T.C.
ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

HASTANE YÖNETİCİLERİ VE ÇALIŞANLARININ SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI İLE MESLEKİ ETİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ: GAZİ ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Neslihan AYTEKİN

Çankırı 2023

HASTANE YÖNETİCİLERİ VE ÇALIŞANLARININ SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI İLE MESLEKİ ETİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ: GAZİ ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ ÖRNEĞİ

Neslihan AYTEKİN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr. Üyesi Banuçiçek YÜCESAN

Çankırı 2023

KABUL VE ONAY

ÇAKÜ, Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün 208209004 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi Neslihan AYTEKİN, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "Hastane Yöneticileri ve Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları ile Mesleki Etik Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi: Gazi Üniversitesi Hastanesi Örneği" başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri üyeleri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Savunma Tarihi: 14/06/2023

Tez Danışmanı	**:Dr. Öğr. Üyesi Banuçiçek YÜCESAN**	**…….**
	ÇAKÜ Üniversitesi	**imza**
Jüri Üyesi	**:Doç. Dr. Sinan BULUT**	**…….**
	ÇAKÜ Üniversitesi	**imza**
Jüri Üyesi	**:Dr. Öğr. Üyesi Tuğba ÖZTÜRK YILDIRIM**	**…….**
	Doğuş Üniversitesi	**imza**

Yukarıdaki sonucu onaylarım

……..

İmza

Ünvanı Adı SOYADI

Enstitü Müdür

ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum "Hastane Yöneticileri ve Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları ile Mesleki Etik Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi: Gazi Üniversitesi Hastanesi Örneği" başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

İmza
Tarih: 14 Haziran 2023
Neslihan AYTEKİN

ÖN SÖZ

Globalleşme ile birlikte gelen yenilikler, internet ve teknolojideki ilerlemeler tüm dünyaya yeni bir pencere açmış durumdadır. Tüm bu yenilikler hem iş hayatımızın hem de sosyal hayatımızın merkezine yerleşerek birçok aktivitenin gerçekleştirilmesinde zamandan, mekândan ve paradan tasarruf sağlamaktadır. Ancak bunun yanında performans düşüklüğü, üretim ve verimlilik kaybı gibi olumsuz sonuçların da meydana gelmesi, iş yaşamında köklü değişimlere yol açmış ve iş akış prosedürlerini değiştirecek altyapı değişikliklerini de beraberinde getirmiştir. Bu araştırma, internet kullanımının yaygınlaşması sonucu internetin mesai saatlerinde iş dışı amaçlarla kullanılması olarak adlandırılan "sanal kaytarma" davranışları ile "mesleki etik" davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamak için gerçekleştirilmiştir.

Tez çalışmam süresince bana bilgisi, tecrübesi, hoşgörüsü ve emeği ile desteği ve zamanını benden esirgemeyen değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Banuçiçek YÜCESAN'a çok teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimim sürecinde bana kattıkları bilgi ve destekleri için sayın Dr. Öğr, Üyesi Sinan BULUT ve Dr. Öğr. Üyesi Ülkühan BİKE ESEN hocalarıma da ayrıca teşekkür ederim. Veri analizi aşamasında bana yardım ve desteği için Sn Necmettin İŞÇİ'ye çok teşekkür ederim.

Eğitim hayatıma attığım ilk adımlarımdan bu yana bana güven ve desteklerinden dolayı çok kıymetli annem Emine DURAK ve babam İsmail DURAK'a sonsuz teşekkür ederim. Her durum ve koşulda yanımda olan, motivasyona ve gülmeye ihtiyacım olduğunda başkasını aratmayan ve bu süreçte sabrı ve desteği ile yanımda olan biricik eşim, hayat arkadaşım Mustafa AYTEKİN ve o minicik elleri, kocaman yüreği ile tezi yazmak için bana yardımcı olmaya çalışan en değerli varlığım, varlığı bana güç veren canım kızım Defne AYTEKİN'e sonsuz teşekkürü bir borç bilirim. Uygulama aşamasında anketlere katılarak veri toplamamı sağlayan değerli Gazi Üniversitesi Hastanesi çalışanları ve yöneticilerine de çok teşekkür ederim.

Neslihan AYTEKİN

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL VE ONAY ii
ETİK BEYANNAMESİ I
ÖN SÖZ II
İÇİNDEKİLER III
KISALTMALAR VE SEMBOLLER V
ÇİZELGELER LİSTESİ VII
ŞEKİLLER LİSTESİ VIII
TABLOLAR LİSTESİ IX
ÖZET X
SUMMARY XI
1.GİRİŞ 1
1.1.Çalışmanın Amacı 2
1.2.Problemler 3
1.3.Hipotezler 10
1.4.Sınırlılıklar 10
1.5.Sayıltılar 11
2.GENEL BİLGİLER 12
2.1.Sanal Kaytarma 13
2.1.1.İnternetin gelişimi ve tarihçesi 13
2.1.2.Sanal kaytarma kavram ve kapsamı 15
2.1.3.Sanal kaytarma tipolojileri 22
2.1.4.Sanal kaytarma tipolojilerinin karşılaştırılması 31
2.1.5.Sanal kaytarma davranışlarının nedenleri 33
2.1.5.1.Örgütsel nedenler 34
2.1.5.2.İş veya görevle ilgili nedenler 35
2.1.5.3.Kişisel nedenler 39
2.1.6.Sanal kaytarma davranışlarına ilişkin yaklaşımlar 46
2.1.6.1.Sanal kaytarma davranışlarına karşı olumlu yaklaşımlar 46
2.1.6.2.Sanal kaytarma davranışlarına karşı olumsuz yaklaşımlar 48
2.1.7.Sanal kaytarma davranışlarının sonuçları 49
2.1.8. Sanal kaytarma davranışlarına yönelik politika ve mücadele yöntemleri. 56
2.2.Mesleki Etik 60
2.2.1.Etik ve ahlak kavramları 60
2.2.1.1.Etik kavramı 61
2.2.1.2.Ahlak kavramı 62
2.2.1.3.Etik ve ahlak ilişkisi 63
2.2.1.4.Etik ve toplum ilişkisi 64
2.2.2.Etik tarihinde ana yaklaşımlar 65
2.2.2.1.Mutluluk ve haz temelli yaklaşım 65
2.2.2.2.Erdem temelli yaklaşım 67
2.2.2.3.Fayda temelli yaklaşım 67
2.2.2.4.Deontolojik yaklaşım (Görev etiği) 68
2.2.3.Örgütlerde etik 70
2.2.3.1.İş hayatında etiğin gerekliliği ve önemi 72
2.2.3.2.Mesleki etik 75

2.2.3.3.Meslek etiği kodları 77
2.2.3.4.Türkiye'de etik ve meslek etiğinin yasal dayanaklar 78
2.2.4.Örgütlerde etik dışı davranışlar 81
2.2.4.1.Örgütlerde etik dışı davranışlara yol açan nedenler 85
2.2.5.Örgütlerde teknoloji kullanımı ve etik 92
2.2.5.1.Örgütlerde teknoloji kullanımına bağlı etik sorunlar 94
2.2.5.2.Sanal kaytarma ve etik ilişkisi 96
3.MATERYAL VE YÖNTEM 97
3.1.Araştırmanın Türü 97
3.2.Araştırmanın Yeri ve Zaman Özellikleri 97
3.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 97
3.4.Araştırmanın Değişkenleri 98
3.4.1. Araştırmanın bağımsız değişkenleri 98
3.4.2. Araştırmanın bağımlı değişkenleri 98
3.5.Araştırmaya Dâhil Edilme ve Dışlanma-Çıkarılma Kriterleri 98
3.5.1. Araştırmaya dahil edilme kriterleri 98
3.5.2. Araştırmadan dışlanma-çıkarılma kriterleri 98
3.6.Veri Toplama Araçları 99
3.6.1. Ölçek ve alt boyutları güvenirlik analizi bulguları 99
3.6.1.1. Kişisel bilgi formu 99
3.6.1.2. Sanal kaytarma ölçeği (SKÖ) 99
3.6.1.3. Etik yaklaşım ölçeği (EYÖ) 100
3.7.Araştırmanın Uygulanması ve Verilerin Toplanması 101
3.8.Verilerin İstatistiksel Analizi 102
3.8.1. Normallik dağılım bulguları 103
3.9.Araştırmanın Etik Boyutu 103
4.BULGULAR 105
5.TARTIŞMA 118
5.1.Arşatırmanın Birinci Hipotezine İlişkin Tartışma 118
5.2.Araştırmanın İkinci Hipotezine İlişkin Tartışma 119
5.3.Araştırmanın Üçüncü Hipotezine İlişkin Tartışma 119
5.4.Araştımanın Dördüncü Hipotezine İlişkin Tartışma 124
5.5.Araştırmanın Beşinci Hipotezine İlişkin Tartışma 128
6.SONUÇ VE ÖNERİLER 131
KAYNAKLAR 133
EKLER 149
ÖZGEÇMİŞ 154

KISALTMALAR VE SEMBOLLER

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

AMA : American Management Association

ARPANET : Advanced Research Project Agency Network

BITNET : Because It's Time Network

bkz : Bakınız

BNV : Beyaz Nokta Vakfı

BTK : Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu

DISC : Demond-Induced Strain Compensation

DMK : Devlet Memurları Kanunu

EARN : European Academic and Research Network

e – gazete : Elektronik Gazete

e – posta : Elektronik Posta

e – ticaret : Elektronik Ticaret

EYÖ : Etik Yaklaşım Ölçeği

GMCS : Global Mobil Kullanıcı Anketi

http : Hyper-Text Transfer Protocol

HÜEM :Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi

İGİAD : İktisadi Girişim ve İş Adamları Derneği

İK : İş Kanunu

Kbps : Kilobit Per Second

KGEK : Kamu Görevlileri Etik Kurulu

NFSNet : National Science Foundation Network

OECD :Organisation for Economic Co-operation and Development

ODTÜ : Orta Doğu Teknik Üniversitesi

PDT : Planlı Davranış Teorisi

SDP : Sağlıkta Dönüşüm Politikası

SKÖ : Sanal Kaytarma Ölçeği

SPSS (ver:25.0) : Statistical Package for the Social Sciences (versiyon:25.0)

TDK : Türk Dil Kurumu

TEDMER : Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı

TICP/IP : Transmission Control Protocol/Internet Protocol

TSHD : Toplumsal Saydamlık Hareketi Derneği

TUİK : Türkiye İstatistik Kurumu

TÜBİTAK : Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

TÜKODER : Tüketici Koruma Derneği

TÜRMOB : Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği

TÜSİAD : Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği

TÜVAKA : Türkiye Üniversiteler ve Araştırma Kurumları Ağı

vb. : Ve Benzeri

vs. : Vesaire

www : World Wide Web

yy. : Yüzyıl

% : Yüzde

$: Dolar

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 2.1: Yıllara göre sanal kaytarma türleri ve yapılan hukuki işlemlerin gerekçesi **55**
Çizelge 2.2: Sanal kaytarma davranışlarına yönelik politikalar **59**

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.1: Genişbant internet abone sayısı. **4**
Şekil 1.2: Türkiye ve bazı Avrupa ülkelerinin mobil yaygınlık oranları, %..... **5**
Şekil 1.3: Mobil bir ağa bağlı iken sosyal medya kullanım oranları. **6**
Şekil 1.4: Mobil bir ağa bağlı iken gerçekleştirilen aktivitelerin oranları. **6**
Şekil 2.1: Sanal kaytarmanın kuramsal çerçevesi ..…….. ...**33**
Şekil 2.2: Talep kaynaklı baskıyı karşılama (DISC) modeli. **36**
Şekil 2.3: DISC modelinin sanal kaytarma davranışlarıyla birleştirilmesi. **37**
Şekil 2.4: Etik dışı eylemlere ilişkin etmenler **85**

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 3.1: Sanal Kaytarma Ölçeği ve alt boyutlarına ait cronbach alfa değerleri.. **100**
Tablo 3.2: Etik Yaklaşım Ölçeği ve alt boyutlarına ait cronbach alfa değerleri **101**
Tablo 3.3: Sanal Kaytarma Ölçeği ve alt boyutları ile Etik Yaklaşım Ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri **103**
Tablo 4.1: Hastane çalışanlarının tanıtıcı özelliklerinin dağılımı (N=486)..... **105**
Tablo 4.2: Hastane çalışanlarının internet kullanım özelliklerinin dağılımı (N=486) **106**
Tablo 4.3: Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve alt boyutları puan ortalamaları **106**
Tablo 4.4: Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve alt boyutları puan ortalamaları..... **107**
Tablo 4.5: Hastane çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasındaki ilişki **107**
Tablo 4.6: Hastane çalışanlarının bazı tanıtıcı özellikleri ile SKÖ ve alt boyutları puan ortalamalarının karşılaştırılması **109**
Tablo 4.7: Hastane çalışanlarının bazı tanıtıcı özellikleri ile EYÖ ve alt boyutları puan ortalamalarının karşılaştırılması **112**
Tablo 4.8: Hastane çalışanlarının internet kullanım özellikleri ile SKÖ ve alt boyutları puan ortalamalarının karşılaştırılması..... **115**
Tablo 4.9: Hastane çalışanlarının internet kullanım özellikleri ile EYÖ ve alt boyutları puan ortalamalarının karşılaştırılması..... **117**

HASTANE YÖNETİCİLERİ VE ÇALIŞANLARININ SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI İLE MESLEKİ ETİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ: GAZİ ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ ÖRNEĞİ

ÖZET

AYTEKİN, Neslihan. Hastane Yöneticileri ve Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları ile Mesleki Etik Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi: Gazi Üniversitesi Hastanesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Çankırı, 2022.

Bu araştırma, hastane çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasındaki ilişkinin analiz edilmesi amacıyla ilişkisel-tanımlayıcı ve kesitsel tipte gerçekleştirilmiştir.

Araştırma, Ankara il merkezinde bulunan Gazi Üniversitesi Hastanesinde çalışan, yüz yüze ve online anket yöntemiyle ulaşılabilen 486 hastane yöneticileri ve çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri, Ocak 2022-Ağustos 2022 tarihleri arasında, Kişisel Bilgi Formu, Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ)'ni içeren anket formu kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde güvenirlik analizi, tanımlayıcı istatistikler, Bağımsız gruplarda t testi, Mann Whitney-U testi, Kruskal Wallis H testi, Bonferroni testi ve Spearman Korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada, anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak alınmıştır.

Araştırmada, hastane yöneticileri ve çalışanlarının %69,5'inin kadın, %21'inin 26-30 yaş aralığında %47,7'sinin lisans mezunu olduğu, %53,5'inin sağlık sektöründe 10 yıldan fazla çalıştığı, %48,6'sının hemşire olarak çalıştığı ve %16,9'unun kurumda yönetsel görevi olduğu belirlenmiştir. Hastane yöneticileri ve çalışanlarının %76,1'inin 10 yıldan fazla süredir internet kullandığı, %88,3'ünün internete mobil cihaz ile her yerde erişim sağladığı, kurum interneti kullananların %51,7'sinin diğer nedenlerle kurumun internetini kullandığı saptanmıştır. Hastane yöneticileri ve çalışanlarının SKÖ'nden 2,05±0,64 puan aldıkları ve düşük düzeyde sanal kaytarma davranışlarına sahip oldukları sahip oldukları; EYÖ'nden ortalama 3,41±0,58 puan ile mesleki etik algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmada, hastane yöneticileri ve çalışanlarının SKÖ toplam puanı ile EYÖ puanı arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,160$; $p<0.001$). Araştırmada, hastane yöneticileri ve çalışanlarının yaşı, eğitim durumu, sektörde çalışma süresi, mesleği, internet erişimi sağlanan yer ve kurum internetini kullanma gerekçesine göre SKÖ puanları arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, hastane yöneticileri ve çalışanlarının cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, mesleği, kurumda yönetsel görev durumu, internet erişimi sağlanan yer ve kurum internetini kullanma gerekçesine göre EYÖ puanları arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak; araştırmada, hastane yöneticileri ve çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının düşük düzeyde, mesleki etik algılarının yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada, hastane yöneticileri ve çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki etik, Sağlık çalışanları, Sanal kaytarma

ANALYSIS of THE RELATIONSHIP BETWEEN VIRTUAL SLACKING BEHAVIORS and PERCEPTIONS of PROFESSIONAL ETHICS of HOSPITAL MANAGERS and EMPLOYEES: THE CASE of GAZİ UNIVERSITY HOSPITAL

SUMMARY

AYTEKİN, Neslihan. Analysis of The Relationship Between Virtual Slacking Behaviors and Perceptions of Professional Ethics of Hospital Managers and Employees: The Case of Gazi University Hospital, Master Thesis, Çankırı, 2022.

This research was conducted in a relational-descriptive and cross-sectional design with the aim of analyzing the relationship between hospital employees' virtual slacking behaviors and their perception of professional ethics.

The research was conducted with 486 hospital managers and employees working at Gazi University Hospital, located in the center of Ankara. The data was collected through face-to-face and online survey methods. The data for the research was obtained between February 2022 and August 2022 using a survey form that included a Personal Information Form, a Virtual Slacking Scale (SKÖ), and an Ethical Approach Scale (EYÖ). Reliability analysis, descriptive statistics, independent t-tests, Mann-Whitney U tests, Kruskal-Wallis H test, Bonferroni test, and Spearman correlation analysis were used for data evaluation. In the research, a significance level of $p<0.05$ was considered.

In the research, it was determined that 69,5% of hospital managers and employees were female, 21% were in the age range of 26-30, 47,7% had a bachelor's degree, 53,5% had worked in the healthcare sector for more than 10 years, 48,6% worked as nurses, and 16,9% held managerial positions within the institution. It was found that 76,1% of hospital managers and employees have been using the internet for more than 10 years, and 88,3% have mobile device access to the internet from anywhere. Among those who use the institution's internet, 51,7% utilize it for reasons other than work-related tasks. It was determined that hospital managers and employees scored an average of 2,05±0,64 on the Virtual Slacking Scale (SKÖ), indicating that they have a low level of cyberloafing behaviors. Additionally, they obtained an average score of 3,41±0,58 on the Ethical Approach Scale (EYÖ), indicating that their perception of professional ethics is high. In the research, it was determined that there is a statistically significant positive but low-level relationship between the total score of the Virtual Slacking Scale (SKÖ) and the score of the Ethical Approach Scale (EYÖ) for hospital managers and employees ($r=0.160$; $p<0.001$). Furthermore, significant differences were found in the SKÖ scores among hospital managers and employees based on age, educational status, duration of work in the sector, profession, location of internet access, and reasons for using the institution's internet. Similarly, significant differences were identified in the EYÖ scores among hospital managers and employees based on gender, age, educational status, profession, managerial position within the institution, location of internet access, and reasons for using the institution's internet.

In conclusion, the research indicates that hospital managers and employees exhibit low levels of virtual slacking behaviors, while their perception of professional ethics is high. The study also found a statistically significant positive but

low-level relationship between the virtual slacking behaviors and the perception of professional ethics among hospital managers and employees.

Key Words: Professional ethics, Health care workers, Virtual slacking

1. GİRİŞ

Son yıllarda yaşanan bilişim ve internet alanındaki gelişmeler oldukça hızlı olmakta ve kullanım alanları bireysel ve örgütsel alanlarda da yaygınlaşmaktadır (Özdem ve Demir, 2015; Ünal, Tekdemir ve Yaldızbaş, 2015). İnternetin insanlara bulundukları yerden alışveriş ve ödeme yapabilme imkanı sağlaması, eğitim, eğlence, çalışma gibi birçok alanda kolaylıklar sağlaması günlük hayattaki vazgeçilmez rolünü korumaktadır (Ünal ve ark., 2015). Bu bağlamda internet kullanımı bireysel olduğu kadar toplumsal ve kurumsal alanlarda da bir zorunluluğa dönüşmüştür. Birçok örgütte maliyetlerin düşmesine, hizmet ya da ürünün üretiminden tüketiciye ulaşım zamanının kısalmasına ve üretkenliğin, verimliliğin artmasına yol açmıştır (Alan, 2019). Rekabeti arttıran bu durumlar karşısında örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için elinde bulunan insan, teknolojik araç ve gereçler gibi her türlü kaynağı etkin ve verimli bir şekilde kullanması gerekmektedir (Kaplan ve Çetinkaya, 2014; Kaplan ve Öğüt, 2012). Ancak bilgisayar, internet, akıllı telefon gibi araç ve gereçlerin sağladığı kolaylıklar çalışanların bu teknolojik cihazları mesai saatleri içerisinde örgütün amaçları dışında kendi amaçları içinde kullanmalarına fırsat sağlamış ve bir iş aksatma hareketi ortaya çıkmıştır. "Sanal kaytarma" olarak adlandırılan bu faaliyetler "üretkenlik karşıtı davranışlar" olarak değerlendirilmiştir (Robinson ve Bennett, 1995).

Yapılan çalışmalar teknolojinin hem iş hem de özel hayatta etkisini artırarak gelişmeye devam ettiğini göstermektedir (Weatherbee, 2010). Sağlık sektöründe de diğer sektörlerde olduğu gibi rekabet artmakta, hastaların bilgi düzeyi ve beklentileri ve sağlık harcamaları da giderek artmaktadır. Bu duruma uyum sağlayabilmek adına hükümet sağlık hizmetlerine sunulan sınırlı kaynakları etkin ve verimli kullanmanın yollarını aramakta ve sağlık sistemlerinde de bazı yenilikler gerçekleştirmektedir (Filiz ve Bardakçı, 2020). Türkiye'de 2003 yılında hayata geçirilen "Sağlıkta Dönüşüm Politikası (SDP)" ile sağlık çalışanlarının bilgi ve beceri düzeylerinin artırılması, çalışanların motivasyon düzeylerinin artırılması, sağlık harcamalarının azaltılması, mevcut kaynakların etkin ve verimli kullanılması gibi birçok hedef belirlenmiştir. Bu hedeflerden en önemli iki tanesi ise karar aşamasında etkin bilgiye erişim ve bu erişimi sağlayan sağlık bilgi sistemlerinin geliştirilmesidir (Filiz, 2017). Bu iki hedef sağlık kurumlarında teknolojinin giderek daha fazla kullanılacağını düşündürmektedir. Dolayısıyla sanal kaytarma davranışları da artacaktır.

1.1. Çalışmanın Amacı

Günümüzde teknoloji, bilişim, internet ve teknolojik araçların oldukça gelişmiş ve her alanda kullanılabilir hale gelmiş olması durumunun, birçok avantaj sağlarken bazı dezavantajlara da yol açmış olduğunun bilinmesidir. Bu dezavantajlardan bir tanesi de "Sanal Kaytarma" olarak adlandırılmakta ve literatüre yeni giren bir konu olmaktadır. Sanal kaytarma, kurumların işlerini yürütmek ve amaçlarına ulaşmak için çalışanlarına sunduğu internet ve bilgisayar gibi teknolojileri kurumun amaçları doğrultusunda değil de, bilinçli olarak kendi amaçları için kullanmalarıdır. Ayrıca bu durum bir takım hukuki ve etik sorunlara da yol açmaktadır.

İnsanlar fiziksel, ruhsal, kültürel, inanç ve değerler açısından oldukça farklı özelliklere sahip olmalarına rağmen, birlikte ve ortak bir yaşam sürerek hayatlarına devam etmektedir. Farklı özellikteki insanlar bir örgütte ortak bir amaç için belli bir süre birlikte çalışmak ve üretmek için bir araya gelmektedir. Sosyal varlıklar olan insanları tüm bu farklı özelliklerine, tutum ve amaçlarına rağmen ortak bir noktada buluşturan, bireyler arasındaki bu farklılıkları benzerliğe dönüştüren ve insanların birlikte yaşamalarını belirli bir kural ve düzene sokan en önemli unsur "etik ve ahlak" kurallarıdır. Örgütler teknolojik gelişmeleri fırsata çevirmek, başarı ve performanslarını artırmak, artan rekabet ortamında canlı kalabilmek için çalışanlarına sağladığı bilgisayar, internet gibi imkânların zamanla çalışanlar tarafından amaç dışı kullanımının artması örgütlere verimsizlik, üretim eksikliği, performans düşüklüğü olarak geri dönmektedir.

Bu bağlamda çalışmanın ana amacı; "hastane yöneticileri ve çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasında bir ilişki var mıdır?" sorusuna cevap aramaktır.

Çalışmanın alt amaçları da şu şekilde sıralanabilir:

- Sanal kaytarma faaliyetleri ile demografik özellikler arasında bir ilişki var mıdır?
- Sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunan çalışanlar öğretici, önemli veya dinlendirici davranışlardan hangisini en fazla uygulamaktadır?
- Sanal kaytarma davranışlarının alt boyutları ve mesleki etik alt boyutları arasında bir ilişki var mıdır?

Yapılan literatür incelemelerinde sanal kaytarma ve etik davranışlar ile ilgili birçok yayın bulunmakta; ancak sağlık çalışanları üzerinde sanal kaytarma ile etik

davranışlar arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Sanal kaytarma kavramının güncel olması, etik davranışların örgütlerde giderek öneminin artması ve bu iki kavramın sağlık çalışanları üzerinde birbiri ile karşılaştırılmalı analizinin yapılmamış olması bu konunun önemini artırmaktadır. Bu araştırma ile ulaşılan sonuçların sağlık yönetimine katkı sağlaması, hastane yöneticileri ve diğer çalışanlarının birbirleri ve diğer meslek grupları ile karşılaştırılmasına imkân sağlaması ve sağlık alanında politika yapıcılara yol göstermesi açısından da ayrı bir öneme sahip bir çalışmadır.

Pektaş ve Aydın (2022)'ın "Yüksek Öğretim Kurulu Tez Merkezi" veri tabanındaki 2010-2021 sürecini kapsayan ve konusu sanal kaytarma kavramı olan 71 adet tez taramış ve bibliyografik incelemesini yapmıştır. Bu inceleme sonucunda; sanal kaytarma üzerine en fazla "Sosyal Bilimler Enstitüsü" bünyesinde "İşletme ve Eğitim Bilimleri" anabilim dallarında çoğunlukla "örgütsel adalet, kişilik özellikleri, örgütsel güven, liderlik, sağlık, iş tatmini ve iş performansı" gibi konularda çalışmalar yapıldığı saptanmıştır (Pektaş ve Aydın, 2022). Yapılan bu çalışma sağlık sektöründe bu yönlü çalışmaların eksik olduğunu desteklemektedir.

1.2. Problemler

İnsanoğlu dünyada varoluşundan itibaren doğaya hâkim olmaya çalışmış ve bunu sağlayabilmek, bir takım ihtiyaçlarını karşılayabilmek için de çeşitli alet, araç ve gereçler üreterek teknolojinin doğmasına sebep olmuştur. İnsan topluluklarının devamlılığı bu teknolojik aletleri üretip kullanabilmelerine ve bir sonraki toplumlara kültürel aktarımının sağlanabilmesine bağlanmıştır. Bilimsel gelişmelerin ışığında ortaya çıkan yeni araç ve gereçlerin insanların yaşam biçimlerini nasıl etkilediği insanlık tarihi boyunca gözlemlenmiştir (Koçdar, 2015: 163). Günümüzde bilgisayar ve elektronik alanlarında yaşanan gelişmeler sonucu hayatımıza giren internet, insanlar arasında zaman ve mekân sınırını kaldırdığı gibi ülkeler arasındaki sınırları da şeffaflaştırmıştır. Mobil iletişim araçları, kablosuz ağ bağlantıları, bilgisayarlar aracılığı ile oluşturulan sanal ortamlar köklü yaşam değişikliğine yol açmış ve insanlar kendilerini ait oldukları toplum dışında farklı toplumların da bir üyesi olarak görmeye başlamıştır (Erinç, 2008: 31, Koçdar, 2015: 165, Şenel ve Gençoğlu, 2003).

21. yüzyılda (yy) bilgi ve iletişim alanında ileri seviyede gelişmeler ve sosyoekonomik değişimler meydana gelmiştir. Bu gelişmeler üretimde dönüşüm, merkezde bilgi çalışanlarının bulunması, hiyerarşinin azalması, demokratikleşme,

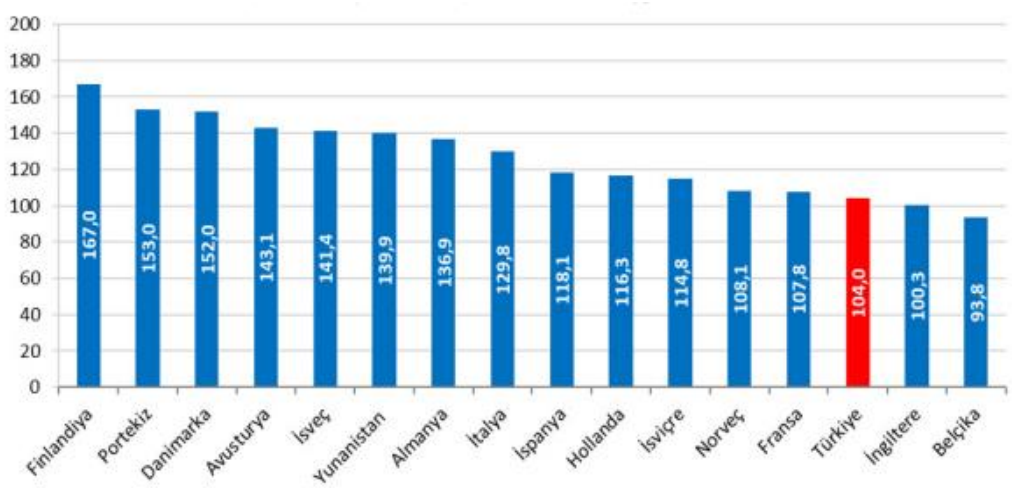
çalışan özerkliğinin artması gibi bir takım değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Bu durum ile birlikte yeni çalışma organizasyonları oluşmaya başlamıştır (Burris, 1998). Yeni oluşan bu organizasyonlarda çalışma ortamlarının eskiye göre daha esnek ve özerk bir duruma gelmesi, iş hayatı ve özel hayat arasındaki çizginin daha da incelmesine yol açmıştır (Anandarajan ve Simmers, 2004). Yeniden şekillenen bu organizasyonlar, günümüz şartlarında devamlılığını sağlayabilmek ve artan rekabet ortamında avantaj elde edebilmek için bilişim teknolojilerine her zamankinden daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar (Laudon ve Laudon, 2011: 12; Liberman, Seidman, McKenna ve Buffardi, 2011; Lim ve Teo, 2005). Gelişen bu teknoloji sayesinde yapılacak işlerin tamamlanma süresi oldukça kısalmakta, ortaya çıkarılan ürünün kalitesi artmakta ve zamandan kazanılan tasarruf verimliliği artırmaktadır. Bu durum kurumsal olduğu kadar kişisel olarak da köklü değişimlere yol açmıştır. Akıllı telefonlar, bilgisayarlar, kablosuz ağ teknolojileri gibi araçlar ile insanlar iletişimlerini sosyal medya üzerinden kurabilmekte, fikir alışverişi yapabilmekte, zaman ve mekan sınırları olmadan her türlü bilgiye ulaşabilmekte ve güncel olayları takip edebilmektedir (Koçdar, 2015: 165).

Teknolojinin hem iş hem de günlük yaşantımıza olan entegrasyonu, insanların her an her yerden internete ulaşabilmelerine ve sanal ortamda geçirdikleri zamanın artmasına neden olmaktadır (Koçdar, 2015). "Türkiye İstatistik Kurumu" [TÜİK] 2021, Türkiye nüfusunu 84.680.273 olarak açıklamıştır. "Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu" (BTK) tarafından hazırlanan "Türkiye Elektronik Haberleşme Sektörü 3 Aylık Pazar Verileri Raporu"na göre Aralık 2021'de mobil abone sayısı bir önceki çeyreğe göre %19 artarak 87 milyona ulaşmıştır. İnternet abone sayısı ise 2020 yılı 3.çeyreğe göre %8,2 artış göstererek 2021 yılı 3.çeyrekte 87,5 milyona ulaşmıştır ve bunun 69,7 milyonunun mobil internet abonesi olduğu saptanmıştır. Şekil 1.1'de genişbant internet abone sayısı verileri yer almaktadır (BTK, 2021).



Kaynak: (BTK, 2021).
Şekil 1.1: Genişbant internet abone sayısı.

Şekil 1.1'de belirtilen verilere dayanarak internet ve mobil aboneliği sayısının kişi başına düşen miktarın birden fazla olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca nüfusun tamamına yakının cep telefonu ve internet sahibi olduğu ve internet erişimi olmadan dışarı çıkılmadığı düşünülmektedir. 2020 yılında internete evden ulaşma oranının %90,7 iken 2021'de %92 olması ve 16-74 arasındaki bireylerde düzenli olarak internet kullanım oranının 2020 yılında %76,5 iken 2021 yılında %80,5 olması bu düşünceyi doğrulamaktadır (TÜİK, 2021b). Şekil 1.2'de Türkiye ve bazı Avrupa ülkelerinin mobil yaygınlık oranları yüzde olarak belirtilmektedir (BTK, 2021).



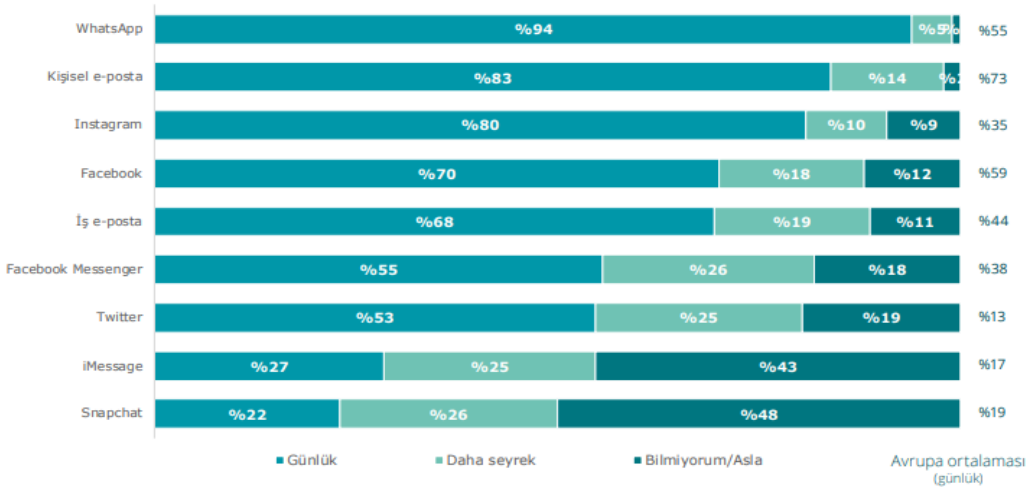
Kaynak: (BTK, 2021).

Şekil 1.2: Türkiye ve bazı Avrupa ülkelerinin mobil yaygınlık oranları, (%).

Şekil 1.2'de 2021 yılının üçüncü çeyreğine ait bazı Avrupa ülkeleri ile Türkiye'de mobil telefon kullanım oranları karşılaştırılmıştır. Bu oranın incelemeye alınan Avrupa ülkelerinde ortalama %128,2 iken Türkiye'de %104 düzeyinde olduğu görülmektedir (BTK, 2021).

