T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

İstanbul'da Görev Yapan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Etik Değerlerinin Örgütsel Ceza Algısı Aracı Değişkeniyle Birlikte Sanal Kaytarma ve Örgütsel Kayıtsızlığa Etkisi

Doktora Tezi

AYSEN ARDA
200010438

İstanbul, 2022

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

İstanbul'da Görev Yapan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Etik Değerlerinin Örgütsel Ceza Algısı Aracı Değişkeniyle Birlikte Sanal Kaytarma ve Örgütsel Kayıtsızlığa Etkisi

Doktora Tezi

AYSEN ARDA
200010438

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Yahya FİDAN
İstanbul, 2022

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İTİCÜ Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamıyla uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesinin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

Aysen Arda

Merhum babama ve değerli aileme…

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamı hazırlarken çok değerli kişilerin katkısı ve desteği bulunmaktadır. Öncelikle tezimin her aşamasında beni yönlendiren, motive eden, gelişmemi sağlayan, ilgi ve desteği ile hep yanımda olan tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Yahya FİDAN'a en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Tezime başlarken çalışmalarıma birlikte başladığım, araştırmama yön veren, bilimsel bakış açısı kazandıran ilk hocam Sayın Prof. Dr. Hüner ŞENCAN'a minnet ve teşekkürlerimi sunuyorum. Tez süreci boyunca araştırmamı birlikte yürüttüğümüz, değerli katkılarını sunan, öğretici ve nazik eleştirileri ile örnek aldığım doktora tez izleme jürisi ve doktora tez savunma jürisi üyeleri hocalarım Sayın Prof. Dr. Kahraman ARSLAN ve Sayın Doç. Dr. Hanifi PARLAR hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

İstanbul Ticaret Üniversitesi ailesine katılmama, bünyesinde araştırma yapmama olanak sağlayan, destek veren Sayın Prof. Dr. Nazım EKREN hocama ve bana akademik çalışmalarım için yol gösteren, desteği ile daima motivasyonumu arttıran değerli hocam Sayın Prof. Dr. Ahu Tuğba KARABULUT'a en içten sevgi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez çalışmasının istatiksel analizleri sürecinde çalışmalarıma yardım eden ve her türlü desteği sağlayan tüm arkadaşlarıma ve hocalarıma teşekkür ederim.

Tez çalışması sırasında araştırma izinleri nedeniyle kolaylık sağlayan İstanbul İl Milli Eğitim Müdürü sayın Levent YAZICI'ya, veri toplama sürecinde desteğini esirgemeyen Sarıyer İlçe Milli Eğitim Müdürü sayın Hüseyin ÖZCANLAR'a, okul müdürüm sayın Adem ÖZDEMİR'e, İstanbul genelinde görev yapan ve anketime destek veren tüm okul müdürlerime, tüm öğretmenlere ve çalışma arkadaşlarıma en derin saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez yazım sürecinde desteğini ve fedakarlığını hep hissettiğim eşim Oktay Yusuf ARDA'ya, öğrencilik yıllarımı birlikte geçirdiğim değerli dostum Leyla BODUR'a, ve Muhammed BODUR'a teşekkürlerimi sunuyorum. "Okuma güçtür." sözleriyle okumanın anlamını kendisinden öğrendiğim canım babam merhum Ramazan ÖZDEMİR'e, canım annem Sema ÖZDEMİR'e, tüm aileme en içten sevgi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Özet

Bu çalışmada İstanbul'da görev yapan öğretmenlerin "Sanal Kaytarma" ve "Örgütsel Kayıtsızlık" ile "Kişilik Özellikleri" ve "Etik Değerleri" arasındaki ilişkiler "Örgütsel Ceza Algısı" aracı değişkeni ile irdelenerek, İstanbul'da görev yapan öğretmenlerin, kişilik özellikleri ve etik değerlerinin, örgütsel ceza algısı aracı faktörü ile sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlığa etkileri araştırılmıştır.

Çalışmanın amacı, kişilik özellikleri olarak ele alınan dışa dönüklük ve sorumluluk ile etik değerlerin, sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık ile arasındaki ilişkilerde örgütsel ceza algısının aracılık rolünün incelenmesidir. Sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlığa her türden iş ortamında rastlanabilmektedir.

Çalışmada kullanılan ölçüm araçları, daha önce geliştirilmiş olan 5 farklı ölçektir. Bu ölçekler daha önce geçerlilik analizleri yapılmış olan sanal kaytarma ölçeği, örgütsel kayıtsızlık ölçeği, kişilik alt boyutlarından sorumluluk ve dışa dönüklük ölçeği, etik değerler ölçeği ve örgütsel ceza algısı ölçeğidir. Araştırma ölçekleri literatüre dayalı öncül araştırmalardan elde edilmiştir. Araştırmada İstanbul'da görev yapan öğretmenler örneklem birimi olarak seçilmiştir. İstanbul'da yer alan okullar arasından tesadüfi olarak seçilmiş olan okullardaki yine tesadüfi olarak seçilmiş öğretmenlerden oluşan örneklem grubundan anket formundan yararlanılarak veriler toplanmıştır.

Araştırma sonuçlarından elde edilmiş olan verilere dayalı olarak, sanal kaytarma, örgütsel kayıtsızlık, örgütsel ceza algısı ile sorumluluk, dışadönüklük ve etik değerler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre, dışadönüklük ve sanal kaytarma arasında negatif ve anlamlı ilişkiler, dışadönüklük ile örgütsel kayıtsızlık arasında arasında negatif ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Sorumluluk ile sanal kaytarma arasında negatif yönde ve anlamlı ilişkiler, sorumluluk ile örgütsel kayıtsızlık arasında negatif ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Etik değerler ile sanal kaytarma arasında negatif ve anlamlı ilişkiler olduğu, etik değerler ve örgütsel kayıtsızlık arasında negatif ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın bağımsız değişkenleri ile bağımlı değişkenleri arasındaki ilişkide aracı değişkenin etkisini incelemeye yönelik yapısal eşitlik modellemesi ile ilgili analizler yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; araştırma boyutlarından sorumluluk ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunduğu, etik değer ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunduğu ortaya konmuştur.

Demografik özelliklerle ilgili yapılmış olan analizlere göre; kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutunun; öğretmenlerin yaşına, çalışılan kademeye ve eğitim seviyesine göre anlamlı farklılık gösterdiği, sorumluluk boyutunun da; öğretmenlerin yaşına ve çalışılan kademeye göre anlamlı farklılık gösterdiği, sanal kaytarmanın; öğretmenlerin yaşına ve çalışılan okul türüne göre anlamlı ölçüde farklılık gösterdiği, örgütsel kayıtsızlığın; yaşa ve çalışılan okul türüne göre anlamlı ölçüde farklılık gösterdiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *Etik Değerler, Kişilik Tipleri, Dışadönüklük, Sorumluluk, Sanal Kaytarma, Örgütsel Kayıtsızlık, Örgütsel Ceza Algısı.*

Abstract

In this study, the relationships between the concepts of "Cyber Loafing" and "Organizational Indifference" and the "Personality Traits" and "Ethical Values" of the teachers working in Istanbul were examined by the variable of "Organizational Punishment Perception", and the personality traits and the effects of ethical values of teachers working in Istanbul on the organizational punishment perception tool factor, cyber loafing, and organizational indifference.

The aim of the study is to examine the mediating role of organizational punishment perception in the relations between extroversion and responsibility, which are considered as personality traits, cyberloafing, ethical values and organizational indifference. Cyberloafing and organizational indifference might be found in any business environment.

The measurement tools used in the study are 5 different scales which have already been developed before. These scales are cyber loafing scale, organizational indifference scale, responsibility and extroversion personality subscales, ethical values scale and organizational punishment perception scale, whose validity analyzes have been made before. Scales will be used in accordance with this research.Teachers working in Istanbul were selected as sampling units in the research. Data were collected through a questionnare form from a sample group consisting of randomly selected teachers from schools in Istanbul.

Based on the data obtained within the scope of the research, according to the results of the analysis carried out to determine the relationships between cyberloafing, organizational indifference, perception of organizational punishment and responsibility, extraversion and ethical values, there were negative relationships between extraversion and cyberloafing, and a negative relationships between extroversion and organizational indifference. Significant relationships were found in the direction. It has been determined that there are negative relationships between responsibility and cyberloafing, and negative relationships between responsibility and organizational indifference. It has been determined that there are negative effects between ethical values and cyberloafing, as well as negative relationships between ethical values and organizational indifference.

Structural equation modeling analyzes were conducted to examine the effect of the mediator variable on the relationship between the independent variables and dependent variables of the study. According to the analysis results; perception of organizational punishment has a mediating role in the relationship between "organizational indifference -ethical value" and "organizational indifference – "responsibility" which have been stated as research variables.

According to the analyzes made on demographic characteristics; your extroversion; It differs significantly according to age, level of work and education level, responsibility is also differs significantly according to age and the level of work, cyberloafing differs significantly according to age and type of school, organizational indifference differs significantly according to age and type of school.

Search Keywords: *Cyberloafing, Ethic Values, Organizational Indifference, Personality Traits, Extraversion, Responsibility, Organizational Punishment Perception*

İÇİNDEKİLER

Özet ..... **vi**

Abstract ..... **viii**

İÇİNDEKİLER ..... **x**

TABLO LİSTESİ ..... **xiv**

ŞEKİL LİSTESİ ..... **xv**

KISALTMALAR ..... **xvi**

1. GİRİŞ **1**

1.1. Önceki Araştırmalar 2

1.1.1. Sanal Kaytarma ile İlgili Yapılmış Çalışmalar 3

1.1.2. Örgütsel Kayıtsızlık ile İlgili Yapılmış Çalışmalar 7

1.1.3. Kişilik ile İlgili Yapılmış Çalışmalar 10

1.1.4. Etik Değerler ile İlgili Yapılmış Çalışmalar 12

1.1.5. Örgütsel Ceza ile İlgili Yapılmış Çalışmalar 14

1.2. Problem Tanımlaması 15

1.3. Araştırmanın Varsayımları 17

1.4. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları 17

1.5. Ön Kabuller 19

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE **21**

2.1. Sanal Kaytarma 21

2.1.1. Sanal Kaytarmanın Boyutları 34

2.1.2. Sanal Kaytarma Yaklaşımları 37
2.1.3. Sanal Kaytarma Tipleri 38
2.1.4. Sanal Kaytarma Nedenleri ve Sonuçları 42
2.1.5. Sanal kaytarma ile ilişkili kavramlar 44
2.2. Örgütsel Kayıtsızlık 45
2.2.1. Örgütsel Kayıtsızlığın Özellikleri 52
2.2.2. Örgütsel Kayıtsızlığın Nedenleri 53
2.2.3. Örgütsel Kayıtsızlığın Sonuçları 55
2.2.4. Örgütsel Kayıtsızlık Sınıflandırması 56
2.2.5. Örgütsel Kayıtsızlıkla İlişkili Disiplinler 58
2.3. Kişilik 61
2.3.1. Kişilik Kavramı 61
2.3.2. Kişilik İle İlgili Kavramlar 65
2.3.3. Kişiliği Oluşturan Merkezi Bileşenler 67
2.3.4. Kişiliğin Çevresel Bileşenleri 69
2.3.5. Kişilik Sisteminin İşleyişi 71
2.3.6. Kişilik Tipleri 72
2.3.7. Kişilik Boyutları 73
2.3.8. Kişilik Boyutlarını Etkileyen Faktörler 80
2.4. Etik Değerler…….. 83
2.4.1. Etik Tanımı ve Kavramsal Gelişimi 83
2.4.2. Etik Değerler……92
2.4.3. Etik Türleri…… 94
2.4.4. Etik Karar Verme 98

2.5. Örgütsel Ceza Algısı 100

3. İSTANBUL'DA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ETİK DEĞERLERİNİN ÖRGÜTSEL CEZA ALGISI ARACI DEĞİŞKENİYLE BİRLİKTE SANAL KAYTARMA VE ÖRGÜTSEL KAYITSIZLIĞA ETKİSİ 107

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 107

3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler 108

3.2.1. Araştırmanın Ana Hipotezleri 109

3.3. Anakütle, Örneklem, Örnekleme Yöntemi 112

3.3.1. Teorik Ana Kütle 112

3.3.2. Pratik Ana Kütle 112

3.4. Örneklem Birimi ve Örneklem Yöntemi 112

3.5. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi 113

3.6. Veri Toplama Araçları 113

3.7. Ön Uygulama 114

3.8. Bulgular 115

3.8.1. Geçerlilik Analizi 115

3.8.2. Güvenilirlik Analizi 128

3.8.3. Katılımcıların Demografik Bilgileri 129

3.8.4. Tanımlayıcı İstatistiksel Analizler 132

3.8.5. Korelasyon Analizi 133

3.8.6. Hipotez Testleri 134

4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER 144

4.1. Değerlendirme 144

4.2. Sonuçlar 147

4.3. Öneriler 155

4.3.1. Araştırmacılara Öneriler 155

4.3.2. Öğretmenlere Öneriler 155

4.3.3. Eğitim Yöneticilerine Öneriler 156

4.3.4. Yerel Yöneticilere Öneriler 158

KAYNAKÇA 160

EKLER 190

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Cinsiyete Göre Kamu Kuruluşlarında İnternet Kullanım Oranı 32
Tablo 2. Bilgi Toplumu İstatistikleri 32
Tablo 3. Kayıtsızlıkla İlgili Tanımlar 48
Tablo 4. Örgütsel Kayıtsızlığın Sonuçları 56
Tablo 5. Örgütsel Kayıtsızlık Sınıflandırması 57
Tablo 6. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Boyutları 76
Tablo 7. Etik Karar Verme İlkeleri 99
Tablo 8. Kohlberg'in Ahlaki Gelişim Evreleri 99
Tablo 9. Veri Toplama Araçları 114
Tablo 10. Kişilik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları 116
Tablo 11. Kişilik Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri 118
Tablo 12. Etik Değerler Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları 119
Tablo 13. Etik Değerler Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri 120
Tablo 14. Sanal Kaytarma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları 121
Tablo 15. Sanal Kaytarma Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri 123
Tablo 16. Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları 124
Tablo 17. Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri 126
Tablo 18. Örgütsel Ceza Algısı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları 127
Tablo 19. Örgütsel Ceza Algısı Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri 128
Tablo 20. Güvenilirlik Analizi Sonuçları 129
Tablo 21. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı 129
Tablo 22. Katılımcıların Çalıştıkları Kademelere Göre Dağılımı 130
Tablo 23. Katılımcıların Çalıştıkları Okul Türüne Göre Dağılımı 131
Tablo 24. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı 132
Tablo 25. Ölçeklerin Tanımlayıcı Değerleri 133
Tablo 26. Korelasyon Analizi Sonuçları 134
Tablo 27. Yapısal Eşitlik Modellemesi Sonuçları 135
Tablo 28. Aracılık Analizi Sonuçları 138
Tablo 29. Hipotez Sonuçları 141

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1 Sanal Kaytarmayı Oluşturan Öncül Faktörler 28
Şekil 2 Sanal Kaytarma Nedenleri ve Sonuçları 42
Şekil 3 Sanal Kaytarma Nedenleri ve Sonuçları 43
Şekil 4 Kişiliğin Merkezi Bileşenleri 67
Şekil 5 Kişiliğin Çevresel Bileşenleri 69
Şekil 6 Kişilik Sisteminin İşleyişi 71
Şekil 7 Beş Faktör Kişilik Özelliği Envanteri 74
Şekil 8 Etik-Hukuk İlişkisi 90
Şekil 9 Araştırma Modeli 109
Şekil 10 Araştırmanın Öncül Modeli 110
Şekil 11 Kişilik Ölçeği DFA Modeli 117
Şekil 12 Etik Değerler Ölçeği DFA Modeli 119
Şekil 13 Sanal Kaytarma Ölçeği DFA Modeli 122
Şekil 14 Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği DFA Modeli 125
Şekil 15 Örgütsel Ceza Algısı Ölçeği DFA Modeli 127
Şekil 16 Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı 130
Şekil 17 Katılımcıların Çalıştıkları Kademelere Göre Dağılımı 130
Şekil 18 Katılımcıların Çalıştıkları Okul Türüne Göre Dağılımı 131
Şekil 19 Katılımcıların Çalıştıkları Okul Türüne Göre Dağılımı 132
Şekil 20 Yapısal Eşitlik Modeli 136
Şekil 21 Aracılık Analizi ile Yapısal Eşitlik Modeli 139
Şekil 22 Hipotez Testi Sonrası Araştırma Modeli 143

KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AFA: Açıklayıcı Faktör Analizi

BDD: Bireysel Demografik Değişkenler

BFKÖ: Faktör Kişilik Özellikleri

BFKE: Faktör Kişilik Envanteri

DDK: Dışa Dönük Kişilik

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

ED: Etik Değerler

KÖ: Kişilik Özellikleri

ÖCA: Örgütsel Ceza Algısı

ÖK: Örgütsel Kayıtsızlık

SK: Sanal Kaytarma

TYVA: Tek Yönlü Varyans Analizi

TUİK: Türkiye İstatistik Kurumu

YEM: Yapısal Eşitlik Modellemesi

YHOK: Yaklaşık Hata Ortalamaları Karekökü

1. GİRİŞ

Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler ve artan dijitalleşmenin etkisiyle yaşantımızdaki kolaylıklar artsa da birtakım olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. Kişilerin çalışma saatleri içinde şahsi istekleri doğrultusunda internette dolaşmaları (Blanchard ve Henle, 2008) anlamına gelen sanal kaytarma, iş ortamlarında birtakım sorunlara neden olmaktadır. Çalışanların interneti, yapmaları gereken işleri yapmak yerine kişisel amaçları ile kullanmaları, iş yerindeki verimliliği düşürmeleri, ve işyerinde interneti problemli kullanmalarına neden olmaktadır (Garret ve Danziger, 2008, s. 289). Sanal kaytarma, son yıllarda giderek önemli hale gelen zarar verici örgütsel davranışlardan biri olarak kabul edilmektedir. Sanal kaytarma, örgütlere olumsuz etkileri nedeniyle çok sayıda araştırmaya konu olmuştur.

Verimliği azaltan sanal kaytarma, sosyal ilişkileri de olumsuz etkilemektedir. Yönetimsel anlamda sanal kaytarmaya engel olmak giderek zorlaşmaktadır. Bu sorunun etkin çözümü için sanal kaytarmaya neden olan unsurların incelenmesi gereksinimi sonucu sanal kaytarma davranışı gösteren kişilerin kişilik özellikleri, örgütsel ceza algıları etik değerleri ve örgütsel kayıtsızlıkları ele alınmıştır.

Diğer çalışanlar gibi öğretmenlerin de sıkça gösterdiği bir davranış haline gelen sanal kaytarma, örgütsel problem olarak göze çarpmaktadır. Okulda iş saatleri içinde öğretmenlerin, zamanının belirgin bir kısmını internette geçirdikleri gözlenmiştir. Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışını sınırlayan herhangi bir kural ya da engelleyici unsur bulunmamaktadır. Sanal kaytarmayı azaltacağı düşünülen mevcut nedenlerin ne olduğu merak konusudur. Bu nedenle sanal kaytarma davranışı, öğretmenlerin kişilik özellikleri, sahip oldukları etik değerler ve örgütsel ceza algısı bağlamında incelenecektir.

Diğer bir örgütsel davranış problemi olarak kabul edilen örgütsel kayıtsızlık ise çalışanların örgüte olan bağlılıklarının bazı nedenlerle azalması ve giderek kopması

anlamına gelmektedir. Kişiler, yönetimsel nedenler, kişilik ile ilgili nedenler, psikolojik nedenler ve sahip olunan etik değerler nedeniyle örgütsel kayıtsızlık davranışı sergileyebilirler. Çalışanların sergilemiş oldukları örgütsel kayıtsızlık davranışı örgütte karışıklığa ve hatta işlerin eksik yapılmasına neden olmaktadır.

Örgütsel başarının sağlanması için örgütün önceden belirlenmiş olan hedeflerine ulaşılması gerekmektedir. Belirlenmiş örgütsel hedeflere erişmek için kişilerin hedeflerinin örgüt hedefleri ile uyumlu olması gerekmektedir. Birtakım nedenlerle kişiler örgüte karşı kayıtsızlaşarak bu hedeflerden uzaklaşabilmektedir. Okullarda öğretmenler bazı durumlarda örgütsel kayıtsızlık davranışı sergileyebilmektedirler. Bu davranışlarının nedenleri öğretmenlerin kişilik özellikleri, sahip oldukları etik değerler ve örgütsel ceza algısı kavramları ile ele alınarak incelenmiştir.

Bu bağlamda, sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık davranışları, kişilik özellikleri, sahip olunan etik değerler ve örgütsel ceza algısı kavramları ile ilişkilendirilerek araştırılıp, çözüm niteliğinde yeni bir bakış açısı oluşturmak hedeflenmektedir.

1.1. Önceki Araştırmalar

Araştırmanın değişkenlerinden sanal kaytarma ile ilgili yapılan literatür taramasında, teknolojinin ortaya çıkışı, kullanım alanları, yaygın kullanımı ve son yıllarda söz konusu yanlış kullanımına yer verildiği görülmüştür. Teknoloji kelimesi Yunanca sanat, üretim, yapmak anlamına gelen "techne" ve söz, kelime, bilme anlamında kullanılan "logos" kelimelerinin birleşiminden türemiştir (Özturan, 2010, s. 126). İnsanların çevresini kontrol edebilmek, değiştirebilmek, kaydetmek ve bu bilgilerin tamamını paylaşmak anlamına gelmektedir. Teknolojik aletlerin yaygınlaşması ile toplumsal hayatın her alanında değişiklikler meydana gelmiştir.

Teknolojik gelişmelerin bir ürünü olan bilgisayar ve internet kullanımı hayatımızda köklü değişikliklere neden olmuştur. İnternet, köken olarak 1960'lı yıllarda ABD'de Pentagon'un olası bir nükleer savaş durumunda iletişimde kalmasını sağlamak amacıyla görevlendirilen bilim insanlarının kurduğu merkezi olmayan ağ iletişimine dayanmaktadır. Bu çalışmalar sırasında dört laboratuvarın birbirine bağlanmasıyla

“aparnet” oluşmuştur. Aparnet günümüzde kullandığımız internet sisteminin dayanağını oluşturmaktadır. İnternetin ortaya çıkışı bilgi toplumuna geçişte dönüm noktasıdır (Teo ve Lim, 2000, s. 283). Askeri alanda ortaya çıkmasına rağmen internet günlük yaşamın her alanına etki ederek yaşam biçimlerimizi değiştirmiştir. Sosyal yaşamımızın sanallık kazanmasına neden olmuştur. İnternetin yaygınlaşması, etkileşimin sanallaşması, siber toplulukların oluşması, sanal eğitim olanaklarının artması, sanal organizasyonların örgüt organizasyon şemalarına girmesi, sanal politikaların ortaya çıkışı ve tümünün etkisiyle sanal dünya ve benzeri çokça kavramın ortaya çıkışına neden olmuştur (Itrona, 2017). Bilginin dolaşım hızı internet ile birlikte çok artmış, zaman mekan kavramları değişmiştir. Araştırmada çıkış noktasını oluşturan teknolojik kaynaklı bir problem olan sanal kaytarma çözümü merak edilen bir konu haline gelmiştir.

1.1.1. Sanal Kaytarma ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Sanal kaytarma uluslararası literatürde ilk olarak 2000’li yıllarda kavram olarak ortaya çıkışından bu yana çok sayıda tez ve makaleye konu olmuştur. Sanal kaytarma konusu ile ilgili yapılan çalışmaların bazıları aşağıda ele alınmıştır.

Sanal kaytarmayı kısaca işteyken interneti kişisel amaçlarla kullanmak olarak tanımlayan Blanchard ve Henle (2008) tarafından 223 işletme öğrencisi ile gerçekleştirilen araştırmada sanal kaytarmanın farklı biçimleri ve öncülleri araştırılmıştır. Bu araştırmada, ciddi olmayan sanal kaytarma ve ciddi olan sanal kaytarma olarak iki türlü sanal kaytarma olduğu ortaya koyulmuştur. Araştırmanın boyutlarından sanal kaytarmayı destekleyen iş arkadaşları ve amirlerinin normlarına olan inançlarının ciddi olmayan sanal kaytarmayla ilgili olduğu, ciddi sanal kaytarma ile ilgili olmadığı yordanmıştır (Blanchard ve Henle, 2008, s. 1067). Lim (2002) tarafından iş yerinde internet kullanan 188 çalışan ile yapılan araştırmada sanal kaytarma, örgütsel adalet algısı ve sosyal değişim arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgütsel adalet ve sanal kaytarma arasında negatif anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konmuştur.

Kişilik boyutları ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiye yönelik 11.018 kişi ile yapılmış geniş kapsamlı çalışmada kişilik özelliklerinden dışadönüklük ve nevrotizmin sanal kaytarma ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğu saptanmıştır. Dışadönüklük özelliği belirgin olan kişilerin sanal kaytarmaya daha çok meyilli oldukları görülmüştür (Andreassen, Torsheim ve Pallesen, 2014, s. 906). Elde edilen bulgular sanal kaytarma davranışının kişilik özellikleri ile yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu nedenle bu araştırmada kişilik boyutlarından sorumluluk ve dışadönüklük özelliklerine yer verilmiştir.

Yapılan bir araştırmada, örgütsel adalet ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkileri saptamak için tıbbi teknoloji uzmanlarından seçilmiş bir örneklem grubuna, işle ilgili haksız muameleye maruz kaldığını düşünen çalışanların sanal kaytarma davranışını daha fazla gösterdiği saptanmıştır. Benzer şekilde kendilerini güçsüz hisseden çalışanların sanal kaytarma davranışlarını sıklıkla gösterdiği belirtilmiştir. İşyerinde yalnız kalma, güçsüz ve sinik hissetme sanal kaytarmaya eğilimi arttırmaktadır (Blau, vd., 2006, s. 1). Benzer bugulara göre örgüt iklimi ile ilgili yaşanan problemler sanal kaytarma davranışına olan eğilimi arttırmaktadır. Kişiler örgüt ikliminden sıkıldıklarında, yorulduklarında kısa süreli kaçmak, mola vermek için internete gözatmakta ve saatlerce bu yolla kaytarabilmektedir.

Pindek vd. (2018), araştırmalarında sanal kaytarmanın üretkenlik karşıtı diğer davranışlardan farklı olduğunu ortaya koymuşlardır. Yeterli iş yükü olmayan çalışanların sanal kaytarma davranışı göstereceğini, öte yandan iş yerinde canı sıkılan çalışanların can sıkıntısını sanal kaytarma yoluyla giderebileceklerini vurgulamışlardır. 463 üniversite çalışanı ile yapılan araştırmada sanal kaytarma davranışı ile can sıkıntısı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu belirtilmiştir. Canı sıkılan kişilerin internetle fazlaca meşgul oldukları bilinmektedir.

Lim ve Chen (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, sanal kaytarmanın çalışanların duyguları ve çalışmaları üzerindeki etkisi, ayrıca çalışanların sanal kaytarmaya yönelik algılarındaki cinsiyet farklılıkları incelenmiştir. Çalışmada, genel olarak, katılımcıların işyerinde sanal kaytarmanın kabul edilebilir olduğunu düşündükleri, erkeklerin kadınlara kıyasla sanal kaytarmanın iş üzerinde olumlu etkisinin yüksek bir değerde olduğu ortaya koyulmuştur. İş yerinde göz atma

maksadıyla internette yapılan etkinliklerin çalışanların duyguları üzerinde olumlu, e-posta gönderme etkinliklerinin ise olumsuz bir etkisi olduğu gösterilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre elde edilmiş bulgular yöneticilere ve araştırmacılara, çalışanların sanal kaytarmaya karşı tutumlarını ve sanal kaytarmanın çalışanların iş verimliliği üzerindeki mevcut etkileri konusunda yol göstericidir.

Sanal kaytarma ile ilgili yapılmış çok sayıda uluslararası çalışmada verimsiz davranış olarak ele alınmıştır. Glassman vd. (2015), işyerindeki 275 çalışanın internet kullanımını inceleyerek, sanal kaytarmanın engellenmesi için internetin sınırlandırılması ve çalışanların kontrol edilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Lim ve Chen (2012) ise çalışanların cinsiyet farkının iş ortamlarında sanal kaytarma davranışında önemli değişiklikler gösterdiğini saptamışlar, erkeklerin kadınlara göre internet kullanımının ve internette geçirdikleri boş vakitlerinin daha fazla olduğu sonucuna varmışlardır. Cinsiyetle birlikte gelir, eğitim durumu, işyeri atmosferi, örgüt kültürünün sanal kaytarmaya etkileri de çeşitli araştırmalarda incelenmiştir.

Pindek vd., (2018)'nin ABD'de yapmış oldukları araştırmada sanal kaytarma, iş yükü azlığı ve can sıkıntısı ile ilişkilendirilmiş ve sanal kaytarmanın can sıkıntısını gidermek için yapıldığı ve verimsiz bir davranış olduğu vurgulanmıştır. Robinson ve Bennett (1995) ise sanal kaytarma davranışını üretkenlik karşıtı davranışlardan biri olarak ifade etmişlerdir. Sanal kaytarma, çalışanların işyerinde bilgisayar ve internet aracılığıyla çalışıyor görünerek zamanını boşa harcamasıdır (Askew, 2014). Teknolojik aletlerin kullanımının artması, ekran karşısında geçirilen sürenin artmasını da beraberinde getirmiştir. Çalışanların ekranda neyle ve ne kadar süre meşgul oldukları özdenetim gerektiren bir durum haline gelmiştir.

Son yıllarda ulusal tez literatüründe sanal kaytarma konusu çok sayıda tezde yer almıştır. Güğerçin (2021)'in banka çalışanları ile yapmış olduğu araştırmada çalışanların banka ortamında sanal kaytarma davranışlarının değeri ölçülmüştür. Araştırma sonucuna göre banka çalışanlarının kullanmakta oldukları kurumsal internet alt yapılarının sanal kaytarmaya neden olacak pek çok siteye giriş izni bulunmamaktadır. Sanal kaytarma davranışının önlenebilmesi ya da azaltılması için teknik alt yapıda kısıtlamalara gidilmesi ve internet kullanım politikalarının buna

uygun düzenlenmesi yapılmıştır. Bu nedenle çalışanlar sanal kaytarma davranışını yalnızca kişisel telefonlarından yapabilmektedir.

Sanal kaytarma ile ilgili diğer tez çalışması Özcan (2019) tarafından yapılmıştır. Araştırmada kişilk özellikleri ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide gelişmeleri kaçırma korkusunun rolü irdelenmiş olup beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk ile sanal kaytarma arasında olumsuz bir ilişki olduğu ve bu ilişkide gelişmeleri kaçırma korkusunun tam aracılık rolü üstlendiği görülmüştür. Kişilik özelliklerinden sorumluluk ve duygusal dengelilik ile gelişmeleri kaçırma korkusu arasında olumsuz bir ilişki tespit edilmiştir. Sanal kaytarma ile gelişmeleri kaçırma korkusu arasında da olumsuz bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Sanal kaytarma ile ilgili yapılmış olan çalışmada sanal kaytarmaya ilişkin kontrol mekanizmalarının işlevselliği incelenmiştir. Örgütsel kontroller ile sanal kaytarmanın ilişkili olmadığı, öz kontrolün ise sanal kaytarma ile negatif ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Bu araştırmaya dayalı olarak sanal kaytarmayı önleme konusunda belirlenecek örgüt politikalarının teknik kısıtlama yöntemi ile değil teknik olmayan kısıtlama yöntemleri ile olması gerektiği yönünde bulgular mevcuttur. Bu yöntemler şu şekilde özetlenebilir (Rahimnia ve Mazidi, 2015, s. 676):

i. İnternet politikaları hakkında bilgi verme
ii. İnterneti verimli kullanma eğitimleri düzenleme
iii. Sanal kaytarma ve zararları hakkında bilgilendirme
iv. Sanal kaytarmayı önleme planlamaları yapma
v. Sanal kaytarma ile ilgli farkındalık arttırmaya yönelik eğitimler

Bu yöntemler sayesinde örgütler zamandan ve maliyetten tasarruf etmiş olacaklardır (Rahimnia ve Mazidi, 2015, s. 676). Öte yandan olumlu güdülenerek kısıtlamaya maruz kalmayan çalışanların motivasyonunun artacağı düşünülmektedir.

1.1.2. Örgütsel Kayıtsızlık ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Kayıtsızlık kavramı, bireylerin kişilere, olaylara karşı umursamaz tavırlar içinde olması, ilgisiz kalması olarak tanımlanmaktadır. Bir çok alanda görülen, olumsuz sonuçlanan ve bireylere, örgütlere zarar veren bir durumdur. Örgütsel kayıtsızlık, örgütün hedeflerine erişmesini engelleyen bir insan kaynakları sorunudur. Örgütsel kayıtsızlık örgüt hedeflerine erişmeyi engelleyen verimsiz bir davranış olarak kabul edilmiş bir kavramdır.

Örgütsel kayıtsızlık ile ilgili ulusal yazında güncel çalışmalar yer almaktadır. Uzunbacak, vd., (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırmada örgütsel kayıtsızlık kavramı, örgütte çalışan bireylerin örgütlerine karşı yabancılaşması ve zamanla bağlılıklarının ortadan kaybolması olarak ifade edilmiş (s. 1491) ve örgütsel kayıtsızlığın tespit edilmesi ve kayıtsızlık davranışının önlenmesi ile ilgili öneriler sunmak amaçlanmıştır. Araştırmanın analiz sonuçlarına göre örgütsel kayıtsızlığın alt boyutlarının duygusal bağlılıkla negatif, işten ayrılma niyetiyle pozitif yönlü ilişkileri saptanmıştır.

Kayıtsızlıkla ilgili yakın tarihte Aydoğdu ve Çakıcı (2018) tarafından kamu ve özel sektör çalışanı 692 kişiyle yapılmış olan araştırma sonuçlarına göre çalışanların kayıtsızlık düzeyinin düşük olduğu ve cinsiyet, eğitim durumu ve sektörel olarak farklılık göstermediği ortaya konmuştur. En fazla görülen kayıtsızlık türü örgüte karşı kayıtsızlık iken en az görülen kayıtsızlık türü ise müşteriye karşı kayıtsızlık olarak bulgulanmıştır.

Örgütsel kayıtsızlık kavramı duygusal zeka ile ilişkilendirilerek araştırıldığı araştırmalara göre duygusal zeka ile örgütsel kayıtsızlık arasında negatif ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır (Ahmadi ve Rafiee, 2015, s. 176). Bu bağlamda duygusal zekayı geliştirici önlemler almanın örgütsel kayıtsızlığı azaltacağı varsayılmaktadır.

Örgütsel kayıtsızlık ile ilgili araştırmalarda örgütsel kayıtsızlığın Schwartz'ın Değerler Kuramı ve Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşi Kuramı'na göre bireylerin temel ihtiyaçlarından birisi olan güven konusunda kendini güvensiz hissetmesi, bulunduğu

ortamda çekinmesine ve tedbirli olmasına ve kararsız davranışlar göstermesine neden olmaktadır (Aydoğdu, 2016, s. 33). Bu tür güvensizliğin sonucunda bireyler örgüte karşı ilgisizleşmekte, çevrelerine karşı duyarlılıklarını kaybetmektedirler. Değerler Kuramı'na göre ise bireysel ve sosyal hayatın şekillenmesi için rehberlik eden değerlerin var olduğu ve bu değerlerin insanları dış çevrelerine bağladığı kabul edilmektedir. Kurama göre 10 farklı değerden söz edilmektedir. Bireyin dış çevrelerindeki unsurlara bağlılığının ve huzurunun devam etmesi için, algıladıkları güven, bağlılık, sosyal hayat düzeni, karşılıklı iyilik düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir (Schwarts, 1994, s. 22). Bu değerlerden biri olan dış çevreye duyulan güven değerinin düşük olması örgütsel kayıtsızlık ile ilişkilendirilmektedir. Güven algısının düşük olması nedeniyle kişilerin güvene karşı değer algıları olumsuz etkilenmektedir. Bireyler çalıştıkları örgüte, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı güven duymamaktadır. Bu nedenle bireylerin iş hayatı ile bağlılığının azalmasına ve kayıtsızlığın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Kayıtsızlık örgütler için bulaşıcı bir hastalığa benzetilmektedir ve giderek yayılım gösterebilmektedir. Öte yandan kâr amacı olan ve olmayan tüm örgütlerde görülebilmektedir.

Abusharbeh (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel kayıtsızlığa neden olan faktörler; özensiz yönetim, çalışanların bilgisizliği ve iletişimsizlik olarak ifade edilmiştir. Örgütsel nedenler ise performans sisteminin zayıflığı, ücret politikasındaki yetersizlik, çalışanların isteklerinin göz ardı edilmesi olarak belirtilmiştir. Örgütsel nedenler geniş kapsamlı olarak incelenerek, terfi sisteminin uygunsuz olması, iş geliştirme olmaması, finansal krizler, iş kontrolünde dikkatsizlikler ve farkedilemeyen çalışan isteksizliği sonucu örgüt ikliminin kirlenmesi olarak ortaya koyulmuştur (Abusharbeh, 2013, s. 626). Sanal kaytarma davranışına benzer şekilde örgütsel kayıtsızlık da örgüt kültürü ile yakından ilişkili bir kavramdır. Örgütsel kayıtsızlık görülen örgütlerde çeşitli nedenlerle örgüt kültüründe bozulmalar olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel davranış konularından literatüre yeni girmiş olan örgütsel kayıtsızlık, örgütlerde insan kaynakları ağırlıklı olarak gelişen güncel bir kavramdır (Koçel, 2017, s. 7). Uluslararası yazında ise örgütsel kayıtsızlık, örgüt performansı, verimlilik, yönetim tipleri ve stratejik yönetim gibi çeşitli konularla ilişkilendirilerek araştırılmış

ancak sınırlı sayıdadır. Mollaabbasi,vd. yapmış oldukları araştırmada duygusal zekâ, örgütsel kayıtsızlık ve örgüte bağlılık ilişkilerini araştırmış ve örgütsel kayıtsızlık ile örgüte bağlılık arasında negatif anlamlı ilişkiler bulunduğunu ifade etmişlerdir. Çalışanların örgüte olan bağlılığının azalması ve örgütsel kayıtsızlığı, örgütün verimini düşürmektedir.

Örgütsel kayıtsızlık ile ilgili olarak yapılmış olan çalışmalarda örgütsel kayıtsızlık, verimsiz davranış olarak tanımlanmıştır. Malekzadeh ve Golmohammadi (2016) yaptıkları araştırmada örgütsel kayıtsızlığı, örgüt amaçları ile kişilerin amaçlarının farklı olması ile başladığını ve giderek örgüte zarar veren tutumlar olduğunu vurgulamışlardır. Örgütsel kayıtsızlığın nedenlerini yönetimsel, kişisel, mesleksel ve yapısal olarak dört gruba ayırmışlardır. Shekari, vd. (2016) örgütsel kayıtsızlığı içsel bir süreç olarak tarif etmişler ve kişinin içinde bulunduğu örgüte karşı tutumlarının değişmesi, bağının zayıflaması ve örgütü olumsuz yönde etkilemeye kadar gidebileceğini vurgulamışlardır.

Örgütsel kayıtsızlık kavramını Örgütsel Sessizlik Teorisi'ne göre açıklayan araştırmalar bulunmaktadır. Çalışanların çeşitli nedenlerle (fikirlerinin değer görmemesi, dışlanma korkusu, baskıcı yönetim anlayışı, katı bir örgüt iklimi vb.) sessizleşmesi ve buna dayalı olarak örgütsel kayıtsızlığın ortaya çıkmasının muhtemel olduğu vurgulanmıştır (Beheshtifar vd., 2012, s.280). Örgütsel kayıtsızlık örgütsel sessizliği kapsayan mikro düzeyde sadece örgütü etkileyen makro düzeyde ise toplumu etkileyen sessiz bir çöküş olarak görülmektedir.

Örgütlerde derinlemesine araştırılması ve üzerinde durulması gereken örgütsel kayıtsızlık kolaylıkla fark edilebilen bir durum değildir. Bu nedenle çalışanların motivasyon düzeylerinde azalmayla kendini gösteren ve çoğunlukla işten ayrılmayla sonuçlanan olumsuz bir davranış kümesi olarak ifade edilmektedir (Keefe, 2003). Örgütsel kayıtsızlıkla ilgili etkili bir yönetim anlayışı ve önleyici tedbirlerle ilgili bilimsel araştırma ihtiyacı söz konusudur.

1.1.3. Kişilik ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Kişilik ile ilgili olarak yapılan literatür araştırmasında, kişiliğe yönelik sınıflamanın 1932 yılında Mc Dougall tarafından yapıldığı görülmektedir (Vikipedia, 2020). Daha sonraki yıllarda yapılan bir seri araştırma sonucunda beş faktör modeli şekillenmeye başlamıştır. Goldberg, beş faktörün kişilik özelliklerini tanımlaması açısından çok güçlü ve kapsayıcı bir özellik gösterdiğini belirtmiştir. Literatüde "beş faktör" ile ilgili çok sayıda araştırma yapmıştır. Goldberg'in kişilikle ilgili ortaya koyduğu beş faktör; dışadönüklük, uyumluluk, entelektüel hayal gücü, sorumluluk, duygusal dengedir. Mc Crae ve Costa yaptığı araştırmada kategorize ettiği beş kişilik faktörünü, bugünkü haline getirmiştir ve bu faktörler pek çok kavram ile ilişkilendirilerek araştırmalara konu olmuştur. Kişilik ile ilgili beş faktör; dışa dönüklük, duygusal denge, uyumluluk, sorumluluk, açıklıktır. Bu araştırmada kişilik faktörlerinden dışa dönüklük ve sorumluluk boyutları ele alınmıştır.

Kim, vd., (2015) çalışanların kişilik özellikleri ile çalışanların algılanan adalet ve personel güçlendirmeyi sanal kaytarma ile ilişkilendirerek araştırmışlardır. Yapılan araştırmada kişilik boyutlarından duygusal dengelilik ve sorumluluk, sanal kaytarma ile olumsuz yönde ilişkili olduğu, yüksek örgütsel adalet algısının da sanal kaytarma ile olumsuz ilişkili olduğu bulgulanmıştır.

Kişilik boyutları ile ilgili Ahn (2021) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin iletişim tarzları ile öğrencilerin kişilik boyutlarını öğrenme alt boyutu ile incelemişlerdir. Araştırma, öğrencilerin kişilik boyutları ile öğretmenlerin iletişim tarzları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu vurgulayarak, öğrencilerin kişiliğine uygun iletişim tarzı seçilerek öğrenmenin gerçekleşeceğini ortaya koymuştur.

Awolaran, Babalola ve Onifade (2021)'nin kişilik ile ilgili araştırmalarında 850 öğrenciye beş kişilik boyutu, madde bağımlılığı, algılanan stres ve akademik motivasyon ölçeği uygulanmıştır. Araştırmada kişilik boyutları, stres algısı ve akademik motivasyon ile madde kullanımı ve zararlı sonuçların yaşanması arasında ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmış ve bağımlılıkla ilgili tedavi programlarında kişilik boyutlarının göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmiştir.

Stachi, vd. (2020, s. 17682), yapmış oldukları araştırmada akıllı telefon kullanma alışkanlıkları ve beş büyük kişilik faktörünü incelemişlerdir. Bu araştırmaya göre; akıllı telefonlar, bireylerin mahremiyetini tehdit eden kapsamlı davranış kayıtlarını toplamak için kolayca kullanılabilen, sensör açısından zengin bilgisayarlar olarak tanımlanmıştır. Kişiliği, psikoloji biliminde en yaygın olarak kullanılan ve yerleşik sınıflama olan beş büyük boyut açısından değerlendirerek, insan kişiliğinin beş geniş ve nispeten istikrarlı boyutlarını: açıklık, vicdanlılık, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal istikrar olarak, her boyutun güçlü bir genetik temeli olduğunu ve kültürler arası özellik taşıdığını vurgulamışlardır. Araştırma, bireylerin kişilik boyutlarının ve altı davranış sınıfından ne ölçüde tahmin edilebileceğini incelemektedir. Bu altı davranış: i) İletişim ve sosyal davranış, ii) Müzik tüketimi, iii) Uygulama kullanımı, iv) Hareketlilik , v) Genel telefon etkinliği ve vi) Büyük bir örneklemde gündüz ve gece etkinliği olarak belirtilmiştir. Doğrulanmış sonuçlara göre, hangi beş büyük kişilik boyutunun tahmin edilebilir olduğunu ve hangi belirli davranış kalıplarının hangi boyutların göstergesi olduğunu göstererek, iletişim ve sosyal davranışı genel olarak en tahmin edici boyutunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, akıllı telefon verilerinin yaygın olarak toplanmasının getirdiği yararları ve tehlikeleri vurgulamaktadır. Beş Büyük kişilik özelliklerinin sağlık, siyasi tercih, kişisel ve romantik ilişkiler, satın alma davranışları, akademik ve iş performansı alanlarındaki geniş bir yaşam sonuçlarını öngördüğü gösterilmiştir. Bireylerin kişilik özellikleri hakkında veriye dayalı çıkarımlar, araştırma için büyük fırsatlar sunar; ama aynı zamanda kişilik temelli hedefleme ve manipülasyona izin verdikleri için bireysel mahremiyet için de önemli etkileri vardır.

Beş faktör kişilik özelliği ile mutluluk boyutlarının araştırıldığı çalışmalarda (DeNeve ve Cooper, 1998; Costa ve McCrae, 1980; Diener vd., 2003) kişilik özelliklerinden mutluluk konusu ile en çok ilişkili olan özelliğin dışadönüklük ve nevrotizm olduğu ortaya konmuştur. Sıcak kanlı, enerjik, sosyal yönü güçlü olan özelliklere sahip dışadönüklük ile olumlu duyguların, gergin, depresif, güvensiz özellikler gösteren nevrotizm ile olumsuz duyguların güçlü ilişkiler içinde olduğu vurgulanmıştır.

Kişilik tipleri ile iş yaşam dengesi arasındaki arasındaki ilişkiler incelendiğinde dışadönük kişiliğe sahip kişilerin iş yaşam dengesinde sorun olmadığı, kişilik

boyutlarından duygusal denge özelliği baskın kişilerde iş yaşam dengesinde sorunlar görüldüğü ortaya konmuştur. Dışadönük kişilerin daha mutlu olduğu, nevrotik kişilerin ise mutlu olmadığı belirtilmiştir (Malekiha, 2012, s. 14). Dışadönük kişilerin mutluluğu sosyal çevrelerinde arama yönünde eğilim gösterdikleri görülmüştür. Nevrotik kişiler ise daha az sosyalleşen ve ruh hali değişikliklerine açık olmayan kişiler olduğu bilinmektedir.

Kişilik özelliklerinden özdisipline sahip olan kişilerin iyi çalışanlar olarak nitelendirildiği çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu kişilik özelliği baskın olanların üstleri tarafından olumlu değerlendirilmeler aldıkları ve yaşamlarında daha başarılı oldukları görülmüştür (Burger, 2016, s. 295). Başarı odaklı olmaları nedeniyle planlı ve düzenli çalıştıkları bir sistem içinde yaşadıkları söylenebilmektedir.

Bu araştırmada yer verilen beş kişilik boyutlarından biri olan dışadönük kişilik ile yapılan araştırmalarda dışadönük kişilerin iş tatmini ve işten ayrılma eğilimlerinin fazla olduğu görülmüştür (Burger, 2016, s. 254). Ayrıca işin rutin ve sıkıcı olması gibi nedenlerle dışadönük bireylerin devamsızlık oranının yüksek olduğu ayrıca kişilik boyutları ile meslekler ve performans düzeyleri arasındaki ilişkiler ortaya konmuştur (Barrick ve Mount, 1991, s. 5). İşyerinde sosyallik, üretkenlik ve işsel heyecan arayışı içinde olan dışadönük kişilerin bu isteği karşılanamadığında uzun süre aynı işte çalışmadıkları gözlenmiştir.

1.1.4. Etik Değerler ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Etik kavram olarak çok eski tarihlere dayanmaktadır. Çok sayıda farklı disiplinden konuyla birlikte bireysel ve örgütsel araştırmalara konu olmuştur. Örgütlerde etik konusu genel olarak iki boyutta incelenmiştir. İlki kişilerin ahlaki gelişimleri, diğeri ise etik tutumlar ve davranışlardır. Araştırmaların çoğunda etik değerler, kişilerin sahip olduğu davranış kalıpları olarak ele alınıp, çok farklı konularla birlikte incelenmiştir. Bu araştırmada sahip olunan etik değerler, kişilerin çalışma ortamlarındaki davranışlarına yansımaları bakımından incelenmiştir.

Etik değerler kavramını iş tutumlarının merkezine alan Morrow (Morrow, 1983, s. 1993) geliştirdiği modelde örgütsel etik değerlerin kültürel açıdan sabit özellikler gösterdiği, iş tutumlarını duruma bağlı olarak değişken özellikler gösterdiğini ortaya koymuştur (Meydan, vd., 2015, s. 147). Morrow'un oluşturduğu iş tutumları araştırma modeli etik değerler araştırmalarında sıkça kullanılmakta ve öncü niteliğindedir.

John ve John (2000) 307 kişi ile yapmış olduğu araştırmada işteki etik değerleri incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışanlar, belirlenmiş olan iş etiği değerlerini kabul etmişlerdir. Kadınların erkek çalışanlara göre daha güçlü etik değerlere sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Etik değerleri etkileyen diğer unsurlar çalışanların yaşı ve olgunluğu olarak rapor edilmiştir (John ve John, 2000, s. 503). İleri yaşlarda olan çalışanların işyerindeki etik değerlere daha bağlı olduğu görülmüştür.

Örgütlerin etik değerleri, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık konularının yer aldığı araştırmada, etik değerlerin puanı yükseldikçe iş tatminini arttırdığı aynı şekilde yöneticilere duyulan güvenin ve örgütsel vatandaşlık davranışının da artış gösterdiği belirtilmiştir (Brown vd., 2005). Öte yandan bulundukları örgütü etik değerlere sahip olarak kabul eden çalışanlarda örgütsel sessizliğin de azaldığı görülmüştür.

McMurray ve Scott (2013) tarafından 42 ülkeden 1382 kişiden elde edilen verilerle gerçekleştirilen araştırmada, kişi başı milli geliri yüksek olan ülkelerde etik değerlere bağlılığın yüksek olduğu ve etik değerlerin örgüte bağlılığı arttırıcı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (McMurray ve Scott, 2013, s. 655). Etik değerlere bağlılığın örgüte de bağlılığı arttırdığını ortaya koyan farklı çalışmalar ulusal yazında da bulunmaktadır. Turizm işletmelerinde çalışan personellerle yapılmış olan araştırmada örgütsel bağlılık düzeyleri ve etik değerleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür (Bayram, 2018, s. 228). Çalışanların etik değerlere yönelik tutumlarının, örgüte yönelik farklı tutumları üzerinde son derece etkili olduğu çok sayıda araştırmada bulgulanmıştır. Bu araştırmada etik değerlere yer verilmesinde, sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık üzerinde etkili olacağı varsayımı önem arzetmiştir.

Etik değerler, etik kod farkındalığı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmada (Seyedin, 2013, s.1), etik kodun farkında olan örgütlerde, farkında

olmayan örgütlere göre etik değerler puanının daha yüksek olduğu görülmüştür. Katılımcıların işyerinde etik kodun varlığının farkında olduklarında yüksek seviyede örgütsel bağlılık gösterdikleri belirtilmiştir. Öte yandan etik kod farkındalığı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütün sahip olduğu etik değerlerin aracılık rolü olduğu ortaya konmuştur (Valentine ve Barnett, 2003, s. 359). Araştırma sonucunda etik kod farkındalığının, örgütlerin sahip olduğu güçlü etik değerlere inancı arttırarak örgütsel bağlılık seviyesini de yüksek seviyelere çıkaracağı görülmüştür.

Etik değerler ile kişilerin geleceği planlayabilme derecesi olarak nitelendirilen uzun vadeli yönetim (Long Term Orientering) arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla 2007 yılında 292 katılımcı ile yapılmış olan deneysel araştırmaya göre geleceği planlama açısından sahip olunan uzun dönemli bakış açısı derecesi yükseldikçe, etik değerler puanının da yükseldiği görülmüştür. Araştırmada gelenek ve planlama ile çalışma etiğinin etik değerlerle arasındaki ilişkide aracılık rolü vurgulanmıştır (Nevins vd., 2007, s. 261). Araştırma etik değerleri iş ve kamu otoriteleri açısından yeniden yorumlamıştır.

1.1.5. Örgütsel Ceza ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Örgütsel ceza algısı ile ilgili yapılan araştırmalarda çalışanların verimsiz hatalı davranışları üzerinde etkili olması beklenen ceza uygulamaları ve kişiler tarafından algılanan ceza üzerinde durulmuştur. Trevino (1992) örgütsel cezanın örgütteki sosyal etkisini örgütsel adalet ile araştırmış, örgütlerin geleceği ve yönetimsel çözümler önermiştir.

Yan, vd., (2021) 122 konaklama çalışanı ile yapmış oldukları araştırmada, etik olmayan davranışlara yönelik örgütsel ceza algısını ve ahlaki ayrılmanın aracılık rolünü incelemişlerdir. Araştırma sonucunda örgütsel ceza ve ahlaki ayrılmanın etik olmayan davranışları önleyici etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

Butterflield, vd., (2005) örgütsel cezayı yöneticilerin bakış açısı ile ilişkilendirerek araştırmışlardır. Yöneticilerin inançları, ceza olayının özellikleri (yapıcı bir şekilde cezalandırma veya özel olarak cezalandırma gibi adalete dayalı ceza uygulamaları) ve

yöneticilerin ceza olayının prosedürel ve dağıtım adaletine ilişkin algıları arasındaki ilişkilerini araştırmışlardır. Sonuç olarak örgütsel cezanın iş verimliliğini azaltan bir unsur olarak yöneticiler tarafından nasıl algılanması gerektiği ve değişik sosyal çevrelerde bulunan yöneticilerin örgütsel ceza yöntemleri geliştirmelerini ifade etmişlerdir.

Ball ve Sims Jr (1991) yapmış oldukları araştırmada, cezalandırılan astların belirli disiplin olaylarına karşı tutumlarındaki değişikliği araştırmak için bir adalet çerçevesi kullanmışlardır. Sonuçlar, kişilik değişkenlerinin disiplin olayının alt düzeydeki algılarını etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, adil bir dünya inancının yöneticiden memnuniyet, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Beklentilerin aksine, sertlik, dağıtım adaleti algıları üzerindeki etkisine ek olarak, adalet algılarını, örgütsel bağlılık ve lidere (yöneticiye duyulan güven) yönelik tutumları da etkilemiştir. Olayın prosedürel yönlerinin astların tutumlarındaki değişiklikleri üzerindeki etkisi, bağımlı değişkene göre değişiklik göstermiştir (Ball ve Sims Jr., 1991, s. 227). Bu bulgulara göre örgütsel ceza algısının, örgütsel adalet, yönetimsel yeterlilik, eşitlik, liderlik tutumları ve güven kavramları ile oldukça yakından ilişkili olduğu görülmektedir.

Williams (1998), yapmış olduğu araştırmada çalışan memnuniyeti ile örgütsel ceza arasındaki ve tatmin ile örgütsel ceza boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyerek çalışan memnuniyeti ve örgütsel ceza arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulmuştur.

1.2. Problem Tanımlaması

Teknoloji giderek hayatımızın vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Günümüzde hemen her yaştan bireyin sahip olduğu internete bağlı en az bir akıllı cihazı, tableti ya da bilgisayarı mevcuttur. Sayısız kolaylıklar sunan bu teknolojik araçlarla kişilerin bağı giderek artmaktadır. Telekomünikasyon verilerine göre bireylerin internete bağlı bir cihazdan (telefon, tablet vs.), ekranda geçirdiği sürenin haftalık ortalamasının saatlerce olduğu bilinmektedir. Bu sonuca göre kişisel anlamda ciddi zaman kaybından söz edilmektedir.

