(3): 153-165.
- Hastings, S. E., ve O'Neill, T. A. (2009). Predicting Workplace Deviance Using Broad Versus Narrow Personality Variables. *Personality and Individual Differences*, 47, 289–293.
- Hills, P., Argyle, M., ve Reeves, R. (2000). Individual Differences in Leisure Satisfaction: an Investigation of Four Theories of Leisure Motivation. *Personality and Individual Differences*, 28(4), 763-779.
- Isır, Tamer (2006). Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek, Personel Seçim Sürecini İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- İrengün, Oğuzhan (2014). Beş Faktör Kişilik Kuramının Sosyal Girişimcilik Yönelimine Etkisi ve Bir Alan Araştırması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Jia, H., Jia, R., ve Karau, S. (2013). Cyberloafing and Personality: The Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors. *Journal of Leadership ve Organizational Studies*, 20(3), 358-365.
- John, O. P., ve Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, And Theoretical Perspectives. In L. A. Pervin ve O. P. John (Eds.), *Handbook Of Personality: Theory And Research* (2nd Ed., Pp. 102-138). New York, NY: Guilford Press.
- Joseph C. Ugrin, John M. Pearson ve Shane M. Nickle (2018) An Examination of the Relationship between Culture and Cyberloafing Using the Hofstede Model, *Journal of Internet Commerce*, 17:1, 46-63
- Judge, T. A., ve Ilies, R. (2002). Relationship of Personality to Performance Motivation: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797.

- Kalaycı, Esin (2010). Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Davranışları İle Öz Düzenleme Stratejileri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Kaplan, T., Aktaş, S., Tükel, Y., ve Atılgan, D. (2017). Rekreatif Olarak Aktif Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Tiplerinin İncelenmesi.
- Kaplan, M. ve Çetinkaya, A. Ş. (2014). “Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.
- Kaplan, M., ve Adem, Ö. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Kaşlı, M. (2009). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kaya, Yasemin (2010). Örgütsel Yaşamda Kişilik Ve Davranışlar Arasındaki İlişkiler: Duyguların Aracı Rolü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Kazaferoğlu, Erol (2017). Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Eğilimi İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Keklik, B., Kiliç, R., Yıldız, H., ve Yıldız, B. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi/An Investigation of the Effect of Cyberloafing Behaviors on Organizational Learning Capacity. *Business and Economics Research Journal*, 6(3), 129.
- Kerse, G., Soyalın, M., ve Karabey, C. N. (2017). Kişi-Örgüt Uyumu, Nötrleştirme ve Algılanan Yönetici Desteğinin Sanal Kaytarmaya Etkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), 100-113.
- Kim, K., Triana, M. C., Chung, K., ve Oh, N. (2015). When Do Employees Cyberloaf? An Interactionist Perspective Examining Individual Differences, Justice, and Empowerment.

- Kim, S. J., ve Byrne, S. (2011). Conceptualizing personal web usage in work contexts: A preliminary framework. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2271-2283.
- Kleinman, Paul, Psiko 101, (Çeviren: Hasan Kaplan), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2014/6, ss. 169-174.
- Koay, K. Y., Soh, P. C. H., ve Chew, K. W. (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The Mediating Role of Job Stress. *Management Research Review*, 40(9), 1025-1038.
- Koca, Emre (2016). Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kozako, I. N. A. M. F., Safin, S. Z., ve Rahim, A. R. A. (2013). The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behaviour among Hotel Employees: An Exploratory Study. *Procedia Economics and Finance*, 7, 181-187.
- König, C. J., ve De La Guardia, M. E. C. (2014). Exploring the Positive Side of Personal Internet Use at Work: Does It Help in Managing the Border Between Work and Nonwork?. *Computers in Human Behavior*, 30, 355-360.
- Köknel, Özcan (2005) Kaygıdan Mutluluğa Kişilik. 17. Basım, Altın Kitaplar, İstanbul.
- Köse, S., Oral, L. ve Türesin, H. (2012). İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1):287-295.
- Kraut, R., Kiesler, S., Boneva, B., Cummings, J., Helgeson, V., ve Crawford, A. (2002). Internet Paradox Revisited. *Journal of Social Issues*, 58(1), 49-74.
- Krishnan, S., Lim, V. K., ve Teo, T. S. (2010). How Does Personality Matter? Investigating the Impact of Big-Five Personality Traits on Cyberloafing. In *ICIS* (p. 6).
- Kutanis, Rana Özen (2006), Örgütsel Davranış Bilimleri, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Lawrance C, Kolb H, Keith H. Modern Clinical Psychiatry. Tenth Edition. Philadelphia: W.B. Saunders Company. 1982.