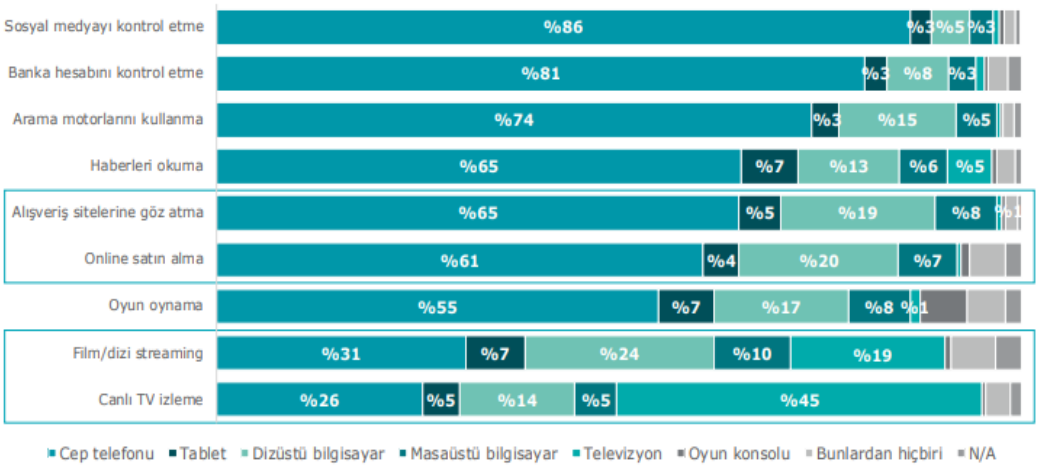
TÜİK verileri incelendiğinde 2021 yılına ait iş yerlerinde internet kullanım oranının 10-49 kişi olan kurumlarda %94,7, 50-249 kişi olan kurumlarda %98, 250 ve daha fazla çalışanı olan kurumlarda ise %99,9 olduğu görülmektedir. 2021 yılında web sitesine sahip kurumların oranı çalışan sayısı 10-49 olan yerlerde %45,1, 50-249 olan yerlerde %67,6 ve 250 ve daha fazla çalışan sayısına sahip yerlerde ise %91,4 olarak saptanmıştır. Ayrıca bu kurumların %34,6'sı sosyal medya kullanmaktadır. Web siteleri üzerinden satış yapan kurumların %19,5'i bu satışları yurt dışına gerçekleştirmiştir (TÜİK, 2021c). Bu verilere dayanarak örgütlerin tamamına yakının faaliyetlerini yürütebilmeleri için internete ihtiyaç duydukları söylenebilir. "Global

Mobil Kullanıcı Anketi (GMCS)" Deloitte'un, Türkiye'nin de içinde olduğu 12 ülkeye uyguladığı anket sonuçlarına göre; Türkiye'deki katılımcıların mobil sahiplik oranı %91 (akıllı telefon ve standart telefon), bilgisayar sahiplik oranı %86 (masaüstü ve dizüstü) ve tablet sahiplik oranı ise %59'dur. Kullanıcıların günlük WhatsApp kontrol etme oranları Türkiye'de %94, Avrupa'da ise %55 olarak saptanmıştır. Sosyal medyayı kontrol etme düzeyi Türkiye'de %86 olarak belirlenmiştir (GMCS, 2019). Mobil bir ağa bağlı iken diğer sosyal medya kullanım oranları Şekil 1.3'de, sık kullanılan diğer aktiviteler Şekil 1.4 'de gösterilmiştir (GMCS, 2019).



Kaynak: (GMCS, 2019).

Şekil 1.3: Mobil bir ağa bağlı iken sosyal medya kullanım oranları.



Kaynak: (GMCS, 2019).

Şekil 1.4: Mobil bir ağa bağlı iken gerçekleştirilen aktivitelerin oranları.

“We Are Social” ve “Hootsuite” birlikte bir çalışma yürüterek Digital 2021 raporunu yayınlamıştır. Bu rapora göre tüm dünyadaki internet kullanıcı sayısı 4,66 milyardır “(%59,5).” Dünya çapında insanların internette geçirdiği süre günde yaklaşık 7 saat ve bunun ortalama 3 saati sosyal medyada geçirilmektedir. Türkiye’de ise insanlar günde yaklaşık 8 saatini internette ve bunun yaklaşık 3 saatinin sosyal medyada geçirmektedir. Yine bu rapora göre dünyadaki aktif sosyal medya kullanıcısı sayısı 4,2 milyardır (We Are Social, 2021).

Bilişim teknolojilerindeki bu gelişmeler ve internetin kullanımının bu denli yaygınlaşması kurumlarda bilgisayarların önemini oldukça artırmıştır. Bu gelişmeler kurumların gerek kendi içlerinde gerekse kurumlar arası iletişim sistemlerinde iyileşme, bilgiye ulaşmada kolaylık gibi birçok yönden avantaj sunmuştur (Lim ve Chen, 2012; Köse, Oral ve Türesin, 2012). Sağlanan bu avantajlarla birlikte çalışanların iş yerlerinde interneti kendi amaçları doğrultusunda kullanıyor olması hem kendisi hem de işveren için bazı dezavantajlara dönüşmektedir. 21. yy.ın önemli buluşlarından olan internetin erişim kolaylığı birçok kişinin bağımlılığı olmuş ve çalışma ortamında iş dışı amaçlarla kullanımı yeni bir “iş aksatma hareketi”ne dönüşmüştür (Blanchard ve Henle, 2008). İnternetin bu şekilde olumsuz kullanılması ve kurumlarda zaman ve verimlilik kaybına yol açması literatürde “Sanal Kaytarma” olarak adlandırılmıştır. Sanal kaytarma literatürde ilk olarak Robinson ve Bennett (1995) tarafından çalışma ortamındaki kaynakların gereksiz harcandığı, üretimi engelleyici, basit veya önemsiz iş aksatma davranışları olarak tanımlanmıştır. Günümüzde ise en yaygın olarak; işverenin işin amaçlarını gerçekleştirmek için sunduğu internet ve bilgisayar kaynaklarının kişisel amaçlar doğrultusunda kullanılması şeklinde tanımlanmaktadır (Lim V. K., 2002; Özkalp, Aydın ve Tekeli, 2012). Sanal kaytarma davranışlarına örnek olarak “kişisel e-posta alma ve gönderme, sosyal medyada çevrimiçi olma, oyun oynama, çevrimiçi alışveriş yapma, video izleme, haber ve blog sayfalarını okuma” vb gibi birçok davranış verilebilir. Bilgisayar ve internet kullanan birçok iş yerinde mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilen bu faaliyetler çalışanların işe odaklanmalarını engelleyerek zaman kaybına ve beklenen taleplerin karşılanamamasına yol açmaktadır. Bu bağlamda sanal kaytarma, üretkenlik karşıtı iş yeri davranışlarının modern şekli olarak değerlendirilmektedir (Sao, Chandak, Patel ve Bhadade, 2020). Sanal kaytarmanın doğmasında teknolojik gelişmeler ve buna uyum sağlamak için değişen organizasyon

yapıları kadar insanların davranış şekilleri ve aktiviteleri de etkili olmuştur (Van Doorn, 2011).

İnsan davranışları ve tutumlarının dayandığı temelleri ve bu davranışların neden ve gerekçeleri ile ulaşmak istediği amaçları araştırmak etik biliminin konusu olmuştur. İnsan davranışlarını neden-sonuç ilişkisi içinde inceleyen etik, aynı zamanda ahlaki davranışların altındaki değer yargılarını da ele almaktadır (Usta, 2011). Etik, aynı zamanda kurallara dayalı insan davranışları için bir sistem oluşturan ve hukuka dayalı bir yapı içinde düzenleyerek toplumları kontrol eden, ahlak ve normlara uymanın yükümlülüklerini inceleyen bir felsefe dalıdır. Bu bağlamda etik, ahlaki davranışları hukuki olarak nitelendirerek ve farklı ahlaki değerleri bir noktada kesiştirerek evrensel nitelikli normlar oluşturmaktadır (Gök, 2008).

Günümüzde teknolojik araçlar ve internetin kullanıldığı çalışma ortamlarında bu araçların kişisel kullanımı, çalışanların davranış ve tutumları ile ilişkili olduğundan etik olmayan davranışlar olarak görülmektedir (Oravec, 2004; Lee, Lee ve Kim, 2004). Her insanın farklı kültürel, ruhsal, fiziksel özelliklere, inanca, değer ve normlara sahip olması ortak bir yaşam sürmeyi oldukça zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda etik ve ahlaki kurallar, insanları ortak bir noktada buluşturmakta ve toplumlara düzen sağlamaktadır. Aynı şekilde sosyal ortamlarda üretim yapan örgütlerinde en önemli unsuru insanlardır. Farklı özelliklerdeki bu insanlar günün belli bir zaman diliminde ortak bir amaç için bir arada bulunmak, çalışmak ve üretmek zorundadır. Örgütlerin başarısı çalışanlar arasındaki farklılığı ne kadar benzeştirdiğine ve örgüte ne kadar uyum sağlayabildiğine bağlıdır. Bu bağlamda örgütler belli etik ilkeler belirlemekte ve çalışanların bu ilkelere uygun davranışlar göstermesini beklemektedir. Her örgütün önceden kendine belirlediği bu etik ilkeler sayesinde bireyler çalışmak istedikleri kurumun etik değerleri ile kendi sahip olduğu etik değerleri karşılaştırma imkanı bulmaktadır. Öngörülebilen bu durum örgüt ile çalışanın ortak amaç ve hedefler için çalışmasını, çalışma ortamının huzurlu ve düzenli olmasını sağlamaktadır. Örgütün etik kurallarını özümseyen çalışanlar, etik dışı davranış olarak görülen ve örgütün başarısını düşüren sanal kaytarma davranışlarından da kaçınacaktır. Bu bağlamda verimlilik artmakta, hem bireysel hem de örgütsel başarı elde edilmektedir. Aksi durumda sanal kaytarma etkinliklerinin örgüte zarar vereceğini düşünse bile bu davranışlarda bulunmaktan çekinmeyecektir (Kayapalı Yıldırım ve Karabey, 2017).

Etik kavramı felsefe, yönetim, eğitim, siyaset, medya gibi birçok alanda karşımıza çıktığı gibi sağlık sektöründe de karşımıza çıkan ve kesin tanımının yapılmasının zor olduğu bir kavramdır. Sağlık hizmetleri zorluk derecesi ve riski yüksek olan, kritik durumlarda insan sağlığını korumayı ve geliştirmeyi hedefleyen bir hizmet sektörüdür. Bu bağlamda ortak bir bakış açısına gereksinim duyulmuş ve Hipokrat'tan günümüze kadar etik bir çerçeve ve kodlar oluşturmak amacı ile birçok çalışmalar gerçekleştirilmiştir (Kırılmaz ve Kılıç Kırılmaz, 2014).

Sağlık sektörü dört büyük endüstriden biri olan yüksek teknoloji ve uzman personeller ile çalışan yüksek maliyetli kuruluşlardır. Bu bağlamda "etkililik, verimlilik, ekonomiklik ve kalite" üzerinde durulması gereken en önemli durumlardır. Artan kronik hastalıklar, yaşlanan nüfus, bekleme süreleri, yetişmiş sağlık personeli sayısı, maliyetler karşısındaki kısıtlı bütçe, kalite ve hasta güvenliği gibi durumlar ele alındığında bilginin, bilgi teknolojilerinin ve zamanın modern sağlık kuruluşları için kritik kaynaklar olduğu görülmektedir. Bir ucunda ölümün diğer ucunda yaşamın olduğu sağlık hizmetlerinde hedef; *güvenli, etkili, hasta merkezli, zamanında, ekonomik, verimli, kaliteli, ulaşılabilir, insan ve hasta haklarına uygun* sağlık hizmeti sunabilmektir (Ak, 2010). Hem teknolojik hem de farmakolojik gelişmeler, sağlık çalışanları ve sağlık hizmeti alan hastaların sürekli etkileşimde olmaları, sunduğu hizmet esnasında etik olmayan davranışların artması ve bunların ister yazılı isterse görsel basında çokça yayınlanması (Hart, 2005) etik anlayış ve davranışların hastaneler ve sağlık çalışanları içinde önemli olduğunu göstermektedir. Sağlık yöneticileri, yetersiz ödenek, sürekli değiştirilen yasal düzenlemeler, artan rekabet ve mesleki sorumluluk sigortalarının maliyetleri gibi konulardaki olumsuzluklarla baş ederken aynı zamanda hastalara sunulan sağlık hizmetlerini iyileştirmede hekim ve hemşirelerin sahip olduğu rol ve kapasitelerini de iyileştirmenin yollarını araması gerekmektedir. Çünkü sağlık alanında artan etik sorunlar sağlık profesyonelleri dışında hem hastaları hem sigorta şirketlerini hem de yasa koyucuları etkilemektedir (Olson, 1998).

Sonuç olarak çalışmak ve sağlık hizmeti sunmak için ayrılan zamanda kişisel işler ile vakit kaybetmek ve sunulan hizmetin kalitesinin etkilendiği düşünüldüğünde bu davranışların etik dışı davranışlar olduğu söylenebilir. Bu nedenle hastanelerde yönetici ve çalışanların göstermiş olduğu sanal kaytarma davranışları ve bu davranışların düzeyi verilen sağlık hizmetinin niteliğini ve performanslarını olumsuz etkileyebilir. Literatürde sanal kaytarma ve etik konusunu inceleyen çok az

çalışmaya rastlanmakla birlikte hastane yöneticileri ve çalışanlarının sanal kaytarma ve mesleki etik davranışlarını birlikte inceleyen bir çalışmanın bulunmaması bu alandaki bir boşluk olarak görülmüştür. Bu bağlamada araştırmanın ana problem cümlesi "*Hastane yöneticileri ve çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ve mesleki etik algıları arasında bir ilişki var mıdır*?" şeklinde belirlenmiştir.

1.3. Hipotezler

Hastane yöneticilerinin ve çalışanlarının demografik özellikleri ve sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasında bir ilişki olup olmadığına yönelik hipotezler şu şekildedir:

H_1: Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde yöneticilerin ve diğer çalışanların sanal kaytarma düzeyleri düşüktür.

H_2: Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde yöneticilerin ve diğer çalışanların mesleki etik algıları yüksektir.

H_3: Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde yöneticilerin ve diğer çalışanların sanal kaytarma düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık gösterir.

H_4: Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde yöneticilerin ve diğer çalışanların mesleki etik algıları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H_5: Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde yöneticilerin ve diğer çalışanların sanal kaytarma düzeyleri ile mesleki etik algıları arasında bir ilişki vardır.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırma, araştırmanın yürütüldüğü üniversite hastanesinde görev yapan hastane yöneticileri ve çalışanları arasından Şubat-Ağustos 2022 tarihleri arasında örnekleme dâhil edilen çalışanlara genellenebilir. Araştırma verilerinden elde edilen bilgilerin online yanıt veren çalışanların kendi özgür ifadelerine dayalı olması ve ilgili konu dahilinde yapılmış yeterli sayıda çalışmaların olmaması, ulaşılan bulguların tartışılmasında sınırlılıklara neden olmuştur.

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

1. Araştırma konusunun kavramsal çerçevesi ulaşılabilen kaynak literatür kapsamı ile sınırlıdır.
2. Araştırmanın konusu mesleki etik ve sanal kaytarma arasındaki ilişki ile sınırlıdır. Gelecekteki çalışmaların konusu bu iki değişkenin de etkilendiği başka değişkenler de eklenerek genişletilebilir.

3. Araştırmanın sonuçları, Kişisel Bilgi Formu, Sanal Kaytarma Ölçeği ve Etik Yaklaşım Ölçeği ile elde edilen veriler ile sınırlıdır.
4. Araştırmanın örneklemi Ankara ili Gazi Üniversitesi Hastanesi çalışanları ile sınırlıdır.
5. Araştırma 486 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiştir.
6. Araştırma Şubat - Ağustos 2022 tarihleri arasında aktif olarak çalışan katılımcılardan toplanan veriler ile sınırlıdır.

1.5. Sayıltılar

Bu araştırma aşağıda belirtilen sayıltılar doğrultusunda gerçekleştirilmiştir:

1. Sanal kaytarma ve mesleki etik literatür bilgileri ışığında tanımlanmıştır.
2. Literatür taraması ile elde edilen bilgiler araştırmanın konusunu açıklamakta yeterli düzeydedir.
3. Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışları, araştırmada kullanılan Sanal Kaytarma Ölçeği ile doğru ölçülebilmektedir.
4. Sağlık çalışanlarının mesleki etik algıları, araştırmada kullanılan Etik Yaklaşım Ölçeği ile doğru ölçülebilmektedir.
5. Sanal kaytarma ve mesleki etik davranışlarının doğru ölçülebilmesi araştırmaya gönüllü olarak katılan kişilerin vereceği cevapların gerçekliğine bağlıdır.
6. İncelenen değişkenler dışındaki kontrol edilemeyen değişkenler tüm katılımcıları eşit şekilde etkilemektedir.

2. GENEL BİLGİLER

İnternet hem örgüt içinde hem de örgüt dışında bir ana iletişim kaynağı haline gelmiştir (Sharma ve Gupta, 2004). İnternet toplumsal açıdan insanlara çalışma, eğitim, alışveriş, ödeme, eğlence gibi birçok günlük yaşam aktivitelerinde kolaylık sağlarken (Canbek ve Sağıroğlu, 2007), örgütler açısından maliyetlerin düşmesi, üretimden pazarlamaya kadar olan sürenin kısalması ve verimliliğin artması gibi birçok avantaj sağlamaktadır (Alan, 2019). İnternetin uygun maliyetli ve diğer iletişim kaynaklarına göre daha hızlı olması işverenlerin müşteri ve tedarikçi arasındaki küresel faaliyetlerde daha koordineli olmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda işverenler çalışma ortamında iletişim ve iş faaliyetleri için interneti yoğun bir şekilde kullanmayı tercih etmektedir (Sharma ve Gupta, 2004). Ancak uygulamaya bakıldığında internet ve internet teknolojilerinin örgüt ve iş amaçları dışında çalışanlar tarafından bireysel amaçlar içinde oldukça yaygın kullanıldığı saptanmıştır. Bu durum literatürde "sanal kaytarma" kavramı olarak ifade edilmiştir. Kişilerin sanal kaytarma davranışlarında bulunma nedenleri araştırıldığında bazı durumlarda çalışanların kişisel özellikleri bazı durumlarda ise farklı örgütsel davranışlar ile açıklanabilmektedir (Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017). Yapılan bazı araştırma sonuçlarına göre, mesai saatleri içerisinde sanal kaytarma davranış düzeyinin %60-80 oranında olduğu ve bu nedenle %30-40 oranında üretkenlik düşüşü yaşandığı saptanmıştır (Alharthi, Levy, Wang ve Hur, 2021; Jandaghi, Alvani, Matin ve Kozekanan, 2015). Birkaç çalışmada ise mesai saatinin günlük ortalama 1,5 ile 3 saati sanal kaytarma davranışları ile harcandığı belirtilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008). Bu davranışların kişi başına düşen yıllık maliyetleri hesaplandığında yaklaşık 8875$ olduğu tahmin edilmektedir (D'Abate ve Eddy, 2007). Bazı araştırmacılar ise tüm çevrimiçi satın alma işlemlerinin %60'ının ve porno sitelerinin ziyaret edilmesinin %70'inin çalışma saatleri içerisinde gerçekleştirildiğini belirtmektedir (Sharma ve Gupta, 2004). Bu türlü davranışların maliyetlerinin hesaplanmaya çalışıldığı Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde %30-40 oranında verimlilik kaybı yaşandığı ve bunun sonucu olarak 85 milyar $'a kadar ulaşan maliyet kayıplarının ortaya çıktığından bahsedilmektedir (Lim, 2002). Sanal kaytarma, internet ile birlikte yeni bir işten kaçma davranışı olarak ortaya çıkan ve bilişim teknolojilerinin negatif bir sonucu olarak değerlendirilen bir kavram olarak gündeme gelmiş ve literatüre araştırma konusu olmuştur (Kalaycı, 2010).

2.1. Sanal Kaytarma

Teknoloji günümüzde hızlı gelişimine devam ederken bireysel ve örgütsel yapıda birçok durum ve uygulamanın da değişmesine, gelişmesine ya da yeni birçok şeyin yaşantımıza dâhil olmasına öncülük etmektedir. Bunlardan birisi olan "Sanal Kaytarma" teknolojinin internet alanındaki ilerlemesi ile örgütlerde sıkça rastlanan ve son yıllarda daha çok olumsuz yönleri ile literatürde tartışma konusu olan bir kavramdır (Cihan, 2018). Günümüzün modern pazarlarında içinde bulunulan sektörde rekabet üstünlüğü kazanabilmenin en önemli şartı gelişen teknolojiye ayak uydurabilmek, bunu örgütün bünyesine katarak yeni teknolojiler üretebiliyor olmaktır. Bu teknolojilerin en başında internet teknolojisi ve internetin kullanıldığı araçlar gelmektedir (Kayapalı Yıldırım, 2016).

Bu bölümde konu ile ilgili teori ve yaklaşımlar literatür kapsamında ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1.1. İnternetin gelişimi ve tarihçesi

Yunanca kökenli "techne (sanat, zanaat)" ve "logos (kelime, konuşma)" kelimelerinin birleşmesinden oluşan teknoloji (Vikipedi Özgür Ansiklopedi, Teknoloji, 2022a); "bir sanayi dalı ile ilgili yapım yöntemlerini, kullanılan araç, gereç ve aletleri, bunların kullanım biçimlerini kapsayan uygulama bilgisi, uygulayım bilimi" şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2022a). İnsanoğlunun toprağı kullandığı, ateşten faydalandığı ilk günlerden günümüze kadar inanılmaz bir değişim geçiren teknoloji; iletişim (telefon, radyo, televizyon, internet vb.), ulaşım (tren, otomobil, uçak vb.), eğitim, sağlık, siyaset gibi birçok alanda vazgeçilmez hale gelmiştir. Teknolojinin fiziksel çıktıları (ürün) yanında fiziksel olmayan (yazılım, süreç, hizmet) çıktıları da bulunmaktadır. Teknolojideki bu değişim ve gelişim aletler ve araçlarla ile değil; ancak insanların yaşama, düşünme ve çalışma şekli ile ilgili olarak gereksinimler doğrultusunda elde edilen bilgiler bütünü ile gerçekleşmiştir. (Özkul, 2019, s.115).

İnternet gelişiminin ilk adımı, 1960 larda ABD'de gerçekleşmesi muhtemel bir nükleer savaş sırasında askeri iletişimin güvenli bir şekilde sağlanabilmesi için "RAND Corporation" isimli kuruluş tarafından geliştirilen bir bilgisayar ağı projesidir. ABD Savunma Bakanlığı 1969 yılında bu projeyi geliştirerek "Advanced Research Project Agency Network (ARPANET)" adında bilgisayarlar arası bir ağ iletişim sistemine dönüştürmüştür. İlk başlarda nükleer savaş esnasında zarar gören

bilgisayarların haberleşme sistemine engel olmasının önüne geçmek için tasarlanan sistem, zamanla bilim adamları ve araştırmacılar için kolay bir iletişim kurma, bilgi ve mesaj paylaşma ağına dönüşmüştür. 1973'de İngiltere ve Norveç'te bulunan iki üniversitenin "ARPANET" ağına bağlanması ise tarihte küresel anlamda ilk bağlantının gerçekleşmesi olarak kabul edilmektedir. Gelişimini hızla sürdürmeye devam eden bu sistem daha sonra "MİL-NET" ve "ARPA-NET" olarak ikiye bölünmüş ve bu iki sistem arasındaki iletişim için bir takım internet protokolleri oluşturulmuştur. Farklı bilgisayarlardaki ağların birbirine bağlanmasını sağlayan bu protokoller günümüzdeki "TCP/IP (Transmission Control Protocol/Internet Protocol)" terimini ortaya çıkarmıştır (Yıldırım A., 2014). 1980'lerde sivil kullanıma açılan bu protokol 1989'da Cenevre'deki bir araştırma merkezinde "world wide web (www)" sistemi geliştirilerek kullanımı kolaylaştırılmış ve "Hyper-Text Transfer Protocol (http)" ile de günümüzdeki şeklini almıştır (Çiner, 2021).

Türkiye'de ilk internet ağı 1986'da kurulan "European Academic and Research Network (EARN) / Because It's Time Network (BITNET)" bağlantılı "Türkiye Üniversiteler ve Araştırma Kurumları Ağı (TÜVAKA)"dır. Ancak zamanla bu ağın yetersiz hat kapasitesinin ihtiyaçlara cevap vermemesi üzerine "Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ)" ve "Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK)" yeni bir ağ tesis ederek 1992 yılı Ekim ayında X.25 üzerinden Hollanda'ya ilk deneysel başvurusunu yapmıştır. Başvurunun onaylanması üzerine ODTÜ Bilgi İşlem Daire Başkanlığı sistem odasındaki yönlendiriciler aracılığı ile 12 Nisan 1993 yılında ABD'de "National Science Foundation Network (NSFNet)"e TCP/IP protokolü üzerinden 64 Kbps (Kilobit per second) kapasiteli kiralık hat ile ilk internet bağlantısı sağlanmıştır (ODTÜ Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, 2022).

ABD'de savaşın sona ermesi ile birlikte gelişmeye devam eden bu yazılım ve tamamlayıcı diğer unsurlar ile birlikte internet yaygın bir şekilde kullanılmaya ve ticarileşmeye başlamıştır. Kişiler ya da işletmeler, herhangi bir kuruma gereksinim duymadan istedikleri zaman istedikleri yerden internet ağına bağlanabilir duruma gelmiştir. Bu bağlamda bilgiye ulaşmak daha kolay, hızlı ve ucuz hale gelmiştir. İnsanların bulundukları mekândan alışveriş, bankacılık vs. gibi işlerini yapabiliyor hale gelmeleri ile yaşam biçimleri değişmeye başlamış ve yeni iş tanımları ortaya çıkmıştır. Bunun yanında internet kullanımının "internet ortamında teknik standartların belirsizliği, işlemlerin yasal düzeni, sözleşmenin kurulamaması, bilginin güvenlik ve gizliliği, elektronik imza gereksinimi, internet faaliyetlerinde düzenleme

ihtiyacı ve devletin rolü, vergilendirme, internet işlemlerinin usul hukuku açısından durumu, tüketicinin korunması" gibi bir takım temel sorunlarda bulunmaktadır (Yıldırım A., 2014). İnternet teknolojisindeki gelişim ve yayılım hızı, e-posta gönderimi yapabilen kablosuz cihazlar ve internetin ucuzlaması ile ulaşılabilir olması, mobil cihazlardaki gelişme (Wallace, 2004) günümüzde interneti hem bireyler hem de örgütler için vazgeçilmez kılmaktadır. Bu durumun bireysel örneği olarak insanların iletişim bilgileri için e-posta adreslerini kullanmaları, işletmeler için ise internet üzerinden (online) gerçekleştirilen toplantılar, online mülakatlar, e-pazarlama hizmetleri, e-sınavlar, rezervasyon ve sipariş işlemlerinin internetten yapılması, uzaktan çalışma gibi durumlardır (Ünal ve ark., 2015).

Geçmişten günümüze bakıldığında insanların başkasının işini yapmaya başladığı zamandan beri işle ilgili birtakım sıkıntılardan kurtulabilmek için bazı iş aksatma hareketleri, diğer bir ifadeyle işten kaytarmaya çalıştıkları görülmektedir. Eski dönemlerde bunu gerçekleştirilebilmesi için çok az araç ve gereç bulunurken günümüzde internet ve bilişim teknolojilerindeki ilerleme sayesinde eşsiz fırsatlar doğmuştur (Özkalp ve ark., 2012). Örgütlerde internet teknolojisi ile çalışmanın artması ile işten kaytarma şekli ve davranışları çağ atlamıştır (Lim, Teo ve Loo, 2002). Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmak için kullanılması üzerine çalışanlarına sunduğu internet ve diğer teknolojik araçların bireysel amaçlar için kullanılarak işin aksatılması "sanal kaytarma" olarak kabul edilmekte ve diğer kaytarma yollarına başvurmayan çalışanlar içinde oldukça cazip görülmektedir. Teknolojideki ilerlemeler devam ettikçe, kullanım, ulaşım ve imkanları arttıkça ve gerek özel gerekse de iş hayatımıza entegrasyonu derinleştikçe yanlış kullanım yolları keşfedilmeye devam edecektir. Bu bağlamda sanal kaytarma işletmeler için güncelliğini koruyan bir tartışma ve araştırma konusu olarak kalacaktır (Liberman ve ark., 2011; Weatherbee, 2010).

2.1.2. Sanal kaytarma kavram ve kapsamı

"Sanal kaytarma" tam bir kavram olarak henüz TDK sözlüğünde tanım olarak yer almamaktadır. "Sanal" ve "kaytarmak" kelimeleri ayrı ayrı olarak tanımlanmaktadır. TDK'ya göre "sanal; gerçekte yeri olmayıp zihinde tasarlanan, mevhum, farazi, tahmini" şeklinde tanımlanırken; "kaytarmak; geri çevirmek, iade etmek, iş yapmaktan kaçmak" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2022b). Çalışanların

mesai saatleri içerisinde örgütün üretkenlik ve verimliliği için kullanıma sunulan internet ve teknolojik cihazların kullanım hakkının suistimal edilerek kişinin kendi menfaati doğrultusunda kullanılması "sanal kaytarma" kavramının doğmasına ve yeni bir tartışma alanının oluşmasına zemin hazırlamıştır (Hanaylı, 2020). Sanal kaytarma, ilk olarak www'in ortaya çıkmasından sonra Tony Cummins (1995) tarafından New York'un günlük haberlerinde "cyberloafing" olarak ifade edilmiş ve Lim'in (National Singapore University) 2002 yılında *Organizational Behavior Journal* dergisinde yayınlanan makalesinde ün kazanmıştır (Selwyn, 2008).

Ulusal ve uluslararası literatürlerde sanal kaytarma kavramı için farklı kullanım şekilleri olduğu görülmektedir. Sanal kaytarma, uluslararası literatürde İngilizce olarak "cyberloafing" (Blanchard ve Henle, 2008; Jia, Jia ve Karau, 2013; Lim, 2002; Sheikh, Atashgah ve Adibzadegan, 2015), "cyberslacking" (Lavoie ve Pychyl, 2001; Mills Hu, Beldona ve Clay, 2001; Simanjuntak, Fardana ve Ardi, 2018; Taneja, Fiore ve Fischer, 2015; Vitak, Crouse ve LaRose, 2011), "non-work related computing (NWRC)" (Bock ve Ho, 2009; Lee, Lim ve Wong, 2005; Son ve Park, 2016), "personal web usage at work (PWU)" (Mahatanankoon, Anandarajan ve Igbari, 2004), "cyber dependency" (Tian ve Sansavini, 2018), "problematic internet use" (Aboujaoude, 2010; Yellowlees ve Marks, 2007), "cyberbludging" (Mill ve ark., 2001), "cyberslouching" (Ugrin, Pearson ve Odom, 2008; Urbaczewski ve Jessup, 2002) gibi birçok kavram kullanılmaktadır. Ulusal yayınlar incelendiğinde ise genellikle "sanal kaytarma" (Kaplan ve Öğüt, 2012; Kaplan ve Çetinkaya, 2014; Örücü ve Yıldız, 2014; Özkalp ve ark., 2012), "siberaylaklık" (Akca, 2013; Kalaycı, 2010; Köse ve ark., 2012), "sanal tembellik" (Genç ve Aydoğan, 2016), "siber kaytarma" (Candan ve İnce, 2016) gibi kavramlar kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada "sanal kaytarma" kavramı kullanılmaktadır.

Sanal kaytarmanın uluslararası literatüre ilk konu olduğu çalışma Robinson ve Bennett (1995)'in telefonda kişisel görüşme yapmak, e-posta almak-iletmek, müzik indirmek gibi davranışları iş yerinde önemsiz ve örgütsel üretim sapkınlığı davranışlar kategorisinde kaynakların israf edildiği davranışlar olarak yaptığı sınıflandırmayı temel alan ve bu davranışları "Sanal Kaytarma" kavramı ile ifade eden Lim, Teo ve Loo (2002)'nun çalışmasıdır (Dede, 2018; Keklik, Kılıç, Yıldız ve Yıldız, 2015). Ulusal yayında ise ilk olarak Özkalp ve ark., (2012) bu konu üzerine bir araştırma yapmış ve örgüt normlarına uymayan ve örgüte yönelik yapılan negatif

davranışlar olarak değerlendirmişlerdir (Dede, 2018; Kalaycı, 2010; Kaplan ve Öğüt, 2012; Keklik ve ark., 2015; Köse ve ark., 2012).

Sanal kaytarma üzerinde literatürde yer alan bazı tanımlamalar şu şekildedir:

Sanal kaytarma, örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmeleri için çalışanlarına sunduğu internet ve bilgi teknolojisi sistemlerini bilinçli bir şekilde kendi amaçları doğrultusunda kullanmasıdır (Lim V. K., 2002).

Sanal kaytarma, çalışanların mesai saatlerinde iken örgüte ait internet hizmetlerini gönüllü olarak kendi amaçları için kullanması ve e-posta hizmetlerinin amaç dışı şahsi işlerde kötüye kullanılmasıdır (Lim, Teo ve Loo, 2002).

Sanal kaytarma, internet, bilgisayar, akıllı telefon gibi teknolojik cihazlar aracılığı ile mesai saatleri içerisinde şahsi işlerini gerçekleştirmeleri ve zamanı boşa harcamalarıdır (Blanchard ve Henle, 2008; Vitak ve ark., 2011).

Sanal kaytarma, iş yerinde karşılaşılan sorunlara yönelik şikayetleri ifade etmek için kullanılan bir araç iken daha sonrasında kişisel tatmin aracına dönüşen bir iş yapmaktan kaçınma yöntemidir (Garrett ve Danziger, 2008).

Sanal kaytarma, işgörenlerin çalışma saatlerinde internet ve bilgisayar kullanırken iş yapıyormuş izlenimi vererek boşa zaman geçirmesidir (Askew ve ark., 2014; Jia ve ark., 2013).

Sanal kaytarma, çalışanların çevresel ya da kişisel bir takım nedenlerden dolayı yürütmekte olduğu işten kendisini soyutlamak istemesi ve örgütün bilgi teknoloji sistemlerini bu amaçla kullanmasıdır (Örücü ve Yıldız, 2014).

Sanal kaytarma, çalışanların sadece iş yerinde bulunan internet ve araçlarla işten uzaklaşması olmayıp aynı zamanda kendine ait akıllı telefon veya cihazlar ile internet bağlantısı kurarak iş dışı faaliyetlerde bulunmasıdır (Kaplan ve Öğüt, 2012).

Sanal kaytarma, "örgütün çalışanlarına sunduğu iletişim olanaklarının, internet vasıtası ile haber veya diğer kaynaklara erişme, sanal oyun etkinliklerinde bulunma, e-posta aktivitelerini kişisel amaçları için kullanma ve internette gezinti yaparak örgüt için değerlendirilmesi gereken zamanın kişisel arzu ve amaçlar adına israf edilmesidir" (Özkalp ve ark., 2012).

Sanal kaytarma, "çalışanın hem örgütün alt yapısını hem de bireysel imkânları kullanarak iş yerinde tüm iletişim vasıtalarıyla yaptığı tüm kaytarmalardır" (Çiçek, 2020).