İş yerlerinde de durum farklı değildir. 2020 yılında başlayan pandemi sürecinde birçok iş yerinde teknoloji odaklı çalışma ortamı var olup teknoloji ile insanlar mekândan bağımsız çalışabilmektedirler. Teknoloji sayesinde işlerin yapılma hızı son derece artmıştır. Son yıllarda okullar teknolojik olarak daha donanımlı hale gelmiş ve okul dışı uzaktan eğitim olanakları da çok artmıştır. Covid-19 salgını nedeniyle uzaktan eğitimle öğretmen ve öğrencilerin interneti olan cihazları kullanım oranı %100'e ulaşmıştır.

İnternette iş ve ders dışında geçirilen zaman verimsizliğe neden olmaktadır. Çalışma saatleri içerisinde telefonları ya da diğer teknolojik araçlarla kişisel olarak geçirdikleri zaman sanal kaytarmayı meydana getirmektedir. Bu araştırmada çalışanların sanal kaytarma davranışlarına neden olan unsurlar olarak kişilik özellikleri, sahip oldukları etik değerler ve örgütsel ceza algıları bağlamında irdelenmiştir. Bu bağlamda sanal kaytarma ile ilişkili olduğu varsayılan kişilik boyutları (dışadönüklük, sorumluluk ve etik değerler ele alınmıştır. Araştırma problemleri;

Sanal kaytarma ile kişilik özellikleri ilişkili midir?

Sanal kaytarma ile etik değerler ilişkili midir?

Sanal kaytarma ile kişilik özellikler ve etik değerler arasındki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü var mıdır?

Araştırmanın diğer problemi olan örgütsel kayıtsızlık, örgütler için son derece tahrip edici sonuçları olan verimsiz bir davranış olarak kabul edilmektedir. Son yıllarda çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Örgütsel davranış araştırmaları kapsamında "çalışanların motivasyonunu sağlayan nedenler" sıralandığında örgütsel kayıtsızlık kavramı öne çıkmaktadır. Kavram olarak, örgütlerde çalışanların örgütlerine karşı yabancılaşması ve bağlılıklarının kopma noktasında gelmesi şeklinde ifade edilmektedir. Yönetim düşüncelerinin modern öncüsü olarak kabul edilen Drucker, örgütlerin sahip olabileceği potansiyeli en yüksek kaynak olarak "işgücü" yani insan kaynağını işaret etmektedir (Cohen, 2018, s. 18). Bu nedenle yetişmiş işgücü kaybı örgütlere oldukça pahalıya mal olmaktadır. Araştırma kapsamında örgütsel kayıtsızlık kavramı ile ilgili problemler;

Örgütsel kayıtsızlık ile kişilik özellikleri ilişkili midir?

Örgütsel kayıtsızlık ile etik değerler ilişkili midir?

Örgütsel kayıtsızlık ile kişilik özellikleri ve etik değerler arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü var mıdır?

Fidan ve Arda (2021), tarafından yapılmış olan araştırmada sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık ile kişilik özellikleri ve etik değerler ele alınarak örgütsel ceza algısı aracı değişken olarak belirlenmiştir. Araştırmada kişilik özelliklerinden sorumluluk, çalışanların sahip olduğu etik değerler ve örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının etkileri ortaya konmuştur. Araştırma sonucuna göre sorumluluk ve etik değerler seviyeleri yükseldikçe örgütsel ceza algısı seviyesi de artmaktadır. Örgütsel ceza algısı puanındaki artışa bağlı olarak örgütsel kayıtsızlık seviyesinde azalış görülmektedir. Araştırmanın diğer boyutu olan sanal kaytarma ile örgütsel ceza algısı arasında anlamlı ilişkiler saptanmamıştır.

1.3.Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımlarına aşağıda yer verilmiştir.

Araştırma anketine cevap veren katılımcıların ankette yer alan sorularda ulaşılmak istenen verileri doğru bir şekilde algılayacak yeterliliğe, eğitim düzeyine ve sosyo -kültürel düzeye sahip oldukları varsayılmaktadır.

Araştırmada kullanılacak analiz yönteminin çalışmanın amaçları ile uygunluk gösterdiği varsayılmaktadır.

1.4. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmanın kapsamı bazı başlıklar altında ele elınmıştır. Bu başlıklar; araştırmanın konu içeriği yönünden kapsamı ve araştırmanın coğrafi yönden kapsamıdır.

Araştırmanın konu içeriği yönünden kapsamı: Araştırmanın konu içeriği olarak kapsamı, İstanbul'da faaliyet gösteren okullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik

boyutlarından dışadönüklük ve sorumluluk ile sahip oldukları etik değerlerin örgütsel ceza algısı aracı değişkeniyle birlikte sanal kaytarma davranışları ve örgütsel kayıtsızlık davranışları üzerindeki etkisidir.

Araştırmanın coğrafi içeriği yönünden kapsamı: Araştırma coğrafi olarak İstanbul genelinde bulunan okullarda görev çalışan öğretmenlerde yapılmıştır. Okulların seçiminde veri kaynağı İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünün resmi sitesinden okulların tam listesi alınarak bu okullarda görev yapan öğretmenler, örneklem grubuna tesadüfi örneklem yöntemi kullanılarak belirlenmiştir.

Araştırmanın kısıtları: Çalışmanın sınırlılıklarından birisi çalışmanın örneklemidir. Çalışmanın örneklemini İstanbul ilindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu konudaki kısıtlardan birisi, örneklem birimi olarak seçilen okullarda görev yapan bazı öğretmenlerin anketi doldurma konusunda istekli olmamaları olmuştur. Bu durumda başka okullarda görev yapan ve anketi doldurmaya istekli öğretmenlerden yararlanılmıştır. Diğer taraftan, farklı bir örneklem grubu ile yapılacak çalışma neticesinde farklı sonuçlara ulaşılabileceği değerlendirilmektedir.

Bu çalışma maliyet, zaman ve mekan faktörleri açısından da çeşitli sınırlılıklar arz etmektedir. Anketi dolduran öğretmenlerin kısıtlı süre içinde sorulara cevap vermesi nedeniyle ankette yer alan bazı sorular boş bırakılmıştır. Bunun yanında sosyal bilim araştırmalarına ve anket tekniğine özgü yanlılık veya beğenilme kaygısı gibi genel sınırlılıkların bu çalışma için de geçerli olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Bazı sorulara yanlı cevaplar verilmesi durumu söz konusudur.

Çalışmaya yönelik bir diğer sınırlılık ise araştırmanın kesitsel yapılmış olmasıdır. Araştırma verilerinin tek bir zaman diliminde toplandığı kesitsel çalışmalar zaman içerisinde değişkenler arasındaki ilişki değişimlerini kapsamadığından, boylamsal bir çalışma neticesinde farklı sonuçlara ulaşılabilecektir.

1.5. Ön Kabuller

Araştırma süresince öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları ve örgütsel kayıtsızlık davranışları, kişilik özelliklerinden dışadönüklük ve sorumluluk boyutları ile etik değerleri örgütsel ceza algısı aracı değişkeni ile belli ön kabullerden hareketle incelenmiştir. Araştırmada öğretmen bazında değerlendirme yapılmaktadır, dolayısıyla araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarının, çalıştıkları okulun ve İstanbul içinde görev yaptıkları bölgelerin farklı olmasının yaratacağı etkinin, değişkenlerin yönünü önemli ölçüde etkilemeyeceği kabul edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetinin de araştırmayı önemli ölçüde etkilemeyeceği öngörülmektedir. Bu nedenle demografik bilgiler kısmında cinsiyete yer verilmemiştir. Diğer bir ön kabul ise, anketi cevaplayan öğretmenlerin verdikleri cevapların gerçeğe uygun ve dikkatle verilmiş olduğudur.

Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde giriş, sorun tanımlaması, amaç ve önem, kapsam ve kısıtlar, ön kabuller başlıkları yer almaktadır

Araştırmanın ikinci bölümünde, kuramsal çerçeve yer almaktadır. Bu bölümde Sanal Kaytarma, Örgütsel Kayıtsızlık, Dışadönüklük, Sorumluluk, Etik Değerler, Örgütsel Ceza Algısı kavramları ile bunlar arasındaki ilişkilere ilişkin araştırmalar incelenmiştir. Sanal kaytarmanın ele alındığı bölümde ciddi ve ciddi olmayan sanal kaytarma boyutları irdelenecektir. Kişilik ile ilgili olarak, kişilik alt boyutlarından olan dışa dönüklük ve sorumluluk boyutları ele alınacaktır. Kişilerin sahip olduğu etik değerler ve kişilerin örgütsel bağlamda ceza algıları da diğer kavramlarla ilişkilendirilerek ele alınacaktır.

Araştırmanın üçüncü bölümde araştırmanın amacı, önemi, modeli, hipotezler, örneklem, veri toplama araçları, veri toplama yöntemi ve analiz yöntemi gibi çalışmanın yöntemine ilişkin bilgiler sunulmuştur. Devamında çalışma kapsamında gerçekleştirilmiş olan analizler sonucunda elde edilen bulgular ve sonuçlar yer almaktadır. Bu çerçevede öncelikle geçerlilik analizi, güvenilirlik analizi, diğer istatistiksel analizlerin sonuçları sunulmuş, yapısal eşitlik modeline ilişkin sonuçlar ve son olarak hipotez testlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmanın dördüncü bölümünde çalışmanın sonucu yer almaktadır. Çalışma sonunda elde edilmiş olan veriler ve bu veriler sonucunda ulaşılan değerlendirmeler ve literatüre katkı yapan önerilere yer verilmiştir. Sonuç bölümü kapsamında elde edilmiş olan bulgulara ve literatüre dayalı olarak tartışma ve sonraki araştırmalar için araştırmacılara, öğretmenlere, eğitim yöneticilerine ve yerel yöneticilere bir takım öneriler sunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sanal Kaytarma

Sanal kaytarma, kısaca teknolojiyi yanlış kullanmak anlamına gelmektedir. Bu nedenle teknolojinin ortaya çıkışından bu yana faydaları ve zararlı kullanımı tartışılmaktadır. İnsanların bilgiyi güç olarak depolaması ve kullanması teknolojik gelişmelerle eş zamanlı gerçekleşmiştir. Giderek sanallaşmanın arttığı içinde bulunduğumuz dijital çağda teknolojik cihazlar hayatımızı son derece kolaylaştırmaktadır. Dünyanın farklı bölgelerindeki kültürleri tanımak, uzay araştırmaları yapmak, hızlı ulaşım imkanlarına sahip olmak, ürün ve hizmetlere kolaylıkla erişmek, teknolojik gelişmelerle mümkün olmuştur. Teknolojinin yaşamımıza kattığı diğer faydaları şunlardır (Özkul, 2019, s. 119):

i. Hayatın kolaylaşması
ii. Bilgiye anında erişim
iii. Hastalıkların etkili tedavisi
iv. Mesafelerin kısalması ve ulaşımın kolay hale gelmesi
v. Ekonomik gelişim
vi. Zaman tasarrufu
vii. Eğitimin yaygınlaşması ve ulaşılabilir olması
viii. Seri üretim ve imalat
ix. Hızlı haberleşme
x. Güvenlik sistemlerinin artması
xi. Eğlence sektörünün gelişimi

Bu başlıklar altında bahsedilen faydalarının yanında teknolojik gelişmeler, insani değerlerin azalması, insan ilişkilerinin zayıflaması, iş birliği ve dayanışmanın yok olması, aile bağlarının yok olması gibi zararlı etkilere de sahiptir. Savaş teknolojileri ile insanlığa verdiği direkt zararlar da tarihi süreçte zaman zaman ortaya çıkmıştır. Teknolojinin diğer zararları şunlardır (Özkul, 2019, s. 120):

i. Kitle imha silahları

ii. İnsanların hareketsiz kalarak tembelleşmesi

iii. Tüketim çılgınlığı

iv. Çevre felaketleri, iklimin değişmesi, küresel ısınma

v. Yer üstü ve yer altı kaynaklarının tükenmesi

vi. Toplumsal yozlaşma, etik ve ahlaki sorunlar

vii. Sosyalleşmede yaşanan problemler, yalnızlık hastalığı

viii. Kişisel gizlilik ihlalleri

ix. İşsizlik

x. Elektromanyetik dalgaların yaygınlaşması sonucu hastalıkların artması

xi. Teknoloji bağımlılığı, stres, uyku bozukluğu gibi sağlık sorunlarında artışlar

Teknolojinin faydaları ve zararları hakkında tartışmalar devam ederken teknoloji günlük hayatımızın koparılamayan bir parçası haline gelmiştir. Hemen her gün teknolojik birçok ürün kullanılmaktadır. Teknolojinin hatalı kullanımı sonucu bazı sorunlar oluşmaktadır. Teknoloji kullanımı ile ilgili farklı felsefi yaklaşımlar mevcuttur. Bu yaklaşımlar (Koçdar, 2015, s. 41):

i. Kullanıma Odaklanan Belirlenimcilik: Bu yaklaşıma göre önemli olan teknolojiyi kullanmak ve teknolojinin nasıl kullanıldığına odaklanmak ve teknolojiyi kullanım yöntemlerini tanımaktır. Teknolojinin tek başına herhangi bir etkisinin olmadığı, tamamen teknolojiyi kullanan kişilerin kullanımına bağlı bir etkisinden söz

edilebileceğini savunan yaklaşımdır. Teknolojinin kim tarafından, nasıl ve ne için kullanıldığına odaklanır.

ii. Sosyal Belirlenimcilik: Teknolojiyi kullanan kişilerin, hangi motivasyonla kullanım sağladığı ile ilgilenen yaklaşımdır. İnsanları teknolojiyi kullanmaya iten sosyal etkileşimlerden doğan motivasyonlarını inceler. Bu yaklaşıma göre kişilerin teknolojiyi kullanma yöntemleri içinde bulundukları çevrenin sosyal yapılarından etkilenir. Sosyal yapı teknolojinin formunu şekillendirerek içeriğini şekillendirir.

iii. Teknolojik Belirlenimcilik: Bu yaklaşıma göre teknoloji, insanların hayatını şekillendiren tek ve en önemli itici güçtür. Toplumsal hayatı belirleyen de teknolojik değişim ve dönüşümlerdir. Tüm değişikliklerin kaynağı teknolojidir. Toplumsal yapıyı ve kültürel değerleri belirleyen de teknolojidir. Bu yaklaşımı savunanlara göre teknolojik gelişmeler sahip olduğu büyük etki nedeniyle faydalı olarak yorumlanlamkat kimi zaman da yıkıcı ve zararlı olarak görülmektedir.

İnternet alt yapıları dünya üzerinde en yaygın kullanılan teknoloji ürünüdür. Günlük hayatta kullanılan internet bilgiye erişimi kolaylıkla sağlamasının yanında güncel bilgilere hızla erişmeyi mümkün kılmaktadır. İnternetle sağlanan olanaklar kişisel ve örgütsel olarak işle ve iş dışı yaşamda hızla artmaktadır (Çınar ve Karcıoğlu, 2015, s. 448). İnternetin yaşantımıza sağladığı kolaylıklar yadsınamaz boyutlara ulaşmıştır. İnternetin iş ortamlarında kullanımının çok yaygın olmasının sonucunda çalışanlar işle ilgili olmayan internet kullanımına yönelmektedirler (Blanchard ve Henle, 2008). Buna örnek olarak 2000 yılında çalışanların %56'sı işyerinde interneti kişisel amaçlarla kullanırken (Greengard, 2000), 2003 yılında bu oran %59'a çıkmıştır (Griffiths, 2003, s. 91). 2005 yılında da çalışanların zamanını boşa harcamak için kullandığı en yaygın yöntem, internet kullanımı olmuştur (Malachowski, 2005, s. 555). Bu durumun çalışanlarda dikkat dağınıklığına neden olduğu ve verimsizliğe ittiği görülmüştür.

Türkiye'de 2021 yılı internet ve sosyal medya kullanımı verileri söyledir; Türkiye'de internet kullanıcı sayısı 62,7milyondur. Yıldan yıla sürekli artış göstermektedir. Aynı yıl sosyal medya kullanıcısı sayısı ise 54 milyondur. Bir önceki yıla göre %4,2 oranında artmıştır. Aktif olarak sosyal medya kullanan kişilerin %99'u cep telefonu

aracılığıyla erişim sağlamaktadır. Raporda yer alan verilere göre 16-64 yaş arası kullanıcıların günlük olarak 7 saat 29 dakika internette, 2 saat 52 dakika sosyal medyada vakit geçirdikleri görülmüştür. Türkiye'de sıklıkla kullanılan sosyal medya platformları sırasıyla; Youtube, İnstagram, Whatsapp, Facebook, Twitter'dır (Arslan ve Aybar, 2020, s. 550). Sanal kaytarma davranışları internet üzerinden yapılan davranışlar olması nedeniyle yapılan internet araştırmaları sanal kaytarma hakkında bilgi vermektedir.

Her yıl artış gösteren internet kullanım verileri ile ilgili "We Are Social ve Hotsuite" tarafından yayımlanan "Digital 2022 Küresel Genel Bakış" raporuna göre dünyanın çoğunun pandemi öncesine göre daha hızlı büyüme gösterdiği ortaya konmuştur. Dünyada 7,91 milyon nüfus yaşamakta olup, internet ve sosyal medya kullanımı ile ilgili bazı veriler şöyledir; Dünya genelinde 5,31 milyar kişi cep telefonu kullanmakta ve 4,95 milyar kişi internet kullanmakta ve 4,62 milyon kişi de aktif sosyal medya kullanmaktadır. Dünya nüfusunun %67,1'i cep telefonu kullanmakta, %62,5'i internet kullanmakta ve %58,4'ü aktif olarak sosyal medya kullanmaktadır. Bir yıl öncesine göre dünya nüfusu %1 artış göstermiştir. Bununla birlikte bir önceki yıla göre cep telefonu kullanıcı sayısı %1,8, internet kullanıcısı sayısı %4, aktif sosyal medya kullanıcısı sayısı ise %10,1 oranında artmıştır. 2022 yılında günlük ortalama internet kullanım süresi 6 saat 58 dakika olmuştur. Günlük internet kullanım süresi en fazla olan ülke 10 saat 46 dakika ile Güney Afrika iken günlük en az süre internet kullanan ülke 4 saat 26 dakika ile Japonya'dır. Türkiye'de günlük internet kullanım süresi 8 saat olarak belirtilmiştir. Kullanıcıların %92,1'i cep telefonundan internete bağlanabilmektedir. Dünya genelinde en yüksek internet kullanıcısı olan ülke %99 oranla Bahreyn iken, en az internet kullanıcısı olan ülke Demokratik Kongo Cumhuriyeti olarak raporlanmıştır. İnternet kullanım nedenlerine bakıldığında en yüksek oranda (%61) bilgiye ulaşmak, en düşük oranda ise (%21,4) internette işle ilgili bağlantılar oluşturmak yer almaktadır. En çok ziyaret edilen web sayfaları ve uygulamalar sıralamasında (%95,4) karşılıklı yazışmak ve mesajlaşmak, en az ziyaret edilen sayfalar ise (%22,3) moda va yaşam tarzı siteleri olmuştur. Raporda ayrıca 2022 yılında en sık kullanılan sosyal medya uygulamalarının ilk dördü; Facebook, Youtube, Whatsapp, İnstagram olarak sıralandığı görülmektedir. Aylık olarak sosyal medya uygulamalarında geçirilen süreler; Youtube 23,7 saat, Facebook 19,6 saat, Watsapp

18,6 saat, instagram 11,2 saattir (wearesocial.com/uk/blog/2022). Sosyal medya ve internette gezinme sürelerine bakıldığında oldukça fazla olduğu görülmektedir. Öte yandan sanal kaytarma davranışları yanlış internet kullanımı olarak nitelenmekte olup sanal kaytarma davranışlarına bakıldığında, internette alış veriş yapma, sosyal medya kullanma, çevrimiçi oyun oynama gibi davranışlar önde gelmekte ve internet kullanım verilerileriyle yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Ülkemizde son yıllarda internet kullanım oranı artış göstermiştir. 2021 yılında ev interneti kullanım oranı %92, mobil telefonlardan internet kullanımı oranı ise %82,6 olarak görülmektedir. Kadınlar ve erkeklerin internet kullanım oranları da farklılık göstermektedir. Kadınlar %77,5 oranında, erkekler ise %87,7 oranında internet kullanmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2021). İnternet kullanımı tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de yıldan yıla giderek artmaktadır.

İnternet üzerinden alışveriş yapan bireylerin oranı, 2021 yılında %44,3 olarak gözlenmiş, 2020 yılında %36,5 olduğu bilinmektedir. İnternet üzerinden kişisel e-devlet sayfasını ziyaret etme ve işlem yapma oranı 2021 yılında %58,9 olmuştur. 16-74 yaş grubundaki tüm bireylerin %85'inin 2021 yılının ilk üç ayında interneti düzenli olarak kullandığı görülmüştür. 2021 yılı verilerine dayalı olarak cinsiyete göre internet üzerinden ürün veya hizmet siparişi verme ya da satın alma oranı erkeklerde %48,3 iken kadınlarda %40,3 olmuştur. Bu oran, bir önceki yıla göre sırası ile erkeklerde %8,1 ve kadınlarda %7,6 oranında artış gösterdiği gözlenmiştir. İnternet üzerinden ürün veya hizmet satın alan ya da sipariş veren bireyler mal veya hizmet satın alma ya da sipariş verme zamanlarına göre incelendiğinde %32,4'ünün son üç ay içinde (2021 yılı ilk üç ayı) alışveriş yaptığı görülmüştür. Bu oran geçen yılın aynı döneminde %23,9'dur. 2021 yılında en fazla satın alınan veya abone olunan dijital içerik %30,6 ile film veya dizi izleme hizmeti olmuştur. 2021 yılının ilk üç ayında internet üzerinden özel kullanım amacıyla, ürün satın alan ya da sipariş veren kişiler tarafından web sitesi veya uygulamaları kullanarak en çok satın alınan veya abone olunan dijital içerik %30,6 ile film veya dizi izleme hizmeti veya indirme olurken en çok satın alınan çevrimiçi hizmet %14,4 ile ulaşım hizmeti olmuştur. 2021 yılının ilk üç ayında internet üzerinden özel kullanım amacıyla ürün satın alan ya da sipariş verenler içinde 1-2 defa ürün sipariş eden ya da satın alan bireylerin oranı %37,2 iken bunu 10'dan fazla

yapanların oranı %17,4 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlar, bir önceki yılın aynı döneminde sırası ile %45,6 ve %11,2 olarak gözlenmiştir (Bilişim Teknolojileri Kullanım Oranı 2021). Belirtilen artış oranlarında dünya genelinde yaşanan Covid-19 salgını nedeniyle evde geçirilen sürenin artmasına bağlı olarak uzaktan çalışma, temel giderlere yönelik alışveriş, evde eğlenceli vakit geçirme için satın alınan dijital içerikler etkili olmuştur.

Sanal kaytarma, son yıllarda dijitalleşmenin ve internet kullanımının artması ile merak edilen konular arasına girmiştir. Çok sayıda değişken ile araştırılan sanal kaytarma ile ilgili birçok tanımlama da yapılmıştır. İlki; çalışanların çalışma saatlerinde, iş ile ilgili olmayan web sitelerinde gezinme ve kişisel e-maillerini kontrol etmeleri, interneti kötüye kullanmalarıdır (Lim, 2002). Başka bir tanımda sanal kaytarma, mesai sırasında işin dışındaki nedenlerle internette gezinme, siber aylaklık, iş saatleri içerisinde kişisel amaçlarla internet kullanımı, interneti suiistimal etme, iş yerinde internette gezinme ve gereksiz bilgisayar kullanımı ve buna dayalı zaman kaybı olarak tanımlanmaktadır (Örücü ve Özüdoğru, 2017). Başka bir tanımda, çalışanların iş saatlerinde örgütün internet kaynaklarının işle ilgili olmayan kişisel aktiviteleri gerçekleştirmek amacıyla kullanılması olarak tanımlanmaktadır (Anandarajan ve Simmers, 2004, s. 2). Sanal kaytarma, internetin ve mobil aygıtların mesai saatleri içerisinde bireysel amaçlar için kullanımıdır (Johnson ve Indvik, 2004, s. 20). Mills, vd., (2001) sanal kaytarmayı internette zaman kaybına neden olma faaliyetleri olarak tanımlamışlardırÖ. Sanal kaytarma görünüşte zararsız faaliyetler olarak görünse de üretkenliği azaltıcı, interneti yavaşlatıcı kimi zaman da hukuki problemlere neden olabilecek etkileri vardır. İnternet sistemlerinin verimli kullanımının bilincinde olmayan çalışanlar nedeniyle örgütler giderek artan bir oranda sanal kaytarma davranışlarına maruz kalmaktadır. İş saatlerinde internetin tamamen şahsi amaçlarla kullanımı söz konusudur.

Gerek günlük yaşamda gerekse çalışma yaşamında bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun bir biçimde kullanımına dayalı olarak çalışanların işten kaytarmak, zamanlarını boşa geçirmek veya kendi amaçları doğrultusunda internet, sosyal medya ve kişisel e-maillerini kullanmaları ile ortaya çıkan sanal kaytarma kavramı uluslararası literatürde ilk olarak 2000'li yılların başlarında cyberslacking (Block, 2001, s. 225; Blanchard ve

Henle, 2008, s. 1067), cyberbludging (Mills, vd., 2001, s. 34), internet abuse (Urbaczewski ve Jessup, 2002, s. 80), cyberloafing (Lim, 2002, s. 675), general workplace internet misuse (Lara, Tacoronte ve Ding, 2006, s. 450) gibi terimler ile yer bulmuştur. Türkiye'de de bu kavrama ilişkin olarak siber aylaklık, siber kaytarma, sanal kaytarma ve sanal tembellik gibi isimler kullanılmıştır (Kaplan ve Öğüt, 2012, s. 2; Kurt, 2011, s. 22; Candan ve İnce, 2016, s. 229; Özcan, 2019; Güğerçin, 2020; Özkalp, Aydın ve Tekeli, 2012, s. 18; Örücü ve Yıldız, 2014, s. 99).

Sanal kaytarma, genel anlamda çalışanların, iş saatleri içerisinde, cep telefonu, bilgisayar, tablet gibi teknolojik ürünler aracılığıyla sağladıkları internet erişimini, işle ilgisi olmayan uğraşlarla saatlerce kullanmasıdır. Garrett ve Danziger (2008) sanal kaytarmayı, işyerinde karşılaşılan sorunlarla birlikte ortaya çıkan şikayetleri ifade etme yolu ve devamında da kişisel tatmin aracı olarak değerlendirerek iş yapmaktan kaçınma stratejisi olduğunu belirtmişlerdir (Garret & Danzinger, 2008, s. 287). İnternet kulllanarak tatmin olmaya ve rahatlamaya çalışmak, sanal kaytarmanın olumlu yönünü göstermeye çalışan araştırmacıların araştırmalarına dayandırılmaktadır.

Sanal kaytarma kavramının oluşumunu anlatan yapısal olarak öncü tanımlar şu şekildedir (Jandaghi, vd., 2015).

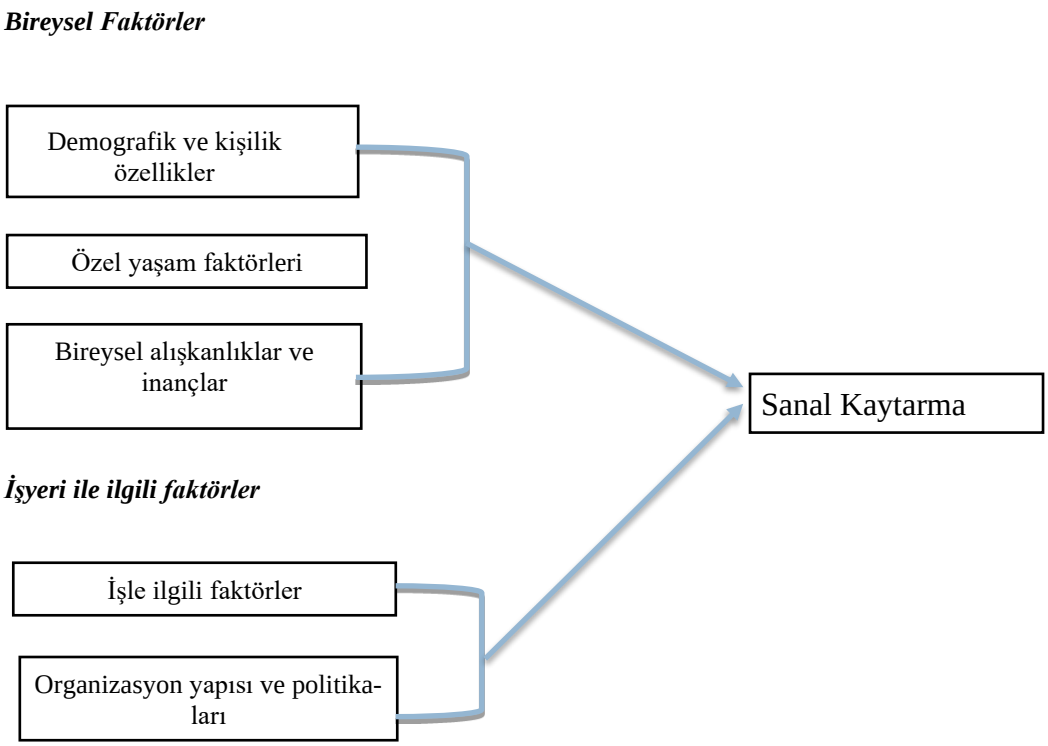
i. Sanal kaytarma, çalışma saatleri içinde iş dışı amaçlarla işle ilgili olmayan internet sayfalarında gezinmek ve işle ilgili olmayan e-postalara erişmek için şirketlerinin internet erişimini kullanan çalışanların herhangi bir gönüllü eylemidir (Lim ve Teo, 2005, s. 1082).

ii. Sanal kaytarma, kruluşun kaynaklarından herhangi birinin mevcut geleneksel iş gereksinimleri dışındaki faaliyetler için kullanılma süresi, iyerinde internetin kapsamlı kişisel kullanımı anlamına gelmektedir (Anandarajan & Simmers, 2004).

iii. Sanal kaytarma, internetin iş dışındaki nedenlerle iş yerinde aşırı kullanımı anlamına gelen siber aylaklıktır (Jandaghi vd., 2015)

Sanal kaytarma kavramı ile ilgili ilk tanımlamalarda ortak olan unsur, iş saatleri içinde ve işyeri interneti üzerinden yapılan kaytarma davranışları olduğudur. Sanal kaytarma

ile ilgili 2000'li yıllarda öncü olarak kabul edilen araştırmalardan sonra kavram olarak günümüze dek çok sayıda araştırmada yer almıştır. Yapılmış olan 2004-2017 yılları arasındaki araştırmaların analizi sonucu elde edilmiş verilere dayalı olarak geliştirilmiş olan sanal kaytarma öncü faktörleri Şekil 1.'de yer almaktadır.



Şekil 1 Sanal Kaytarmayı Oluşturan Öncül Faktörler

(Weissenfeld, VD., 2019: 1687)

Şekil 1'e bakıldığında sanal kaytarmanın oluşması için gerekli faktörlerin bireysel faktörler ve işle ilgili faktörler olduğu görülmektedir. Bireysel faktörler olarak, demografik ve kişilik özellikler, özel yaşamdaki tercihler, bireysel alışkanlıklar ve sahip olunan inaçlar yer almaktadır. İşle ilgili faktörler ise işin özelliği, işle ilgili unsurlar, organizasyonun yapısı ve politikalarıdır. Sanal kaytarma davranışları sadece işle ilgili ya da sadece iş yeri ile ilgili olmamakta genellikle tüm usurların etkileşimi ile gerçekleştiği varsayılmaktadır.

Sanal kaytarmayı bir tür salgın olarak niteleyen Gimen (1999), diğer araştırmacılar gibi sadece verimsiz bir davranış olmasını değil, yeni dünya düzeninin getirmiş olduğu yeni tarz Taylorizm'in etkisiyle iş ortamlarının sıkıcı, baskıcı ve ürkütücü olması, uzun saatler çalışılması nedeniyle çalışanların bu duruma kızarak vermiş olduğu kaytarma tepkileri olduğunu vurgulamıştır. İş yerinde en sık karşılaşılan sanal kaytarma şekli, oyun oynama, yetişkin sitelerinde gezinme, kumar oynama, yeni iş bakma, başvuru yapma, haber sitelerinde gezinme, sosyal medyayı takip etme, finansal işleri takip etme, e-posta gönderme ve alma, çevrimiçi alışveriş yapma, porno izleme, sanal cinsellik faaliyetleridir (Mills,vd., 2001, s. 35). Bu faaliyetlerin tamamı kişisel isteklerden kaynaklanan işten kaytarma şeklidir. Sanal kaytarma bireysel olarak internet üzerinden yapılan bir kaytarma türüdür.

Sanal Kaytarma davranışlarının yol açtığı sorunlar üç başlıkta incelenmiştir (Mills, vd., 2001, s. 35-36).

i. İşyeri Kaynaklarının Fazla Kullanımı: Çalışanların işyeri internetinden ulaştığı film, video, müzik, oyun indirme gibi büyük dosyalar nedeniyle işyeri internetinde yavaşlama ve durma, hatta ağ altyapısında çökme sorunları yaşanabilmektedir.

ii. Verimlilik ve Finansal Kayıp: Çalışanların işyeri bilgisayarlarını kişisel amaçlarla kullandıkları sırada hem internet altyapısını boşuna meşgul etmekte hem de zaman kaybı açısından verimsizliğe neden olmaktadır. Çoğu işyerinde basit sanal kaytarma faaliyetlerine göz yumulmakta, önemsenmemektedir. Fakat verimlilik kaybına neden olan sanal kaytarma faaliyetleri çalışanların bu faaliyetlerini saklamak için stratejiler geliştirmesine neden olmaktadır. Örneğin bazı bilgisayarlarda yer alan arama ve kullanım geçmişini silme butonları kullanılmaktadır. Verimlilik kaybına neden olan sanal kaytarma faaliyetleri, finansal kayıplara da neden olmaktadır.

iii. Yasal Sorumluluk: Çalışanların sanal kaytarma yoluyla işyeri internetini kötüye kullanmaları sonucu bazı yasal yükümlülükler doğmaktadır. Bu yükümlülükler internet ağının sahibi işverenlere yönelik yasal yaptırım gerektirmektedir. İndirilen film ve müzikler için telif hakları, kumar ve bahis siteleri gibi yasal olmayan siteleri ziyaretten dolayı doğacak maliyetler yasal yaptırım gerektiren sanal kaytarma faaliyetleri örnekleridir.

Sanal kaytarma; çalışanların iş saatleri içerisinde, spor, haber, finans ve yetişkin sitelerini ziyaret etmeyi , alışveriş yapmayı, e-posta alma, gönderme ve okuma davranışında bulunmayı, mesajlaşma ve iletişim programlarını kullanmayı, internetteki sosyal medya platformları ve sanal topluluklar üzerinden sohbet etmeyi ve internette amaçsız gezinmeyi, özet olarak iş ile ilgili olmayan tüm teknoloji kullanımlarını kapsamaktadır (Chen, vd., 2011, s. 195). İş saatlerinde verimliliği oldukça düşüren sanal kaytarma faaliyetleri kontrolü güç bir yönetimsel sorun haline gelebilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008, s. 389). Öte yandan ciddi zaman kaybı söz konusu olduğu için zaman yönetimini engellemektedir. Bu konu ile ilgili Fidan'ın yapmış olduğu araştırmada; örgütlerin göz ardı edemeyeceği kaynaklardan biri de örgütsel zamandır. Örgütsel zamanın gerektiği gibi değerlendirildiği durumlarda etkinlik ve verimlilik tüm kademedeki çalışanlarda artarak yayılacağını ve rekabet avantajı elde edileceğini ortaya koymuştur (Fidan, 2011, s. 49). Sanal kaytarma ile sarfedilen zamanın telafisi mümkün olmamaktadır. Bu nedenle sanal kaytarma davranışını önlemek zaman yönetimine de fayda sağlayacaktır.

Robinson ve Bennett (1995) sanal kaytarma davranışını üretkenliği düşüren davranışlardan biri olarak ifade etmişler ve sapkın işyeri davranışlarından biri olarak kategorize etmişlerdir (s. 569). Sanal kaytarma tüm örgütlerde verimsizliğe neden olmaktadır. Önceleri iş bilgisayarları ile sanal kaytarma davranışı daha ön planda iken son yıllarda cep telefonları ve tablet ile davranış sıklığı oldukça artmıştır . Dünya üzerinde bireysel internet kullanıcı sayısı nüfusun oldukça fazla bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu durum düşünüldüğünde sanal kaytarma davranışının görülme sıklığı da oldukça fazladır.

Çalışma ortamlarında iş saatlerinde internetin iş dışı amaçlarla kullanımı oranı ve bunun yol açtığı zaman kayıpları, yapılan çalışmalarla da izlenmektedir. Bu çalışmalardan biri 2004 yılında Sharma ve Gupta tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmaya göre kişilerin çalışma saatleri dahilinde iş dışı amaçlarla internet kullanım oranları yaklaşık %50 olarak belirtilmiştir. (Sharma, 2004, s. 76). 2013 yılında MySammy tarafından ABD'de yapılan bir araştırma sonucuna göre, mesai saatlerinde internet kullanım süresinin yaklaşık %56'sının iş dışı amaçlar için gerçekleştirildiği görülmüştür. Farklı bir araştırmada ise kişisel amaçlarla sanal

kaytarma davranışı gösterme oranının %64 olduğu bilinmektedir (Jandaghi, Alvani, Matin ve Kozekanan, 2015, s. 335). Bu kullanımlar örgütler için ciddi verim kaybı niteliği taşımakta ve örgütler bu nedenle yüksek maliyetlerle karşı karşıya kalmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995, s. 560; Liberman vd., 2011).

Başka bir ankete göre çalışanların %90'ı işyerinde işle ilgili olmayan web sörfü yaptığını kalbul etmiş ve %84'ü de kişisel e-posta gönderdiklerini söylemişlerdir (Naughton, Raymond ve Shulman, 1999, s. 62). 2000'li yılların başında, sanal kaytarma davranışının yalnızca ABD'deki iş yerlerinde neden olduğu toplam maliyetin yıllık olarak 178 milyar dolar olduğu belirtilmiştir (Saalfield, 2005, s. 70). Bu açık diğer ülkeler için de giderek büyümektedir. Sanal kaytarmanın verimliliği düşürücü etkisi %34-%40'lara varan oranlardadır. Büyük şirketler sanal kaytarmayı önlemek için ciddi uğraşlar vermekte ve birtakım önleyici politikalar geliştirmektedirler.

"We Are Social" ve "Hootsuite" tarafından yayınlanan "Digital in 2017 Global Overview" raporuna göre, dünyanın yarısından fazlası artık en az 1 adet akıllı telefon kullanmaktadır. Aynı zamanda dünya nüfusunun neredeyse üçte ikisinin en az bir cep telefonuna sahibi olduğu ve dünya genelinde web trafiğinin yarısından fazlasının artık cep telefonundan geldiği görülmektedir. Bu bilgilerin yanı sıra We Are Social Sosyal Medya Ajansı'nın raporunda, dünya genelinde sosyal ağ sitelerinde kullanıcıların ortalama olarak günde 2 saat süre harcadıkları belirtilmiştir (We Are Social, 2017). Sosyal ağ sitelerinde en fazla zaman geçiren ülke günde 4.3 saatle Arjantin, en az zaman geçiren ülke ise günde 0.8 saatle Japonya olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye ise günde 2,5 saat ortalamayla dünya ortalamasının üzerinde yer almıştır (Kaptangil, 2017, s. 704). Söz konusu saatlere bakıldığında boşa giden zamanın çok fazla olduğu görülmektedir. TÜİK verilerine göre ülkemizde kamu kurumlarında 2021 yılında bilişim teknolojileri kullanımı ile ilgili sonuçlar Tablo 1'de, bilgi toplumu istatistikleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 1. Cinsiyete Göre Kamu Kuruluşlarında İnternet Kullanım Verileri

Cinsiyete göre son 12 ay içinde kamu kurum/kuruluşlarıyla iletişimde interneti kullanma oranı ve yürütülen faaliyetler, 2021			
E-devlet hizmeti kullanımı	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**
Özel amaçla kamu kurum/kuruluşlarıyla iletişimde interneti kullananlrın oranı	58,9	67,6	50,2
Yürütülen faaliyetler			
Kamu kuruluşlarına ait web sitelerinden bilgi edinme	55,8	64,4	47,2
Resmi formları indirme/yazdırma	27,7	33,7	21,8
Çevrimiçi form doldurma	32,3	37,0	27,6
TUİK, Hanehalkı Bilişim Teknolojileri (BT) Kullanım Araştırması, 2021			

Kaynak: (Bilişim Teknolojileri Kullanım Oranı 2021)

Bilişim teknolojileri kullanım oranı 2021 raporuna göre kamu kurumlarında özel amaçla internet kullanım oranının 58,9 olduğu, cinsiyete göre dağılımında ise erkeklerin kadınlara göre 17,5 daha fazla oranda kullandığı görülmektedir. Benzer şekilde internet kullanarak yürüttükleri işlerde de erkeklerin kadınlardan daha fazla kullanım sağladığı görülmektedir.

Tablo 2. Bilgi Toplumu İstatistikleri

	2018	**2019**	**2020**	**2021**
Bilgisayar Kullanımı	97,0	96,7	99,4	99,7
Internet Erişimi	95,3	94,9	90,7	92,0
Erkek	68,6	-		
Kadın	50,6	-		
Cep Telefonu Kullanımı				
Erkek	96,3	96,9	97,8	98,3
Kadın	89,1	90,2	92,7	93,7
Internet Kullanımı	72,9	75,3		
Erkek	80,4	81,8	84,7	87,7
Kadın	65,5	68,9	73,3	76,4
Hanelerde Internet Erişimi	83,8	88,3	90,7	92,0

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (2020)

Tablo 2.'de yer alan Bilgi Toplumu İstatistiklerine bakıldığında bilgisayar kullanım oranlarının yıldan yıla artış gösterdiği ve 2021 yılında bilgisayar kullanım oranının % 99,7 olduğu görülmektedir. İnternete erişim oranı da paralel olarak artış göstererek, 2021 yılı oranı 92,0 olmuştur. Son yıllarda gözlemlenen internet kullanım oranlarının Covid-19 pandemi sürecindeki hızlı dijitalleşme, uzaktan çalışma ve uzaktan eğitim olanaklarının artmasına bağlı olarak arttığı görülmektedir.

Tablo 3. Bireylerin Ortalama İnternet Kullanım Sıklığı (%), 2020, 2021

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2020	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**	**2021**
Hemen her gün	70,8	76,5	76,4	81,6	65,3	71,4
Haftada en az bir defa	5,6	4,0	5,7	4,0	5,6	4,0
Haftada bir defadan az	1,2	0,9	1,2	0,8	1,2	0,9

Kaynak: Tuik 2021, data.tuik.gov.tr.

Tablo 3'te internet kullanım sıklığı ile ilgili verilere bakıldığında hemen her gün internet kullananların oranı 2020 yılına göre %5,7 oranında artarak %76,5 olmuştur. Erkeklerin hemen her gün internet kullanım oranı 2021 yılında kadınlara göre %10,2 daha fazla olup %81,6'dır. Tabloya göre internet kullanımı hemen her gün gerçekleşmekte ve giderek artış göstermektedir.

TUİK ve BTK verilerine göre Türkiye'de bireylerin interneti kullanma amaçlarının başında mesajlaşma (%93,9) yer alırken, ikinci sırada internet üzerinden sesli ya da görüntülü görüşmeler yapmak (%82,7), üçüncü sırada sosyal medya aktivitelerinde bulunmak (%81,4), dördüncü sırada müzik dinlemek (%71,5), beşinci sırada çevrimiçi haber okumak (%69,8), altıncı sırada sağlıkla ilgili bilgi aramak (%69,3) yer almaktadır (TUİK,2021, btk.gov.tr). Sanal kaytarma faaliyetleri incelendiğinde iş saatlerinde yukarda belirtilen faaliyetleri yapmak olarak özetlenebilmektedir. Çalışanların akıllı telefon, tablet ya da iş bilgisayarlarında yer alan internet üzerinden göz atmak maksadıyla saatlerce vakit geçirdiği bilinmektedir.

Sanal kaytarma davranışı, daha önce yapılmış olan bazı çalışmalarda çalışanın zamanını boşa geçirdiği ve bu nedenle verimsizliğe neden olduğu bu yolla örgüte zarar verdiği gerekçesiyle sapkın örgütsel davranış olarak görülmektedir. Bazı çalışmalarda ise çalışana, esneklik, yaratıcılık ve öğrenme olanağı ve yeni deneyimler sağladığı için

tamamen zararlı kabul edilemeyeceği belirtilmektedir. İnternete göz atmanın, çalışanların rahatlamasına ve kısa molalar vererek işe daha dikkatli başlamaları açısından bakıldığında çok da zararlı olmadığı belirtilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008, s. 1072). Sanal kaytarma davranışını olumlu ve olumsuz olarak iki boyutta ele alınan araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırma kapsamında sanal kaytarma, önemli ve önemsiz sanal kaytarma olarak ele alınmıştır.

2.1.1. Sanal Kaytarmanın Boyutları

Yapılan araştırmalarda sanal kaytarma, haber, finans ve spor sitelerini ziyaret etme, kişisel e-posta alma/gönderme gibi eylemleri içeren önemsiz sanal kaytarma (minor) ve internetten müzik indirme, çevrimiçi kumar oynama ve yetişkinlere yönelik sitelerde gezinmeyi içeren yaptırım gerektiren ciddi sanal kaytarma (serious) olarak iki boyutta ele alınmıştır (Blanchard ve Henle, 2008, p. 1070). Sanal kaytarma boyutlarından ciddi sanal kaytarma, iş yerlerinde hukuki sorunlara (telif hakkı, sitelere erişim ücreti, tarife farklılıkları vb.) neden olmakta, çalışanlara ve kurumlara bir takım ceza ve yaptırımlar mümkün olmaktadır. Çalışanların işine son verilmesi gibi sonuçlar doğurabilmektedir.

Sanal kaytarmanın diğer boyutu olan önemsiz sanal kaytarma ise cezai yaptırımı olmayan, suç teşkil etmeyen ve çoğunlukla da fazla önemsenmeyen türüdür. Kişiler genellikle göz atmak maksadıyla internete girip dakikalarca hatta saatlerce vakit geçirmektedir. Bu nedenle bu tür sanal kaytarma davranışı daha az sorunsuz gibi görünse de daha çok verimsizliğe neden olmaktadır.

Çalışma saatleri içerisinde diğer çalışanlar gibi öğretmenler de, göz atmak maksadıyla kişisel telefonlarında, bilgisayar ekranlarında göz ardı edilemeyecek kadar uzun süreler geçirmektedir. Kullanılan elektronik cihazların günlük, haftalık analizlerine bakıldığında kişi başı günlük ortalama 6 ile 8 saatlik ekran süreleri mevcut olup, önemli derecede zaman kaybı söz konusudur.

Sanal kaytarma, bütün olumsuz etkilerinin yanında, bazı araştırmalarda çalışanların farklı konularda bilgi sahibi olmalarını sağlama ve işe ara vererek dinlenme olanağı sunması gibi pozitif etkileri vurgulanmıştır (Stanton, 2002, s. 57; Anandarajan, Devine

ve Simmers, 2004, s. 67). Diğer yandan, sanal kaytarmanın çalışanın yaratıcılığını geliştirmesine ve çok boyutlu düşünebilme yeteneğini geliştirmesine olanak hazırladığı belirtilmiştir (Anandarajan, vd., 2004, s. 67). Hızla gelişen teknoloji ile internetin, özellikle bilinçli ve özenli bir şekilde kullanıldığında oldukça geniş ve değerli bir bilgi deposu, olarak değerlendirilebileceği düşünüldüğünde, bilgi edinme ve öğrenme ortamı sağladığı için tümüyle negatif olarak değerlendirilemeyeceği bulgulanmıştır (Blanchard ve Henle, 2008; Keklik,vd., 2015, s. 141). Kolay bilgi edinme aracı olarak internet, oldukça kullanışlıdır. Kişisel telefonlardan internette gezinmenin rahatlatıcı etkisi olduğu bilinmektedir.

Sanal kaytarmanın tümüyle olumsuz bir davranış türü gibi düşünülmemesi gerektiği etkin bir biçimde kontrol edildiğinde internetin, çalışanlara yenilikçilik, yaratıcılık ve çok yönlülük gibi pozitif özellikler kazandırabileceği belirtilmiştir (Balenger ve Slyke, 2002, s. 65). Çalışanların internette geçirdikleri sürenin kontrollü olması şartıyla, rahatlamalarına ve işlerine yeniden motive olmalarına yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde sanal kaytarma davranışlarının çok farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Bu duruma, sanal kaytarma kavramının farklı bakış açılarıyla ele alınması ile birlikte yıllar içerisinde kavramın içeriğinin genişlemesi de etkilidir. Dolayısıyla farklı yıllarda yapılan sınıflandırmalar arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu sınıflandırmalar şu şekilde sıralanabilir (Güğerçin, 2020, s. 29):

i. Lim (2002, s. 68) sanal kaytarma davranışı boyutlarını; internette arama aktiviteleri (spor, haber, eğlence, finans ve borsa sitelerinin ziyaret edilmesi, alışveriş yapılması) ve iş ile ilgili olmayan e-posta aktiviteleri olarak iki kategoriye ayırmıştır.

ii. Anandarajan ve diğer. (2004, s. 20) çalışanların dört tür sanal kaytarma davranışında bulunduklarını ifade etmiştir. Bu türler, eğlence amaçlı, örgütü kötü duruma düşürebilecek riskler içeren, bireysel öğrenme ve fayda sağlayan ve son olarak belirsiz sanal kaytarma olarak belirtilmiştir.

iii. Mastrangelo, Everton ve Jolton, (2006, s. 736) sanal kaytarma boyutlarını iş ile ilgili olmayan amaçlarla internet kullanımı ve yıkıcı (yasa dışı) sanal kaytarma olarak iki madde olarak değerlendirmişlerdir. Yasa dışı sanal kaytarma çok ciddi ve tehlikeli boyutlara varan özellikler göstermektedir. Hukuki yaptırım gerektirmektedir.

iv. Li ve Chung (2006, s. 1068) sanal kaytarma davranışlarının sosyal fonksiyon (iş ile ilgili olmayan konularda iletişim kurma amaçlı), bilgi edinme fonksiyonu, eğlence fonksiyonu ve sanal duygusal fonksiyon olmak üzere dört tür fonksiyonu olduğunu ifade etmişlerdir.

v. Sanal kaytarma davranışlarını Blanchard ve Henle (2008, s. 1070), önemli ve önemsiz sanal kaytarma olarak iki boyuta ayırmışlardır. Sanal kaytarma davranışını önemsiz boyutta gerçekleştiren kişiler kaytarmayı rutin ve zararsız bir davranış olarak algılamakta ve önemsiz sanal kaytarma ile birlikte örgütün herhangi bir zarar görmediğini düşünmektedirler. Önemli sanal kaytarma davranışında bulunan kişiler ise iş ile ilgili olmayan internet kullanımlarında örgüte verebilecekleri zararın bilincinde olup bu durumun sonucu olarak karşılaşabilecekleri kanuni yükümlülüklerin de farkındadırlar. Bu durumu göze alarak yaptıkları eylemlere devam etmektedirler. Aslında sanal kaytarmayı boyutlara ayırma durumu, Lim (2002) tarafından yapılan çalışmanın daha detaylı olarak ele alınması olarak değerlendirilebilir (Örücü ve Yıldız, 2014, s. 102). Öncül çalışmalarda sanal kaytarma kavramının detaylı olarak açıklandığı ve boyutlara ayrıldığı görülmektedir.

vi. Ramayah (2010, s. 297), sanal kaytarma faaliyetlerini, blog ve haber okumak, seyahat planlamaları yapmak, internetten alışveriş yapmak ve dosya ve müzik indirmek olarak dört kısma ayırmıştır. Ramahay'ın bu sınıflandırmaları içinde sanal kaytarmanın tehlikeli özelliklerinden bahsedilmemiştir.

vii. Van Doorn (2011, s. 8)'un yaptığı araştırmada sanal kaytarma davranışları dört boyutta incelenmiştir. Bunlar ise bireysel gelişim, yenilenme, sapkınlık ve bağımlılık boyutlarıdır. Çevirim içi kursları iş saatinde tamamlamak, sosyal medya ya da haber sitelerine bağımlı olmak bu boyuttaki sanal kaytarma davranışlarına örnek verilebilir.

viii. Jia, Jia ve Karau, (2013, s. 360) sanal kaytarmanın kişisel iletişim (facebook, instagram, twitter vb.), kişisel erişim (mesajlaşmak, internet üzerinden görüntülü, sesli arama yapmak), bilgisayara yapılan kişisel yüklemeler (film, oyun, finansal site verileri vb.) ve kişisel e-ticaret faaliyetlerinde bulunmak üzere temel olarak dört aktiviteden oluştuğunu belirtmişlerdir.

2.1.2. Sanal Kaytarma Yaklaşımları

Sanal kaytarma davranışı ile ilgili yaklaşımlar, iş ortamlarında verimliliği düşürmesi nedeniyle genellikle olumsuzdur. Öte yandan stresle başa çıkma, dikkat dağıtma ihtiyacını giderme gibi nedenlerle çalışanları rahatlattığı için olumlu yaklaşanlar da vardır (Lim ve Chen, 2012, s. 1087). Sanal kaytarma davranışı oranlarına bakıldığında olumsuz sonuçlanabilecek türden sanal kaytarmanın davranışlarının az, zararsız sonuçlanabilecek sanal kaytarma davranışının ise daha fazla görüldüğü belirlenmiştir (Blanchard ve Henle, 2008, s. 1077). Daha fazla görülen zararsız sanal kaytarma, verimliliği düşürmesi nedeniyle işyerlerine maliyeti oldukça fazladır. Farklı bakış açıları ile araştırılmaya devam edilen sanal kaytarmaya olumlu yaklaşım ve olumsuz yaklaşım olarak ikiye ayrılmıştır.

2.1.2.1.Sanal Kaytarmaya Olumlu Yaklaşım

İş ortamları dijitalleşmenin de etkisiyle yoğun ve stresli bir hale gelmiştir. Gözatmak maksatlı internette vakit geçirmek, çalışanların stresle baş etmelerine yardımcı olmaktadır (Lim ve Chen, 2009). Çalışanların iş ile ilgili olmayan araştırmalar yaparak kendilerini geliştirmeleri üretkenliğe katkı sağlamaktadır. Çevrimiçi kurslara katılmak, bilgi edinme maksadıyla blog ve haber yazılarını okumak, internet sitelerinde yazılar yazmak, eğitici videolar izlemek gibi faaliyetler kişisel gelişime katkıları nedeniyle olumlu sanal kaytarma olarak kabul edilmektedir.

İnternet araştırmaları sırasında kişilerin öğrenme düzeyleri artmaktadır (Belanger ve Van Slyke, 2002, s. 64). İnternette keyifli ve kısa vakit geçirmek zihnin tazelenmesine

yardımcı olmaktadır. Bu yönüyle iş stresini azalttığı ifade edilmektedir. Sanal kaytarmaya olumlu açıdan bakıldığında kişisel internet faaliyetlerinin çalışanların işe olan motivasyonu da arttırdığı düşünülmektedir.

2.1.2.2.Sanal Kaytarmaya Olumsuz Yaklaşım

Sanal kaytarma ile ilgili yapılan araştırmalarda verimliliği düşürdüğü belirtilmektedir. Çalışanların sanal kaytarma davranışlarınının sonucu işyerine fazla miktarda maliyet yükü getirdiği bilinmektedir. Ugrin vd. (2008) sanal kaytarma kavramını "cyber-slacking" olarak ifade ederek, iş internetini kişisel amaçlarla verimsiz bir biçimde kullanmak olarak tanımlamışlardır. Olumsuz yaklaşımlardan bir diğeri sanal kaytarma sonucu ortaya çıkabilecek hukuki sorunlardır. İşyeri interneti ile giriş yapılan bazı sayfalarda (kumar, alışveriş, bahis siteleri, müzik indirme, cinsel içeriklere erişim, film indirme gibi) telif hakları ihlali, internet ücretlerine yansıyan veri indirme tutarlarına dayalı olarak cezai yaptırım söz konusu olabilmektedir. Öte yandan sınırlandırılmış ya da girilmesi yasak olan sitelere erişim sağlamak için kullanılan korsan programlar siber suçlara zemin hazırlamaktadır.