- Levent, Başak (2011). Sınıf Öğretmenlerinin Kişilik Özelliklerinin İletişim Becerilerine Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Lieberman, B., Seidman, G., McKenna, K. ve Buffardi, L. (2011). Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192-2199.
- Lim, V.K.G. (2002) "The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice" *Journal of Organizational Behavior*, 23(5):675- 694.
- Lim, V. K., ve Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at The Workplace: Gain or Drain on Work?. *Behaviour ve Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Lim, V. K. G.,ve Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, Perceived Seriousness, Justification And Regulation Of Cyberloafing In Singapore An Exploratory Study, *Information ve Management* 42, 1081 – 1093.
- Li, S., ve Chung, T. 2006. Internet Function and Internet Addictive Behaviour. *Computers in Human Behaviour*. c.22: 1067–1071.
- Livingstone, S. M. (1988). Why People Watch Soap Opera: An Analysis of the Explanations of British Viewers. *European Journal of Communication*, 3(1), 55-80.
- Lv, A., Shen, X., Cao, Y., Su, Y. ve Chen, X. (2012). Conscientiousness And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Organizational Justice. *Social Behavior and Personality: An International journal*, 40(8).
- Madran, C., ve Akdoğan, T. (2010). "Satıcıların Kişilikleri İle Performanslarının İlişkisi; Beş Faktör Modeline Göre Bir Analiz", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1): 366-381.
- Mahatanankoon, P. ve Igbaria, M. (2004) "Impact of Personal Internet Usage on Employee's Well-Being" Anandarajan (eds.)*yl Personal Web usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management*, 1st Edition, Hensey, Information Science Publishing.

- Malak, Emine (2012). Bir Grup Öğretmenin Kişilik Özellikleri ile Sınıf İçinde Kullandıkları Disiplin Yöntemleri Arasındaki İlişki, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Malik, M. E., Ghafoor, M. M ve Igba, H. K. (2012) “Leadership and Personality Trait As Determinants of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) In Banking Sector of Pakistan”, World Applied Sciences Journal, 20 (8), 1152 - 1158.
- Mastrangelo, P.M., Everton, W. ve Jolton, J.A. (2006) "Personal Use of Work Computers: Distraction versus Desiuction" CyberPsychology ve Behavior, 9(6), 730-741.
- Mccabe, K. O., Van Yperen, N. W., Elliot, A. J., ve Verbraak, M. (2013). Big Five Personality Profiles of Context-Specific Achievement Goals. Journal of Research in Personality, 47(6), 698-707.
- Mete, Cengiz (2006). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mihalcea, A. (2014). Leadership, Personality, Job Satisfaction and Job Performance. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 127, 443-447.
- Milfont, T. L., ve Sibley, C. G. (2012). “The Big Five Personality Traits and Environmental Engagement: Associations at the Individual and Societal Level”, Journal of Environmental Psychology, 32(2), 187-195.
- Miller, Allen ve Shelly, Suzan (2007). A’dan Z’ye Kişiliğiniz, (Çev.:Sıla Alanyut). İstanbul: Vesta Ofset Matbaacılık.
- Morgan, C. T. (2011). Psikolojiye giriş. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Morris, C. G., (2013). Psikolojiyi Anlamak. Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Nalçacı İkiz, Aylin (2016). Turistlerin Kişilik Özelliklerinin Satın Alma Davranışlarına Etkisi: Yerli Turistler Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Nartgün, S. S., Ekinci, S., Limon, I., ve Tükel, H. (2017). Teachers' Views on Cyberloafing and Impression Management Tactics. Journal of Education and Practice, 8(3), 28-36.