Sanal kaytarma ile ilgili tanımlamalar dikkate alındığında 3 ortak noktada birleştiği görülmektedir. Bunlar (Blanchard ve Henle, 2008; Lim V. K., 2002):

- ✓ Bilinçli bir şekilde internetin kullanılması,
- ✓ İnternetin işle ilgisi olmayan faaliyetlerde istemli olarak kullanılması,
- ✓ Davranışların çalışma saatleri içerisinde gerçekleştiriliyor olmasıdır.

Sanal kaytarma her ne kadar iş yerinde kullanılan bilgisayar ve interneti çalışanların kendi amaçları doğrultusunda kullanmaları olarak tanımlansa da son yapılan çalışmalar akıllı mobil cihazların da yaygın bir şekilde kullanıldığını ve bu araçların kullanımınında iş aksatma hareketi olarak kabul edildiği görülmektedir (Kaplan ve Öğüt, 2012; Keklik ve ark., 2015; Klotz ve Buckley , 2013). Örgütlerde en sık gerçekleştirilen sanal kaytarma davranışları; *bankacılık veya finans ile ilgili web siteleri, çevrimiçi alışveriş, sohbet odaları, seyahat-tatil rezervasyon, video izleme veya indirme, kariyer siteleri, sanal topluluklar, e-posta kullanımı, dosya indirme, oyun oynama, haber ve spor sitelerinde dolaşma, pornografik siteler, eğlence amaçlı internet sörfü* gibi davranışlardır (Kalaycı, 2010; Mahatanankoon ve ark., 2004; Mills ve ark., 2001; Weatherbee, 2010). Mobil cihazların içeriğinde akıllı uygulamalar ve bilgisayarların minyatürü haline gelen tabletlerde (Çınar ve Karcıoğlu, 2015) de internet erişiminin olması çalışanları kolaylıkla çalışma süresi içerisinde iken sanal kaytarma davranışlarına yöneltebilmektedir (Piotrowski, 2012).

İnternet erişim olanaklarının artması ile üretkenlik karşıtı davranışlar yeni bir boyut kazanmıştır. Çalışanlar işle ilgili olmayan web siteleri arasında dolaşırken farkında olmadan çok zaman harcamakta ve aynı zamanda bu eylemler esnasında iş yerini terk etmediği için yoğun bir şekilde çalışıyormuş gibi görünmektedirler. Bu türlü sanal kaytarma davranışları kurum bilgisayarlarına virüs bulaşmasına neden olmakta ve örgütleri bazı yasal yükümlülükler altına sokabilmektedir. Bu bağlamda sanal kaytarma diğer kaytarma davranışlarına nazaran örgütler için daha büyük tehditler oluşturmaktadır (Lim ve Teo, 2005). İlk başta keyif verici olarak görülen sanal kaytarma davranışları uzun vadede hem iş yaşantısında hem özel hayatında bireylerin bazı sorunlarla karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır. Yapılan bazı çalışmalar gösteriyor ki Facebook ve Twitter gibi sosyal ağlarda vakit geçiren çalışanların anlık ileti ve tweetler nedeni ile her 10,5 dakikada bir konsantrasyonunu bozulmakta ve kullanılan bir sosyal medya ya da internet sitesi ziyaretinden sonra tekrar işine odaklanması 23 dakika sürmektedir (Liberman ve ark., 2011).

Niaei ve ark. (2014) sanal kaytarma davranışlarının örgütleri uğrattığı zararların kapsamlarını genişlettiğini ve daha ciddi boyutlara taşıdığını belirtmektedir. Zaman kaybı ve düşük performans yanında örgütlerde ahlaki ve etik dışı davranışların gözlemlenmesi, gizli belgelere ulaşım nedeniyle zararların karşılanmasına yönelik talepler, hukuksal cezaların zararları, cihazlara virüslerin bulaşması ve yayılması gibi birçok zorluklar örgütlerin karşı karşıya kaldığı durumlardır. Bu bağlamda bireysel amaçlar için kullanılan teknoloji kaynakları maddi kayıplar için zemin hazırlamakta ve ağ kaynaklarından beklenen verime ulaşılamamasına yol açmaktadır (Niaei, Peidaei ve Nasiripour, 2014).

Foster (2001)'a göre iş yerinde mesai saatleri içinde iken çevrimiçi sitelerde alışveriş yapmak ve sohbet etmek gibi sanal kaytarma davranışları ilk başta zararsız gibi görülmektedir, fakat endüstri analistlerinin sonuçları incelendiğinde internetin iş dışı faaliyetlerde kullanılmasının örgütleri ciddi mali kayıplara uğrattığı görülmektedir. Foster ayrıca sanal kaytarma davranışlarının alkol, uyuşturucu ve kumar gibi bağımlılıklardan sonra yeni bir bağımlılık türü olduğunu belirtmiş ve bu durumun fiziksel bir bağımlılıktan ziyade zihinsel bir bağımlılık olduğunun altını çizmiştir (Hanaylı, 2020).

Wagner ve ark. (2012)'na göre sanal kaytarma davranışları, çalışanların iş yerinden fiziki olarak ayrılmasını gerektirmediği için ve görünür bir durum olmaması sebebiyle tespit edilmesi zorlaşmaktadır. Bu bağlamda bireyler iş yapıyormuş gibi görünerek zamanlarının çoğunu kişisel uğraşları için harcamaktadırlar. Dolayısıyla bir çeşit tembellik yapmış olmaktadırlar. Bu tür davranışların sonuçları örgüt için önemli maliyetler ile sonuçlanabilmektedir. Ayrıca üretkenlik karşıtı bu davranışların kolaylığı ve farkedilmesinin zorluğu kişiyi iş başında tutan bir iş yeri cazibesi olarak da görülebilmektedir (Wagner, Barnes, Lim ve Ferris, 2012).

Garret ve Danziger (2008), sanal kayatrma davranışlarına iki nedenle hoşgörü gösterilebileceğini belirtmektedir. Birincisi, eldeki bu teknoloji ve bilişim kaynaklarının inovatif bir şekilde işe yönelik olarak kullanımına teşvik edilmesidir. Nitekim birçok çalışan mesai saatleri içerisinde kullandığı internet sayesinde kendilerinde daha fazla gelişme olduğuna ve yenilikçi yanlarını keşfettiklerine inanmaktadır. Bu bağlamda internet, üretkenlik ve yaratıcılık için etkin bir araç olarak kullanılabilir. İkincisi ise, çalışanlar örgütte değerli olduğunu hissetmek istemekte ve böylece örgütte devamlılığını sürdürme eğilimindedirler. İnternetin bazı

kişisel işlerde kullanılması kendisi ve örgüt için fazla olumsuzluğa yol açmıyor ve iş tatminini artıyorsa, bireyler örgüt bünyesinde uzun süre çalışmaya devam edebilmektedir. Ayrıca çalışanlar için örgütün amaç ve hedeflerini yerine getirmeleri açısından da önemli bir teşvik unsuru olabilmektedir (Garrett ve Danziger, 2008).

Sanal kaytarma davranışları, çalışanlar için iş yoğunluğundan uzaklaşmaya ya da iş yükünün hafifletilmesine olanak sağlamakta ve bireyler için yeni fırsatlar ve yaratıcılıklarını geliştirme imkanı tanımaktadır. Ancak örgütler tarafından örgüt norm ve amaçlarına karşı davranışlar olarak kabul edilmekte ve maddi kayıpların ya da örgütte yaşanan verimsizliklerin en önemli kaynağı olarak görülmektedir. Giderek artan bu sanal kaytarma davranışlarının önüne geçebilmek için örgütün normlarına uymayan çalışanların belirlenebilmesi ve cezalandırılması hususunda etkin bir kontrol mekanizması oluşturulmalıdır. Oluşturulan bu politikaların işlev görmesi için çalışanların bu kontrol düzeneğinden ve gerçekleştirdiği davranışların cezai yaptırımlarının olduğundan haberdar edilmesi gerekmektedir. Böylece etkin bir şekilde izlenen ve adil bir cezalandırma sistemi ile karşılaşacağını bilen çalışanların sanal kaytarma davranışları düzeyinde azalma olacaktır (Ugrin ve Pearson, 2013).

Yapılan çalışmalara baktığımızda araştırmacılar sanal kaytarma davranışlarını daha iyi açıklayabilmek için bir takım teori ve kavramlara başvurmaktadır. Bu teorilerden başlıcaları şunlardır:

- ***Ego Tükenmesi Teorisi***

Ego tükenmesi teorisi 1990'lı yılların sonunda Roy Baumeister tarafından oluşturulan ve temelinde kısıtlamaların insan davranışları üzerindeki etkilerini açıklamaya çalışan teoridir. Baumeister ve ark. (2000) yaptığı çalışmalarda, birey kendini kontrol altına alması gerektiği zaman (özellikle kontrol altına alınanlar alışkanlıklar ve yatkınlıklar ise) kısıtlı olanın tüketildiğini ve tüketimin oldukça fazla olduğunu açıklamaktadır. İrade gücünü kullandıkça etkinliğini kaybeden ve performansı azalan; ancak belli bir dinlenme sürecinden sonra eski performansına kavuşan kas gücüne benzetmektedir (Okan Gökten, 2017). Ego Tükenmesi Teorisi'nin, sanal kaytarma ile ilgili çalışmalarda en fazla kabul gören teori olduğu söylenmekte ve bu davranışları şu şekilde açıklamaktadır; irade gücü tükenen çalışanlar bu güçlerini tekrar kazanabilmek için sanal kaytarma yoluna gitmektedirler (Askew ve ark., 2014). Diğer bir ifadeyle; çalışan bireyler yorulduklarında ya da kendilerini yorgun hissettiklerinde kendilerini yenilemek ve yeniden enerji toplamak

amacı ile sanal kaytarma yollarına başvurmaktadırlar. Bu teori birkaç araştırma ile test edilmiş ve desteklenmiştir (Inzlicht ve Schmeichel, 2012; Prasad, Lim ve Chen, 2010; Wagner ve ark., 2012). Bu teori çalışanların yorgun olduklarında sanal kaytarma davranışları sergilemelerini açıklayabilirken; dinlenmiş olduklarında neden bu davranışları gösterdiklerini açıklamakta yeterli olmamaktadır (Özüdoğru ve Yıldırım, 2020).

- ***Planlı Davranış Teorisi (PDT)***

İlk kez Fishbein ve Ajzen (1975) tarafından kurulan ve daha sonra Ajzen tarafından yeniden düzenlenen Planlı Davranış Teorisi (PDT), davranışların ortaya çıkmasında üç faktörün etkili olduğunu ileri sürmektedir. Bu faktörler *kişisel tutum, öznel norm* ve *algılanan davranış kontrolü*dür. PDT'ye göre, eğer bir eylem olumlu olarak algılanıyorsa *(kişisel tutum)* birey bu davranışı göstermekten çekinmeyecektir. Bireyin değer verdiği ya da önemli gördüğü kişilerin bir davranışa yönelik tutumu *(öznel norm)* olumlu yönde ise bireyin bu davranışı göstermesi için itici bir güç olacaktır. Yine bu teoriye göre kişi davranış üzerinde kontrol sahibi olduğu algısında ise; yani bu davranışın zorluk ya da kolaylık algısı *(algılanan davranış kontrolü)* bu durum davranışın gerçekleştirilme olasılığını artıracaktır (Nunkoo ve Ramkissoon, 2010). Askew ve ark. (2014), Sheikh ve ark. (2015) ve Taneja ve ark. (2015) sanal kaytarma davranışlarını açıklarken bu teoriden yararlanmışlardır.

- ***Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Teorisi***

Spector ve ark. (2006) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını; "*kötüye kullanma (abuse), üretimden sapma (production deviance), sabotaj (sabotage), hırsızlık (theft) ve geri çekilme (withdrawal)"* olmak üzere 5 alt boyutta incelemişlerdir. "***Kötüye kullanma"*** iş arkadaşlarına zarar vermeye yönelik aşağılama, küçük görme, tehdit etme, korkutma, yok sayma gibi hem psikolojik hem de fiziksel olarak zarar veren davranışları; "***üretimden sapma"*** bireyin görev tanımındaki işleri kasıtlı olarak yapmama, yanlış yapma, işi yavaştan alma, bilinçli olarak başarısızlık gösterme, düşük performansta çalışma gibi davranışları; "***sabotaj"*** örgütte çalışanlara ve örgüte ait olan eşya ve mallara zarar verme davranışlarını; "***hırsızlık"*** örgüte ait eşyaları izinsiz alma hareketini ve son olarak da "***geri çekilme"*** ise işe geç kalma, iş yerinden erken ayrılma veya iş yerinde verilen molaları gereğinden fazla uzatma davranışlarını kapsamaktadır (Spector ve ark., 2006). Askew (2014) sanal kaytarma davranışlarını *geri çekilme* alt boyutunda ele almıştır.

2.1.3. Sanal kaytarma tipolojileri

Örgütlerde giderek yaygınlaşan sanal kaytarma faaliyetlerinin nedenlerini ortaya çıkarmak, yaygınlığını azaltmak veya kontrol altına alabilmek adına politikalar oluşturabilmek için bu davranışların ayrı ayrı incelenmesi ve tanımlanması gerekmektedir (Blanchard ve Henle, 2008; Jandaghi ve ark., 2015). Sanal kaytarma üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde birbirlerine benzerlikleri ve farklılıkları olan farklı sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir. Bu sınıflandırmaların en öne çıkanları şu şekildedir:

Lim (2002), sanal kaytarma aktivitelerini "üretim sapkınlığı" olarak değerlendirmiş ve iki grupta incelemiştir. Bunlar şu şekildedir (Lim, 2002):

1. ***İnternette Gezinti (Tarama) Aktiviteleri:*** Haber, spor, finans/yatırım, eğlence sitelerini ziyaret etmek, işle ilgisi olmayan belge indirmek, internetten kişisel ihtiyaçları için alışveriş yapmak gibi.
2. ***E-posta Aktiviteleri:*** Mesai saatlerinde kişisel e-posta iletme, alma ve kontrol etme.

Lim (2002), tarayıcı aktivitelerin verimsizliğe yol açtığını ve bu nedenle üretkenlik karşıtı davranışlar olduğunu belirtmektedir. Bilişim teknolojilerindeki gelişmeler sanal kaytarma davranışlarında da çeşitliliğe yol açmaktadır. İnternet teknolojisindeki ucuzlama, mobil cihazların kullanımındaki yaygınlaşma, Facebook, İnstagram, Twitter, Youtube gibi sosyal medya platformlarının oluşturulması bu çeşitlilikteki en önemli etkenlerdendir. Sosyal medya platformlarından Lim (2002)'in çalışmalarında bahsedilmemiş olmasının sebebi; o dönemde henüz bu sitelerin birçoğunun daha oluşturulmamış olmasıdır (Dede, 2018).

Anandarajan ve ark. (2004), sanal kaytarma davranışlarını daha da geniş bir şekilde ele alarak dört ayrı sınıflandırma yapmıştır. Bu sınıflandırmalar şu şekildedir: (Anandarajan ve Simmers, 2004).

1. Yıkıcı veya Rahatsız Edici (Disruptive) Eylemler

Bir örgütte verimliliği düşürmekle kalmayıp aynı zamanda örgütün itibarını da zedeleyen ve ahlaki olarak hoş görülmeyen davranışlar olduğu için kesinlikle yapılmaması gereken davranışlardır. Örnek olarak; internetten kumar oynamak, pornografik sitelere girmek, bilgisayarlara yazılım, video, resim, müzik indirmek, açık artırma sitelerini kullanmak gibi davranışlar verilebilir. Örgüt yöneticileri bu türlü davranışları engellemek için gerekli önlemleri almadığı takdirde hukuksal ve finansal olarak birtakım yaptırımlarla karşılaşabilmektedir (Lim ve Teo, 2005; Mills

ve ark., 2001). Örneğin; indirilen yazılım programları veya dosyalar nedeniyle örgüt ağına bulaşma riski olan virüs tehlikesi (Mahatanankoon ve ark.,2004) ve aynı zamanda internet ağında oluşturulan yoğunluk ve gereksiz yere doldurulan depolama alanları (Mills ve ark., 2001) örgütün diğer çalışanları içinde görevlerini tam ve zamanında yapmalarına engel olabilmektedir.

2. Dinlenme veya Eğlence Amaçlı (Recreational) Eylemler

Bireyler iş yerlerinde bazı nedenlerden dolayı stres yaşayabilmekte ve bu stres bireyin üretkenliğinin önüne geçerek verimli bir şekilde çalışmasına engel olabilmektedir. Çalışanların kısa bir süre sanal kaytarma davranışlarında bulunması dinlenerek ve yaşadığı stresten biraz uzaklaşarak tekrar çalışması için motive edici olabilmektedir. Hafta sonu eğlence/sosyal etkinlik planları yapmak, kısa videolar izlemek, müzik dinlemek, tatil planı yapmak, hobi ve ilgi alanları için internette gezinmek, satın alınmak istenen bir ürün için araştırma yapmak gibi etkinlikler örnek olarak verilebilir. Temelinde sadece eğlence ya da dinlenme olan bu tür davranışların sıklığı bireylerin iş yerindeki itibarını ve iş güvenliğini riske sokabilecek davranışlar olmasına rağmen birey için önemli olan riskten ziyade elde ettiği faydadır.

3. Kişisel Öğretici (Personal Learning) Eylemler

Çalışanların işi ile alakalı araştırmalar yapması ve bilgi amaçlı internette gezinti yapması bireysel öğrenme sürecine katkı sağlamakta ve kurum herhangi mali ödenek sağlamadan eğitimli veya kendini geliştiren çalışanlar kazanmış olmaktadır. Kurum hakkında araştırma yapmak, eğitim/mesleki gelişim fırsatlarını araştırmak, dernek gibi mesleki örgütlerin sitelerini ziyaret etmek, işi ile alakalı profesyonel grupları takip etmek, makale okumak gibi davranışlar örnek olarak verilebilir. Anandarajan ve Simmers (2004) bu tür sanal kaytarma faaliyetlerinin çalışanlarda sürekli öğrenmeye katkı sağladığını ifade ederken Garret ve Danziger (2008)' de öğretici sanal kaytarma davranışlarının bir fırsat olduğunu söyleyerek bu görüşü desteklemektedir.

Öğretici sanal kaytarma davranışları ile çalışanlar kişisel donanım düzeylerini artırmakta, işe mola verdikleri ve kişisel bilgi gereksinimlerini karşıladığı için de stres düzeyini azaltarak verimliliklerini artırmaktadırlar. Dolayısıyla örgüte de direkt olarak fayda sağlamış olmaktadırlar. Ancak bu davranışların süresi kontrol edilemediği zaman sağladığı fayda zarara dönüşebilmektedir (Belanger ve Slyke, 2002).

4. Belirsiz veya Kuşkulu (Ambiguous) Eylemler

Yorumlanması diğerlerine göre daha zor olan ve kapsamı en küçük olan gruptur. Çalışanların sohbet odalarında kendi kurumları hakkında tartışması, diğer örgütler hakkında bilgi edinmesi ve devlete ait web sitelerine bakması bu grupta sayılabilecek aktivitelerdendir. Sohbet odalarında örgütün gizli bilgilerinin açıklanması, rakip şirketler hakkında yanlış ifadeler kullanılması örgütü yasal anlamda zor duruma düşürebilir ve diğer şirketlerin rekabet üstünlüğü elde etmesine sebebiyet verebilir.

Yıkıcı sanal kaytarma davranışları, çalışan için de örgüt için de olumsuz sonuçlar meydana getirse de en fazla zarar gören taraf örgüt olmaktadır. Dinlendirici faaliyetler, genellikle risk düzeyi düşük ve kabul edilebilir olsa da kişilerin iş yerindeki itibarı ve iş güvenliği için tehdit edici olabilmektedir. Kişisel öğrenme davranışları, bireylerin işleri ile ilgili internetten bilgi toplamaları, araştırmalar yapmaları yetenek ve yaratıcılıklarını keşfetme fırsatı sunması ile çalışana avantaj sağlarken; öğrenme isteği ile üretkenliği artacak olan çalışanlar örgütün verimliliğini de artıracağı için örgüte de avantaj sağlamaktadırlar. Belirsiz davranışlar ise, örgüt ve çalışanları olumlu ve olumsuz sonuçlarla karşı karşıya bırakabilir (Anandarajan ve Simmers, 2004).

Mahatanankoon ve ark. (2004), sanal kaytarma davranışlarını sınıflandırırken önceki sınıflandırmalara bağlı kalmadan 120 adet internet kullanım davranışı listeleyerek yeniden bir sınıflandırma yapmayı tercih etmişlerdir. Bu listeyi hazırlarken hakaret, nefret gibi söylemleri, "hackerlık" gibi internet suçu olan davranışları ve bireyin gizliliğini ihlâl eden, ahlaki olmayan ve psikolojik sorunlarla ilişkili olabilecek yetişkin siteleri, şiddet içerikli siteler, uyuşturucu-alkol bağımlılığı gibi bazı davranışları kapsam dışı bırakmışlardır. Bu doğrultuda sanal kaytarma davranışlarını beş grupta sınıflandırmışlardır. Bu sınıflandırma şu şekildedir (Mahatanankoon ve ark., 2004):

1. Satın Alma ve Bireysel İktisadi Aktiviteler

Bireysel finans/yatırım işlemleri, internet bankacılığı işlemleri, kişisel ihtiyaçlar için online alışveriş yapmak, tatil ve eğlence aktiviteleri için araştırma yapmak vb.

2. Bilgi Arama ve Görüntüleme Aktiviteleri

Hava durumu, güncel haber ve spor sayfalarını görüntülemek, işle ilgili olmayan bir ürün ya da hizmet için bilgi toplamak, hobileri ile ilgili araştırmalar yapmak, eğlence amaçlı siteleri ziyaret etmek, yeni bir iş aramak vb.

3. Bireyler Arası İletişim Aktiviteleri

Aile bireylerine veya arkadaşlarına internet aracılığı ile hediye, çiçek gibi ürünler sipariş etmek, e-posta iletmek ve almak vb.

4. İnteraktif Eğlence ve Zaman Geçirme Aktiviteleri

İnternetten oyun oynamak, sohbet odalarına, açık arttırma sitelerine girmek, amaçsızca internette dolaşmak, işle ilgili olmayan haber gruplarına dahil olmak vb.

5. Bireysel Yükleme/İndirme Aktiviteleri

Kişisel amaçlar için bir takım yazılımlar yüklemek, video, resim, müzik gibi eğlence araçlarını yüklemek veya görüntülemek vb.

Blau ve ark. (2006), Lim tarafından geliştirilen ölçek üzerinde çalışarak Lim'in sanal kaytarma davranışlarına dahil etmediği sohbet sitelerine girme, oyun oynama, dosya indirme gibi bazı davranışlara da yer vererek ölçeği genişletmiş ve ilk ikisi aynı olan üç farklı sınıflandırma yoluna gitmiştir. İnternette gezinme ve e-posta faaliyetlerine ek olarak "etkileşimli sanal kaytarma faaliyetleri (interactive cyberloafing)" olarak üçüncü bir sınıflandırma eklemiştir.

Bu sınıflandırma şu şekildedir (Blau, Yang ve Ward-Cook, 2006):

1. Göz Atma Aktiviteleri

Spor, yatırım, eğlence, haber ve diğer işle ilgili olmayan sitelere göz atmak, kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için internet ortamından alışveriş yapmak vb.

2. İş Dışı e-posta Aktiviteleri

Kişisel e-postaları kontrol etmek, iletmek ve almak vb.

3. İnteraktif/Etkileşimli Aktiviteler

İnternet üzerinden oyun oynamak, indirmek, sohbet sitelerini ziyaret etmek, iş dışı bilgiler indirmek, işle ilgili olmayan konularda mesaj iletmek, almak, mesai saatlerinde internette ek gelir elde etmeye çalışmak vb.

Bu tür davranışlar diğer insanlarla ya da yazılım teknolojisi ile daha fazla zaman geçirme ya da canlı etkileşim kurma gerektirmektedir. Çünkü bu türlü davranışlar bir e-postaya göz atmaktan daha fazla zaman almakta, çevrimiçi sohbet etmek ve oyun oynamak, başkalarıyla canlı ya da sanal olarak iki yönlü etkileşim gerektirmektedir. Örneğin; çalışan birey iş yerinde işle ilgisi olmayan bir web

sitesinde ilk başta sadece gezinirken daha sonra bu siteden bilgi indirme kararı alırsa bunun için ayrıca zaman harcamak zorunda kalacaktır. Yine aynı şekilde internette gezinirken yayınlamak istediği bir bilgi ile karşılaşırsa yazılımla ek etkileşim kurması gerekmektedir (Blau, Yang ve Ward-Cook, 2006).

Mastrangelo ve ark. (2006), sanal kaytarma davranışlarını açıklayabilmek için iki başlık altında bir sınıflandırma yapmıştır. Bunlar şu şekildedir (Mastrangelo , Everton ve Jolton, 2006):

1. Zarar Verici (Counterproductive) Bilgisayar Kullanımı

Çalışanların hukuki ve mali riskler altına girme potansiyelinin yüksek olduğu ve örgütün amaç ve hedefleri ile oldukça ters düşen aktivitelerdir. Çalışma ortamında iken kumar oynamak, gizli bilgilerin ifşa edilmesi, pornografik siteleri ziyaret etmek veya bu sitelerden içerik indirmek vb.

2. Üretkenlik Dışı (Nonproductive) Bilgisayar Kullanımı

E-posta iletileri, online alışveriş, internet bankacılığı, çevrimiçi sohbet siteleri gibi sosyal iletişim araçlarının kullanıldığı zarar verme potansiyeli düşük; ancak üretime doğrudan katkı sağlamayan davranışlardır.

Blanchard ve Henle (2008), çalışmalarında sanal kaytarma davranışlarını iki boyutta incelemişlerdir. Literatürde en çok kabul gören tipoloji olmuştur. Bu sınıflandırma şu şekildedir (Blanchard ve Henle, 2008):

1. Önemsiz (Minör) Aktiviteler

Kişisel e-postaları kontrol etmek, göndermek/almak, haber, finans, spor sitelerine bakmak, çevrimiçi alışveriş yapmak, oyun oynamak, e-kitap okumak, sohbet odalarına girmek gibi kısa süreli olan ve örgütlere herhangi bir sorumluluk getireceği düşünülmeyen ve genellikle çalışanlar tarafından zararsız olarak algılanan davranışlardır.

Kısa sürmesi gibi nedenlerle örgüt yöneticileri tarafından göz yumulabilen önemsiz sanal kaytarma davranışlarının süresi uzadığı takdirde ciddi bir şekilde örgüte verimsizlik sağlamaktadır (Demir ve Seferoğlu, 2016). Lee ve ark. (2004)'nın yaptıkları çalışmanın sonucunda önemsiz sanal kaytarma davranışları ile çalışanların haftada en az 5 saatlerini kaybettiklerini, yıllık 54 milyon dolarlık üretim kaybına neden olduklarını saptaması da bunu desteklemektedir. Türkiye'de yayınlanan basit bir çiftlik oyunu olarak kurgulanan ve yatırım aracı olarak reklam edilen Çiftlik Bank (2017) oyunu örnek olarak verilebilir. Reklamda yönetici pozisyonundaki bir çalışanın mesai saatleri içerisinde kurumun bilgisayar ve internet kaynağını

kullanarak kendini çiftlikte hayal etmekte ve diğer bir çalışanın bu yöneticiye toplantısını hatırlatması ile gerçek yaşamına döndüğü gösterilmektedir. Böylece oyunun son derece basit ve her yerden oynanabilir olduğu vurgulanmaya çalışılmıştır. Yöneticilerin rol model olduğu dikkate alındığında çalışanlar bu durumu meşrulaştırabilmekte ve yöneticilerini örnek göstererek sanal kaytarma davranışları sergileyebilmektedirler (Cihan, 2018).

2. Önemli (Majör) Aktiviteler

Önemli sanal kaytarma davranışlarına iş yerindeki interneti kullanarak kumar oynama, pornografik sitelere girme ve bu sitelerden örgüte ait veri taşıyıcısına görüntüler indirmek, örgüt kaynakları ile sanal zorbalık yapmak gibi davranışlar örnek olarak verilebilir. Bu türlü davranışlar örgütün sektör içindeki itibarına zarar verebilmekte ve ciddi boyutta yasal sorumluluklarla karşı karşıya bırkabilmektedir. Pornografik sitelere girmek, online alışveriş yapmak ve kumar/bahis oynamak gibi sanal kaytarma davranışları nedeniyle örgütlerin çalışanlarını işten çıkarma oranlarının %20-30 arasında olduğu düşünülmektedir (Blanchard ve Henle, 2008). Bu tür davranışların süresi önemli olmaksızın çalışanlar tarafından sergilenmesi hem etik hem de yasal anlamda önemli sonuçlar doğurmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008; Demir ve Seferoğlu, 2016).

Ramayah (2010), sanal kaytarma davranışlarını iş yerinde verimsizliği açıklayan önemli bir belirteç olarak değerlendirmiş ve dört gruba ayırmıştır. Bunlar gruplandırma şu şekildedir:

1. *"Kişisel iletişim*
2. *Kişisel bilgi arama*
3. *Kişisel veri (video, müzik vb.) indirme*
4. *Kişisel e-ticaret"*

Van Doorn (2011), sanal kaytarma davranışlarının hem olumlu ve hem de olumsuz şekillerde sonuçlandığını ve bu nedenle çeşitli çalışmalardaki bulguların çeliştiğini belirtmektedir. Bu durumda sanal kaytarmanın yapısal olarak tek boyutlu değil (Belanger ve Slyke, 2002; Yellowlees ve Marks, 2007), çok boyutlu bir yapı olarak ele alınması gerektiğini savunmuştur. Sanal kaytarma sonuçlarındaki çelişkinin ancak bu çok boyutlu yapı ile açıklanabileceğini belirtmiştir. Bu bağlamda sanal kaytarmayı "*faaliyetler* ve *davranışlar"*dan oluşan çok boyutlu bir yapı olarak ele almış ve her birini dört gruba ayırmıştır.

Sanal kaytarma faaliyetleri şu şekildedir (Van Doorn, 2011):

1. Sosyal Faaliyetler

Bireylerin Facebook, Twitter gibi sosyal medya araçları ile kendini ifade etmesi, bloglar aracılığı ile bilgi paylaşması gibi aktiviteleri içermektedir.

2. Bilgilendirme Faaliyetleri

Haber sitelerinden gündemi takip etmek, gazete dergi ve çeşitli haber sitelerinden bilgi edinmek gibi etkinlikler örnek olarak verilebilir.

3. Boş Zaman Aktiviteleri

Youtube gibi kanallardan müzik dinlemek, çevrimiçi oyun oynamak ve yazılım (Torrent siteleri gibi) indirmek gibi aktivitelerdir.

4. Sanal Duygusal Aktiviteler

Diğer aktivitelerin içinde sınıflandırılamayan sanal ortamda ilişki aramak, çevrimiçi alışveriş yapmak gibi faaliyetleri kapsamaktadır.

Sanal kaytarma davranışları şu şekildedir (Van Doorn, 2011):

1. Öğrenme/Geliştirme Davranışları (Development Behaviour)

Geliştirme davranışları, çalışanların eğitimini, gelişimini destekleyen, yetenekleri konusunda farkındalık sağlayan ve işi ile ilgili konularda bilgi dağarcığının artmasında etkili olan potansiyel faydalı davranışlardır. Bu bağlamda sanal kaytarma davranışları tamamen serbest bırakılmadığı takdirde çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlayan araçlara dönüşerek, hem bireysel hem de örgütsel açıdan fayda sağlamakta ve bireylerin kazandığı becerileri gelecekte de kullanması nedeni ile avantajlı bir ortam sağlamaktadır (Belanger ve Slyke, 2002).

2. Yenilenme Davranışı (Recovery Behaviour)

Çalışanların psikolojik sağlığı ve huzuruna odaklanan yenilenme davranışları, uzun ve yorucu iş temposu nedeniyle oluşan zihinsel yorgunluk ve stres düzeyinin azalmasına yardımcı olmaktadır. Stresten uzaklaşan ve kendine dinlenme fırsatı bulan çalışan görevlerini tamamlamak için daha istekli olmakta, verimliliği ve performansı artmaktadır. Bu bağlamda sanal kaytarma davranışlarının hem birey hem de örgüt üzerinde olumlu etkiler ortaya çıkardığı söylenebilmektedir (Lim ve Chen, 2009).

3. Sapkın Davranış (Deviant Behaviour)

Örgütlerin amaçları ile ters düşen ve yapılması istenmeyen davranışların gerçekleşmesi olarak kabul edilen sapkın davranışlar, örgüt kaynaklarının ve

zamanın verimsiz kullanılmasına, işin özensiz yapılmasına, ertelenmesine veya maddi kaygıları ön planda tutarak sürekli internette zaman geçirme ve işi ikinci plana atma gibi sonuçlara yol açmaktadır. Bu sonuçlar örgütler ve bireyler için bir takım olumsuzlukların yaşanmasına sebep olmaktadır (Weatherbee, 2010).

4. Bağımlılık Davranışı (Addiction Behaviour)

Bu davranışa göre sanal kaytarma davranışları alışkanlık sonucu bağımlılığa dönüşebilir ve ciddi sorunlara neden olabilir. Bu bağımlılığın temelinde dürtü bozukluğu ve yaşanmış kötü deneyimler olabileceği gibi (Yellowlees ve Marks, 2007) iş ve özel hayatındaki memnuniyetsizlik veya can sıkıntısına karşılık olarak tercih ettiği bir yol da olabilmektedir (LaRose, Kim ve Peng, 2010). İş ile ilgili önemli sorunlara yol açan internet bağımlılığı (Yellowlees ve Marks, 2007) ve problemli internet kullanımı olarak tanımlanan bu davranışlar genellikle sosyal etkileşimli aktivitelerden oluşmaktadır (Caplan, 2002; Yellowlees ve Marks, 2007). Bağımlılığa sebep olan internet kullanım davranışlarının sonuçları ile depresyon ve düşük performans arasında pozitif yönde bir ilişkinin saptanması (Yellowlees ve Marks, 2007) da bu durumu açıklar niteliktedir.

Anandarajan, Simmers ve D'Ovidio (2011), sanal kaytarma davranışlarını tekrar değerlendirmiş ve dört grupta sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırma şu şekildedir (Anandarajan, Simmers ve D'Ovidio, 2011):

1. İş – Aile Davranışları

İş ve aile davranışları, bireylerin mesai saatleri içerisinde bilişim teknolojilerini kendisi veya ailesi ile ilgili konularda kullanmasıdır. Kaynakların kısa bir süre bu amaçla kullanılması çalışanlar için bir mola niteliğinde olmakta ve iş stresinden uzaklaştırıp dinlendirici etki sağlamaktadır. Dolayısıyla bu tür davranışlar bireylerin ailesi ve işi arasında denge kurmasına yardımcı olarak psikolojik ve sosyal yönden rahatlamasına imkan tanıması açısından çalışana doğrudan, motivasyonu artan çalışanların daha iyi performans göstermesi ve işe devamsızlıklarının azalması ile de örgüte dolaylı yönden avantaj sağlamaktadır. Aile bireyleri veya arkadaşlarına internetten hediye göndermek, hafta sonu için eğlence/sosyal aktivite araştırmaları yapmak, güncel haberleri takip etmek, hobileri ile ilgili konularda araştırma yapmak, çevrimiçi gayrimenkul ilanlarına bakmak, alışveriş yapmak gibi aktiviteler bu gruba örnek olarak verilebilir.