2.1.3. Sanal Kaytarma Tipleri

Sanal kaytarma ile ilgili çeşitli tanımlamalar ve yaklaşımlar bulunmaktadır. Farklı şekillerde gerçekleştirilen sanal kaytarma davranışlarını belirlemek ve sınıflandırmak işletmeler için oldukça önemlidir (Blanchard ve Henle, 2008). Değişik türden sanal kaytarma davranışlarının tanımlanması, davranış sıklığının belirlenmesi, işyerinde hangi nedenlerle ve hangi zaman diliminde sanal kaytarma yapıldığı, sanal kaytarmayı önlemek açısından dikkat çekmektedir (Blanchard ve Henle, 2008). Sanal kaytarma davranışlarının önlenmesi yönetimsel açıdan oldukça önemlidir. Çalışanların verimsiz diğer davranışları gibi sanal kaytarma da önlenmezse büyük sorunlar meydana gelebilmektedir.

Anandarajan ve diğer. (2004), sanal kaytarma ile ilgili araştırmasında, dört farklı grup sanal kaytarma davranışı saptamıştır. Bunlar (Anandarajan vd., 2004):

i. **Yıkıcı aktiviteler:** Film ve müzik indirme, online oyun oynama, kumar oynama, yetişkin sitelerini ziyaret etme gibi işyerinde verimliliği olumsuz etkileyen davranışlardır.

ii. **Eğlence amaçlı aktiviteler:** İnternete göz atmak maksadı ile girip dakikalarca vakit geçirmek, haber okumak, bilgi toplamak, etkinlik bileti almak, sosyal etkinlikler için planlamalar yapmak, sosyal medyada gezinmek, hobi ve ilgi alanlarına göre sayfaları ziyaret etmek gibi davranışlardır.

iii. **Kişisel öğrenme aktiviteleri:** İnternet üzerinden kurs-eğitim gibi faaliyetlere katılmak, mesleki bilgileri genişletmek için araştırmalar yapmak, güncel ve popüler etkinlikleri takip etmek gibi davranışlar bu gruptadır.

iv. **Belirsiz aktiviteler:** Sosyal ağlarda, iş bulma sayfalarında gezinmek, diğer işletmelerin ağlarında gezinmek, hükümete ait sitelere göz gezdirmek gibi davranışlardır (Anandarajan vd., 2004).

Sanal kaytarma ile ilgili başka bir gruplandırma Blanchard ve Henle (2008) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmaya göre sanal kaytarma (Blanchard ve Henle, 2008):

i. **Önemsiz (minör) sanal kaytarma:** E-posta almak ve göndermek, haber okumak, finans sitelerini takip etmek gibi davranışlar bu gruptadır. Bu gruptaki davranışların sapkın ve uygunsuz olmadığını belirtmişlerdir. Önemsiz sanal kaytarma davranışı gösteren çalışanlar farkında olmadan iş için harcamaları gereken zamanı kişisel işlerle internette geçirerek örgütü olumsuz etkilemektedirler.

ii. **Ciddi (serious) sanal kaytarma:** Bahis sitelerinde işlem yapmak, yetişkin sitelerine girmek ve orada alışveriş yapmak gibi davranışlar sapkın ve uygunsuz olarak kabul edildiği için ciddi sanal kaytarma davranışı olarak kabul edilmektedir. Bu tür davranışları gerçekleştiren çalışanlar, farkında olarak örgütü olumsuz yönde etkilemektedirler.

Sanal kaytarma davranışlarını beş başlıkta inceleyen bir diğer sınıflama şu şekildedir (Mahatanankoon vd., 2004):

i. Satın alma ve kişisel ticari aktiviteler: Banka etkinlikleri, ticari faaliyetler, alışveriş yapmak, seyahat planlamak ve bilet almak bu gruptaki davranışlardandır.

ii. Bilgi aramak ve görüntülemek: İlgi alanlarına göre hizmet ve ürün araştırmaları yapmak, kişisel zevklere uygun etkinlikler araştırmak, hobi ürünleri araştırmak bu gruptaki davranışlardandır.

iii. Kişilerarası iletişim: Arkadaşlar için hediye araştırmak, Facebook, Hotmail, Gmail, İnstagram vb. sayfalarda gezinmek, sosyal planlamalar yapmak, restoran aramak, çiçek göndermek gibi davranışlar bu gruptadır.

iv. İnteraktif eğlence ve zaman geçirme: Çevrimiçi sohbet odalarına girmek, işle ilgili olmayan haber sitelerinde dolaşmak, çevrimiçi müzayedelere girmek, çevrimiçi oyunlar oynamak, oyun grubu kurmak, internette sörf yapmak bu gruptaki davranışlardandır.

v. Kişisel veri indirme: Eğlence amacıyla çeşitli yazılımlar yapmak, resim, video, program indirmek, yazılım programları indirmek bu grupta yer almaktadır.

Li ve Chung (2006), sanal kaytarma ile ilgili yapmış oldukları sınıflamada, farkı çalışanların farklı türden belli web sayfalarını ziyaret ettiklerini göstererek internet bağımlılığını ele almışlardır. Dört farklı grupta ele aldıkları sanal kaytarma davranışları şunlardır (Li ve Chung, 2006):

i. Sosyal aktiviteler: Facebook, twitter, instagram gibi sosyal ağlarda paylaşımlar yapmak, sayfaları, kişileri takip etmek.

ii. Bilgisel aktiviteler: Haber sitelerinde gezinmek, bloglarda bilgi toplamak, makale okumak.

iii. Eğlence aktiviteleri: Oyun oynamak, oyun programları indirmek.

iv. Sanal duygusal aktiviteler: Bu tür davranışların çok önemli olmadığını vurgulamışlardır (Doorn, 2011).

Lim (2002) yapmış olduğu çalışmada sanal kaytarmayı iki farklı grupta incelemiştir. Bunlar (Lim, 2002):

i. Tarama aktiviteleri: Yatırım ve spor aktiviteleri için internet üzerinden araştırmalar yapmak, haber sitelerinde gezinmek, eğlence sitelerini ziyaret etmek, işle ilgili olmayan içerikler indirmek, yetişkin sitelerinde vakit geçirmek, kişisel alışverişler yapmak gibi davranışlar bu grupta yer almaktadır.

ii. E-posta aktiviteleri: İş ile ilgili olmayan e-postaları almak, okumak-kontrol etmek, e-posta göndermek bu gruptaki davranışlardandır.

Sanal kaytarma davranışları ile ilgili Doorn (2011)'un yapmış olduğu araştırmada çalışanların davranış biçimlerine göre sınıflandırma yapmıştır. Sanal kaytarma davranışları ile sanal kaytarma davranışları arasındaki fark beklenen olumlu ve olumsuz sonuçlara göre belirlenmektedir. Bu sonuçlara neden olan davranışlar şu şekilde sıralanmıştır (Doorn, 2011):

i. Gelişme davranışı: Bu tarz sanal kaytarma davranışı, çalışanların gelişmelerini sağlayarak olumlu sonuçlanmasına neden olmaktadır.

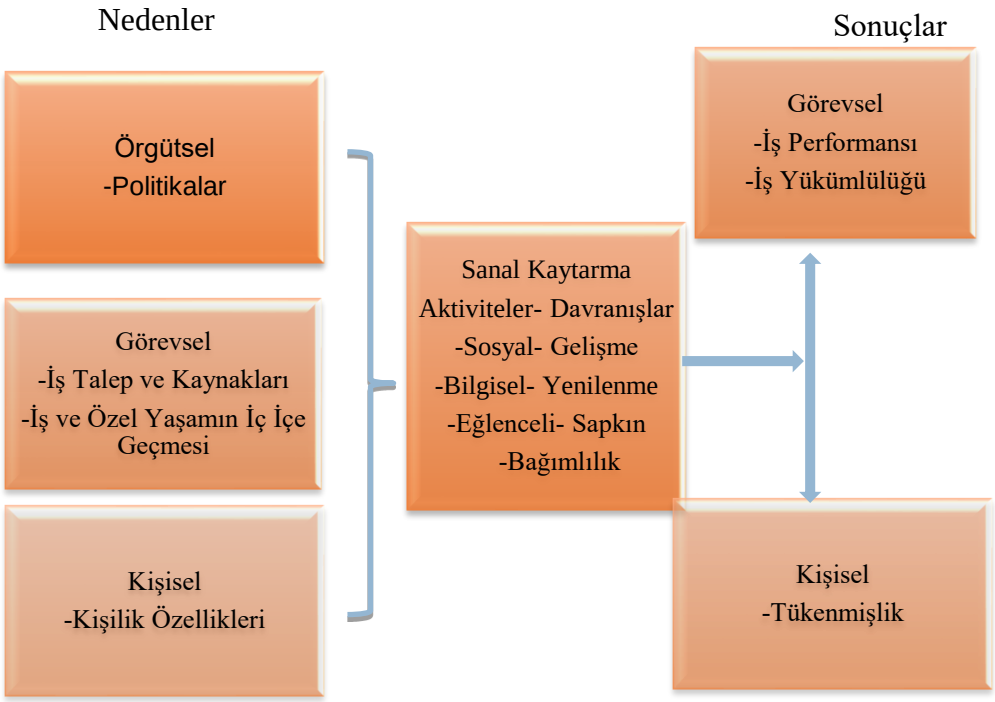
ii. Yenileme davranışı: Bu tür sanal kaytarma davranışları çalışanların mola vererek internette gezinme yoluyla streslerini azalttıkları için olumlu sonuçlanan gruptadır.

iii. Sapkın davranış: Bu davranış türünde işyerini olumsuz etkileyecek türden davranışlar söz konusudur. Çeşitli hukuki sorunlar, ilave maliyetler ve verimsizlik bu tür sanal kaytarmanın sonuçlarıdır.

iv. Bağımlılık davranışı: Sanal kaytarma davranışlarını kötü alışkanlıklar olarak ele almaktadır. Sanal kaytarma davranışı hem çalışan hem de işletme için çeşitli problemlere neden olmaktadır. Bu nedenle en fazla olumsuz sonuçlar doğuran türden davranışlar olarak kabul edilir. Bağımlılık olarak sergilenen sanal kaytarma davranışında kişisel ilişkiler ile birlikte iş kaybına kadar gidebilen durumlar söz konusu olmaktadır.

2.1.4. Sanal Kaytarma Nedenleri ve Sonuçları

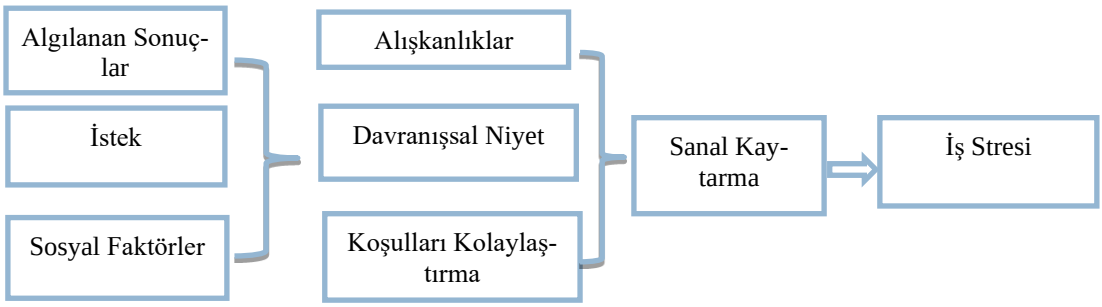
Sanal kaytarma davranışının neden ve sonuçları ile ilgili Koay (2017) ve Doorn (2011, s. 52) tarafından yapılan araştırmalarda yer alan modeller sırasıyla Şekil 2 ve Şekil 3'te sunulmuştur.



Şekil 2 Sanal Kaytarma Nedenleri ve Sonuçları

(Koay, 2017, s. 132)

Şekil 2'ye göre sanal kaytarma ile ilgili nedenler örgütsel, iş ile ilgili ve kişilik özellikleri ile ilgili olarak üç boyutta ele alınmıştır. Sanal kaytarma internet aktiviteleri ve internet kullanma davranışları olarak iki boyutta ele alınmıştır. Sanal kaytarmanın sonuçları ise görevsel ve kişisel olarak iki boyutta gösterilmiştir.



Şekil 3 Sanal Kaytarma Nedenleri ve Sonuçları

(Doom, 2011, s. 52)

Şekil 3'e göre sanal kaytarma davranışında bulunan çalışanların davranışlarının sonucunda olumlu ya da olumsuz sonuçların değerlendirilmesi "algılanan sonuçlar" olarak açıklanmıştır (Betts, vd., 2014). Çalışanların algılamış olduğu sonuçlara göre sanal kaytarma davranışında bulunmasının birbiri ile doğrudan ilgili olduğu belirtilmiştir. Sanal kaytarma davranışı sonucunda elde edeceği fayda ne kadar fazlaysa sanal kaytarma davranışında bulunma olasılığı artmaktadır (Koay, 2017). Çalışanlar fayda sağladığı sonuçlar elde ettiğinde sanal kaytarma davranışını gösterme sıklığı da artmaktadır.

Sanal kaytarma nedenlerinden istek faktörü, çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunmasında en yüksek etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Çalışanların duygularının yoğunluğunun (sanal kaytarmaya olan heyecanlarının, meraklarının, zevk alma derecesinin), sanal kaytarma davranışında bulunma derecesini arttırdığı görülmüştür.

Sanal kaytarma davranışlarının nedenlerinden diğer faktör olarak kabul edilen "sosyal faktörler" sanal kaytarma davranışlarının, çalışanların içinde bulunduğu sosyal ortamda nasıl algılandığı ile ilgilidir. İş arkadaşları, aile fertleri, arkadaşlar tarafından sanal kaytarma davranışının olumlu ya da olumsuz karşılanması, sanal kaytarma davranışında bulunmayı aynı yönde etkilemektedir.

2.1.5. Sanal kaytarma ile ilişkili kavramlar

Sanal kaytarma ile ilgili yapılmış olan çok sayıda araştırmada en çok ilişkilendirilen kavramlar, "kişilik özellikleri", "örgütsel adalet", "iş stresi", "iş tatmini" "örgütsel bağlılık" değişkenleridir.

2.1.5.1.Örgütsel adalet ve sanal kaytarma kavramları arasındaki ilişki

Örgütsel adalet, çalışanların adil bir biçimde oluşturulmuş kurallar çerçevesinde ve eşit olarak değerlendirilmesidir (Niehoff ve Moorman, 1993, s. 93). Çalışanlar açısından bakıldığında da örgütün kendilerine adil muamelede bulunduğuna olan algılarıdır. Sanal kaytarma ile ilişkisinde ise araştırmalara dayalı olarak, örgütsel adaletin olmadığını düşünen çalışanların daha çok sanal kaytarma davranışı gösterdiği sonucu ortaya konmuştur.

2.1.5.2.Kişilik ve sanal kaytarma kavramları arasındaki ilişki

Kişilik, insanları birbirinden ayıran ve süreklilik gösteren özellikler bütünüdür. Araştırmalarda en çok yer alan kişilik boyutları "büyük beşli" olarak ifade edilen beş kişilik boyutudur. Beş kişilik boyutu; dışadönüklük, açıklık, duygusal denge, uyumluluk, sorumluluk olarak isimlendirilmiştir (Golberd, 1999, s. 1217). Kişilik boyutları ve sanal kaytarma arasındaki ilişkilerin araştırıldığı çalışmalara dayalı olarak, birbirleri üzerinde belirleyici özellikleri olduğu görülmüştür. Dışadönüklük ve açıklık ile sanal kaytarma arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu, sorumluluk ve duygusal denge ile sanal kaytarma arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, bulunmuştur. Kişilik faktölerinden uyumluluk özelliği ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Jia vd., 2013). Bir diğer çalışmada duygusal denge

ve dışadönüklük özellikleri ile sanal kaytarma arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur (Andreassen vd., 2014). Sanal kaytarma faaliyetlerinden biri olan internette sosyalleşme, kulüplere üye olma ve blog sayfalarında faaliyet gösterme gibi davranışlar kişilik özelliklerinden dışadönüklük ve duygusal denge ile yakından ilişkilidir.

2.1.5.3.İş stresi ile sanal kaytarma kavramı arasındaki ilişki

İş stresi kavramı, "çalışanların iş ile ilgili unsurlar nedeniyle psikolojik ve fizyolojik olarak normal işlevinden sapması" olarak tanımlanmaktadır (Beehr ve Newmani 1978, s. 669). İş stresi ile sanal kaytarma arasındaki ilişkilere dayalı araştırmalarda, çalışanların yüksek iş stresi altında sanal kaytarma davranışları göstererek rahatlamaya yöneldiği görülmüştür (Oravec, 2002). İş stresine maruz kalan ve görev belirsizliği olan çalışanların rol çatışması ve sanal kaytarma davranışları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır (Runingsawitri, 2012). İş stresinin sanal kaytarmaya neden olduğu diğer bir ifadeyle çalışanların iş stresinden sanal kaytarma faaliyetleri ile uzaklaşmaya çalıştıkları görülmüştür.

2.1.5.4.Örgüte bağlılık ve sanal kaytarma kavramları arasındaki ilişki

Örgütsel bağlılık, örgütün amaçlarını bireysel amaçlarla bir tutmak, örgütün tüm değerlerini benimsemek ve örgütün bir üyesi olmaktan memnuniyet duymaktır (Mowdey, vd., 1982, s. 27). Örgüte bağlı olan çalışan örgütte kalmaya güçlü bir istek duyar. Örgüte bağlılıkla ilgili alt boyutlar olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile sanal kaytarma arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konmuştur (Niaei, vd., 2014). Sanal kaytarma davranışı gösteren çalışanların örgüte bağlılığının daha az olduğu belirtilmiştir.

2.2. Örgütsel Kayıtsızlık

Bu bölümde örgütsel kayıtsızlık kavramının köken olarak ortaya çıkışı, tanımları, boyutları ve türleri açıklanmaktadır.

Türk Dil Kurumu sözlüğünde örgütsel kayıtsızlık, insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan, bütün gereksinimlerinden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan felsefedir (Türk Dil Kurumu, 2019). Kayıtsızlık, Antisthenes'in öğretisi olan "kyon" (köpeğe benzeyen anlamında) kelimesinden türetilmiş olan "kinizm" ile ifade edilen bir Yunan düşünce okulu olarak geçmektedir. Temel felsefesi zamanın değerlerine yönelik aldırmaz tavırlar ve eleştirel yaklaşımlar tarafından şekillenmektedir (Vikipedia, 2021). Örgütsel kayıtsızlık, örgüt içinde çalışanların örgüte ve işine bağlılığının azalması ve bağlılığın kopma noktasına gelmesi anlamına gelmektedir. Örgütlerde en değerli kaynak olarak nitelenen "insan" örgütsel kayıtsızlık konusunda en çok araştırılan unsurdur. İnsan kaynağı ile ilgili araştırmalarda çalışanların örgütlerine bağlı olduğu, yaptıkları işi kendi işleri gibi benimsediği durumlarda daha üretken oldukları ortaya konmuştur.

Oxford sözlüğünde kayıtsızlık kavramı, "erdemli karakterin eksikliği, bütünlük, adil davranış ve hakikatle ilgili olarak; dürüstlük, doğruluk ve samimiyet eksikliği" olarak tanımlanmıştır. Başka bir ifadeyle, sahip olunan algılar veya bu algılar nedeniyle kuruluşla ilgili inançlar, gerçek olmayan haksız muamele görmüş olma deneyimleri ve sahtekarlık örgütsel kayıtsızlığın birincil öncüllerini oluşturur.

Örgütsel kayıtsızlık, çalışanların örgütün amaçlarını önemsemediğinde ortaya çıkmaktadır (Keefe, 2003, s. 24). Çalışanların örgütün konularına, sorunlarına, başarılarına ilgi duymaması, örgütte bulunmanın sadece ekonomik nedenlerle olduğu durum olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2015, s. 530). Davranış bilimciler tarafından kayıtsızlık, olumsuz davranışlar ve örgüt açısından bir düşman olarak görülmektedir. Çalışanların işindeki isteğini ve eylemliliğini kaybetmesi örgütsel kayıtsızlığa işaret etmektedir. İşlerden soğuma, çekilme, ait hissetmeme örgütsel kayıtsızlığa dayalı duygulardır.

Örgütsel kayıtsızlık kavramı örgütsel sessizlik teorisi ile açıklanmaktadır. Bu teoriye göre dışlanma korkusu nedeniyle çalışanların sessizleşmesi söz konusudur (Noelle ve Neumann, 1974). Böyle durumlarda kayıtsız çalışanlar ortaya çıkmaktadır. Örgütsel kayıtsızlık, çalışanın içinde bulunduğu örgüte yönelik olarak takındığı olumsuz bir kavramdır. Bu kavram üç boyutta ele alınmıştır. Bunlar; çalışanların örgüte karşı takındığı negatif etki, örgütün dürüstlüğünden yoksun olma inancı ve örgütüne karşı

eleştirel ve aşağılayıcı davranış eğilimleridir. Kayıtsızlık kavramı öz olarak; dürüstlük, samimiyet ve adalet ilkelerini kapsayan olumsuz davranışlar, gerçek olmayan eylemler ve kendi çıkarlarını diğerlerinden üstün tutma çabalarıdır. Hayal kırıklığı, dışlanma, umutsuzluğa kapılma ve engellenme ile karakterize edilen bir tutumdur. Öte yandan hor görme, saygısızlık, güvensizlik ve tiksinme ile de ilgilidir (Kıral, 2015, s. 75). Son derece olumsuz özellikler taşıyan örgütsel kayıtsızlık, sessizleşme, örgüt içinde bağ kuramama, yalnızlaşma ve giderek kopma sorunu olarak da ifade edilmektadir.

Örgütlerde çalışanların motivasyonunun güçlendirilmesinde kayıtsızlık kavramı önemli bir rol oynamaktadır. Örgütsel kayıtsızlık, çalışanların örgütlerde maddi ve manevi olmayan faktörlerle tatmin edilememesi sonucu ortaya çıkan olumsuz bir sonuçtur (Aydoğdu, 2016, s. 113). Örgütsel kayıtsızlık davranışı örgüt içinde kolaylıkla tespit edilen bir durum değildir. Çalışanların motivasyonlarını azaltan bir unsur olarak kabul edilmektedir (Keefe, 2003). Motivasyonun azalması sonucunda çalışanlar, işlerini yavaşlatmakta, ertelemekte ve yapmak istememektedirler. Bu nedenle iş çıktıları da verimsiz olmaktadır. Bu nedenle çözümü de kolaylıkla bulunmamaktadır.

Naus (2007, s. 15-24), yapmış olduğu araştırmasında örgütün en değerli unsurunun insan kaynağı olduğunu vurgulamıştır. Naus (2007), araştırmasında örgütsel kayıtsızlıkla ilgili olarak kavramın 1970'li yıllardan itibaren 2010 yılları arasında EBSCO ve PsychINFO ile Google arama sayfasından örgütsel kayıtsızlık ile ilgili başlıkları içeren çalışmaları inceleyerek bu araştırmalarda bulunan örgütsel kayıtsızlık tanımlamalarını tablo haline getirmiştir (Kıral, 2015, s. 75). İlgili tanımlamalar Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Kayıtsızlıkla İlgili Tanımlar

Yıl	Çalışma Yapanlar	Tanımlamalar
2013, s. 623	Abusharbeh	Kayıtsızlık; motivasyon ve gelişim hissi olmayan, amaçlarını gerçekleştirmede umudunu kaybeden çalışanların, hayal kırıklığı duygusundan kurtulmaya çalışma denemeleridir.
2013, s. 65	Esfahani, Ghorbani, Amiri ve Farokhi	Kayıtsızlık; çevreye karşı duygusal bağlılığın azalması ve ilginin yok olmasıdır. Buna bağlı olarak heyecanın ve özgüvenin azalması olarak tanımlanır. Kişi ile aile, içinde bulunduğu bölge, politikalar vb. yapısal ve sosyal araçlar arasındaki ayrım ve tarafsızlığım nesnelliği, öznelliği olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel başarı veya başarısızlık sonucu kişinin olaylar karşısında tamamen kayıtsız kalması olarak görülmektedir.
1992	Bateman, Sakano, Fujita	Örgütsel kayıtsızlık; örgüte ve otoriteye karşı sahip olunan olumsuz, negatif bir tutumdur.
2014, s. 532	Koçel	Kayıtsızlık; çalışanın işletme sorunlarına, başarılarına, başarısızlıklarına ilgi duymaması ve yalnızca aldığı ücrete odaklanarak işine devam etmesi olarak tanımlanmıştır. Yavaş çalışma gibi çalışanın performans ve etkinliğini etkileyen, kar amacı gütmeyen örgütlerde ve kamu kurumlarında yaygın hale gelen örgüte ve örgütsel amaçlara karşı sergilenen davranışlar olarak tanımlanmaktadır.
2015, s. 169	Ahmadi ve Rafee	Kayıtsızlık; çalışan ve örgüt arasındaki bağların kopması ve bu ayrılığın öznel ve nesnel olarak hissedilmesi olarak tanımlanmıştır. Başka bir deyişle çalışanların başarısız sonuçlar elde etmesinin ardından, bu başarısızlıkları görmezden gelmek için kendini geri çekmesidir.

2015, s. 43	Ghaderi, Boroumand ve Hosseini	Örgütsel kayıtsızlık, kişiye, örgüte, ideolojiye, sosyal oluşuma ya da gruba karşı sahip olunan olumsuz duygular ve bu duygulara dayalı engellenme, dışlanma, hayal kırıklığı yaşama ile ifade edilen özel tutumlardır.
1997 **1999** **2000** **2000** **2004** **2005** **2005**	Reichers,Wanous,Austin Thompson, Bailey, Joseph, Worley ve Williams Abraham Thompson, Joseph, Bailey, Worley ve Williams Wanous, Reichers ve Austin Wanous, Reichers ve Austin Bommer, Rich , Rubin Fleming	Liderlere karşı yaşanan inançsızlık ve geleceğe yönelik liderin çabalarının başarılı olma olasılığı hakkında karamsarlığı karakterize etmektedir.

1998 **2004** **2005** **2006**	Dean, Brandes , Dharwadkar Davis ve Gardner Fleming Cartwright , Holmes	Örgütsel kayıtsızlık; örgütün bütünlüğünün olmadığına dair negatif bir inanç ve örgüte karşı negatif tepkileri içeren tutumlar ve örgütü aşağılayıcı eleştirel davranışların tümüdür.
2001	Turner ve Valentine	Örgütsel kayıtsızlık, diğerlerini kötüleme, güvensizlik duygusu ve düşmanca itirazlarla genel ve özel olarak ahlaki bir karar verme boyutudur.
2003	Johnson ve O'Leary-Kelly	Örgütsel kayıtsızlık; örgütün bütünlüğünün olmadığına ilişkin bir inançtır.
2003	O'Leary	Örgütsel kayıtsızlık adaletsizlikle ilgili bir öyküdür. Kayıtsızlıkla ilgili öykülerde, yönetim uygulamalarına karşı duyulan derin hayal kırıklığı olarak ifade edilir.
2004	O'Brien vd	Örgütsel kayıtsızlık; psikolojik olarak kaçma ve çekilme çeşididir.
2005	Stanley, Meyer ve Topolnytsky	Örgütsel kayıtsızlık, başkalarının karar ya da eylemleri için duyulan derin güvensizliktir.
2005	Urbany	Örgütsel kayıtsızlık; karar verme üzerine kararın reddi için olumsuz duygu ve yorumları yansıtmaktadır.
2005	Valentine ve Elias	Örgütsel kayıtsızlık; iş örgütlerinin ve diğer toplumsal örgütlerin ahlaki açıdan yetersiz olduğu ve sadece kendilerine hizmet ettikleri inancıdır.

2006	Cole, Bruch ve Vogel	Örgütsel kayıtsızlık; iş örgütlerinin sahip olduğu değerlerin ve güdülerinin ve eylemlerin eleştirel sonucundan kaynaklanan olumsuz bir tutumdur.

Kaynak: Naus (2007)'den akt. Kıral (2015)

Örgütlerin var olan hedeflerine ulaşmadaki başarısı sahip oldukları insan kaynaklarına bağlıdır (Salanjeghe ve Tanabandeh, 2016, s. 455). Örgütlerde çalışanların "bu benim işim değil", "bu işi normalde başkası yapıyor" gibi cümlelerle sorumluluk geçiştirmek istemeleri örgütsel kayıtsızlık belirtisi olarak kabul edilmektedir. Bu tür çalışanlar zamanla hedeflerinden koparak hayal kırıklıkları yaşar ve kariyerlerinde hiçbir yere gelemeyecekleri hissine kapılırlar (Faard ve Eslami, 2010, s. 452). Sonraki aşamalarda kariyerlerine son verme ya da örgütten tamamen kopma noktasına gelirler.

Örgütsel kayıtsızlık, insan kaynakları açısından ciddi bir sorun olarak, örgütün mevcut hedeflerine erişmesini engeller. Örgütsel kayıtsızlık, örgütte verimliliği azaltmasının yanında çalışanların motivasyonunu düşüren bir etkiye sahiptir. Kayıtsızlık davranışı diğer çalışanlara bulaşarak yayılan bir olumsuz durumdur (Leander, 2009). Örgütsel kayıtsızlık, araştırmalar incelendiğinde işe olan bağlılığın çeşitli nedenlerle azalması, kopma noktasına gelmesi olarak tanımlanmıştır. Örgütsel kayıtsızlık örgütün verimliliğini azaltan bir unsurdur. Örgütlerin mevcut varlıklarının sürdürülebilir, rekabetçi ve istikrarlı olabilmesinin anahtarı çalışanların yeteneklerini geliştirmek ve onları teşvik etmektir. Çalışanların yetenekleri geliştirilmez ve yaptıkları işe teşvik edilmezlerse örgütsel kayıtsızlık davranışı kaçınılmaz olmaktadır. Örgütsel kayıtsızlık davranışlarının olduğu örgütlerde, bu davranışlar örgütlere pahalıya mal olmaktadır (Fard, Salarieh ve Noruzi, 2011, s. 12385). Örgütsel kayıtsızlık gösteren çalışanlar örgütün çıkarlarını korumamakta ve kendi çıkarlarını üstün tutmaktadır. Örgütün karşılaştığı maliyetleri umursamamakta ve bu maliyetlerin artması için çaba göstermektedir. Koçel (2014, s. 591)'e göre örgütsel kayıtsızlık yalnızca çalışanların gösterdiği bir davranış değil, yöneticilerde de görülebilen bir durumdur. Yöneticiler kendilerini örgüt içinde kanıtlamaya çalışmaktadır. Örgüt için gösterdikleri emek ve çaba karşılığında değer görmemeleri durumunda yöneticilerin beklentileri karşılanmayacaktır. Zamanla bu durum yöneticinin bakış açısının değişmesine ve

isteksizleşmesine neden olacaktır. Yaptıklarının karşılıksız kaldığını düşünen yönetici, örgütsel kayıtsızlığa itilecektir.

Dikkate alınmayan çalışanlarda örgütsel kayıtsızlık davranışının görüldüğü belirtilmektedir (Murphy ve Davey, 2002, s. 27). Çalışanların işten, yöneticilerinden, iş arkadaşarından ve diğer kişilerden beklentileri bulunmaktadır. Bu beklentiler belli oranda karşılandığında çalışan motive olmakta karşılanmadığında ise bazı olumsuz davranışlar göstermektedir. Örgütsel kayıtsızlık bu gibi durumlarda görülmektedir. Kayıtsızlık davranışı sadece iş ortamlarında görülen bir davranış olmayıp kendimize, ailemize, dostlarımıza karşı da gösterebileceğimiz bir davranış türüdür. Genellikle beklentiler, tatmin, motivasyon, başarı, ödül gibi konularla ilişkili olduğu görülmüştür.

Örgütsel kayıtsızlık, zamanla örgüt çalışanlarını saran tıpkı bir salgın hastalık gibi görülmektedir. Hastalığın etikleri uzun süre devam edebilmekte ve tedavisi kolay olmamaktadır (Lepp, vd. 2015, s. 158). Başka bir ifade ile örgütsel kayıtsızlık, ekip ruhunu öldüren, enerjisini düşüren ve örgütleri için en temel gereklilik olan verimliliği son derece düşüren bir unsurdur (Bell, 2018, s. 147). Örgütsel kayıtsızlık örgüt içinde hemen hissedilmese de zaman içinde etkileri kendini göstermektedir. Görülen şekilde asık suratlı, yorgun ve enerjisi az çalışanların varlığı, gözle görülmeyen kısımda ise hatalı iş ve işlemler süreci, sonucunda ise zaman kaybı, kalitesiz ve yanlış yapılmış işler örgütsel kayıtsızlığın belirtileridir.

2.2.1. Örgütsel Kayıtsızlığın Özellikleri

Örgütsel kayıtsızlık verimsiz davranışlardan biri olarak kabul edilmektedir. Örgütlere çok çeşitli şekillerde zarar verebilmektedir. Örgütsel kayıtsızlık davranışının özelliklerine bakıldığında genel olarak olumsuz unsurlar çarpmaktadır. Aydoğu, (2016, s. 27) yapmış olduğu araştırmada örgütsel kayıtsızlık özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır.

i. Örgütsel kayıtsızlık davranışı gösteren çalışan, genel olarak işine devam etmek istemez ve sık sık ayrılma niyetini göstermektedir.

ii. Çalışan işine, içinde bulunduğu örgüte ve iş arkadaşlarına karşı kayıtsız ve ilgisizdir.

iii. Kayıtsızlık özelliği gösteren çalışanın, farkındalığı oldukça düşüktür.

iv. Tepkisiz kalma, pasif davranma, öğrenmeme, sadece söyleneni yapma eğilimindedir.

v. Tarafsız ve kasıtsız olarak davranış gösterirler.

vi. Genel olarak emeğinin karşılığını göremeyeceğine, amaçlarını gerçekleştiremeyeceğine ve başarısız olacağına inanır.

vii. Çalışan fiziksel olarak örgüt içinde olsa da aktif olarak örgüt içinde değildir.

viii. Kişisel amaçlar ön plandadır.

ix. Kayıtsız çalışanlar örgütsel değerleri yok sayarlar.

x. Kayıtsızlık çalışanların beklentilerini karşılayamadığında kendini gösterir.

2.2.2. Örgütsel Kayıtsızlığın Nedenleri

Örgütlerde sergilenen olumsuz davranışlardan biri olarak kabul edilen kayıtsızlık ile ilgili nedenlerin başında yönetimsel hatalar gelmektedir. Bu hataların en önemlisi motivasyonla ilgili faktörlerdir. Yeterince motive edilmemiş ve motivasyonu düşük çalışanların örgüt hedeflerini tam anlamıyla benimsemesi mümkün olmamaktadır. Ödül ve ceza sistemindeki adaletsizlik bir diğer faktör olup, çalışanları kayıtsızlığa ittiği görülmüştür. İyi yönetilmeyen kariyer planlaması çalışanları tekdüzeliğe ve sonrasında örgütün amaçlarından sapmaya ve ayrılmaya kadar götüren bir faktördür. Örgütsel kayıtsızlıkta çalışanlarla ilgili faktörlerinin başında bilgi eksikliği gelmektedir. Yapacağı işle ilgili yeterli bilgisi olmayan çalışan zamanla örgüt amaçlarından koparak kayıtsızlık davranışı sergilemektedir (Esfahani, vd., 2013, s. 76). Örgüt içinde tutulmayan vaatler, saygın davranmamak, karşılıklı ve sürekli ihtiyatlılık kişileri örgütsel kayıtsızlığa iten diğer unsurlardır. Örgütsel yönetim

mekanizmalarındaki tutarsızlık, bağımlı otoriter ilişkiler, ciddiye alınmama gibi ileri seviye problemler, örgütlerin dağılmasına neden olacak türden örgütsel kayıtsızlık davranışlarına neden olabilmektedir.

Okullarda da bütün örgütlerde olduğu gibi önceden belirlenmiş hedeflere erişmek, öğretmenlerin işgücü ile mümkündür. Okullarda öğretmenler bazı nedenlerle örgütsel kayıtsızlık davranışında bulunabilirler. Okuldaki sosyal etkinliklere dahil olmak istememe, okuldaki görevlerde aksaklığa neden olma, okul için yapılacak çalışmalardan kaçınma, okul içinde sosyalleşmekten kaçınma bu davranışlarından bazılarıdır.

Jenkins (2013, s. 16) örgütsel kayıtsızlığın nedenlerini, örgütün genelinde yenilenme eğiliminin olmaması, tek düze olması ve çalışanların motivasyon eksikliği olarak ifade etmektedir. Yöneticilerin kayıtsızlık davranışlarını farkedememesi, örgüte nasıl etkilerinin olacağını öngörememeleridir. Hobbs (2001, s. 10) yapmış olduğu araştırmada örgütsel kayıtsızlığın nedenlerini üç bölümde ele almıştır:

i. Örgüt üyelerinin örgütün amaçlarıyla kendi isteklerinin örtüşmediğini düşünmeleri,

ii. Örgüt üyelerinin rol çatışmasına girerek sonuç olarak örgütün çatısı altında gösterdiği çabanın ve harcadığı emeğin boşa gittiğini düşünerek çalışamaz hale gelmesi.

iii. Örgüt üyelerinin, önemli bir rol oynamadığına inanması ve örgütün başarısında payının olmadığını düşünmesidir.

Soltani vd.,(2015, s. 599) örgütsel kayıtsızlığın nedenlerini dört ana başlıkta ele almıştır. Bunlar; yönetimsel, yapısal, motivasyonel ve kişisel faktörlerdir.

i. Yönetimsel faktörler: Kayıtsızlık davranışı sadece çalışanlara özgü değildir. Kayıtsızlık davranışı gösteren yöneticiler kayıtsızlığa neden olmaktadır. Diğer yönetimsel kayıtsızlık nedenleri, yürütmede eksiklikler, kararsız kalma, iletişim becerilerinde zayıflık, tolerans düşüklüğü, liyakatsizlik, çatışma çözmede yetersiz kalma, ayrımcılık, çalışan isteklerini farkedememe, önyargılı davranma, çözüm odaklı

olmamaktır. Yöneticiler bu gibi yönetimsel problemleri farkedemediğinde kayıtsızlığın artmasına neden olurlar.

ii. Yapısal nedenler: Örgütsel kayıtsızlıkla ilgili yapısal nedenler; bireysel ve örgütsel amaçlar arasındaki uyumsuzluk, örgütün aşırı bürokratik yapıda olması, karar alma piramidinin darlığı, çalışanların kararlara katılmaması, çalışanların bilgi eksiklikleri, yapacağı iş hakkında ön bilgi verilmemesi ve oryantasyon yapılmamasıdır.

iii. Motivasyonel nedenler: Örgütsel kayıtsızlığa neden olan motivasyonel faktörler üç grupta toplanmaktadır: çalışanların beklentilerinin altında kalan ücret politikası nedeniyle gelir düşüklüğü, ödüllendirme sistemindeki hatalar ve çalışanların emeklerinin karşılığı olmayan ödüller motivasyonu düşürmektedir. Motivasyonu sağlayan araçların adil olmaması örgütsel kayıtsızlığı arttırmaktadır (Soltani, vd., 2015, s. 599). Bu ve benzer şekilde örgüt içerisinde adalet ile ilgili zaaflar çeşitli insan kaynakları sorunlarının temelini oluşturmaktadır.

iv. Kişisel nedenler: Örgütsel kayıtsızlığa neden olan kişisel faktörler her çalışanın kendine özgü geliştirdiği tutum ve değerlerdir. Bu değerler; grup çalışmalarına katılma isteğinin az olması nedeniyle iş birliğinden kaçınmak, yeniliklere kapalı olmak, örgütün hedeflerine ulaşmasında gerekli olan yenilikçi ruha sahip olmamak, kendi yeteneklerinin farkında olmamak, işin niteliğini anlamada yetersiz kalmak, öngörü sağlayamamak gibi nedenlerle örgütsel kayıtsızlık göstermektir.

2.2.3. Örgütsel Kayıtsızlığın Sonuçları

Örgütlerin varoluş nedeni verimlilik ve etkinliktir. Örgütlerin amaçları bu nedenlere dayalı olarak belirlenir ve çalışanlara aktarılır. Örgütteki her birey bu amaçları gerçekleştirmek için örgütte yer alır. Kimi zaman çalışanlar, içinde bulundukları örgütün amaçlarını benimsemekten çekinir, hatta ileriki aşamalarda reddedebilirler. Bu birçok nedenle olabilir. Bu nedenlerden bazıları; yönetim tarzları, anti demokratik örgüt kültürü, psikolojik nedenler ve kişilik özellikleridir. Kişi ve örgütün amaçları arasındaki bu uyumsuzluk ve bağlantısızlık örgütsel kayıtsızlığı meydana getirmektedir. Örgütsel kayıtsızlık örgütte verimsizliğe neden olan ve örgütü olumsuz

etkileyen davranışlar olarak kabul edilmektedir (Koçel, 2017). Örgütsel kayıtsızlık çalışan ile başlayan ve devamında etkileri büyüyen bir örgüt problemidir. Örgütsel kayıtsızlığın örgüte ve çalışanlara yönelik bazı olumsuz etkileri söz konusudur. Bu etkiler Tablo 4'te sunulmuştur (Fard, Salarieh ve Noruzi, 2011, s. 12387).

Tablo 4. Örgütsel Kayıtsızlığın Sonuçları

Örgütsel Kayıtsızlık Etkileri	
Kişisel	**Örgütsel**
Sorumsuzluk **Boş verme** **İşten kaçma** **Yaratıcılığı kaybetme** **Örgütsel sessizlik** **İş bağımsızlığının azalması** **Örgütsel vatandaşlık davranışının azalması**	Örgüte olan bağın azalması, kopma noktasına gelmesi Üretkenliğin azalması Aidiyet hissinin azalması İşten ayrılma isteğinin artması İş verimliliğin azalması

Kaynak: Fard, Salarieh ve Noruzi (2011, s. 12387)

Tablo 4'e göre örgütsel kayıtsızlığın sonuçlarından kişisel unsurlara bakıldığında son derece olumsuz oldukları görülmektedir. Özellikle "boş verme" ve "işten kaçma" davranışları örgütlerde yıkıcı etkiye sahip davranışlardır. Örgütsel olarak bakıldığında en olumsuz unsurun son nokta olarak kabul edilebilecek "işten ayrılışların azalması" olduğu görülmektedir. İşten ayrılma oranlarının artması ile verimliliğin düşmesinin ve yeni çalışanları edinmenin maliyeti oldukça yükselmektedir.

2.2.4. Örgütsel Kayıtsızlık Sınıflandırması

Yapılan araştırmalar sonucu örgütler için son derece olumsuz sonuçlara neden olan örgütsel kayıtsızlık davranışının yöneltildiği taraflar beş kategoride sınıflanmıştır. Örgütsel kayıtsızlık sınıflandırması Tablo 5'te sunulmuştur (Fard, vd., 2011, s. 12387).

Tablo 5. Örgütsel Kayıtsızlık Sınıflandırması

Örgütsel Kayıtsızlık	
1.	Yöneticiye yönelik
2.	Müşterilere yönelik
3.	Meslektaşlara yönelik
4.	Örgüte yönelik
5.	İşe yönelik

Kaynak: (Fard, Salarieh ve Noruzi, 2011, s. 12385)

i. Yöneticiye yönelik örgütsel kayıtsızlık: Yöneticiye yönelik olarak çalışanların yönetiyi benimsememesi, astı olarak görmemesi, üste kendini ifade etmekten kaçınmaları, çalışmaları yavaşlatmaları ve üstlerini işin ilerleyişinden haberdar etmemeleri, gizlemeleridir. Ayrıca yöneticilerin beklentilerini erteleme ve hatta sorumluluklarından kaçınma, yalan söyleme davranışı gösterirler (Kramer, 2006, s. 14). Yönetim ahenginin bozulmasına neden olur.

ii. Müşterilere yönelik örgütsel kayıtsızlık: Örgütsel kayıtsızlığın bir göstergesi olarak**,** müşterilerle yeterince ilgilenmeme, müşterilerin sorularını cevapsız bırakma gibi kayıtsız davranışları kapsar. Müşterilere ilgisiz davranma ve ilerleyen aşamalarda yalan beyanlarda bulunarak örgütü kötüleme gibi davranışlara dönüşmektedir.

iii. Meslektaşlara yönelik kayıtsızlık: Bu tür kayıtsızlık gösteren çalışanlar örgütün çalışmalarında rol almak istemezler, gruplara katılmazlar ve örgüt üyeleri ile dostluk vb. ilişki kurmaktan kaçınırlar (Willemsen & Keren, 2009, s. 48). Genellikle uyumsuz, yalnız ve yargılayıcıdırlar. "Ben ve diğerleri" görüşü hakimdir.

iv. Örgüte yönelik kayıtsızlık: Çalışanların içinde bulundukları örgütün kaynaklarını özensiz kullanması ile gözlemlenebilir. Çeşitli bahanelerle devamsızlık yapılması veya sürekli izin alınmasıdır. Mesleki gelişim kurslarına bilerek katılmamak, katılım sağlanan kurs ve seminerde öğrenilen kazanımları kullanmamak ve yetenekleri gizlemek örgüte yönelik kayıtsızlık davranışlarıdır.

v. İşe yönelik kayıtsızlık: İşe yönelik olan örgütsel kayıtsızlık türünde çalışanların iş performansı ön plana çıkmaktadır. Çalışanların çalışırken yeteri kadar doğru ve dürüst olmadıkları ve işlerini ciddiye almadıkları gözlemlenir. Yapılan yenilikçi ve fark yaratan işleri ve organizasyonel fonksiyonları değersiz ve anlamsız bulma tutumu ön plana çıkmaktadır (Murphy & Davey, 2007, s. 20). "Ne gerek var?, "Bence gereksiz işler" gibi cümleleri sıkça kurarak işten yozlaşma eğilimi gösterirler. İşe yönelik kayıtsızlık sonucu işi değersiz görmek, çalışan performansını düşürmekte ve iş verimsizliğine neden olmaktadır.

2.2.5. Örgütsel Kayıtsızlıkla İlişkili Disiplinler

Örgütsel kayıtsızlık kavramı diğer disiplinlerle ilgili bir kavramdır. Bu nedenle bu bölümde disiplinlerdeki yeri ve anlamı üzerinde durulmuştur.

2.2.5.1.Örgütsel Kayıtsızlık ve Psikoloji

Psikoloji disiplinine göre kayıtsızlık kavramı Yunanca kökenli "apati" kelimesi ile ifade edilmektedir. Anlamı ise dış olaylara ve insanlara yönelik ilgisizlik, duygu eksikliğidir. Normal koşullar altında önemli olan olaylara, işlere ve kişilere karşı duygusuzluk ve ilgisizliktir (Aydoğu, 2016). Apatik olma halini mutsuz ya da mutlu olma değiştirmemektedir Apati tutku, motivasyon, heyecan ve ilgi gibi duyguların bastırılmasıyla oluşmaktadır (Jenkins, 2013). Apatik kişiler çalışmaya, bir topluluğa ait olmaya ve ileri aşamada yaşamaya karşı heyecanını kaybetmiş kişiler olarak tarif edilmektedir.

Psikolojide apati anlamına gelen kayıtsızlık, sosyal olarak geri çekilme, mantıklı düşünememe, algılama ve anlamlandırmada farklılıklar olarak ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda apati, saldırganlık hissi uyandırma ve karşı tarafı anlamama olarak kendini göstermektedir (Jenkins, 2013). Apati kısa sürede ortaya çıkan bir durum olmayıp zaman içinde yaşanan olumsuz olaylar sonrasında ortaya çıkan olumsuzluğu kabullenme durumudur. Kabullenilmiş çaresizlik nedeniyle birey hiçbir şeyi değiştiremeyeceğine inanır ve vurdumduymaz davranışlar sergiler. Geleceğe yönelik olarak olumsuz bir bakış açısıyla kayıtsızlık davranışı göstermektedir.

Apati, ile ilgili araştırmalarda tıbbi açıdan bazı hastalıklarla ilişkili olduğu görülmüştür. Nörolojik hastalıklardan beyin travmaları, Alzhimer, Parkinson ve felç gibi durumlarda apatinin görülme oranının fazla olduğu iddia edilmektedir. Apati, ilerleyen aşamada bireylerin kendini iç dünyalarına hapsetmesi, insanlarla ilişkilerini kesmesi ve dış dünyaya duyarsızlaşması olarak gözlemlenmektedir.

Apatinin belirtileri şu şekilde sıralanmaktadır;

i. Bireyin motivasyonunun tamamen azalması ve yok olması,

ii. Bireyin davranışlarında, duygularında ve düşüncelerinde göze çarpan değişikliklerin olması,

iii. Bireyin tüm yaşam kalitesini etkileyen olumsuzlukların belirmesi,

iv. Bu davranışsal değişimlerin diğer koşullara atfedilememesidir.

2.2.5.2.Örgütsel Kayıtsızlık ve Sosyoloji

Örgütsel kayıtsızlık sosyoloji disiplini açısından uygar kayıtsızlık, kayıtsız bir topluma geçişin nedenleri ve toplumsallaşamama sonucu kayıtsızlık başlıklarıyla ele alınmıştır.

i. Uygar kayıtsızlık: Uygar kayıtsızlık, insanların günlük yaşamları süresince birbirleriyle karşılaşması ve bir araya gelmelerine rağmen hiçbirinin diğerini farketmemesi davranışı sonucu kayıtsızlık algısıdır (Baştürk, 2009, s. 526). Genel anlamda uygar kayıtsızlık, bireylerin iş yaşamında ve özel hayatlarında tanımadıkları insanlarla karşılaştıklarında onların özel alanlarına girmemeye özen göstermesi, rahatsızlık vermemek için çabalaması ve o kişiyi görmezden gelmesidir (Giddens, 2009, s. 86). Yalnızca birbiri ile tanışmayan kişilere özgü değildir ve zamanla birbirini tanıyan kişilerde de uygar kayıtsızlık davranışı görülmektedir. Başka bir tanımda uygar kayıtsızlık, modern toplumlarda bireylerin birbirine yabancılaşması, dış çevreye yabancılaşması ve ilgisiz kalması olarak tanımlanmıştır (Goffman, 2004, s. 44). Son yıllarda şehir hayatında yaşayan ve uzun saatler çalışan kişilerin birbirlerinden uzak kalmaları ya da bilinçli bir şekilde uzak durmalarıdır.

ii. Kayıtsız bir topluma geçişin nedenleri: Kayıtsız bir topluma geçmenin nedenleri iki açıdan değerlendirilmektedir. İlki bireyin kayıtsızlık davranışını mutlu olma nedeni olarak görmesidir. Sonsuz gamsızlık olarak nitelenen kayıtsızlık, insanları kaygılarından, korkudan ve alması gereken tedbirlerden uzakta tutan bir anahtar olarak tanımlanmaktadır (Kundera, 2015). Dünyayı, insanları, olayları ciddiye almamak ve yaşamdan bu yönüyle zevk almak temel felsefedir. Bireyler arası var olan güvensizlik duygusunun, bireyleri kayıtsızlığa ittiği belirtilmektedir. Kalabalık şehir hayatında binaların birinden diğerine geçerek hayatlarını sürdüren bireylerin çalışma yoğunluğu nedeniyle insani ilişkiler kurmak istemediği hatta insani problemlerden kendini korumak istediği için antipati geliştirdiği görülmektedir (Giddens, 2009, s. 92). Bu nedenle toplumsal olarak bireylerin kendi içine kapandığı ve kayıtsızlık gösterme eğiliminin arttığı bir gerçektir.

iii. Toplumsallaşamamanın sonucu olarak kayıtsızılık: Toplumsallaşma, toplum içinde bireylerin sorumluluklarıyla var olması, iletişim halinde olarak rol ve görevlerini bilinçli bir biçimde yerine getirmesi olarak tanımlanmaktadır (Marshall, 2009, s. 760). Olması gereken bir toplumsal düzen dışındaki tüm yapılar ise toplumsallaşamamanın belirtileridir. Toplumsallaşamama, insanların görev ve sorumluluklarını taşıyamaması, toplumsal sorunların değişimine katkıda bulunamaması nedeniyle toplum hayatından kopmasıdır (Gruen'den akt. Aydoğu, 2016). Bunun sonucunda empati kuramayan, anlayışız ve az merhametli hale gelmektedir. Diğer bir toplumsallaşamama nedeni ise bireylerin isteklerinin örtüşmemesidir. Farklı isteklere sahip bireylerin isteklerinin çatışması durumu "anomi" olarak tanımlanmıştır. Anominin toplum içinde şiddetinin artması, bireysel davranma eğilimi nedeniyle toplum düzeninin oluşamaması, toplumsal düzenin bireyden kopması olarak ifade edilmektedir (Aydoğdu, 2016). Toplumsallaşamama nedeniyle bireyler çevrelerine karşı kayıtsızlık gösterir. Örgütsel toplumsallaşma, bireylerin çalıştıkları örgüt ile amaçlarının örtüşmesi, örgütün başarısı için çalışması ve örgütün tüm paydaşları ile iş birliği halinde olmasıdır. Örgütsel toplumsallaşmayı sağlamış olan bireyler örgütsel amaçlara uygun davranırlar. Örgütsel toplumsallaşmayı sağlamamış olan çalışanlar ise kendilerini örgüte ait hissetmez ve kayıtsızlık davranışı giderek artar.

2.3. Kişilik

2.3.1. Kişilik Kavramı

Kişilik, kendine has özellikleri ve yetenekleri ile toplumsal yaşamda etkili olan insanı, kendine has ve benzersiz bir varlık olarak ifade eden kavramdır (Özer & Benet-Martinez, 2006). Latince'de "persona" kelimesi ile karşılık bulan kişilik kavramının kökeni çok eski zamanlara dayanmaktadır. Eski Roma'da tiyatro oyuncularının sahnede kullandıkları maskeler de "persona" olarak ifade edilmiştir ve bu maskelerin oyuncuların farklı kişilikleri temsil ederken o kişilik özelliklerini yansıtmak amaçlı kullanıldıkları düşünülmektedir (Nelson, 2011). Kişilik kavramı İngilizce kaynaklarda "personality" kelimesine karşılık gelmektedir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde kişilik; "kişiye özgü belirgin özellik, ruhsal ve manevi özelliklerinin bütünü, şahsiyet" olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2019). Kişilik ile ilgili çok sayıda tanımlamaya rastlanmaktadır. Bu tanımlamalardan özetle kişilik; kişinin kendine özgü, süreklilik gösteren, değişmesi güç, zihinsel ve davranışsal özelliklerinin bütünüdür. Bir çok kuramcıya göre kişilik bireyle ilgili olan fiziksel, ruhsal, sosyal, duygusal ve zihinsel olan her şeyi kapsar.

Kişilik kavramı, özellikler açısından değerlendirildiğinde bireyin kim olduğunu gösteren duygusal ve davranışsal göstergeleridir. Bireyler bu göstergelerle farklı durumlara adapte olurlar ve deneyim kazanırlar. Zaman içinde değişmeyen bir özellikler bütünü haline gelir ve bireyin davranışlarının nedeni olarak kabul edilir (Mount, vd., 2005, s.448). Jung, kişilik kavramını süreklilik gösteren davranışlarda aramak gerektiğini vurgulamıştır (Jung, 2015). Kişinin süregelen davranışlarının kişilik özellikleri hakkında ipucu niteliğinde olduğu söylenebilmektedir.

Geçmişten günümüze kadar kişilikle ilgili olarak ve kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik bir çok tanımlama yapılmıştır. En eski ve bilineni Sümerlerin Gılgamış destanında bahsi geçen kibirli, cesaretli, asi ruhlu tanımlamalarıdır. Sözcüksel olarak kişilik kavramını ilk fark edip ortaya koyan bilim insanı Sir Francis Galton olmuştur. Dildeki zenginliği arttırarak insanın kişilik özelliklerinin sınıflandırılması ayrıntılı

olarak yapılabileceğini vurgulamıştır (Vikipedi, 2021). Kişilik ile ilgili yapılmış olan öncü nitelikte tanımlamalar derlenerek Tablo 6' da yer verilmiştir.