- Nelson, K.W. (2011). Motivation and Personality: An Examination of the Big Five Personality Trait Factors and Their Relationship with Sales Performance in a Non-Cash İncentive Program. Doctoral Dissertation, Capella University, Minnesota.
- Oktay, Handan (2007). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyonu ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Okutan, Elvan (2010). Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Olpak, Y. Z., ve Korucu, A. T. (2014). Öğretmen Adaylarının Öğrenme Yaklaşımları ile Denetim Odakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama, 4(2).
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., Ve Bercovich, A. (2014). Prediction of Cyberslacking When Employees are Working Away From The Office. Computers in Human Behavior, 34, 291-298.
- Oosthuizen, A., Rabie, G. H., ve De Beer, L. T. (2018). Investigating Cyberloafing, Organisational Justice, Work Engagement And Organisational Trust of South African Retail and Manufacturing Employees. SA Journal of Human Resource Management, 16(1), 1-11.
- Ödemiş, Sibel Nitelik (2011). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örücü, E., ve Aksoy, M. (2018). Sanal Kaytarma Ve Beş Büyük Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı: 30, 265-282
- Örücü, E., ve Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet Ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. Ege Akademik Bakış, 99-114.
- Özdem, G., ve Demir, A. (2015). Okul Yöneticilerinde Sanal Kaytarma Davranışı. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(3), 1029-1042

- Özdevecioğlu, M., (2002), Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 19, ss. 115-134.
- Özgen, Fatih (2016). Spor Yapan Ve Yapmayan Üniversite Öğrencilerinde İnternet Bağımlılığı İle Kişilik İlişkisinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Özkalp, E. (2005). Davranış Bilimlerine Giriş. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkalp E., Aydın U. ve Tekeli S. (2012) “Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri”, Çimento İşveren Sendikası Dergisi, 26(2): 18-33.
- Piotrowski, C. (2012). Cyberloafing: A Content Analysis Of The Emerging Literature. Journal of Instructional Psychology, 39(3/4), 259.
- Plotnik, R. (2009). Psikolojiye giriş. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Rajah, R. ve Lim, K. G. (2011), “Cyberloafing, Neutralization, and Organizational Citizenship Behavior”, PACIS 2011 Proceedings, Paper 152.
- Richardson K. ve Benbunan-Fich R. (2011) “Examining the Antecedents of Work Connectivity Behavior during No-Work Time”, Information and Organization, 21(3): 142-160.
- Robinson, S. L., ve Bennett. R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling. Academy of Management Journal, 38, 555-572.
- Robbins, S. ve Judge, T. (2007). Organizational Behavior, New Jersey, Pearson Prentice Hall
- RuningSawitri, H. S. (2012). Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressor on Cyberloafing. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 57, 320-324.
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. International Journal of Selection and Assessment, 10, 117-125.

- Sayın, A. ve Aslan, S. (2005). Duygu Durum Bozuklukları ile Huy, Karakter ve Kişilik İlişkisi., Türk Psikiyatri Dergisi, Cilt,16, Sayı,4, 276-283.
- Saygılı, Gülperi (2010). Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Okul İklimi Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schultz, D. P., ve Schultz, S. E. (2002). Modern Psikoloji Tarihi, çev. Yasemin Aslay, İstanbul: Kaknüs yayıncılık.
- Senemoğlu, N. (2010); Gelişim Öğrenme ve Öğretim, 16. Basım, Pegem Akademi; Ankara.
- Seymour, L. ve Nadasen, K. (2007). Web Access for IT Staff: A Developing World Perspective on Web Abuse. The Electronic Library, 25(5), 543-557.
- Sicora, Robert T. (2014). Personality and Trust A Qualitative Study on the Personality Styles/Traits of Leaders and Employees and the Impact on Culture of Trust within Organizations. Doctoral Dissertation, Faculty of the School of Education of the University of St. Thomas, Minnesota.
- Silah, M. (2005). Sosyal Psikoloji Davranış Bilimi. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Smith Edward E, Susan Nolen-Hoeksema, Barbara Frederickson ve Geoffrey R Loftus (2015); Psikolojiye Giriş, 3. Baskı, (Çev,: Öznur Öncül- Deniz Ferhatoglu), Ankara, Arkadaş Yayınevi.
- Stanton, J. M. (2002). Company Profile of the Frequent Internet User. Communications of the ACM, 45(1), 55-59.
- Stouten, J., Kuppens, P., ve Decoster, S. (2013). Being Angry for Different Reasons: the Role of Personality in Distributive Justice. Journal of Applied Social Psychology, 43(4), 795-805.
- Sünbül, Ersin (2017). Yöneticilerin Kişilik Özelliklerinin Liderlik Davranışlarına Etkisi Üzerine Ampirik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Süren, Seray (2014). Banka Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Söylemez, Y. S. (2014). Türk Sinemasında Rüya Gerçeği: Semih Kaplanoğlu ve Yusuf Üçlemesi/Dream Reality in Turkish Cinema: Semih Kaplanoglu and Yusuf Triology. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(25).
- Swider, B. W., ve Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A Meta-analytic Path Model of Personality, Job Burnout, and Work Outcomes. Journal of Vocational Behavior, 76(3), 487-506.
- Şar, Nuriye Şeyma (2016). Spor Yapan Ve Yapmayan Bireylerin Psikolojik Dayanıklılık Ve Kişilik Özelliklerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Şimşek, Özlem (2006). İnsan Dinamiğinin Kişilik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2011). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. (7. Baskı), Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tan, Melek (2017). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri İle Sanal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişkinin Analizi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Tatar, A., Bildik, T., Saltukoğlu, G., ve Dinçel, M. G. (2014). Klinik Olmayan Örneklemde Beş Faktör Kişilik Envanteri Belirti Tarama Amaçlı Kullanılabilir mi?: Ön Çalışma. FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, (4), 181-199.
- Tavşancıl, E. (2002). Tutumların Ölçülmesi ve Spss ile Veri Analizi, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tonta, Y. (2007). Faktör Analizi. <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/courses/fall2007/sb5002/> (Erişim Tarihi: 26.07.2018)
- Tuzcuoğlu, S. (2005). Kişilik gelişimi. Betül Aydın (Ed.), Gelişim ve Öğrenme (s. 123-156). Ankara: Nobel Yayınları.