2. Hedonik Davranışlar

Hedonik davranışlar çalışanlar için keyif verici ve eğlenceli olarak değerlendirilen davranışlardır. Bu tür davranışlar çalışan için stres ve gerginlikten uzaklaşma imkanı sağlasa da bu aktivitelerin niteliği göz önüne alındığında ve süresi kontrol edilemediği takdirde örgüte yansıması çalışanlara sağladığı fayda kadar olmayacaktır. Aniden çıkan reklamları kontrol etmek, resim/müzik indirmek, sohbet odalarında vakit geçirmek, internette amaçsızca gezinmek, çevrimiçi oyun oynamak, yetişkin sitelerinde zaman geçirmek gibi davranışlar örnek olarak verilebilir.

3. Kendini Geliştirme Davranışları

Kendini geliştirme davranışları, eğitim, anlık olayların araştırılması ve bilgi toplanması olarak tanımlanan ve bu sayede bireylerin bilgi birikimlerini artıran davranışlardır. Bu bağlamda daha fazla bilgiye sahip olan bireylerin üretkenlik düzeyleri de artarak hem bireysel hem de örgütsel avantaj elde edilmiş olmaktadır. Eğitim ve kişisel gelişim amaçlı programları araştırmak ve kayıt yaptırmak, devlete ait sitelere bakmak, makale okumak, işi ile ilgili güncel haberleri takip etmek, içinde olduğu sektörle ilgili bilgi edinmek gibi aktiviteler bu gruba örnek olarak verilebilir.

4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Örgütsel vatandaşlık davranışları, bireyin gönüllü olarak örgütün gelişimi için dış çevresini araştırması, yeni fikirler üretmesi ve bunları örgütün iş tasarımı ve iş süreçlerine uyarlayarak örgüte katkıda bulunma isteği olan davranışlardır. Örgüte doğrudan faydalı olan bu aktiviteler bireylere de dolaylı olarak fayda sağlamaktadır. Örgütün hisse senedi/borsa takibini yapmak, örgüt hakkındaki haberleri takip etmek, rakip şirketler hakkında araştırma yapmak, örgütün web sitesini ziyaret etmek, dernek ve meslek örgütlerinin web sayfasını ziyaret etmek gibi davranışlar bu gruba örnek olarak verilebilir.

Örgüt için amaç ve hedefler doğrultusunda kaynakların etkin kullanılması ve verimliliğin artırılması son derece önem arz ettiği için, yöneticilerin sanal kaytarma davranışları ile etkin bir şekilde edebilmesi yönetebilmesi gerekmektedir. Bunu yolu ise çalışanların gösterdiği sanal kaytarma davranışlarının altında yatan bilişsel süreçleri anlamalarından geçmektedir (Lim, 2002).

Sanal kaytarma tipolojisini belirlerken iki farklı zorlukla karşı karşıya kalınmaktadır. Birincisi iletişim ve buna uyum teknolojilerinin gösterdiği hızlı gelişme, facebook gibi sitelerin oldukça popüler olması ve kullanım yaygınlığının

giderek artmasıdır. İkincisi ise iş yerlerinde teknolojiye uygunluk hakkındaki tutumun değişmesidir. Bu duruma örnek olarak; daha önceleri anlık mesajlaşmanın iş yerlerinde uygunsuz bir davranış olarak görülürken, günümüzde bu teknolojinin çalışanları bilgilendirmek amacı ile işletmelerde kullanılıyor olması verilebilir (Ulusoy ve Gültekin Benli, 2017).

2.1.4. Sanal kaytarma tipolojilerinin karşılaştırılması

Sanal kaytarma ile ilgili yapılan sınıflandırmalar incelendiğinde farklı yazarların bir takım benzerlikler ve farklılıklar içeren çeşitli sınıflandırmalar yaptığı görülmektedir.

Sanal kaytarma sınıflandırmalarında genel kabul gören ortak nokta, bu tür davranışların örgütlere sağladığı sınırlı faydadan ziyade zarar verme potansiyelinin daha yüksek olduğu yönündedir (Anandarajan ve Simmers, 2004; Blanchard ve Henle, 2008; Lim, 2002; Van Doorn, 2011).

İş görenlerin mesai saatleri içerisinde işi ilgili konularda internette gezinmesi, bilgi toplaması ve bu konuda kendini geliştirmeye çalışması gibi faaliyetlerini Anandarajan ve Simmers (2004) *öğretici sanal kaytarma davranışları* içinde ele almış, Blanchard ve Henle (2008) *önemsiz (minör) aktiviteler* sınıfında değerlendirmiş ve Van Doorn (2011) ise *öğrenme/geliştirme davranışları* olarak sınıflandırmıştır. Anandarajan ve ark. (2011) yaptığı sınıflandırma da bu türlü davranışları *kendini geliştirme* davranışları olarak belirtmiştir. Lim (2002) sanal kaytarma davranışlarını sınıflandırma yaparken işle ilgili olmayan sitelerde gezinmeyi veya bu konularda bilgi toplamayı ele almış; ancak işle ilgili olan konularda araştırma yapmaya değinmemiştir. Bu durumda Lim (2002)'in işle ilgili konularda yapılan eylemleri sanal kaytarma davranışı olarak değerlendirmediği düşünülmektedir.

Çalışanların iş ile ilgili olmayan sitelerde gezinme davranışlarını Lim (2002) ve Blau ve ark (2006) *internette gezinme/tarama faaliyetleri,* Anandarajan ve Simmers (2004) *dinlendirici eylemler,* Mahatanankon ve ark. (2004) *bilgi arama ve görüntüleme aktiviteleri* ve Anandarajan ve ark. (2011) *hedonik davranışlar* grubunda sınıflandırmışlardır.

Kişisel ihtiyaçlar için çalışma saatleri içerisinde internetten alışveriş yapmak Lim (2002) için *tarama faaliyetleri,* Mahatanankon ve ark. (2004) için *bireysel iktisadi aktiviteler,* Blanchard ve Henle (2008) için *önemsiz davranışlar* ve

Anandarajan ve ark. (2011) için *iş-aile davranışları* sınıfında yer alırken; Mastrangelo ve ark. (2006) için *üretkenlik dışı bilgisayar kullanımı* olarak görülmektedir.

Sohbet odalarına girmek, devlete ait web sitelerini ziyaret etmek gibi davranışları Anandarajan ve Simmers (2004) *belirsiz eylemler,* Mahatanankon ve ark. (2004) *interaktif eğlence ve zaman geçirme,* Mastrangelo ve ark. (2006) *üretkenlik dışı bilgisayar kullanımı* şeklinde sınıflandırmıştır. Anadarajan ve ark. (2011) sohbet odalarına girmeyi *hedonik davranışlar,* devlete ait siteleri ziyaret etmeyi ise *kendini geliştirme davranışı* olarak ele almışlardır.

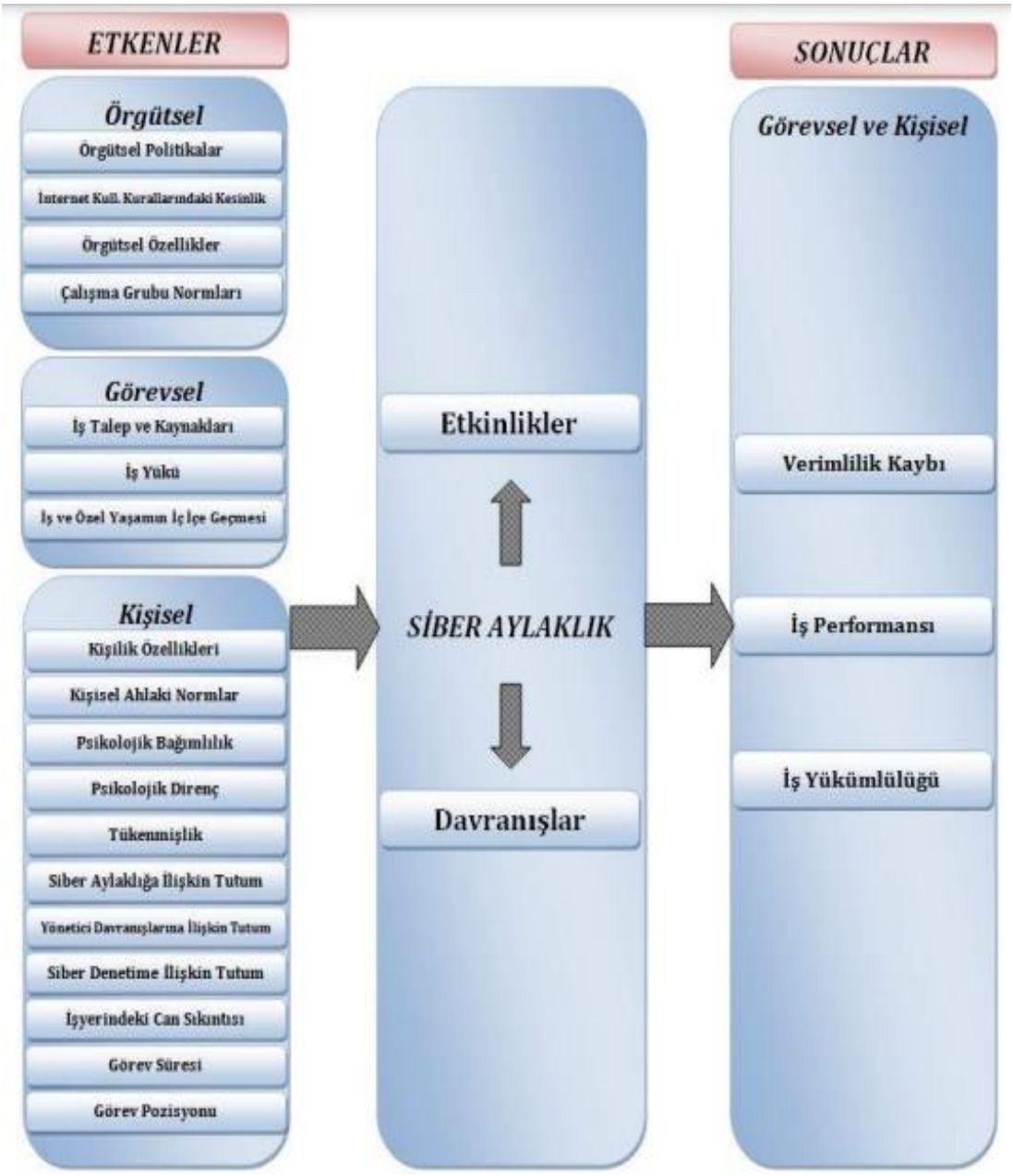
Çalışanların iş stresinden uzaklaşmak amacı ile gerçekleştirdiği hafta sonu, tatil, sosyal etkinlik için araştırma yapmasını Anandarajan ve Simmers (2004) *dinlendirici davranışlar,* Mahatanankon ve ark. (2004) *satın alma ve bireysel iktisadi davranışlar,* Blanchard ve Henle (2008) *önemsiz davranışlar,* Van Doorn (2011) *iyileştirme davranışları* ve Anandarajan ve ark. (2011) ise *iş-aile davranışları* kapsamında ele almıştır. Lim (2002) böyle bir ayrım yapmamıştır, ancak Blanchard ve Henle (2008) önemsiz olarak gördüğü bu tarz davranışların uzun bir süreye yayılması halinde önemli (majör) sanal kaytarma davranışlarına dönüşebileceğinin altını çizmiştir.

Örgütlere zarar veren ve yasal yükümlülükler altına sokan çevrimiçi kumar oynama, pornografik sitelere girme gibi aktiviteleri Anandarajan ve Simmers (2004) *yıkıcı eylemler,* Mastrangelo ve ark. (2006) *zarar verici bilgisayar kullanımı,* Blanchard ve Henle (2008) *önemli sanal kaytarma davranışları,* Van Doorn (2011) ise *sapkın davranışlar* olarak değerlendirmiştir. Lim (2002) yetişkin sitelerine girmeyi internette gezinme/tarama faaliyetleri olarak ele alırken Blanchard ve Henle (2008) ise bu tür internet sitelerinde gezinme faaliyetlerinin sörf yapmaktan farklı olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Günümüzde örgütlerdeki sanal kaytarma davranışları *Facebook, Twitter, Instagram, Linkedin, Whatsapp* gibi sosyal medya ağları üzerinden de sıklıkla gerçekleştirilmektedir. Lim (2002), Mahatanankon ve ark. (2004), Anandarajan ve Simmers (2004), Blau ve ark. (2006), Mastrangelo ve ark. (2006) ve Blanchard ve Henle (2008) yaptıkları sınıflandırmalarda bu sosyal medya platformlarından bahsetmemektedirler. Bunun gerekçesi olarak o yıllarda bu sosyal medya ağlarının tam olarak gelişmemiş ve kullanımlarının bu kadar yaygınlaşmamış olması düşünülmektedir. Van Doorn (2011)'de yaptığı çalışmasında bu sosyal iletişim

ağlarını kullanmayı sanal kayatrma aracı olarak değerlendirmiş ve sosyal faaliyetler sınıfına dahil etmiştir.

Sanal kaytarmanın kuramsal çerçevesi Şekil 2.1'de gösterilmektedir (Akca, 2013).



Kaynak: (Akca, 2013).
Şekil 2.1: Sanal kaytarmanın kuramsal çerçevesi.

2.1.5. Sanal kaytarma davranışlarının nedenleri

Sanal kaytarma faaliyetleri kapsamında yapılan çalışmalar, çalışanların bilgisayar ve interneti neden iş dışı faaliyetlerde kullanıldığını belirlemeye çalışmıştır (Van Doorn, 2011). Mesai saatleri içerisinde çalışanların bu davranışlara

yönelmesinin nedenlerinin bilinmesi ve gerekli önlemlerin alınması örgütlerin hedeflediği verimliliğe ve performansa ulaşması açısından oldukça önemlidir (Akca, 2013). Sanal kaytarma nedenleri örgütsel nedenler, iş ve görevle ilgili nedenler ve kişisel nedenler olmak üzere üç grupta incelenmiştir (Van Doorn, 2011).

2.1.5.1. Örgütsel nedenler

Bireylerin çalıştıkların örgütün atmosferinden etkilenme potansiyellerinin yüksekliği göz önüne alındığında sanal kaytarma davranışlarının örgüt iklimine göre şekillenebileceği söylenebilir. Bu bağlamada örgütsel etkenler sanal kaytarma davranışlarında önemli bir belirleyici olmaktadır.

Örgüt Politikaları: Örgütün geliştirdiği politikalar, internet kullanım kurallarını tanımlayan, kişinin kendi donanımını iş yerine getirebilme özgürlüğü ve esnek çalışma saati özgürlüğü sunan politikalardır. Ancak bu durum çalışanların denetlenmesini zorlaştırmakta ve sanal kaytarma etkinliklerinin artmasına sebebiyet vermektedir. Bu politikalar sanal kaytarma davranışlarının önemli bir belirleyicisi olmakla birlikte bu davranışları olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. Bu bağlamda söz konusu örgüt politikalarının sanal kaytarma davranışlarını hangi yönde etkilediğini saptamak oldukça önemlidir (Van Doorn, 2011).

İnternet Politikaları: İnternetin kişisel amaçlar için kullanılmasının kurumlara olumlu ya da olumsuz sonuçları hakkında bir fikir birliği bulunmamasına rağmen, internet kullanımını kontrol edebilmek ya da sınır koyabilmek adına birçok örgüt internet politikalarını kullanma yoluna gitmektedir. İnternet politikaları çalışanların davranışlarını düzenleme amacı gütmektedir. Ayrıca sanal kaytarma davranışlarında önemli bir rol oynadığı kanıtlanmıştır (Lim ve Teo, 2005). Ancak Blanchard ve Henle (2008), çalışanların sanal kaytarma davranışlarının iş yerinde uygunsuz olduğunu bildiği halde bu davranışları uygulamaya devam ettiklerini ve kaytarma davranışlarında bulunurken yakalanmalarının tesadüfi ya da rastgele olabileceğini düşündükleri için örgüt politikalarının yetersiz kalacağını düşünmektedir. Bu durumu daha iyi yönetebilmek için Anandarajan ve Simmers (2004) ve Lim ve ark. (2002) örgütlerin çalışanların sanal kaytarma ile ilgili sorumlulukları ile örgütün bu davranışları kontrol etme olanakları arasında dengeli bir yaklaşımda bulunmaları gerektiğini ifade etmektedir. Lim ve ark (2002) internet

politikalarının etkinliğinin sağlanabilmesi için çalışanların bu politikalar hakkında etkin bir şekilde bilgilendirilmesi ve haberdar edilmesi gerektiğini savunmaktadır.

İş Yerinde Kendi Bilgisayarını Kullan Politikası: Kişinin kendi donanımını iş yerine getirme politikası, bireye örgüte ait olmayan kendi bütçesi ile sahip olduğu bilgisayarı ile iş yerinde çalışma imkânı tanıyan pratik bir bakış açısına sahip yeni bir anlayıştır. Ancak kendi bilgisayarı ile çalışan bireyler kurumun kaynaklarını kullananlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunma eğiliminde olmuşlardır (Van Doorn, 2011).

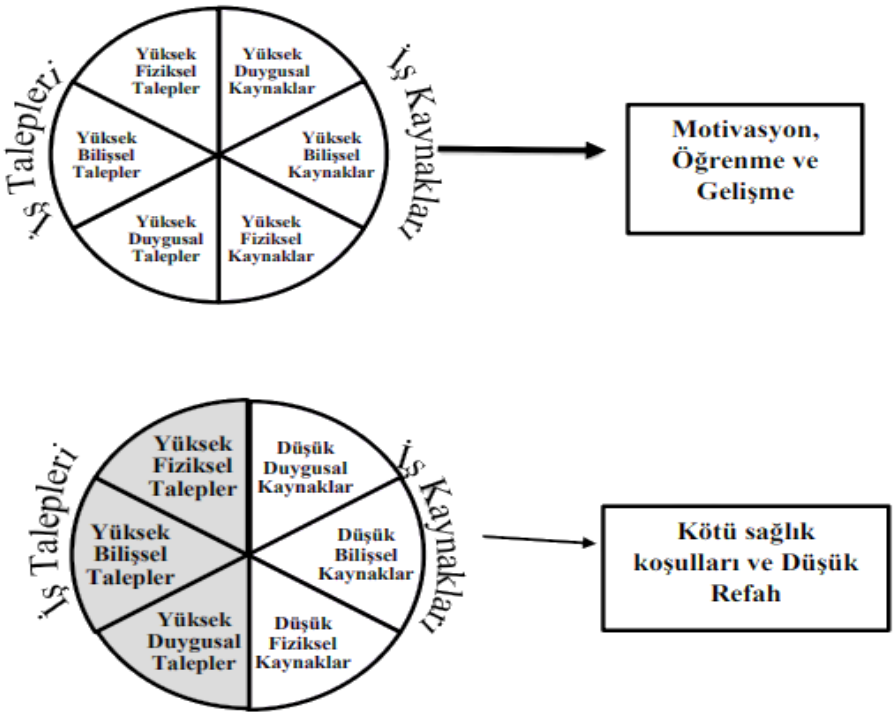
Esnek Çalışma Politikası: Yeni bir çalışma şekli olan esnek çalışma saati, çalışanlara zaman ve mekan açısından esneklik tanıyan ve iş yapma şeklini etkileyen bir politikadır (Van Doorn, 2011). Ofis dışı bir alanda çalışmayı temsil eden esnek çalışmanın bir dezavantaj olmaması için, bu tür politikaların hayata geçirilmeden önce çalışanlara kurallar ve potansiyel riskler hakkında bilgi verilmelidir. Esnek çalışmanın potansiyel riskleri; performans takibinin etkin yapılamaması, yönetsel kontrolde zorlanma ve iş koordinasyonunun sağlanamaması gibi durumlardır (Kurkland ve Bailey, 1999). Bu faktörler, yöneticilerin astlarını gözlemleme, onlara danışmanlık yapma ve yol gösterme konusunda yetersiz kalmasına ve dolayısıyla denetim eksikliğine yol açmaktadır. Bu bağlamda çalışanlar çalışma programlarını kendi kontrolünde tutarak sanal kaytarma davranışları için fırsat yaratabilmekte ve farklı düzeylerde bu türlü davranışlara yönelebilmektedir (Van Doorn, 2011).

2.1.5.2. İş veya görevle ilgili nedenler

Çalışanları sanal kaytarma davranışlarına yönelten iş ve görevle ilgili nedenler "iş ile ilgili talep ve kaynaklar, iş yükü ve iş ve özel hayat dengesi" olmak üzere üç grupta incelenmektedir.

İş ile İlgili Talep ve Kaynaklar: Örgütlerde iş, "iş talepleri" ve "iş kaynakları" olmak üzere iki yönlüdür. İş talepleri çalışma ortamında sürekli olarak fiziksel, duygusal ve bilişsel çaba gerektiren uyaranların derecesi olarak tanımlanırken (Jones ve Fletcher, 1996); iş kaynakları ise, çalışanların strese girmesine neden olan etkenler ile baş etmesi gerektiğinde kullanabileceği bir tür enerjik araçlar (Hobfoll, 1989) olarak tanımlanmaktadır. İş talepleri de iş kaynakları da duygusal, bilişsel ve fiziksel olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Bilişsel talep ve kaynaklar, bilgi işleme esnasındaki beyin süreçlerine odaklanırken; fiziksel talep ve kaynaklar, kas-iskelet sistemini dikkate almaktadır (Hockey'den aktaran Van Doorn,

2011). Duygusal talep ve kaynaklar ise, bireyler arasındaki işlemler esnasında aktarılan duygu miktarını konu edinmektedir (Morris ve Feldman, 1996). İş taleplerine örnek olarak yüksek iş baskısı, aşırı rol yükü, kötü çevresel koşullar ve yeniden yapılanma ile ilgili sorunlar verilebilir. İş kaynaklarına örnek olarak iş hedeflerine ulaşmada işlevsellik, iş taleplerini ve bu taleplere bağlı fizyolojik ve psikolojik maliyetleri azaltmak ve kişisel büyümeyi ve gelişmeyi teşvik etmek verilebilir (Bakker, Demerouti, Boer ve Schaufeli, 2003). De Jonge ve Dormann (2003), iş talepleri ve kaynaklarının çok boyutlu bir yapıya dayandığını ifade etmiş ve bunu "Demand-Induced Strain Compensation (DISC)" modeli ile açıklamıştır (Van Doorn, 2011). Talep kaynaklı baskıyı karşılama modeli Şekil 2.2'de gösterilmiştir (De Jonge ve Dormann'dan aktaran Van Doorn, 2011).

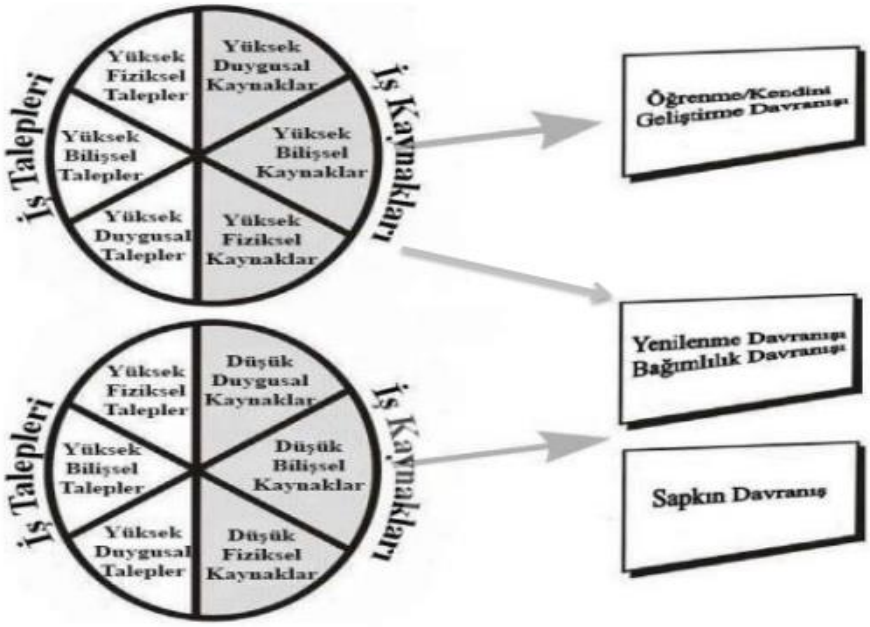


Kaynak: (Van Doorn, 2011).
Şekil 2.2: Talep kaynaklı baskıyı karşılama (DISC) modeli.

Şekil 2.2'de görülen DISC modeline göre, yüksek iş talepleri karşısında yüksek iş kaynakları olduğu zaman aktif öğrenme ve gelişme davranışları gerçekleşmekte ve motivasyon sağlanmaktadır. Bu durumun hem örgüt hem de çalışanlar için faydalı olacağı söylenebilir. Ancak yüksek iş taleplerine karşılık düşük

iş kaynaklarının olduğu durumlar sağlık koşullarının olumsuz bir hal almasına ve refah seviyesinin düşmesine sebebiyet verebilmektedir (Van Doorn, 2011).

Blanchard ve Henle (2008) yaptığı araştırmada, çalışanların düşük iş talepleri ile karşı karşıya kaldıklarında daha fazla boş zamanlarının kaldığını ve zaman geçirebilmek için sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunma olasılıklarının yüksek olduğunu saptamışlardır. Ayrıca yine bu çalışmada yüksek iş taleplerinin de sanal kaytarma olasılığını artıracağı söylenmektedir. Lim (2002) ve Robinson ve Bennett (1995)'in iş taleplerinin iş kaynaklarını aştığı durumlarda çalışanların işin gerektirdiği faaliyetlerden kaçma psikolojisi ile daha fazla sanal kaytarma davranışına yönelebileceğini belirtmeleri de bu durumu açıklamaktadır. Sonuç olarak, iş talebinin düşük ve fazla yüksek olduğu iki uç durumda da sanal kaytarma davranışları ortaya çıkmaktadır (Van Doorn, 2011). DISC modelinin sanal kaytarma davranışları ile olan ilişkisi Şekil 2.3'te gösterilmiştir (Van Doorn, 2011).



Kaynak: (Van Doorn, 2011).
Şekil 2.3: DISC modelinin sanal kaytarma davranışları ile birleştirilmesi.

Şekil 2.3 'de görüldüğü üzere Blanchard ve Henle (2008)'nin elde ettiği sonuçlar ile iş talebi ve kaynaklar arasında dengenin olmadığı durumlarda ortaya çıkan refah ve motivasyon düzeyi DISC modeline entegre edilmiştir. İş talepleri ile iş kaynaklarının yüksek olduğu durumlarda bireylerde kendini geliştirme ve öğrenme davranışları gözlemlenirken (Van Doorn, 2011), yüksek iş talepleri karşısında düşük iş kaynakları olduğunda sapkın davranışlar olduğu gözlemlenmektedir (Weatherbee,

2010). Yenilenme/bağımlılık davranışları her iki kombinasyon sonucunda da ortaya çıkabilmektedir. Bu durum her iki durumda da çalışan üzerinde oluşan baskı ile açıklanabilmektedir (Van Doorn, 2011).

İş Yükü: İş yükü kavramı, "bireyin iş yerinde kendisine yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısıdır" şeklinde tanımlanmaktadır. Haftalık 40 saat çalışma mesaisi buna örnek olarak verilebilir. Ancak çoğu iş için işin doğal yükü matematiksel olarak hesaplanamıyorsa, iş yükünün algıya dayalı yani soyut bir kavram olduğu söylenebilir (Keser, 2006). İş yükü, çalışma saati, üretim düzeyi ve işin gerektirdiği zihinsel faaliyetler gibi bileşenlerden oluşmaktadır. Çalışanların sanal kaytarma davranışlarının yüklendikleri iş yüküne göre değişiklik gösterdiği düşünülse de teorik olarak iş yükünün sanal kaytarmayı etkileyebilmesi iş yükünün gerçek ve algısal niteliklerine bağlıdır. Örneğin; yoğun olarak çalışma gerektiren ve kısa zamanda teslim edilmesi beklenen iş yükü yüksek olan talepler, daha esnek çalışma gerektiren diğer iş yüklerine göre çalışanların sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunma fırsatını azaltmaktadır. Aynı zamanda bireylerin kişiliğine, deneyimine, becerilerine ve durumsal koşullarına göre iş yükünün algılanmasındaki farklılıklarda sanal kaytarma düzeylerinde etkili olmaktadır. Örneğin; aynı fiili iş yüküne sahip iki çalışandan biri bu özellikleri doğrultusunda diğerine göre kendisine verilen işi daha ağır olarak algılayabilmekte ve daha az sanal kaytarma fırsatı yakalayabilmektedir (Spector ve Jex, 1998).

İş yükü, sanal kaytarma üzerinde engelleyici ya da teşvik edici şekilde olmak üzere iki yönlü olarak etki edebilmektedir. Bellman, Lohse ve Johnson (1999) ve Lee ve ark (2004) çalışmalarında iş yükünün sanal kaytarma davranışlarının sıklığı ve süresi ile ilgili engelleyici nitelikte olduğu yönünde benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Yüksek iş yükünün ilk etapta sanal kaytarma üzerinde engelleyici olduğu düşünülse de zaman ve fırsat açısından konu ele alındığında çalışanlar yoğun iş temposundan sıyrılıp dinlenebilmek ve yenilenmek adına daha sık ve daha uzun sürelerde sanal kaytarma davranışlarında bulunma eğiliminde olabilmektedirler (Polzer-Debruyne, 2008).

İş ve Özel Hayat Dengesi: iş ve özel hayat arasındaki denge sınırının bozulması bireyin her iki alanda da sahip olduğu rol baskısından kaynaklanmaktadır (Carlson, Kacmar ve Williams, 2000). İnternetin son zamanlarda iş ve özel hayata oldukça entegre olması, bu iki alan arasındaki sınırları azaltmakta, bireylere bir yandan evde çalışma imkanı sunarken bir yandan da iş yerinde iken ailesi ile ilgili

faaliyetlerde bulunma yolunun da kapısını açmaktadır (Van Doorn, 2011). Çalışma hayatı ile aile arasındaki zaman yönetimine ilişkin denge kaybı her iki yönü ile ele alınmalıdır. Çalışanların iş ve aile faaliyetlerinde bulunurken işten ziyade aileye daha fazla zaman ayırmaları *aile-iş çatışması* olarak tanımlanırken; aileye nazaran çalışmaya daha fazla zaman ayırmaları *iş-aile çatışması* olarak tanımlanmaktadır (Carlson ve ark., 2000). Yüksek psikolojik iş talepleri, iş ve aile arasındaki denge üzerinde olumsuz yönde etki göstererek bireylerde giderek artan "tükenmişlik" duygusunu doğurmaktadır. Bireyler, içinde bulunduğu iş ve aile arasındaki bu karmaşıklık sonucu kendilerini yenileme-dinlendirme faaliyeti olarak sanal kaytarma davranışı sergilerken bulmaktadır. Bu bağlamda iş ve özel hayat dengesi bozulan çalışan için sanal kaytarma doğrudan ve dolaylı bir etki göstererek kurtarıcı bir faktör olmaktadır (Janssen, Peeters, Jonge, Houkes ve Tummers, 2004).

2.1.5.3. Kişisel nedenler

Çalışanların sanal kaytarma davranışlarında bulunmasına ya da bu türlü davranışlardan kaçınmasına neden olan etkenlerden biri de sahip olunan bireysel özelliklerdir. Kişisel nedenler "*bireysel özellikler, bireysel ahlâkî normlar, psikolojik bağımlılıklar, psikolojik direnç, tükenmişlik, iş yerinde can sıkıntısı, görev süresi ve görev pozisyonu"* başlıkları altında ele alınacaktır.

Bireysel Özellikler: Kişilik özellikleri bireyin karakteristiğidir ve bireylerin internet kullanımı ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunma biçimlerinde tahmin etme imkânı sunmaktadır. Landers ve Lounsbury (2006), internet kullanımı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi açıklayabilmek için "Beş Faktör Kişilik Kuramı (Big Five)"nı kullanmış ve kişilik özelliklerini beş grupta sınıflandırmıştır (Van Doorn, 2011). Kişilik özellikleri "dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık" özelliklerinden oluşmaktadır (Costa ve McCrae, 1995; Landers ve Lounsbury, 2006).

a. Dışa Dönüklük (Extraversion): Dışa dönük bireyler pozitif, neşeli, enerjik, sosyal ve çevresine karşı ilgili bireyler olarak tanımlanmaktadır. İçe dönük bireyler ise yalnız kalmaktan hoşlanan, mesafeli ve kapalı olarak tanımlanmaktadır (Bono, Boles, Judge ve Lauver, 2002). Dışa dönüklük özelliği yüksek bireyler düşük olanlara göre örgütsel aktivitelerde daha başarılı ve istekli olmaktadır ve örgüt için amaçlarına ulaşmak açısından daha olumlu katkı sağlamaktadırlar (Alarcon, Eschleman ve Bowling, 2009; Krishnan, Lim ve Teo, 2010)

Yapılan bazı çalışmaların sonuçlarında sanal kaytarma ile dışa dönüklük arasında olumlu sonuçlar elde edilmişken (Krishnan ve ark., 2010; Jia ve ark., 2013; Tan ve Demir, 2018), bazı çalışmalarda da bu iki durum arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır (Abidin, Abdullah, Hasnan ve Bajuri, 2014; Kim, Triana, Chung ve Oh, 2015; Özcan, 2019).

b. Uyumluluk (Agreeableness): Uyumluluk düzeyi yüksek bireylerin özellikleri arasında güvenilir, alçak gönüllü, açık sözlü, fedakâr ve yumuşak başlı olmaları sıralanırken (Bono ve ark., 2002); düşük uyumluluk düzeyine sahip bireylerin özellikleri arasında rekabetçi, güvenilmez, inatçı, düşmanca duygular besleyen, kaba ve şüpheci olmaları yer almaktadır (Graziano, Jensen-Campbell ve Hair, 1996). Uyumluluk özelliğine sahip çalışanlar iş yerindeki görevlerini yapmakta gönüllü olup çatışmalardan uzak durmayı tercih ederken, tersi özellikteki çalışanlar diğerleri ile rekabet içinde olmayı tercih etmekte ve kişiler arası ilişkilerde çatışma halinde olmaktadırlar (Bono ve ark., 2002).

Abidin ve ark., 2014, Krishnan ve ark., 2010 ve Tan ve Demir, 2018 çalışmalarında uyumluluk ile sanal kaytarma davranışları arasında olumsuz yönde bir bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Ancak Jia ve ark., 2013, Kim ve ark., 2015 ve Özcan, 2019 uyumluluk ile sanal kaytarma eylemleri arasında anlamlı bir ilişki saptayamamışlardır.

c. Sorumluluk (Conscientiousness): Sorumluluk özelliği gelişmiş bireyler düzenli, öz disiplini yüksek, başarmaya hevesli, dikkatli, belli bir plan ve program çerçevesinde hareket eden bireyler olarak değerlendirilirken; düşük sorumluluk düzeyine sahip bireyler dağınık, tembel ve disiplinden uzak olarak değerlendirilmektedir (Costa ve McCrae, 1995).