Tablo. 6.Kişilik ile ilgili tanımlamalar

Araştırmacı	Yıl	Tanım
John R., Schermerhon, James G., Osborn ve Mary Uhl-Bien	2008	Kişilik, bireylerin duygu, düşünce, eylem ve psikolojik davranışlarındaki sürekliliğini koruyan farklılıklarını belirleyen doğuştan var olan ve sonradan edinilmiş eğilimlerinin tümüdür.
Allport Gordon, J.	1937	Kişilik bireyin kendine özgü bireysel davranışlarını belirleyen psikofiziksel deneyimlerinin örgütlenmesidir.
Schultz & Schults	1998	Kişilik, kişinin sahip olduğu bütün özelliklerini yansıtan ve doğumdan başlayarak ölüme kadar süren dinamik bir süreçtir
Eren, E.	2004	Kişilik, kişilerin kendisini tanıyarak, çevresine uyum sağlamasının gerekliliklerini belirleyen psikofizik bileşenlerin düzenlenmesi sistemi, toplumsal yaşam sürecinde edinilen alışkanlık ve davranışlar bütünüdür.
Öztürk, O.	1988	Kişilik, kişinin kendine özgü olan ve başkalarından ayırt edilmesine yarayan, yaşam biçimini oluşturan bilinçli ya da bilinç dışı biliş duygularının tümüdür.
Güvenç, B.	1984	Kişilik, bireye özgü duygu, düşünce ve davranışların kültürel olaylara bağlı olarak örgütlenip bütünleşmesidir.
Freud, S.	1925	Kişilik id, ego ve süper ego denilen üç katmandan oluşan bir yapıdır.
Costa ve McCrae	1991	Kişilik, tüm insanlarda bulunan ortak ve farklı boyutlardan meydana gelen, bireye has özelliklerin bir bütündür.
Adler, A.	1997	Kişilik, bireyin doğuştan sahip olduğu olumlu güdüleriyle kendisini üst seviyelere taşımak ve mükemmel olmak için gösterdiği bireysel çabaların ürünüdür.
Horney, K.	1950	Kişilik, insanın yaşantıları sonucu edindiği çevresel etkilerin sonucunda oluşan ve gelişen algılar, düşünceler, duyular, yargılar, amaçların birbirleriyle etkileşimi sonucunda ortaya çıkan etkileşimli bir süreçtir.
Jung, C. G.	1954	Kişilik, psişe olarak adlandırılan yapılardan oluşur. Bu yapıyı oluşturan unsurlar; bilinç, kişisel bilinçaltı ve kolektif bilinç ve kolektif bilinç dışıdır. Birbirinden farklı biçimde çalışan ve birbiriyle etkileşim durumunda bulunan bu sistemin tümü kişilik olarak tanımlanır.

Eysenck, H.	1987	Kişilik, istikrarlı, tutarlı ve tekrarlanan eylemlerle ilişkili bir dizi davranışsal eylemin birbirine bağlı olarak değişmesi ve gelişmesidir. İnsanın gerçek veya gizli davranışlarının tümünü kapsayan ve bunların kalıtım ve çevre unsurlarıyla karşılıklı etkileşimi sonucunda oluşan yapıdır.
Fromm, E.	1993	Kişilik, kalıtımsal ve somatik süreçlerin, sosyal tecrübeler sonucu ortaya çıkan ve davranışlarımızı oluşturan unsurların tümüdür.
Cattel, R.	1946	Kişilik, ayırıcı özelliklerden oluşan ve bu özelliklerle belirlenen, kişinin nasıl davranacağını belirleyen ve bu özelliklerle var olmaya devam eden bir yapıdır.
Carrel,	1973	Kişilik, insanın ta kendisidir. Her kişiye küçüklüğünü, aleladeliğini, gücünü veren güç kişiliktir.

Kişilik, çoğu kişilik araştırmacıları tarafından, kişinin kendine özgü olan bireysel ve psikolojik özelliklerin tamamını ifade eden bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Hofstede & McCrea, 2004, s. 56). Kişilik, kişinin davranış ve düşünce özelliklerini belirleyen psiko fiziksel sistemler bütünüdür (Allport, 1961). Hofstee 'e göre ise insanın kişiliği, hiçbir canlı ile paylaşmadığı kendine has zihinsel programlama setini nitelemektedir. Kişilik, kişinin sahip olduğu, davranışlarına yön veren ve zaman içinde değişmeyen bireysel özellikleridir.

Bu özellikler kişinin kim olduğunu açıklar (Mount, vd., 2005, s. 451). Başka bir tanımlamada ise kişilik; bireyin karakteristik olan duygu, düşünce ve davranış biçimleri olarak ifade edilmiştir.

Kişilik, kişinin bütün olarak tüm özelliklerini kapsayan, içinde bulunduğu iç ve dış çevreyle kurulan ve kendisini diğer kişilerden ayırt edici, yapılaşmış bir ilişkiler bütünü olarak tanımlanmıştır (Cüceloğlu, 1991, s. 19). Kişinin ayırt edici özellikleri, kişinin yaşama biçimini belirler. Bireylerin karşılaştığı durumlar karşısında farklı ağılaması ve farklı tepkiler vermesi, sahip olduğu kişilik özellikleri ile doğrudan etkilidir.

Kişilik ile ilgili yapılan araştırmalarda genetik faktörlerin de belirleyici olduğu vurgulanmıştır. Psikolojik faktörlerle de ilişkilendirilen birçok çalışmaya göre kişilik, bireyi diğer kişilerden ayırt eden, dış dünyaya uyumunu özgün olarak tanımlayan

bireysel özellikleridir. Araştırmaların çoğuna göre kişiliğin oluşmasında, insanın genetik özellikleri ile içine doğdukları ve büyüdükleri çevre şartları da belirleyici olarak kabul edilmiştir (Özcan, 2019, s. 5). Kişilik oluşumunda aile en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Kişilik özelliklerinin oluşumunda kısmen genetik geçiş aracılığıyla kalıtsal olarak geçen ve kısmen de öğrenilerek edinilmiş karakteristik özellikler yer almaktadır. "Öğrenme" ile kastedilen şey, kişisel deneyimlerle, ortak programlama, insanın doğası ve kişiliği arasında yer alan bir ara katman olarak kabul edilen kültürün etkisiyle şekillenmektedir (Hofstede, 1991, s. 7). İnsan biyolojik ve kültürel bir varlık olarak incelenmektedir. Bu nedenle kişiliğin oluşmasında kültürün etkisi önem kazanmaktadır. Kültür kavramı toplumun yaşam biçimini ifade eder ve her kültür kendine özgü özelliklerden oluşur. Kişilik de bu yönüyle kültüre benzer özellikler gösterir. Her bireyin kişilik özellikleri kendine özgüdür.

Antropolojik çalışmalar bireyin, doğduğu andan itibaren biyolojik gereksinimlerini, içine doğduğu kültürün gereksinimlerini nasıl karşıladığını araştırmaktadır. Kişiliğin oluşumunda kişinin kendini ifade edişi ve benliğini kazanması içinde bulunduğu kültür ile etkileşimi sonucunda gerçekleşmektedir. Genetik faktörler kadar kültürel etkileşim de kişiliğin şekillenmesini etkilemektedir. Freud'un kültüre ait kuramlarında, kültürün kişilik ve benliğin oluşumundaki rolüne geniş yer verilmiştir. Toplumda yer alan kişilerin bir kişilik özelliğini paylaşamayacağını, temel kişilik yapısını tek bir toplumda kişilik özelliklerinin biçimleniş tarzını etkilediğini varsaymaktadır (Kardinger'den akt. Uluç, 2010). Kişilik özelliklerinin içinde bulunulan toplum ile etkileşim halinde oluştuğu ve zamanla geliştiği görülmektedir.

Kişilik ile ilgili kapsamlı araştırmlar yapan Allport'a göre psikolojide beş farklı kişilik kavramından söz edilebilmektedir (Allport, G. W., 1936, s. 37) Bunlar;

i. Bireyin doğuştan getirdikleri ile sonradan kazandığı yeteneklerinin bir birleşimi olan kişilik

ii. Bireyin kişisel yeteneklerinin bir bütünü olarak kişilik

iii. Bireyin yeteneklerinin örgütlenmesindeki hiyerarşiye vurgu yapan kişilik

iv. Bireyin sahip olduğu bütün yeteneklerinin ve çevresi ile bütünleşme şeklinin bireyin özgün özellikleri ve diğer bireylerinkiyle karşılaştıran kişilik

v. Kişinin çevresiyle uyumunu sağalayan kişilik

Kişilikle ilgili Öğünç ve Eren'in (2012)yapmış olduğu araştırmada kişiliği kişinin doğuştan gelen eğilimleri ve çevreye uyumunu belirleyen edinilmiş özelliklerinin tamamını içermektedir. Kişilik ile ilgili başlıca özellikler şu şekilde sıralanmaktadır:

i. Kişilik, doğuştan itibaren var olan ve sonradan edinilen eğilimlerin tamamından meydana gelmektedir.

ii. Kişilik, sonradan kazanılmış olan tüm eğilimlerin düzenlenmesi olarak ortaya çıkmıştır.

iii. Kişilik bireylerin çevrelerine olan eğilimlerinin uyumudur. Kişilik, aynı kişide farklı çevre koşullarında, farklı tutum ve davranışların ortaya çıkmasını sağlayan bir sosyal uyum şeklidir.

iv. Her bireyin doğuştan kazandığı bir karakteri bulunmaktadır ve bu karakter unsuru kişiliğin vazgeçilmez bir parçasıdır.

v. Her kişiyi diğerlerinden ayıran kişilik özellikleri bulunmaktadır.

2.3.2. Kişilik İle İlgili Kavramlar

Kişiliği oluşturan çok sayıda unsur bulunmaktadır. Bunların birleşimiyle kişilik ortaya çıkmaktadır. Bu unsurlar; karakter, mizaç, yetenektir.

2.3.2.1.Karakter

Karakter, kişinin doğuştan var olan ve çevresinin etkisiyle ortaya çıkan yönelimlerinin, sosyal özelliklerin tamamını kapsayan unsurdur. Karakter çocukluk sürecinde aile, okul ve çevre etkisiyle gelişmeye ve biçimlenmeye başlar. Karakter kişiliğin tamamı

değil, temel özelliği olarak nitelenmiştir (Vries, M. K., 2007, s. 31). Karakter kavramı bireyin içinde bulunduğu toplumsal değerler ve ahlaki kurallar ile ilgilidir.

2.3.2.2.Mizaç

Mizaç, günlük yaşam içinde bireyin kendine özgü ayırt edici belirli duygusal tepkilerinin değişmesi, insanın yaradılışı olarak tanımlanmaktadır. Daha çok bireyin duygusal yönünü ifade etmektedir. Bu özellikler de diğer kişilik unsurları gibi kısmen kalıtım, kısmen de öğrenme yoluyla kazanılmaktadır (Köknel, 1984. s. 24). Mizaç tiplerine göre kişilik tanımlamalarına Tablo 7'de yer verilmiştir.

Tablo 7. Mizaç Tipleri

Mizaç Tipi	Kişilik Tanımlaması
Neşeli	Heyecanlı, iyimser, ümitli,girişken
Kızgın	Kolay sinirlenen, hareketli, sakinleşmesi zor
Soğukkanlı	Tembel, mesafeli, ağırbaşlı,
Melankolik	Üzgün, endişeli, kederli,alıngan, sıkıcı

Kaynak: Huffman, K., Vernoy, M ,& J., (1994, s. 475)

2.3.2.3.Yetenek

Kişilik oluşumunda önemli olan unsurlardan yetenek, bedensel ve zihinsel olarak ikiye ayrılmaktadır. Bedensel yetenek yürümek, koşmak, el sallamak, uzanmak, ayakta durmak, konuşmak gibi duyu organları ve diğer organların belirli bir koordinasyon içinde kullanılmasını kapsamaktadır. Zihinsel yetenek ise bireylerin sahip olduğu hafıza, zihinsel ilgi, soyut düşünme gibi yeteneklerini ifade etmektedir (Zel, 2006, s. 21). Yetenek, kişiliğin oluşmasında bedensel ve zihinsel yetenekler yönünden etkilidir.

2.3.3. Kişiliği Oluşturan Merkezi Bileşenler

Kişilik oluşumuyla ilgili beş faktör kişilik kuramı savunucuları kişiliğin oluşmasının ve davranışın şekillenmesinin gibi 3 ana bileşenlerden meydana geldiğini ileri sürmüşlerdir.



Şekil 4 Kişiliğin Merkezi Bileşenleri

(McCrea & Costa, 1987)

Şekil 4'e göre kişiliği oluşturan bileşenlerden ilki olan temel eğilimler; kişinin bünyesinde dolaylı olarak gözlemlenebilen kapasitesi ve eğilimleridir. Kişinin doğuştan kalıtımla getirilmiş ya da ilk yaşlarda edinilmiş deneyimler yoluyla biçimlenmiş olabileceği varsayılmaktadır. Kişinin ilk yönelimlerini ve potansiyellerini, beş temel kişilik özelliğinin yanında sahip olduğu özel ve genel yetenekleri, cinsel eğilimleri ve ana dilin kullanılmasının altında yatan psikolojik aşamaları içermektedir. Temel eğilimlerin gelişme aşamasında doğuştan getirilen özellikler ve çevresel yaşantılar etkili olmaktadır. Biyolojik özellikler temel eğilimlerin özünü oluşturmaktadır. Temel eğilimler tutarlıdır. Kişiliğin sürekliliğini sağlayarak kişinin karakteri hakkında kendine ve çevresine açık ve net bilgiler sunmasını sağlamaktadır.

Karakteristik adaptasyonlar, kişilik yapılarının insanların çevreleri ile sağladıkları uyumları sürecinde gelişen kazanılmış yapılardır. Karakteristik adaptasyonlar, beceriler, tutumlar, alışkanlıklar ve etkileşimden kaynaklanan ilişkiler gibi dışsal nedenlerle esnek olarak kabul edilir. Diğer bir ifadeyle, değişiklik gösterebileceği varsayılmaktadır. Temel eğilimler ile karakteristik bir bütün olarak kişiliği şekillendirir. Okuma, dili kullanma becerileri, matematiksel işlemler gibi sonradan edinilmiş beceriler örnek karakteristik adaptasyonlardır.

Kişiliğin bileşenlerinden temel eğilimler, diğer bileşen olan karakteristik adaptasyonlar üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Karakteristik adaptasyonlar temel eğilimlerle biçimlenmektedir. Temel eğilimler sürekli ve kalıcı bir yapıya sahiptir. Karakteristik adaptasyonlar kişinin tüm yaşamı boyunca değişim göstermektedir. Karakteristik adaptasyonlar kültürden kültüre farklılık görtermektedir. Her kültür kendi üyelerine farklı materyaller sunmaktadır.

Beş faktör kişilik kuramının karakteristik adaptasyonlarla ilgili varsayımları şunlardır.

i. İnsanların yaşam süreci boyunca sahip oldukları kişilik özellikleri ve önceki adaptasyonları sayesinde tutarlılık gösteren duygu, düşünce ve davranış örüntüleri edinerek çevrelerine uyum sağlamaktadırlar.

ii. Karakteristik adaptasyonlar kültürel değerlerle ya da kişisel hedeflerle her zaman tutarlı değildir. Kişiler her zaman kendisinin veya sosyal ortamın istediği gibi davranmayabilmektedir.

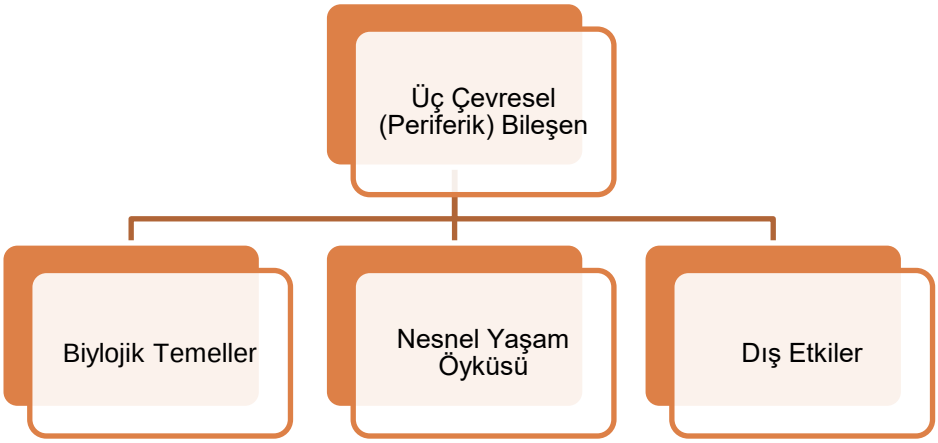
iii. Temel özelliklerin biyolojik olgunlaşma, çevredeki değişikliklere ve müdahelelere göre zamanla değişim göstereceği varsayılmaktadır. Temel eğilimlerin değişime kapalı olma özelliğinin aksine psikoterapi gibi müdahelelerle değiştirilebilmesi mümkündür.

Kendilik kavramı ile ilgili McCrea ve Costa (1987) karakteristik adaptasyonun bir başka şekli olduğunu ifade etmişlerdir. Kendilik kavramını kişinin kişisel geçmişinden gelen gerçeklerden, kişiye kendi yaşamı için bir amaç ve tutarlılık sağlayan kendisi ile ilgili görüş, fikir ve değerlendirmeler bütünüdür. Bireyin kendine yönelik inanç, tutum ve duyguları, onun belirli bir durumda nasıl davranacağını

etkileyen karakteristik adaptasyonlarıdır. Kişisel mitler ise kişinin benlik kavramının bir parçasıdır. Kişisel mitler, bireyin çevresiyle etkileşimi sonucu oluşturduğu yapılardır ve bu yapılar nedeniyle benlik kavramını şekillendirmektedir.

2.3.4. Kişiliğin Çevresel Bileşenleri

Beş faktör kişilik kuramına göre Şekil 5'te görüldüğü üzere kişiliğin 3 çevresel bileşeni vardır. Bu bileşenlerin merkezi bileşenler çevresinde yer alan bileşenler olduğu kabul edilmektedir.



Şekil 5 Kişiliğin Çevresel Bileşenleri

(McCrea & Costa, 1987)

Kişiliğin çevresel bileşenlerinden biyolojik temeller, kişiliğin beş faktör kuramına göre kişilik özellikleri üzerinde etkisi olan tek faktördür. Temel eğilimlerin oluşumunu etkileyen biyolojik yapı, gen dizilimi, beyin yapısı ve hormonlardır.

Mc Crea ve Costa (1987)'ya göre genler, hormonlar ve beyin yapıları ile kişilik üzerindeki etkilerine yönelik ayrıntılar henüz bulgulanmamıştır. Temel eğilimlerin şekillenmesi sürecinde çevrenin etkili olmadığı, çevresel faktörlerin kişiliğin biçimlenmesinde etkili olduğu belirtilmiştir. Çevre tek başına temel eğilimleri etkilemese de, kişiliğin oluşmasında karakteristik adaptasyonlar üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır.

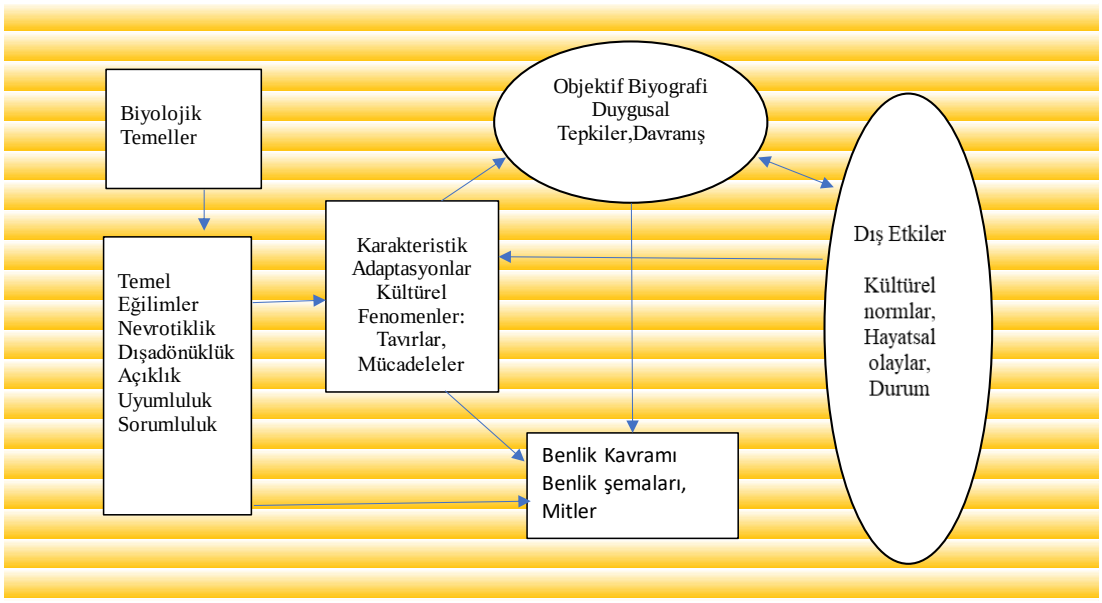
Diğer çevresel bileşen nesnel yaşam döngüsü, kişinin yaşamı boyunca yaptığı her şey olarak tanımlanan tüm bileşenlerdir. Kişilerin deneyimlerine ilişkin sahip oldukları fikirlere değil nesnel olarak bu deneyimlere vurgu yapmaktadır. Mc Crae ve Costa (1987)'ya göre kişilerin yaşamları boyunca yaşantılarını nasıl algıladıklarından çok nesnel olarak yaşadıkları bütün şeyler olarak tanımlamaktadır.

Kişilerin yaşamı boyunca sergilediği her bir davranışı ve tepkisi bu nesnel kaydın parçalarını oluşturmaktadır. McCrae ve Costa, hayat boyunca yaşanan olaylar ve deneyimler üzerine odaklanmaktadır. Beş faktör kuramına göre kişiliğin gelişiminde önemli olan kişinin algısı değil, yaşadıklarının tamamıdır. Jung da kişiliği tanımlarken fikirlerden ziyade davranışlara ve yaşantılara odaklanmıştır.

Çevresel bileşenlerden dış etkiler, kişinin içinde bulunduğu fiziksel ve sosyal durumların kişiliği etkilediğini varsaymaktadır. İçinde bulunulan çevrenin beklentileri ve çevrede mevcut olan fırsatlara verdiğimiz tepkilerin dış etkilerle ilgili olduğunu vurgulamaktadır. Mc Crae ve Costa'ya göre çevreye verilen tepkiler, karakteristik adaptasyonlar ve dış etkileşimin bir bileşimi olarak sonuçlanmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2012). Temel eğilimlere bağlı olarak şekillenen karakteristik adaptasyonlar zamanla hangi şartlarda nasıl davranışta bulunulacağını etkilemektedir. Bununla birlikte davranışlar, çevreyle iletişim tarzını belirlemektedir. Çevredeki bir olayı algılama ve anlamlandırmaya bağlı olarak davranışlara yön verilebilmektedir. Örneğin yemek daveti almak bir dış etkidir. Uzakdoğu yemeklerini tercih etmemek karakteristik adaptasyon olarak kabul edilir. Davete icabet etmek ya da reddetmek ise nesnel yaşam öyküsünü ifade eder. Bu örneğe dayalı olarak kişilikle ilgili unsurların birbirini etkilediği söylenebilir.

2.3.5. Kişilik Sisteminin İşleyişi

Kişilik sisteminin işleyişi ile Şekil 6'da gösterilmektedir. Şekle göre kişiliğin işleyişinde biyolojik temellerin, kişilik oluşumunda diğer faktörleri etkilediği, karakteristik adaptasyonların hem kendi kendisinden hem de dış etkiler ve temel eğilimlerden etkilendiği, benlik kavramının temel eğilimler, karakteristik adaptasyonlar ve nesnel yaşam öyküsünden etkilendiği görülmektedir.



Şekil 6 Kişilik Sisteminin İşleyişi

(McCrea & Costa, 1987)

Nesnel yaşam öyküsü, karakteristik adaptasyonlardan etkilenirken; dış etkilerle de arasında karşılıklı ilişki söz konusudur. Buradan hareketle bireyin kişiliğinin temel belirleyicisinin onun biyolojik kökeni ve biyolojik varlığı olan bir diğer etkenin de çevre ve çevre ile kurulan etkileşim olduğu görülmektedir (Goldberg, vd., 1990; McCrae ve Costa, 1987; McCrae ve John, 1992). Kişiliğin birden çok unsura bağlı, canlı, devamlı etkileşim içinde ve dinamik süreçlerin toplamından oluştuğu söylenebilir. McCrae ve Costa'nın beş faktör kişilik kuramı ile ilgili en önemli gelişmenin dağınık ve düzensiz olan yazın alanına ortak bir sınıflandırma getirdiği kabul edilmektedir.

Farklı toplumlardaki insan davranışları ve kişilik özelliklerindeki farklılıkların çocukluktan itibaren etkileşimle gelişen kültürel farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir. 1950'li yıllarda kültür ve kişilik eşleştirilerek araştırılmaya başlanmış ve halen devam etmektedir.

2.3.6. Kişilik Tipleri

Kişilik ile ilgili yapılmış olan araştırmalarda kişilik türleri, kişilik tipleri ile açıklanmıştır. Bireyin kişilik tipi, içinde yaşadığı çevre ile ele alınarak, kişinin dünyaya yaklaşımı, çevresindeki olaylara karşı tavırları, iş ve çalışma alışkanlıkları gibi kişinin kendine has yaşam sorunlarına karşı tutumlarının ifade edilmesidir (Adler, 2011, s. 45). Kişilik özellikleri ile ilgili yapılan araştırmalar, genellikle kişilerin aralarındaki farklılıklar ve benzerlikler ile ilgilidir.

İnsan davranışlarının parametresinin kişilik olduğu söylenmektedir. Bu parametreler davranışları tahmin etmek için kullanılmaktadır (akt. Fidan, 2002, s. 84-85). Yapılan araştırmalarda kişilik türleri tiplere ayrılmıştır. A tipi kişilik ve B tipi kişilik olarak adlandırılmıştır. A tipi kişilik tanım olarak; iş odaklı, mükemmeliyetçi, rekabetçi, başarı odaklı, hareketli ve saldırgandır. B tipi kişilik; iş konusunda hırsı daha az olan, daha az rekabetçi, sabırlı, işten zevk alan, sosyal yönü ağır basan, stressiz kişiler olduğu söylenmektedir (Fidan vd., 2021, s. 103). A ve B tipi kişilikle ilgili olarak davranışları belirleyen unsurların kişilik tipleri ile ilgili olduğu varsayılmaktadır. Kişilik tipleri sayesinde bireylerin hangi tür işlerde daha başarılı olabileceği tahmin edilebilmektedir (Akt. Fidan, 2002, s. 85-85). Kişiliğin oluşumunu etkileyen çok sayıda unsur olduğu bilinmektedir. Bu unsurlar kişiliği oluştururken aynı zamanda kişiliği farklılaştıran ve kişiye özgü hale getiren türdendir. Kişilik tiplerinin oluşması bu unsurlardan kaynaklanmaktadır.

2.3.7. Kişilik Boyutları

Yapılan çok sayıda deneysel araştırmaya dayalı olarak ortaya çıkmış olan "büyük beş" kişilik faktörleri, kişilik ile ilgili en bilinen boyutlandırmadır (Goldberg, 1993, s. 28). Beş faktör modelinin oluşumunun literatüre önemli katkıları olmuştur. Kişiliğin oluşumu ve çalışan psikolojisinin anlaşılması için önemli çıkarımlar yapmıştır. Beş faktör kişilik özelliği ile ilgili model, ilk olarak McDougall (1932)'un sistematik araştırmasında ortaya konan karakter, akıl, mizaç, eğilim, huy boyutlarıdır. (Barrick & Mount, 1991, s.2). Ardından L.L.Thurstone tarafından 1933'te Amerikan Psikoloji Birliği 'nin bildirisinde bahsedilmiştir. 1934 yılında da Psychological Review dergisinde yayınlanmıştır (Thurstone, 1934, s. 24). Beş Faktör Modeli, kişiliğin açıklayıcı bir modelidir. Bu modelle ilgili daha ayrıntılı açıklayıcı kuramlar sonraki zamanlarda geliştirilmiştir. Kişilik boyutları ile ilgili boyut sayıları çalışmalarda farklı olarak bulgulanmış olup altı ile otuza yakın boyuttan söz edilmiştir. Örneğin Hogan (1986) araştırmasında altı boyuttan söz ederek sosyallik, hırs, uyum, sevilebilirlik, sağduyu, zeka olarak açıklamıştır (Barrick ve Mount, 1991, s.3)

Farklı kişilik özellikleri ve onun alt boyutlarıyla ilgili geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yıllar içinde yapılarak çok farklı kültürlere uygulanmıştır (Sandy,vd., 2000, s. 307). Bu kapsamlı çalışmalar sonrasında beş faktör kişilik modelini açıklama yeterliliği kabul görmüştür. Son yıllarda kişiliği ölçmek amacıyla yapılan araştırmalarda sıklıkla kullanılan ölçme araçlarından en belirgin olan model Beş Faktör Kişilik Modeli'dir. Yapılmış olan çok sayıda incelemeler ve ölçümler sonucunda, McCrae ve Costa (1987) beş faktör kişilik modelinin bir ölçüm aracı olarak kullanılabileceğini belirterek, bu modelin evrensel bir model olduğunu savunmuş ve beş kişilik faktörü ile ilgili bu modelin kabul görmesi gerektiğinin nedenlerini şu şekilde açıklamışlardır (McCrae ve Costa, 1987):

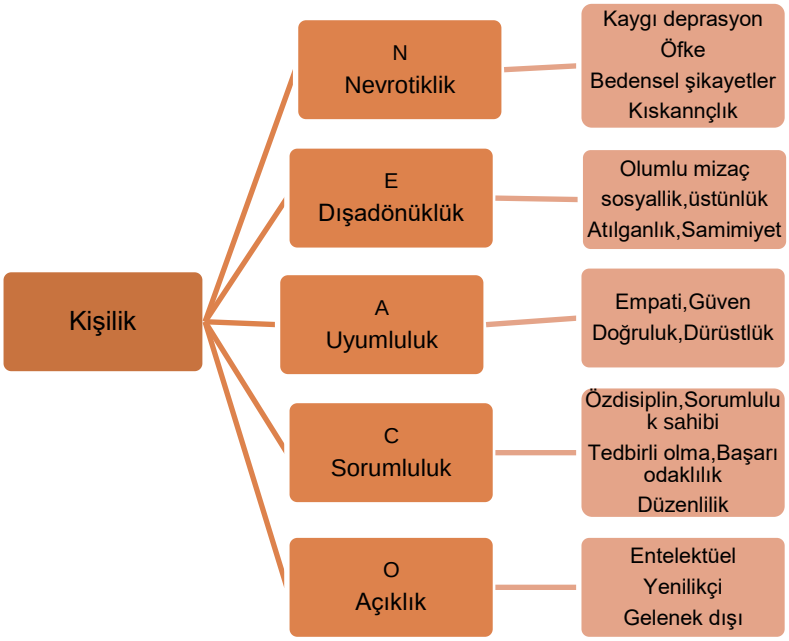
i. Beş faktör kişilik modelinde yer alan özelliklerin hepsi, davranış şekillerinde belirgin olan eğilimlere dayanır.

ii. Her faktörle ilgili kişilik özellikleri çeşitli kişilik sistemlerinde bulunur ve doğal süreçlerde yer alan kişilik özellikleri tanımlarıyla tutarlılık gösterir.

iii. Bu beş faktör modeli farklı kültürlerde, farklı şekillerde ifade edilmelerine rağmen farklı ırk, yaş, cinsiyet ve dil gruplarında bulunmaktadır.

iv. Beş faktör modeli, bazı biyolojik temellere sahiptirler.

Sonuç olarak beş faktör kişilik özellikleri, kültür farklılığı olsa da tüm insanlarda bulunan ortak kişilik özellikleridir. Beş faktör kişilik özellikleri toplumların doğal dillerinde karşılık bulmakta ve cinsiyet, milliyet farklılarından etkilenmemektedir. Diğer taraftan bu beş faktör kişiliğin sadece kültür ile şekillenen boyutu değildir, çünkü daha çok biyolojik kökeni vardır. Bu biyolojik yönü nedeniyle nesilden nesile aktarılmaktadır. Beş faktör kişilik özellikleri envanteri ve alt boyutları Şekil 6'da sunulmuştur.



Şekil 7 Beş Faktör Kişilik Özelliği Envanteri

(Bulut Yıldız, 2018, s. 183)

Beş faktör kişilik modeli, kişilik özelliklerinin, kişiler arasında değişkenlik gösteren tutarlı bilişsel, davranışsal ve duygusal kalıplarla ilişkili yapısının hiyerarşik bir modeli olarak tanımlanmaktadır (Widiger vd.,2002). Bu model; Dışadönüklük (Extraversion), Duygusal Dengesizlik (Neuroticism), Deneyime Açıklık (Openness

Uyumluluk (Agreeableness) ve Sorumluluk (Conscientiousness) faktörlerinden oluşmaktadır. “Neuroticism” duygusal olarak dengesizlik anlamına gelmektedir. Genel olarak, kaygılı olan, özgüvensiz, kendine acıyarak bakan, gergin, tedirgin alıngan ve kararsız gibi sıfatlarla nitelendirilir. “Extraversion” özelliği, dışadönüklük olarak ifade edilir ve sosyalleşmeyi amaç edinmek, hareketlilik, baskınlık anlamları taşır. Konuşkan, eğlenceli, sevecen, arkadaşça ve duyarlı gibi sıfatlarla nitelendirilir. Dışadönük, enerjik, etkin, iddialı ve coşkulu gibi sıfatlarla da tanımlanabilir. “Conscientiousness” sorumluluk olarak ifade edilir anlam olarak; sorumluluk alabilen ve hedefe yönelik davranışlarda bulunmakla ilişkilidir. Bu faktörde yüksek puana sahip kişiler, üstlendikleri işi zamanında yapmaya, düzenli ve derli toplu olmaya özen gösterirler. Planlı, sorumlu, verimli, düzenli ve dikkatli gibi sıfatlarla tanımlanır. “Agreeableness” uyumluluk anlamına gelen özellik, uyumlu kişiliği temsil eder ve uyum sağlama, iş birliği, empati, cömertlik nezaket ve esneklik özelliklerini içerir. Kibar, sempatik, güvenilir, minnettar, affedici, eli açık gibi sıfatlarla tanımlanır. “Openness” açık olmak, deneyimlemeye açık olmak, meraklı olmak, hayal gücü kuvvetli, orijinal fikirlere sahip ve çeşitliliği tercih eden gibi sıfatlarla nitelendirilir. Ayrıca, açıklık özelliği baskın olan kişilerin sanatçı ruhuna sahip, anlayışlı ve birden fazla şeye ilgi duyma gibi sıfatlarla tanımlanabilir (Goldberg vd., 1990; McCrae ve Costa, 1987; McCrae ve John, 1992). Açıklık deneyimlere ve yeniliklere açık olmak anlamlarına gelmektedir. Merak duygusunun yoğun olduğu kişiler, yeni deneyimlere ilgi duyanlar, öğrenme isteği yoğun olanlar açık kişilik özelliği göstermektedir.

G. Allport ve H. S. Odbert varsayımdan hareket ederek 17953 adet kişiliği tanımlayıcı özelliği, İngilizce sözcük ortaya çıkararak, bu sözcüklerden, sık tekrarlanan ve gözlemlenebilir olan, görece kalıcı sıfatlardan oluşanlarını seçerek 4504 kişilik sıfatı haline getirmişlerdir (Allport ve Odbert, 1936, s. 211). Raymond Cartell ise 1940’lı yıllarda bu listeyi eleyerek 171’e indirmiştir. Deneklerinden elde ettiği veriler doğrultusunda “kişilik küresi” adını verdiği 35 büyük kişilik özelliğini belirlemiştir. Hazırlamış olduğu kişilik testlerinden faktör çözümlemesi yöntemi ile bulduğu verilerle 16 PF kişilik anketini geliştirmiştir (Cattel, 1957, s. 55). Bu kişilik anketi çok sayıda araştırmada kullanılmıştır.

Amerikan Hava Kuvvetleri araştırmacısı Tupes ve Christal, 1961 yılında kişilikle ilgili verileri inceleyerek ve Cattel'in kişilik ölçeğini temel alarak sürekli devam eden 5 faktör keşfetmişlerdir. Bu çalışma ile beş faktör kişilik veri kümesi Norman tarafından onaylanmıştır. Bu kümedeki faktörler; dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, kültür duygusal dengelilik olarak isimlendirilmiştir (Norman, 1963, s. 579). Bu isimler bilinen ilk kümelenmiş kişilik faktörleridir. Kültür ile kişilik arasındaki ilişki Hofstede tarafından incelenerek, kültürün oluşmasında kişiliğin etkileri olduğu ortaya konmuştur. Kültürün oluşması doğumdan başlayarak yaşam boyunca kazanılarak, bir toplumun üyelerini, toplumun diğer üyelerinden ayıran insan düşünce ve davranışlarının ortak programlaması ve çevresi ile olan ilişkilerini etkileyen karakteristik özelliklerinin etkileşimlerinin birleşimi ile gerçekleşmektedir (Hofstede, 2011, s.20311). İnsanların kişilikleri onların benzersiz zihinsel programlar bütünüdür. Kişilik kısmen genetik kodlardan kısmen de öğrenilmiş davranışlardan meydana gelmektedir. Öğrenilmiş davranışlar, özgün kolektif programlar olarak nitelenen kültürdür. Hofstede (2000, s. 130), insanların doğuştan itibaren temellerini aldığı aile ve okul yaşantılarına dayalı olan "zihinsel programların" içinde yaşadıkları toplumun kültürel bileşenlerinden oluştuğunu ileri sürmektedir.

Kişilik ile ilgili araştırmalara devam eden Lewis Goldberg 1980'li yıllarda kişiliği tanımlayan kapsamlı bir sınıflama yapmıştır. Beş kişilik etmenini tekrar ortaya koyarak "büyük beş" terimini kullanmıştır. Kişilik ile ilgili yapılmış olan araştırmalarda sıklıkla kullanılan beş faktör kişilik kuramı, çok sayıda sınıflama çalışmaları sonucu beş boyuta indirgenerek kabul edilmiştir. Bu boyutlar Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Boyutları

Faktör	Özellikleri
Dışadönüklük	Konuşkan, sosyal.
Nevrotiklik	Duyguları ön planda olan, kaygılı, endişeli, kırılgan, değişken,
Açıklık	Deneyimlemeyi seven, merak eden, öğrenmeyi seven, yeniliklere karşı uyumlu
Uyumluluk	Sakin, iyi huylu, saygılı merhametli
Sorumluluk	Çalışkan, hırslı, güven veren, iş bitirici

Kaynak: (Goldberg, 1999, s. 1218)

2.3.7.1.Dışadönüklük

Kişilikle ilgili beş faktör modelinde dışa dönüklük; insanlarla sürekli iletişim kurmayı seven, sosyal, kendini ifade etmekten zevk alan, dış dünyaya açık, baskın, hırslı, duygusal tepkileri belirgin olan kişiler olarak tanımlanmıştır. Dışadönük kişilik özelliklerine sahip bireyler, görünürlüğü belirgin olan, iletişim ağı kuvvetli, fark edilmekten hoşlanan kişilerdir. Dışadönüklük boyutunun bir ucunda dışa dönük özellikler bulunurken, diğer ucunda içedönüklük ile ilgili özellikler bulunmaktadır (Burger, 2016, s. 254). Dışadönük kişilik özelliği, üzerinde çok fazla sayıda araştırma yapılmış kişilik faktörüdür.

Bu boyutun temel belirleyici unsurları baskın ve aktif olmak olarak görülürken, dışa dönük kişilik özelliğinde ayrıca sosyallik ve insanlarla iletişim halinde olmayı ve eğlenmeyi sevme, istekli olma, liderlik, güç ve dost canlısı olmaktır (Goldberg, 1999, s. 1221). Dışadönük kişiler; genellikle olumlu duygular besleme, sık sık ve yoğunluklu kişisel etkileşimler ve fazla düzeyde harekete geçme gereksinimi gösterirler ve genel olarak iyimser olarak sorunları olumlu yönden değerlendirmeyi ve çözmeyi tercih ederler (McCrae, 1992, s. 181). Bunların yanı sıra dışadönük kişilik özelliğinin, rasyonel eylemlerde bulunma, çözüm odaklı olma, olumlu yönden değerlendirme ve bilişsel çerçevelemeyle ilişkili olduklarını öne süren araştırmalar bulunmaktadır (Bouchard, 2004, s. 227). Dışadönüklük puanı düşük olan kişilerin sessiz, mesafeli, içine kapanık ve soğuk olduğu belirlenmiştir (Mc Crae ve John,1992). Dışadönük kişilerin kolaylıkla arkadaş edinen, yüksek enerjili, risk alabilen, yenilikçi kişiler olduğu bilinmektedir (Zopiatis ve Constanti, 2012). İnsan sevgisi ve insana ihtiyaç duyma, bir grubun içinde olma isteği, yüksek düzeyde olumluluk gibi özellikler dışadönüklüğün belirtileridir. Diğer insanlarla yüksek enerjili etkileşim içinde olma, heyecan arama diğer özelliklerindendir.

Dışadönüklük kişilik özelliği gösteren kişiler duygularını kolaylıkla düzenleyebilmekte ve olumlu ruh halini korumak için ne gerekiyorsa yapabilmektedir. Dışadönük kişilerin bulundukları çevreye uyum sağlama konusunda da çok başarılı oldukları görülmüştür (Burger, 2016, s. 254). Dışadönük kişilerin bu araştırmada ele alınmasının nedenleri ise sanal kaytarmaya eğilimlerinin fazla olacağı ve örgütsel kayıtsızlık davranışına eğilimlerinin az olacağının düşünülmesidir.

2.3.7.2.Nevrotiklik

Kişilik faktörlerinden nevrotiklik boyutu; bireyin iyimser ya da kötümser olması, mutlu ya da mutsuz olması, kendine güven derecesi, sıkılgan olması, endişeli olması gibi özelliklerini kapsamaktadır (Schultz & Schultz, 2020). Birçok araştırmada nevrotik kişilerin stres düeylerinin yüksek olduğu bilinmektedir. Nevrotik kişilerin endişe, üzüntü, öfke, depresyon, kin gibi duygularının baskın olduğu görülmektedir. Nevrotiklik puanı yüksek olan kişilerin olumsuz duygular karşısında derin ve olumsuz düşünceler içine girdikleri ve düşmanca davranışlarda bulundukları tespit edilmiştir (Burger, 2006, s. 254). Nevrotik özellik gösteren kişilerin ruh halinde dalgalanmalar görüldüğü, ani tepkiler verdikleri görülmüştür. Nevrotik kişilik özelliği gösteren bireylerin günlük hayatta sürekli duygusal sıkıntı yaşayan, duygusal değişimlere sık sık kapılan kişiler olduğu bilinmektedir (Barrick ve Maunt, 1991, s. 4). Nevrotiklik puanı düşük olan bieylerin ise huzurlu, sakin, iyimser, tutarlı tepkileri olan, duygusal aşırılığı bulunmayan kişiler olduğu ortaya konmuştur.

2.3.7.3.Açıklık

Kişilik boyutlarından açıklık, dış dünyaya duyulan belirgin merak, yeni deneyimlere açık olmak, kültürlü olmak, estetik düşünceya sahip olmak, güzel sanatlarla ilgili olmak, yeni fikirlere açık olmak, çok yönlü düşünebilmek ve yelilikleri kabul etmek gibi entelektüel özellikleri kapsamaktadır (Barrick ve Mount, 1991 s. 5). Açıklık puanı yüksek bireylerin düşünce yönünden özgür ve derin olduğu, zihinsel tecrübelere yatkın olduğu bilinmektedir (Benet- Martinez ve John, 1998, s. 729). Düşünce özgürlüğünü savunan ve bununla ilgili aktif olan kişilerin açıklık özelliğine sahip olduğu söylenmektedir. Beş büyük kişilik faktörü içinde açıklık faktörü, kapsamı en geniş olan boyut olarak bilinmektedir. Açıklık özelliği baskın olan kişilerin özgür düşünmeye eğilimli olmaları nedeniyle iş değiştirmeye yatkın oldukları bilinmektedir. Diğer yandan açıklık özelliği baskın olmayan kişilerin ise daha geleneksel oldukları ve yeniliğe kapalı oldukları için yeni iş deneyimlerine kapalı oldukları söylenmektedir (Burger, 2006, s.254). Bilim adamları, sanatçılar ve yenilikçi lilerlerin açıklık özelliğinin baskın olduğu kabul edilmektedir.

2.3.7.4.Uyumluluk

Kişilik özelliklerinden uyumluluk, işbirliğine yatkın, kolay affeden, yumuşak kalpli, kibar, güven veren ve dost canlısı gibi özellikleri ifade etmektedir (Barrick ve Mount, 1991, s. 5). Uyumluluk boyutunda bahsedilen diğer özellikler; şefkatlilik, yardımseverlik, empati kurabilen, düşüncelilik, sempatiklik ve fedakarlıktır. Uyumluluk boyutu puanı yüksek olan kişiler; güvenilir, iyimser, ılımlı olarak nitelendirilir. Uyumluluk puanı düşük olan kişiler ise hırçın, huysuz, düşmanca davranabilen, yardım etmeyi sevmeyen ve kavgacı özelliklere sahiptir. Uyumlu kişilerin uyumsuz olan kişilere göre sosyal ilişkilerde daha iyi oldukları, daha az kavga ettikleri ileri sürülmüştür. Uyumluluk özelliği baskın olan kişilerin işe devam etme oranlarının yüksek olduğu görülmektedir (Burger, 2006, s. 270). Ayrıca uyumluluk özelliği baskın olan kişilerin, örgütte bulunmasından keyif alınan ve işbirliğine yatkın kişiler olduğu belirtilmektedir.

2.3.7.5. Sorumluluk

Kişilik faktörlerinden sorumluluk faktörü, disiplinli çalışma, işe bağlılık, öz yönetim, zamanı verimli kullanma ve planlı çalışma olarak tanımlanmıştır. Sorumluluk duygusu baskın olan kişiler işlerini planlı bir biçimde yaparlar, disiplinli ve verimlidirler. Sorumluluk özelliği yüksek olanlar işine saygılı, dikkatli, çalışkan ve hırslı kişiler oldukları ortaya konmuştur (McCrae ve Costa, 1987, s. 85). Sorumluluk özelliği kişileri daha başarılı ve verimli yapan özelliklerdir. Sorumluluk özelliği yüksek olan kişilerin analitik düşünebildikleri, problem çözme odaklı oldukları ve rekabetçi bir yapı gösterdikleri gözlenmiştir (David ve Suls, 1999, s. 269). Bu bağlamda sorumluluk özelliği baskın kişiler problem çözmede oldukça başarılıdırlar. Rekabetçi özellikleri ve başarma duyguları sayesinde motive olurlar.

Sorumluluk özelliğini temsil eden temel özellikler; öz disiplin, liderlik, çalışkanlık, amaçlara yönelik çalışmak, düzenlilik, yüksek görev bilinci, üretkenlik, azim ve kararlılıktır (Chamorro ve Premuzic, 2007). Sorumluluk düzeyi belirgin kişiler, başarı odaklı, çalışkan, planlı, azimli, kararlı ve analitik düşünebilen bireyler olarak değerlendirilmektedir. Sorumluluk düzeyi düşük bireyler ise dağınık, disiplinsiz,

çalışma azmi olmayan, görev bilincinden uzak bireyler olarak değerlendirilmektedir. İşlerine oldukça bağlı ve inisiyatif kullanan, işle ilgili her türlü sorumluluğu alabilen kişilerdir (Costa, 1995, s. 33). İş odaklı olmaları nedeniyle işverenler tarafından tercih edilen kişilerdir.

Sorumluluk düzeyi yüksek olan kişiler, planlı ve disiplinlidirler. Sorumluluk duygusu düşük olan kişilere göre görevlerinin gerekliliklerine daha bağlıdırlar, sorumluluk alırlar ve inisiyatif kullanmaktan kaçınmazlar (Witt, vd., 2006, s. 240). Sorumluluk özelliği belirgin kişilikte olan insanlar, çalıştıkları ortamda başarıya ve işbirliğine ihtiyaç duyarlar. İşlerini, planlı, dikkatli, düzenli bir şekilde, belli kurallar çerçevesinde eksiksiz, titizlikle yapmaktadırlar (Costa, P. R., 1995). Yüksek sorumluluk özelliklerine sahip olan kişilerin doğru planlama, iyi hazırlık yapma eğilimleri vardır. İşleri yaparken zaman yönetimine ve işin özüne dikkat ederek yaparlar. Hatasız çalışma prensipleri vardır. Varsa yapılmış olan hataların sonuçlarına katlanırlar.

Sorumluluk faktörü örgüt içindeki verimli davranışlardan kabul edilmektedir. Kişinin sahip olduğu işe bağlılığı ve yerine getirmekte sorumlu olduğu işleri, kişilik faktörlerinden sorumluluğa bağlı olarak daha verimli gerçekleştireceği varsayılmaktadır. Bu nedenle bu araştırmada sorumluluğun sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlığı negatif yönde etkilemesi öngörülmektedir.

Beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutu ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda, sorumluluk boyutu ile sanal kaytarma arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Jia, vd., 2013, s. 362; Tan, vd., 2018, s. 55). Bu nedenle sorumluluk özelliği yüksek olan kişilerin sanal kaytarma davranışını ve örgütsel kayıtsızlık davranışını daha az göstereceği öngörülmektedir.

2.3.7. Kişilik Boyutlarını Etkileyen Faktörler

Beş etmen kişilik modelinin sağladığı en büyük gelişme, var olan dağınık, çok fazla sayıda ve düzensiz olan kavramsal düzene ortak bir sınıflama getirmesi ve insanların birbirini anlamak için kullandıkları doğal araştırma sürecine dayalı olmasıdır. Kişiliğin

beş boyutuyla ilişkili araştırmalara göre kişiliğin beş boyutunu etkileyen ve kişiliğin gelişmesine katkı sağlayan etmenler kalıtım, doğum sırası, gelişim, kültür, cinsiyet farklılıkları ve insan dışı faktörler olarak belirtilmiştir. Bunlar;

i. Kalıtsallık ve kişilik ilişkisi: Bütün beş etmenin de kalıtım ve çevreden etkilendiği görülmüştür. Kalıtımın yapılan analizlere göre kişilik boyutlarına etkisi açıklık için %57, dışadönüklük için %54, sorumluluk için %49, duygusal denge için %48 ve uyumluluk için %42 şekildedir.

ii. Gelişim ve kişilik ilişkisi: Kişiler doğduğu andan itibaren gelişim süreci başlar ve uzun yıllar devam eder. Gelişim süreci içinde kişilik özellikleri oluşur ve gelişme gösterir. Kişilerin gelişim çağında beş etmen puanlarında uyumluluk ve sorumluluk artan bir değere sahipken, dışadönüklük ve duygusal denge ve açıklık ise azalan bir şekilde değişiklik gösterebilir. 30'lu yaşlardan sonra ise beş kişilik puanlarında kararlılık değerinin arttığı görülmüştür. Yani 30'lu yaşlardan sonra insanların kişiliklerini pek değiştirmediği söylenebilir.

iii. Cinsiyet farklılıkları ve kişilik ilişkisi: Yapılan ülkeler arası araştırmalarda beş büyük kişilik envanterinde cinsiyetler arası evrensel bir farklılık örüntüsü görülmüştür. Cinsiyetler arası farklılıklara göre, kadınlar daha yüksek uyumluluk ve duygusal denge gösterirken, erkekler sıklıkla daha yüksek sorumluluk ve dışadönüklük özelliği gösterir. Kadınların sosyal ve kültürel anlamda erkeklerle eşit olduğu ekonomik anlamda refaha sahip ülkelerde cinsiyete dayalı olan farklılıklar daha fazla göze çarpmaktadır (Costa vd., s. 328). Bu tarz toplumlarda kadınların kişilik özellikleri yüksek uyumluluk gösterme durumları nedeniyle onlara uygun mesleklerde bulundukları söylenebilir.

iv. Doğum sırası ve kişilik ilişkisi: Beş faktör kişilik etmeni ile ilgili tesadüf örneklem yöntemi kullanan büyük ölçekli NEO PI-R gibi çalışmalarda doğum sırasının kişilik üzerinde bir etkisinin olmadığı gösterilmiştir. Çoklu doğumlarda kişiliği etkileyen faktörlerin doğum sırası olmadığı vurgulanmıştır.

v. Kültür ve kişilik ilişkisi: Kişiliğin oluşmasında belirleyici olan unsurlardan biri kültürdür. Kültür kavramı genel olarak çok kez tanımlanmıştır. Bu tanımlamalar; bütüncül tanımlamalar ve fikirler sistemi olarak iki kategoriye ayrılmıştır.

Birinci kategoride kültür, kazanılmış bir davranış kalıbı ve bir yaşam biçimi olarak nitelenmektedir. Töre, gelenek, müzik, konuşma tarzı, yiyecek ve içecek tercihleri, giyim tarzı gibi bütün insani davranış kalıplarını içerir.

Fikirler sistemi olarak kültür, zihinsel bir oluşumdur. Önce zihinde biçimlenerek sonra eyleme dönüşmektedir. Davranışı oluşturan düşünceler sisteminin bütünü kültürü oluşturmaktadır (Engin, 1990, s. 171). Öte yandan kültür davranışlara yön veren en belirgin unsurlardan biridir.

Kültür ve kişilik kavramları birbirini kapsar şekilde düşünülmektedir. Birey bir kültür çevresi içinde doğar ve yetişir. Bu süreçte kültüre has davranış kalıplarının, düşünceler sistemini, kimliğini ve kişiliği etkilediği görülür. Birey kişilik yapısını kültürden alır ve oluşan kişiliği ile de kültüre katkı sağlar. Bu etkileşim sonucunda kültüre uygun bir kişilik kazanan birey, kültürü de etkilemeye başlar.

Geer Hosfstede yapmış olduğu çalışmalarda kültür faktörleri ile ilgili bireysellik-güç uzaklığı, belirsizlikten kaçınma, erillik-dişillik, arasında ilişkiler gözlenmiştir. Bir ülkedeki kişilerin bireysellik konumu, dışadönüklüğü ile ilişkilidir. Güç dengeleri arasındaki dengesizlik bulunan kültürlerde yaşayan insanlar ise daha fazla sorumluluk gösterirler.

vi. İnsan dışı faktörler ve kişilik ilişkisi: Kişilik ile ilgili yapılan bazı araştırmalar insan dışı türlerde de uygulanmıştır. Şempanzelerin üzerinde yapılan çalışmalarda dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk etmenleri görülmüş olsa da yeni ve başka örneklerde görülmemiştir (Vikipedi, 2021). Hayvanlarda süreklilik gösteren içgüdüsel hareketler dışında kişilikle ilgili bulgular saptanmamıştır. Bu nedenle kişiliğin yalnızca insanlara özgü olduğu söylenebilir.

2.4. Etik Değerler

2.4.1. Etik Tanımı ve Kavramsal Gelişimi

Etik kavramı köken olarak törebilim anlamına gelen Yunanca "ethos", Arapça "huy", "karakter" anlamına gelen "hulk" kelimelerinden türemiştir (Pieper, 1999, s. 30). "Kişilik", "karakter" anlamına gelmektedir. Etik kelime olarak Yunanca iyi bir "varoluş tarzı", bilgece bir eylem yolu arayışı anlamına gelmektedir. Bu sebeple etik, felsefenin bir dalı, varoluşun iyi tasarımlanması etrafında düzenlenen bir parçasıdır (Badiou, 2004). Toplum hayatındaki kişilerin davranışlarını inceleyerek düzenlemeyi hedefleyen kavramsal bir bütünüdür. Türk Dil Kurumu sözlüğünde etik kavramı, farklı meslek dalları arasında kişilerin uyması gereken ve uzak durması gereken davranışların bütünü, erdem, sorumluluk, ödev, yükümlülük gibi kavramları açıklayan, doğrul ile yanlış, iyi ile kötü gibi ahlaki yargıları ele alan, ahlaki eylemlerin ortaya çıkışını soruşturan ve iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğini açıklayan bir alan olarak ifade etmiştir.