- Uğurlu, B. (2012). Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Kullandıkları Disiplin Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ulusoy, A. (Ed.). (2005). Gelişim ve öğrenme. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Uludağ, Yusuf (2017). İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin Ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Usal, Alparslan ve Zeynep Kuşluvan (2006); Davranış Bilimleri Sosyal Psikoloji, 5. Baskı, İzmir: Fakülteler Kitapevi.
- Ünal, F. Ö. ve Tekdemir, S. (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20 (2), 95-118.
- Ünlü, S. (1992); Psikoloji. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Ünlü, S.ve Ayhan H. (2001). Psikoloji. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Varghese, L., ve Barber, L. K. (2017). A Preliminary Study Exploring Moderating Effects of Role Stressors on The Relationship Between Big Five Personality Traits and Workplace Cyberloafing. Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace, 11(4).
- Verton, D. (2000). Employers OK with E-surfing. Computerworld, 34(51), 1-2.
- Vitak, J., Crouse, J., ve LaRose, R. (2011). Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking. Computers In Human Behavior, 27(5), 1751-1759.
- Watson, D., ve Clark, L. A. (1997). Extraversion and Its Positive Emotional Core. In Handbook of Personality Psychology (pp. 767-793).
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive Use of Technology at Work: Information ve Communications Technologies and Cyberdeviancy. Human Resource Management Review, 20(1), 35-44.

- Whitty M. T. ve Carr A. N. (2006), “New Rules in the Workplace: Applying Object-Relations Theory to Explain Problem Internet and Email Behavior in the Workplace”, *Computers in Human Behavior*, 22(2), 235-250.
- Wittig, F. A. (1977). *Theory and Problems of Introduction to Psychology*. New York: Mcgraw-Hill Book Company.
- Woods, S. A ve Sofat, J. A. (2013) “Personality and Engagement At Work: The Mediating Role of Psychological Meaningfulness”, *Journal of Applied Social Psychology*, Sayı 43, 2203 - 2210.
- Wyatt, K., ve Phillips, J. G. (2005, November). Internet Use and Misuse in the Workplace. In *Proceedings of the 17th Australia Conference on Computer-Human Interaction: Citizens Online: Considerations for Today and the Future* (pp. 1-4). Computer-Human Interaction Special Interest Group (CHISIG) of Australia.
- Yağcı, M., ve Yüceler, A. (2016). Kavramsal Boyutlarıyla Sanal Kaytarma. *International Journal Of Social Sciences and Education Research*, 2(2), 531-540.
- Yalçın, Oğuz (2015). *Kişilik Özelliklerinin Ve Risk Algısının Karar Verme Stillerine Etkisi: Pilotlar Üzerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Yanbastı, G. (1996). *Kişilik Kuramları*. 2. Baskı. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları
- Yavuz, S. (2005). Developing a Technology Attitude Scale for Pre-Service Chemistry Teachers. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 4(1), 17-25.
- Yavuzer, N. (2013). İnsanın Saldırgan ve Yıkıcı Doğasını Anlamak. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 12 (23), 43-57.
- Yavuzer Y, Demir Z, Koç M. (2001). *Gelişim ve Öğrenme*. Konya: Mikro Basım-Yayın Dağıtım.
- Yazgan-İnanç, B., ve Yerlikaya, E. (2014). *Kişilik Kuramları*. (9. Basım). Ankara: Pegem Akademi.