Literatürde sorumluluk ile sanal kaytarma eylemleri arasında istatistiki olarak genel anlamda olumsuz yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Abidin ve ark., 2014; Jia ve ark., 2013; Kim ve ark., 2015; Özcan, 2019; Tan ve Demir, 2018).

d. Duygusal Dengesizlik (Neuroticism): Nörotizm olarak da ifade edilen duygusal dengesizlik, strese sebep olan duygulara maruz kaldığında bu duygulara yönelik davranışsal ve bilişsel özelliklerine yönelik potansiyelini ifade etmektedir. Duygusal dengesi yüksek olan bireyler, kendine güvenen ve etrafındakilere de güven verebilen, sakin ve pozitif enerji yayabilen özelliklere sahiptirler. Duygusal dengesi düşük olan bireyler ise, gergin, sinirli, içine kapanık, güven vermeyen ve sinirli özelliktedirler (Costa ve McCrae, 1995).

Duygusal dengesizlik ile sanal kaytarma arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olmadığını belirten çalışmalar (Abidin ve ark., 2014; Krishnan ve ark., 2010; Özcan, 2019) varken; bu iki durum arasında olumsuz bir ilişki olduğunu belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Jia ve ark., 2013; Kim ve ark., 2015). Tan ve Demir (2018) duygusal dengesizlik ile öğrenme amaçlı sanal kaytarma davranışları arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşırken, sanal kaytarmanın diğer boyutları ile arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

e. Deneyime Açıklık (Openness to Experience): Deneyime açık bireyler maceracı, meraklı, yaratıcı, orijinal, hayal kuran, kendi duygu ve düşüncelerine yönelen bireylerdir. Açıklık düzeyi düşük olan bireyler ise, değişime direnç gösteren, tutucu ve kapalı özelliklere sahiptirler. Diğer bir ifadeyle, monoton bir yaşam tarzının ve geleneksel davranış biçimlerini benimseyen muhafazakâr bakış açısına sahiptirler (Bono ve ark., 2002). Otoriteyi sorgulayıcı, geleneksel olmayan, sosyal, politik ve ahlaki fikirleri değişik bakış açılarıyla birlikte değerlendirme eğiliminde olan deneyime açıklığı yüksek olan bireyler hem iç hem de dış çevre ile etkileşim halinde olmaya ve yaşam tecrübelerini zenginleştirmeye isteklidirler. Yeni fikirleri ve alışılmışın dışındaki değerleri hayata geçirme arzusunda olan bu özellikteki kişiler kapalı olan kişilere göre olumlu ve olumsuz duyguları daha keskin bir biçimde deneyimlemektedirler (Jia ve ark., 2013).

Yapılan birçok çalışmada deneyime açıklık ve sanal kaytarma eylemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Abidin ve ark., 2014; Jia ve ark., 2013; Kim ve ark., 2015; Krishnan ve ark., 2010; Özcan, 2019). Tan ve Demir (2008) ise deneyime açıklık ile öğrenme amaçlı sanal kaytarma arasında olumlu yönde, sanal kaytarmanın diğer boyutları ile de olumsuz yönde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Bireysel Ahlâkî Normlar: Kişisel ahlaki normlar, bireylerin bir davranışın "doğru" veya "yanlış" olduğuna yönelik düşüncesi ve bir davranışı gerçekleştirmenin ahlaki açıdan doğruluk ya da yanlışlık olarak algılanması şeklinde ifade edilmektedir (Conner ve Armitage, 1998). Toplum tarafından belirlenip doğrulanmış olan ve bireye ait değerler bütününden oluşan kişisel ahlaki normlar, bireyin gerçekleştirmek istediği davranışı "doğru" veya "yanlış" olarak değerlendirebilmesi açısından kişiye yol gösterici olmaktadır (Johns, 2006). Ahlaki yükümlülükler, bireylerin sahip olduğu duygu ve düşünceleri ile bir davranışı uygulama veya reddetme konusunda belirleyici özellikte olmakla birlikte, gerçekleştirilmek istenen davranışı etkileyen

diğer unsurlarla beraber ele alınması önerilmektedir (Ajzen, 1991). Lee ve arkadaşları, çoğu çalışanın mesai saatleri içerisinde internetin kişisel amaçlar için kullanılmasının ahlaki olarak yanlış olmadığını düşündükleri sonucuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda örgütlerde internet kullanım politikalarının olması gerektiğini savunmaktadırlar (Lee ve ark., 2004). Çalışanlara iş yerinde internet ve e-posta hizmetlerini kişisel amaçları doğrultusunda kullanıp kullanmadıklarına yönelik sorulan sorulara genel olarak alınan cevap *"İşyerinde bu davranışları sergileyen insanlar olduğunu biliyorum ve bunu doğru bir davranış olarak görmüyorum. Ancak bu davranışları yapanın yalnızca ben olduğumu da düşünmüyorum."* şeklinde olmuştur (Polzer-Debruyne, 2008). Bu davranışların doğru ve yanlış olarak yorumlanmasını sağlayan düşünce, bireylerin sahip oldukları "kişisel ahlaki norm"ları ile açıklanabilmektedir (Conner ve Armitage, 1998).

Yapılan bazı çalışmalar kişisel ahlaki normların bilgisayar kullanımı ile ilgili bazı davranışların önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Örnek vermek gerekirse, Gordon ve Qingxiong (2003), ahlaki yükümlülük duygusunun bilgisayar sistemlerini kullanma niyetini olumsuz yönde etkilediğini saptamıştır. Banerjee, Cronan ve Jones (1998), çalışmalarında çalışanların etik veya etik dışı davranma niyetinin, kişinin bu davranışı gerçekleştirmek konusundaki ahlaki yükümlülüğü ile birlikte çalıştığı örgütün etik ikliminden de etkilendiğini tespit etmişlerdir (Polzer-Debruyne, 2008). Diğer bir çalışmada ise, yöneticilerin birçoğunun internetin kişisel amaçlar için kullanılmasını etik açıdan yanlış bir davranış olarak değerlendirdikleri ifade edilmektedir (Oravec, 2004).

Psikolojik Bağımlılıklar: Teknolojinin gelişmesi ile araştırmalara konu olan durumlardan birisi de bağımlılık türleridir. Bağımlılık, bir madde veya davranışın yokluğuna karşı koyamama durumu olarak düşünüldüğü gibi; kişinin bir davranışa karşı otokontrolünü sağlayamaması olarak da tanımlanmaktadır (Egger ve Rauterberg, 1996). Bağımlılık davranışları sadece alkol, sigara, uyuşturucu gibi kimyasal maddelerle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda alışveriş kumar gibi davranışsal bağımlılıklar şeklinde de olmaktadır. Bir davranış "dikkat çekme, duygu durumunda değişiklik, tolerans geliştirme, yoksunluk belirtileri, çatışma ve nüks" özelliklerine sahipse bağımlılık düzeyine ulaşmıştır (Griffiths, 1999). İnternet bağımlılığı olan bireylerde sürekli internetle meşgul olma, interneti kullanım davranışlarını gizleme, interneti kullanmak konusunda kendine engel olamama ve birey üzerinde internetin sebep olduğu tüm olumsuz durumlara rağmen kullanmaya devam etmesi şeklinde

durumlar gözlenmektedir (Young, 2007). Teknoloji bağımlılığı olan bireylerin maddesel bağımlılığı olan bireylerin yaşadığı kadar ağır travmatik durumlar yaşamasa da düzenli olarak huzursuzluk, ilgisizlik, kaygı, yorgunluk, sinirlilik yaşadıkları, net düşünemedikleri, depresyon halinde oldukları saptanmıştır ve ruhsal ve sosyal olarak benzer belirtileri olduğu gözlemlenmiştir. Bağımlılığın türü farketmeksizin kişilerin hayatını olumsuz yönde etkilemekte ve kullanım amacı ne olursa olsun günümüzdeki teknoloji bir kez dahi kullanıldığında dikkat çekici olmakta ve tekrar kullanma isteği uyandırmaktadır (Rao, Indla ve Reddy, 2012). Bireylerin iş yerlerinde internetten alışveriş yapmaları, e-gazete okumaları, erişkin sitelerine, bahis sitelerine girmeleri, e-ticaret yapmaları, çevrimiçi oyun oynamaları vb davranışlar, bağımlılığın sanal kaytarma davranışlarını etkilemesi açısından önemli bir faktör olarak görülmektedir (Özler ve Polat, 2012).

Psikolojik Direnç: Direnç, bir etki karşısında tepki olarak gösterilen dayanma gücü, karşı koyma ve zorluk derecesi olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar iş yerlerindeki teknolojik cihazların kullanımına yönelik kural ve düzenlemeleri, özgürlüklerini kısıtlayan, haklarının elinden alındığı algısı uyandıran ve serbest vakit geçirmelerinin önünde bir engel olarak gördüğü zaman bu kural ve düzenlemelere karşı direnç gösterme yoluna gidebilmektedir. Çalışanların kurallara aykırı gösterdiği bu direnç kaybedeceğini düşündüğünü özgürlüğünü korumak ve yeniden kazanmak adına verdiği bir mücadele olarak değerlendirilebilir (Hellman ve McMillin, 1997).

Tükenmişlik: Tükenmişlik, "iş dolayısıyla yoğun tempoya maruz kalmış ve sürekli olarak yüz yüze çalışma zorunluluğu olan kişilerde oluşan fiziksel bitkinlik, yorgunluk, umutsuzluk, çaresizlik gibi duyguların kişinin işine, hayatına ve çevresine karşı olumsuz tutum ve davranışlara neden olmasını kapsayan fiziksel ve zihinsel bir sendrom "dur. Çalışanlar örgütte sürekli maruz kaldıkları sorunlar karşısında ruhsal bir tepki olarak tükenmişlik sendromu göstermektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Yüksek iş talebi karşısında düşük iş kaynaklarının olduğu durumlarda çalışanlar zihinsel yorgunluk yaşamakta ve bu yorgunlukla baş edebilmek için ve fiziksel olarak dinlenebilmek için bir takım faktörlere ihtiyaç duymaktadırlar (Bakker ve ark., 2004). Sanal kaytarma iyileştirme süreci ile tükenmişlik üzerinde olumlu etkiye sebep olabilir (Van Doorn, 2011). Sanal kaytarma, tükenmişlik yaşayan çalışanların enerjilerini yeniden kazanabilmeleri için kurtarıcı bir rol oynamakta ve bireylerin psikolojisi üzerinde iyileştirici bir etki sağlamaktadır. Ayrıca yoğun iş temposunda

çalışan bireyler, sanal kaytarma davranışında bulundukları esnada güçlü bir iyileşme ve yenilenme duygusu yaşadıklarını ifade etmektedirler (Reinecke, 2009).

İş Yerinde Can Sıkıntısı: İş yerinde can sıkıntısı, "çalışanların iş ile ilgili görevlerini yerine getirme sürecinde dikkatini bir noktada toplama konusunda zorlanmaları ile başlayan düşük veya yüksek uyarılma ile son bulan bir duygu durumu" olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların iş yerlerinde can sıkıntısı hissetmesi yabancı olunan bir konu değildir. Yapılan bazı araştırmalar çalışanların %15 ile %87'sinin en azından bazı zamanlarda bu can sıkıntısını yaşadığını göstermektedir. Ayrıca iş yerinde can sıkıntısını inceleyen diğer araştırmalar bu durumun hem çalışan hem de işveren açısından çeşitli olumsuzluklara yol açtığını vurgulamaktadır. Örneğin çalışan açısından sıkıntı, depresif şikayetler, iş kazaları, iş tatminsizliği gibi sonuçlara yol açarken iş veren açısından düşük çaba ve performans, devamsızlık gibi üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak sonuçlanmaktadır. (Van Hooff ve Van Hooft, 2017). İşle ilgili can sıkıntısının iş tükenmişliği ve işe bağlılık gibi çalışanların diğer iyi oluş yapılarından farklı olduğu düşünülmektedir. Tükenmişlik yüksek iş talepleri karşısında düşük iş kaynakları olduğunda, işe bağlılık yüksek düzeyde iş kaynakları olduğunda ortaya çıkarken; iş yerinde can sıkıntısının düşük talepler ve düşük kaynakların varlığında ortaya çıktığı düşünülmektedir (Reijseger ve ark., 2013).

Görev Süresi: Görev süresi, bir çalışanın belli bir kurumda çalıştığı, hizmet verdiği süre olarak tanımlanabilir. Örgütlerde bazı çalışanlar daha uzun süre görev alırken bazı çalışanlarda bu süre daha az olabilmektedir. Bu durumda görev süresi fazla olan çalışanların işe odaklanmaları da fazla iken görev süresi kısa olan çalışanların da odaklanmaları az olmaktadır (Mumford ve Smith, 2004). Lee ve ark. (2004), çalışanların kişisel internet kullanımı ile ilgili yaptıkları çalışmada iş yerinde birkaç yıl görev yapan çalışanların, aynı iş yerinde uzun süre görev yapan diğer çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunmaya meyilli olduklarını saptamışlardır. Bu durumda kişisel internet kullanımı ve görev süresi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kişisel internet kullanımı ile görev süresi arasındaki ilişkide rol oynayan en önemli faktör örgütsel sosyalleşmedir. Örgütsel sosyalleşme ile işe yeni başlayan bireylere örgütün norm ve değerleri ve bu değerlere uyum sağlamaları, değişime karşı adaptasyonları, kabul edilebilir davranışların neler olduğu ve bu yönde bir davranış sergilemeleri gerektiği öğretilmektedir (Van Maanen, 1976'dan aktaran Polzer-Debruyne, 2008). Örgütsel sosyalleşme iki düzeyde gerçekleştirilen kişiler

arası bir süreçtir. İlk olarak değerler, normlar ve beklenen davranışlar örgüte yeni katılan çalışana direk aktarılmaktadır. İkinci düzeyde ise istendik davranışlar diğer çalışanların davranışları örnek gösterilerek yansıtılmaya çalışılmaktadır (Argyris, 1971'den aktaran Polzer-Debruyne, 2008). Böylelikle işe yeni başlayanların davranışlarını kurumun kültür ve düzenlemelerine uygun hale getirebilmeleri beklenmekte ve kuralları netleştirmek adına bir takım girişimlerde bulunmaları, sonuç olarak da örgütsel güvenilirlik ve bağlılık duygusunun ortaya çıkması hedeflenmektedir. Bu bağlamda kişisel internet kullanımının örgüt içinde kabul edilebilir düzeyde olması ve iş performansına olumsuz etkide bulunmaması düşünülmektedir. Dolayısıyla iş yerine oryantasyon sürecini tamamlayan ve örgütün norm ve değerlerini öğrenen çalışanların sanal kaytarma aktivitelerinden de daha az zaman harcayacağını söylemek mümkündür (Polzer-Debruyne, 2008).

Görev Pozisyonu: Bireylerin örgütsel hiyerarşi içindeki görev pozisyonu sanal kaytarma davranışlarını potansiyel olarak etkileyebilmektedir (Lee ve ark., 2004). Bu sadece mevcut kaynakların kullanılabilirliğine değil aynı zamanda bireyin pozisyonun sağladığı serbestlik düzeyine yani özgürlük derecesine bağlıdır (Polzer-Debruyne, 2008). Bu bağlamda görev pozisyonu ile ilgili olan özerkliğin derecesi, örgütsel davranışlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İş dizaynı teorisine göre, işi zenginleştirmenin bir parçası olan özerklik, çalışanların davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. Ancak özerklik ve yüksek görev pozisyonu bir araya geldiğinde her zaman olumlu sonuç olmayabilir. Bu konuda yapılan bazı araştırmalarda alt düzey yöneticilik pozisyonundaki çalışanların üst düzey yönetici pozisyonunda çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma eğiliminde oldukları saptanmıştır (Aquino, Galperin ve Bennett, 2004). Yine başka bir çalışmada üst düzeydeki yöneticilerin sanal kaytarma için harcadıkları sürenin alt düzeydeki yöneticilere göre daha az olduğu görülmüştür (Coker, 2011). Üst düzeydeki yöneticilerin internet kullanım fırsatlarının daha fazla olmasına rağmen alt düzeydeki yöneticilere göre daha az kişisel internet kullanım davranışları göstermelerinin nedeni sorumluluk düzeylerinin yüksek olması, yetkilerini ve kurumsal değerleri benimsemeleridir. Başka bir açısına göre ise, üst düzey yöneticiler nispeten özerklik düzeyinin fazla olması, açık izin olmaksızın yetkilerinin avantajlı olduğunu kabul etmesi ve keyif alma eğiliminde olması bu türlü davranışların yasak olmasına ve hoş karşılanmamasına rağmen hakkı olarak algılayabilmesi mümkündür. Diğer bir deyişle sahip olduğu pozisyonun diğer çalışanlara göre daha fazla ayrıcalıktan yararlanmalarına izin verdiğini

algılamaktadır (Vardi ve Weitz, 2004'ten aktaran, Polzer-Debruyne, 2008). Bu nedenle üst düzey yöneticiler kişisel internet kullanımını kendileri için ayrıcalıklı bir durum olarak değerlendirirken, astlarının bu davranışları sergilemesini uygunsuz davranışlar olarak değerlendirmektedirler (Polzer-Debruyne, 2008).

2.1.6. Sanal kaytarma davranışlarına ilişkin yaklaşımlar

Sanal kaytarma ile ilgili literatür incelendiğinde örgütlere sağladığı fayda ve zarar hakkında farklı görüşler olduğu görülmektedir. Araştırmacılardan bazıları örgütler için verimlilik kaybına yol açan oldukça zararlı aktiviteler olarak değerlendirirken; bazıları da sanal kaytarmanın yeni öğrenme fırsatları sağladığını savunmaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014). Çalışanların örgüt içindeki bu faaliyetleri bir dezavantaj (Lee ve ark., 2004; Lim, 2002) gibi gözükse de bazı araştırmalar bunun bir avantaja dönüşebileceğini (Garrett ve Danziger, 2008) belirtmektedir. Blanchard ve Henle (2008) sanal kaytarma aktivitelerini olumlu veya olumsuz şekilde ayırmak konusunda taraf olmamışlardır. Yazarlar, çalışanlar için zararlı bir davranış türü olabileceği gibi, çalışanların örgütü değerli duruma getirebilecek önemli bilgi ve beceriye sahip olmasını sağlayan bir davranış biçimi de olabileceğini vurgulamaktadır.

2.1.6.1.Sanal kaytarma davranışlarına karşı olumlu yaklaşımlar

Sanal kaytarma davranışları çalışanların iş yerlerinde maruz kaldıkları strese karşı tampon vazifesi görmektedir (Blanchard ve Henle, 2008).

İnternette iş ile ilgili olmayan konularda araştırmalar yaparken karşılaştığı yeni bilgiler sayesinde yeni fikirler üretebilmekte, kendini geliştirebilmekte ve böylelikle örgüt için daha üretken bir çalışana dönüşebilmektedir. Ayrıca kısa kahve molaları da benzer şekilde işin getirdiği stresten bir an olsun uzaklaşmaya yardımcı olarak çalışanların yenilenmeleri ve motive olmaları açısından oldukça olumlu yönde etki etmektedir (Lim ve Chen, 2012).

Beugre ve Kim (2006), sanal kaytarmanın örgüt çalışanları için fayda yaratma potansiyeli olduğunu düşünmektedirler. Yazarlara göre, rutin uygulamalardan kısa bir süre uzaklaşma sağlayan bu davranışlar, çalışanların iş ile ilgili stres ve endişeden sıyrılarak performans noktasında olumlu ve yapıcı olmaları konusunda teşvik edici olmaktadır. Ayrıca sanal kaytarmanın ağladığı eğlence imkanları teknolojinin daha iyi öğrenilmesi noktasında da fayda sağlayabilmektedir.

Block (2001)' göre birey internet kullanımı ile bilinçaltındaki problemlerini çözebiliyorsa ve iş yerindeki yoğun çaba gerektiren veya gereksiz işlerden bir süre uzaklaşmak adına mola sağlayabilecek sanal kaytarma davranışlarında bulunması içinde bulunduğu örgüte değer verdiği sürece olumlu olmaktadır. Ayrıca sınırı olmayan öğrenme ve keşfetme olanakları ile yaratıcılığın artmasını, çalışan memnuniyetini ve üretkenliği arttırmakta ve kuruma yarar sağlamaktadır.

İnternet, dünyada bilgi ekonomisini bütünleştirmekte (Greenfield ve Davis, 2002), bilgiye erişim ve bilgi okuryazarlığını arttırmakta ve bu da örgütlere verimlilik ve üretkenlik artışı olarak yansımaktadır (Seymour ve Nadasen, 2007).

Oravec (2002), internette yapıcı olarak vakit geçirmenin çevrimiçi rekreasyon, yaratıcılık ve uyanıklığın artacağını, yeni oluşan sosyal etkileşimler ile elde edilen yeni ortamların iş yeri için yeni bir uzantı olabileceğini ve bilgisayar oyunları sayesinde çalışanların daha iyi bilgisayar kullanmayı öğrenebileceklerini savunmaktadır.

Vitak ve ark. (2011) da kısa süreli sanal kaytarma davranışlarının çalışanlar için sıkıntılarından uzaklaşmalarına ve dinlenmelerine yardımcı olduğunu ve bunun sonucunda da iş tatmini ve üretkenliklerinin artarak örgüte de yarar sağladığını düşünmektedirler.

Stanton (2002), sanal kaytarma davranışlarına olumlu yaklaşan yazarlardandır. İnterneti diğerlerine göre daha fazla kullanan çalışanlarda bireysel olarak iş tatmini, promosyon fırsatları, çalışma ve gözetmen memnuniyeti, duygusal bağlılık ve destekleyici örgüt gibi konularda daha iyi puan aldıklarını belirtmektedir. Örgütsel açıdan ise, iş arkadaşları ile olan ilişkilerde, otonomi, çalışma ve özel hayat dengesini sağlama, yönetimin niteliği, zorlayıcı iş ve önemli sorumlulukları üstlenme gibi konularda başarı oranlarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir.

Garrett ve Danziger (2008), çalışanların bilgi ve iletişim teknolojilerini kendini geliştirme ve daha yenilikçi kullanarak yaratıcılıklarının gelişmesi adına bir aracı niteliğinde olması ve çalışanların kurumda değer gördüğü ve korunduğunu düşünerek iş tatminini artırdığı, devamsızlığın önüne geçtiği sürece sanal kaytarma davranışlarına karşı hoşgörülü olunabileceğini belirtmişlerdir.

Anandarajan ve ark. (2004), çalışanların internet üzerinden üye oldukları grup ve tartışma forumlarında örgüt hakkında rekabetçi bilgiler edinmelerini öğrenmeyi artırıcı sanal kaytarma davranışları sınıfında ele almıştır. Ancak bu davranışlar örgüt içinde yapılması gerekli olan davranışlar olarak gerçekleştirildiği durumlarda, daha

bilinçli ve iyi eğitimli çalışanlar için hem performans artışı hem de niteliksel artış sağlayarak verimlilik bağlamında doğrudan bir etki sağlamaktadır.

Gelişen teknoloji örgütleri sanal örgüt olmaya yönlendirmektedir. Bu bağlamda internetin sağladığı kolaylıklar ve çalışanların interneti doğru bilgiye hızlı ulaşma ve bunu kullanabilme gibi olumlu yönde kullanmasının faydalı olacağı beklenemektedir. Ayrıca internetin sağladığı bireysel özgürlük örgüt içinde yenilikçi ve esnek bir örgüt kültürünün de doğmasına yol açacaktır (Örücü ve Yıldız, 2014).

Çalışanlar sanal kaytarma davranışlarını, müşterilerden geri bildirim alma, pazarlama ve halkla ilişkiler konularında olumlu adımlar atma, örgüt için fırsat ve tehditleri araştırma/farketme, ürünlerin üretim maliyetini azaltma, iletişim ağını daha da genişleterek örgüt bünyesine nitelikli personel kazandırma gibi yönlerde sergileyerek avantaja dönüştürebilirler (Kaplan ve Çetinkaya, 2014).

Google gibi modern yönetim yaklaşımı ve modern sonrası yönetim yaklaşımları ile yönetilen şirketlerde bilgi ve iletişim teknolojilerinin öğrenme kapasitesini, yaratıcılığı artırdığı ve işe değer kattığı düşünüldüğü için sanal kaytarma davranışları genellikle desteklenmektedir (Keklik ve ark., 2015).

2.1.6.2. Sanal kaytarma davranışlarına karşı olumsuz yaklaşımlar

Mesai saatleri içerisinde kişisel e-posta gönderme veya alma çalışanlarda performans ve motivasyon düşüklüğüne, dolayısıyla üretkenliğin ve verimliliğin azalarak iş süreçlerinin aksamasına neden olmaktadır (Lim ve Chen, 2009). Çalışanların yaşadığı verimlilik kaybı örgüt için ciddi mali kayıplar olarak sonuçlanmaktadır. Üretim kaybının yol açtığı bu maliyetler yıllık olarak 54-84 milyar dolar arasında değişmektedir (Jia ve ark., 2013). Yapılan bir araştırmaya göre, sosyal ağ sitelerinde kaybedilen vaktin işverenlere maliyeti her yıl 2,5 milyar dolar kadar olmaktadır. İnternette iş ile ilgili olmayan konularda geçirilen sürenin mesai saatinin %56'sı kadar olduğu görülmüş ve bununda çalışan başına maliyetinin yıllık 4,500 dolar, verimlilik kaybının ise yıllık 178 dolar olduğu saptanmıştır (MySammy, 2013).

Çalışanların internet bağlantısını iş dışı konularda kullanması sistem performansında düşüşe yol açmaktadır. Bu davranışların amacı kurumun faydası için bile olsa verimlilik ve maliyet kaybına sebebiyet vermesi nedeniyle kurum açısından tehlikeli ve üretkenlik karşıtı davranışlardır. Aynı zamanda son derece suistimale

açık ve kontrol edilemediği durumlarda örgütleri mahkemelere taşıyan sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Özkal ve ark., 2012).

Liberman ve ark. (2011), internetin kişisel kullanımının maliyet kayıpları yanında örgütün bant ağında sebep olduğu yoğunluktan dolayı diğer çalışanların da işlerini yürütmelerine engel olabileceğini belirtmektedirler. Hukuksal olarak uygun olmayan video, müzik indirme, yetişkin sitelerini ziyaret etme gibi çevrimiçi aktivitelerin gerçekleştirilmesi de yasal sorunlara açabilmektedir.

E-posta aktiviteleri, çevrimiçi sohbetler sık tekrarlandığı takdirde bağımlılığa dönüşebilmekte ve bu aktivitelerde fazla zaman geçirmeye başlayan çalışanın görev ve sorumluluklarını aksatması oldukça muhtemeldir (Li ve Chung, 2006). Bu bağlamda iş yerinde tamamlayamadığı görevlerini evde tamamlamak zorunda kalan iş gören, bu sebepten dolayı özel hayatında da bu duruma bağlı bazı sorunlarla karşılaşabilmektedir (Eivazi, 2011).

Mastrangelo ve ark. (2006)'da iş yerinde çalışanların örgüt kaynaklarını, materyal veya tesislerini kişisel amaçları doğrultusunda kullanmalarının örgüte verimsizlik ve yasal yaptırımlar ile geri döneceğini belirtmektedirler.

İnternet kullanımın zamanla insanların ruh halini, günlük yaşam tarzlarını ve davranışlarını değiştirebilme özelliği bulunmaktadır. Ayrıca iş hayatında olduğu gibi evlilik hayatı ve diğer ilişkilerde de olumsuz yönde etki edebilmekte ve tüm bunlar gerçekleşirken çoğu insan bunun farkında olmayabilir (Greenfield ve Davis, 2002).

Sanal kaytarma davranışlarına yönelik gerekli önlemler alınmadığı takdirde güvenlik ağı tehlikeye girebilir, yabancı yazılımlar nedeni virüs bulaşması sonucu önemli ve gizli dosyalara, bilgilere erişim sağlanabilir. Güvenlik dolandırıcılığı, cinsel taciz, karalama gibi illegal durumlar örgütleri bazı yaptırımlar ve hukuki açıdan bazı yükümlülükler altına sokmaktadır. Pek çok olumsuzluk yanında örgüt ve bireylere itibar kaybı yaşatmaktadır (Eivazi, 2011; Greenfield ve Davis, 2002; Weatherbee, 2010; Whitty ve Carr, 2006; Yıldız ve Yıldız, 2015).

2.1.7. Sanal kaytarma davranışlarının sonuçları

Sanal kaytarma davranışlarının sonuçları dört başlık altında toplanabilir. Bunlar verimlilik kaybı, iş performansı, iş yükümlülüğü ve hukuku sonuçlar olarak sıralanmaktadır. Aşağıda bu sonuçlar ayrıntılı şekilde açıklanmıştır.

Verimlilik Kaybı: Çok çeşitli olan sanal kaytarma davranışlarının zararlı etkileri eşit olmamakla (Köse ve ark., 2012) birlikte hem örgüt kaynaklarının hem de

mesai saatlerinin çalışanlar tarafından iş amaçları dışında kullanılması verimlilik açısından olumsuz yönde etki yaratmaktadır (Lim, 2002; Weatherbee, 2010; Niaei, 2014). Ramayah (2010), bireysel bilgi arama, veri arama-indirme ve bireysel e-ticaretle uğraşma arasında negatif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Örgüt içinde gerçekleştirilen e-posta kullanımı, çevrimiçi sohbet sitelerine katılım gibi sanal kaytarma davranışları zamanla bağımlılığa dönüşerek verimlilik kaybına yol açmaktadır (Bock ve Ho, 2009; Li ve Chung, 2006; Yellowlees ve Marks, 2007). Afacan Fındıklı (2016), internet kullanımı dışında mobil cihazların da doğru biçimde kullanılmadığı veya sınırlı kullanım sağlanamadığı takdirde artan sanal kaytarma davranışına dönüştüğünü ve verimlilik kaybına neden olduğunu düşünmektedir.

Majör sanal kaytarma davranışları verimliliği negatif yönlü etkilerken minör sanal kaytarma davranışları zihinsel olarak yoğun çalışan bireylerde motive edici etki sağlayarak verimliliği artırıcı yönde etki etmektedir (Blanchard ve Henle, 2008; Lim ve Chen, 2012; Yılmaz, 2019). Ancak örgütlerde çalışanların %30'unun sanal kaytarma davranışları nedeni ile haftada 1 çalışma gününü kaybettiği bilinmektedir (Greenfield ve Davis, 2002).

İş Performansı: Yapılan bazı araştırmalarda sanal kaytarma davranışlarını, verimlilik ve bireysel performans üzerindeki olumsuz etkisi nedeni ile örgüt için zararlı olabilecek sapma davranışları olarak belirtilmektedir (Genç ve Aydoğan, 2016; Kaplan ve Öğüt, 2012). Ancak örgütlerin ve çalışanların performansları üzerinde pozitif ve negatif etkileri olduğunu savunan çalışmalar da mevcuttur (Liberman ve ark., 2011; Örücü ve Yıldız, 2014). Zengin içerikli öğrenme imkanları, değişime karşı uyum sağlama, yaratıcılık becerilerinde gelişme (Blanchard ve Henle, 2008), örgüt hakkında rekabetçi bilgilere ulaşma imkanı (Anandarajan ve Simmers, 2004) ve öğrenme fırsatları yaratması (Anandarajan ve Simmers, 2004; Blanchard ve Henle, 2008; Greenfield ve Davis, 2002; Köse ve ark., 2012; Stanton, 2002) sanal kaytarmanın iş performansı üzerindeki pozitif etkileri arasındadır. Anandarajan ve ark. (2004) sanal kaytarma davranışlarının bilinçli uygulamalarla desteklendiği zaman gerek bireysel gerekse örgütsel performans üzerinde olumlu yönde etkili olacağını savunmaktadırlar.

Sanal kaytarma davranışlarına bireysel performans üzerinde negatif yönlü etkilerinin olduğu gerekçesi ile bazı araştırmacılar olumsuz yaklaşmakta (Greenfield ve Davis, 2002; Köse ve ark., 2012; Mills ve ark., 2001; Örücü ve Yıldız, 2014; Weatherbee, 2010) ve üretimden sapma davranışı olarak nitelendirmektedirler (Genç

ve Aydoğan, 2016; Kaplan ve Öğüt, 2012). Ramayah (2010), mesai saatlerinde gerçekleştirilen kişisel internet kullanım davranışlarının iş performansını düşürdüğünü ifade etmektedir. Burada altı çizilen konu, sanal kaytarma davranışlarının etkilerinin olumlu ya da olumsuz olmasının örgütün iklim ve kültürüne, işin tanımına ve kişisel internet kullanımının süresine bağlı olarak değerlendirilebileceğidir (Blau ve ark., 2006; Lim ve Chen, 2012; Örücü ve Yıldız, 2014).

İş Yükümlülüğü: Lim (2002), çalışmasında internette gezinti aktiviteleri ile iş yükümlülüğü arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Ancak e-posta alma, gönderme veya kontrol etme davranışlarının iş yükümlülüğünü düşürücü yönde etkisi olduğunu bildirmektedir.

Sanal kaytarma davranışları çalışanlar adına bir mola görevi gördüğü için (Van Doorn, 2011) çalışanların yapması gereken işlerin verdiği sorumluluğun üstesinden gelebilmek ve dinlenme zamanı yaratabilmek amaçlı bu davranışlarda bulunduğu görülmüştür (Bakker ve ark., 2004; Oravec, 2002).

Hukuki Boyutu: Teknoloji ve internetin iş yerlerine entegrasyonu çalışanların işlerini ifa etmelerini kolaylaştırmak yanında bir takım uyumsuzlukların da ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Çalışanlar internetin işlerini ifa etmelerinde sağladığı kolaylıklardan faydalanırken bir yandan da elde ettikleri boş zamanlarda mesai saatleri içerisinde yasal olarak uygun olmayan müzikleri indirme, sohbet odalarına katılma, pornografik ya da ırkçı siteleri ziyaret etme gibi davranışlar sergileyerek işveren açısından yeni risklerin gündeme gelmesine yol açmaktadırlar (Savaş, 2009). Gizli bilgilerin ifşa edilmesi veya satılması, kurumsal fikri mülkiyet haklarının ve ticari sırların ihlâli, cinsel ve ırksal ayrımcılık, iftira gibi elektronik yollarla işlenen bir çok suç işveren açısından tehlike arz etmektedir. Örgütteki kaynakların mülkiyet hakkına sahip olan işveren bu kaynakları izleme ve denetleme hakkına sahip olmakla birlikte yine bu kaynaklardan dolayı ortaya çıkan suçlardan da sorumlu olmaktadır. Örgütler bu yasal sorunlardan korunmak için internet faaliyetlerini izlemeye yönelik çalışmalarını sürekli artımaktadırlar. Ancak çalışanların bu izlemenin sınırlandırılması veya bundan kaçınma isteme hakkı bulunmaktadır. Bu bağlamda ABD'de çalışanların gizlilik talebi üzerine açılan davalar gizlilik beklentisinin olmaması gerektiği yönünde sonuçlanmıştır. Örneğin. "*işverenin herhangi bir zamanda dizüstü bilgisayarın inceleme hakkını saklı tuttuğunu ve içeriğini inceleyebileceğine, çalışanların internet etkinliklerinin özel*

olmasını bekleyemeyeceğine, kişisel klasörde yalnızca çalışanın bildiği bir parola ile korunan e-postalarına işveren tarafından erişmenin çalışanın haklarını ihlâl etmediği" şeklinde kararlar alınmıştır (Connors ve Aikenhead, 2004).