Etik kavramı, kişiler için iyi ve doğrunun anlaşılması, amaçlarını bu çerçevede oluşturması ve kişinin edindiği ahlaki deneyimlerini hayattaki değerleri ile bütünleştirmesi olarak ifade edilmiştir (De George, 1986). Ahlak ve etik kavramı birbirinin yerine kullanılsa da anlamları farklıdır. Etik felsefenin bir alanı olarak doğru yaşama kurallarını tartışır. Antropoloji, politika, sosyoloji, biyoloji, ekonomi, hukuk, psikoloji gibi birçok alana temel teşkil etmektedir.

Başka bir yaklaşıma göre etik, kişiler arası ilişkilerin ana unsurunu oluşturan değerler bütünü olarak kabul edilmektedir (Cooper, vd., 2008, s. 412). Etik, insanlar arasındaki temel ilişki yapısını oluşturması nedeniyle evrensel bir özellik taşır. İyi ve kötünün tanımını yapar. Herkesçe kabul edilen evrensel yasaları oluşturur. Eflatun, etik ile ilgili olarak "Devlet" adlı eserinde, kişinin davranışlarında sadece genel menfaatin gözetilmesini ve iyi davranışlar sergilenmesini tavsiye etmiştir.

Başka bir tanımda etik kavramı, dürüstlük, doğruluk, adalet gibi kavramlarla bütünleştirilmiş ve kişilerin diğer kişileri etkileyen yanlış ve doğru davranışlarının değerlendirilmesine yönelik geliştirdiği yargı ve inançlar bütünü olarak tanımlanmıştır

(Mosley, vd., 1996). Doğrunun değişmezliği, herkesçe kabul edilebilir özelliğini vurgular. Bunun yanında yanlışların da tarifini yapar. Hatcher (2004), etiği iyi ve kötü, doğru ve yanlış, fayda ve zarar gibi kavramlarla açıklamış, kişinin bireysel ve toplu eylemlerinde nasıl davranması gerektiğini, neyin yanlış, neyin doğru, neyin iyi, neyin kötü olduğunu ortaya koyan ahlaki değerler ve ilkeler sistemi olarak tanımlamıştır.

Etik ile ilgili yapılmış olan öncü sayılabilecek tanımlar derlenerek Tablo 8'de yer verilmiştir.

Tablo.8 Etik ile İlgili Tanımlar

Araştırmacı	Yıl	Tanım
Piepper	1999	Etik, insanın, toplumsal ve bireysel ve ilişkilerini yönlendirmesi sürecinde, iyi ve kötüyü belirleyecek olan kıstasların neler olduğunu ve olabileceğini incelemektedir.
Donald	1996	Etik, adalet ve doğruluk kavramları kapsamında, bir kişinin diğer kişileri etkileyen davranışlarının doğruluğunu veya yanlışlığını yargılayan standartları belirleyen kurallar bütünüdür.
De George	1986	Etik, insanlar için neyin doğru ve neyin iyi olduğu, amaçlanan şeylerin neler olması gerektiği ile ilgili bir disiplindir. Genellikle belirli olan bireysel ve toplumsal ahlaki deneyimlerin hayattaki değerleriyle ilgilidir.
Solomon ve Hanson den akt. Hitt	1990	Etik, iyi insan olmanın ne olması gerektiğini açıklayan, davranışlarımızı yöneten ve sınırlayan sosyal kurallar bütünüdür.
Fromm	1995	Etik, toplumda yaygın olarak kullanılan ahlak kurallarından daha öte bir felsefedir
Schermerhorn	1999	Pratik olarak etik, kötü ve yanlış davranışlara karşılık olarak kabul edilen iyi ve doğru davranışlar demetidir.
Baron	2000	Etik, ahlaki standartlara ve oradan yola çıkarak mantıklı düşünmeye dayanan yargılarla uğraşan bir disiplinidir.

Etik ile ilgili tanımlamalara bakıldığında, toplumsal ve bireysel olarak doğrunun ne olduğunu bulmayı ifade etmeye yönelik olduğu görülmektedir. Etik araştırmalarında neden doğru davranmak gerektiği, bu doğruların neler olduğu etiğin çıkış noktasını oluşturmaktadır. Etikte konu olan temel sorunların çıkış noktası Pieper (1999, s. 50) tarafından aşağıdaki maddelerle ortaya konmuştur.

i. Neden verilen sözleri tutmak gerekir?

ii. Neden güvene ihanet edilmez, yalan söylenmez?

iii. Neden insan her zaman üstüne düşen görevi yapmak zorundadır?

iv. Titiz ve düzenli çalışmak insanın görevlerinden midir?

v. Başı dertte olanlara yardım etmek zorunlu mudur?

Bu sorulara cevap niteliğindeki davranışların etik kavramını açıklayıcı nitelikte olduğu görülmektedir (Pieper, 1999, s. 50). Etik kavramının tarih sürecinde ele alınış tarzı ve ilk kuramcıların teorilerinden aşağıda bahsedilmiştir.

Tarihi süreçte etik kavramı antik çağlara kadar uzanmaktadır. Aristoteles'e göre etik, bireylerin günlük yaşamlarında kendilerine fayda sağlayan davranışların öğrenilmesidir. Etik anlayışı yoğun toplumsal unsurları barındırır ve dönemsel olarak tarihi, toplumsal gelişmelerden etkilenir. Bu yönüyle canlılığını sürdürür. Etik değerler, temel değerlerden yola çıkılarak oluşturulmuş olan, sorumluluk ve belli kurallar kapsamında, nasıl ve hangi biçimde davranmamız ya da nasıl kararlar almamızla ilgili oluşturduğumuz davranış kalıpları bütünü olarak adlandırılır (Bayram, 2018, s. 234). Aristoteles'e göre etiğin temel noktası iyi niyettir. Herkes iyinin peşinden koşmalıdır. İyiye ulaşmak için herkes kendi üzerine düşeni yapmakla yükümlüdür.

Diğer bir antik çağı filozofu olan Epiküros etik anlayışı olarak, insanlığın amacını hazza ulaşmak olarak yorumlamıştır (Weber, 1991). Bunun için de gerekli olan yaşam tarzının sade, sosyallikten uzak olarak tarif etmiştir.

Sonraki zamanlarda etik kavramı Hristiyanlık ile ilahi bir boyut kazanmıştır. Dini etikte irade söz konusudur ve kişi akla yatkın olan özgür iradesi ile doğruyu ve iyiyi seçebilir. Gerçek mutluluk ise doğru yapılmış tercihlere göre edinilir (Stroll, vd. 1956, s.30-32). Stroll, Hristiyan etiğini Pastoral Hristiyan etiği, kilise etiği ve reform sonrası etik olarak üç aşamada ele elmıştır. Bu etik anlayışında On Emir ve Hz. İsa'nın öğretileriyle ifade edilen ilahi bir buyruğun kılavuzluğuna teslimiyet söz konusudur. Tanrı'ya olan bağlılığın, dine olan bağlılığı gerektirdiği ve iyi arayışında olan etik anlayışının da doğrudan dine bağlı olduğu vurgulanmıştır. Dini etik olarak Hristiyanlıkla başlayan etik düşüncesi farklı dinler içerisinde yer bulmuş ve farklı biçimlerde yorumlanmıştır (Yıldırım, 2019, s. 509). Çoğu kültürde de etik kavramı ve din kavramı birlikte ele alınmaktadır.

Antik Çağ sonrası Hristiyanlıkla birlikte ilahi olarak tanımlanan ve kaynağı ebediyet olan etik anlayışı ön plana çıkmıştır. Dönemin en önemli etik bakış açısından biri olan bu anlayışta Skolastik felsefenin etik ve erdem üzerine olan görüşleri birleşerek akılcı etik meydana gelir. Etik anlayışına göre irade ön plandadır. Kişi iradesiyle olumlu bir tercih yapar. Bu yolla mutluluğa erişme şansını elde edebilir. Gerçek mutluluğa ise son noktada Tanrı'nın isteği üzerine kavuşabilir. Bu anlayış kaynağını ebediyetten alan ve Tanrı'nın iradesiyle yönlendirilen bir etik anlayışıdır.

Sonraki yıllarda uzun bir süre etik anlayışı Tanrı kaynaklı olarak devam etmiştir. 15. yüzyılda başlayan Tanrı ve din merkezli etik anlayışında bazı yönlere sapmalar görülmeye başlamıştır. Dinî etikten farklı olarak günlük bireysel ve sosyal davranışlarla etik kurallar arasındaki bağlantılar ön plana çıkmıştır. Sonraki birçok araştırmada yazar ve düşünürlerin eserlerinde etik, dinden soyutlanmış, kaynağı çoğunlukla ilâhî olsa da, pratikte ilâhiyattan uzaklaşmış bir şekilde akla dayanan etik anlayışı yükselişe geçmiştir (Vikipedi, 2021). Etik kavramına bilimsel bir boyut kazandırılma çalışmaları yapılmıştır.

15. yüzyıl sonlarında yapılan İngiliz deneysel araştırmaları etik anlayışlarını da etkilemiştir. Geleneksel hale gelen etik görüşlerine aykırı olarak Thomas Hobbes, Tanrı'nın varlığını inkar etmeyerek, felsefeyle uyumlu bir etik anlayışına dönüştürmüştür. Tanrı'nın varlığı bireyin aklının dışındadır ve bunun nedenini insan zihninin sınırlı olmasından kaynaklandığını ifade eder. Bu felsefeye göre kişinin

hedefi kendi varlığını korumak ve sürdürmektir, bencillik insanın doğasında var olan bir parçadır, bireyselliğin toplumun çıkarlarıyla uyumlu olması, olumlu sonuçlar doğurmaktadır, bu nedenle bireysel bencillikle toplumun çıkarının uyum sağladığı noktalarda erdemler meydana gelmektedir (Karagözoğlu, 2006, s. 218). Bireyin bireysel bencilliğe yönelmesiyle toplumun çıkarlarına uymayan, hatta toplumun çıkarlarının zarar gördüğü davranışlarsa etik açısından kötü davranışlar olarak nitelendirilmiştir.

Doğu felsefelerinde yer alan unsurlarla benzerlik taşıyan başka bir etik anlayışı ünlü filozof Spinoza tarafından ortaya konmuştur. Ünlü eseri *Ethica Ordine Geometrico Demonstrada'da* etik ile ilgili fikirlerine geniş bir perspektifle yer vermiştir. "Hayattaki amaç nedir?" sorusunu yanıtlamaya çalışmıştır. Onun etik felsefe teorisinde kişi doğal varoluş şekliyle tutkularının esiridir fakat aklının yardımıyla da bu esaretten kurtulabilir (Yeke, 2011, s.97). Etik, insanın sonsuz isteklerine akıl yoluyla vermiş olduğu cevaplar olarak belirtilmektedir. İnsanın nefsinden kaynaklanan istekleri sınırsız olup, etik ile mevcut isteklere sınır çizilmektedir.

Etik düşüncenin bilimsel olmasını savunan John Locke, ampirik felsefeye inanarak hiçbir bilginin doğuştan getirilmediğini, bilgilerin tümünün sonradan deney yolu ile elde edildiğini öne sürmüştür (Vikipedia, 2021). Ahlak ile ilgili olarak, bütün insanların üzerinde anlaştıkları bir tek ahlak kuralından söz edilemeyeceğini iddia etmektedir (Cihan, 2004, s.102). Bu düşüncesinden hareketle ahlâkî olguların da doğuştan getirilemeyeceğini yaşam içerisinde deneyimlerin sonucu olarak ortaya çıkacağını savunmuştur.

Ünlü filozof Kant felsefe tarihinde dönüm noktası haline gelen filozofların en başında gelmektedir. Kant'ın etik anlayışı, etik tarihinde dönüm noktası olmuştur. Kant etiği davranış, eylem ve tutkuların yer aldığı bir düzlemde değil bunların ötesinde bir düzlemde tanımlar. Kant'ın etik üzerine tanınmış eserleri; Pratik Aklın Eleştirisi ve Töreler Metafiziği'dir. Kant'a göre Tanrı, "iyi" nin tek kurucusudur. Kant, en üstün olarak nitelediği "Tanrı" kavramının bize, aklın ahlaki yetkinlik için kurduğu ve özgürce isteme kavramına ayrılmaz bir biçimde bağladığı "ide" den geldiğini vurgularken, bunun yokluğunun, eylemlerin ahlaksal denetiminin ortadan kalkmasına neden olacağını ifade etmektedir. Kant, insani melekelerin başında akıl

değil iradenin bulunduğunu belirterek, Tanrı'ya ulaşmanın iradeli bir akıl yürütmeyle mümkün olacağına inanmaktadır (Yıldırım, 2019, s. 514). Kant'a göre, ahlaklılıkta temel yapı olarak saygıyı ön planda tutmaktadır. İyi hissetme, ahlak yasası, ahlak yayasına saygı duyulması gibi kavramlara ışık tutarak ahlaki eğitim anlayışının temelini ortaya koymaktadır. Öte yandan Kant, ahlak yasasının merkezine insanı koyar ve insana saygıyı ahlaki eğitimin tek koşulu olarak görür. Saygının özgürlükle de doğrudan bağlantılı olduğunu savunur . Kant "iyi" yi isteme, özgür irade ile "pozitif" olanı seçme ve bu seçimlerde bulunurken de saygılı olma üzerinde durmuştur (Ürek, 2007, s. 190). İyi olanı tercik etmek ve tercihlere saygı göstermek etik davranışın göstergeleri niteliğindedir.

Materyalist bir etik bakış açısı sunan Alman Feuerbach'in etik bakış açısı, hümanist anlamlar taşır. Bu anlayışa göre kişi yaşantısını düzenlemek ve ilerlemek için diğer insanlarla ilişkiye girmek durumundadır. Bu ilişki ahlak çerçevesinde oluşur. Sosyalliğin olduğu her durumda ahlak söz konusu olur. Felsefi bencillik tanımını etik düşünceye eklemiştir (Bishop, 2008, s. 298). Kişinin mutluluğu için çabalamasını bencillik olarak kabul etmez ve genel çıkarların bireysel çıkarlarla uyumlu olmasını garanti eden bir sevgi tanımlaması yapar.

Karamsar ve karmaşık bir etik görüşünü benimseyen Alman filozof Schopenhauer'un etik anlayışına göre etik, buyurucu ya da kural koyucu değildir. Ona göre ahlaklılık, "dünyayı doğru görme" meselesidir (Bingöl, 2020, s. 386). Varolmak ve yaşamak için acı çekmek gerektiğini savunur; insan isteklerinin esiridir varsayımında bulunur. Schopenhauer'un etik görüşü doğu felsefelerinde benimsenen etik görüşleri ile büyük benzerlik taşımaktadır.

Etik ile ilgili Alman filozof Nietzsche'nin etik anlayışı genel düşünceye karşı özellik taşımaktadır. Nietzsche'nin sahip olduğu felsefesini oluştururken Yunan felsefecilerden ve trajedi arasındaki ilişkilerden esinlenmiştir. Ona göre trajedi insana ne olduğunu telkin eder ve geleneksellikle bağını koparmaya çalışır. Evren Etik Felsefesindeki ana kavram olan güç kavramıdır. Bu kavram üzerine inşa ettiği etik anlayışında, çoğu etik anlayışından farklı olarak "erdem" ile nitelenen birçok davranış güçsüz ve olumsuz olarak nitelendirilmiştir. Nietzsche'nin üstün insan tanımı birçok etik anlayışına göre ahlâkî olarak tanımlanabilecek türden değildir.

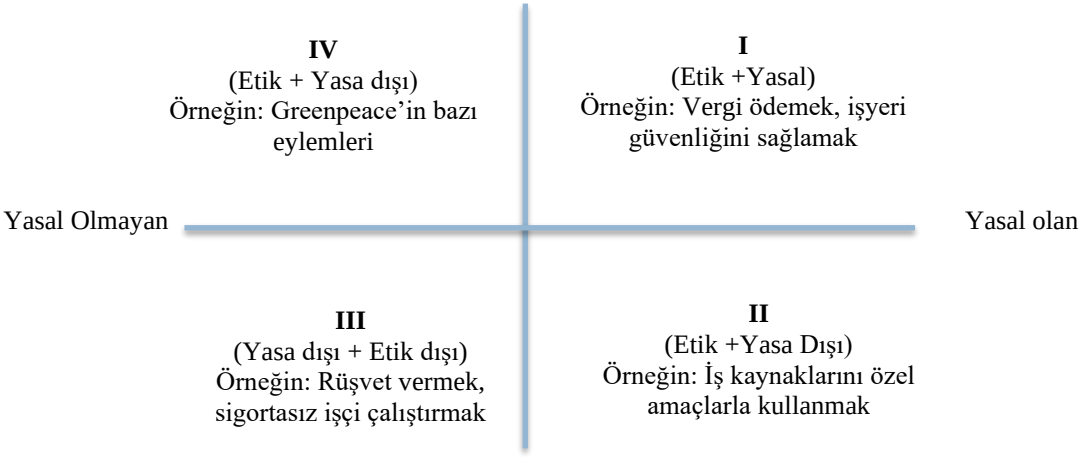
Nietzsche'nin savunduğu ahlâk ve erdem, geleneksel olarak tanımlanan iyiyle kötünün ve ahlâkî standartların ötesindedir. İnsanı ahlaklı yapan belirlenmiş olan ahlaki nitelikler değildir. Farklı yaşam biçimleri ve sosyo kültürel çeşitlilik farklı ahlaki yorumları sorunlu kılmaktadır (Bayır, 2019, s. 26). İyi bireyin gücüne güç katan unsur iyilik iken, kötü bireyi güçsüz kılan şey kötülüktür. Nietzsche'nin etik anlayışını ortaya attığı güç kavramı oluşturmaktadır.

Literatür araştırmalarında etik ve ahlak kavramları çoğunlukla birbirinin yerine kullanılsa da anlam olarak birbirinden farklı yanları bulunmaktadır. Yönetim alanında genellikle etik kavramı kullanılmaktadır. İnsanın bireysel ve toplum içinde davranışlarının kaynağında din, hukuk, adet ve örf kuralları gibi birtakım kurallara uyma zorunluluğu vardır. İnsanların ilk çağlardan itibaren iyi ve doğruyu bulma araştırmaları sayesinde felsefe başlamıştır. Etik kavramı bu arayış sürecinde zamanla ortaya çıkmıştır. Etik, ahlaki davranışların özünü araştırır ve ahlak felsefesi (moral philosophy) olarak da yorumlanır. Ahlaki sorun ve yargıları kapsayan felsefi düşünceler bütünüdür (Frankena, 2007). Etik, sosyal bir varlık olarak insanı doğru yaşamaya yönlendiren kuralları tanımlamaktadır. Etik, neyin doğru, neyin doğru olmadığı konusunda fikir oluşturarak davranışlarda bir pusula rolü üstlenmektedir.

Etik ile ahlak kuram ve işleyiş bakımından farklılıklar göstermektedir. Ahlak pratikte nasıl davranmamız gerektiğini somut olarak gösteren kurallardır. Etik, daha soyut ve kuramsal olarak doğru ve yanlışı ele alır. Etik, doğru ve yanlışları arama teorisi, ahlak ise onun pratiğidir (Billington, 2017). Ahlak evrensel bir kavram olup, kişinin davranışlarında ortaya çıkar. Kişinin bizzat kendi davranışlarını inceler. Etik, ahlakın felsefi temeli olarak tarif edilir. Değişik meslek çalışanlarının veya toplumsal yaşamda kişilerin davranışlarına yön veren doğruluğu sabitlenmiş kurallardır.

Etik konusu hukuk ile de yakından ilişkilidir. Hukuk, devletler tarafından kabul edilen yazılı ve bağlayıcı normlardır. Hukuk ve etik normatif olması bakımından benzerdir. Her ikisi de kural koyucudur ve iyi eylemleri desteklerken kötü eylemleri yasaklar. Hukuk kuralları toplumsal yaşamı düzenlemek amacıyla vardır. Toplumdaki uyumsuzluğun giderilmesi için yasaların olması gerekir. Yasaların da etik kurallarla uyumlu olması esastır. Hukuk bilimi, sosyal eylemlerin sadece hukuki boyutu ile ilgilenir, pratikte ahlaki temeli açıklama görevini, ahlaki normlar ve hukuki normlar

birlikte oluşturur. Yasalar her ülkede farklı olsa da etik kurallar evrensel geçerliliğe sahiptir (Pieper, 1999). Etik ve hukuk arasındaki ilişki (Şekil 8) Hoffman ve Frederick tarafından şu şekilde özetlenmiştir.



Şekil 8 Etik-Hukuk İlişkisi

(Hoffman ve Frederick, 1995:74 akt., TÜSİAD:39-40)

Şekil 8'de yer alan bölgelerden I. Bölge hem etik hem de yasal olduğu için birbiri ile uyumlu ve problemsiz bölgedir. III. Bölgede de yasa dışı ve etik dışı durumlar birbiri ile uyumludur. II. Bölgede etik dışı durum söz konusudur. Ancak hukuki açıdan yasaldır. Bu nedenle II. Bölge çelişkilidir. IV. Bölgede etik olma söz konusu olup bu defa hukuki açıdan yasal olmayan durumlar söz konusudur. IV. Bölge de uyumsuzdur. Sonuç olarak etik kuralların olduğu ama yasa dışı olan durumlar ya da yasal olup etik kuralların olmadığı durumlar uyumsuzluğa neden olmaktadır. Bu uyumsuzluk toplumsal yaşamı ve iş yaşamını etkilemektedir.

Etik ve ekonomi ilişkisi incelendiğinde örgütler için ekonomik faaliyetlerin hayati öneme sahip olduğu bilinmektedir. Çalışanların ise örgütte yer alma nedeni ekonomik nedenlerdir. Çalışanlar örgüte sunduğu işgücü karşılığında ücret alır. Bu nedenle ücretin güdüleyici etkisi söz konusudur. Ücrette eşitlikçi tutum etiğin konusudur. Ücretin eşit işe eşit olarak dağıtılması örgüte olan bağlılığı ve verimi arttırmaktadır.

Etik kurallara uygun gerçekleştirilen ekonomik faaliyetlerin çalışanların güvenini ve motivasyonunu arttırıcı etkisi olduğu ortaya konmuştur.

Etik, kültür ile iç içe bir kavramdır. İnsanlar içinde yaşadığı toplumun kültürel yapısından etkilenir ve etkiler. Kültür Hofstede (1991) tarafından "Bir grup insanı diğerlerinden farklılaştıran kolektif düşünme programı" olarak tanımlanmıştır. Dilimizde ise kültür, ilk olarak Ziya Gökalp tarafından tanımlanmıştır. Gökalp'in tanımına göre kültür, "bir cemiyetin tüm fertlerini birbirine bağlayan, aralarında dayanışma oluşturan kurumlardır. Bu kurumların toplamı cemiyetin kültürünü oluşturmaktadır" (Türk Dil Kurumu, 2019). Kültür, dil, din, inançlar, normlar, değerler, tutumlar, yasalar ve ahlak kuralları, örf ve adetler, simgeler gibi öğelerden oluşur. Kültür toplumun en küçük parçası olan insanın yaşam biçimini belirler. İnsandan insana etkileşim yoluyla geçer. Toplum içinde kabul görmüş olan davranışlar, otoriteye karşı tutumlar, doğru yanlış kavramları kültürden kültüre değişiklik gösterebilir. Örgütsel anlamda kültür, örgütün nasıl çalışması gerektiği konusunda yön veren norm ve inanışlardır. Bireyler arasında paylaşılan değerlerdir. Kültürün öğelerinden olan normlar, yaptırımı olan kurallardır. Çok çalışmak, işe sadık olmak, emanete ihanet etmemek, içinde bulunduğumuz kültürün bize aşıladığı ve etik kavramı ile de örtüşen olgulardır.

İşletmelerde çalışanların etik değerlerine geçmişten günümüze kadar toplumun yaşam biçimi etki etmiştir. Sanayileşme ile çalışma hayatında etik değerlerin önemi artmıştır. Geleneksel ve değerlerimiz de çalışma hayatında yerini almıştır. "İsraf haramdır", "işi ehline veriniz", "çalışmak ibadettir" gibi dini değerlerimizin örgüt kültürüne yerleşmesi bazı örneklerdendir. Ahilik teşkilatı da fakirleri gözeten, işini dürüst yapmayı ibadet sayan, toplum çıkarını kendi çıkarlarından üstün tutan bir yapı olması sebebiyle etik ve kültür ilişkisine örnek verilebilir.

Din ve etik kavramı incelendiğinde, etik ve ahlak kavramı birlikte ele alınmış, inanç, ibadet gibi dini öğelerle birleşerek tüm dinlerde ve dini öğretilerde yer almıştır (Zengin, 2016). Dinlerin birer sistem olduğu ve insan davranışlarına ve toplumsal yaşama yön verdiği görülür. İlahi dinler başlangıcından beri kültürle yakından ilişkilidir. Pieper (2012, s. 109), ahlaki eylemleri bağlayıcı olarak görür. Etik ve ahlaki

eylemlerin ilkesel olarak Müslüman, Hristiyan, Yahudi, Budist, Ateist vd. tüm bireyler tarafından gerçekleştirilmesi gerektiğini belirtir.

İslam inancına göre etik kavramı ahlaki kuralların bütünü olarak görülür. Ahlaki kuralların kaynağı da Kur'an-ı Kerim ve Hz. Peygamber'in nasihatleridir. Hz. Muhammed in (Sav) "Mizanda en ağır gelen şey, güzel ahlak ve cömertliktir", "hiçbir insan elinin emeğinden daha hayırlı bir şey yememiştir" ve "işçinin ücretini teri kurumadan ödeyiniz" hadisleri iş etiğini vurgulayarak işte ahlaklı olmanın önemini ifade etmektedir (Cankır, 2018). Ülkemizde toplum hayatı İslam dininden etkilenerek şekillenmiştir. İş hayatında da İslam dininin gerektirdiği ahlaki ilkeler etkili olmuştur. Peygamberimizin de ticaretle uğraşması iş etiğinde kendisini örnek alanlar için rehber niteliğindedir. İslam dini ticari ve işle ilgili faaliyetlerde adil, doğru, dürüst olmayı emreder. Ayrıca İslam, tekelciliği, stokçuluğu, kumar ve şans oyunlarını, hırsızlık, kara para aklama, uyuşturucu madde ticaretini yasaklamaktadır. İslam araştırmacıları insanın daima eğitilerek ahlaki yönden gelişebileceğini savunurlar. İslam'a göre insan iyilik ve kötülüğe meyilli doğar. Gazali'ye göre insan iyi ve kötüyü kendi iradesi ile seçme özgürlüğüne sahiptir (Kayıklık, 2002, s. 117). İnsanın nefsi, aklı, ruhu, tabiatı, mizacı eğitimle değiştirilerek geliştirilebilir. Etik konusu, islam dininin temel prensipleri ile örtüşmesi nedeniyle müslüman olan bireyler tarafından da hassasiyet gösterilen bir konu olmuştur. Günlük hayattaki tüm davranışların etik ilkelere uygun olması İslami öğretide üzerinde önemle durulan bir husustur.

2.4.2. Etik Değerler

Etik ve değer kavramları birbirini tamamlayan kavramlar olarak literatürde çoğunlukla bir arada kullanılmıştır. Değer kavramı farklı şekillerde tanımlanmıştır. İnsanın varlığa kattığı bir bilinç boyutudur (Kuçuradi, 2011, s. 190). İnsan davranışlarında standart oluşturan kişisel kanaatleridir (Black ve Jacops, 1997'den akt. Pekcan, 2007, s. 4). Değerler bir hareketin, önerilen bir seçeneğin, bir kararın sonuçlarını değerlendirildiği prensiplerdir (Sarp, 2014, s. 133). Değerler kültüre ve topluma anlam katan ölçütlerdir. Değerler, uygun eylem ve sonuçlara yönelik olarak sahip olduğumuz geniş tercihlerdir. Değerler, doğru ya da yanlış yani olması gereken duyguyu yansıtan

unsurlardır (Vikipedia,2021). Değerler doğuştan olmayıp aileden başlayarak etkileşimle zaman içinde gelişir. Örgüt içinde değerler açıkça ifade edilmiş standartlardır. Örgütlerde değerleri önemli kılan bazı nedenler vardır. Bu nedenler Beecham'a göre şöyle sıralanmıştır (akt. Özgener, 2009, s. 130);

i. Değerler, yöneticilere karar alma sürecinde yol göstericidirler.

ii. Değerler, yeni çalışanlara eylemleri için bir çerçeve planı sunarak örgütle uyumlu bir ahlaki kültür oluşturur.

iii. Değerler, organizasyonun stratejik gelişimini destekler. Başarısını arttırır.

iv. Değerler, organizasyonun bütün faaliyetlerini etkiler ve onlardan etkilenir. Çalışanlar arasında davranış standartlarını belirleyici rolü vardır. Ahlak dışı ve yasa dışı faaliyetleri reddeder.

v. Değerler, kanuni uygulamalarla karşılaşma olasılığını azaltır.

vi. Değerler motive edici etkiye sahiptir. Sürdürülebilirliği sağlayan temel nedenlerdendir. Rekabet üstünlüğünde önemli rolü vardır.

vii. Değerler standartlaşmış hiyerarşiyi sağlar. Uygunsuz ast üst talimatlarını kabul etmez.

viii. Değerler açık iletişime dayalıdır. Dürüst iletişimin anahtarıdır.

Etik, değerlerin toplamının bir parçası olarak kabul edilir. Her türden etik yargı bir değer olarak kabul edilir. Etik değerler, kişileri belirli davranışlara yönelten itici içsel unsurlar olarak kabul edilmektedir. Belli etik değerlere sahip kişilerin davranışları da benzer olarak kabul edilir.

Örgütlerin varlığını sürdürmesi, insan kaynaklarından verimli bir biçimde faydalanabilmesi için etik değerler oluşturulması daha önce bir zorunluluk değilken günümüzde başarı için vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir. Etik değerlerin, örgüt kültürü üzerindeki etkisi de oldukça fazladır.

2.4.3. Etik Türleri

Etik türleri bireysel etik, örgütsel etik, yönetsel etik, mesleki etik olarak dört başlık olarak ele alınmıştır.

2.4.3.1. Bireysel Etik

Kişilerin doğru ve yanlış ile ilgili yargılarına dayalı olarak kendilerine has kurallarıdır. Kişinin kendisi ile ilişkisi de kendine özgü etik ilişkisidir (Kuçuradi, 2011, s. 156). Kişinin toplum içinde etkileşim halinde olması nedeniyle kişiliği gelişir ve değer yargıları oluşur. Kişinin toplum içinde güvenirliği, statüsü, kabul görmesi sahip olduğu etik değerlerle mümkündür. Kişiler toplumun en temel birimi olarak sahip olduğu değerlerle katkı sağlarlar. Her bir kişiden gelen farklı inanç ve değerler sistemi ile toplumsal yapı meydana gelir. Örgütlerde de durum aynıdır.

Bireysel etik sistemi temsilcisi Martin Buber'dir. Bireysel eğitimden söz ederken insanın içinde gelen en güçlü ses olarak tanımladığı "vicdan"ı kaynak olarak tanımlar (akt. Pehlivan, 1998, s. 33). Etik bir davranışın gerekçelerini "Vicdanımla çelişiyordu" ve "Vicdanımın sesini dinledim" şeklinde tarif etmiştir (Piepper, 2012, s.162). Bireysel etiğin temelinde dürüst olmak vardır. Dürüstlük bir ahlak anlayışına bağlı kalmaktır. Her koşulda ve başkalarının bilip bilmemesine aldırmadan süregelen bir bağlılıktır (Cohen, 2010, s. 83). Dürüstlük olmadan etikten söz etmek mümkün değildir. Dürüstlük yoksa etkili ve şeffaf bir iletişim söz konusu olmaz. Doğru ve yanlışı birbirinden ayıran kişisel etik değerler, toplum hayatında geçerli olan değerlerden ayrı düşünülmez.

2.4.3.2. Örgütsel Etik

Örgüt, belirli amaçlarla bir araya gelmiş iş birliği halinde çalışan açık bir sistem olarak kabul edilir. Örgütler açık sistem olmaları sebebiyle içinde bulundukları toplumun değerlerini, kültürel özelliklerini etkiler ve bundan etkilenir. Her örgütün değerleri kendine özgüdür. Zaman içinde içselleştirilmiş örgütsel değerler örgüt kimliğini

belirler. Örgütsel etik, kişilerin istek ve ihtiyaçları ile bağlantılıdır. Kişilerin sahip olduğu değerlerin içinde bulundukları örgütle uyumlu olması beklenir.

Etik kavram olarak kişilerin doğru ya da yanlış olan unsurlara yönelik olan değerlerini ve tutumlarını ifade etmektedir. Son yıllarda örgütlerin başarısı için etik değerlerin üzerinde fazlaca durulmaktadır. Örgütsel anlamda etik değerler oluşturma zorunluluğu, başarı için vazgeçilmez hale gelmiştir (Payne ve Dimanche, 1996). Örgütsel etiği az oranda önemseyen örgütlerde verimliliğin düştüğü, çalışanların devir ve devamsızlık oranında ise artış olduğu görülmektedir (Klebnikov, 1993). Örgütsel nedenlerle etik değerler örgütler için son derece önem arzetmektedir. Etkin bir biçimde yapılandırılmış etik değerlere sahip olan örgütlerde örgütsel açıdan problemlerin azaldığı ve verimliliğin arttığı belirtilmektedir.

Örgütlerin rekabet avantajı sağlamaları, varlıklarını başarı ile sürdürmeleri örgütsel etik ile yakından ilişkilidir. Örgütsel etiğe duyulan ihtiyaçlar aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Şimşek, vd., 2007, s. 400):

i. Örgütlerin yıllarca rasyonel olmayı hedefleyerek etiği ihmal etmeleri

ii. Günümüzde iyi iş ile etik bakış açısının özdeş hale gelmesi

iii. Rekabetin arttığı günümüz şartlarında örgütsel etiğin fark yaratan etkisinin fark edilmesi

iv. Etik dışı davranışların örgütlere maliyetinin çok yüksek olması

v. Kalite ve yönetim başarısının örgütsel etiğe bağlı olması

Etik örgütler için Mark Postin tarafından dört ilke belirlenmiştir. Bu ilkeler;

i. Etik örgütler, iç ve dış gruplardan rahatlıkla etkilenir ve etkiler

ii. Etik örgütleri, doğruluk ve dürüstlükle ilgilenir. Temelde kişilerin, diğerlerinin çıkarlarını, kendi çıkarları kadar üstün tutmaları gerektiğini düşünürler

iii. Sorumluluk bireyseldir. Örgüt içinde herkes sorumluluğunu bilir. Örgütün temel prensibi, kişilerin kendi davranışlarından sorumlu olmalarıdır

iv. Etik örgütler, faaliyetlerini amaçları doğrultusunda gerçekleştirir. Bu amaçlar, örgüt üyelerinin değerini yükseltir ve örgütü çevresi ile birleştirir (Karakaş, 2002, s. 18-19)

Örgütsel etik, açıklanmaya çalışıldığı gibi son yıllarda önemi çok artan bir konu haline gelmiştir. Örgütlerde verimlilik karşıtı olarak görülen davranışlar birçok araştırmada kişilerin etik değerleri ile ilişkilendirilerek açıklanmıştır.

2.4.3.3. Yönetsel Etik

Etik kavramı kapsamı çok geniş olması nedeniyle çeşitli disiplinlerin de alanına girmiştir. Yönetim alanındaki sorunların incelenmesinde etik konusuna ilgi oldukça fazladır. Yozlaşma, eşitlikçi davranmama, kayırma, dışlama gibi etik dışı davranışlar nedeniyle "yönetsel etik" konusu üzerinde durulmaktadır (Uluğ, 2009, s. 3). Yönetsel etik, belirli bir örgüt içinde ahlaki kuralların, o örgüt üyelerince belirlenmiş kurallarla harmanlanarak ortaya çıkmış olan biçimidir (Kılavuz, 2002, 258). Yönetsel etik, iş başarısını etkilemektedir (Petrisor, 1998, s. 45). Uzun vadede örgütlerin başarısı, rekabet üstünlüğü ve karlılığı yönetsel etiği ile mümkün görünmektedir.

Yönetsel etiğin temel işlevi, yöneticiler ve çalışanlar arasında koordinasyonu sağlayarak, çalışanların etik ihtiyaçlarını karşılamak ve örgütün sahip olduğu etik değerleri çalışanların etik değerleriyle uyumlaştırmaktır (Saylı ve Kızıldağ, 2007, s. 234). Yönetsel etik kapsamında yöneticiler rol model olarak kabul edilir. Rol model olarak bir yönetici sadece doğru olanı yapmak değil, etik bakış açısıyla bir bütün olarak model olmak durumundadır. Doğru mesajları doğru zamanda vermeli, adaletli davranmalı, yönetim stratejilerini etik standartlarla belirlemeli ve güvene dayalı ilişkiler kurmalıdır. Bu durumda çalışanların işe bağlılığı ve verimi de artış gösterecektir.

Etik değerleri önemseyen yönetici iyi bir çalışma ortamı tasarlayabilir. Tavırları, aldığı kararlar, uygulamalar ve örnek davranışlarıyla çalışanları etkiler. Çalışanların işe katkıları yöneticilerin etkileri ile doğru orantılıdır. Örgütteki etik bilinci yerleştirmek etik yöneticilerle mümkündür. Zaman içinde kurumsallaşmış bir etik yönetimi

süreciyle desteklenmesi gerekir (Thompson, Fulmer ve Stickland 1992'den akt., Özgener, 2009, s. 141). Etik örgüt için etik yönetim temel koşuldur. Tüm düzeylerde çalışanlar verimli olabilmek için şeffaf iletişim ve adil muamele beklerler. Etik standartların örgüt içinde yayılmış olmasını isterler. Bu nedenle yönetim anlayışının etik olması ve model olacak etik yöneticiler olması gerekir.

2.4.3.4. Mesleki Etik

Meslek kavramı Türkçe sözlükte kişinin kendine temel çalışma alanı edindiği, uzmanlaştığı, geçimini sağladığı, sürekli yaptığı iş olarak tanımlanmıştır. Genellikle her meslek için o mesleğe özgü değerler ve yeterlilikler söz konusudur. Tüm meslek gruplarının uyması gereken ilkeler bütününe mesleki etik adı verilir. Mesleki etik, etikten ayrı düşünülmez onun bir dalı olarak kabul edilir. Mesleki etik kavramında yola çıkılarak oluşturulmuş yazılı öğelere "etik kod" denir. Etik kodlar, çalışanlara rehberlik eder. Ahlaki standartları içeren açıklayıcı, yazılı ve resmî belgelerdir (Aydınlık ve Dönmez, 2007, s. 21). Etik kodlara uygun davranmak mesleğe saygının ve sorumluluğun göstergesidir.

Meslek etiği şu ilke ve kurallardan oluşur (Başaran, 2008, s. 412):

i. Mesleki ve örgüt içi ilişkileri iyileştirmek

ii. Meslek sırlarını saklamak

iii. Mesleki anlamda haksız rekabete girmemek

iv. Her şartta meslekle ilgili gerçekleri söylemek, mesleğin bilimsel gereğini yapmak

v. Verilen sözleri tutmak, ilişki kurulan kişilere dürüst davranmak ve saygılı olmak

vi. Mesleki yeterliliği arttırmak

vii. Mesleki etkinliklerde adaletli ve hoşgörülü olmak

viii. Mesleki sorumlulukları taşımak

ix. Emeğe daima saygı göstermek

Meslek etiği, kaliteli olmayı ve mükemmelliği arar. Bu arayış iş yaşamının evrensel değeridir. Bu evrensel değerler işletmelerin kuruluşundan başlayarak erişmek istedikleri standartlardır. Etik ilkeler bu yönüyle vazgeçilmez unsurlardır. Etik standartların oluşturulması ve geliştirilmesi, çalışma yöntemlerini iyileştireceğinden mesleki gelişim için bir fırsat olarak kabul edilmektedir.

2.4.4. Etik Karar Verme

Yaşam boyunca eylemlerimiz kararlarımıza bağlıdır. İki ya da daha çok seçenek olduğunda karar verme süreci başlamış olur. İş yaşamının da temel işleyişi karar alma süreçlerinden oluşur. Yöneticilerin en önemli görevi karar almaktır. Doğru karar almak için kararlara değil karar verme sürecine odaklanmak gerektiği vurgulanmıştır. Etik karar verme, mantığa, genel kabul görmüş kurallara, deneyimlere, vicdan ve içgüdülere dayanır. Alınan kararlar değerlendirilirken etik ilkelerle tutarlılığı sorgulanır. Etik karar alma sürecinde şu yöntemlere başvurulur (Arslan, 2005, s. 22-23):

i. İki ya da daha fazla ahlaki sorumluluk gerektiren bir konuda en önemli ve en güçlü sorumluluk seçilmelidir

ii. İki ya da daha fazla amaç arasında kalındığında daha önemli olan amaç dikkate alınmalıdır

iii. Birbirinin alternatifi olan eylemler ve onların sonuçları arasında daha fazla toplam yararı olan seçilmelidir

Doğru ve yanlış algısı kişiden kişiye ve ülkeden ülkeye değişse de, karar vermek için nasıl davranılması gerektiği konusunda yol gösteren ilkeler Tablo 9'da sunulmuştur (Can vd., 2015, s. 34-35). Oluşturulan tabloya göre etik karar verme ilkeleri bakış açılarına göre kategorilere ayrılmaktadır.

Tablo.9 Etik Karar Verme İlkeleri

Bakış Açısı	Çerçeve	Otorite
Haklar	Kişisel haklar kimler tarafından ve ne için ihlal edilmiştir.	Bireysel hak ve yetkilere dayanır.
Adalet	Fırsat, nimet ve külfet hakkaniyete uygun bir şekilde ortaya konmuş mu? Verilen zararı kim, kime, ne kadar tazmin edecektir?	Fırsatın, nimetin ve külfetin hakkaniyete uygun olarak dağıtımına dayanır. Paylaşımda adaleti fırsatın, nimetin ve külfetin tüm taraflar arasında paylaşımıyla ilgilidir. Usullere ilişkin adalet, uygulanan yol, yöntem ve süreçlerin hakkaniyete uygun olmasıyla ilgili bir kavramdır. Tazmin edici adalet, bir kişiye geçmişte yapılan bir haksızlığın ya da zararın tazmin edilmesi ile ilgili bir kavramdır.
Evrensellik ve Görev	İnsan Kendi başına bir değer mi, yoksa amaca giden yolda bir araç mıdır?	Bir davranışın saygı çerçevesinde olması; kişilere araç olarak değil, amaç olarak davranılmasına göre belirlenir.
Faydacılık	Çoğunluk için faydalar maliyetlerden fazla mıdır?	Yapılan davranışların sonuçlarının çoğunluk için sağladığı net faydanın toplam maliyetleri aşmasına göre belirlenir.
Görecelilik	Özel bir durum için normal olarak kabul edilen bir faaliyet	Bireysel ya da kültürel çevreye ve kişisel çıkarlara göre belirlenir.

Kaynak: Can vd. (2015, s. 34-35)

Örgüt yöneticileri, işgören seçimi, güdüleme, hiyerarşi, üretim yeterliliği, öğrenme ve öğretme gibi konularda kararlar alırken psikoloji biliminden faydalanırlar. Bunun yanında kararlarında etik olmaya özen göstermeleri gerekmektedir. Etik karar verirken ilk olarak ahlaki farkındalık gereklidir. Örgütlerde etik karar verme süreci ile ilgili kuramların temelinde Kohlberg'in ahlaki gelişim kuramı esas alınır. Kohlberg, Tablo 10'da sunulduğu üzere, üç ahlaki gelişim düzeyini tanımlayarak, her birini evrelere ayırmıştır (Santrock, 2011, s. 320).

Tablo 10. Kohlberg'in Ahlaki Gelişim Evreleri

1.Gelenek Öncesi Düzey	2.Geleneksel Düzey	3.Gelenek Sonrası Düzey
I.Evre **Bağımlı Ahlak** **Bireyler kendi çıkarları doğrultusunda hareket ederken, başkalarının da aynısını yapmasına izin verirler. Doğru olan eşit alışverişle ilgilidir.**	**III.Evre** **Karşılıklı Kişisel Beklentiler, İlişkiler ve Kişilerarası Uyum** Bireyler, ahlaki,yargıların temeline güvenişefkat ve sadakat gibi öğeleri koyarlar.	**V.Evre** **Sosyal Sözleşme veya Yararlık Eğilimi ve Bireysel Haklar** Birey değerler, haklar ve ilkelerin kanunları aştığı sonucunu çıkarır.
II.Evre **Bireysellik, Amaç ve Alışveriş** **Çocukları itaat ederler çünkü büyükleri böyle ister. Bireylerin ahlaki kararları, cezadan kaçmak üzere kuruludur.**	**IV.Evre** **Toplumsal Düzey Ahlakı** Ahlaki yargılamalar toplumsal düzen, hukuk, adalet ve görev hissiyatının anlaşılması üzerine kuruludur.	**VI.Evre** **Evrensel Ahlak İlkeleri Eğilimi** Kişi evrensel insan haklarına dayalı ahlaki değerler geliştirmiştir. Kanunlar ile vicdan arasında ikileme düştüğü zaman birey, kendi vicdanına uyan davranışta bulunur.

Kaynak: Santrock (2011, s. 320)

Kohlberg'e göre kişilerin ahlaki gelişimi, büyük oranda gelenek öncesi düzeyin birinci ve ikinci evresinde, çok az oranda da geleneksel düzeyin üçüncü evresindedir. Bu modelden hareketle, kişilerin çoğunun üçüncü evrede olduğu topluluklar etik kurallara uyum konusunda en sağlıklı olanlardır. Kişilerin üçüncü aşamaya ulaşmak için toplumsal etik kuralları ile uyumlu olmaları gerekir.

2.5. Örgütsel Ceza Algısı

Ceza kelime olarak istenmeyen bir davranışı azaltmaya, bu davranışın tekrarlanmasını engelleme ve davranışın yapılmasını önlemeye yönelik olumsuz bir yaklaşımdır. Bir çalışanın işten kaytarıyor, işini kötü yapıyor veya başkalarının işlerinin yapılmasını engelliyorsa, yönetici bu çalışanı uyarmayı, engel olmayı, ceza vermeyi ve hatta işten çıkarmayı bile düşünebilmektedir. Ceza, çalışanların pek hoşlanmadığı ve istemediği

bir davranışa maruz bırakılmasını ifade etmektedir. Çalışanın pek hoşlanmadığı bir durumla karşılaşmaktansa, kendi iradesi ile arzu edilmeyen davranışından vazgeçeceği ve bu davranışları bir daha tekrar etmeyeceği varsayılmaktadır (Akçit, 2011, s. 17). Ceza, yaptırım gücü taşıması nedeniyle işleri yoluna koyar, problemleri çözer. Örgütsel ceza algısı, çalışanların çeşitli nedenlerle örgüt içinde gerçekleştirdiği, olumlu olmayan, hoş karşılanmayan, verimliliği düşüren, istenmeyen sonuçlar doğurabileceği düşünülen davranışların neticesinde kendisine verilecek olan ve yaptırım gücüne sahip negatif geri bildirimlere olan inancıdır.

Ceza, genellikle istenilmeyen bir davranış ortaya çıktığında uygulanan, sonucunda ise ceza verilen kişinin istenmeyen davranışları sergilemekten vazgeçip istenilen davranışları sergilemeye yönlendiren bir durumdur. Ceza sıklıkla kullanılan çoğunlukla az anlaşılan ve çoğu otorite tarafından kötü uygulanan bir öğreti şeklidir. Cezanın özünde yer alan karmaşıklık nedeniyle ayrıntılı olarak tanımlanmalı, sınırları iyi çizilmeli, doğru yapılandırılmalı ve çok dikkatli bir şekilde uygulanmalıdır (Luthans, 1995, s. 206). Cezanın yanlış uygulanması halinde yıkıcı sonuçlar meydana getireceği bilinmektedir. Yanlış uygulanan ceza yöntemleri ile birçok çalışanın iş değiştirdiği ve bu nedenle kalifiye işgücü kayıpları yaşandığı bilinmektedir.

Ceza uygulamanın temelinde kurallar sayesinde oluşan yaptırımlarla örgüt yönetiminin etkinliğini sağlamak ve kanuni olarak yargılamanın mümkün kılınması üzerinde durulmaktadır. Örgüt yönetiminin ilgilendiği konu çoğunlukla, kurallara tam olarak uyulmasını sağlamak ve ortaya çıkabilecek muhtemel bir suçun nasıl giderileceğidir. Çalışanların örgüt kurallarını ihlal etmesi, kasıtlı ve bencilce bir davranış olarak algılanmaktadır (Barron, 1996, s. 171). Örgüt içerisinde örgütün var olan kurallarına uymayı reddeden ve belirli bir seviyenin altında bir performasla çalışan örgüt üyeleri cezalandırılmaktadır. Ceza verme sisteminin amacı örgütsel amaçlara ulaşabilmek için çalışanların belli seviyede çalışmaya zorlanması gerektiği aksi durumda bireylerin çalışmayacağı ve örgütsel amaçlara ulaşılamayacağı öngörülmektedir. Ceza verme sisteminde, karar alma süreci çok hızlı işler. Cezanın personel davranışlarını şu şekilde etkileyebileceği öngörülmektedir;

i. Ceza, düşük performanslı bir çalışanın kendi performansının farkına varmasını ve davranışlarını düzeltmesini sağlayabilir

ii. Ceza olgusu, ceza verilen çalışanla birlikte diğer çalışanların performansının yükselmesini ve doğru davranış standardı göstermesini sağlayabilir.

Ceza, kurallar aracılığıyla yönetimin etkinliğini sağlamlaştırır. Düzenin devam etmesini sağlar. Kuralların ihlal edilmesi kasıtlı olarak algılanır ve bencillik anlamına gelir (Barron, 1996, s. 163). Ceza çalışanların hatalı davranışını önlemek için uygulanır. Amaç çalışanları işe sevk etmek, verimliliği sağlamak ve örgütsel amaçlara ulaşmaktır.

Ceza verme süreci hızlı ilerleyen bir süreçtir. Suça ve suçu işleyen kişiye odaklı olduğu için prosedür basamakları azdır. Bir anda sonuca götürür. Çalışanların işini kaybetmesine kadar gidebilen sonuçlar olasıdır (Fenley, 1998). Adil bir biçimde uygulanan ceza yöntemi, örgütteki bütün çalışanların aynı kurallara uymasını sağlayacağı için personelin moral, motivasyon ve performansını yükseltilebilir (Akçit, 2011, s. 22). Çalışanlar, benzer sorunlar karşısında eşit oranda cezalandırılma inancına sahip ise örgüte bağlılığın ve verimliliğin artacağı varsayılır.

Örgüterde ceza uygulamalarına geçilmeden önce ceza gerektirecek durumları önleme olanaklarının oluşturulması ve muhtemel kural ihlalleri için düzeltici çözümlerin uygulanması gerekmektedir. Çalışanlar için örgütsel kurallar ve düzenlemelerle ilgili yeterli uyaranlar ve ikaz sistemi bulunmalıdır. Çalışanın, işletme hakkında önemli konularda haberdar olmaya, sorgulamaya ve savunmaya, başvurmaya, temsil etmeye hakkı olmalıdır. Örgütlerde kural ihlalleri ile ilgili tedbirler alınırken işlenen suçlar ve ihlaller çok iyi tespit edilmeli bu suçlar kanıtlanabilir ve resmi olarak somut verilere dayandırılabilir olmalıdır (Hickey, 2004, s. 490). Ceza sistemi somut olan unsurlarla kurallaştırılmalı, sonrasında herkesçe bilinmesi ve benimsenmesi sağlanmalıdır.

Ceza, uygulandığı durumlarda genellikle ceza gerektirecek davranışlarda azalma ve sönme görülmektedir. Cezanın kişiler üzerindeki disiplin ve baskı etkisi ile ilgili olarak şu sonuçlar ortaya çıkabilir;

i. Çalışanlar düşmanlık, geri çekilme, nefret, hissizleşme gibi tepkiler verebilir.

ii. Çalışanlar engellendiği için kuralları çiğneme arzusu duyabilir

iii. Cezanın dozu fazla ise çalışanların güvensizliği artarak verimi ve morali azalabilir (Ball,vd., 1993, s. 55).

Bu sonuçlara ilave olarak ceza uygulanan kişilerde kimi zaman örgüte bağlılık azalmakta ve kopma noktasına gelmektedir. Örgüte karşı olumsuz tavır alma, kişileri bu yönde etkileme, örgütleme çabaları görülebilmektedir. Bu durumlarda örgüt iklimi bozulmakta ve verimsiz bir çalışma ortamı oluşmaktadır. Bu nedenle ceza sistemi çok iyi planlanmalı, her çeşit suç için verilecek ceza somut kurallarla oluşturularak uygulanmalıdır.

Örgütsel ceza algısı, örgüt açısından kişiler için caydırıcı olarak kabul edilen bir unsurdur. Örgütsel ceza ile ilgili olarak bazı disiplin yaklaşımları mevcuttur. Bu yaklaşımlar örgüt içinde ceza gerektirecek durumlarda örgütün karar alma ve uygulama mekanizmasını oluşturur. Cezalandırılacak konuların ve davranışların belirlenmesinde yol göstericidir. Ceza uygulanan kişileri düzeltici, diğer çalışanlar için de caydırıcı bir unsurdur. Bu yaklaşımlarla ilgili politikalar şu şekildedir (Özdevecioğlu ve Kaya, 2005, s. 44-45):

i. Geçici olarak ilişik kesme: Bu tarz ceza kapsamında çalışana bir günden başlayarak geçici ve belirli bir süre işten uzak tutma söz konusudur

ii. Fiziksel cezalar: Bu politika fiziksel olarak zarar vermeye yönelik cezalardır

iii. Para cezası verme: Ceza gerektirecek davranışlarda bulunan çalışanları yaptıkları hata türüne ve ölçüsüne göre para cezası verilmesidir

iv. Duygusal disiplin cezaları: Sert üslupla uyarma, azarlama, yok sayma, dinlememe, kınama, dışlama, davet etmeme, ortamda aşağılama gibi cezalar bu kapsamdadır

v. Yeniden yaptırma: Bu tür cezayı gerektiren durumlarda ilgili davranışı yeniden ve hatasız yapması istenir.

vi. Pasif görevlere getirme: Bu tür ceza verme durumunda, çalışanlar aktif görevlerinden alınarak pasif durumda çalışacakları görevlere getirilir. Örneğin departman değiştirme.

vii. İstifasını isteme: Ceza gerektiren duruma maruz kalan çalışanın istifa etmesi istenir.

viii. Zorla emekli etme: Yaşı gelmiş olan ve ceza gerektirecek hatalı davranışlarda bulunan çalışanı zorla emekli etmektir.

ix. Rütbe indirme: Hatalı davranan çalışanın üst rütbeden alınıp alt rütbeye verilmesidir. Müdürün şefliğe, şefin de memurluğa indirilmesi gibi.

x. Müstafi sayma: Bu gibi ceza gerektiren durumlarda çalışanlara önceden istifa dilekçesi hazırlatılarak başka bir hataları ortaya çıktığı anda uygulamaya koyulmasıdır.

xi. İşine son verme: Bu ceza türünde ceza gerektiren davranışta bulunan çalışana tüm hakları ödenerek işine son verilir. Bu tür ceza çok önemli hatalarda ya da işi istismar etme durumlarında söz konusudur (Özdevecioğlu ve Kaya, 2005, s. 44-45).

Örgütlerde çalışanların cezalandırılması gibi durumlarla karşılaşmadan önce önleyici tedbirleri almak, ihtimalleri ortadan kaldırmak yönetim açısından daha etkin bir yoldur. Çalışanların örgüt kurallarını tam olarak bilmesi gerekir. Bunun için eğitimlerin verilmesi ve işleyiş kurallarının yazılı olarak somutlaştırılması gerekmektedir. Her çalışanın haberdar olma, haklarını bilme, başvurma, sorgulama ve savunma hakkı saklı olmalıdır. Çalışanların örgüt içinde kendilerini güvende hissetmeleri gerekmektedir. Kendilerine verilecek cezanın her zaman son seçenek olduğu bilincinde olmaları güven ortamını pekiştirir ve verimi arttırır.