- Yeke, Selçuk (2015). Çalışanların Kişilik Özellikleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tutkunluğu Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yeşilyaprak, B. (2004). Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Yıldırım, F. (2018). Tükenmişlik Düzeyinin Sanal Kaytarma Davranışına Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5(13), 302-313.
- Yıldız, B., ve Yıldız, H. (2015). İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13(3), 1-17.
- Yıldız, H., Yıldız, B., ve Ateş, H. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergirilmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var mıdır?. Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi, 10(2).
- Yıldız, H., Yıldız, B., ve İyigün, N. Ö. (2016). Psikolojik Sözleşme Algısının Sanal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (47), 147-165.
- Yıldızoğlu, H. (2013). Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleriyle Çatışma Yönetimi Stili Tercihleri Arasındaki İlişki, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Yörükan, T. (2000). Alfred Adler, Bireysel Psikolojisi, Sosyal Roller ve Kişilik, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Yüksel Ö. (2006). Davranış Bilimleri. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zel, Uğur (2011); Kişilik ve Liderlik, 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Zhang, L. F. (2003). Does The Big Five Predict Learning Approaches?. Personality and Individual Differences, 34(8), 1431-1446.
- Zoghbi Manrique De Lara, P. (2007). Redefining OCB As Cybercivism: Do Work Attitudes Also Explain Organizational Citizenship İnternet Behaviors?. Management Research: Journal of The Iberoamerican Academy Of Management, 5(1), 43-52.

Zoghbi-Manrique-De-Lara, P., ve Melián-González, S. (2009). The Role of Anomia on The Relationship Between Organisational Justice Perceptions and Organisational Citizenship Online Behaviours. *Journal of Information, Communication And Ethics In Society*, 7(1), 72-85.



EKLER

1. ANKET FORMU



BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Değerli katılımcı,

Bu anket, Balıkesir Üniversitesi'nde gerçekleştirilmekte olan bir **yüksek lisans tezi** araştırmasına veri tabanı sağlamak üzere hazırlanmış olup, çalışanların çeşitli durumlar ile ilgili görüşlerini almayı amaçlamaktadır.

- Lütfen anketin üzerine hiçbir şekilde kimliğinizi belirtecek bir yazı yazmayınız.
- Anket sonuçları araştırmacıda saklı kalacaktır.
- Anket **3 bölümden oluşmaktadır**. Lütfen tüm bölümleri cevaplandırınız.
- Lütfen hiçbir ifadeyi **atlamadan ve bos bırakmadan** değerlendirmenizi yapınız.

Araştırmamıza yaptığınız katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

Erdem DEDE

Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi
Danışman: **Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ**

BÖLÜM 1

Bu bölüm çalışma saatleri içerisinde kişisel internet kullanımının hangi alanlarda daha yoğun olduğunu belirlemek için oluşturulmuştur. Maddeler arasında hiç yapmadığınız veya her zaman yaptığınız aktiviteler bulunmaktadır. Maddelerin her biri “Çalışma saatleri içerisinde internet üzerinde aktivitesini gerçekleştiririm” cümlesinin boşluk kısmını tamamlamaktadır. Lütfen size en uygun ifadeye “X” işareti koyarak cevaplandırınız.