Ülkemizde çalışanların çalışma ortamına ilişkin ödev, hak ve sorumlulukları ve bunların hukuki boyutları "657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)" ve "4857 sayılı İş Kanunu (İK)" ile düzenlenmiştir. Ancak bu kanunlarda sanal kaytarma açıkça belirtilmemekle birlikte örgüte ait araç, gereç ve cihazların kullanımı ve çalışanların davranışlarına yönelik hükümler belirtilmiştir. DMK m.125/A/a'ya göre "*Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak"* eylemi uyarı cezası, DMK m.125/B/a'ye göre "*Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak*" eylemi kınama cezası, DMK m.125/e'ye göre "*Devlete ait resmi araç,gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak*" eylemi kınama cezası, DMK m.125/C/c'ye göre "*Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak*" eylemi aylıktan kesme cezası, DMK m.125/D/c'ye göre "*Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak*" eylemi ise kademe ilerlemesinin durdurulması cezası gerektirmektedir (https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf). Bu bağlamda sanal kaytarma davranışları çalışanların görevlerini tam ve zamanında yapmlarını engelleyici nitelikte ise DMK m.125'e göre disiplin cezası ile sonuçlanabilmektedir. Ayrıca ceza gerektiren davranışın tekrarlanması durumunda DMK'da bir üst ceza verilmesi düzenlenmiştir.

İK m.25/II/h'ye göre "*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi*" eylemi işverenin haklı nedenlerle derhal fesih hakkını doğurmaktadır (https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf). Sanal kayatrma davranışları sergileyerek böyle bir duruma yol açan çalışan, işveren için sözleşme feshinin önünü açmaktadır. Ancak işveren sözleşmeyi feshetmeden önce çalışana uyarıda bulunmalıdır.

Bireylerin bir kurumda çalışmak için gerekli iş sözleşmesini imzaladığı andan itibaren sözü edilen teknolojileri iş dışı amaçlar için ya da işverene zararlı olacak şekilde kullanmaları iyi niyetli davranışlar olarak değerlendirilmemekte, verimlilik ve zaman açısından kayıp olarak düşünülmesi nedeniyle yasal yaptırımlara yol açmaktadır. Bu konu ile ilgili olarak emsal kararlar bulunmakta ve çalışanın itibarını sarsacak durumlarda fesih kararı alınabilmektedir. Günümüzdeki bir çok yöneticinin sanal kaytarma davranışlarının ciddiyetinin farkında olması onları internet kullanım politikası, izleme sistemleri gibi bazı önlem ve denetim mekanizmaları kurma yoluna itmektedir. Buna rağmen çalışanların bu davranışların hukuki boyutu hakkındaki yetersiz bilgileri ve mobil cihazların denetim güçlüğü gibi nedenler çalışanlar için sanal kaytarma davranışlarını cazip kılmaktadır. Temel amacı kâr elde etmek olan örgütlerin bunu sağlaması ve devamlılığını sürdürebilmesi için hangi durumlarda haklı olduğunu ya da derhal fesih kararı vermesi gerektiğini bilmelidir (Yıldız ve Yıldız, 2015). HP ve Xerox gibi bazı şirketlerin mesai saatleri içerisinde internetin kişisel/bireysel amaçlar için kullanıldığı gerekçesi ile bazı çalışanlarının sözleşmesinin feshedildiği bildirilmiştir (Jandaghi ve ark., 2015).

"Yargıtay 9. Hukuk Dairesi", 17.03.2008 tarih, 2007/27583 esas ve 2008/5294 sayılı kararında iş yerinde "özel amaçlar dahilinde internet kullanımı ve sonuçları" hakkındaki hüküm şu şekilde yer almaktadır (Hanaylı, 2020): *"İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın iş yerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımı yasaktır. Bir başka anlatımla, örtülü veya iş sözleşmesi ile açıkça internetin özel olarak kullanılabileceğine dair izin yoksa işçi iş yerinde özel amaçlı olarak internet kullanamaz. Ancak bu yasak istisnaen acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir. Özel amaçlı kullanım izni verilmiş olsa dahi, işçi internet ya da e-mail komünikasyon sisteminin sınırsız kullanımına mezun değildir. İşçiye internetin özel amaçlı kullanımının sadece açık irade beyanı ile verilmesi şart değildir. Bu yönde izin örtülü olarak da verilebilir. İşyerinde en az altı ay boyunca işveren tarafından özel amaçlı kullanımın fark edilmesine rağmen ses çıkarılmamış olması, örtülü izin olarak değerlendirilmelidir. Ancak bu surette işçinin, işverenin gelecekte de ses çıkarmayacağına dair haklı güveninden bahsedilebilir. Keza, işverenin dinlenme odasında internet bağlantısı olan bilgisayarları işçilerin kullanımına tahsis etmesi de örtülü izin olarak görülmelidir. İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında, önceden ihtara gerek olmaksızın iş sözleşmesi fesh edilebileceği gibi; işçinin pornografik resimleri ve*

videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde ihtara gerek yoktur. Zira internetin her kullanımı bilgisayarda bir iz bırakır ve uzman üçüncü kişiler hangi internet bağlantısından hangi sayfalara girildiğini rahatlıkla tespit edebilirler. Bu suretle işverenin kamuoyu nezdindeki şöhreti önemli ölçüde zarar görebilir. Acil durumlarda ve işine ilişkin sebepler gibi meşru bir neden yoksa işçinin mesai saatleri içinde özel telefon görüşmesi yapması geçerli fesih nedeni kabul edilebilir. Özel telefon görüşmesi nedeni ile iş sözleşmesinin feshi için bu konudaki yasağın daha önce işçiye bildirilmiş olması veya önceden ihtar verilmesi şarttır."

Ülkemizde bilişim teknolojilerinin kötüye kullanımı ve kötü amaçlı kullanım sonucu insanların zarar görmesini önlemeye yönelik bir takım mevzuatlar düzenlenmiştir. Bilişim hukuku ve bilişim suçu kavramları tanımlanarak bu mevzuatlar açıklanmıştır. Bilgisayar sistem ve servislerine izinsiz erişim sağlamak, bilgisayar yoluyla sabotaj, dolandırıcılık, sahtecilik yapmak, izinsiz bir bilgisayar yazılımını kullanmak, kişisel verileri kötüye kullanmak, sahte kimlik oluşturmak, yasal olmayan yayınlar yapmak, terörle ilgili faaliyetler düzenlemek, ticari sırları çalmak, hackerlık yapmak, çocuk pornografisi, uyuşturucu ve fuhuşa özendirici yayınlar yapmak, yasa dışı organ satışı gibi birçok eylem bilişim suçu olarak tanımlanmıştır (BTK, 2019a). "5237 sayılı Türk Ceza Kanunu" ile bilişim suçları kapsamı açıklanmıştır. Ancak internet kullanımı ile ilgili olarak yapılan en kapsamlı düzenleme 2007 yılı 5651 sayılı "İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun" olmuştur. 5651 sayılı kanun ile içerik, erişim yer ve toplu kullanım sağlayıcılarının tanımı yapılmış, hak ve sorumlulukları belirlenmiş, erişim engeli gerektiren durumlar için usul ve esaslar düzenlenmiş, kişisel hakların ihlâl edildiği düşünülen yayın ve içerikler için yayından çıkarılmasına yönelik usul ve esaslar açıklanmış, çocuklar için zararlı olabilecek durumlara yönelik filtreleme usulü belirlenmiş ve kanunda internet yayını ile ilgili olarak belirlenen katalog suçlar için "internet bilgi ihbar merkezi (ihbarweb.org.tr)" kurulmuştur (BTK, 2019b).

Sanal kaytarma kavramı yasalarda doğrudan geçmemekle birlikte internet kullanımının konu olduğu davalar kapsamında değerlendirilmektedir. Hangi davranışların dava konusu olduğu ve alınan yargıtay kararları Çizelge 2.1'de görüldüğü gibidir (Yıldız ve Yıldız, 2015).

Çizelge 2.1: Yıllara göre sanal kaytarma türleri ve yapılan hukuki işlemlerin gerekçesi

Yıl/Karar Tarihi	Sanal Kaytarma Türü*	Hukuki İşlemin Gerekçesi
1997/1518	Boş zamanlarında kişisel yazılımını iş yerinin bilgisayarında bireysel amaçlarla kullanma	İyi niyetli olarak değerlendirilmiş ve iş sözleşmesi fesih edilmemiştir
2004/28069	Uygun olmayan içerikte sözler ve resimler içeren e-mailler gönderme	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2005/3763	İşverene uygunsuz ifadeler içeren e-mail atma ve daha sonra ―izin almaksızın― işveren bilgisayarından işveren görmeden ilgili e-maili silme	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2005/9918	Dışarıdan lisanssız programları temin edip iş yerindeki bilgisayara yükleme ve iş yerindeki bilgisayarda video seyretme	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2006/5532	Ortak kullanımda olan bilgisayarı kullanarak internet ortamında uygunsuz sitelerde film izleme ve bunu diğer çalışma arkadaşlarına da izletme	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması –tanık beyanı da olabilir–
2006/26792	İş saatleri içerisinde İnterneti kullanarak bahis sitelerine girme	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2006/30446	Bilgisayar ortamında iş yeri ile ilgili hesap ve kayıtları daha önce aynı işletmede çalışıp ayrılan ortaklar ve diğer üçüncü kişiler ile "Messenger" aracılığıyla paylaşma	İş K. 25/II b, d ve e fıkraları uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması
2007/2011	Sendika ile ilgili bir haberi indirme ve elektronik posta yoluyla da diğer arkadaşlarına gönderme	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2007/9601	İnterneti kullanarak sohbet etme (chat) ve sohbet aşamasında da kendisine ait fotoları karşı tarafa gönderme	İş K. 25/II b, d ve e fıkraları uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması; aksi takdirde 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 325. maddesi gereğince indirim yapılarak sonuca gidilmesi
2007/30241	Elektronik ortamda yazılan bir takım yazıları kendi kişisel elektronik postası (e-mail) aracılığı ile birçok çalışma arkadaşına gönderme	Toplu İş Sözleşmesi'nin eki niteliğindeki iç yönetmeliğe (37/30 maddesi) ve İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2008/5294	Yasaklı sitelere girerek pornografik resimleri, videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirme ve yükleme	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2008/21177	Bilgisayarda oyun oynama, sohbet etme, müstehcen sitelere ve bahis sitelerine girme	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2008/29779	Çalışanın kendi adına web sitesi oluşturması, web sayfasında işletmenin faksını bildirmesi, mesai saatleri içerisinde çok sayıda mail alması veya göndermesi	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2008/30555	Asli görevleri dışında internetle uğraşma ve ilgisiz mail yazışmaları	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilmesi sonucunda feshin geçersizliği ve işe iade

2009/12393	İnternet alışveriş ve oyun sitelerine girme, iş sözleşmesi feshedilen bir işçi ile elektronik ortamda karşılıklı gönderilen maillerde işverenin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etme ve asılsız isnatlarda bulunma	İş K. 25/II b fıkrası uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi, İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih ve iş sözleşmesinin eki niteliğindeki iç yönetmeliğin ihlâli
2010/14752	Sürekli msn ile işle ilgisi olmayan görüşmeler yapması	İş K. 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması
2010/36828	Film izleme, oyun oynama, internet vasıtasıyla işveren ve iş yeri çalışanları hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, hakaret içeren yazışma (sohbet etme)	İş K. 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi
2010/37399	İş saatlerinde müşterilerle müzik dinleme, interneti kullanarak futbol bahis oyunu oynama ve işletmenin çeşitli yerlerinde de müşterileriyle bu oyunu oynama	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2010/37516	E-mail (elektronik posta) kullanarak iş sözleşmesi feshedilen eski bir çalışanla işveren hakkında hakaret ve iş yeri hakkında sır sayılabilecek bilgiler veren yazışmalar yapma	İş K. 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi
2012/6935	İşveren hakkında hakaret niteliğini içeren Chat yapma (sohbet etme)	İş K. 25/II b fıkrası uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi; ancak fesh için geçerli makul sürenin geçirilip geçirilmediğinin incelenmesi
2012/15875	İş yerinin bilgisayarında şahsi mimari proje çizimi ve işveren aleyhinde başka bir firma ile ilgili yazışmaların (sohbetlerin) olması	İş K. 25/II e fıkrası uyarınca geçerli nedenlerle feshi; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilmesi sonucunda feshin geçersizliği ve İş K. 17. maddesinde yer alan "süreli fesih" şartlarının uygulanması

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

Kaynak: (Yıldız ve Yıldız, 2015).

2.1.8. Sanal kaytarma davranışlarına yönelik politika ve mücadele yöntemleri

Örgütlerin yeni çalışma politikalarında internet kullanımı artık bir üstünlük olmaktan ziyade zorunluluk olma durumuna gelmiştir. Bu bağlamda örgütsel faaliyetlerin yürütülebilmesi için internet iş yerlerinde oldukça yaygınlaşmış ve işin alt yapısı haline gelmiştir. İşverenlerin artık zaruri olarak internet ve internet teknolojisi gerektiren cihazları örgüte temin etmesi ile çalışanların bu teknolojiler aracılığı ile kişisel e-posta alma/gönderme, haber sitelerini ziyaret etme, cinsel içerikli videolar izleme, yasal olmayan yollardan program indirme gibi birçok sanal kaytarma davranışlarında bulunmalarına da zemin hazırlamış olmaktadır. Bunlardan bazıları masum olmakla birlikte bazıları ise örgütleri ciddi maddi ve yasal sorumluluklar altına sokabilecek eylemlerdir (Ünal ve Tekdemir, 2015). Bu türlü olumsuz durumların önüne geçebilmek ya da telafi edebilmek ve bu durumları

kontrol edebilmek adına birçok kurum ve kuruluş birtakım önlemler alma yoluna gitmekte ve bilinçli politika izleme gayretine düşmektedir.

Örgütlerin sanal kaytarma davranışlarını önlemek ya da kontrol edebilmek için izleme sistemleri kurmak, konuya ilişkin politikalar oluşturmak ve caydırıcı etkisi yüksek olan cezalar uygulamak gibi yöntemler uygulanmaktadır. Çalışanların davranışlarının izlenildiğini ve istenmedik bir durumda ne tür cezalar alabileceklerini bilmelerinin onların sanal kaytarma davranışlarına yönelme ihtimallerini azaltacağı düşünülmektedir (Ugrin ve Pearson , 2013). Buradaki en önemli nokta, çalışanların izleme politikaları hakkında bilgilendirilmesi, bu politikaların uygulanması ve belirlenen cezaların uygulanmasında tutarlılık gösterilmesidir. Uzaktan çalışanlar ise bu tür izleme yöntemlerini kişisel alanlarına yönelik bir müdahale olduğunu düşünmekte ve kişisel özgürlüklerinin kısıtladığını iddia ederek itirazda bulunmaktadırlar (Özkalp ve ark., 2012).

"American Management Association (AMA)" ve "The ePolicy Institute", internet ve teknolojinin kullanımına yönelik birtakım politikalar geliştirmiştir. Bu politikalara uyum ve kurallara bağlılığı sağlayabilmek için çalışanlara yönelik bazı yaptırımlarda bulunmaktadır. "2007 Elektronik İzleme ve Gözetim Anketi (Electronic Monitoring and Surveillance Survey)"ne göre işverenlerin dörtte birinden fazlası e-postayı kötüye kullanım (%64 şirket politikasının ihlâli, %62 uygunsuz ve rahatsız edici bir üslup, %26 aşırı kişisel kullanım, %22 gizlilik kurallarının ihlâli vb), yaklaşık üçte biri ise interneti kötüye kullanım (%84 uygunsuz ve rahatsız edici nitelikteki içerikleri görüntülemek/indirmek, %48 herhangi bir şirket politikasının ihlâli, %34 aşırı kişisel kullanım vb) nedeni ile çalışanları işten çıkarmıştır. Uygunsuz siteleri kullanan çalışan sayısının fazlalığı, sosyal medya, bahis, spor ve alışveriş sitelerinin çalışma saatleri içerisinde yoğun bir şekilde kullanılıyor olması işverenleri oldukça endişelendirmektedir. Bu bağlamda örgütler yazılım aracılığı ile yürütülen engelleyici politikalar dışında farklı yöntemler uygulama ihtiyacı duymaktadır. Elektronik İzleme ve Gözetim Anketi'ne göre, işverenleri %45'i klavyenin tuş vuruşlarından yola çıkarak çalışanların tercih ettikleri yönelim alanlarını ve harcadıkları zamanı takip edebilmektedir. (AMA, 2019).

Sanal kaytarma davranışlarını önleme politikalarından biri de iş yerine ait tek bir e-posta adresi kullanmak olabilir (Worsley, Wheatcroft, Short ve Corcoran, 2017). Ayrıca çalışanların bilgisayarlarına yüklenen denetleyici yazılımlar aracılığı

ile yöneticiler e-postaların içeriğini kontrol edebilir (Blanchard ve Henle, 2008; Worsley ve ark., 2017).

Sanal kaytarma davranışlarını önleme ya da kontrol edebilmek için alınacak diğer bir önlem ise, personel seçimi ve işe alımlarda yöneticilerin kişilik özelliklerine dikkat etmesi gerekmektedir (Örücü ve Aksoy, 2018).

Sanal kaytarma davranışlarının sadece kontrol mekanizmaları ile engellenemeyeceği düşünüldüğünde yöneticilerin bu davranışların azalması için çalışanların tükenmişlik düzeylerini azaltıcı ve iş tatminlerini artırıcı yollar üretmesi gerekmektedir. Düşük ücret, kötü çalışma koşulları, düşük tazminat, yetersiz teşvik, düşük iş güvenliği gibi iş doyumunu azaltan faktörlerde düzenlemeler yapılmalıdır. Buna karşılık uygun liderlik, terfi, kişisel gelişimin desteklenmesi, yönetici ile iyi ilişki, geribildirim, destek gibi iş tatminini artırıcı durumlar desteklenmelidir (Yıldırım, 2018).

Sanal kaytarma davranışları ile mücadele yöntemlerinden biri de çalışma saatleri içerisinde çalışanların yapması gereken görevlerin dışındaki işler için internet kullanımının kesilmesi yönündedir. Çalışanların yemek ve dinlenme molalarında ya da çay saatlerinde özel işleri için interneti kullanmaları sağlanabilir. Ancak internetin oldukça yaygın kullanım alanına sahip olması nedeni ile erişim kısıtlılığının sağlanması örgüt işlerinin aksamasına sebebiyet verebilmektedir. Diğer yandan bireylerin sahip olduğu cep telefonları ve akıllı uygulamalar iş yeri internet erişimi kısıtlansa dahi sanal kaytarma eylemi için kullanılan bir araç olmaktadır (Çavuşoğlu, Palamutçuoğlu ve Palamutçuoğlu, 2014). İnternetin yaşamın bir parçası haline gelmiş olması ve iş yeri kaynakları dışında bireysel cihazlarla da ulaşılabilir olması sanal kaytarrmanın tamamen ortadan kaldırılamayacağını göstermektedir. Bu bağlamda yöneticiler, sanal kaytarmayı ortadan kaldırmaktan ziyade olumsuz etkilerini en aza indirgemeye ve hatta örgüt performansının artmasını sağlayan bir faktöre dönüştürecek şekilde yönetmelidirler (Kayapalı Yıldırım, 2016).

Sanal kaytarma davranışlarının önlenmesi hususunda alınan tedbirleri, radikal politikaları uygularken işverenlerin dikkat edeceği önemli bir nokta da üst yönetim ile çalışanlar arasında güvensiz bir iş atmosferinin doğmasını önlemektir. Üretkenlik karşıtı davranışlara yönelik hiçbir düzenleme ya da kontrol mekanizmasının olmaması başıboş bir çalışma ortamının doğmasına, dolayısıyla örgütün itibar ve prestijinin zarar görmesine ve önemli boyutta maddi kayıplar yaşanmasına, yasal yükümlülüklerle karşılamasına zemin hazırlarken; alınan yüksek tedbirlerin güvensiz

bir örgüt atmosferi oluşturması da çalışanların örgüte bağlılık ve isteklendirilme düzeylerini olumsuz yönde etkilenmesine yol açabilmektedir. Bu bağlamda örgütlerin hangi tür sanal kaytarma davranışlarına karşı tolerans gösterebilirken hangi davranışlara taviz veremeyeceğini belirleyerek iki nokta arasında denge politikasını sürdürebilmesi oldukça önemlidir (Welebir ve Kleiner, 2005).

Sanal kaytarma davranışlarından olumsuz etkilenmemek için alınan tedbirler ya da örgüt politikaları Çizelge 2.2'de özetlenmiştir (Hanaylı, 2020).

Çizelge 2 2. Sanal kaytarma davranışlarına yönelik politikalar

POLİTİKA	İÇERİK
Web Güvenlik Araçlarının Kullanımı	İnternet sitelerindeki bazı içeriklerin ve dosyaların erişime kısıtlanması amaçlanıyorsa, web filtreme programları, takip sistemleri (monitoring) ya da güvenlik araçları bu hususta tercih edilebilecek seçeneklerdir
Kuralların Sözleşmeye Dâhil Edilmesi	İş yerindeki bilgisayar ve internet kullanım politikalarının yazılı hale getirilip çalışanlara bildirilmesi, kurallara ilişkin belirsizliklerin ortadan kaldırılmasına yardımcı olacaktır. Belirlenen kullanım düzenlemeleri, iş sözleşmesinin maddelerine dâhil edilerek sürecin sağlıklı bir şekilde yönetilmesi sağlanır ve psikolojik sözleşmenin yarattığı kapalılığın önüne geçilmiş olur.
Odak Grup Görüşmeleri	Çalışanları sanal kaytarma yapmaya iten sebepler hakkında bilgi sahibi olmak için yüz yüze görüşmeler ve toplantılar gerçekleştirerek, sürecin etkin yönetilmesi ve doğru tedbirlerin alınması hedeflenmelidir.
Eğitim İmkânları	Çalışanlara sanal kaytarmanın olumlu ve olumsuz yönleri hakkında açıklayıcı bilgiler sunulmalıdır. Radikal bir tutum sergilemek yerine çalışanların gelişimini hızlandıracak doğru bilgiye erişim imkânları sağlanmalıdır.
Uygulamalı Araştırmalar	Sanal kaytarma davranışları ile kurumsal yaratıcılık arasındaki etkileşim düzeyi incelenmelidir. Kurumsal güven ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkide yönetsel destek algısının düzenleyici etkisi araştırılmalıdır.
Örtülü İzin	Ortak kullanıma sunulan bilgisayarların ve internet erişiminin iş gören tarafından özel amaçlarla kullanıldığı tespit edilmesine rağmen bu konuya dair altı aydan daha uzun bir süre boyunca işveren tarafından bir hamlede bulunulmaması örtülü izin olarak kabul edilmektedir.

Kaynak: (Hanaylı, 2020).

Kısacası, sanal kaytarma davranışları ile mücadele etmek adına politika geliştirirken örgütlerin çalışma şekli, misyonu, örgüt yapısı, değerleri ve çalışanların kişilik özellikleri dikkate alınmalı, internetin kullanım amacı ve uygulamaların tutarlı ve dengeli olması gerekmektedir. Bu dengeyi sağlamanın yolu ise internet kullanımının örgüt açısından önem derecesini tüm çalışanlara sağlıklı bir şekilde aktarabilmekten ve çalışanların tutum ve davranışlarına en doğru şekilde yansıtabilmekten geçmektedir (Hanaylı, 2020).

2.2. Mesleki Etik

20. yy.ın sonlarından bugüne değin farklı yaşam alanlarında, meslek gruplarında etik ilkelerin geliştirilmesi ve uygulanabilmesi konusunda birçok tartışmalar/çalışmalar gerçekleştirilmekte, teknoloji ile ilgili olsun ya da olmasın birçok alanda "etik" sorunlardan bahsedilmektedir. Bunun altında yatan en önemli neden etik değerlerin aşınması, yozlaşmanın çoğalması, pek çok değerin "ideal" olma özelliğini kaybetmesi ve birçok insani değerin zedelenmesidir. Bu sorunları çözebilmek için, öncelikle bunun bir sorun olduğunu fark etmek ve kabul etmek gerekmektedir. Bu durum ise ancak, bazı değerlerin halen "ideal", "iyi" yapılması ya da seçilmesi gereken "doğru" olarak kabul edildiği takdirde gerçekleşebilir. Ortak iyiyi bulabilmek güçlü bir etik anlayışa bağlıdır. Bireylerin seçimi toplumun ideal olarak ortaya koyduğu amaçlar ile örtüştüğü için toplumsal yapı bireyin bu yönde gelişimini destekler nitelikte olmalıdır. Bu bağlamda belli bir mesleğe yönelik ilkeleri belirlemek ve uygulamak yoluna gitmeden önce toplumun bütününde etik anlayışı geliştirmek birincil amaç olmalıdır (Dedeoğlu, 2016, s.101,102).

Bu bölümde "etik ve ahlak kavramları, etik tarihinde ana yaklaşımlar, örgütlerde etik, mesleki etik, yasalarda meslek etiği, örgütlerde etik dışı davranışlar, örgütlerde teknoloji kullanımı ve etik" başlıkları ve alt başlıkları ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2.1. Etik ve ahlak kavramları

İnsan hakkında yapılan tanımlara bakıldığında en önemli vurguların onun akıl sahibi, düşünen ve bilen bir varlık olması ve eylemde bulunma özelliği üzerinde olduğu görülmektedir. Burada bahsedilen eylem içgüdüsel, refleks ya da herhangi bir davranış olmayıp amaca yönelik, özgürce yapılan ve sonunda bir sorumluluk

doğuran niyetli bir eylem, yani iradi bir fiildir. Ahlak bu türlü eylemlerden meydana gelirken, etik ise ahlaki eylemler üzerine bir düşünme felsefesidir (Gündoğan, 2010, s.105). Etik ve ahlak aralarında oldukça yakın bir ilişki olan iki kavram olmasına rağmen anlamları birbirlerinden farklıdır. Etik neyin doğru ya da neyin yanlış olduğunu ayırt etmeye çalışan bir disiplin iken, ahlak iyi-kötü ayrımını yapmak amacıyla insan karakterinin iyi ya da kötü olması hakkında yapılan değerlendirmeleri ifade etmektedir. Bu bağlamda etik, toplum tarafından genel kabul gören ilkeler bütünü olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca ahlaka göre daha formel bir yapıya sahip olduğu söylenebilmektedir (Kutlu, 2011, s.15-17).

2.2.1.1. Etik kavramı

Etik kelimesi Yunanca bir kelime olan "ethos" sözcüğünden köken almaktadır. Ethos, "karakter, huy" anlamına gelmektedir. Bu anlamı ile aslında "kişiye bağlı, kişi ile ilgili bir durumu, kişiye özgü bir yanı" ifade etmektedir (Bezirci ve Konuşkan Bayraktar, 2017, s.17; İyi, 2019, s.5). Latince'de "mos" ya da çoğulu "mores" olan etik sözcüğü hem "töre" hem de "karakter" anlamı taşımaktadır. Eski Yunanca'da ise, bir topluluğun yaşam tarzını, şeklini ifade eden bir anlamda kullanılmıştır (İyi, 2019, s.5). TDK ise etik kavramını dört şekilde tanımlamıştır. Bunlar: "Töre bilimi", "Çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması ya da kaçınması gereken davranışlar bütünü", "Etik bilimi" ve "Ahlaki, ahlakla ilgili" şeklindedir (TDK, 2022c).

Bir memeli türü olan insanların yaşamına bakıldığında çok yönlü bir yaşam tarzı olduğu görülmektedir. İnsan da tıpkı diğer memeliler grubu olan hayvanlar gibi içtepi ve tutkularla donatılmıştır. Bu içtepi ve tutkular varoluş sürecinden bu yana insanın hayatta kalabilmesi için yardımcı olan özellikler olmuştur. Ancak bunun dışında insanı hayvandan ayıran ve hayatta başarılı olmasını sağlayan konuşma, yazı, ateş, tarım, aletler ve geniş kapsamlı işbirliği gibi birtakım özellikleri de bulunmaktadır. Ayrıca sahip olduğu zekası insana, tutkularının onu engellediğini, başarısızlığa sürüklediğini, bazı tutkularına daha az bazılarına ise daha fazla ağırlık vererek arzularının daha fazla tatmin olabileceğini ve mutluluğunun tamamlanacağını söylemektedir. Etik ve ahlak yasaları tam da bu nokta da zeka ile içtepinin çatışması sebebiyle insan için gerekli olmaktadır. Çünkü sadece zeka ya da sadece içtepi olsaydı etiğe gerek olmazdı. Bu iki uç nokta arasında insanın mutlu bir

yaşamı elde edeceği orta noktayı etik sağlamaktadır. Etiğe olan ihtiyaç tam da insanın doğasındaki bu gizli çatışmadan doğmaktadır (Russell, 2017, s.21,22).

Etik genel olarak "Nasıl yaşamalı?" sorusuna cevap aramaya çalışan geleneksel felsefe dalıdır. Bu sorunun içini ise "İnsan için iyi bir yaşam ne tür bir yaşamdır?, Nasıl bir yaşam yaşamaya değerdir?, Doğru bir yaşam sürmek için hangi seçimlerin yapılması gereklidir?" gibi sorular ile doldurarak "İyi'nin, iyi olanın, iyi davranışların doğasını, özünü ve kaynaklarını" araştırmaktadır (Bezirci ve Konuşkan Bayraktar, 2017, s.17). En genel anlamıyla etik, "iyi"ye ulaşabilmek için insanların kendilerini uymak zorunda hissettiği manevi görevler ve bu görevlere ilişkin kurallar olduğu söylenebilir (Kutlu, 2011, s.1).

2.2.1.2. Ahlak kavramı

Ahlak kelimesi Arapça'da "huy, mizaç, karakter" anlamına gelen "hulk" kelimesinden, Yunaca'da "ethos" ve Latince'de "mos", İngilizce "moral-morality" kelimelerinden türemiştir (Bezirci ve Konuşkan Bayraktar, 2017, s.19; Kutlu, 2011, s.9; Ülgen ve Mirze, 2004, s.440). Türkçe'ye Arapça kökenli "hulk" kelimesinden geçen ahlak, kişinin davranış şekillerini, huylarını, tavırlarını ve manevi düzeyini gösteren tutum ve davranışlarıdır (Kutlu, 2011, s.9). Başka bir ifadeyle ahlak, insanın diğer varlıklar ile belli kurallar çerçevesinde oluşturduğu ilişkiler toplamını ve kurduğu bu ilişkileri ile diğer varlıklara yönelteceği eylemlerini düzenleme anlamlandırmasını sağlayan norm, ilke, kural ve değerler bütünüdür (Bezirci ve Konuşkan Bayraktar, 2017, s.19). Toplum içerisinde oluşup kabul gören örf ve adetlerin, kuralların, değer yargılarının ve normların oluşturduğu bir sistem bütününü ifade eden bir sosyal bilim dalı olan ahlak, bir toplumda iyi ya da kötü olarak kabul edilen yazısız kurallar olarak ifade edilmekte ve en iyi yaşama şeklini saptamaya çalışmaktadır. Ahlak, kişinin diğer varlıklara yönelen eylemlerinde "Ne doğrudur?, Ne yanlıştır?, Ne iyidir?" hakkındaki inanışları olmakta; yani kişinin vicdanının belli davranışları "doğru, iyi, kötü" olarak sınıflandırmasıdır (Kutlu, 2011, s.8,9).

Ahlak kavramının bir diğer anlamı ise, "ahlak bilgisi, ahlak felsefesi"dir. Ahlak felsefesinin cevabını aradığı temel sorular "doğru-yanlış, iyi-kötü, haklı-haksız, adil olan-adil olmayan nedir, nasıl ayırt edilir?, Buna göre ilişkilerimizde nasıl davranmalıyız?, Nasıl yaşamamız gerekir?" gibi sorulardır. İnsanların yaşadığı ahlaki sorunlarda doğrulanabilir ya da yanlışlanabilir bilgileri belirlemeye ve açıklamaya çalışan bir felsefe disiplini olan ahlak, bu bağlamda etiğin inceleme

konusu olmaktadır (Berkman ve Arslan, 2009). Toplum içindeki davranış kuralları, norm ve değerler bütünü olan ahlak kavramları (Bezirci ve Konuşkan Bayraktar, 2017, s.19), sınırlı ve değişmez kurallar olmayıp, tarih boyunca toplumsal hayatta yaşanan değişimlere göre bu kavramlar da değişim göstermiştir (Maclntyre, 2001). Toplumlara göre kabul edilebilir olan ya da olmayan bu davranışların farklılık göstermesi ahlaki inançların değişkenliğinden kaynaklanmaktadır (Feldman, 2012, s.23). Kültür, din, duygular, acı ve zevk, ilgi, rasyonellik, haklar, ilişkiler ve karakter ahlaki inançlara kaynaklık eden başlıca olgulardır (Matteson ve Metivier, 2022). Kültürden kültüre ve zamana göre değişen ahlaki kurallar dolayısı ile bir davranış bir kültürde iyi ya da doğru olarak kabul edilirken, aynı davranış bir başka toplumda, kültürde ahlaki olmayabilir (Esen, 2020).

2.2.1.3. Etik ve ahlak ilişkisi

Günlük dilimizde "etik" ve "ahlak" terimleri sıklıkla birbirinin yerine kullanılıyor olsa da birbirinden farklı iki kavramdır (Berkman ve Arslan, 2009; Güğerçin, 2015; Ülgen ve Mirze, 2004, s.440). Bu iki kavram arasındaki farkın temeli, etiğin bir ahlak felsefesi, ahlakın ise etiğini bir araştırma konusu olmasına dayanmaktadır. Ahlak, doğru ve yanlış olan eylemlerle ilgili, kültürel değerlerle ilgili davranış tarzlarını ve bu davranışlara uygun gereklilikleri belirlerken; etik daha soyut olan davranış kavramlarından ne anlaşılması gerektiğini belirlemektedir (Ülgen ve Mirze, 2004, s.442).

Ray Billington, ahlakı etiğin pratiği olarak ifade etmektedir. Aynı zamanda etiği, bireyin belli bir durum karşısında ifade etmek istediği değerler ile ilişkilendirirken, ahlakı bunu hayata geçirme tarzı olarak değerlendirmektedir. Etik manzaranın bütününü ele alırken, ahlak davranışların ayrıntısı ile ilgilenmektedir (Hamitoğlu, 2014). Etik, toplum genel kabul gördüğü ilke ve ilkeler bütünü olarak nitelendirilmekte ve ahlaka göre yapısının dah formel olduğu belirtilmektedir (Kutlu, 2011, s.17). Ahlak, bulunduğu yer ve geleneklere ait şartlara göre uygun karar alma davranışında bulunma özelliği taşırken, etik coğrafi sınırlara ve topluluklara göre değişiklik göstermediği için daha evrensel bir özellik taşımaktadır (Berkman ve Arslan, 2009, s.31; Esen, 2020; Kutlu, 2011, s.17). Ahlak genellikle var olan sosyolojik olgulara yönelik söylemleri ifade ederken, etik ilişkilerde ahlaki değerler için uygun ölçütleri ve rehber olacak "ideal doğru–ideal iyi"yi açıklamaya çalışmaktadır (Berkman ve Arslan, 2009, s.31; Kılavuz, 2003, s.19). Ahlak, doğru ve

yanlışın ne olduğunu ve bunlara uygun davranışları belirleyen yazısız kuralları nitelerken, etik bir meslek ya da gruplar için yazılı kurallar oluşturmaya çalışmaktadır (Pieper, 1999). Bu bağlamda etik kuralların ihlâli söz konusu olduğunda bazı cezai yaptırımlar uygulanabilirken, ahlaki kuralların ihlâli söz konusu olduğunda "ayıplanmak, kınanmak ve dışlanmak" gibi toplumsal yaptırımlara maruz kalınabilmektedir. Ancak ahlak kurallarının yazılı kurallar olmayışı yazılı olan kurallara göre daha az etkili nitelikte olduğu anlamına gelmemektedir (Berkman ve Arslan, 2009, s.31).