Örgütsel ceza sistemi içinde suç sayılan unsurlar netleştirilmeli ve yazılı hale getirilmelidir. Suçluların tespiti için gerekli somut kanıtlar olması zorunludur. Tüm süreç yasal çerçevede gerçekleşmelidir (Hickey, 2004). Suçlu çalışanın savunma hakkı göz önüne alınarak süreç yürütülmelidir. Cezalandırma süreci başlamadan önce bazı önleyici tedbirler şunlardır;

i. Sözlü uyarı: Ceza gerektiren ciddi bir durum oluşmadan önce çalışana gidişatın hatalı olduğunu bildirmek üzere üstü tarafından yapılan açıklayıcı uyarıdır. Sözlü

uyarıda amaç ezmek, azarlamak, incitmek değil hatayı önlemek olmalıdır. Bu nedenle yapılan açıklama açık ve net olmalıdır.

ii. Yazılı ikaz: Ceza sürecinin ilk resmi basamağı yazılı ikazdır. Yazılı ikaz için temel unsur, suçun yazılı olarak ifade edilecek öneme sahip olmasıdır. Süreç içinde tespit edilen suç unsurlarını önlemek amacıyla hazırlanır.

iii. Resmi uyarı: Resmi uyarı ceza gibi değil, yapıcı bir üslupla yapılır. Amaç desteklemek ve yapmak olmalıdır. Açık ve anlaşılır olmasına özen gösterilmelidir. Bu tarz uyarı çalışanların dosyasında muhafaza edilmelidir.

Araştırma sorunsalları olan sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık, kurum ya da örgüt içinde verimsizliğe neden olmasının yanı sıra bir takım suç unsurlarını da içerebildiği için cezai yaptırım gerektirmektedir. Örgütsel ceza algısı bu gibi durumlar içindeki iş görenleri bağlayıcı bir unsurdur. Her örgüt üyesinin içinde bulunduğu kurumun yasal kurallarını tanıması karşılıklı sözleşmelerle veya yasalarla sağlanmaktadır. Örgütsel ceza algısı bulunan iş görenlerin ceza gerektiren davranışlardan kaçınması beklenir.

Örgütsel ceza algısı, örgüt üyelerinde yeterince anlaşılır kurallarla oluşturulmuşsa verimliliğe katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Örgütler için verimsiz olarak kabul edilen sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık davranışlarının, örgütsel ceza algısı ile azalacağı öngörülmektedir.

Örgütsel ceza algısının aracı değişken olarak araştırıldığı bu çalışmada diğer araştırma boyutlarından biri olan örgütsel kayıtsızlık, kişilerin örgüt ile bağının azalması, kopma noktasına gelmesi olarak tanımlanmaktadır. Kişi örgüte karşı kayıtsızsa, örgüt hedeflerine ulaşamamakta, devamında da örgütlerin işleyişinde birçok problem meydana gelmektedir. Örgütsel kayıtsızlığa neden olan unsurlara dikkat çekmek ve bu unsurlarla aralarındaki ilişkiyi saptamak istenmektedir. Örgütsel kayıtsızlık üzerinde örgütsel ceza algısının etkisi olacağı varsayılmaktadır. Diğer boyut olan sanal kaytarma güncel problemlerden biri olarak dikkat çekmektedir. Bu kavram örgütlerin verimliğini düşürmekte ve kişilerin performansını da olumsuz etkilemektedir. Zaman yönetimi ve motivasyon açısından da sanal kaytarma kişileri son derece

etkilemektedir. Örgütsel ceza algısının verimsizliğe neden olan sanal kaytarmayı olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

3. İSTANBUL'DA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ETİK DEĞERLERİNİN ÖRGÜTSEL CEZA ALGISI ARACI DEĞİŞKENİYLE BİRLİKTE SANAL KAYTARMA VE ÖRGÜTSEL KAYITSIZLIĞA ETKİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çaraştırma kapsamında kişilik ile ilgili beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük ve sorumluluk ile etik değerlerin, sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık ile arasındaki ilişkilerde örgütsel ceza algısının aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda öncelikle dışa dönüklük, sorumluluk ve etik değerlerin, sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık üzerindeki etkilerinin incelenmesi, ardından anılan ilişkilerde örgütsel ceza algısının aracılık rolünün olup olmadığının incelenmesi hedeflenmiştir.

Önceki araştırmalara bakıldığında ulusal yazında sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık ile ilgili sınırlı sayıda çalışma bulunduğu görülmektedir. Kişilik özellikleri ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi bulmaya yönelik araştırmalarda kişilik boyutlarından sorumluluk ile sanal kaytarma arasında olumsuz yönde anlamlı ilişkiler tespit dilmiştir (Özcan, 2019; Jia vd., 2013; Kim vd., 2015). Kişilikle ilgili diğer boyut olan dışadönüklük ile sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Kim vd., 2015; Özcan, 2019). Kişilik boyutlarından dışadönüklük ve sorumluluk boyutları literatüre dayalı olarak araştırmaya dahil edilmiştir. Bu çalışma ile verimsiz bir davranış olarak kabul edilen sanal kaytarma ve örgütler için son yıllarda tehdit görülen güncel bir problem olan örgütsel kayıtsızlık kavramlarını açıklamak, kişilik boyutlarından dışadönüklük, sorumluluk, etik değerler ve örgütsel ceza algısı aracı değişkeni ile aralarındaki istatistiki ilişkileri tespit ederek bu konularda kısıtlı olan literatüre katkı sağlanacak olmasının bu çalışmanın önemini oluşturduğu değerlendirilmektedir.

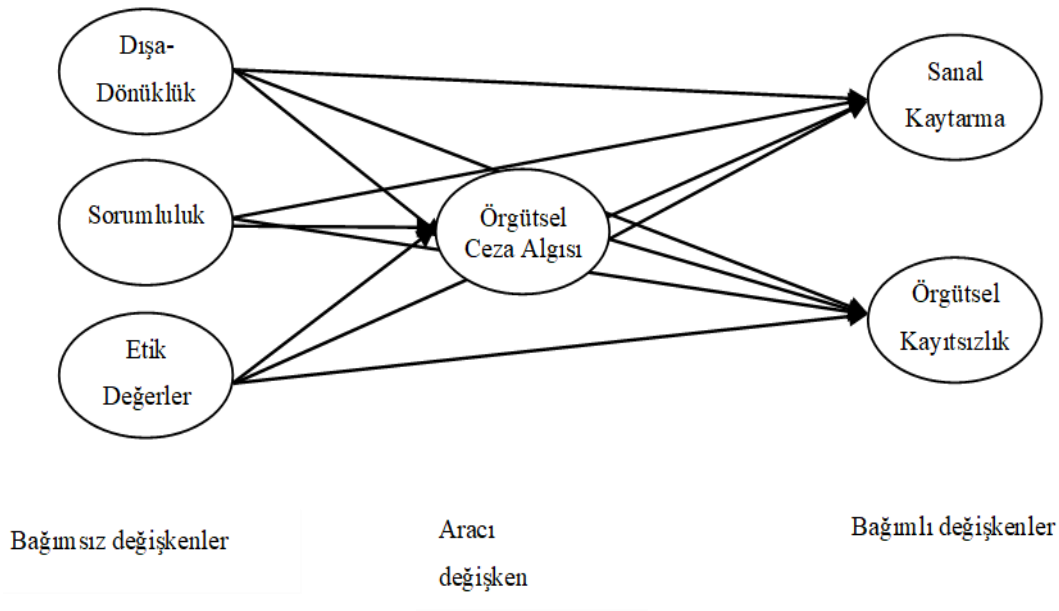
3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık kavramları İstanbul'daki okullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik boyutlarından dışadönüklük ve sorumluluk ve etik değerler ve örgütsel ceza algıları bağlamında incelenmiştir.

Araştırmada çok sayıda değişken arasındaki değişim derecesini ya da varlığını belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modeli uygulanmıştır. Sanal kaytarma, örgütsel kayıtsızlık ile etik değerler, sorumluluk, dışa dönüklük ve örgütsel ceza algısı arasındaki ilişkileri keşfetmeyi amaçlayan bu çalışma niceliksel bir araştırma niteliğinde olup, ana kütle olan öğretmenlerden basit tesadüfi örneklem metodu ile öğretmenler seçilmiş ve bu öğretmenlerden anket ve ölçekler dahilinde bilgiler toplanmıştır. Bu çerçevede ilgili çalışma açıklayıcı araştırma alt kapsamında değerlendirilmiştir. Bu çalışmanın verileri, belirli bir süreyi kapsadığı için, hem tanımlayıcı hem de kesitsel araştırma niteliği taşımaktadır. Araştırma İstanbul'da görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın modeli literatür araştırmasından elde edilmiş olan bilgiler neticesinde yapılandırılmış olup, ölçüm değişkenleri çerçevesinde tanımlanmıştır. Çalışma, İstanbul'da görev yapan öğretmenlerin sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık kavramlarının kişilik boyutlarından sorumluluk ve dışa dönüklük, etik değerler ve örgütsel ceza algı düzeylerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında, sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık ile kişilik boyutlarından sorumluluk ve dışa dönüklük, etik değerler ve örgütsel ceza algısı kavramlarının yapıları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.

Araştırmada, sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık bağımlı değişken, etik değerler, kişilik boyutlarından sorumluluk ve dışadönüklük değişkenleri bağımsız değişken, örgütsel ceza algısı aracı değişken, yaş, eğitim düzeyi, hizmet süresi, çalışılan kademe, okul türü değişkenleri demografik özellikler olarak nitelendirilmektedir. Bu açıklamalar doğrultusunda araştırma modeli Şekil 9.'da yer almaktadır.



Şekil 9 Araştırma Modeli

Şekil 9'da görüldüğü gibi ***bağımsız değişkenler,*** beş kişilik boyutarından dışadönüklük ve sorumluluk, etik değerler, ***bağımlı değişkenler***, sanal kaytarma, örgütsel kayıtsızlık, ***aracı değişken ise*** örgütsel ceza algısıdır.

3.2.1. Araştırmanın Ana Hipotezleri

Araştırmanın konusunu oluşturan kişilik boyutlarından dışadönüklük ve sorumluluk özellikleri ile etik değerler olarak belirlenen bağımsız değişkenlerin, sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık olarak belirlenen bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinde aracı rolünü analiz etmek üzere altı ana hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 1 :Dışadönüklük ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır.

Hipotez 2 : Dışadönüklük ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır.

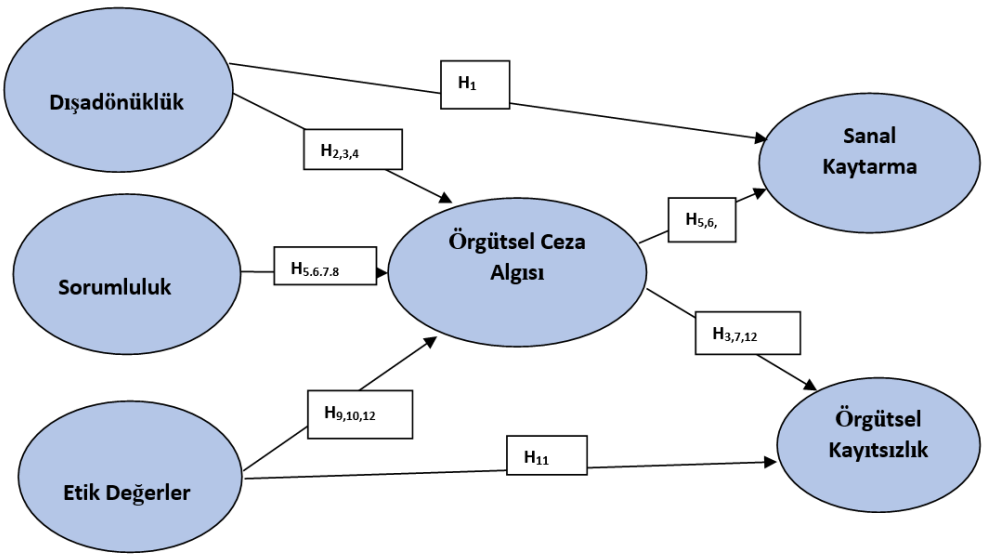
Hipotez 3 : Sorumluluk ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır.

Hipotez 4 : Sorumluluk ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır.

Hipotez 5 : Etik değerler ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır.

Hipotez 6 : Etik değerler ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır.

Çalışma kapsamında yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin birbiriyle ilişkisi ile aracı değişkenin rolünü incelemek amacıyla geliştirilen araştırma hipotezlerini gösteren araştırmanın öncül modeli Şekil 10'da sunulmuştur.



Şekil 10 Araştırmanın Öncül Modeli

Çalışma kapsamında bağımsız, bağımlı ve aracı değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek maksadıyla geliştirilen ve Şekli 10.'da numaralarla gösterilmiş olan hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H_1: Dışadönüklüğün sanal kaytarma üzerinde negatif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

H_2: Dışadönüklük ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır.

H_3: Dışadönüklüğün örgütsel kayıtsızlık üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkisi bulunmaktadır.

H_4: Dışadönüklük ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır.

H_5: Sorumluluğun sanal kaytarma üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkisi bulunmaktadır.

H_6: Sorumluluk ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır.

H_7: Sorumluluğun örgütsel kayıtsızlık üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkisi bulunmaktadır.

H_8: Sorumluluk ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır.

H_9: Etik değerlerin sanal kaytarma üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkisi bulunmaktadır.

H_{10}: Etik değerler ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır.

H_{11}: Etik değerlerin örgütsel kayıtsızlık üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkisi bulunmaktadır.

H_{12}: Etik değer ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır.

3.3. Anakütle, Örneklem, Örnekleme Yöntemi

Araştırmanın bu bölümünde ana kütle, örnek kütle, örnek kütlenin büyüklüğü, örnekleme yöntemi ve güç analizi konularına yer verilmiştir. Araştırmada ana kütle teorik ana kütle ve pratik ana kütle olarak iki başlık altında ele alınmıştır.

3.3.1. Teorik Ana Kütle

Araştırmanın evrenini, İstanbul'da görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma için, İstanbul il sınırları içerisinde bulunan İl Milli Eğitim Müdürlüğünün resmî sitesinde yer alan tüm (okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve liseler) okullar araştırmanın teorik ana kütlesini oluşturmaktadır.

3.3.2. Pratik Ana Kütle

Teorik ana kütlede yer alan listedeki okullar içinde araştırma süresi içinde kapalı durumda olan, taşınmış olan ve farklı nedenlerle öğretmeni bulunmayan okullar listeden çıkarılmıştır.

3.4. Örneklem Birimi ve Örneklem Yöntemi

Bir evren içinden belirli kurallara göre seçilmiş olan ve temsil yeterliliği bulunan ana kütlenin bir kısmıdır (Arıkan, 2013, s. 16). Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde farklı metodlar bulunmaktadır. Bu metotlar iki grupta ele alınmıştır. Birinci grupta hipotez testleri açısından örneklem büyüklüğünün hesaplanması ve ikinci grupta ise çok değişkenli istetiksel analizler açısından örneklem büyüklüğünün belirlenmesidir (Şencan, 2005). Araştırmada örneklem büyüklüğü basit tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018). İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınmış olan okulların listesi içerisindeki öğretmenler Bu öğretmen sayısına verilerde hata olabileceği varsayımıyla 50 öğretmen daha eklenerek 800 kişilik bir örneklem grubu oluşturulmuştur.

3.5. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Bu araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma dâhilinde örnekleme sosyo demografik form ile sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık ölçeği ve kişilik boyutlarından sorumluluk ve dışa dönüklük, etik değerler, örgütsel ceza algısı ölçeği hazırlanmıştır. İstanbul Ticaret Üniversitesi Rektörlüğü'nden 30.03.2020 tarihinde etik onayı alınmıştır. Araştırmada kullanılan anket ve ölçekler İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alınarak önceden belirlenen örneklem grubuna dağıtılmış ve söz konusu anket 5 Şubat-30 Mart 2021 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Anket formlarının analizinin SPSS ve AMOS paket programlarında yapılmıştır. Çalışmada gerçekleştirilen analizler kapsamında geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır.

3.6. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama yöntemi olarak birinci dereceden veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma konusu kapsamında yapılmış olan yazın taraması aracılığıyla kullanılacak değişkenleri en iyi bir şekilde ortaya koyacak ölçekler tespit edilmeye çalışılmıştır. Likert tutum ölçekleri ile toplanan veriler tekrarlamalı sınamalara açık, yapısal istikrarlılığı uzun dönemde ortaya koyacak bir niteliğe sahiptir (Şencan & Fidan, 2020, s. 684). Bu nedenle araştırmada soruların ölçülmesinde Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır.
Birinci bölüm öğretmenlere ve yöneticilere yöneltilecek olan demografik soruları içermektedir.

İkinci bölümde öğretmenlerin sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık ile kişilik boyutlarından sorumluluk, dışadönüklük ve çalışanların sahip oldukları etik değerleri ölçümleyen sorular yer almaktadır.

Üçüncü bölümde örgütsel ceza algısı boyutlarını ölçmek için örgütsel ceza algısı ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların ölçekte yer alan önermeleri 1=kesinlikle kabul ediyorum 2=kabul ediyoum, 3=kararsızım, 4=kabul etmiyorum, 5=kesinlikle kabul

etmiyorum şeklinde 5'li derecelendirmeye sahip bir ölçek üzerinden yanıtlamaları talep edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerle ilgili bilgiler Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11. Veri Toplama Araçları

Değişken Adı	Kaynağı	Düzenleyen
Sanal Kaytarma	Blanchard-Henle (2008) tarafından geliştirilmiş Örücü ve Yıldız (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Kaplan ve Çetinkaya (2014)'nın çalışmalarında test edilmiştir.	
Örgütsel Kayıtsızlık	Fard vd., (2011) tarafından geliştirilmiştir. Şencan (2020) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.	
Dışa Dönüklük	McCrae ve Costa (1985) 'nın geliştirmiş olduğu 5 kişilik boyutuna dayalı olaraki Gosling vd. (2003) tarafından geliştirilmiştir. Atak (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.	
Sorumluluk		
Etik Değerler	Walker ve Jansen (2015) tarafından geliştirilmiştir. Şencan (2020) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.	
Örgütsel Ceza Algısı	Liao, Lio, Gurung, Li (2009) "Workplace Management and Employee Misuse: Does Punishment Matter?" makalesinden alınmıştır. Şencan (2020) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.	

3.7. Ön Uygulama

Ön uygulama ile ankette toplanan verilerle ilgili muhtemel hatalardan kaçınmak için anket uygulanmadan önce belirli sayıda kişiye uygulanması olarak tanımlanmaktadır. Anketlerde, anket maddelerinden kaynaklanan hatalar ve tasarımdan kaynaklanan hatalar olmak üzere iki tür hata öne çıkmaktadır. İfade hatalarının önlenmesi için anketin uygulanacağı deneklerle benzerlik gösteren kimselere uygulanması gerekmektedir. Tasarım hatalarının önlenmesi içinse araştırmacının, akademisyenlerden ya da profesyonellerden yardım alması gerekmektedir. Ön uygulamanın en az 10 kişi üzerinde yapılması gerekmektedir. Bu araştırma için ön

uygulama çoğunluğu akademisyenlerden oluşan 20 kişiyle yapılmış ve mevcut dil tasarım ve ifade hataları giderilmiştir

Ölçeklerle ilgili olarak 230 kişiye anket uygulanmış ve elde edilen verilerle SPSS programı kullanılarak anketin güvenilirliği test edilmiştir. Ölçeklerin güvenilir olduğunun kabul edilmesi için Cronbach Alfa değerinin 0.70'den büyük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda sorumluluk ölçeği değeri 0,83, dışadönüklük değeri 0.77, etik değerler 0.82, sanal kaytarma değeri 0.95, örgütsel kayıtsızlık değeri 0,89, örgütsel ceza algısı değeri 0.76 olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.8. Bulgular

3.8.1. Geçerlilik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik analizlerini yapmak üzere öncelikle araştırma kapsamında toplanan verilerin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarının uygun olup olmadığını tespit etmek maksadıyla Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Barlett's Küresellik testi yapılmıştır. Bu verilerin doğrulayıcı faktör analizine uygun olduğunun ifade edilebilmesi için KMO değerinin 0,5'ten büyük olması ve Barlett Küresellik testinin anlamlı çıkması gerekmektedir. Devamında araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerinin test edilmesi maksadıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Son olarak ise ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilme şartını karşılayabilme durumları incelenmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Kişilik (sorumluluk ve dışadönüklük boyutları) ölçeğinin KMO değerinin 0,817 olarak bulunması ve Barlett Küresellik testinin anlamlı (p=0,000) çıkması üzerine ölçeğin faktör analizinin yapılabileceğine karar verilmiş ve ölçeğin geçerliliğini test etmek maksadıyla ölçekte bulunan 12 madde ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

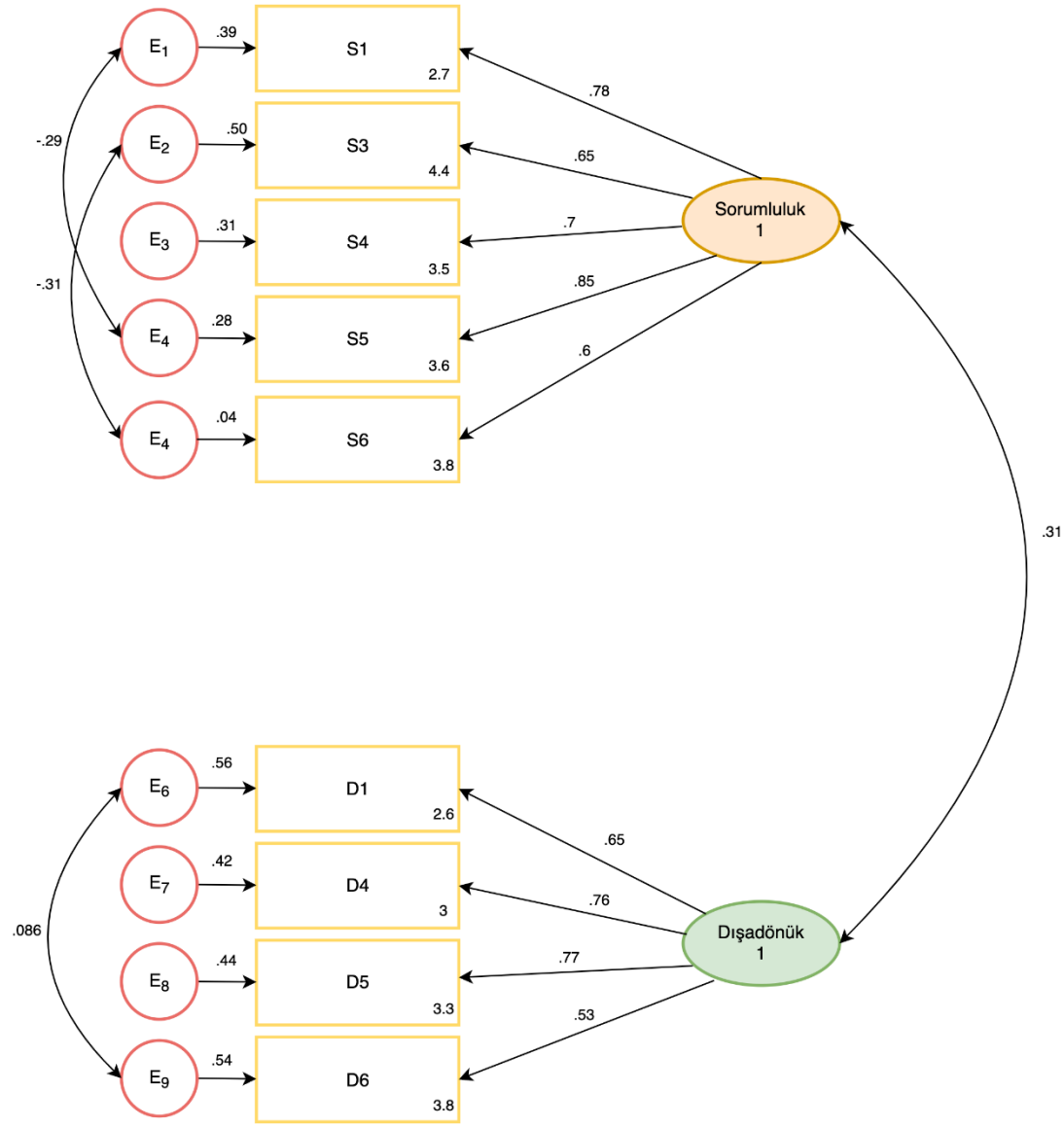
Yapılan analiz sonucunda sorumluluk boyutunun 2. maddesi ile dışadönüklük boyutunun 2. ve 3. maddelerinin faktör yüklerinin 0,4'ten düşük olduğu görüldüğünden anılan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan 9 madde ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi (Joreskog, 1969) sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 12’da yer alan kişilik ölçeği faktör analizi sonuçları incelendiğinde iki faktör altında toplanan maddelerin faktör yüklerinin 0,53 ile 0,85 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 12. Kişilik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Madde	Faktör Yükü
Sorumluluk	İşleri son dakikada yetiştiririm.	0,77
	İşleri bir plan çerçevesinde yaparım.	0,64
	İşlerim karmakarışıktır.	0,70
	Plansız hareket ederim.	0,85
	Her zaman plan ve programları takip ederim.	0,60
Dışadönüklük	İlişki kurduğum insan sayısı azdır.	0,65
	Temas kurmaktan kaçınan biriyim.	0,75
	İnsanlara yaklaşmayı sevmem.	0,76
	Konuşkan biriyimdir.	0,53

Kişilik ölçeği ile ilgili yapılmış olan ddoğrulayıcı faktör analizi Şekil 11’de gösterilmektedir. Ölçeğin maddlerinin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.



Şekil 11 Kişilik Ölçeği DFA Modeli

Kişilik ölçeği ile ilgili uyum iyiliği değerleri Tablo 13'te gösterilmektedir. Tablo 13' te yer alan değerler incelendiğinde tüm uyum şartı kriterlerinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Sonuç olarak kişilik (sorumluluk ve dışadönüklük boyutları) ölçeğinin 12 maddeli ve 2 faktörlü yapısının örneklemden toplanan veriler ile uyum sağladığı doğrulanmıştır.

Tablo 13. Kişilik Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

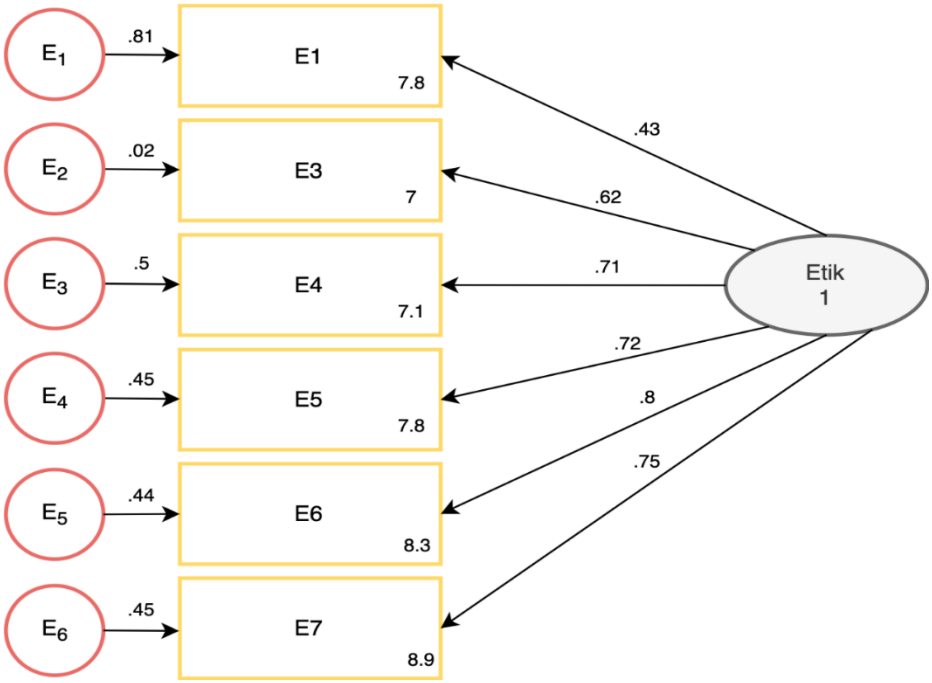
Uyum İyiliği Kriteri	Uyum İyiliği Değeri	Uyum Şartı	
		İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	4,12	<3	<5
Tucker-Lewis Index (TLI)	0,94	>0,95	>0,90
Comparative Fit Index (CFI)	0,96	>0,95	>0,90
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	0,07	<0,05	<0,08

Etik değerlerle ilgili olarak; etik değerler ölçeğinin KMO değerinin 0,869 olarak bulunması ve Barlett Küresellik testinin anlamlı (p=0,000) çıkması üzerine ölçeğin faktör analizinin yapılabileceğine karar verilmiş ve ölçeğin geçerliliğini test etmek maksadıyla ölçekte bulunan 7 madde ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde ölçeğin 2. maddesinin faktör yükünün düşük olduğu görüldüğünden anılan madde ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan 6 madde ile yapılan (DFA) doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 14 ve Şekil 12'de, uyum iyiliği değerleri Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 14'de yer alan faktör analizi sonuçları incelendiğinde iki faktör altında toplanan maddelerin faktör yüklerinin 0,43 ile 0,79 arasında değiştiği görülmektedir. Bir faktör analizinde faktör yüklerinin .30'dan yüksek olması beklenir (Martin & Newell, 2004). Tablo 15'te yer alan uyum iyiliği değerlerine bakıldığında ise tüm uyum şartı kriterlerinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Sonuç olarak etik değerler ölçeğinin 6 maddeli ve tek faktörlü yapısının örneklem grubundan toplanan veriler ile uyum sağladığı doğrulanmıştır.

Tablo 14. Etik Değerler Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Madde	Faktör Yükü
Etik Değerler	Kişi her zaman sergilediği davranışların sorumluluğunu üstlenmelidir.	0,43
	Kişi her zaman doğru ve adil olan şeyleri yapmalıdır.	0,62
	Kişi bütün gerçeklere hakim olmadan hemen yargıya varmamalıdır.	0,70
	Başkaları hakkında asla yalan söylenmemelidir.	0,71
	Diğerlerine kendinize davranılmasını istediğimiz gibi davranmak önemlidir.	0,79
	Kişi diğerleriyle ilgilenirken adil olmalıdır.	0,75



Şekil 12 Etik Değerler Ölçeği DFA Modeli

Tablo 15. Etik Değerler Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

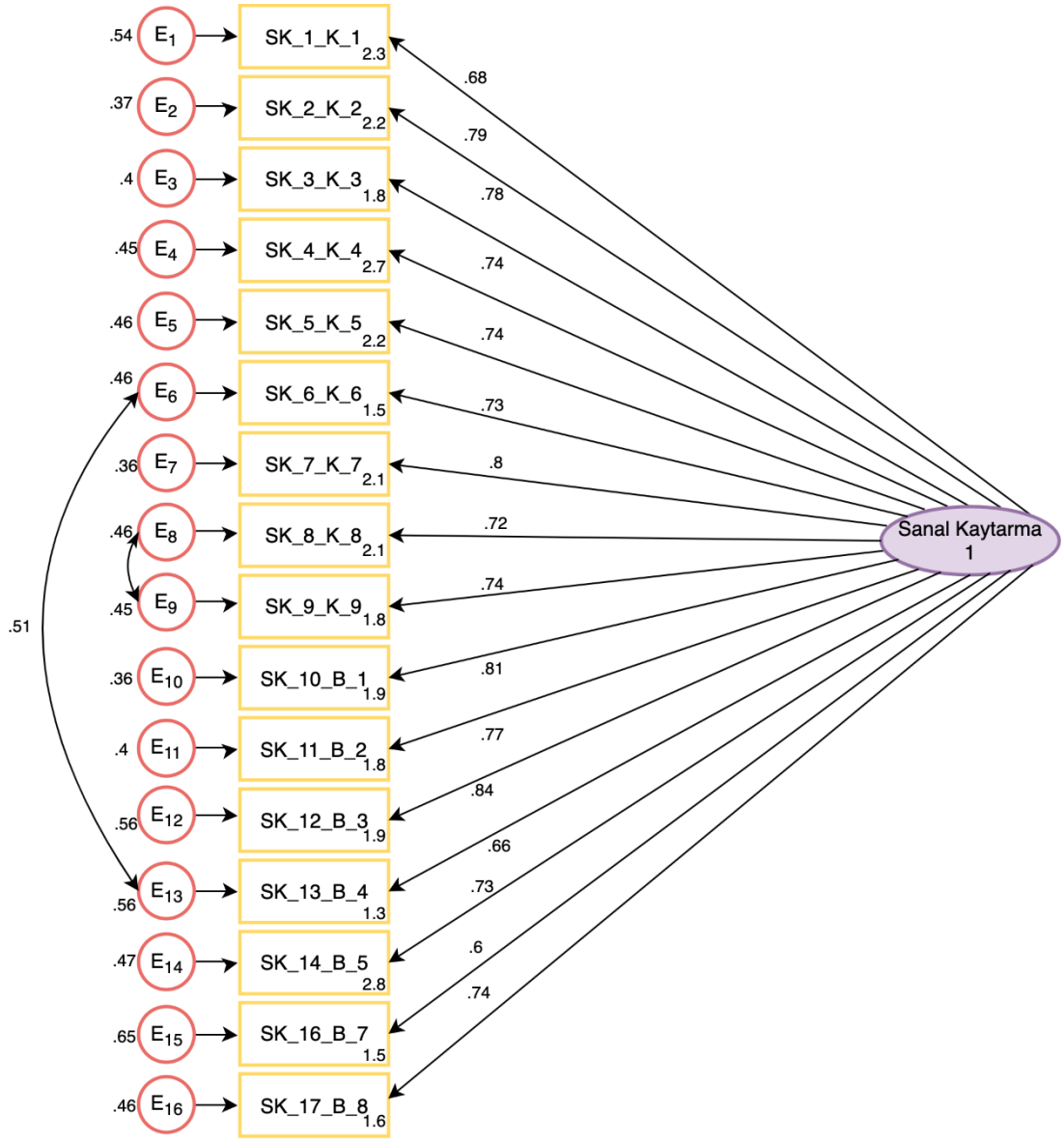
Uyum İyiliği Kriteri	Uyum İyiliği Değeri	Uyum Şartı	
		İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	3,33	<3	<5
Tucker-Lewis Index (TLI)	0,97	>0,95	>0,90
Comparative Fit Index (CFI)	0,98	>0,95	>0,90
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	0,05	<0,05	<0,08

Sanal kaytarma ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre KMO değerinin 0,958 olarak bulunması ve Barlett Küresellik testinin anlamlı (p=0,000) çıkması üzerine ölçeğin faktör analizinin yapılabileceğine karar verilmiş ve ölçeğin geçerliliğini test etmek maksadıyla ölçekte bulunan 17 madde ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir sınırların dışında olduğundan (χ^2/df=12,26; TLI=0,838; CFI=0,860; RMSEA=0,120) söz konusu ölçeğin iki faktörlü yapısı doğrulanamamıştır. Müteakiben yapılan açıklayıcı faktör analizinde ölçek maddelerinin tek faktör altında toplandıkları tespit edilmiştir. Bunun üzerine tek faktör üzerinden doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde 15. maddenin faktör yükünün 0,4'ten düşük olduğu görüldüğünden anılan madde ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 16 madde ile yapılan (DFA) doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 16 ve Şekil 13'de, uyum iyiliği değerleri Tablo 17'de sunulmuştur.

Tablo 16'da yer alan faktör analizi sonuçları incelendiğinde tek faktör altında toplanan maddelerin faktör yüklerinin 0,59 ile 0,83 arasında değiştiği bulgulanmıştır. Tablo 17'de yer alan uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ise tüm uyum şartı kriterlerinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Sonuç olarak sanal kaytarma ölçeğinin 16 maddeli ve tek faktörlü yapısının örneklemden toplanan veriler ile uyum sağladığı doğrulanmıştır.

Tablo 16. Sanal Kaytarma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Madde	Faktör Yükü
Sanal Kaytarma	İşle ilgili olmayan kişisele-mailleri kontrol ederim.	0,68
	Online alışveriş yaparım.	0,79
	Spor sitelerini ziyaret ederim.	0,77
	Gazete ve haber sitelerini ziyaret ederim.	0,74
	Bankacılık ile ilgili siteleri ziyaret ederim.	0,73
	Hisse senedi sitelerini ziyaret ederim.	0,73
	Online müzik dinlerim.	0,79
	İşle ilgili olmayan emailler alırım.	0,71
	İşle ilgili olmayan emailler gönderirim.	0,74
	Müzik indiririm	0,81
	Kişisel web sayfamla ilgilenirim.	0,76
	Blok yazılarını okurum.	0,83
	Bahis sitelerini ziyaret ederim.	0,66
	Kişisel belgelerimi kontrol ederim.	0,72
	Sohbet odalarına katılırım.	0,59
	Sanal grup veya topluluk sitelerini ziyaret ederim.	0,73



Şekil 13 Sanal Kaytarma Ölçeği DFA Modeli

Tablo 17. Sanal Kaytarma Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

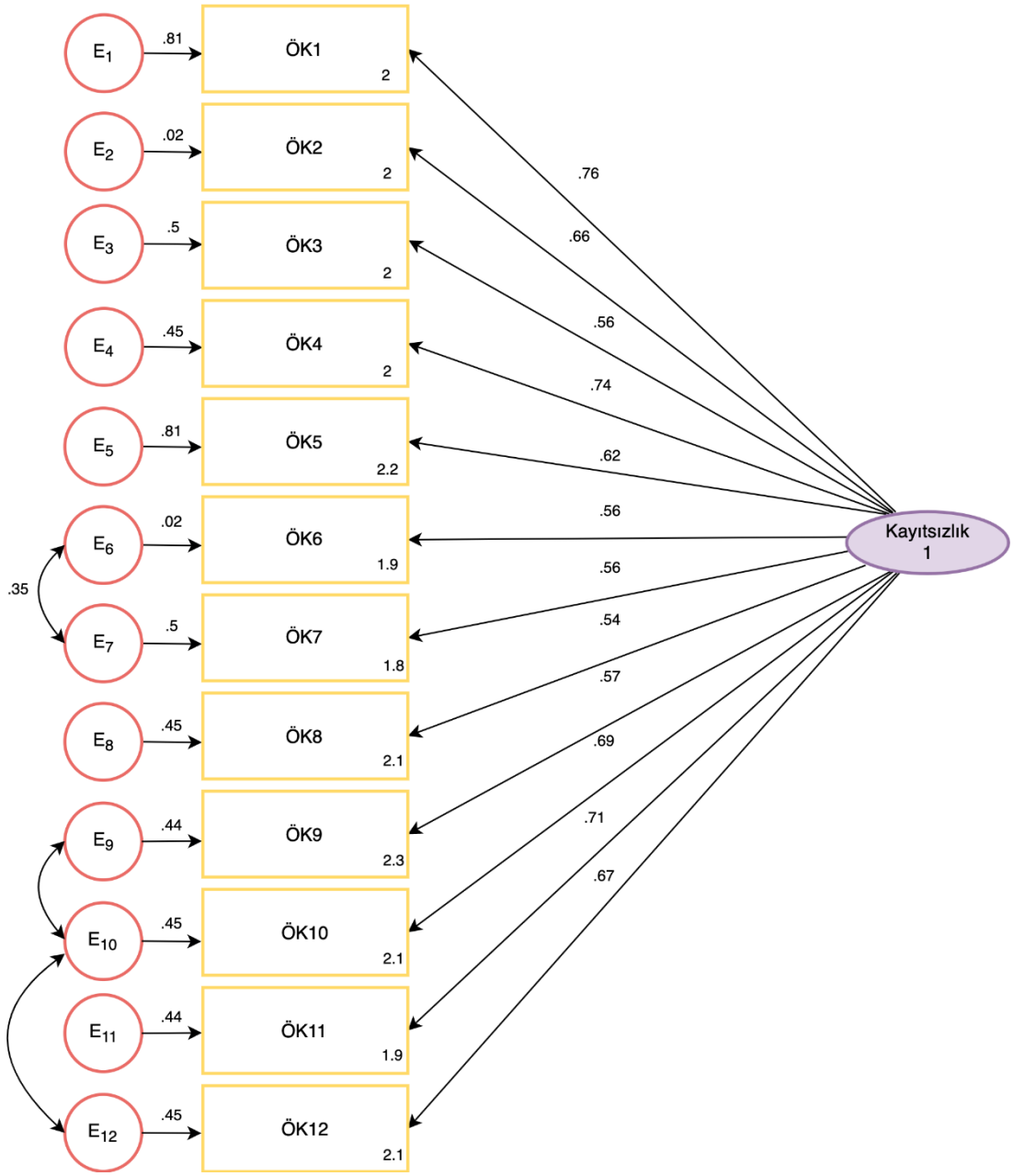
Uyum İyiliği Kriteri	Uyum İyiliği Değeri	Uyum Şartı	
		İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	4,93	<3	<5
Tucker-Lewis Index (TLI)	0,94	>0,95	>0,90
Comparative Fit Index (CFI)	0,96	>0,95	>0,90
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	0,07	<0,05	<0,08

Örgütsel kayıtsızlık ölçeğinin KMO değerinin 0,909 olarak bulunması ve Barlett Küresellik testinin anlamlı (p=0,000) çıkması üzerine ölçeğin faktör analizinin yapılabileceğine karar verilmiş ve ölçeğin geçerliliğini test etmek maksadıyla ölçekte bulunan 13 madde ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde ölçeğin 13. maddesinin faktör yükünün 0,4'ten düşük olduğu görüldüğünden anılan madde ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 12 madde ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 18 ve Şekil 14'te, uyum iyiliği değerleri Tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo 18 'de yer alan faktör analizi sonuçları incelendiğinde tek faktör altında toplanan maddelerin faktör yüklerinin 0,5403 ile 0,7642 arasında değiştiği görülmektedir. Tablo 19'da bulunan uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ise tüm uyum şartı kriterlerinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Sonuç olarak örgütsel kayıtsızlık ölçeğinin 12 maddeli ve tek faktörlü yapısının örneklemden toplanan veriler ile uyum sağladığı doğrulanmıştır.

Tablo 18. Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Madde	Faktör Yükü
Örgütsel Kayıtsızlık	İşe olan ilgimi kaybettim.	0,76
	Zaman zaman işleri ihmal ederim.	0,66
	İşyerinde zaman geçirmekten başka birşey yapmıyorum.	0,56
	Kurumun etkinlikleri beni ilgilendirmiyor.	0,73
	İşe karşı yüksek bir motivasyona sahibim.	0,62
	İşi daha iyi yapmak için herhangi bir nedenim yok.	0,55
	İşi zamanında bitirmek gibi bir endişem yok.	0,56
	Ek sorumluluklar üstlenmek istemiyorum.	0,54
	İşteki mevcut şartlar hiç iyi değil.	0,56
	Kuruma olan inancımı kaybettim.	0,68
	Uygun fırsat olsaydı bu işten ayrılırdım.	0,71
	Kurumda neler oluyor, bitiyor anlamış değilim.	0,67



Şekil 14 Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği DFA Modeli

Tablo 19. Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

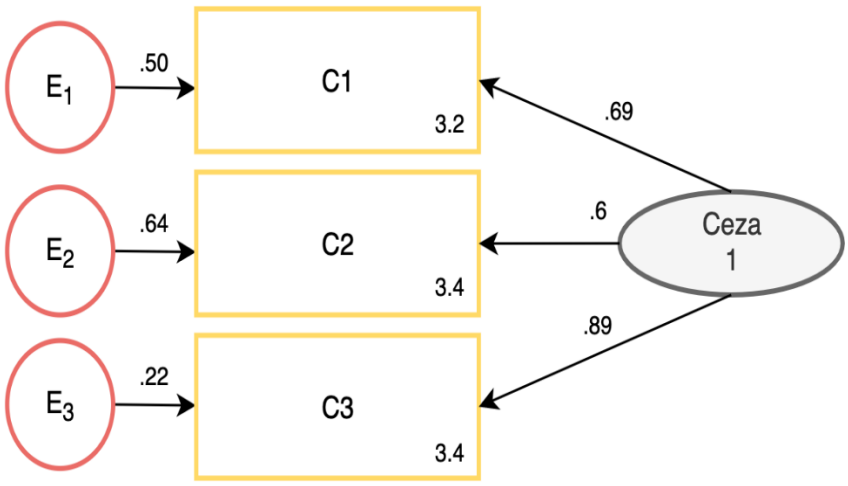
Uyum İyiliği Kriteri	Uyum İyiliği Değeri	Uyum Şartı	
		İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	4,97	<3	<5
Tucker-Lewis Index (TLI)	0,93	>0,95	>0,90
Comparative Fit Index (CFI)	0,95	>0,95	>0,90
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	0,07	<0,05	<0,08

Örgütsel ceza algısı ölçeğinin KMO değerinin 0,661 olarak bulunması ve Barlett Küresellik testinin anlamlı (p=0,000) çıkması üzerine ölçeğin faktör analizinin yapılabileceğine karar verilmiş ve ölçeğin geçerliliğini test etmek maksadıyla ölçekte bulunan 3 madde ile (DFA) doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 20 ve Şekil 15'te, uyum iyiliği değerleri Tablo 21'de sunulmuştur.

Tablo 20'de yer alan faktör analizi sonuçları incelendiğinde tek faktör altında toplanan maddelerin faktör yüklerinin 0,6019 ile 0,8854 arasında değiştiği görülmektedir. Tablo 21 'de yer alan uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ise tüm uyum şartı kriterlerinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Sonuç olarak örgütsel ceza algısı ölçeğinin tek faktörlü ve üç maddeli yapısının örneklemden toplanan veriler ile uyum sağladığı doğrulanmıştır.

Tablo 20. Örgütsel Ceza Algısı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Madde	Faktör Yükü
Örgütsel Ceza Algısı	İşyerinde interneti yanlış kullanmış olsaydım muhtemelen cezalandırılmazdım.	0,68
	İnterneti kötüye kullanırken yakalanırsam ciddi bir şekilde cezalandırılırdım.	0,60
	İşyerinde interneti yanlış amaçla kullansam bile ceza alma ihtimalim düşüktür.	0,88



Şekil 15 Örgütsel Ceza Algısı Ölçeği DFA Modeli

Tablo 21. Örgütsel Ceza Algısı Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği Kriteri	Uyum İyiliği Değeri	Uyum Şartı	
		İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	0,00	<3	<5
Tucker-Lewis Index (TLI)	1,00	>0,95	>0,90
Comparative Fit Index (CFI)	1,00	>0,95	>0,90
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	0,00	<0,05	<0,08

3.8.2. Güvenilirlik Analizi

Bu araştırmada veri toplamak için kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek maksadıyla hesaplanan Cronbach Alpha (α) değerleri Tablo 22'de yer almaktadır. Bir ölçeğin güvenilir olduğunun kabul edilmesi için güvenilirlik değerinin 0,70'ten daha büyük olmasının beklendiği belirtilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Tablo 22'de bulunan güvenilirlik değerleri incelendiğinde tamamının 0,70'ten büyük olduğu görüldüğünden araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir oldukları kabul edilmektedir.

Tablo 22. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Sorumluluk	5	0,83
Dışadönüklük	4	0,77
Etik Değerler	6	0,82
Sanal Kaytarma	16	0,95
Örgütsel Kayıtsızlık	12	0,89
Örgütsel Ceza Algısı	3	0,76

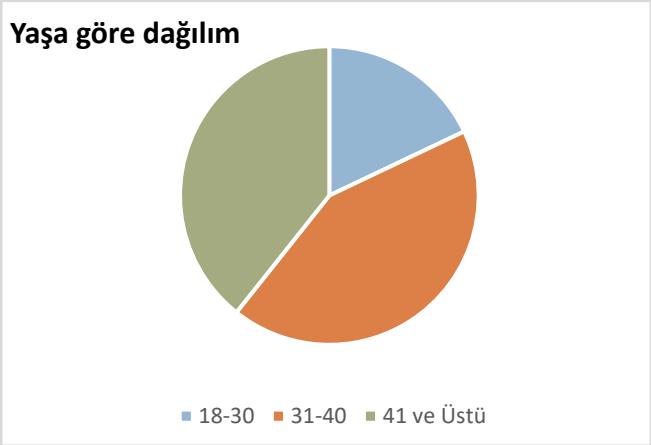
3.8.3. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Araştırmanın bu bölümünde araştırma kapsamında hazırlanan anketi cevaplayan katılımcıların yaş, çalıştığı kademe, okul türü ve eğitim seviyelerini içeren demografik değişkenlerine göre dağılımları sunulmuştur.

Katılımcıların yaşa göre dağılımı Tablo 23 ve Şekil 16'da sunulmuştur.

Tablo 23. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	18-30 arası	141	17,94
	31-40 arası	336	42,75
	41 ve üstü	309	39,31

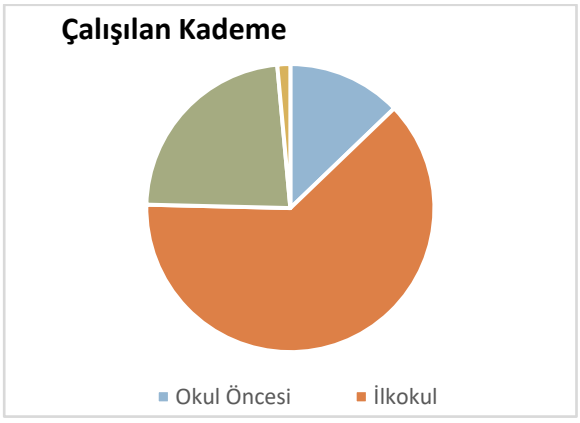


Şekil 16 Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

Ankete katılanların yaşa göre dağılımı incelendiğinde %17,94'ünü (n=141) 18-30 yaş arası, %42,75'ini (n=336) 31-40 yaş arası ve %39,31'ini (n=309) ise 41 yaş ve üstü katılımcıların oluşturduğu görülmektedir.Katılımcıların çalıştıkları kademelere göre dağılımı Tablo 24 ve Şekil 17'de sunulmuştur.

Tablo 24. Katılımcıların Çalıştıkları Kademelere Göre Dağılımı

Çalışılan Kademe	Okul Öncesi	83	10,56
	İlkokul	405	51,53
	Ortaokul	150	19,08
	Lise	148	18,83



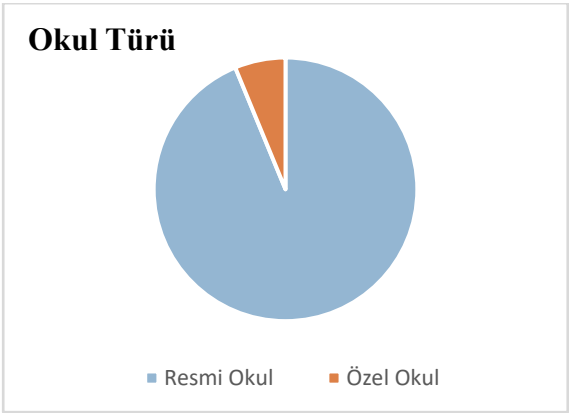
Şekil 17 Katılımcıların Çalıştıkları Kademelere Göre Dağılımı

Katılımcıların çalıştığı kademe incelendiğinde %10,56'sının (n=83) okul öncesinde, %51,53'ünün (n=405) ilkokulda, %19,08'inin (n=150) ortaokulda ve %18,83'ünün (n=148) lisede görev yaptığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların çalıştıkları okul türüne göre dağılımı Tablo 25 ve Şekil 18'de sunulmuştur.

Tablo 25. Katılımcıların Çalıştıkları Okul Türüne Göre Dağılımı

Okul Türü	Resmi	737	93,77
	Özel	49	6,23



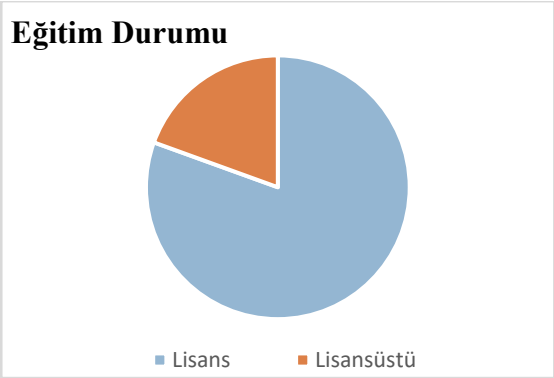
Şekil 18 Katılımcıların Çalıştıkları Okul Türüne Göre Dağılımı

Katılımcıların %93,77'si (n=737) resmi okullarda, %6,23'ü ise (n=49) özel okullarda görev yaptığı görülmektedir.

Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı Tablo 26 ve Şekil 19'da sunulmuştur.

Tablo 26. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Lisans	633	80,53
	Yüksek Lisans Doktora	153	19,47



Şekil 19 Katılımcıların Çalıştıkları Okul Türüne Göre Dağılımı

Katılımcıların %80,53'ü lisans mezunu iken %19,47'si ise lisansüstü eğitim mezunudur.

3.8.4. Tanımlayıcı İstatistiksel Analizler

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tanımlayıcı değerleri Tablo 27'te sunulmuştur.

Tablo 27. Ölçeklerin Tanımlayıcı Değerleri

Ölçek	Ortalama($\bar{X}$)	Standart Sapma(Ss)
Sorumluluk	3,82	0,85
Dışadönüklük	3,62	0,89
Etik Değerler	4,68	0,44
Sanal Kaytarma	2,89	1,12
Örgütsel Kayıtsızlık	2,16	0,72
Örgütsel Ceza Algısı	3,54	0,88

Ölçeklerin tanımlayıcı değerleri ile ilgili Tablo 27'ye göre ankete katılanların, etik değerler (Ort.=4,68; ss=0,44) seviyelerinin en yüksek, örgütsel kayıtsızlık (Ort.=2,16; ss=0,72) seviyelerinin ise en düşük değere sahip olduğu, tespit edilmiştir. Katılımcıların sorumluluk, dışa dönüklük, etik değerler ve örgütsel ceza algısı seviyelerinin nispeten yüksek olduğu öte yandan sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık seviyelerinin ise nispeten düşük seviyede olduğu görülmektedir.

3.8.5. Korelasyon Analizi

Pearson korelasyon katsayısı iki değişken arasındaki doğrusal ilişki seviyesini belirlemek maksadıyla kullanılmaktadır. 0 ile 1 arasında değişen bir değer alan Pearson korelasyon katsayısı sıfıra yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyi azalmakta, bire yaklaştıkça da artmaktadır. Korelasyon katsayısının pozitif bir değerde olması değişkenler arasında bir ilişki olduğu anlamına gelirken, negatif bir korelasyon katsayısı ise ilişkinin ters orantılı olduğunu göstermektedir (Kalaycı vd., 2008). İki değişkenin arasındaki ilişkide her ikisinin puanı da artış gösteriyorsa pozitif yönde bir ilişki, iki değişkenden birinin puanı artarken diğeri azalıyorsa negatif yönde bir ilişki olduğu belirtilmektedir.

Literatür araştırmalarında genel olarak Pearson korelasyon katsayısı 0-0,2 arasında ise "zayıf", 0,2-0,4 arasında ise "düşük", 0,4-0,6 arasında ise "orta", 0,6-0,8 arasında ise "güçlü" ve 0,8-1 arasında ise "yüksek" korelasyon seviyesi olduğu kabul edilmektedir. (Şencan, 2005).

Araştırma kapsamında incelenen değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerini tespit etmek amacıyla Pearson korelasyon katsayıları hesaplanarak Tablo 28'de sunulmuştur.