	ÇALIŞMA SAATLERİ İÇERİSİNDE İNTERNET ÜZERİNDE AKTİVİTESİNİ GERÇEKLEŞTİRİRİM	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Her Zaman
1	İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi)					
2	İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (youtube veya zapkolik gibi)					
3	Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu)					
4	Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter vb.)					
5	İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek					
6	Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak					
7	Kişisel Web sayfası ile ilgilenmek					
8	İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek					
9	İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapmak (EFT, Havale işlemleri gibi)					
10	İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etmek (gazete, online haber TV’leri veya diğer haber siteleri)					
11	İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etmek					
12	Kişisel ürünler için internet üzerinden alış-veriş yapmak					
13	İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret etmek (sörf yapmak)					
14	Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri gibi)					

BÖLÜM 2

Aşağıdaki özelliklerin her biri insan davranış ve tutumlarıyla ilgilidir. Bunların arasında size uyabilecek ya da uymayacak özellikler bulunmaktadır. Bu özelliklerin her biri “**Kendimi biri olarak görüyorum**” cümlesinin boşluk kısmını doldurmaktadır. Lütfen yazılı olan bu özellikleri, sizi en iyi biçimde yansıtan ifadeye “**X**” işareti koyarak değerlendiriniz.

	KENDİMİ BİRİ OLARAK GÖRÜYORUM	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyor ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Konuşkan					
2	Başkalarında hata bulmaya eğilimli					
3	Bir işi titiz yapan					
4	Depresyonda, hüzünlü					
5	Yeni, orijinal fikirler üreten					
6	Sosyal ilişkilerinde yakınlaşmaktan kaçınan					
7	Yardımsever ve diğerlerine karşı bencil olmayan					
8	Bazen dikkatsiz olabilen					
9	Rahat ve stresle başa çıkabilen					
10	Birçok farklı konuya meraklı					
11	Enerji dolu					
12	Başkalarıyla kavga başlatan (kavgacı)					
13	Güvenilir bir çalışan					
14	Gergin olabilen					
15	Zeki, derin düşünen					
16	Çevresine coşku yayan					
17	Bağışlayıcı, affedici bir yapıya sahip					
18	Dağınık olmaya eğilimli					
19	Endişeli					
20	Canlı bir hayal gücü olan					
21	Kolaylıkla sessizleşebilen					
22	Genellikle güvenilir					
23	Tembelliğe eğilimli					
24	Duygusal olarak çabuk değişmeyen, kolay üzülmeyen					
25	Yaratıcı					
26	Kendini kabul ettiren, güçlü bir kişiliğe sahip					
27	Soğuk ve mesafeli olabilen					

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyor ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
28	Başladığı işi azimle, bitirene kadar sürdüren					
29	Birdenbire canı sıkılabilen					
30	Sanatsal ve estetik deneyimlere değer veren					
31	Bazen utangaç ve duygularını pek dışa vurmayan					
32	Hemen herkese karşı düşünceli ve nazik					
33	İşleri etkin bir biçimde yapan					
34	Gergin durumlarda sakin kalabilen					
35	Rutin işleri tercih eden					
36	Cana yakın, sosyal					
37	Başkalarına karşı bazen kaba					
38	Planlar yapan ve onlara uyan					
39	Kolayca gerginleşen					
40	Fikir yürüten ve fikirlerini açıklamayı seven					
41	Sanata ilgisi az olan					
42	Başkaları ile işbirliği yapmayı seven					
43	Dikkati kolay dağılabilen					
44	Sanat, müzik ve edebiyatla ilgili					

BÖLÜM 3

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz:

- a) Erkek b) Kadın

2. Medeni durumunuz:

- a) Evli b) Bekar

3. Yaşınız:

- a) 15-25 b) 26-35 c) 36-45 d) 46-55 e) 56 ve yukarısı

4. Eğitim seviyeniz:

- a) İlkokul b) Ortaokul c) Lise d) Üniversite e) Yüksek Lisans
f) Doktora ve Üstü

5. Kurumdaki hizmet süreniz:

- a) 1 yıldan az b) 1-5 yıl c) 6-10 yıl d) 11-15 yıl e) 16 yıl ve daha yukarısı

6. Kurumdaki pozisyonunuz:

- a) Gişe yetkilisi b) Müşteri temsilcisi veya satış danışmanı
c) Servis yetkilisi d) Servis yetkili yardımcısı
e) Uzman f) Uzman yardımcısı
g) Yönetici adayları h) Yönetici
ı) Müfettiş i) Müfettiş yardımcısı
j) Şube müdürü k) Güvenlik görevlisi

7. Bulunduğunuz pozisyonda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

- a) 1 yıldan az b) 1-5 yıl c) 6-10 yıl d) 11-15 yıl e) 16 yıl ve daha yukarısı