Ahlaki yasaların iyilik derecesi etik ölçütler ışığında belirlenmektedir. Ahlak, görevlerin nelerden oluştuğunu belirtirken; etik, ahlak kuralları ve yasalarına ilişkin fikir ve görüşleri beyan etmektedir. Etik, bir durum karşısında çözüm üretmekten ziyade sadece aydınlatır ve ikilemde kalınan düşüncelerde karar verebilmek için yol gösterici, yönlendirici bir rol üstlenir (Usta, 2011).

2.2.1.4. Etik ve toplum ilişkisi

Etik davranışların temeli, en küçük toplumsal sistem olan ailede oluşmaya başlamaktadır. Dolayısıyla kişinin ailede öğrendiği etik kurallar ile toplumsal etik kurallar birbiri ile örtüşmelidir. Dünyadaki bütün toplumlar varlıklarını ve kendi toplumsal düzenlerini sürdürebilmek için kendi kültürel değerleri içinde yer alan davranış kalıplarını belli ölçütlere göre sistemli bir şekilde düzenleyecek kurallara ihtiyaç duymaktadırlar (Bezirci ve Konuşkan Bayraktar, 2017, s.37,38). Herkesin üzerinde anlaştığı ve toplumsal hayatın temelini oluşturan bu etik kurallar, değerler, çatışma durumunda tarafların hiç bir ortak yanı kalmasa dahi kimsenin karşı çıkmadığı ortak payda durumundadır. Etik davranışın toplumsal temelini oluşturan bu etmenler kültür, değerler ve normlardır (Kutlu, 2011, s.33).

Etik, diğer insanlara karşı görevlerimizi ele alırken öncelikle birey üzerinde durmaktadır. Ancak sıra sosyal grupları ele almaya geldiğinde bir takım güçlüklerle karşılaşmaktadır. Neyin mümkün ya da neyin imkansız olduğunu açıklayabilmek ve sosyal toplulukların eylemleri hakkında bir bilgi ortaya koyabilmek için insan doğası hakkında bilimsel bir çalışmaya ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda yapılması gereken ilk şey, bireylerin ve grupların davranışlarına yön veren önemli dürtüleri netleştirmek olacaktır (Russell, 2017, s.24,25).

2.2.2. Etik tarihinde ana yaklaşımlar

Etik tarihi ve bu tarihi süreç içinde etiğe olan yaklaşımlar zamana, topluma, ekonomik, politik ve sosyal dinamiklerin etkisine göre farklılık göstererek süregelmiştir. İlk çağ etiği anlayışına göre; insanın amacının iyi ve erdemli bir yaşama sahip olmak olduğu ve bunun kaynağının da akıl olduğu varsayılmaktadır. Felsefeciler ahlakın insanın doğasında olmadığı, içinde bulunduğu toplumun yaşayışı ile kazanıldığı ve insanların eylemlerinden doğarak ve insanların onayından geçtiği düşüncesi ile etik teorileri oluşturmaya başlamışlardır. Daha sonra Yunan felsefesinde "Etik" kuramının kurucusu kabul edilen Socrates'in geliştirdiği "mutluluk etiği kuramı" ile süreç devam etmektedir. Orta çağda ise, din ve din adamlarının her alanda son derece etkili oldukları ve varolan anlayışlarda köklü değişikliklerin yaşandığı görülmektedir. Bu dönemin teorisi olan "sonsuz saadet"in öncüsü Thomas, insanların bir yaratıcı tarafından yaratıldığı bilinciyle yaşayarak erdemli davranışlarda bulunmaları gerektiğini savunmaktadır. Orta çağ boyunca devam eden bu dini ağırlıklı felsefenin gelenek ve otoriteye başkaldırması modern çağ için zemin hazırlamaya başlamıştır. Modern çağ anlayışına göre etkili olan etik yaklaşım ise "faydacılık" etiği olmuştur. Tüm insani faaliyetlerin temeline faydayı koyan bu yaklaşım, bir eylemi, maksimum sayıda insan için maksimum faydayı sağlıyorsa veya minimum sayıda insan için minimum düzeyde zarar veriyorsa etik olarak kabul etmektedir. Bu dönemin önde gelen düşünürü "görev etiği" kuramı ile Immanuel Kant olmuştur. Kant'ın bu yaklaşımına göre; eylemlerin sonuçları insanların müdahale alanında bulunmamaktadır. Bundan dolayı iyi davranışları bir görev titizliğinde yerine getirmek ahlaki bir gerekliliktir (Aktaş, 2014).

Etik tarihindeki yaklaşımlara baktığımızda bunları dört ana grupta toplayabiliriz. Bunlar; "mutluluk ve haz temelli yaklaşım, erdem temelli yaklaşım, fayda temelli yaklaşım" ve "deontolojik yaklaşım (görev etiği)"dir (İyi, 2019).

2.2.2.1. Mutluluk ve haz temelli yaklaşım

İnsan yaptığı her eylemde iyiye, iyi olan bir şeye ulaşmayı hedeflemektedir. İnsanın doğal olarak yöneldiği eylemlerde temel amacı, ulaşmak istediği şey "mutluluk"tur. Filozofların sordukları "iyi ve mutlu nedir? İyi ve mutlu yaşam nasıl olacaktır?" soruları etiğin temelindeki sorular olmuştur. Bu sorular ile birlikte etik tarihi mutluluğu ve hazzı sorgulayıcı bir yaklaşımla başlamış olmaktadır. Mutluluk sorununu ilk kez ele alan düşünür olan Demokritos'a göre mutluluğu elde etmenin

yolu, yaşamda sürekli bir "iç dinginliğe" huzur ve esenliğe kavuşmaktır. Düşünürlerin burada bahsettiği mutluluk "duyusal, yüzeysel anlamda bir haz duyma ya da iyi hissetme hali" değil, "düşünsel" bir haz durumu; yani ruhun sürekli "iyi durumda olma" halidir. Dolayısı ile "haz ve mutluluk" kavramları "iç dinginlik ve iyi durumda olma" kavramları ile birlikte düşünülmelidir. Demokritos'a göre istenilen mutluluğa ulaşmak için ilk önce duygulanımları (bireylerin yaşadığı olaylar, olup biten şeyler karşısında içine düştüğü duygu durumları) ile baş etmesini öğrenmelidir. Çünkü dıştan gelen bu duygulanımlar mutluluğun koşulu olan "iç dinginliği, iyi durumda olma" halini bozan başlıca etkenlerdir. İkincisi ise ruhta *korku, kaygı* ve *boş kuruntuya* yer vermemekten geçmektedir. Üçüncü olarak iyi ve mutlu olmanın yolu ölçülü ve dingin bir yaşam sürmeyi başarmaktan geçmektedir. Ölçülü olmak, mutlu bir yaşam sürmek için hazdan önce gelen bir ilkedir. Çünkü insanın "düşünme" özelliğinin yanında bir de "isteme" özelliği vardır ve bu özellik insanın yapısı gereği daha ağır basmaktadır. Bu nedenle kişi hazza yönelmektedir. Ancak ölçülü olmayı bilmezse aşırılıklara düşer ve oldukça çekici ancak kalıcı olmayan duygusal hazların etkisinde kalır. Bu durumda ruhu kolayca sarsılır, dinginliği bozulur. Bu nedenle "iyi ve "doğru" bir yaşam için ya da "mutluluk" için en temel koşul ölçülü olmaktır. Ölçülülük, ancak akıl yolu sağlanabilen ve çaba gerektiren bir eylemdir. Bütün bunları başarmak için son olarak akıl ve düşünme gücünü geliştirmek gerekmektedir. Bu bağlamda mutluluğa ulaşmak için yalnızca haz almak değil aynı zamanda ölçülü de olmak gerekmektedir (İyi, 2019, s.24,25). Bu noktada mesai saatleri içerisinde çalışanların çeşitli nedenlerden dolayı yaşadığı yoğun stres onların ruh halleri üzerinde yıkıcı bir etki göstererek performans düşüklüğüne yol açabilmektedir. Bu bağlamda çalışanlar ölçülü olmak koşulu ile yaşadıkları yoğun stresten biraz uzaklaşabilmek ve işe yeniden adapte olabilmek için özel internet kullanımı aracılığı ile oyun oynama, mesaj alma-gönderme, müzik dinleme, haberlere bakma gibi kısa süreli dinlendirici sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunarak ruh hallerini daha iyi bir duruma getirebilirler (Arslan ve Demir, 2016; McBride, LeVasseur ve Li, 2015; Stoddart, 2016). Böylelikle çalışanlar stresten uzaklaşarak mutluluk ve hazza ulaşmış olacaklardır. Burada bahsedilen kişisel internet kullanımında ölçülü olmaktan kestedilen durum, bu tür davranışların örgütlerin zaman, maliyet ve hukuksal açıdan zor duruma düşürülmemesi ve örgüte zarar verici nitelikte olamamasıdır.

2.2.2.2.Erdem temelli yaklaşım

Erdemi temel alan yaklaşımın öncü düşünürleri olan Sokrates, Platon ve Aristoteles etik ile ilgili soruları ve sorunları değerlendirirken erdeme öncelik vermişler ve erdem bilgisini aramışlardır. Bu düşünürler hazzı reddetmekten ve doğrudan iyi ve mutlu yaşamanın ne olduğunu sormaktan ziyade, mutluluğu veren, mutlu olmayı sağlayan temel değer olan "erdem"in ne olduğu sorusu üzerinde durmuşlardır. İyi ve mutlu bir yaşam için hazzı temel olarak almanın sonuçları üzerinde düşünen bu filozoflar, hangi hazlara, ne derece yönelmek gerektiği sorusu ile karşılaşmışlardır. Dolayısıyla erdemin ne olduğunu bilmenin bir gereklilik olduğunu, haz karşısında erdem ve ölçülü olmanın önemini açıklamaya çalışmışlardır. Çünkü ölçüsünü bilmeden hazza yönelmenin hata ve mutsuzluk getireceğini savunmaktadırlar. Sokrates "iyi" ya da "mutlu" yaşamanın ve "doğru eylem"in ancak bir tür bilgi ile, erdem bilgisi ile olabileceğini belirtmektedir. Burada erdem insanın yaşamla bağını doğru olarak kurabilmesini ve doğru davranışlara yönelmesini sağlayan özel türden bir bilgi olarak görülmektedir. Sokrates'e göre insanı doğru eyleme yönlendiren ve onun için iyi olan tek şey erdem yani bilgidir, kötü olan ise bilgisizliktir (İyi, 2019, s.28,29). Bu yaklaşımı benimseyen çalışanların erdemli olma özellikleri sebebiyle örgüt için zararlı olabilecek sanal kaytarma davranışlarından uzak durmaları beklenmektedir. Diğer yandan erdemli olmanın gereği olan bilgili olma ve bilgiyi arama özelliği çalışanları hem kişisel gelişimlerini sağlamak hem de örgütü hedeflerine ulaştırabilmek amacı ile kişisel interneti öğretici sanal kaytarma davranışları olarak kullanmaya yöneltecektir. Bu bağlamda öğretici sanal kaytarma davranışları hem çalışanlar hem de örgütler için erdemli olma yolunda iki yönlü faydalı olacaktır.

2.2.2.3.Fayda temelli yaklaşım

Faydayı temel alan yaklaşım, 18.yy.da insanın kendisi ve eylemleri sonucu ortaya çıkan sorunları kendinden yola çıkarak ele almaya çalıştığı ve yeni eğilimlerle kendini gösteren bir anlayıştır. Bu yaklaşım, varlık ve insan anlayışı açısından Rönesans'ın devamı olan 18.yy.da başlamasına rağmen kökleri Eskiçağ'daki haz ve buna bağlı mutluluğa ve erdem anlayışına dayanmaktadır. Jeremy Bentham (1748-1832)'ın öncülüğünü yaptığı faydacılık yaklaşımı daha sonra James Mill (1773-1836) ve John Stuart Mill (1806-1873)'in çalışmaları ile yaygınlaşmaya devam etmiştir. Bu yaklaşımın temel sorusu, Eskiçağ'da etiğin temelini oluşturan "İyi ve

mutlu bir yaşam için ne şekilde eylemek doğru olur? Eylemlerimizin değerini belirleyen ölçü ne olmalıdır ki iyi ve mutlu yaşama ulaşabilelim?" sorusudur. Bu soru bu dönem için yeni bir soru olmamakla beraber Yeni Çağ'ın toplumsal koşulları içinde değerlendirilmek üzere yeniden ele alınmıştır. Faydacılık anlayışına göre bir eylemin değeri sağladığı "fayda" ölçülmekte ve değerlendirilmektedir. Eğer bir eylem mümkün olan en fazla insan için maksimum düzeyde mutluluk sağlıyorsa o eylem doğru ve uygun olan bir eylemdir. Burada bahsedilen "fayda" terimi "her şeyi hazza hem de kaba bir hazza indirgeyen" ya da kişilerin sadece kendi mutluluğuna ilişkin bir faydacılık olmayıp herkesin birlikte mutluluğunu ifade eden "en büyük mutluluk" düşüncesini belirtmektedir. Faydacılık anlayışına göre, bir eylem sağladığı "fayda" ölçüsünde iyi ve doğru olmakta ve bir eylemin değeri için "fayda"dan başka bir ölçüte gerek yoktur (İyi, 2019, s.34,35).

Fayda temelli yaklaşıma göre düşündüğümüzde çalışanların mesai saatleri içerisinde sergiledikleri sanal kaytarma eylemleri kendileri ve örgüt için faydalı çıktılara yol açıyor ve iki taraf içinde mutluluk getiriyorsa, bu eylemlerin etik olduğu söylenebilir. Çalışanları gün içinde yaşadığı yoğun stresten kısa bir süreliğine uzaklaştırarak yeniden deşarj olmalarını sağlayan dinlendirici sanal kaytarma davranışları ve bireylerin kendi işleri ile ilgili olan bilgilendirici davranışları içeren öğretici sanal kaytarma davranışları hem örgüt için hem de çalışanlar için faydalı olduğu durumlarda bu türlü davranışların etik davranışlar olduğu söylenebilmektedir.

2.2.2.4. Deontolojik yaklaşım (Görev etiği)

Deontolojik yaklaşım, teleolojik etiğin tersine doğru ya da yanlışı eylemin kendisine odaklanarak bulur ve önemli olan eylemin sonucu değil, o eylemin ahlaki kuralları yerine getiriyor olmasıdır (Özgener, 2020, s.46). Deontoloji, Yunanca'da "ödev, yükümlülük" anlamına gelen "deon" ve "bilim" anlamına gelen "logos" kelimelerinden türemiştir (Larry ve Moore, 2020) ve "ödev bilimi, mesleki davranış" anlamlarına gelmektedir (Baydar T., 2004). Deontolojik etik, ahlaki açıdan gerekli olan, yasaklanan ya da izin verilen seçimlerle ilgili normatif teorilerden biridir. Bu demek oluyor ki diğer yaklaşımlar gibi nasıl bir insan olduğumuza ya da olmamız gerektiğine rehberlik etmekten ziyade ne yapmamız gerektiğine dair seçimlerimizi yönlendiren ve değerlendiren bir yaklaşımdır (Larry ve Moore, 2020). Immanuel Kant'ın Ahlak Teorisi olarak da bilinen deontolojik yaklaşım, bir eylemin sonucuna değil, eylemin hangi amaçla yapıldığı sorusuna yönelmektedir (Güğerçin, 2015). Bu

bağlamda eylemin ahlaki değeri gerçekleştirilen eylemin arkasında yatan niyete göre değerlendirilmektedir (Usta, 2011). Ödev ve yükümlülükleri yerine getirmek ahlaki davranışın temelini oluşturmakta ve söz konusu eylemin doğruluğu ödeve uygunluğu ile ölçülmektedir. Deontolojik yaklaşımda ölçüt "haz" ya da "mutluluk" değil, "tarafsızlık, eşitlik" ve "evrensellik"tir (Baydar, 2004; Cevizci, 2018, s.89,91).

Deontolojik yaklaşım ödev, yükümlülük, ilke, yasa, kural ve irade gibi kavramlar üzerinde durmaktadır. Kamu yönetimi açısından deontolojik teoriler, bir mesleği icra eden çalışanların uyması gereken kuralların tümünü ifade etmektedir. Bu yaklaşıma göre, ahlaki ilkeler ve değerler çalışanlara kazandırıldığı takdirde, çalışanlar karar verme süreçlerinde bu ilke ve değerlere göre karar verecektir (Usta, 2011). Kant, bir eylemin ahlaki olarak doğruluğunun standart ve yasalara göre belirlenebileceğini savunmaktadır (Bahar, 2014, s.34). Bireylerin mesai saatleri içerisinde öğretici ve dinlendirici sanal kaytarma davranışları da dahil olmak üzere sergiledikleri tüm bu davranışlar çalışırken uyulması gereken tüm standart ve yasalar ile ters düştüğü takdirde, çalışanlar örgüt içinde ahlaki bir sorun yaratmış olurlar mı? (Cihan, 2018) sorusu teknolojinin getirdiği yeni sorulardan biri olabilmektedir. Bu soruya Kant, her durum ve koşulda standart ve yasalara göre davranmayı öncelik kabul ettiği için çalışanların bu standart ve yasalara ters düşen davranışları, sebebi ne olursa olsun etik dışı davranış olarak kabul edecektir. Kant'ın görev ahlakındaki bu kesin kuralların varlığı çalışanların ikilemde kaldığı durumlarda o eylemin doğru ya da yanlış olduğunu ayırt edebilmeleri için ve belirsizlikten hoşlanmayan yöneticiler için yol gösterici bir kaynak durumundadır (Cihan, 2018).

Kant ahlakı çerçevesinde sanal kaytarma davranışları değerlendirildiğinde "Erdemli davranmak için ilkelere uygun davranmak gerekmektedir." ilkesi, çalışma saatleri içerisinde internetin kişisel amaçlar doğrultusunda kullanımını kontrol edebilmek için örgüt tarafından belirlenen internet kullanım politikaları ile bağdaştırılabilir. İnternetin iş yerinde kullanım amacı ve şeklini belirleyen bu kural ve politikalar çalışanlar tarafından benimsenip bu kurallara uygun davranıldığı sürece işgörenlerin erdemli davrandığı kabul edilecektir. Kant'ın "Bireylerin ahlak kurallarını kendi davranışlarına uyarlaması gerekir, kendi davranışlarını ahlak kurallarına değil." ilkesi (Bahar, 2014, s.35) de eğer gerçekleştirilmek istenen sanal kaytarma davranışı ahlak kurallarına ters olarak kabul ediliyorsa çalışanların mutlaka bu davranıştan uzaklaşmaları gerektiğini belirtmektedir (Cihan, 2018).

Kant'ın "Bireyler kendilerini başkaları ile değerlendirmek yerine kendilerini kusursuzluk ideali ile karşılaştırarak değerlendirmelidirler." ilkesine göre düşündüğümüzde, bir çalışanın başka bir çalışanı sanal kaytarma davranışı gerçekleştirirken gördüğü zaman kendisini onunla karşılaştırarak aynı eyleme yönelmek yerine, kendisini kusursuzluk ilkesi ile karşılaştırarak ona göre eylemde bulunması gerekmektedir (Cihan, 2018).

Kant ahlakının bir diğer ilkesi "Davranırken öyle bir davran ki, davranışına sebep olan maksimin bir tabiat kanunu olabilmesini hür iradenle isteyebilesin. Tabiat kanunu nasıl herkes için geçerli ise, bu kural da herkes için geçerlidir." şeklindedir. Sanal kaytarma davranışlarını bir örnek ile bu ilkeye uyarlayacak olursak öncelikle şu sorulara yanıt aramak gerekir: "Sanal kaytarma davranışlarında bulunan çalışanlar bu davranışların herkes için genel geçer kural olmasını ister mi?, Herkes böyle davranırsa ne olur?" Çalışan bu soruya cevaben sanal kaytarma davranışlarının genel geçer olması gerektiğini söylerse, kabul ederse, kendisi bir iş-örgüt kurduğu zaman da çalışanlarının bu türlü davranışlarda bulunmalarını kabul etmiş olacaktır ki, bunu kendisi de istemeyecektir. Bu bağlamda kendisi de çalıştığı örgüt için etik dışı davranmış olacaktır. Bu demek oluyor ki Kant'ın görev ahlakı herkes için nesnel ve evrensel ilkelerden meydana gelmektedir. "Kendine yapılmasını istemediğin bir şeyi başkasına yapma" ya da "Kendin için istediğini başkaları içinde iste" sözleri ise bu durumu bizim kültürümüzle açıklamaktadır (Cihan, 2018).

Özgürlüğü, "ahlaki tercihler yapma kapasitesi" şeklinde tanımlayan Kant'a göre, bireylerin ahlaki davranışlarda bulunmaları bir otoritenin zorlanması dışında olabiliyorsa ise özgürdürler. Bu düşünceden yola çıkarsak çalışanlar mesai saatleri içerisinde sanal kaytarma davranışında bulunma özgürlüğüne sahip olduğu halde bu davranışlardan (özellikle yıkıcı sanal kaytarma davranışları) uzak durmayı tercih ediyorsa ahlaki bir davranış gerçekleştirmiş olmaktadır (Cihan, 2018).

2.2.3. Örgütlerde etik

Çalışma olgusu, tarihin ilk dönemlerinden günümüze kadar gelen ve yaşantı içerisindeki en önemli unsurlardan biri olmakla birlikte, aynı zamanda sosyal bir etkinliktir. Tarihsel sürece bakıldığında ilkel toplumlarda, tarım toplumlarında, orta çağda farklı anlamlar kazanmış ve Endüstri Devrimi ile de yeni bir yön kazanmıştır. Küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler, kültürel değişimler toplumsal yapıları ve bireyleri etkilediği kadar çalışma biçimlerini ve örgütleri de

etkilemiştir. Örgütlerin sosyal alanlarının değişmesi, toplumun örgütlerden beklentilerinin artması, değişen piyasa koşulları ile çalışan niteliğinde çeşitliliklerin artması ve organizasyon yapılarının daha esnek bir hale gelmesi birçok yaklaşımda olduğu gibi etik değerlere olan bakış açısı ve uygulamalarda da değişime yol açmış ve bu durum örgüt kültürüne de yansımıştır. Bu bağlamda bazı ahlaki ve kültürel değerlerin bu gelişmelere uyarlanması bir ihtiyaç olarak görülmüştür. Bu uyarlamayı yaparken dengeyi sağlayabilmek, iş sürecinin düzgün ve sağlıklı bir şekilde akmasını ve örgüt içi iç barışı sağlayabilmek için belirli ve genel olan bazı değer ve ilkelerin iş yaşamının her alanı için oluşturulması gerekmektedir (Gök, 2009).

Ticaret, sanayi ve hizmet sektöründeki gelişmeler küçük ya da büyük bir çok kurumsal yapının oluşmasına yol açmıştır. Bu kurumlarda para kazanmanın ve kâr elde etmenin ana amaç olarak belirlenmesi bazı etik sorunlara yol açmıştır. Bu noktada işletme etiği "İşletmeler nasıl etik olur?, Para kazanma ve etik bir arada olabilir mi?, "Etik davranış kazandırır mı? gibi sorulara cevap bulmaya çalışarak iş hayatındaki etik sorunları en aza indirgeyecek bilgiler ve ilkeler oluşturmayı amaçlamaktadır. Çünkü kâr elde etmeye dayanan bir ekonomi ile etik davranmak arasında "ya biri ya diğeri" gibi bir durum söz konusu olmayacaktır (Tepe, 2019, s.98).

Örgütsel etik, örgüt içinden ya da dışından kaynaklı bir nedenle ortaya çıkan sorunların çözümünde, örgüt tarafından belirlenen etik ilkeler rehberliğinde, çalışanların sergileyeceği ya da yapmaması gereken davranışların neler olduğunu tanımlamaktadır (Saylı ve Kızıldağ, 2007).

İnsanların ihtiyaçlarını karşılamak ve belirli bir kâr elde etmek amacı ile kurulan ekonomik varlıklar olan işletmeler, faaliyette bulundukları toplumun gelenekleri, görenekleri, alışkanlıkları ve ahlaki değerlerinden etkilenmektedirler (Ülgen ve Mirze, 2004, s.449). Belirli amaçlar doğrultusunda faaliyet gösteren örgütler, bu eylemleri gerçekleştirirken iç çevresine olduğu kadar dış çevresine karşı da yasal sorumluluklar taşımaktadırlar. Bir ürün ya da hizmet üretirken örgütlerin dikkat etmesi gereken etik kurallar için gerekli hususlar şu şekildedir (Aktaş, 2014):

- **Öğrenilebilir Olması:** Örgüte özgü olan etik kuralların çalışanlara kazandırılabilmesi için öğrenilebilir ve geliştirilebilir olmasını ifade eder.
- **Paylaşılması ve Kapsaması:** Örgüte özgü oluşturulan etik kuralların tüm yönetici ve çalışanlar tarafından öğrenilmesi, uygulanması, paylaşılması,

aktarılması sürecini ve tüm çalışanlar tarafından eşit sorumluluk bilinci oluşturmasını ifade eder.

- **İçselleştirilmesi:** Örgütün etik ilkelerinin çalışanlar tarafından özümsenmesini ifade eder.
- **Etik Kültür Oluşması:** Çalışanlar tarafından öğrenilen ve içselleştirilen örgüt içi etik ilkeler çalışanların diğer işletme çalışanları ile ilişkilerini şekillendirerek örgüte özgü bir etik kültür oluşmasını ifade eder.

Küreselleşme, artan rekabet ve sosyal sorumluluklara karşı örgütlerin duyarlılığının artmasına neden olmuş ve böylece örgütsel etik kavramına verilen önem de artmıştır. Örgütsel etik kavramına verilen önemin artmasını sağlayan diğer nedenler ise şunlardır (Kayapalı Yıldırım, 2016):

- Verimli ve etkili olmayı amaçlayan gruplar arasında meydana gelen çıkar çatışmalarında dengeyi sağlamak gerektiğinin anlaşılması,
- Yönetim üzerinde etkili olan etik yaklaşımların kalite ve mükemmellik üzerinde olumlu fayda sağladığının farkedilmesi,
- Örgüt verimliliğini artıran faktörlerden birinin de çalışan ve örgüt arasında karşılıklı güvenin sağlanması gerektiği yönündeki inanışın yaygınlaşmasıdır.

2.2.3.1. İş hayatında etiğin gerekliliği ve önemi

İş etiği kavramının toplumsal, ekonomik, yönetim ve politik alanlardaki değişim ve gelişmelere paralellik göstererek bu değişimlerden etkilendiği görülmektedir (Gök, 2008). Günümüzde örgütlerin varlığını sürdürebilmelerinin ön koşulu değerlere dayalı bir davranış ve yönetim biçimine sahip olmalarıdır. Ayrıca uluslararası iş standartlarına uyum sağlayabilmeleri, rekabetçi ve yenilikçi olmaları bu etik değerleri özümsemleri ve içinde bulundukları topluma karşı da sorumluluk üstlenmeleri örgütlerde son derece önem arz eden bir konu olmuştur (Reich, 2005; Santiso, 2005). İş değerleri ve mevcut örgüt kültür yapısının değişmesini gerektiren yeni yönetim uygulamaları ve iş yeri politikalarına olan ihtiyacın artmasının nedenleri olarak; yeni ağ (şebeke) yapıları, çok uluslu iş gücü, yatay ve örgütsel yapılar, esnek uzmanlaşma, katılım ve bütünleşme ve denetim ve kontrol alanlarında gösterilen inisiyatif ve sorumlulukların artması gibi faktörler etkili olmuştur. Bu yeniliklerin beraberinde getirdiği üretim, tüketim ve dağıtım döngüsündeki bağımsızlaşma, esnek-kısmi süreli çalışma veya çağrı üzerine çalışma gibi esnek iş

gücü oluşumlarının artması, iş güvencesinin azalması ve yeni bilgi ekonomisindeki gelişmeler çalışanlar üzerinde stres, baskı altında hissetme, motivasyonlarının düşmesi, moral bozukluğu gibi birçok olumsuz etkinin de ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Çalışanlara yüksek düzeyde özerklik, özgürlük ve bireyselcilik tanıyan bu yeni çalışma yapısındaki gelişebilecek olumsuz durumları minimum seviyeye indirebilmek için iş değerlerinin revize edilmesi hem gereksinime hem de zorunluluğa dönüşmüştür (Gök, 2008; Schabracq ve Cooper, 2000; Woodd, 1997).

Adalet, eşitlik, dürüstlük, insanların yönetimi gibi konular ile yakından ilişkili olan iş etiği, insanlar arası ilişkilerin temelinde bulunan değerleri ve özel gruplar için oluşturulmuş belirli davranış, kural ve normları ele almaktadır. Özellikle yönetici ve uzmanlar için iş etiği ilkeleri personel yönetimi konusunda yol gösterici olmaktadır (Gök, 2008). İş etiği, çalışma hayatında aşağıda belirtilen gruplar arasındaki ilişkileri içermektedir (Bezirci ve Konuşkan Bayraktar, 2017, s.22,23; Özdemir, 2010, s.17):

- Örgütler arası ilişkileri,
- Örgütte çalışan yönetici ve diğer çalışanlar arasındaki ilişkileri,
- Örgüt çalışanlarının kendi aralarında olan ilişkileri,
- Örgüt ile müşteriler arası ilişkileri,
- Örgüt ile tedarikçiler arası ilişkileri,
- Örgüt ile kamu yöneticileri arası ilişkileri,
- Örgüt ile çevresel faktörler arası ilişkileri,
- Örgüt ile kredi kurumları, sivil toplum örgütleri, sendika gibi diğer kuruluşlar arası ilişkileri.

Yukarıda belirtilen her ilişki türünde iş ahlakı açısından bazı sorunlar yaşanmaktadır. Yaşanan bu sorunlar, iş etiğinin bir disiplin dalı olarak ortaya çıkmasında önemli bir etken olmuştur (Özdemir, 2010, s.18).

İş hayatında etiğin gerekliliğini ve öneminin artmasının nedenlerini açık ve gizli (örtülü) nedenler olarak 2'ya ayırabiliriz (Özdemir, 2010, s.64).

Açık Nedenler

İş hayatında etiğin neden önemli olduğunu ortaya koyan bazı önemli etkenler şu şekilde sıralanabilir (Bahar, 2014, s.64; Özdemir, 2010, s.65):

- Küreselleşme ile birlikte değişik kültürlerden de insanların gelerek işletmelerin çok uluslu bir yapıya dönüşmesi ve bu nedenle yeni ahlaki problemlerin meydana gelmesi ve bu durumda insanların karşılıklı olarak birbirlerinin kültürlerine karşı saygı duyma gereksinimi,

- Örgütlerin bireyleri işe alırken ahlaki donanım ve felsefelerinin kontrol edilememesi sebebiyle ortak bir örgütsel değerler sisteminin varlığına gereksinim duyulması,
- Bütün dünyada etnik köken ve insan haklarına olan talepteki artışın iş hayatında dil, din, cinsiyet, etnik köken gibi nedenlerle ayrımcılık yapılmasını önleyebilmek için etik değerlerin daha fazla önemsenmesi,
- Yeni geliştirilen askeri ve biyolojik teknolojilerin kontrolünün iş dünyasında olması ve sorumluluk bilinci ile yönetilmediğinde dünya için bir tehdit unsuru olması,
- Artan dünya nüfusu ile yeni istihdam alanı ihtiyacının doğması ve bu ihtiyaç karşılanamadığı takdirde işsiz ve yoksul olan kesimin zenginlikten pay alma çabasına girmesi ve sosyal çözülmelerin başlaması,
- Plansız kentleşme ve çevre kirliliğindeki artışın çevreye duyarlı örgütlerin varlığını zorunlu hale getirmesi,
- Gelişmekte olan ülkelerin temiz bir ekonomik hayat için yolsuzlukla mücadele etmesi.

Gizli (Örtülü) Nedenler

Günümüzde gerek toplumda olsun gerek iş hayatında olsun ahlaka uygun davranış ve tutumlar sergilemek son derece önemsenmeye başlamıştır. Örgütler kârları, bilânçoları, ciroları gibi finansal güçlerine göre değerlendirilmekten ziyade, ne kadar duyarlı, yardımsever, dürüst, itibarlı gibi niteliklerine göre toplumda imaj ve görüntü kazanarak değerlendirilmektedir. Gerek kamu gerekse özel sektörde olsun çevre duyarlılığı olmayan, çalışanlarına karşı haksız tavır takınan, toplumu yanıltıcı reklamlar yapan işletmelerin toplumdaki itibarı zedelenmekte ve değeri azalmaktadır (Özdemir, 2010, s.66).

Ayrıca toplum bazı davranışları ile bu kurumları cezalandırabilmektedir. Bu davranışlara örnek olarak şunlar verilebilir (Özdemir, 2010, s.67):

- Bu işletmelerin mal ve hizmetlerine karşı taleplerin azalması,
- İnsanların tercih ettiği bir iş yeri olmaktan uzaklaşma,
- Hisse senetlerinde değer kaybı,
- Medyanın hedefinde olan bir işletme olması,
- Devletin ilgili kurumlarınca kara listeye eklenmesi.

Bu demek oluyor ki benimsedikleri iş ahlakı ve uyguladıkları sosyal sorumluluklar rekabetçi iş ortamında işletmelerin tutunmasında son derece önemli konuma gelmiştir. Aynı zamanda iş etiğine aykırı davranan kurumların bu denli büyük tehlikelerle karşı karşıya gelecek olması, herhangi bir dış denetim ya da müdahaleye gerek kalmadan kurumların kendi kendilerini denetlemesini sağlamaktadır (Özdemir, 2010, s.67).

2.2.3.2. Mesleki etik

Meslek kavramını TDK, "Belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş." şeklinde tanımlamaktadır (TDK, 2022c). Meslek kavramının tanımından yola çıktığımızda uğraş gösterilen şeyin meslek olarak kabul edilmesi için bazı şartları karşılaması gerektiği görülmektedir. Bu şartlar şu şekilde sıralanmaktadır (Bahar, 2014, s.56; Berkman ve Arslan, 2009, s.37; Hamitoğlu, 2014):

- *"Bir meslek toplumun kaçınılmaz olan bir gereksinimini karşılar."* Örneğin; sağlık, güvenlik, eğitim gibi toplumsal ihtiyaçlar.
- *"Meslek sistemli bilgi ile kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayalıdır."* Birey bir mesleğin üyesi olmadan önce bu mesleğin gereklerini yerine getirebilmesini sağlayacak bilgi, beceri ve tutumları kazanmalıdır.
- *"Meslek kişinin salt kendi doyumu için değil aynı zamanda başkalarının yararı için de yaptığı bir uğraştır"*. Örneğin; birey doktorluk mesleğini sadece para kazanmak için değil insanların sağlıklarına kavuşabilmeleri için de yapar ya da öğretmenlik mesleğini icra eden bir birey öğrencilere okuma yazma ve yaşamlarını yönetme becerisi kazandırdığı için mutluluk ve haz duyar.
- *"Meslekler araştırma ve deneylerle geliştirilerek zamanla kendine özgü tekniklere sahip olur."* Araştırma ve deneyleri ile zaman içinde oluşan bilgi ve kültür birikimi eğitim aracılığı ile kuşaktan kuşağa aktarılır ve bu süreçte mesleğe özgü teknikler geliştirilir ya da yeni teknikler keşfedilir.
- *"Mesleklerin toplumca kabul edilmiş etik değerleri ve ilkeleri vardır."* Bir uğraşın meslek olarak kabul edilmesi için meslek üyelerine rehberlik edecek kendine özgü etik ilke ve değerleri olmalıdır.
- *"Meslekler kazanç elde etmek için yapılan uğraşlardır."* Meslek üyeleri bu meslekten kazandıkları yasal gelir ile yaşamlarını sürdürürler.