Tablo 28. Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçek	Sorumluluk	Dışa dönüklük	Etik Değerler	Sanal Kaytarma	Örgütsel Kayıtsızlık
Dışadönüklük	0,22**				
Etik Değerler	0,09**	0,14**			
Sanal Kaytarma	-0,34**	-0,16**	-0,08*		
Örgütsel Kayıtsızlık	-0,47**	-0,34**	-0,17**	0,40**	
Örgütsel Ceza Algısı	0,11**	0,09**	0,22**	0,03	-0,22**

* p<0,05; ** p<0,01

Korelasyon analizi sonuçlarını gösteren Tablo 28 incelendiğinde değişkenlerin tamamının birbirleri ile anlamlı ilişkiler içerisinde olduğu yalnızca örgütsel ceza algısı ile sanal kaytarma arasında (r=0,03; p>0,05) anlamlı bir ilişki olmadığı, görülmektedir. Bunun yanında en zayıf ilişkinin ise sanal kaytarma ile etik değerler arasında (r=-0,08; p<0,05), en güçlü ilişkinin örgütsel kayıtsızlık ile sorumluluk arasında (r=-0,47; p<0,01), olduğu görülmektedir.

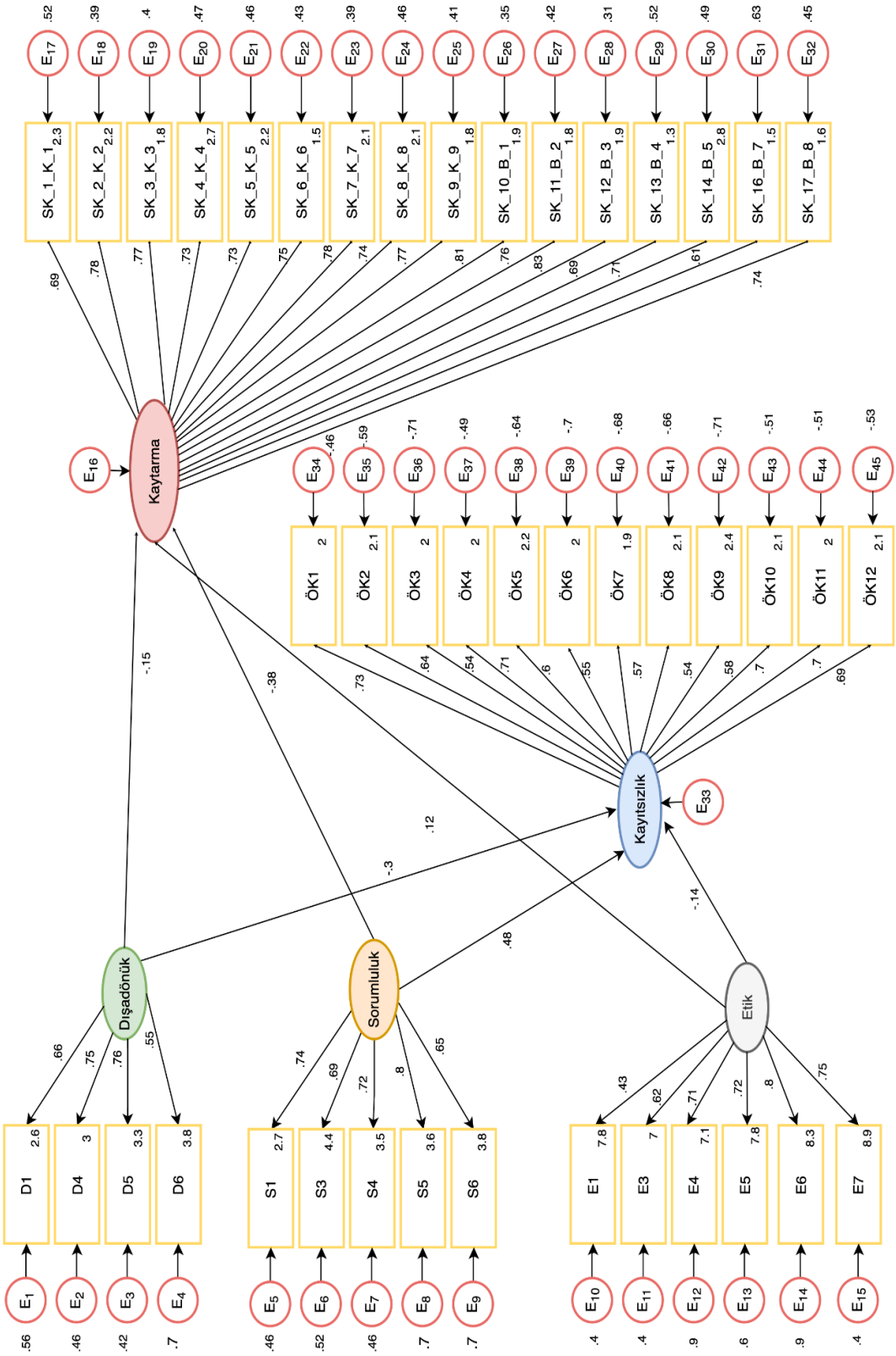
3.8.6. Hipotez Testleri

Araştırmanın bu aşamasından itibaren araştırmanın hipotezlerini test etmek maksadıyla yapısal eşitlik modellemesi ile analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın

H_1, H_3, H_5, H_7, H_9 ve H_{11} hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 29 ve Şekil 20'de sunulmuştur

Tablo 29. Yapısal Eşitlik Modellemesi Sonuçları

Hipotez	**Yol**	***β***	***t***	***p***	**Sonuç**
H_1	Dışadönüklük → Sanal Kaytarma	-0.14	-3.69	0,000	Kabul
H_3	Dışadönüklük → Örgütsel Kayıtsızlık	-0.30	-8.03	0,000	Kabul
H_5	Sorumluluk → Sanal Kaytarma	-0.37	-10.66	0,000	Kabul
H_7	Sorumluluk → Örgütsel Kayıtsızlık	-0.48	-14.43	0,000	Kabul
H_9	Etik Değerler → Sanal Kaytarma	-0.12	-3.38	0,001	Kabul
H_{11}	Etik Değerler → Örgütsel Kayıtsızlık	-0.14	-3.99	0,000	Kabul
$\chi 2_{(854)}$ =3965.025 CFI =0.93 TLI =0.92 $\chi 2$/df = 4.64 RMSEA=0.04					



Şekil 20 Yapısal Eşitlik Modeli

Tablo 29 incelendiğinde bütün yolların anlamlı sonuçlar verdiği görülmektedir. Buna göre sanal kaytarma üzerinde sorumluluğun (β=-0,379; p<0,01), dışadönüklüğün (β=-0,146; p<0,01) ve etik değerlerin (β=-0,124; p<0,01) negatif yönde anlamlı etkileri vardır. Örgütsel kayıtsızlık üzerinde ise sorumluluğun (β=-0,485; p<0,01) dışadönüklüğün (β=-0,303; p<0,01) ve etik değerlerin (β=-0,142; p<0,01) negatif yönde anlamlı etkileri vardır. Sonuç olarak $H_{1,}$ $H_{3,}$ $H_{5,}$ $H_{7,}$ H_{9} ve H_{11} hipotezleri kabul edilmiştir. Şekil 20' de yer alan yapısal eşitlik modelinde değişkenlere ait maddelerin birbirleriyle ilişkilerine yer verilmiştir.

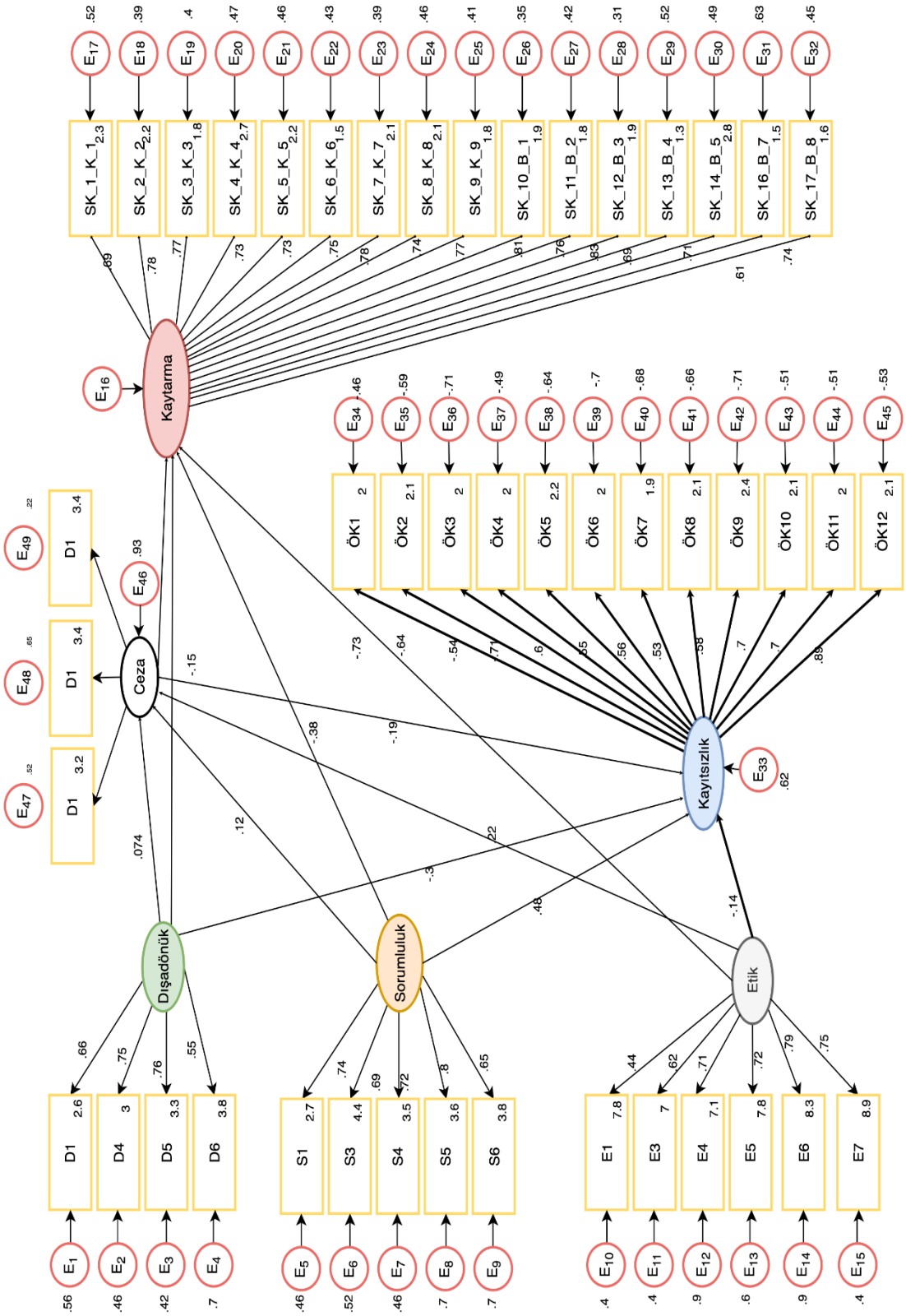
Çalışmanın bu bölümünde bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide aracı değişkenin etkisini incelemeye yönelik yapısal eşitlik modellemesi ile analizler yapılacaktır. Bir araştırmada değişkenler arasındaki aracılık etkisinden söz edebilmek için öncelikle aracı değişken, tahmin değişkeni ile sonuç değişkeni arasındaki ilişkiyi etkileyen diğer bağımsız değişken olarak tanımlanmıştır (Krsihnaswamy,S. M.,2006, s. 82). Aracı değişken, tahmin ve sonuç değişkeni arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini etkileyen değişkendir (Barron ve Kenny, 1986, 1173-1174). Aracılık etkisini test etmek amacıyla üç aşamalı analiz yapılmalıdır. İlk aşamada bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkilerine yönelik analiz yapılır. İkinci aşamada bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkilerine yönelik analiz yapılır. Üçüncü aşamada ise hem bağımsız değişken hem de aracı değişkenin birlikte bağımlı değişken üzerindeki etkilerine yönelik analiz yapılır. Bu üç analiz, araştırma modelinde yer alan aracılık bağlantılarının testlerini sağlamaktadır. Aracılık etkisinin bulunduğundan söz edebilmek için üç koşul yerine gelmelidir. İlki, birinci denklemdeki bağımsız değişken aracı değişkeni etkilemelidir. İkinci olarak, ikinci denklemdeki bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkilediği gösterilmelidir. Üçüncü olarak ise üçüncü denklemdeki aracı değişken bağımlı değişkeni etkilemelidir. Bahsedilen koşulların tümü tahmin edilen yönde gerçekleşmişse, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi, üçüncü denklemde ikinci denklemdekinden daha az olmalıdır. Aracı değişken kontrol edildiğinde bağımsız değişkenin hiçbir etkisinin olmaması durumunda tam aracılık olduğu ifade edilebilir (Baron ve Kenny, 1986, s.1174).

Bu kapsamda gerçekleştirilmiş olan sonuçları Tablo 30 ve yapısal eşitlik modeli Şekil 21'de yer almaktadır.

Tablo 30. Aracılık Analizi Sonuçları

Yol	1. Aşama	2. Aşama	3. Aşama
Dışadönüklük → Örgütsel Ceza	0,07		0,07
Sorumluluk → Örgütsel Ceza	0,11**		0,11**
Etik Değerler → Örgütsel Ceza	0,22**		0,22**
Dışadönüklük → Sanal Kaytarma		-0,14**	-0,14**
Dışadönüklük → Örgütsel Kayıtsızlık		-0,30**	-0,28**
Sorumluluk → Sanal Kaytarma		-0,37**	-0,38**
Sorumluluk → Örgütsel Kayıtsızlık		-0,48**	-0,46**
Etik Değerler → Sanal Kaytarma		-0,12**	-0,11**
Etik Değerler → Örgütsel Kayıtsızlık		-0,14**	-0,09**
Örgütsel Ceza → Sanal Kaytarma			0,032
Örgütsel Ceza → Örgütsel Kayıtsızlık			-0,194**
Uyum İyiliği Değerleri	$\chi 2(132)=495,2$ $\chi 2/df=3,75$ CFI:0,92 TLI:0,91 RMSEA:0.05	$\chi 2(854)$ $=3965,0$ $\chi 2/df = 4,64$ CFI =0.93 TLI =0.92 RMSEA=0.04	$\chi 2(978)=4234,$ 2 $\chi 2/df = 4,32$ CFI =0.93 TLI =0.92 RMSEA=0.06

*p<0,05; **p<0,01



Şekil 21 Aracılık Analizi ile Yapısal Eşitlik Modeli

Aracılık testlerinden ilk olarak bağımsız değişkenlerin aracı değişken üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre dışadönüklüğün örgütsel ceza algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Dışadönüklük değişkeninin aracı değişken üzerinde anlamlı etkisi olmadığından, dışadönüklük ile bağımlı değişkenler (sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık) arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracı rolü olduğu da söylenemeyecektir. Bu nedenle H_2 ve H_4 hipotezleri reddedilmiştir. Bununla birlikte örgütsel ceza algısı üzerinde, sorumluluk ($\beta=0,113$; $p<0,01$) değişkeninin ve etik değerlerin ($\beta=0,221$; $p<0,01$) olumlu yönde ve anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

Aracılık testlerinden ikinci aşamada ise bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik analiz yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre bütün bağımsız değişkenlerin bütün bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre etik değerlerin ise ($\beta=0,124$; $p<0,01$) olumlu yönde anlamlı etkileri, sanal kaytarma üzerinde dışadönüklüğün ($\beta=-0,146$; $p<0,01$) ve sorumluluğun ($\beta=-0,379$; $p<0,01$) olumsuz yönde, anlamlı etkileri vardır. Örgütsel kayıtsızlık üzerinde ise sorumluluğun ($\beta=-0,485$; $p<0,01$) , dışadönüklüğün ($\beta=-0,303$; $p<0,01$) ve etik değerlerin ($\beta=-0,142$; $p<0,01$) olumsuz yönde anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir.

Aracılık testleri ile ilgili üçüncü aşamada ise aracı değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak tüm değişkenlerin dahil edildiği model üzerinden analiz yapılmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre örgütsel ceza algısının sanal kaytarma üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Aracı değişkenin sanal kaytarma üzerinde anlamlı etkisi olmadığından, bağımsız değişkenler (dışadönüklük, sorumluluk, etik değerler) ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracı rolü olduğu da söylenemeyecektir. Bu nedenle H_2, H_6 ve H_{10} hipotezleri reddedilmiştir. Bunun yanında örgütsel ceza algısının örgütsel

kayıtsızlık üzerinde (β=-0,194; p<0,01) olumsuz yönde ve anlamlı etkilerinin olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçlara göre Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya koyulmuş olan aracılık etkisinden bahsedebilmek için gerçekleşmesi gerektiği belirtilen üç koşul sadece sorumluluk ve etik değerler ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracı rolü için yerine geldiği görülmektedir. Aracılık etkisinden söz edebilmek için son olarak bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin büyüklüğü, üçüncü aşamada ikinci aşamadakinden daha az olmalıdır (Baron ve Kenny, 1986). Sonuçlar bu çerçevede incelendiğinde, sorumluluk değişkeninin örgütsel kayıtsızlık üzerindeki etkisinin üçüncü aşamada (β=-0,462; p<0,01) ikinci aşamadan (β=-0,485; p<0,01) daha az olduğu görülmektedir. Bunun yanında etik değerler değişkeninin örgütsel kayıtsızlık üzerindeki etkisinin üçüncü aşamada (β=-0,098; p<0,01) ikinci aşamadan (β=-0,142; p<0,01) daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre sorumluluk ve etik değerler ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Son olarak aracılık testinin her aşamasındaki model için uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar dahilinde olduğu görülmektedir. Sonuç olarak H_8 ve H_{12} hipotezleri kabul edilmiştir.

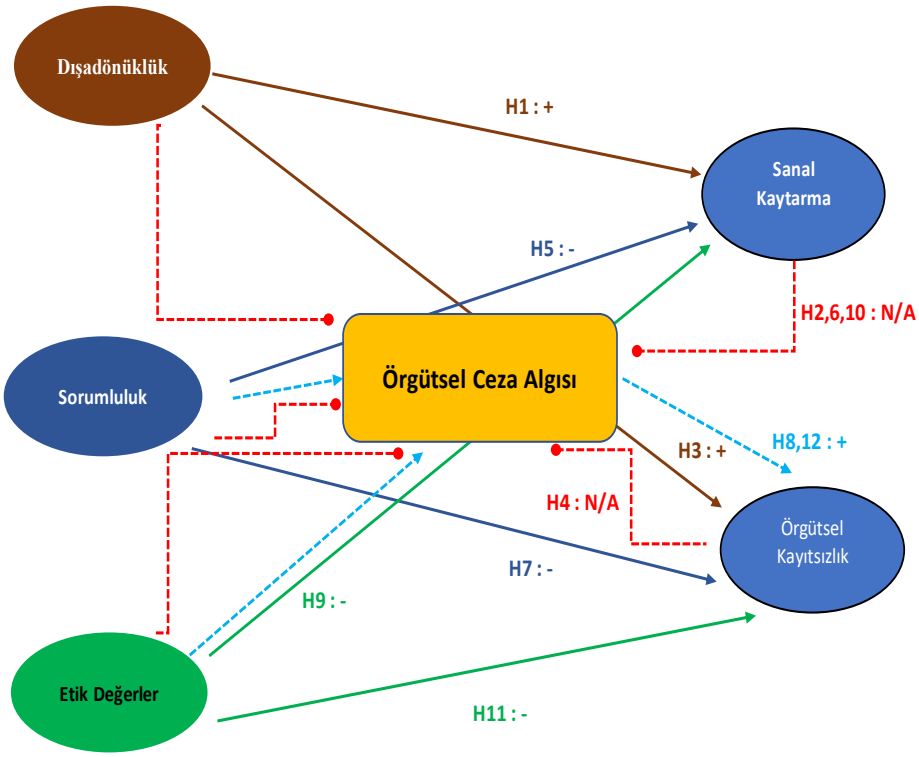
Çalışma kapsamında test edilen hipotez sonuçları Tablo 31'de sunulmuştur.

Tablo 31. Hipotez Sonuçları

HİPOTEZLER	SONUÇ
H1: Kişilik boyutlarından dışadönüklük ile sanal kaytarma arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	**KABUL**
H2:Kişilik boyutlarından dışadönüklük ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır.	**RED**
H3: Kişilik özelliklerinden dışadönüklük ile örgütsel kayıtsızlık arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	**KABUL**

H4: Kişilik özelliklerinden dışadönüklük ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır.	**RED**
H5: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile sanal kaytarma arasında olumsuz yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	**KABUL**
H6: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır.	**RED**
H7: : Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile örgütsel kayıtsızlık arasında olumsuz yönde ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.	**KABUL**
H8: Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır.	**KABUL**
H9: Etik değerler ile sanal kaytarma arasında olumsuz yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.	**KABUL**
H10: Etik değerler ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü vardır.	**RED**
H11: Etik değerlerin örgütsel kayıtsızlık arasında olumsuz yönde ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.	**KABUL**
H12: Etik değerler ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır.	**KABUL**

Araştırma modelinden hipotez testi sonrası sadece kabul edilen hipotezlerin gösterildiği hipotez testi sonrası araştırma modeli Şekil 22'de sunulmuştur.



Şekil 22 Hipotez Testi Sonrası Araştırma Modeli

Şekil 22'de yer alan hipotez testi sonrası modele göre araştırma hipotezlerinin çoğunlukla doğrulandığı görülmektedir. Örgütsel ceza algısı aracı değişkeninin dışadönüklük ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide etkisi olmadığı benzer şekilde etik değerler ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide de etkisi olmadığı görülmektedir. Örgütsel ceza ile yapılmış olan araştırmalarda cezanın istenmeyen bir tür motivasyon aracı olduğu bilinmektedir. Bu araştırma sonucuna göre örgütsel cezanın olumsuz davranışları önlemede her zaman etkili olmayacağı söylenebilir.

4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

4.1. Değerlendirme

"İstanbul'da Görev Yapan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Etik Değerlerinin Örgütsel Ceza Algısı Aracı Değişkeniyle Birlikte Sanal Kaytarma ve Örgütsel Kayıtsızlığa Etkisi" başlıklı tez çalışmasının konuları olan kişilik boyutlarından sorumluluk ve dışadönüklük, sanal kaytarma, örgütsel kayıtsızlık etik değerler, örgütsel ceza algısı olmak üzere beş başlıkta ele alınmıştır. Beş faktör kişilik boyutlarından sorumluluk ve sanal kaytarma ile ilişkili araştırmalarda sorumluluk puanı yüksek olan kişilerin sanal kaytarma puanının düşük çıktığı görülmüştür (Jia vd., 2013). Tez kapsamında araştırma konuları ile ilgili daha önce yapılmış olan buna benzer araştırmalara birinci bölümde yer verilmiştir. Literatürde yer alan çok sayıda araştırmaya dayalı sanal kaytarma ve kişilik boyutları araştırma modeline dahil edilmiştir.

Tezin ikinci bölümünde sanal kaytarma kavramı ele alınmıştır. Sanal kaytarmaya araştırmada yer verilmesininin nedeni son yıllarda giderek büyüyen bir problem haline gelmesidir (Fidan & Arda, 2021, s. 179). Kavramsal olarak 2000'li yıllardan başlayarak günümüze kadar araştırılmaya devam etmekte olan sanal kaytarma, örgütler için verimsiz olarak kabul edilen bir davranıştır. Sanal kaytarma ile ilgili öncü yaklaşımlara, sanal kaytarmanın boyutlarına, sanal kaytarma tiplerine, sanal kaytarmanın örgüterde neden olduğu sonuçlara ve sanal kaytarma ile ilişkili kavramlara yer verilmiştir. Sanal kaytarma konusu tüm unsurları ile açıklanmaya çalışılmıştır. Sanal kaytarmayı önleyici öneri niteliğinde istatiksel bilgilere ulaşılmıştır.

Tezin ikinci bölümünde ele alınan diğer kavram örgütsel kayıtsızlıktır. Örgütsel kayıtsızlık örgütlere zarar veren, insan kaynakları açısından oldukça verimsiz kabul edilen güncel bir kavramdır (Koçel, 2017). Örgütsel kayıtsızlıkla ilgili yapılmış olan çalışmalarda çalışanların zamanla örgüt amaçlarından koptuklarını ve bunun sonucu

olarak örgütsel kayıtsızlık davranışı sergiledikleri görülmektedir (Esfahani, vd., 2013, s. 76). Bu kısımda örgütsel kayıtsızlık ile ilgili diğer kavramlara, örgütsel kayıtsızlığın özelliklerine, örgütsel kayıtsızlığa neden olan unsurlara, örgütsel kayıtsızlığın sınıflandırılmasına, örgütsel kayıtsızlığın sonuçlarına yer verilmiştir. Örgütsel kayıtsızlığın sonuçları incelendiğinde örgütler için uzun vadede derinleşen bir bataklığa, örgütü içine çeken ve zamanla içinden çıkılmaz bir hale gelen girdaba benzetilmiştir (Mücevher, 2021, s. 10). Yapılmış olan bir araştırmada kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel kayıtsızlık davranış düzeyini ölçerek, kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek seviyede kayıtsızlık davranışı gösterdiğini ortaya koymuştur (Aydoğdu, 2016, s. 123). Kamu çalışanlarında kayıtsızlık davranışının görülme seviyesinin yüksek olmasının nedenleri, yönetime duyulan güvensizlik, liyakat yokluğuna olan inanç, siyasi tercihlerin görevlendirilmede etkili olması, ayrımcılık yapma, kayırma ve iş güvencesinin yüksek olması olarak özetlenebilir. Bu araştırmada yer alan öğretmenlerin de çoğu kamu çalışanı olduğu için örgütsel kayıtsızlık davranışı irdelenmiştir.

Tezin ikinci bölümünde kişilik kavramı ile ilgili geçmişten günümüze yapılmış olan tanımlamalara, kişiliği oluşturan merkezi bileşenlere, kişilik boyutları ile ilgili yapılmış olan öncü sınıflamalara ve bu boyutları etkileyen diğer faktörlere yer verilmiştir. Ayrıca tez ölçeğinin değişkenlerinden olan kişiliğin alt boyutlarından sorumluluk ve dışadönüklük hakkında bilgi verilmiştir. Beş faktör kişilik özellikleri ve sanal kaytarma ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmış olup bu araştırma sonuçlarına göre sanal kaytarma ile sorumluluk arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konmuştur (Kim vd., 2015). Kişilik boyutlarından dışadönüklük ile sanal kaytarma arasında istatiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı ortaya konmuştur (Abidin vd., 2014). Bu araştırmalara benzer şekilde bu araştırma sonucunda da sanal kaytarma ile sorumluluk arasında negatif anlamlı ilişkiler olduğu, dışadönüklük ve sanal kaytarma arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmüştür.

Tezin ikinci bölümünde yer alan etik değerler kavramı ile ilgili ortaya konmuş olan tanımlamalara ve tarihi süreçte kavramın gelişimi anlatılmıştır. Etik ile ilgili tanımlamalara, etik türlerine ve etik karar verme süreçlerine yer verilmiştir. Etik

değerlere bağlılığın birçok davranşsal problemi önlediği bilinmektedir. Bu nedenle etik değerlerin sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlığa etkisinin olumsuz olacağı varsayılmıştır. Araştırma kapsamında yapılmış olan istatistiksel analizlere dayalı olarak etik değerlerin öngürüldüğü biçimde sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık üzerinde negatif yönde anlamlı ilişkisi olduğu saptanmıştır. Benzer sonuçlara sahip başka araştırmalara da rastlanmaktadır.

Tez çalışmasının aracı değişkeni olan örgütsel ceza algısı kavramının tanımı ve önemi ile ilgili açıklamalara, ceza uygulamalarının örgütlere etkilerine ikinci bölümde yer verilmiştir. Örgütsel ceza algısının örgütsel problemleri çözmede etkili olduğu düşünülmektedir. Dozunda ve adil olarak yapılmış bir cezalandırmanın örgütler için yapıcı olduğu ortaya konmuştur (Akçit, 2011, s. 22). Örgütsel ceza algısının çalışanları caydırıcı olduğu ve işe sevkettiği bilinmektedir. Bu çalışma kapsamında örgütsel ceza algısının diğer değişkenler olan; dışadönüklük – sanal kaytarma, sorumluluk- sanal kaytarma, etik değerler-sanal kaytarma, dışadönüklük-örgütsel kayıtsızlık, sorumluluk- örgütsel kayıtsızlık, etik değerler – örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkilerinde aracılık etkisi irdelenmiştir. Sonuç olarak kişilik boyutlarından sorumluluk ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü vardır. Etik değerler ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü vardır.

Tez çalışmasının üçüncü bölümünde İstanbul'da Görev Yapan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Etik Değerlerinin Örgütsel Ceza Algısı Aracı Değişkeniyle Birlikte Sanal Kaytarma ve Örgütsel Kayıtsızlığa Etkisi ile ilgili araştırmanın amacı ve önemi irdelenmiştir. Araştırma hipotezleri açıklanarak araştırmanın öncül modeli ve araştırma modeline yer verilmiştir.

Tez çalışmasının üçüncü bölümünde araştırma metodolojisi detaylı olarak ele alınmıştır. Bu çerçevede örneklemi veri toplama ve analiz yöntemi, veri toplama araçları ortaya konmuştur. Öte yandan veri toplama araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik analizi yer almaktadır. Bulgulara dayalı olarak ankete katılan katılımcıların demoğrafik özellikleri ile ilgili analizlere, tanımlayıcı istatistiksel

analizlere, korelasyon analizlerine, hipotez testlerine ve analizler sonucu araştırmanın soncul modeline yer verilmiştir.

Tez çalışmasının dördüncü ve son bölümünde araştırma ile ortaya konmaya çalışılan sonuçlara yer verilmiştir. Araştırma konularını oluşturan sorunsallar olan sanal kaytarma, örgütsel kayıtsızlık ile ilişkilendirilerek araştırılan etik değerler, sorumluluk, dışadönüklük ve aracı değişken olarak araştırmada yer alan örgütsel ceza algısı konusu arasındaki ilişkiler irdelenmiş ve bazı bulgular ortaya konmuştur. Araştırma bugularına dayalı olarak literatüre sağladığı katkı anlatılmıştır. Araştırma sonuçları ile ilgili olarak çalışanlara ve yöneticilere bazı öneriler ortaya konmuştur.

4.2. Sonuçlar

Kişilik özelliklerinden dışadönüklük ve sorumluluk, etik değerlerin sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık üzerindeki etkisinde örgütsel ceza algısının aracılık rolü irdelenmiştir. Kişilik özelliklerinden sorumluluk ve dışadönüklük boyutunun sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık üzerinde anlamlı etkisi olacağı düşünülerek geliştirilen hipotezlere dayalı olarak araştırma modelinde yer verilmiştir. Etik değerler ile sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık arasında anlamlı etkisi olacağı düşünüldüğünden hipotezler geliştirilerek araştırma modelinde yer verilmiştir. Etik değerler ve kişilik boyutlarından dışadönüklük ve sorumluluk boyutlarının sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık üzerindeki etkisinde örgütsel ceza algısının aracılık rolü olacağı varsayılarak geliştirilen hipotezlere araştırma modelinde yer verilmiştir.
Araştırma hipotezlerine dayalı olarak tasarlanan araştırma ölçeği ile ilgili geliştirilmiş olan likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anket İstanbul'da görev yapan 800 öğretmene uygulanmış olup alınan veriler üzerinden istatistiksel analizler yapılmıştır. İstatistik veriler için SPSS ve AMOS programı kullanılmıştır. Bu analizlerin sonuçları şu şekilde özetlenebilir:

Ankete katılan öğretmenlerin demografik özellikleri değerlendirildiğinde, katılımcıların çoğunun (%42,75) 31- 40 yaş üzerinde olduğu, büyük çoğunluğunun (%51,53) ilkokul kademesinde çalıştığı, büyük çoğunluğunun (%93,77) resmi

okullarda görev yaptığı, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%80,53) üniversite (lisans) mezunu olduğu görülmüştür.

Elde edilmiş verilere dayalı olarak ölçeklerin tanımlayıcı istatistiksel analizleri sonucuna göre sorumluluk ölçeği aritmetik ortalaması değeri 3,82, dışadönüklük ölçeği aritmetik ortalaması değeri 3,62, etik değerler ölçeği aritmetik ortalaması değeri 4,68, sanal kaytarma ölçeği aritmetik ortalaması değeri 2,89, örgütsel kayıtsızlık ölçeği aritmetik ortalaması değeri 2,16, örgütsel ceza algısı ölçeği aritmetik ortalaması değeri 3,54 olarak saptanmıştır.

Araştırma kapsamındaki sanal kaytarma, örgütsel kayıtsızlık, örgütsel ceza algısı ile sorumluluk, dışadönüklük ve etik değerler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizine göre korelasyon katsayısı 0 ile 0,2 arasında ise "zayıf", 0,2 ile 0,4 arasında ise "düşük", 0,4 ile 0,6 arasında ise "orta", 0,6 ile 0,8 arasında ise "güçlü", 0,8 ile 1 arasında ise "yüksek" korelasyon seviyeleri olarak nitelenmektedir (Şencan, 2005). Bu verilere göre bulgular şu şekildedir; dışadönüklük ile sanal kaytarma arasındaki korelasyon katsayısı -0,1638 olup negatif anlamlı ilişki vardır. Dışadönüklük ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki korelasyon katsayısı -0,34 olup negatif yönde anlamlı ilişki vardır. Sorumluluk ile sanal kaytarma arasındaki korelasyon katsayısı -0,34 olup negatif yönde anlamlı ilişki vardır. Sorumluluk ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki korelasyon katsayısı -0,47 olup negatif yönde anlamlı ilişki vardır. Etik değerler ile sanal kaytarma arasındaki korelasyon katsayısı -0,08 negatif yönlü anlamlı ilişki vardır. Etik değerler ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki korelasyon katsayısı -0,17 olup negatif yönlü anlamlı ilişki vardır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre en güçlü ilişki sorumluluk ile örgütsel kayıtsızlık arasındadır. En zayıf ilişki ise sanal kaytarma ile etik değerler arasındadır. Örgütsel ceza algısı aracı değişkeni ile ilgili korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel ceza algısı ile aralarında en güçlü ilişki bulunan değişken (-0,22) örgütsel kayıtsızlık, en zayıf ilişki bulunan değişken ise (0,03) sanal kaytarmadır.
Araştırma hipotezleri ile ilgili yapılmış olan test analizlerine göre gerçekleştirilen yapısal eşitlik modellemesine göre hipotezlerin durumu şöyledir;

H_1 *"Dışadönüklük ile sanal kaytarma arasında negatif yönde ve anlamlı ilişki vardır."* Hipotezi kabul edilmiştir.

H_3 *"Dışadönüklük ile örgütsel kayıtsızlık arasında negatif yönde ve anlamlı ilişki vardır."* Hipotezi kabul edilmiştir.

H_5 *"Sorumluluk ile sanal kaytarma arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır."* Hipotezi kabul edilmiştir.

H_7 *"Sorumluluk ile örgütsel kayıtsızlık arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır."* Hipotezi kabul edilmiştir.

H_9 *"Etik değerler ile sanal kaytarma arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır."* Hipotezi kabul edilmiştir.

H_{11} *"Etik değerler ile örgütsel kayıtsızlık arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır."* Hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın bağımsız değişkenleri ile bağımlı değişkenleri arasındaki ilişkide aracı değişkenin etkisini incelemeye yönelik yapısal eşitlik modellemesi ile ilgili analizler yapılmıştır. Aracılık etkisinden söz edebilmek için aracı değişken, tahmin değişkeni ile sonuç değişkeni arasındaki ilişkiyi etkileyen bir bağımsız değişken olarak tanımlanmaktadır (Byrne,1998). Aracı değişken, tahmin ve sonuç değişkeni arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini etkileyen değişkendir (Barron ve Kenny, 1986, s. 1173-1174). Yapılmış olan aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişkenlerin aracı değişken üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre dışadönüklüğün örgütsel ceza algısı üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı *(p>0,05)* tespit edilmiştir. Dışadönüklüğün aracı değişken üzerinde anlamlı etkisi olmadığından, dışadönüklük ile bağımlı değişkenler (sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık) arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracı rolü olduğu da söylenemeyecektir. Bu durumda;

H_2 "*Dışadönüklük ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır."* Hipotezi reddedilmiştir.

H_4 "*Dışadönüklük ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır*." Hipotezi reddedilmiştir.

H_6 "*Sorumluluk ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır*." Hipotezi reddedilmiştir.

H_8 "*Sorumluluk ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır."* Hipotezi kabul edilmiştir.

H_{10} "*Etik değerler ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır."* Hipotezi reddedilmiştir.

H_{12} "*Etik değer ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü bulunmaktadır."* Hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez sonuçları büyük oranda araştırma modelini desteklemektedir.

Araştırma modelinde yer almayan ancak araştırma soruları kapsamında araştırma değişkenleri olan kişilik özelliklerinden dışadönüklük, sorumluluk ve etik değerler ile sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlığın ve katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Yaş grubuna göre değişiklikleri saptamak için ***t*** testi, diğer demografik değişkenler için ANOVA testi yapılmıştır. Bu kapsamda gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre;

i. Dışadönüklüğün; yaşa, çalışılan kademeye ve eğitim seviyesine göre anlamlı farklılık gösterdiği,
ii. Sorumluluğun; yaşa ve çalışılan kademeye göre anlamlı farklılık gösterdiği,
iii. Sanal kaytarmanın; yaşa ve çalışılan okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği,
iv. Örgütsel kayıtsızlığın; yaşa ve çalışılan okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği,

v. Etik değerler ve örgütsel ceza algısının ise katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Literatürde yer alan daha önce yapılmış araştırmalara bakıldığında benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Özcan (2019) yapmış olduğu araştırmasında beş faktör kişilik özelliği ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiye yönelik; kişilik boyutlarından sorumluluk sahibi kişilerin işyerinde sanal kaytarma davranışı sıklığının önemli ölçüde az olduğunu saptamıştır. Dışadönük kişiliğe sahip olmanın ise sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını saptamıştır. Tan vd. (2018) 400 otel çalışanı ile yaptığı araştırmada kişilik özellikleri ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi incelemişler ve kişilik özelliklerinden sorumluluk ve uyumluluk faktörlerinin sanal kaytarma ile negatif bir ilişkisi olduğunu saptamışlardır. Kim vd. (2015) çalışanların kişiliği ile algılanan adaleti ve personel güçlendirmeyi sanal kaytarma ile ilişkilendirerek yaptığı araştırmada kişilik boyutlarından sorumluluk ve duygusal dengelilik sanal kaytarma ile negatif ilişkilidir. Sonuç olarak bu çalışmada elde edilen bulguların literatürde yer alan kavramlar arası ilişkiler ve önceki araştırma sonuçlarına paralellik arz ettiği belirtilebilecektir.

Çalışma sonucuna göre dışadönüklük, sorumluluk ve etik değerlerin örgütler için negatif nitelikte olan sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık üzerinde negatif etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre işletmelerin işe alım öncesinde gerçekleştirecekleri insan kaynakları seçim sürecinde anket vb. yöntemlerle potansiyel çalışanın kişilik özelliklerinin belirlenmesiyle pozitif özelliklere sahip kişilere öncelik verilmesi bir yöntem olarak benimsenebilir (Çavdar ve Çavdar, 2010, s. 89). Bunun yanında örgütler için mevcut çalışanlarda anılan olumlu özelliklerin geliştirilmesine yönelik eğitim programları icra edilebilir. Örgüt kültürünü canlı tutacak yenilikler yapılabilir. Çalışanların örgüte bağlılığı arttırılabilir. Örgütsel kayıtsızlıkla ilgili yapılmış olan kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel kayıtsızlık düzeylerinin belirlenmesine dair araştırma sonucuna göre anlamlı fark görülen etken "yöneticiye karşı kayıtsızlık" faktörüdür (Ghaderi, vd., 2015; Esfahani vd., 2015). Bu nedenle örgüt yöneticilerinin gelişimine ve yönetim anlayışlarına katkı sağlayacak deneyimlerin arttırılması sağlanabilir. Güncel örgütsel sorunlara aşina olmaları ve çözümler üretebilmeleri için uygulamalı eğitim faaliyetleri yapılabilir. Özetle uzun

vadede örgütlerin varlığını tehdit eden örgütsel kayıtsızlık, bir takım örgütsel stratejiler belirlenerek ve hayata geçirilerek önlenebilmektedir. Bu kapsamda örgütsel kayıtsızlığın önlenmesi ile ilgili araştırmacıların önerileri şu şekilde özetlenmiştir (Keefe, 2006. s. 14-15; Raeichi, 2010; Aydoğdu, 2016, s. 107)

i. Örgütün amaçları, vizyonu ve yüklendiği misyon açıkça belirlenmeli, çelişkili durumlar en aza indirilmeli ve çalışanların anlayacağı şekilde ilan edilmelidir.

ii. Bilgi akışı sağlanmalıdır. Örgütte olan bitenle ilgili bilgi paylaşımının hızla sağlanması için iletişim altyapısının oluşturulması önemlidir. Yöneticilerle çalışanlar arasında iletişimin net ve açık olması gerekmektedir. Olası olumsuz durumlarda mevcut bilgi akışına göre hareket edilmesi krizlerin çözülmesine ve çalışanların kayıtsızlığının önüne geçilmesine yardımcı olacaktır.

iii. Motivasyonu arttırıcı bir ortam oluşturulmalıdır. Örgütsel kayıtsızlık davranışının en sık görüldüğü faktör "yöneticilere yönelik kayıtsızlık" olması sebebiyle yöneticilerin çalışanları sürekli motive etmesi gerekmektedir. Takdir etme, yol gösterme, ödüllendirme, örnek gösterme, adil olma ve özlük takibi gibi motive edici konulara önem vermelidir.

iv. Çalışanlara yetki verilmelidir. Yetki devrinin yapıldığı örgütlerde verimliliğin arttığı bilinmektedir. Bu nedenle çalışanların kendilerini örgütün bir parçaşı olduğunu hissetmeleri, kayıtsızlık davranışının önlenmesi açısından oldukça önemlidir. Yetki devrinin adaletli yapılması sayesinde çalışanın örgüte bağlılığının arttıracağı düşünülmektedir.

v. Aktif bir kariyer planlamasının var olması gerekmektedir. Çalışanın örgüt içinde verimli bir şekilde bulunması, kendini ait hissetmesinin yanında kariyer gelişimine de katkı sağlayacağına dair beklentisine bağlıdır. Çalışanların kayıtsızlık davranışının yerine umutla ve bağlılıkla çalışması kariyer planlamasına da bağlıdır.

vi. Çalışanların işlerine verdikleri önemi diğer organizasyonlarla kıyaslama gibi durumlar için her işin örgütte önemli olduğunun hissettirilmesi gerekmektedir. Hiçbir çalışanın kendi yaptığı işi önemsiz görmesine izin verilmemelidir.

vii. Performans değerlemesi yapılmalıdır. Çalışanların performanslarının değerlendirilerek yapıcı bir tavırla ve düşük performans gösterenleri yüreklendirici bir tutumla sergilenmelidir. Çalışanların kendi performanslarını görmeleri ve kendilerini geliştirmeleri için imkan sağlanmalıdır.

viii. Uygun örgüt ortamı oluşturmak gerekmektedir. Hem fiziki hem de psikolojik açıdan çalışanların kendilerini rahat, huzurlu ve mutlu hissedecekleri şekilde örgütün dizayn edilmesi kayıtsızlığı önleyecektir.

ix. Çalışanların bilgi ve becerilerinini arttırılması gerekmektedir. Her örgütte asıl amaç verimlilik olduğu için en iyi girdilerle en iyi sonuçların alınması beklenmektedir. Bu nedenle çalışanların iyi seçilmesi, en güncel bilgilerle donatılması, kendilerini yeterli ve bilgili hissetmeleri örgüte bağlılığı arttıracaktır. Öğrenen organizasyon yapıları çalışanların bilgi ve becerilerini arttırmak için en uygun yapılar olup değişime ve gelişime açık ve hızlı yapılardır.

x. İletişim gereklerinin uyumunu sağlamak gerekmektedir. Çalışanların becerileri ile birlikte örgütte üstlendikleri rollerin uygun olması gerekmektedir. Çalışanların bu rollere uygunluğu için testler, analizler ve değerlendirme araçları kullanılarak iş için en uygun çalışanların belirlenmesi gerekmektedir.

xi. Çalışanların kararlara katılması ve demokratik bir örgüt kültürünün oluşturulması kayıtsızlık davranışının önlenmesinde en önemli unsurlardandır. Belirlenmiş amaçlara ulaşmada çalışanların alınan kararlara katılımını sağlamak aidiyeti arttırarak, çalışanları motive etmektedir.

Örgütsel kayıtsızlıkla ilgili yapılmış olan araştırmalara dayalı sonuçlarda örgütsel kayıtsızlık düzeyinin düşük olduğu fakat var olan bir sorun olduğu ileri sürülmektedir (Ghaderi vd., 2015). Buna dayalı olarak örgütsel kayıtsızlık çalışanlara sorulduğunda

kabul etmedikleri bir olgu olduğu düşünülmektedir. Bunun nedeni olarak da kişilerin kendilerini "sosyal beğenilirlik" anlayışıyla olumlu gösterme çabası görülmektedir. Bu çaba anket sorularının yöneltildiği kişilerde de mevcut olması nedeniyle alınmış olan cevaplara dayalı olarak ölçmenin sonuçları da yanlı olabilecektir (Koğar & Gelbal, 2015, s. 137). Örgütsel kayıtsızlıkla ilgili 360^{o} ölçülebilen bir araştırma yapılabilir. Başka bir deyişle, kişinin kendisine, yöneticisine, meslektaşlarına, astlarına ve müşterilerine yönelik olarak geliştirilen ölçekler daha objektif bir ölçüm sağlayabilir (Aydoğdu, 2016, s. 114). Bu nedenle yapılacak yeni araştırmalarda daha geniş bir bakış açısıyla ölçme sağlanabilir.

Çalışma kapsamında daha önce de belirtildiği gibi örgütsel ceza algısının aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Şu durumda örgütler için olumsuz olarak ifade edilen sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık davranışlarını azaltmanın bir yolunun da örgütsel ceza algısını artırmak olduğu belirtilebilir. Ceza en çok kullanılan en az anlaşılan ve kötü uygulanan öğreti şeklidir. Ceza kavram olarak karmaşık olarak algılanması nedeni ile ayrıntılı olarak tanımlanmalı, sınırları iyi çizilmeli ve çok dikkatli bir şekilde uygulanmalıdır (Luthans, 1995, s. 206). Ceza yöntemi adil bir biçimde uygulanıyorsa, örgütteki bütün çalışanların aynı standart kurallara uymasını sağlayacağından personelin moral, motivasyon ve performansı yükseltilebilir (Akçit, 2011, s. 22). İşletmelerde kullanılan cezalandırma yöntemleri, çalışanların hatalarını düzeltmesine yönelik olan, güdülenmesini sağlayan, uyarıcı nitelikte olabildiği gibi çalışanın örgüt için yarar sağlamayacağı durumlarda da işine son verilmesi şeklinde uygulanabilmektedir (Fidan, 1991, s.37). İşletmelerde cezai yaptırım gerektiren durumlarda, ceza sistemi uygulanmadan önce bunu önleme olanağı ve en başında yapılan ihlaller için düzeltici çözümlerin uygulanması gerekmektedir. Kural ve düzenlemeler ile ilgili yeterli uyarıcılar bulunmalıdır. Çalışanların, örgüt kuralları hakkında haberdar olmaya, başvurmaya, temsil etmeye, savunmaya ve sorgulamaya hakkı olmalıdır. İşletmede bu tedbirler alınırken işlenen suçlar ya da kural ihlalleri çok iyi tespit edilmeli bu suçlar resmi olarak kanıtlanabilir somut verilere dayandırılabilir olmalıdır (Hickey.J., 2004, s. 490). Aksi takdirde çalışanların örgüte karşı olumsuz tutumları artabilir ve sonucunda örgütten ayrılmaya kadar gidebilir. Etik değerler ile ilgili olarak, kişinin sahip olduğu etik değerler ve genel ahlak anlayışı iş etiğinin de temelini oluşturmaktadır (Velasquez, 1998). Etik değerlerle ilgili geniş kapsamlı ve

çok sayıda farklı ülkeden gelen çalışanlarla yapılmış olan araştırmada etik puanları doğum ülkesine, refah seviyesine ve kültürlere göre değişiklik gösterdiği ortaya konmuştur (Mc Murray, & Scott 2013). Çalışanların sahip oldukları etik değerlerin muhtemel olumsuz davranışları önlemede son derece önemli olduğu bilinmektedir. İşe alım sürecinde daha önce önerilmiş olan kişilik ile ilgili testlere ilave olarak etik değerler ile ilgili test uygulanması da düşünülebilir.

4.3. Öneriler

4.3.1. Araştırmacılara Öneriler

Çalışma kapsamında araştırmacılar için de birtakım öneriler geliştirilmiştir.

i. Yapılacak yeni bir araştırma için farklı bir örneklem grubu belirlenebilir.

ii. İstanbul ili ile sınırlı olan bu araştırmaya alternetif olarak araştırma Türkiye genelinde ya da farklı şehirlerde gerçekleştirilebilir.

iii. Araştırma modeline farklı değişkenler ilave edilerek daha açıklayıcı sonuçlara ulaşılabilir.

iv. Etik değerlere ilave liderlik türlerinden etik liderlik üzerinde durulabilir.

v. Aracı etkinin incelendiği bu araştırmadan farklı olarak düzenleyici etkinin de incelendiği farklı bir araştırma yapılabilir.

vi. Kesitsel olan bu çalışmadan farklı olarak boylamsal bir çalışma gerçekleştirilebilir.

4.3.2. Öğretmenlere Öneriler

Öncelikle sanal kaytarma bilgisayar ya da telefon ekranı başında internette geçirilen verimsiz süreler olduğundan tüm insanların problemidir. Araştırmanın örneklem

grubunu öğretmenler oluşturması nedeniyle öğretmenlere birtakım öneriler sunulmuştur. Bunlar şu şekildedir;

i. Öğretmenler okulda iş dışındaki nedenlerle ne kadar zaman internette kaldıklarını (ekran süresi, internet arama geçmişi, uygulamalarda geçirilen süreler) ölçerek farkındalıklarını arttırabilirler. Bu öz denetim sağlayacağından sanal kaytarma davranışının azalacağı düşünülmektedir.
ii. Öğretmenler sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık gibi örgütsel problemlerden bilimsel dergiler yoluyla haberdar olabilirler. Bu nedenler güncel konuları takipte kalmaları faydalı olabilir.
iii. Öğretmenlerin okulda iş saatlerinde kendi iradeleri ile telefonlarını acil durumlar dışında kullanmamaları önerilebilir.
iv. Öğretmenler okulda oldukları zaman dilimlerinde paylaşımlı kütüphane ya da sosyalleşme ortamlarına yönelebilirler.
v. Örgütsel kayıtsızlık ile ilgili bir problem yaşadıklarını fark ettiklerinde kaçmak, sessizleşmek yerine kendilerini örgüte karşı kayıtsızlığa iten konularda okul yönetimi ya da diğer kişilerle etkili iletişim yöntemlerini kullanabilirler.
vi. Her öğretmenin farklı kişiliği olması nedeniyle öğretmenlerin kendini daha iyi tanıması için kişisel gelişimlerine katkı sağlayacak etkinliklere yönelmeleri faydalı olabilir.
vii. Millî Eğitim Bakanlığının hizmet içi eğitimlerinin belirlenmesinde öğretmenlerin sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık gibi konularda seminer talep etmeleri faydalı olabilir.

4.3.3. Eğitim Yöneticilerine Öneriler

İnternet dünyanın her yerinde olduğu gibi Türkiye'de de etkin bir biçimde kullanılmaktadır. Özellikle Covid-19 salgın döneminde tüm okullar uzaktan eğitim yapmak durumunda kalmıştır. Halen daha eğitim ortamlarında ve tüm eğitim paydaşlarında neredeyse %100 oranında internet kullanımı gerçekleşmektedir. Liberman, vd., (2011, s. 2192)'nın sanal kaytarma ile ilgili araştırmasında yöneticilerin sanal kaytarma davranışı ile ilgili öngörülerde bulunmak, önleyici faktörler belirleyerek bunları

düzenlemek ve izlemek gibi görevleri olduğundan söz etmiştir. Bu ve benzeri bulgulara dayalı olarak eğitim- öğretim süresince doğru internet kullanımı ve kaytarma davranışları ile ilgili eğitim yöneticileri şu önlemleri alabilirler;

i. Sanal kaytarma davranışının gösterilme sıklığını ve oluşan zaman kaybını belirlemek için okul ağından ziyaret edilen web sayfalarının ve gezinme sürelerinin indirilerek rapor halinde getirilmesi ve tüm personelle periyodik olarak paylaşılması farkındalık oluşturabilir.
ii. Okul içi internet kullanımını Millî Eğitim Bakanlığı'nın belirlediği güvenilir hat üzerinden sağlanabilir.
iii. Öğrencilerin (lise ve dengi okullarda okuyan) derse ya da okula cep telefonu ile girmemeleri sağlanabilir.
iv. Okul internet üzerinden akıllı tahta, bilgisayar gibi araçlarla ders işlenmesi sağlanabilir.
v. Öğretmenlerin ders esnasında internete erişimleri okulun güvenli ağı üzerinden sağlanabilir.
vi. Öğretmenlerin derste cep telefonlarını şahsi amaçlarla kullanmamaları sadece acil durumlarda kullanmalarını sağlamak için ortak karar alınabilir.
vii. Araştırma bulgularına göre kişilik özelliklerinin sanal kaytarma üzerindeki etkisi düşünülerek Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü'nün hazırladığı hizmet içi eğitim içeriklerine kişilik ve internet kullanımı eğitimleri eklenebilir.
viii. Örgütsel kayıtsızlık araştırmalarına göre çalışanların "yöneticiye karşı kayıtsızlık" faktörü önemli derecededir (Ghaderi vd., 2015; Esfahani vd., 2015). Buna yönelik olarak eğitim yöneticilerinin bu probleme çözüm odaklı bakış açısıyla yaklaşmaları, iletişim becerilerini geliştirmeleri ve eğitim almaları faydalı olabilir.

Araştırmanın diğer problemi olan örgütsel kayıtsızlık, tüm dünyada örgütler için tehdit oluşturmaktadır. Bu nedenle araştırmalar bu olumsuz davranışı açıklamaya ve önlemeye yönelik olarak devam etmektedir. Bu konu ile ilgili öneriler şu şekilde sıralanabilir;

i. Örgütsel kayıtsızlık davranışında bulunan öğretmenleri tespit edebilmek için öncelikle eğitim yöneticilerinin bu konu hakkında bilimsel makaleler okumaları önerilebilir.
ii. Örgütsel kayıtsızlık davranışı kararlara katılmama durumunda da söz konusu olduğundan yıllık planlamalar yapıldığı sırada tüm personelin fikirleri itinayla dinlenmeli ve alınan kararlara katılımı sağlanmalıdır.
iii. Yöneticiler, öğretmenler ve diğer çalışanlar arasındaki iletişimi güçlendirici bir iletişim ağı oluşturulabilir. Herkesin olanlardan haberdar olmasını sağlayıcı bültenlerin yer aldığı internet sayfaları, e-posta ya da WhatsApp grupları oluşturulabilir.
iv. Okul içinde örgüt iklimini güçlendirecek sosyal, kültürel etkinlikler düzenlenebilir.
v. Örgütsel kayıtsızlığı belirgin olarak görülen öğretmenler için düzeltici ve yapıcı görevlendirmeler yapılabilir.
vi. Örgütsel kayıtsızlığın kişilik özelliklerinden sorumluluk özelliği ile ilişkili olduğundan hareketle öğretmenlerin ilgi ve istekleri doğrultusunda sorumluluk özelliklerine yönelik projelere dahil edilebilir.
vii. Öğretmenlere yönelik eğitimler planlanırken eğitim programına kişisel gelişim, değerler, örgütsel davranış gibi konular eklenebilir.

4.3.4. Yerel Yöneticilere Öneriler

Sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık her kurum ve kuruluşta söz konusu olabilecek örgütsel problemlerdir. Özellikle sanal kaytarma konusunda birçok kuruluş bir sorun olarak kabul edip bu sorunla ilgilenmektedir. Belirli siteleri engellemek yoluyla elektronik izleme ve resmi internet kullanımı politikalarını tanıtmak gibi önlemlere başvurmaktırlar (Lara vd., 2010). Bu nedenle ülkemizde de problem olarak büyüyen sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlıkla ilgili yerel yöneticilere de bazı öneriler sunulmuştur.

i. Öncelikle farkındalık oluşturmak için sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık kavramı ile ilgili dikkat çekici sloganlar oluşturularak yerel yönetimlerin web sayfalarında, twitter, Instagram vb. sosyal medya hesaplarında yer verilmelidir.
ii. Öğrencilere yönelik kurslarda, seminerlerde sanal kaytarma ve ilgili verimli internet kullanımı ile ilgili erken bilinçlendirme çalışmaları yapılabilir.
iii. Sanal kaytarma genel anlamda zamanı verimsiz kullanmak olarak düşünülmektedir. Bu nedene yetişkin vatandaşlara yönelik olarak kamu spotu şeklinde dikkat çekici içerikler oluşturularak metro, otobüs, vapur gibi toplu taşımada yer alan ekranlarda yer verilebilir.
iv. Kamu binalarında hizmet eden personele konu hakkında bilgilendirici eğitimler verilebilir.
v. Belediyelerin düzenlemiş olduğu yetişkin eğitimleri kapsamında sanal kaytarma ve verimli internet kullanımı konularına yer verilebilir.
vi. Örgütsel kayıtsızlık davranışı ile ilgili okullarda ve diğer kurumlarda problem çözmek üzere üniversitelerden akademik danışmanlık verebilecek yeterlilikte akademisyen desteği sağlanabilir.
vii. Toplumun bilinç kazanması için sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlıkla ilgili konularda oluşturulan bilgilendirici yazılı bülten gönderilebilir. Sosyal ve kültürel ortamların arttırılması ile vatandaşların topluma aidiyet duyguları geliştirilebilir. Aitlik hissi ile örgütsel kayıtsızlık problemi azaltılabilir.

KAYNAKÇA

Abel, J. P., Buff, C. L., & Burr, S. A. (2016). Social media and the fear of missing out:scale development and assessment. *Journal of Business & Economics Research, 53*(1), 33-44.

Abidin , R., Abdullah, C. S., Hasnan, N., & Bajuri, A. L. (2014). The relationship of cyberloafing behavior with big five personality traits. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 8*(12), 61-66.

Abusharbeh, M. T. (2013). The use of grounded theory to discover organizational indifferences in university of Brawijaya. *Journal Aplikasi Manajemen, 4*(11), 621-628.

Adler, A. (2011). *İnsan Tabiatını Tanıma.* İstanbul: Kumsaati.

Ahmadi, S.A.A., & Rafie, A. (2015). Astudy on emotional intelligence strategies to reduce organizational indifference. İnternational Journal of Management and Bussiness Strategy, 4(3), 168-178.

Ahn, H. (2021). Effects of Teacher's Commnunicative Behaviors on Instructor and Class Evaluations: by Student Personalty Traits and Communication Characteristics. *Journal of Digital Convergence, 19*(1), 361-371.

Akca, A. (2013). *Okul yöneticilerinin iş dışı internet kullanım davranışlarının incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akçit, V. (2011). *Örgütlerde ödüllendirme ve cezalandırmanın örgüt çalışanlarının performansına etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi.

Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality.* New York.

Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait names: A psycholexical study. *Psychological Monographs*(47), 211.

Allport, G. W. (1961). *Personality: A Psychological Interpretation*, England: Oxford, 1937

Anandarajan, M., Devine, P., & Simmers, C. A. (2004). A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace. *A guide to effective human resources management*, 61-79.

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

Arıkan, R. (2013). *Araştırma yöntem ve teknikleri* (Vol. 2). Nobel.

Arslan, B. (2018). *Türkiye'deki bocce ve dart sporcularının ahlaki karar alma tutumlarının incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).

Arslan, İ. K. ve Aybar, Z. D. A. (2020). Sosyal Medyanın Tüketici Davranışlarına Etkileri ve İşletmeler Açısından Önemi, *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(7): 548- 565

Askew, K. (2012). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing. Graduate Theses and Dissertations. *Unversity of South Florida*, 1-74.

Askew, K., Buckner,J., Taing, M.U.,Ilie,A., Jeremy, A.B., & Coovert,M.D. (2014). (2014). Explaining Cyberloafing: The Role Of Theory Of Planned Behaviour. Computers in Human Behavior, 510-519 .

Augustine, A. A., & Larson, R. J. (2012). Is a trait really the mean of states similarities and differences between traditional and aggregate assesments of personality. *Journal of İndividual Differences, 33*(3), 131-137.

Awolaran, B., Babalola, E., ve Onifade, P. (2021). Nijerya'daki lisans öğrencileri arasında Beş Büyük Kişilik boyutları, zararlı psikoaktif madde kullanımı ve akademik motivasyon arasındaki ilişkiler. *Cambridge University Press, 7*(1), 234-235.

Aydınlık Ülgen, A., Dönmez, D. "Türkiye'de Faaliyet Gösteren En Büyük 500 İşletmede Etik Kodları Araştırması" Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi. 7:28, Haziran 2007

Aydoğdu, C. (2016). İşgören Kayıtsızlığı: Kamu ve özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Mersin.

Aydoğdu, C., ve Çakıcı, A. (2018). Örgütlerde kayıtsızlık davranışı üzerine bir araştırma. *SBederdi*(2), 96-117.

Badiou, A. (2004). *Etik* (Çev. T. Birkan). Metis Yayın.

Balanger, F., & Slyke, C. (2002). Abuse or learning? *Communications of the ACM, 1*(45), 64-65.

Ball, G. A., & Sims Jr, H. P. (1991). A conceptual analysis of cognition and affect in organizational punishment. *Human Resource Management, 1*(3), 227-243.

Ball, G., Trevino, L., & Sims Jr, H. P. (1993). Justice and Organizational Punishment: Attitudinal Outcomesof Disciplinary Events. *Social Justice Research*(6), 39-67.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance:Meta- Analysis. *Personel Psychology, 44*(1), 1-26.

Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182.

Barron, R. (1996). Workplace violence and workplace agression evidence on thair relative frequence and potential causer, agressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, ,* 161-179.

Başaran, A. G. (2020). Hemşirelik bölümü son sınıf öğrencilerinin intörnlük uygulamasında karşılaştığı sorunlar, tutumları ve etik açıdan değerlendirmeleri. *Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi*, *3*(3), 177-183.

Baştürk, Ş. (2009). "Uyum" dan "dışlanma" ya: yirmi birinci yüzyılda göçmenler ve sosyal politika. In *Journal of Social Policy Conferences*,57, 515-548.

Bayır, M. (2019). Nietzsche felsefesinde ,nsan ve ahlak sorunu. *Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*(3), 21-36.

Bayram.G., E. (2018). Etik değerler ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, 2*(2), 228-259.

Bayır. M., (2019). Nietzsche Felsefesinde İnsan ve Ahlak Sorunu. *Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*, 3, 21-36.

Byrne, M. B. (1998). Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming. Lawrence Erlbaum Associates, MahwahNew Jersey, London.

Beehr, T. A. & Newman, J. E., 1978. Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel psychology,* 31(4), s. 665-699.

Beheshtifar, M., Borhani, H., & Moghadam, M. N. (2012). Destructive role of employee silence in organizational success. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 2(11), 275- 282.

Bell, D. (2018). The indifferent: Qualitative Research in Psychology. 15(3), 140-155.

Betts, T. K., Setterstrom, A. J., Pearson, J. M., ve Totty, S. (2014). Explaining Cyberloafing through a Theoretical Integration of Theory of Interpersonal Behavior and Theory of Organizational Justice. Journal of Organizational and End User Computing, 26(4), 23-42.

Benet- Martínez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of personality and social psychology*, *75*(3), 729.

Bilişim Teknolojileri Kullanım Oranı 2021. (tarih yok). https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2021, adresinden edinilmiştir.

Billington, R. (2017). *Felsefeyi Yaşamak.* (A. Yılmaz, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Bingöl, S. (2020). Arthur Schopenhauer'de evrim, etik ve estetik ilişkisi. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dersisi*(30), 377-396.

Bishop, P., (2008). "Elementart aesthetics", hedonistic ethics: The philosophical foundations of Feuerbach's late works. History of Europen Ideas, 34(2008), 298-309.

Blanchard, A., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior, 24*, 1067-1084.

Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 383-400.

Blau, G., Yang, Y., & Ward Cook, K. (2006). Testing a Measure of Cyberloafing. *Journal Of Allied Health, 35*(1), 9-17.

Block, W., (2001). Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics. *Journal of Business Ethics* 33, 225–231.

Bouchard, G.-L. (2004). Situational and dispositional coping: an examination of their relation to personality. cognitive appraisals and psychological distress. *European Journal of Personality*, *18*, 221-238.

Bouchard, T. J., & McGue, M. (2003). Genetic and enviromental influences on human psychological differences. *Journal of neurobiology*(54), 4-45.

Brown, M.E., Trevino, L.K., Harrison, D.A. (2005). Ethical Leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97*(2), 117–134.

Bulut, M. B., ve Yıldız, M. (2018). Boyutlandırılmış Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin (B5FKE) Türkçeye Uyarlanması. *Mediterranean Journal of Humanities, 8*(2), 181-200.

Burger, J. M. (2016). *Kişilik.* İstanbul:(İ.Deniz,E.Sarıoğlu,Çev.) Kaknüs Yayıncılık.

Butterfield, K. D., Trevino, K. L., Wade, K. J., & Ball, G. A. (2005). Organizational punishment from the managers perspective: An exploatory study. *Journal of Managerial Issues, 17*(3), 363-382.

Büyükgebiz,Koca E., ve Tunca, M. Z. (2020). İnternet ve Sosyal Medya Bağımlılığının Öğrenciler Üzerindeki Etkilerine Dair Bir Araştırma. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, *4*(1), 77-103.

Can, H., Azizoğlu, Ö.A., Miski Aydın, E. 2015. Örgütsel Davranış (2.Baskı), Siyasal Kitabevi, Ankara.

Candan, H. ve İnce, M. (2016). Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkini n incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerin bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (1) , 229-235 .

Çankır, B. İslam kültürü ve batı kültürü sentezli "yönetsel etik". *https://www.academia.edu/download/61986359/B1920200204-57200-cgc9do.pdf#page=121* adresinden alınmıştır.

Cattel, R. B. (1957). Personality and motivation: Structure and measurement.New York: Hardcourt,Brace&World. *Journal of Personality Disorders, 1*(19), 53-67.

Çavdar, H. & Çavdar, M. (2010). İşletmelerde iş gören bulma ve seçme aşamaları. D eniz Bilimleri ve Mühendisliği Dergisi, 6 (1), 79-93. https://dergipark.org.tr/en/pub/jnse/issue/9991/123477 adresinden edinilmiştir.

Chamorro-Premuzic, T. (2007). *Personality and Individual Differences.* Oxford.

Chen, R. W., Ross, V. H., & Yang, H. H. (2011). Personality and motivational factors. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial, 5*(1).

Cihan, M. 2. (2004). John Locke'un ahlak üzerine düşünceleri. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*(10), 99-113.

Cohen. W. A. (2010). Drucker ve liderlik, İstanbul: Optimist Yayınları.

Cooper, B. J., Leung, P., Dellaportas, S., Jackling, B., & Wong, G. (2008). Ethics education for accounting students,a toolkit approach. *Accounting Education: An İnternational Journal, 4*(17), 405-430.

Costa, P. R. (1995). Domains and facets: hiyerarchical personality assessment using the revised neo personality inventory. *Journal of Personality Assessment, 64*(1), 21-50.

Costa, P. T., Terraciano, A., & McCRAE, R. R. (2001). Gender Differencies in Personality raits Across Cultures:Robust and Surprising Findings. *Journal of Personality and Social Psychology*(81), 322-331.

Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve davranışı, psikolojini temel kavramları*. İstanbul;Remzi Kitabevi.

Çetinkaya, B. D. (2017). *Bireysel etik değerlerin örgütsel bağlılık kapsamında whistleblowing (bilgi sızdırma) davranışı üzerine etkisi*. Yayımlanmış doktora tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çınar, O., & Karcıoğlu, F. (2015). The relationship between cyber loafing and organizational citizenship behavior: A . *Precedia-Social and Behavioral Sciences, 207*, 444-453.

Çoşkun, F. (2011). İç Hatalıkları ve cerrahi servislerinde çalışan hemşirelerin empatik beceri düzeylerinin değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tesiz*. İstanbul.

Danziger, J. N., & Garret, R. K. (2008). On cyberslacking:Workplace status and personal internet use at work. *CyberPsikology & Behavior, 11,* 287-292.

David, S. p., & Sulls, J. (1999). Coping Efforts in a Daily Life: Role of Big Five Traits and Problem Appraisal. *Journal of Personality, 67*(2), 265-294.

De George, R. T. (1986). *Business Ethics.* New York: Macmillan.

DeVeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The Happy Personality.AMeta-Analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological bulletin, 124*(2), 197-227.

Diener, E. (1984). Subjective well being. *Pscyhological bulletin*(95), 542-575.

Dinah Payne, F. D. (1996). Towards a code of conduct for the tourism industry: An ethics model. *Journal of Business Ethics, 15*, 997-1007.

Diker, E. (2016). Sosyal medya reklamcılığı ve etik: Facebook reklamları ve etik değerlerdeki değişim üzerine bir araştırma. *Doktora Tezi*. Konya.

Doorn, O. (2011). Cyberloafing: Amulti-dimensional construct placed a theoretical framework. *Master Thesis*. Netherlands: Department Industrial Engineering and Innovation Sciences Eindhoven University.

Engin, İ. (1990). Kültür-Kişilik İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Dil Tarih- Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 171-176.

Erdoğan, İ. (2006). Medya ve Etik: Eleştirel Bir Giriş. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*(23), 1-26.

Esen, D. (2020). Teolojik ve deontolojik kuram bağlamında işletmelerin etik çalışmalarının analizi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi DergisiİI*, 296-320.

Esfahani, A. N., Ghorbani, O., Amiri, Z., & Frokhi, M. (2013). Identifying and Ranking the Effective Factors on the Organizational Indifference through Fuzzy Analytical Hierarchy Process. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3*(6), 64-78.

Esfahani, A. N., Salehi, M. R. ve Esfahani, M. N. (2015). Investigating the impact of organizational justice on decreasing in organizational indifferences. Applied mathematics in Engineering, Management and Technology 3 (3), 156-164.

Fard, H. D., & Eslami, A. (2010). Discovering theory of organizational indifference: A grounded theory strategy. *European Journal of Scientific Research*, 40(3), 450-460.

Fard, H. D., Salarieh, N., & Noruzi, M. R. (2011). Exploring organizational indifference: Creating and validating a measure. *African Journal of Bussiness Management, 31*(5), 12381-12391.

Fenley, A. (1998). Models Styles and Metephors: Understanding The Manegement Of Discipline. *Employe Relations, 20*(4), 349-364.

Ferrel, O. C., & Gresham, L. G. (1985). A contingency framefork for understanding ethical decision making in marketing. *Journal of Marketing, 49*(3), 87-96.

Fidan, Y. (1991), Personel Yönetiminde Ödüllendirme- Cezalandırma ve Uygulamadan Örnekler, Marmara Üniversitesi, SBE, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s.37.

Fidan, Y. (2002). *Girişimcilik ve Girişimci Özellikleri (Sivas İli Örneği)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Fidan, Y., (2011) Özel sektör ve kamu yöneticilerinin zaman yönetimi davranışlarının karşılaştırılması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(6),* 47-74.

Fidan, Y., ve Arda, A. (2021). Öğretmenlerin ceza algısının sanal kaytarmayı önlemedeki rolü. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi, 1*(52), 179-196.

Frankena, W. (2007). *Etik.* (A.Aydın,Çev.). İmge Yayınevi.

Garret, R. K., & Danziger, N. J. (2008). On cyberslacking: workplace status and personal internet use at work. *Cyberpsychology & Behavior, 3*(11), 287-292.

Gezgin, D. M., Kamalı Arslantaş, T. ve Şumuer, E. (2018). Meslek lisesi öğrencilerinin siber aylaklık düzeyinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. Ege Eğitim Dergisi , 19 (2) , 408-424 .

Ghaderi, S. N., Boroumand, M. R. ve Hosseini, E. H. (2015). Investigating of dimensions condition organizational indifference in the staff of Kohgiluyeh and

BoyerAhmad Province Sport and Adolescent Organization. International Journal of Sport Studies 5 (1), 42-47.

Giddens, A. (2001). *Sosyoloji başlangıç okumaları.* İstanbul: Say Yayınları.

Glassman, J., Prosch, M., & Shao, B. (2015). To monitor or not to monitor: Effectiveness of a cyberloafing countermeasure. *Information & Management, 52,* 170-182.

Goffman, E. (2004). *Günlük yaşamda benliğin sunumu.* İstanbul: Metris Yayınları.

Goldberg, L. (1999). An alternative description of personality: the big five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology, 59,* 1216-1229.

Goldberg, R. L. (1993). The structure of phenotypic personalty traits. *American Psychologist*(48), 26-34.

Greengard, S. (2002). The high cost of cyberslacking. *Workforce, 12,* 22-24.

Griffiths, M. (2003). Internet abuse in the workplace: Issues and concerns for employers and employment counselors. *Journal of Employment Counseling, 40,* 87-96.

Güğerçin, S. (2020). Sanal Kaytarma Davranışı ve Yıkıcı Yönetim Algısının İşteki Üretkenlik Üzerine Etkisi. *Doktora Tezi*. Osmaniye. http://www.tez.yok.gov.tr adresinden alındı.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hatcher, M. J. (2004). Environmental Ethics As An Alternative For Evulation Theory in For Profit Business Contxt. *Evaluation and Program Planning,* 357-363.

Hazar, Ç. (2013). Kişilik ve İletişim Tipleri. *Selçuk İletişim Dergisi,* 4 (2), 125-140. https://dergipark.org.tr/en/pub/josc/issue/19011/200777 adresinden edinilmiştir.

Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 383-400.

Hickey, J. (2004). *Resolving Employee Performance Problems*. The University of Connecticut Department of Human Resources.

Hobbs, R. (2001). Classroom strategies for exploring realism and authenticity in media messages. Reading Online. URL (last checked 24 January 2012). http://www.readingonline.org/newliteracies/hobbs/index.html

Hoffman, K., Vernoy, M. & K. (1994). Psychology in Action, USA: Wiley and Sons.

Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations.* London: McGraw-Hill.

Hofstede, GJ (2000). Örgüt kültürü: siren mi yoksa deniz ineği mi? Dianne Lewis'e bir cevap. *Stratejik Değişim*, *9* (2), 135-137.

Hofstede, G. (2011). Kültürlerin boyutlandırılması: Bağlamda Hofstede modeli. *Psikoloji ve kültürde çevrimiçi okumalar*, *2* (1), 2307-0919.

Hofstede, G., & McCrae, R. R. (2004). Personalty and culture revisited: linking trated and dimensions of culture. *Cross Cultural Research, 38*(1), 52-88.

Itrona, L. (2017). Phenomenological Approaches to Ethics and Information Technology. *The Stanford Encyclopedia*. 2017 tarihinde https://plato.stanford.edu/archives/fall2017/entries/ethics-it-phenomenology adresinden alınmıştır.

İnanç, Y. B. ve Yerlikaya, E. E. (2012). Kişilik kuramları, Ankara: Pegem Akademi Yayınları. 286-288.

Jandaghi, G., Alvani, S. M., Matin, H. Z., & Kozekanan, S. F. (2015). Cyberloafing management in organizations. *Iranian Journal of Management Studies, 8*, 335-349.

Jenkins, J. (2013). Apathy and leadership. http://www.managingamericans.com/BlogFeed/Leadership-Teambuilding/Aphaty-and-Leadership.htm adresinden alınmıştır.

Jia, H. J.,Jia,R., &Karau, S. (2013). Cyberloafing and personality: the impact of the big five traits. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 358-365.

John, B., & John, S. (2000). Work Ethic Measurement of. *Journal of Vocational Education Research Work Ethic Measurement of Vocational Students in Georgia*(4), 503-531.

John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy. *Personalty Project* (s. 102-138).

Johnson, P.R., Indvik, J., (2004). The organizational benefits of reducing cyberslacking in the workplace**.** *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict* 8(2):55-62

Jung, C.G. (2000). Analitik Psikolojinin Temel İlkeleri (Çev. Kamuran Şipal). İstanbul: Cem Yayınları

Jung, C.G. (2015). Dört Arketip. (Çev. Zehra Aksu Yılmazer). İstanbul: Metis Yayıncılık.

Kalaycı, E. (2010). Üniversite öğrencilerinin siber aylaklık davranışları ile öz düzenleme stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 341–349.

Kaplan, M., ve Çetinkaya, A. Ş. (2014). Sanal kaytarma ve demografik özellikler açısından farklılıklar: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 25*, 26-34.

Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındak, ilişkinin analizi; Hastane çalışanları örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 1-13 .

Kaptangil, İ.,ve Işık, M. (2017). Akıllı telefon bağımlılığının sosyal medya kullanımı. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 7*(2), 695-717.

Karagözoğlu, H. (2006). Thomas Hobbes'in ahlak felsefesi üzerine. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 215-242.

Karakaş, G. (2015). *Otel işletmelerinde çalışan servis personelinin etik davranışları üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi ,(Türkiye)).

Kaya, İ. (2015). Etik Değerlere Yatkınlık Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 968-974.

Kayıklık, H. (2002). Gazali'de Dinsel Yaşayışın Evrimi. *Dinî, 5* (14), 117-130.

Keefe, H. I. (2003). How to overcome organizational indifference. *Women in Bussiness, 55*(22), 27-29.

Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H., ve Yıldız, B. (2015). Sanal kaytarma davranışlarının örgütsel öğrenme kapasitesi üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Bussiness and Economics Research Journal, 3*(6), 129-144.

Keser, A., Yılmaz, G., ve Yürür, S. (2012). *Çalışma yaşamında davranış: güncel yaklaşımlar*. Umuttepe Yayınları.

Kim, K., Triana, M. C., Chung, K., & Oh, N. (2015). When do employees cyberloaf? An interactionist perspective examining individual differences, justice, and empowerment. *Human Resource Management, 55*(6), 1041-1058.

Kılavuz, R., (2002). Yönetsel etik ve halk tarafından yönetsel etik geliştirmeler. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 26* (2), 255-266.

Kıral, B. (2015). *Lise yöneticilerinin öğretmenleri güçlendirmesi ve öğretmenlerin kayıtsızlık davranışı ile ilişkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Klebnikov, P. (1993, May 24). The Swedish disease. Forbes, 78–80.

Koay, K. Y. (2017). Antecedents and consequences of cyberloafing among ict employees msc status companies. *Master Thesis*. Malaysia: Multimedia University Faculty of Malaysia.

Koçdar, S. (2015). Çevrimiçi ortamlarda öğrenenlerin özyönetim becerilerinin geliştirilmesinde kullanılan stratejiler ve araçlar. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 39-55.

Koçel T. İşletme Yöneticiliği, Genişletilmiş 15. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım, 2014.

Koçel, T. (2017). Yönetim ve organizasyonda metodoloji ve güncel kavramlar. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 46,* 3-8.

Koğar, H., & Gelbal, S. (2015). The scaling of social desirability with judgmental decision among college students. *Amasya Education Journal, 4*(1), 136-152.

Köknel, Ö. (1984). Kişilik, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

Kramer, R. (2006). Overcome organizational Indifference. *: Nonprofit world*(24), 14-26.

Krishnan, S., Lim, V., & Teo, T. (2010). How does personality matter? Investigating the impact of bigfive personality traits on cyberloafing. *ICIS 2010 Preceedings*, 6.

Krishnaswamy, K.N., Sivakumar, A.I., & Mathirajan, M. (2006). *Management research methodology: integration of principles. Methods and techniques.* Dorling Kindersley: İndia.

Kuçuradi, İ. (2011). Hukuk felsefesini yeniden düşünmek: hukuk teorileri, insan hakları ve anayasalar. *Maltepe Üniversitesi.*

Kundera, M. (2015). Kayıtsızlık Şenliği.(A.Sezen,Çev.). İstanbul:Can Yayınları.

Kurt, M. (2011). Siber Aylaklık Davranışlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. Sözel bildiri, 5th International computer & instructional technologies symposium, 22–24 September 2011, Elâzığ.

Lara, P.Z., Tacoronte, D.V., & Ding, J.T. (2006). Do current anti-cyberloafing disciplinary practices have a replica in research findings? A study of the effects of coercive strategies on workplace Internet misuse. *Internet Res., 16*, 450-467.

Lara, P. (2007). *Relationship between organizational justice and cyberloafing in the workplace: Has 'anomia' a say in the matter?* CyberPsychology & Behavior, 10, 464–470.

Leander, P. N. (2009). *Losing the will: automatic reactions to the indifference perceived in others.* Unpublished master's thesis. Duke University.

Lepp, A., Li, J., Barkley, J. E., & Salehi-Esfahani, S. (2015). Exploring the Relationships between College Students' Cell Phone Use, Personality and Leisure. *Computers in Human Behavior*, 43, 210-219.

Li, S., & Chung, T. (2006). İnternet function and internet addictive behavior. *Human Behavior, 27*(6), 2192-2199.

Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human behavior*, *27*(6), 2192-2199.

Lim, V. (2002). The It way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and prganizational justice. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 675-694.

Lim, V. K., & Chen, D. (2009). Browsing and Emailing: Impact of Cyberloafing on Work Attitudes. *23rd Australia and New Zealand Academy of Management*.

Lim, V., & Chen, D. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behavior & Information Technology, 42*(4), 343-353.

Lim, V., & Teo, T. (2005). Prevelance, percieved seriousness, justification and regulation od cyberloafing in Singapore. *Information and Management, 42(8),* 1081-1093.

Livesley, W. J., Jang, K. L., & Vernon, P. A. (1996). Heritability of the big five personality dimensions and their facets:A twin study. *Journal of personality*(64), 577-591.

Long, N. (2020). Punishment in organizations. https://smallbusiness.chron.com/punishment-organizations-15423.html adresinden alındı

Lucas, RE, Clark, AE, Georgellis, Y., ve Diener, E. (2003). Uyum ve mutluluğun set noktası modelinin yeniden incelenmesi: Medeni durumdaki değişikliklere verilen tepkiler. *Kişilik ve Sosyal Psikoloji Dergisi, 84* (3), 527-539.

Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour* (7th Edition). Mc-Graw-Hıll Inc.

Macit, H. M. (2009). Teolojik etik anlayışının deontolojik eleştirisi. *Kaygı*(13), 83-91.

Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., & Igbaria, M. (2004). Development of a Measure of Personal web usage in the workplace. *Cyberpsychology and Behavior, 7*(1), 93-104.

Malachowski, D. (2005). Wasted time at work costing companies billions. *San Francisco Chronicle*, *11*(3).

Malekiha, M., Abedi, M. R., & Baghban, I. (2012). Work-Family Conflict And Personality. *İnterdiciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 3*(10), 144-152.

Malekzadeh, G., & Golmohammad, M. (2018). Conceptualization of organizational indifference using cognitive mapping. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, *15*, 110-132.

Marshall, G. (2009). *Sosyoloji Sözlüğü.* Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Martin, C. R., & Newell, R. J. (2004). Factor structure of the hospital anxiety and depression scale in individuals with facial disfigurement. Psychology, Health & Med icine, 9(3), 327-336.

McCrae, R. (1992). An introduction to the five factor and its applications. *Journal of Personality*, *2*(60), 175-215.

McCrae, R., & Costa, P. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social, 49*(1), 81-90.

McMurray, A., & Scott, D. (2013). Work Values Ethic, GNP Per Capita and Country of Birth Relationships . *Journal of Business Ethics volume*(116), 655-666.

Meydan, C.H., Köksal, K., Uğurlu Kara, A. Örgüt içinde sessizlik: Örgütsel etik değerlerin etkisi ve adalet algısının aracılık rolü. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17 (3), 142-159.

Mills, J.E., HU, B., Beldona, S. & Clay, J. (2001). "Cyberslacking! A Liability Issuefor Wired Workplaces", Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 42(5), 34-47.

Mollaabbasi, H., Rezaeemanesh, B., & Sadaghiani , J. S. (2013). A study on relationship between emotional intelligence and organizational indifference through the organizational commitment: A case study of an Iranian firm. *Management Science Letters 3*(5), 1327–1332.

Mooijman, M., & Graham, J. (2018). Unjust punishment in organizations. *Research in organizational behavior*(38), 95-106.

Morrow, LM (1983). Ev ve okul, edebiyata erken ilginin bağıntıları. *Eğitim Araştırmaları Dergisi,* 76, 221-230.

Mosley, D. C., Paul, H. P., & Leon, C. M. (1996). *Management Leadership in Action.* New York: Harper Collins.

Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S. M., & Rounds, J. (2005). Higher order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types. *Personalpsychology, 58,* 447-478.

Mowday, R., Porter, L. ve Steers, R. (1982) Çalışan-Örgüt Bağlantıları: Bağlılığın Psikolojisi, Devamsızlık ve Ciro. Akademik Basın, New York.

Murphy, M. G., & Davey, K. M. (2007). Ambiguity, Ambivalence and Indifference in Organizational Values. . *Human Resource Management Journal, 12*(1), 17-30.

Mücevher, M. H. (2021). Örgütsel duyarsızlaşma sarmalı: Kuramsal bir model. 291-305. researchgate.net adresinden alınmıştır.
Naughton, K., Raymond, J., & Shulman, K. (1999). Cyberslacking. Newsweek, 134, 62-65.

Naus, F. (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents and consequences of employee cynicism toward the employing organization.* Unpublished doctoral dissertation. Maastricht University.

Nelson, K. W. (2011). Motivation and *personality: an examination of the big five personality trait factors and their relationship with sales performance in anon-cash incentive program*. Unpublished doctoral dissertation. Minnesota Capella University.

Nevins, J. L, Bearden, WO & Money, B. (2007). Ethical Values and Long-term Orientation. *J Bus Ethics* 71, 261-274.

Niaei, M., Peidaei, M.N. ve Nasiripour, A.A. (2014). The Relation Between Staff Cyberloafing And Organizatıonal Commitment In Organization of Environmental Protection, *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(7): 59-71.

Niehoff, P. B., Moorman, R. H., Blackely, G., & Fuller, J. (2001). The influence of empoverment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing. *Group & Organization Management, 26*(1), 93-113.

Noelle-Neumann, E. (1974). The spiral of silence a theory of public opinion. *Journal of Communication, 17*(10), 43-51.

Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*(66), 574-583.

Oravec, J.A. (2002). Constructive approaches to internet recreation in the workplace. Communications of the ACM, 45(1), 60-63.

Öğünç, NE ve Eren, N. (2012). Borderline kişilik bozukluğu durumunda psikodinamik grup psikoterapi psikolojik tedavi planlamasında tedavi planlaması yapılır. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, 3* (1), 30-37.

Örücü, E., ve Aksoy, M. (2017). Sanal kaytarma ve beş büyül kişilik özelliği arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 266-270.

Örücü, E., ve Özüdoğru, M. (2017). Örgütsel güven ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir çalışma. *Adna Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5*(3), 66-80.

Örücü, E., ve Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet Ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. Ege Akademik Bakış, 99-114.

Özcan, H. M. (2019). Kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide gelişmeleri kaçırma korkusunun rolü. Yayımlanmamış doktora tezi. Eskişehir *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

Özdevecioğlu, M., ve Kaya, Y. (2005). Cinsiyete Dayalı Olarak Yöneticilerin Disiplin Anlayışları Arasındaki Farklılıkları Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *İ.Ü.İşletme Fakültesi İşletme Dergisi,, 34*(1), 41-67.

Özer, D.J., Benet-Martinez, V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annu Rev Psychol,* 57,401-421.

Özgener, Ş. (2009), İş Ahlakının Temelleri: Yönetsel Bir Yaklaşım, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S. (2012). Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: Sanal kaytarma (cyberloafing) ve iş ilişkilerine etkileri. *Çimento İşveren Dergisi,* 26(2), 18-33.

Özkalp, E., ve Yıldız, H. (2018). Olumlu ve olumsuz sanal kaytarma davranışlarının işteki stres üzerindeki etkisi. *Is, Güc: Endüstri Iliskileri ve Insan Kaynakları, 1*(20), 57-74.

Özkul, A. E. ve Girginer, N. (2001). Uzaktan eğitimde teknoloji ve etkinlik. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3, 107-118.

Özkul, K. (2018) *21.yüzyıl teknoojisi, kaybettiğimiz değerler ve çözüm yolları.* 5. Uluslararası Eğitim ve Sosyal Bilimlerde Akademik Çalışmalar Sempozyumu, Ankara, Türkiye, 13 - 15 Mayıs 2019, s.113-124

Özler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies, 2*(4), 1-15.

Özturan, Ö. (2010). Teknolojik Gelişmelerin İç Mekân Biçimlenişine Etkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi 126-135.

Payne, D., & Dimanche, F. (1996). Towards a code of conduct for the tourism industry: An ethics model. *Journal of Business Ethics volume*(15), 997-1007.

Pehlivan, İnayet (1998), Örgütsel ve Yönetsel Etik, Pagem Yayınları, Ankara.

Pehlivanlı, E. A. (2019). *Akademik etik değerlerin işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali ile ilişkisinin incelenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Pekcan, H. S. (2007). *Yalova ili ve çevresinde görev yapan hekimlerin ve hemşirelerin etik duyarlılıkları* (Doctoral dissertation, Marmara Universitesi (Turkey)).

Petrisor, I., & Petrisor, I. (1998). Managerial Ethics-Strategic Issues.

Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş* (Çev. A. V. Veysel). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior, 86*, 147-152.

Pitrowski, C. (2012). Cyberloafing: Acontent analysis of the emerging lierature. *Journal of Instructional Psychology, 39*, 259-261.

Raad, B., ve Mlacic, B. (2020). Beş Büyük Kişilik Özelliği Faktörü. *Oxford University Press*.

Rahimnia,F., & Mazidi, A.R.K., (2015). Functions of control mechanisms in mitigating workplace loafing; evidence from an Islamic society. *Computers in Human Behavior,* 48, 671-681.

Raeichi, G. (2010). Çalışanların İlgisizliğinin Nedenleri ve Önleme Yöntemleri. *Kayıtsızlık: http://athir. blogfa. com/post839. aspx* adresinden alınmıştır.

Ramayah, T. (2010). Personal web usage and work inefficiency. *Business Strategy Series, 11*(5), 295-301.

Ramos, R., Mata, R., & Nacar, R. (2021). Mediating effect of ethical climate on the relationship of personality types and employees mindfulness. *5*(2), 1722.

Reisinger, Y., & Turner, L. V. (2003). Cross cultural behaviour in tourism. *İnternational Journal of Tourism Research*, 70-81.

Robinson, S., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 2*(38), 555-572.

Runingsawitri, H.S. (2012). Role of Internet Experience İn Moderating Influence Of Work Stressor on Cyberloafing, *Social and Behavioral Sciences,* 57(2012). 320–324.

Salanjeghe, S., & Tanabandeh, M. (2016). An explanation of the relationship between organizational indifference and job performance of staffs with thr mediating role of cultural intelligence. *IIOABJ, 7*(3), 452-459.

Sandy, SV, Boardman, S. K., Deutsch, M., (2000), "Kişilik ve Çatışma", der. Morton Deutsch, Pter T. Coleman, The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.

Santrock, J. W., (2011). Yaşam Boyu Gelişim-Gelişim Psikolojisi. (Çev.Galip Yüksel) Ankara.Nobel Yayıncılık.

Saylı, H., ve Kızıldağ, D. (2007). Y*önetsel etik ve yönetsel etiğin oluşmasında insan kaynakları yönetiminin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(1), 233-251.

Saylık, A. (2019). Hofstede'nin Kültür Boyutları ÖlçeğininTürkçeye Uyarlanması. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi, 3*(8), 1860-1881.

Seyedin H., Zaboli R., Malmoon Z., ve Azami S. (2013). The relationship between Ethical Values and Organizational Commitment of staff in Public and Non- Public Hospitals. *IJHS*; 1(1), 1-7.

Sezici, E. (2015). Üretkenlik karşıtı iş davranışları üserine kişilik özelliklerinin rolü. *International Journal of Economic and Administrative Studies, 7*(14), 1-22.

Schultz, DP ve Schultz, SE (2020). *Bugün psikoloji ve iş: Endüstriyel ve örgütsel psikolojiye giriş*. Routledge.

Schwartz, S.H. (1994). Are there universal aspects in structure and contents of human values? *Journal os Social Issues,* 50(4), 19-45.

Sharma, S. (2004). Improving workers 'productivity and reducing. *Journal of Computer Information Systems*, 74-78.

Shaye, A. (2009). *Infidelity in dating relationships: do big five personality traits and gender ınfluence ınfidelity*. Unpublished doctoral dissertation. California Alliant International University.

Shekari, Q. A., Oliaee, L., Kheirkhah, M., & Hashemzehi, R. (2016). Factors affecting organizational indifference (Case study: Khorasan Regional Electricity Company). *Public Policy In Administration, 7*(2), 71-81.

Spinoza , B. (2014). *Etika.* (H. Z. Ülken, Çev.) İstanbul: Dost Kitabevi.

Stachi , C., Au, Q., Schoedel , R., Gosling, S. D., & Harari, G. M., Buschek, D.,Schuwerk, T.,Oldemeier, M., Ullmann, T.,& Hussman (2020). Predicting personality from patterns of behavior collected with smartphones. *PNAS Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America,117*(30), 17680-17687.

Stanton, J. M. (2002). Web addict or happy employee. *Company profile of the frequent internet user. Communications of the ACM, 1*(45), 55-59.

Stroll, A., ve Popkin, R. H. (1956). *Philosophy made simple.* New York: Routledge.

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik* (1. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Şencan, H., Fidan, Y. (2020). Likert Verilerinin kullanıldığı keşfedici faktör analizlerinde normallik varsayımı ve faktör çıkarma üzerindeki etkisinin SPSS, FACTOR ve PRELIS yazılımlarıyla sınanması. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 640-687.

Şimşek, Ş., Akgemci, T., ve Çelik, A. (2007). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış (Beşinci baskı).

Tan, M. (2017). *Otel işletmelerinde işgörenlerin kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkinin analizi*.Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tan, M., ve Demir, M. (2018). İşgörenin kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi. *International Journal of Social Scienes and Education Research, 4*(1), 49-68.

Teo, T., & Lim , V. (2000). Gender of differences in internet usage and task preferences. *Behavior & Information Technology, 19*(4), 283-295.

Thurstone, L. L. (1934). The vectors of the mind. *Psychological Review*(41), 1-32.

Tilki, M., Yıldıran, C. ve Fidan, Y. (2021). *A ve B Kişilik Tiplerine Göre Çalışanların Performans Algılarındaki Farklılık Analizi*. Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi, 5 (2) , 98-124 .

Tozkoparan, S., ve Kuzu, A. (2019). Öğretmen adaylarının gelişmeleri kaçırma korkusu düzeyleri ve siberaylaklık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences İnternational, 9*, 87-110.

Trevino, L. K. (1992). The social effects of punishment in organizations: A justice perspective. *Academy of Management Review, 17*(4), 647-676.

Türk Dil Kurumu (2019). www.tdk.gov.tr. adresinden alındı.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2019, Ağustos 27). https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2019-30574. adresinden alındı.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2021, Mart 24). data.tuik.gov.tr: www.tuik.gov.tr adresinden alındı.

TÜSİAD. (2009). Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi. *TÜSİAD* , 1-152.

Ugrin, J. (2013). Thr effects of sanctions and stigmas on cyberloafing. *Computers in Human Behavior, 29*, 812-820.

Uluç, N. (2010). Kültür ve Kişilik. https://acikders.ankara.edu.tr> adresinden alındı.

Uluğ, Feyzi, 'Yönetim ve Etik', TODAİE, Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri,1 No'lu Kitap, TODAİE, Yayın No: 347, Desen Ofset, 1. Basım, Ankara Mayıs-2009.

Urbaczewski, A., & Jessup, L.M. (2002). Does electronic monitoring of employee internet usage work? *Commun. ACM, 45*, 80-83.

Uzunbacak, H. H., Erhan, T., ve Akçakanat, T. (2021). Örgütsel kayıtsızlık ölçeğinin türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9*(5), 1491-1505.

Ünal, O. F., & Tekdemir, S. (2015). Sanal kaytarma: bir kamu kurumunda ampirik bir araştırma. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences, 2*(20), 98-118.

Ürek, O. (2007). "Kant'ta insana saygı duyma eğitimi". Kaygı. Uludağ Üniversitesi *Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi,* 8, 153-161.

Valentine, S., Barnett, T., (2003). Ethics Code Awareness, Perceived Ethical Values and Organizational Commitement. *Journal of Personel Selling & Sales Management,* 23:4, 259-267.

Velasquez, M. (1998). Business Ethics: Concepts and Cases (4.Edition b.). New Jersey.: RPrentice Hall.

Vikipedi. (2021, Ocak 27). www.vikipedi.org: www.vikipedi.org/wiki/Beş_Büyük_Faktör_kuramı_(psikoloji)#sorumluluk adresinden alındı

Vries, M. K., (2007). Liderliğin Gizemi, (Çev.Zülfü Dicleli) İstanbul: Mess Yayınları.

Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior, 27(5),* 1751-1759

Wagner , D. T., Barnes, C. M., Lim, V. K., & Ferries, D. L. (2012). Lost sleep and cyberloafing: Evidence from the laboratory and a daylight saving time quasi-experiement. *Journal of Applied Psychology, 5*(97), 1068-1076.

https://wearesocial.com/uk/blog/2022/01/digital-2022-another-year-of-bumper-growth-2/

Weber, A. (1991). *Felsefe, Metafizik ve Bilim.* (H. Eralp, Çev.) İstanbul: Sosyal Yayınlar.

Widiger, TA, Trull, TJ, Clarkin, JF, Sanderson, C., ve Costa Jr, PT (2002). Beş faktör kişilik modeli ile DSM-IV kişilik bozukluklarının tanımı.

Weissenfeld. K., Abramova, O., Krasnova. H., (2019). Antecedents for Cyberloafing - Literature Review.*International Conference on Wirtschaftsinformatik*. 1687-1702

Willemsen, M. C., & Keren, G. (2009). The meaning of indifference in choice behavior:asymmetries in adjustments embodied in matching. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *10*(4), 42-59.

Williams, S. (1998). A Meta-Analysis of the Relationship between Organizational Punishment and Employee Performance/Satisfaction. *Human Resource Management, 6*(1), 51-64.

Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2006). New rules in the workplace: applying object relations theory to explain problem Internet and email behaviour in the workplace. *Computers in Human Behavior, 22*, 235-250.

www.wikipedia.org. (2021). wikipedia: https://tr.wikipedia.org/wiki/Ahlak#:~:text=Ahlak adresinden alındı

Yan, H., Hu, X., & Huei-Wu, C. (2021). When and how can organizational punishment stop unethical pro-organizational behaviors in hospitality? *İnternational Journal of Hospitality Management, 94(4).*

Yaşar, S. (2013). *Üniversite öğrencilerinin denetim odağı ve bilgisayar laboratuvarına yönelik tutumlarının siberaylaklık davranışlarına etkisi.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yeke, Y. K. (2011). Spinoza'da felsefe,etik ve siyaset. *Kaygı*(16), 95-122.

Yıldırım, A., (2019) Ödev etiğinin dini etik açısından değerlendirilmesi. *Journal of Social Science*, 508-519.

Yıldız, H., Yıldız, B., ve Ateş, H. (2015). Sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesinde örgütsel adalet algısının rolü var mı? *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 10(2),* 55-66.

Yıldız, H., Yıldız, B., ve İyigün, N. (2016). Psikolojik sözleşme algısının sanal kaytarma davranışları üzerine etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 47*, 147-165.

Zel, U., (2006). Kişilik ve Liderlik- Evrensel Boyutlarıyla Yönetsel Açıdan Araştırmalar, Teoriler ve Yorumlar. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Zoghbi, P. (2009). Inequity, conflict, and compliance dilemma as causes of cyberloafing. *International Journal of Conflict Management, 20*(2), 188-201.

Zopiatis, A., & Constanti, P. (2012). Extraversion, openness and conscientiousness: The route to transformational leadership in the hotel industry. *Leadership & Organization Development Journal*.

EKLER

EK-1: ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Doktora tezi kapsamında düzenlenen bu anket formunda işyerinde İnternet kullanım alışkanlıkları, kişilik, etik değerler ve İnternet'in yanlış amaçla kullanımı halinde, ceza algısı değişkenleri arasındaki ilişkiler belirlenmek istenmektedir. Çalışma bilimsel bir nitelik taşıdığından uygulayıcı kişilere ve kurumlara ait, özel bilgi içermemektedir. Lütfen anket formundaki soru ve ifadeleri dikkatlice okuduktan sonra kendinize en uygun olan şıkkın üzerine çarpı işareti koyunuz. Samimiyetle vereceğiniz cevaplar bilimsel bulguların güvenilirliğini arttırması açısından önemlidir. Varsa, anketle ilgili ek sorularınızı veya ek bilgi alma isteklerinizi doğrudan e-mail adreslerimize gönderebilirsiniz:

Sağladığınız destek için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Saygılarımızla,

Aysen Arda Prof. Dr. Yahya Fidan

DEMOGRAFİK

1. Yaşınız
   a) 18 – 30 yaş .....(1)
   b) 31 – 40 yaş .....(2)
   c) 41 ve üzeri .....(3)

2. Çalıştığınız kademe
   a) Okul öncesi ..... (1)
   b) İlkokul ..... (2)
   c) Ortaokul-Lise ..... (3)

3. Eğitim Durumunuz

a) Lisans ..... (1)
c) Lisansüstü ..... (2)

ÖLÇEKLER

Aşağıdaki ölçek işyerinde çalışırken cep telefonunda veya bilgisayarlarda internet kullanım alışkanlığınızla ilgilidir. Lütfen ifadeleri dikkatle okuyarak katılma derecenizi ilgili parantezin üzerine çarpı işareti koymak suretiyle belirleyiniz.

1. Aşağıdaki ölçek "kişilik özelliğinizle" ilgilidir. Lütfen ifadeleri dikkatle okuyarak katılma derecenizi ilgili parantezin üzerine çarpı işareti koymak suretiyle belirleyiniz.

	Kesinlikle Kabul ediyorum	Kabul ediyorum	Kararsızım	Kabul etmiyorum	Kesinlikle Kabul etmiyorum
1. İşleri son dakikada yetiştiririm.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Alışılagelmiş her zamanki çalışma tarzını uygularım.	( )	( )	( )	( )	( )
3. İşleri bir plan çerçevesinde yaparım.	( )	( )	( )	( )	( )
4. İlişki kurduğum insan sayısı azdır.	( )	( )	( )	( )	( )
5. İnsanlara takılır, şakalaşırım.	( )	( )	( )	( )	( )
6. İşlerim karmakarışıktır.	( )	( )	( )	( )	( )
7. Yüksek sesle gülmeyi severim.	( )	( )	( )	( )	( )
8. Temas kurmaktan kaçınan biriyim.	( )	( )	( )	( )	( )
9. Plansız hareket ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
10. İnsanlara yaklaşmayı sevmem.	( )	( )	( )	( )	( )

11. Her zaman plan ve programları takip ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
12. Konuşkan biriyimdir.	( )	( )	( )	( )	( )

2. Aşağıdaki ölçek işyerindeki “etik değerler” ile ilgilidir. Lütfen ifadeleri dikkatle okuyarak katılma derecenizi ilgili parantezin üzerine çarpı işareti koymak suretiyle belirleyiniz.

	Kesinlikle Kabul ediyorum	Kabul ediyorum	Kararsızım	Kabul etmiyorum	Kesinlikle Kabul etmiyorum
1. Kişi her zaman sergilediği davranışların sorumluluğunu üstlenmelidir.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Kişi hak ettiğini alamadığını düşünürse, kurumdan bazı şeyleri eve götürmesi normaldir.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Kişi her zaman doğru ve adil olan şeyleri yapmalıdır.	( )	( )	( )	( )	( )
4. Kişi bütün gerçeklere hakim olmadan hemen yargıya varmamalıdır.	( )	( )	( )	( )	( )
5. Başkaları hakkında asla yalan söylenmemelidir.	( )	( )	( )	( )	( )
6. Diğerlerine kendinize davranılmasını istediğimiz gibi davranmak önemlidir.	( )	( )	( )	( )	( )
7. Kişi diğerleriyle ilgilenirken adil olmalıdır.	( )	( )	( )	( )	( )

Aşağıdaki ölçek işyerinde çalışırken cep telefonunda veya bilgisayarlarda internet kullanım alışkanlığınızla ilgilidir. Lütfen ifadeleri dikkatle okuyarak katılma derecenizi ilgili parantezin üzerine çarpı işareti koymak suretiyle belirleyiniz.

	Kesinlikle Kabul ediyorum	Kabul ediyorum	Kararsızım	Kabul etmiyorum	Kesinlikle Kabul etmiyorum
1. İşle ilgili olmayan kişisel e-mailleri kontrol ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Online alışveriş yaparım.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Spor sitelerini ziyaret ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
4. Gazete ve haber sitelerini ziyaret ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
5. Bankacılık ile ilgili siteleri ziyaret ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
6. Müzik indiririm	( )	( )	( )	( )	( )
7. Hisse senedi sitelerini ziyaret ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
8. Kişisel web sayfamla ilgilenirim.	( )	( )	( )	( )	( )
9. Blok yazılarını okurum.	( )	( )	( )	( )	( )
10. Online müzik dinlerim.	( )	( )	( )	( )	( )
11. Bahis sitelerini ziyaret ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
12. Kişisel belgelerimi kontrol ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
13. Yetişkin temelli siteleri ziyaret ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
14. Sohbet odalarına katılırım.	( )	( )	( )	( )	( )

15. İşle ilgili olmayan emailler alırım.	( )	( )	( )	( )	( )
16. İşle ilgili olmayan emailler gönderirim.	( )	( )	( )	( )	( )
17. Sanal grup veya topluluk sitelerini ziyaret ederim.	( )	( )	( )	( )	( )

Aşağıdaki ölçek işyerindeki“rgütsel kayıtsızlık” ile ilgilidir. Lütfen ifadeleri dikkatle okuyarak katılma derecenizi ilgili parantezin üzerine çarpı işareti koymak suretiyle belirleyiniz.

	Kesinlikle Kabul ediyorum	Kabul ediyorum	Kararsızım	Kabul etmiyorum	Kesinlikle Kabul etmiyorum
1. İşe olan ilgimi kaybettim.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Zaman zaman işleri ihmal ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
3. İşyerinde zaman geçirmekten başka bir şey yapmıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
4. Kurumun etkinlikleri beni ilgilendirmiyor.	( )	( )	( )	( )	( )
5. İşe karşı yüksek bir motivasyona sahibim.	( )	( )	( )	( )	( )
6. İşi daha iyi yapmak için herhangi bir nedenim yok.	( )	( )	( )	( )	( )
7. İşi zamanında bitirmek gibi bir endişem yok.	( )	( )	( )	( )	( )
8. Ek sorumluluklar üstlenmek istemiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
9. İşteki mevcut şartlar hiç iyi değil.	( )	( )	( )	( )	( )

10. Kuruma olan inancımı kaybettim.	( )	( )	( )	( )	( )
11. Uygun fırsat olsaydı bu işten ayrılırdım.	( )	( )	( )	( )	( )
12. Kurumda neler oluyor, bitiyor anlamış değilim.	( )	( )	( )	( )	( )
13. İşleri her zaman dürüst ve titiz bir şekilde yerine getiririm.	( )	( )	( )	( )	( )

Aşağıdaki ölçek "işyerinde interneti kötüye kullanmanın ceza alma algısıyla" ilgilidir. Lütfen ifadeleri dikkatle okuyarak katılma derecenizi ilgili parantezin üzerine çarpı işareti koymak suretiyle belirleyiniz.

	Kesinlikle Kabul ediyorum	Kabul ediyorum	Kararsızım	Kabul etmiyorum	Kesinlikle Kabul etmiyorum
1. İşyerinde interneti yanlış kullanmış olsaydım muhtemelen cezalandırılmazdım.	( )	( )	( )	( )	( )
2. İnterneti kötüye kullanırken yakalanırsam ciddi bir şekilde cezalandırılırdım.	( )	( )	( )	( )	( )
3. İşyerinde interneti yanlış amaçla kullansam bile ceza alma ihtimalim düşüktür.	( )	( )	( )	( )	( )

İlginize Teşekkür ederiz.

EK-2 ETİK KURULU ONAYI

Tarih: 07/05/2020
Sayı: 65836846-044-E.00000174582

T.C. İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

REKTÖRLÜĞÜ

Sayı : 65836846-044
Konu : Etik Onayı

Sayın Aysen ARDA,

İlgi: 30.03.2020 tarihli dilekçeniz.

İlgi yazınız ile "İstanbul'da Görev Yapan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Etik Değerlerinin Örgütsel Ceza Algısı Aracı Değişkeniyle Birlikte Sanal Kaytarma ve Örgütsel Kayıtsızlığa Etkisi" isimli tez çalışmanız için önerdiğiniz anketle Etik Kurul onayı talep edilmektedir.

Adı geçen ve ekte yer alan anket formu, Üniversitemiz Etik Kurulunca incelenmiş, anketinizde etik tanım, değer ve ilkelere aykırı bir düzenleme tespit edilmediği, önerilen anket çalışmasının etik kurallara uygun olduğu ve etik onayının verildiği ifade edilmiştir.

Konuya ilişkin bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Necip ŞİMŞEK
Rektör Yardımcısı V.

Ek: Etik Onaylı Anket Formu

Adres: Örnektepe Mah. İmrahor Cad. No: 89/2 Beyoğlu/İstanbul
Tel: 444 04 13 / 4580 - 4581 Faks: 0212 320 70 11
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrakın elektronik imzalı suretine http://e-belge.ticaret.edu.tr adresinden 87 18e704-3dd4-4d24-9c31-f546d2c9d7e7 kodu ile erişebilirsiniz.

EK-3 ANKET UYGULAMA İZNİ

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-18787230 05/01/2021
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) İstanbul Ticaret Üniversitesinin 02.12.2020 tarihli ve 194972 sayılı dilekçesi.
b) Bakanlığımızın 21.01.2020 tarih ve 1563890/ 2020/2 No'lu genelgesi
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 16.12.2020 tarihli tutanağı.
d) Bakanlığımız Ortaöğretim Genel Müdürlüğünün 18.12.2020 tarihli ve 18219678 sayılı yazısı.

İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Doktora Öğrencisi Aysen ARDA'nın "İstanbul'da Görev Yapan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Etik Değerlerinin Örgütsel Ceza Algısı Aracı Değişkeni İle Birlikte Sanal Kaytarma ve Örgütsel Kayıtsızlığa Etkisi"" konulu tezine dair araştırma çalışmasını, İstanbul'daki okul öncesi, ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde Demografik Bilgi Formu, İş Tatmin Ölçeği, Sorumluluk Tutum Ölçeği, Kişilik Özelliği Ölçeği ve İşyerinde İnterneti Kötüye Kullanırsanız Ceza Alma Algısı Ölçeği uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Bakanlığımızın ilgi (d) yazısında **22.01.2021** tarihine kadar uzaktan eğitime devam edileceği belirtilmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi **yüz yüze eğitime geçilmesine müteakiben**, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanılması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde araştırma sonuç raporu hakkında Müdürlüğümüz istmemanket@meb.gov.tr adresine mail yoluyla bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR
05/01/2021
Dr. Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1- Genelge.
2- Komisyon Tutanağı.

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü-Strateji Geliştirme Şb.Md.Binbirdirek Mah.İmran Öktem Cad.No:1 Sultanahmet-Fatih/İST.
Belge Doğrulama Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys
Bilgi için:
Telefon No : 0 (212) 384 36 28
E-Posta: ist.sgb34@gmail.com
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr
İnternet Adresi:
Unvan : Memur
Faks:
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 9b37-e06e-3011-a047-3e0c kodu ile teyit edilebilir.