Meslek etiği, bir meslek grubu tarafından oluşturulan ve meslek üyeleri tarafından korunduğu sürece geçerliliği devam eden, üyelerine nasıl davranmaları gerektiğini emreden, meslek faaliyetlerini düzenleyici, şahsi eğilimlere sınır çizen ve bu nedenle tüm meslek üyeleri için ortak ahlaki kurallar içeren, kendini saydıran yerleşmiş bir disiplin şeklidir (Baydar T., 2004).

Meslek etiği, meslek uygulayıcılarına yapılması doğru olan ya da yapılmaması gereken davranışlar konusunda rehberlik eden, yönlendiren etik prensipler ve standartların toplamı ve etik disiplininin bir alt dalıdır (İşgüden ve Çabuk, 2006).

Mesleki etik, belirli bir meslek grubu üyelerini belirli kurallara göre davranmaya zorlayan, emreden, yeterli olmayan ve ilkelere riayet etmeyen üyeleri meslekten dışlayan ya da yaptırımda bulunan, kişisel eğilimlere sınır koyan, mesleki rekabeti düzenleyici ve hizmet hedeflerini korumayı amaç edinen mesleki ilkeler bütünüdür (Kutlu, 2011, s.70).

Meslek etiği iş etiği ile ilintilidir. Aynı zamanda iş etiği ile belli ölçüde örtüşmektedir. Hukuk, mühendislik, tıp, gazetecilik gibi birçok mesleğin kendine özgü etik kuralları bulunmaktadır. Ancak bu mesleklerin her birinin ayrı ayrı iş etiğinden oluştuğunu söylemek doğru olmaz. Çünkü standart ve kurallar mesleklere özgü bir biçimde oluşturulurken, değerler ve ilkelerin kaynağı genel etiktir (Berkman ve Arslan, 2009, s.37; Özdemir, 2010, s.16). Başka bir ifadeyle, doğruluk, dürüstlük gibi ilkeler bütün meslekler için geçerli iken, bir doktor, öğretmen, avukat, medya mensubu gibi farklı mesleklerde çalışan bireylerin mesleki uygulamaları esnasında izlemesi ve uyması gereken kural, standart ve yöntemlerde farklıdır. Meslek etiğindeki farklılıklar bu noktada ortaya çıkmaktadır (Berkman ve Arslan, 2009, s.37). İş etiği ilkeleri ülkelere, kültürlere göre farklılıklar gösterirken, meslek etiği ilkeleri bir mesleğin icrasında uyulması gereken genel kuralları belirtmesi nedeniyle tüm dünyada benzer özellikler gösteren evrensel nitelikte ilkelerdir (Bahar, 2014, s.55; Berkman ve Arslan, 2009, s.38; Özdemir, 2010, s.15). Bu ilkeler ya var olan uygulamaları tarif eden ya da yeni bir uygulama gösteren standartları ortaya koymaktadır. Meslek etiği ilkeleri yazılı olmak zorunda değildir, ancak Hipokrat Yemini gibi evrensel nitelik taşıyan yazılı özellikte de olabilir ve tüm meslek üyelerince bilinmesi gerekmektedir. Genel ahlak sınırları içerisinde olan bu ilkeler sıradan ahlak kurallarına göre daha yüksek bir ideali göstermektedir. Bu ilkeler bireylerin daha çok vicdanına seslendiği için ihlâl edildiği durumlarda hukuk

kuralları gibi cezai yaptırımları olmasa da meslekten men edilmeye sebep olabilmektedir (Özdemir, 2010, s.15).

Meslek etiği ilkelerini belirlemek son derece önemli ve faydalı olsa da örgütlerde hayata geçirebilmek için dikkat edilmesi gereken bazı unsurlar vardır. Bu unsurları şu şekilde sıralayabiliriz (Özdemir, 2010, s.16):

- Ahlaki sorunları içeren örnek olayların yer aldığı hizmet içi eğitimler düzenlemek,
- Etik kurul oluşturarak politika ve kuralları belirlenmek,
- Etik dışı davranışlarda bulunanlar için caydırıcı cezalar uygulamak ve denge sistemi ile önlemeye çalışmak,
- Etik ilke ve politikalardan oluşan bir liste geliştirmek
- Çalışma arkadaşları ve yöneticilerin etik davrandıklarında nasıl bir etki ile karşılaştıklarını tespit etmek.

2.2.3.3. Meslek etiği kodları

Bireylerin sahip oldukları inançları, yetiştirilme tarzı, aile ve kendi tercihleri ile oluşan kişisel ahlaki yargıları bazı durumlarda icra ettikleri mesleğin etik kuralları ile çelişebilmektedir. Meslek etiği kişisel ahlaki yargılara göre daha kapsamlı bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda ortaya çıkan çelişkileri çözebilmek için farklı bakış açıları ile meslek etiklerinde düzenleme gereksinimi oluşmuş ve etik kodlar geliştirilmiştir (Baydar T., 2004). Etik kodlar mesleki etik ilkelerin rehberlik özelliğinden faydalanabilmek için meslek birlikleri tarafından oluşturulmakta ve bu bilgiler kamuoyuna duyurulmaktadır (Hendler, 2005; Özdemir, 2010, s.150). Bu bilgilerin paylaşılmasındaki amaç, meslek üyelerinin etik değerleri ve hassasiyetlerinin ilgililer tarafından bilinmesini sağlamak ve meslek üyelerinin davranışları arasında tutarlılığı yakalayarak etik dışı davranışların kuruma yaşatacağı itibar kaybını önleyebilmektir. Etik kodlar etik düzeyin yükseltilmesinde gerekli olmakla birlikte uygulamaya aktarılamadağı sürece bir anlamı olmamaktadır (Özdemir, 2010, s.150). Meslek üyelerine rehberlik etmesi ve meslek itibarını korumak için oluşturulan ve genellikle resmi ve yazılı belgeler olan etik kodların (Banks, 2003), işlevlerinin şunlar olduğu söylenebilir: meslek üyesine yapması ya da yapmaması gerekenleri anlatmak, toplumun bir meslekten beklentilerini ifade etmek, çelişkiye düşülen durumlarda hangi görevin daha önemli olduğu konusunda karar vermeyi sağlamaktır (Hendler, 2005).

Farklı mesleklere ait etik kodlar incelendiğinde bazı ortak noktalar olduğu görülmektedir. Bu ortak noktalar şunlardır (Banks, 2003):

- İnsan özerkliğine saygı, yaşam koşullarında iyileşme sağlama gibi meslekle ilgili temel etik ilkelerin genel bir ifade ile belirtilmesi,
- Bilgilerin ayrımcılık amaçlı kullanılmaması, gizli bilgileri korumak gibi yapılması ya da yapılmaması gerektiğini anlatan etik kurallar,
- Meslek üyeleri ile iş birliği içinde çalışılması gerektiğini anlatan hizmet alanı iyiliğini sağlayacak genel mesleki uygulama ilkeleri,
- Meslek üyesinin dürüst, güvenilir olması gerektiğini anlatan karakteristik özellikleri hakkındaki açıklamalardır.

Meslek üyelerinin uyması gereken mesleki standartları belirten etik kodlar oluşturulurken bu genel ifadelerin yanında daha ayrıntılı uygulama ve etik kuralları belirlenmektedir (Baydar T., 2004). Bu konuda bilinen en eski mesleki etik kod örneği, tıp alanında kullanılan "Hipokrat Yemini"dir (Hamitoğlu, 2014).

Günümüz çalışma koşullarında bilgisayar ve internet kullanımının yaygın olduğu mesleklerin ve bu teknolojiyi kullanan örgütlerin arttığı bir gerçektir. Mesleğini bilgisayar ve internet teknolojisi ile yürüten meslek üyelerinde interneti özel amaçlar için kullanma yönündeki eğilimin daha fazla olduğu söylenebilir. Takibinin oldukça zor olduğu iş yerinde özel amaçlı internet kullanımının önemli ve ciddi sanal kaytarma davranışına dönüşerek bir takım etik sorunlara ve hukuki yaptırımlara yol açtığı Lee ve ark., 2004, Oravec, 2004 gibi bazı araştırmacıların çalışmalarında belirtilmektedir.

2.2.3.4. Türkiye'de etik ve meslek etiğinin yasal dayanaklar

Türkiye'de etik ile ilgili olarak iki ana örgütlenmiş yapı bulunmaktadır. Birincisi, Başbakanlık bünyesinde kamuda görevli personelin uyması gereken etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamaları gözetmek amacı ile kurulan "Kamu Görevlileri Etik Kurulu (KGEK)"dur. İkincisi ise, kurum ve kuruluşların bünyesinde oluşturdukları "etik komisyonlar" ve " yetkili disiplin kurulları"dır (Başbakanlık, 2012, s.21). KGEK, 25.5.2004 tarihinde "5176 Sayılı Kanun" ile "kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme" gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamayı gözetmek görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için kurulan ve 11 üyeden

oluşan bir kuruldur (Başbakanlık, 2020, s.11). Bu kurulun görevleri arasında kamu görevlilerinin mesleğini icra ederken uyması gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, etik kültürü yerleştirmek için gerekli çalışmaları yürütmek ve bu konuda yapılan çalışmaları desteklemek, hediye alma yasağı kapsamını belirlemek ve takip etmek, etik davranış ilkelerinin ihlâli durumunda gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, uygulama esnasında karşılaşılan etik davranış ilkeleri ile ilgili sorunlarda görüş bildirmek yer almaktadır (Başbakanlık, 2012, s.21; Başbakanlık, 2020, s.11,12). Etik komisyonlar, kurum içindeki en az 3 kişinin üst yönetici tarafından görevlendirilmesi ile oluşmakta ve KGEK ile iş birliği içinde çalışmaktadır. Başlıca görevleri; kurum içerisinde etik kültürün oluşmasını ve gelişmesini sağlamak, kurum çalışanlarının etik davranış ilkeleri hususunda tavsiye ve yönlendirmede bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmektir. Yetkili disiplin kurulları ise, KGEK'nın görev alanı dışında kalan kamu çalışanlarının etik ilkeleri ihlâl ettiği gerekçesi ile yapılan başvuruların yönetmelik çerçevesinde incelemesini yaparak etik ilkelere uygun olup olmadığına karar verir. Ancak uyarma, kınama gibi disiplin cezaları verme yetkisi yoktur. Bunun nedeni ise, etik inceleme ile disiplin soruşturmasının birbirinden farklı olmasıdır (Başbakanlık, 2012, s.23).

2004 yılından önce ülkemizde, kamu görevlilerinin uymasını gerekli kılan etik ilke ve değerlere yönelik özel bir düzenleme yoktu ve etik konusunda rüşvet, yolsuzluk gibi alt konular kanunlarda ya da diğer mevzuatlarda dağınık halde bulunmaktaydı. 2004 yılında, "5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile KGEK'nın kurulması ülkemizde yönetim sisteminin etiğe dayalı bir şekilde oluşturulması açısından bir dönüm noktası olmuştur. Bunu takip eden diğer önemli bir durum ise, KGEK tarafından hazırlanan ve kamuda görev alanların uyması gereken genel etik ilke ve standartları bir araya toplayan 13.04.2005 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"tir. Cumhurbaşkanı, bakanlar, milletvekilleri, Türk Silahlı Kuvvetleri, üniversite personelleri ve yargı mensupları dışında kalan tüm kamu görevlileri 5176 sayılı Kanun ve ilgili yönetmelik kapsamındadır ve bu yönetmelikte belirlenen etik davranış ilkelerine uyma noktasında yükümlüdürler (Başbakanlık, 2012, s.25,26; Başbakanlık, 2020, s.12).

Türkiye'de İş Ahlakı İle İlgili Diğer Kurum ve Kuruluşlar

Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi (HÜEM): 2001 yılında kurulan HÜEM, işletmelerin karar verme süreçlerinde ahlaki ilkeleri gözetme duyarlılığını eğitim, karşılıklı diyalog ve örnek uygulamalar aracılığı ile artırmayı amaçlamaktadır. Diğer bir ifade ile kontrol ve cezalandırma yerine eğitim yoluyla işletmelerde öz disiplini sağlamayı hedeflemekte ve geleceğin iş adamı, girişimci, yönetici ve akademisyenlerini iş ahlakı konusunda desteklemektedir (Özdemir, 2010, s.46).

Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Meslek ve İş Etiği Topluluğu: 2002 yılında üniversite öğrencilerinin meslek ve iş ahlakı konusunda farkındalığını artırmak ve akademik programları desteklemek amacı ile kurulan bir kuruluştur (Özdemir, 2010, s.46).

Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı (TEDMER): 2001 yılında İstanbul'da kurulan TEDMER Vakfı'nın amacı, "iş, sektör ve meslek ahlakı ilkeleri ve standartları" konusunda araştırma, geliştirme, duyurma ve eğitim faaliyetlerinde bulunarak ülkemizin ekonomik ve sosyal yaşamını gelişmiş ülkeler düzeyine çıkarabilmektir. İş ahlakı alanında "Etik Barometre Araştırması" adı ile yayınlanmış 4 adet çalışması bulunan TEDMER, "Ulusal Etik Değerler Bilgi Bankası ve Arşivinin" oluşturulmasına, ahlaki değerleri konu alan bilimsel çalışmaların yapılmasına, iş ahlakının kurumsallaşmasına ve uluslararası işbirliklerinin kurulmasına aktif destek veren bir sivil toplum kuruluşudur (Özdemir, 2010, s.47).

İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD): 2003 yılında "ahlaklı, adil ve dürüst" bir iş yaşamının sağlanabilmesi amacıyla bir grup iş adamı tarafından kurulan İGİAD, dürüstlük ve ahlaki girişimciliğin yaygınlaşmasını ve bunun için rol model olmayı hedeflemektedir. 2008 yılında "İş Ahlakı Dergisi" adlı bir yayın başlatmış ve iş ahlakı üzerine geniş kapsamlı bir alan araştırmasını içeren "İş Ahlakı Raporu"nu yayınlamıştır (Özdemir, 2010, s.47,48).

Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD): TÜSİAD, 1992 yılında Francis P. McHugh tarafından yazılan "İş Ahlakı (Ethics)" adlı kitabı Türkçe'ye çevirmiş, "*Yüksek İstişare Konseyi*"inde "Kamu Kesiminde Kurumsal Yönetim ve Etik Altyapı" başlıklı bir seminer düzenlemiş ve 1996 yılında "*Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD)'nün Kamu Yönetimi Birimi"* tarafından hazırlanan ""Kamu Hizmetinde Etik ve Devlet ile Birey Arasında Güven

İlişkisi: OECD Ülkelerinde Alınan Etik Altyapı Önlemleri" isimli raporu Türkçe'ye çevirerek kamuoyuna duyurulmasını sağlamıştır (Özdemir, 2010, s.48).

Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB): 18.10.2001 tarihinde 24557 sayılı Resmi Gazete'de, meslek ahlakı kurallarını içeren üç tane mecburi meslek kararı yayınlayan TÜRMOB meslek üyelerinin uyması gereken kuralları belirtmiştir (Özdemir, 2010, s.48).

Toplumsal Saydamlık Hareketi Derneği (TSHD): 1996 yılında TSHD toplumun daha temiz ve saydam bir yaşam sürebilmesi amacı ile Türkiye ve diğer ülkelerdeki saydamlığı sağlayacak ekonomik, siyasal, idari ve ahlaki önlemleri araştırmakta, gelişmeleri takip etmekte ve bulduğu çözümleri toplumla tartışmaktadır (Özdemir, 2010, s.49).

Tüketici Koruma Derneği (TÜKODER): 1998'de Bakanlar Kurulu kararı ile "kamu yararına çalışan dernek" statüsü kazanan TÜKODER, tüketici haklarının korunması, geliştirilmesi ve tüketicilerin kendi haklarına koruyabilme bilincine ulaşabilmelerini sağlamak amacı ile kurulan bir sivil toplum örgütüdür (Özdemir, 2010, s.49).

Beyaz Nokta Vakfı (BNV): Bu vakıf 1994 yılında gönüllü olarak başlattığı "Yüksek İş Ahlakı" isimli projesi ile bir mal ve hizmet üretiminde genel kabul görmüş etik ilkelere üretilmesini, haksız rekabet ile karşı karşıya kalan kurumların kendi aralarında ittifaklar kurarak bir hakem kuruluşun (BNV) çevresinde örgütlenmelerini sağlayarak ekonomik yaşamda ahlaki kuralları desteklemeyi amaçlamaktadır (Özdemir, 2010, s.49).

2.2.4. Örgütlerde etik dışı davranışlar

Etik dışı olarak kabul edilen davranışlara bakıldığında, genellikle yasalara, politikalara, örgüt normlarına, dini değerlere, örf ve âdetlere aykırı davranışlar olduğu ve toplumun yasa dışı veya ahlak dışı olarak nitelendirdiği, başkalarına zarar verici sonuçlar doğuran eylemler olduğu görülmektedir. Örgüt içinde etik dışı davranışların varlığı, çatışma ortamı yaratarak performans düşüklüğüne, motivasyon kaybına, örgüte bağlılığın azalmasına ve örgüt kültürünün zayıflamasına yol açmaktadır. Bu bağlamda yöneticilerin kurum içerisinde etik davranışların oluşması ve geliştirilebilmesi için örgüt kültürünü ahlaki değerlere uygun bir şekilde oluşturması, yaygınlaştırması gerekmekte ve çalışanlar için rol model olarak onların

etik dışı davranışlardan uzak durmaları konusunda yön verici özellikte olmalıdırlar (Tonus ve Oruç, 2012).

İngiltere'de "Liderlik ve Yönetim Enstitüsü" araştırmacıları tarafından 1600 yöneticiye iş yerinde, çalışanların etik olmayan davranışlarının neler olduğu sorulmuş ve en çok yapılan davranışlar şu şekilde sıralanmıştır (Amelie, 2014):

- İşini kalitesiz yapmak/"*shooddy work"* (%72),
- Yapılan hataları gizli tutabilmek için yalan söylemek/"*lying to hide mistakes"* (%72),
- Çalışma arkadaşlarına yönelik kötü sözler söylemek/"*badmouthing colleagues"* (%68),
- İzlenmediği zaman işi yavaşlatmak, tembellik yapmak/"*slacking off when no one is watching"* (%64),
- İş arkadaşlarının etik olmayan davranışlarını gizlemek/*"lying to hide your colleagues' mistakes"* (%63),
- Hastaymış gibi yapmak/"*pulling a sickie"* (%56),
- Beceri ve deneyimleri konusunda yalan söylemek/"*lying about skills and experience"* (%54).

Gruys (1999), literatür çalışmalarını inceleyerek 87 etik olmayan davranış saptamış ve bunları rasyonel sıralama ve faktör analizi yöntemleri ile 11 başlık altında toplamıştır. Bu davranışlar şu şekildedir (Yeşil ve Dereli, 2013):

- ***Hırsızlık ve Benzeri Davranışlar:*** Kurumun çalışanlarına tanıdığı indirimleri kötüye kullanmak (indirimde iken satın alınan ürünün indirim bittiği zaman eski fiyatından iade edilmesi) (Yeşil ve Dereli, 2013), kurumun hizmet ya da ürünlerinin hediye edilmesi, mesai arkadaşları veya kurumdan izinsiz para, eşya almak, bu konuda başkalarına yardım etmek ya da tavsiyede bulunmak, iş yeri gider hesaplarını kötüye kullanmak gibi davranışlar örnek olarak verilebilir (Gruys, 1999).
- ***Mülkiyete Zarar Verme:*** Örgüte ait eşya ve donanımlara kasıtlı olarak zarar vermek, çalışma arkadaşları veya müşterilerin eşyalarına zarar vermek ve örgütün hizmet/ürün üretimini sabote etmek gibi davranışlar bu grupta yer almaktadır (Gruys, 1999). Kuruma ait bilgisayarların ve internet ağının iş dışı kullanımı olan sanal kaytarma davranışları virüs bulaşması sonucu güvenlik ve gizlilik sorunlarına (Mahatanankoon ve ark., 2004; Niaei ve ark., 2014; Weatherbee, 2010; Whitty ve

Carr, 2006), internet ağında yoğunluk ve gereksiz yere depolama alanlarında doluluğa sebebiyet vermesi (Anandarajan ve Simmers, 2004; Mills ve ark., 2001) nedeni ile örgüt kaynakları açısından zarar verici olarak değerlendirilebilir.

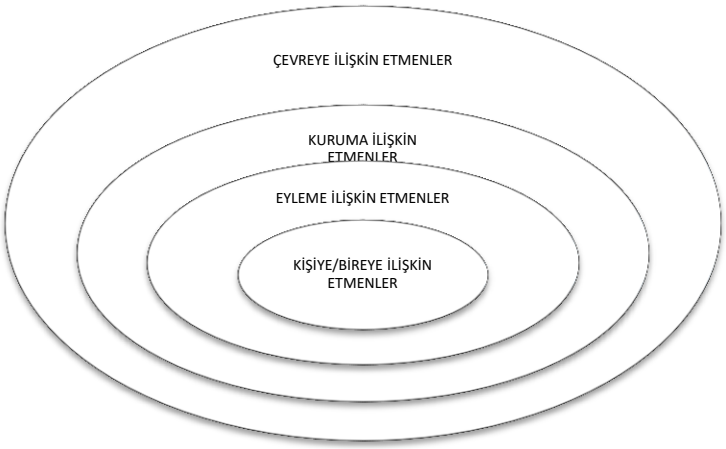
- ***Bilginin Kötüye Kullanılması:*** Kurum içinde ya da dışında olan yetkisi olmayan kişiler ile kasıtlı olarak gizli bilgileri paylaşmak, amirine veya mesai arkadaşlarına önemli konularda kasıtlı olarak yanlış bilgi vermek, işe alınmak için eğitim, deneyim gibi konularda örgüte yanlış beyanda bulunmak, hatalı bir davranışı örtbas etmek için işveren ya da amire yalan söylemek, örgüte ait kayıt ve belgeleri yok etmek/zarar vermek gibi davranışlar bu kapsamda yer almaktadır (Gruys, 1999). Gizli bilgilerin sohbet odalarında ifşa edilmesi, rakip firmalar hakkında yanlış kullanılan ifadeler nedeni ile örgütün yasal yükümlülük altına girmesine (Anandarajan ve Simmers, 2004; Mastrangelo ve ark., 2006) yol açan sanal kaytarma davranışları etik dışı olarak değerlendirilmektedir.
- ***Zaman ve Kaynakların Kötüye Kullanımı:*** İş yerinde uzun süreli kişisel telefon görüşmeleri yapmak, bilgisayar oyunları oynamak, iş ile alakalı olmayan konularda internette gezinmek, fazla mesai ücreti almak için zaman kartlarını değiştirmek, kullanma yetkisi dışındaki örgüt kaynaklarını kullanmak veya gerekli olmadığı halde fazla çalışma yapmak, yemek ve kahve molalarını olması gerekenden daha fazla kullanmak gibi davranışlar zaman ve kaynakların yanlış kullanımını içeren davranışlardır (Gruys, 1999). Bu türlü davranışlar zaman kaybına yol açarak üretim ve verimliliği düşürme riski olan ve iki yönlü olumsuz sonuçlara yol açabilen davranışlar olması gerekçesi ile etik dışı olarak değerlendirilebilir.
- ***İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyulmaması:*** Örgütün güvenlik prosedürünü içeren el kitapçıkları ya da kılavuzları okumamak, bu prosedürlere uygun olmayan davranış şekillerinde bulunarak kendisini, iş arkadaşlarını ve müşterileri tehlike altına sokması gibi durumları kapsamaktadır (Gruys, 1999). Önlenebilir hataların göz ardı edilmesi nedeni ile kişinin kendisini, iş yerini, arkadaşlarını ve birçok kişiyi olumsuz etkileyerek maddi ya da manevi kayıplara yol açması uygunsuz davranış olarak değerlendirilebilir.
- ***İşe Devamsızlık:*** İşe kasıtlı olarak geç kalma, izin almadan iş yerini erken terk etme, hasta olmadığı halde hastalık izni kullanma, geçerli bir sebep olmadan işe gelmeme gibi davranışlar üretkenliğe karşı davranışlar olarak nitelendirilmekte (Gruys, 1999) ve etik davranışlar sınıfında yer almamaktadır.

- ***Düşük Çalışma Kapasitesi:*** Çalışanın kasıtlı olarak yapması gereken işten daha azını yapması, daha düşük kapasitede veya özensiz yapması, yanlış ya da kötü bir biçimde yapması, işin önceden belirli olan standartlarının altında yapması gibi davranışlar bu kategoride yer almaktadır (Gruys, 1999). İnternet ile bilgisayar başında çalışanlar başta olmak üzere çalışanların bir taraftan işlerini yaparken diğer taraftan maillerini kontrol etmesi, iş dışı web sitelerinde gezinmesi gibi davranışlar bireylerin işlerine odaklanmasını engellemekte ve düşük çalışma kalitesi ile sonuçlanmaktadır (Cihan, 2018).
- ***Alkol Kullanımı:*** İş yerinde alkol kullanımı ya da işe alkollü gelme, kazalara, iş yerinde kavga ve tartışmalara, işe gitmeme, iş yerinde uyuma gibi birçok duruma sebebiyet vererek (Ames ve Bennett, 2011), düşük iş kalitesi, performans kaybı, devamsızlık, düşük iş niceliği gibi istenmeyen durumlarla sonuçlanmaktadır. Ayrıca alkolün etkisi geçmeden işe dönen çalışanların tehlikeli durumlara yol açma ve örgütü bir takım maliyetler altında bırakabilmesi durumları neticesi ile alkol kullanımı küçük boyutlu bir iş problemi olarak değerlendirilmemektedir (Tüfekçi, 2016).
- ***Uyuşturucu Kullanımı:*** İş yerinde uyuşturucu madde bulundurma, satma ya da kullanma çalışan sağlığını, verimliliğini ve güvenliğini tehdit eden oldukça ciddi bir iş yeri sorunudur. Yalnızca kullanan kişiyi etkileyen bir sorun olmaktan ziyade diğer çalışanların da zarar görmesine yol açma potansiyelindedir. Uyuşturucu etkisi ile meydana gelen kazalar, yaralanmalar, işe devamsızlık, uyuşturucuya bağlı hastalıklar gibi durumlar örgüt için ciddi boyutta mali ve verimlilik kayıplarına yol açmaktadır (Tüfekçi, 2016).
- ***Uygunsuz Sözlü Eylemler:*** Çalışanın iş arkadaşları, yöneticileri ve müşterileri sözlü olarak taciz etmesi, küfürlü bir dil kullanarak tartışma ya da kavgaya girmesi çalışma ortamı için uygun olmayan davranışlardır (Gruys, 1999). Sözlü olarak gerçekleştirilen bu davranışların teknolojik cihazlar ile elektronik ortamda yazılı olarak da yapılması (sanal zorbalık) etik dışı davranışlar olarak görülmekte (Cihan, 2018) ve hem çalışanı hem de kurumu bir takım maddi ve hukuki yaptırımlar ile karşı karşıya bırakmaktadır.
- ***Uygunsuz Fiziksel Eylemler:*** Çalışanın iş arkadaşları, yöneticileri ya da müşterilerine karşı itmek, vurmak, dövmek gibi fiziksel şiddet uygulaması ya da cinsel taciz eylemlerinde bulunması örgüt kültürüne uymayan üretkenlik karşıtı davranışlardır (Gruys, 1999). Bu eylemlerin internet aracılığı ile (sanal zorbalık)

gerçekleştirilmesi günümüzde en önemli sanal kaytarma davranışları olarak karşımıza çıkmaktadır (Cihan, 2018).

2.2.4.1. Örgütlerde etik dışı davranışlara yol açan nedenler

Gerek örgütler gerekse örgüt çalışanları etik kurallar çerçevesinde faaliyetlerini yürütme çabası içerisinde olsalar da bazı nedenlerden dolayı etik dışı davranışlar sergilendiği görülmektedir. (Bahar, 2014, s.114; Niaei ve ark., 2014). Etik ilke ve kuralların ihlâl edilmesinin temelinde ya bireysel çıkarlar ya da örgütsel çıkarlar yatmaktadır. Bireylerin etik kurallara uygun ya da etik dışı olarak davranmalarının nedenleri, kişisel özelliklerine, eyleme, örgütsel ve çevresel nedenlere göre değerlendirilmektedir. Bu dört faktör birbiri ile etkileşim halindedir. Örneğin, etik dışı davranışlara yatkınlığı olan birinin diğerlerine göre bu türlü eylemleri gerçekleştirme olasılığı daha yüksek olabileceği gibi; etik dışı davranışlara karşı toleransı olmayan toplumlarda bireylerin bu türlü eylemleri gösterme olasılığı azalacaktır. Etik dışı davranışları gösteren ya da bu türlü bir karar alan birey örgüt içerisinde yer alırken, örgüt de bir çevre içerisinde faaliyet göstermektedir (bkz. Şekil 2.4) (Berkman ve Arslan, 2009, s.81,82).



Şekil 2.4: Etik dışı eylemlere ilişkin etmenler
Kaynak: (Berkman ve Arslan, 2009, s.81,82).

Örgütlerde Etik Dışı Davranışlara Neden Olan Bireysel Etmenler

Kişinin Demografik Özellikleri: Yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi özellikleri belirtmek için kullanılan demografik özellikler ve etik üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Bazı araştırmacılara göre cinsiyet ile etik davranışlar arasında anlamlı bir farklılık saptanmamış iken (Cihan, 2018; Göktaş Kulualp ve Yiğit, 2019; Hamitoğlu,

2014; Özyer ve Azizoğlu, 2010), bazı araştırmacılar ise kadınların erkeklere göre daha az etik dışı davranışlarda bulunduğunu saptamıştır (Baydar, 2004; Borkowski ve Ugras, 1992; Dawson, 1997). Cihan (2018), çalışmasında cinsiyete göre sanal kaytarma davranışları incelendiğinde kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir fark olmadığını görmüştür. Garrett ve Danziger (2008)'de kadınların erkeklere göre kişisel internet kullanım düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtmektedir. Cinsiyet farklılığının etik dışı davranışlara olan etkisinin incelemeye yönelik yapılan birçok çalışmada tüm dünyada kadınların erkeklere göre sorumluluk sahibi olma ve koruyuculuk yönlerinin daha fazla olduğu belirtilmekte (Izzo, 2000) ve bu durumda kadınların etik davranışlara daha duyarlı olduğu gözlenmektedir (Maheshwari ve Ganesh, 2006).

Kaplan ve Çetinkaya (2014), yaptıkları analiz sonucu ilköğretim düzeyi eğitim ile önemsiz sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Bazı araştırma bulguları ise eğitim düzeyi ile etik dışı davranışlar arasında anlamlı farklılık olmadığını göstermektedir (Dikmen, 2013; Göktaş Kulualp ve Yiğit, 2019; Özyer ve Azizoğlu, 2010).

Dikmen (2013), yaş arttıkça etik duyarlılık düzeyinde artış olduğunu belirtmiştir. Bazı çalışmalarda ise, yaş ile etik davranış düzeyi arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır (Baydar, 2004; Cihan, 2018; Göktaş Kulualp ve Yiğit, 2019; Özyer ve Azizoğlu, 2010). Hamitoğlu (2014) çalışmasında mesleki kıdem süresine ile etik davranışlar arasında bir ilişki olmadığını belirtmektedir.

Göktaş Kulualp ve Yiğit (2019), gelir düzeyinin arttıkça çalışanların örgüte karşı etik dışı davranışlarında azalma olduğunu belirtirken, Cihan (2018), Özyer ve Azizoğlu (2010) çalışmalarında gelir düzeyi ile etik davranış ilkesi arasında bir ilişki saptamamışlardır.

Bireysel Faktörler: Örgütlerde etik dışı davranışlara neden olan bireysel faktörler; "kişilik, güç temelleri ve model alma" olmak üzere üç grupta incelenmektedir. İçsel ve dışsal faktörlerin etkisi ile oluşan kişilik özelliklerinin her bireyde farklı olması, bu özelliklerden etkilenen davranışların etik boyutunda da farklılık olmasına neden olmaktadır (Ergün, 2019). Krishnan ve ark. (2010), üretkenlik karşıtı ya da etik dışı olarak değerlendirilen bazı sanal kaytarma eylemleri ile deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri arasında negatif yönlü; dışa dönüklük ve duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile sanal kaytarma eylemleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Jia ve ark.

(2013), Kim ve ark. (2015) uyumluluk kişilik özelliği ile sanal kaytarma davranışları arasında negatif yönlü; sorumluluk ve duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile sanal kaytarma eylemleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır.

Etik davranışlar üzerinde etkili olan diğer bireysel faktör ise, bireyin gerçekleşen olaylar üzerindeki algıladığı kontrol derecesini ifade eden "locus of control" olarak adlandırılan kontrol odağıdır. Kontrol odağı, içsel ve dışsal olarak iki grupta incelenmektedir. İçsel kontrollü bireyler bir davranışın gerçekleşmesinde ya da sonuçlarında kendisinin de bir payı olduğunu düşünürken; dışsal kontrollü olan bireyler ortaya çıkan durumdan kendisi dışındaki faktörleri sorumlu tutmaktadır. Dolayısıyla dışsal kontrollü bireylerde etik dışı davranışa yönelme eğiliminin daha fazla olduğu söylenebilir. İş yerinde meydana gelen bir hatasını mesai arkadaşlarını suçlayarak ya da yalan söyleyerek örtbas etmeye çalışması gibi davranışlar örnek olarak verilebilir (Ergün, 2019).

Bireylerin örgüt içerisinde sahip olduğu güç temellerinden biri de yasal güçtür. Yönetici pozisyonu ya da yasal gücü olmayan çalışanların ise, konumu ve karakteristik özelliklerinden kaynaklanan güç temelleri (uzmanlık gücü vb.) bulunmaktadır. Bireyin sahip olduğu bu güçler kişilik özelliklerine bağlı olarak örgüt içinde etik dışı davranışlar göstermesinde etkili olmaktadır (Ergün, 2019).

Bireysel etik davranışları açıklamada yardımcı diğer bir bireysel faktör de bireylerin etik standartlarının gelişmesinde etkili bir öğrenme tekniği olan model almadır. Çalışanlar amir ya da yöneticilerini kendilerine rol model olarak görmektedirler. Bu bağlamda yöneticilerin etik davranışlar göstermesi ya da bu konuda duyarlı davranmaları çalışanlar üzerinde etkili olacaktır (Ergün, 2019).

Kişinin Değerleri, Öncelikleri ve Tecrübeleri: Bireylerin ahlaki gelişim düzeyleri, etik ilke ve standartlara olan tutumu bireyin önceliklerine, tecrübelerine ve değerlerine göre şekil almaktadır. Kişinin kendi çıkarlarını her şeyden önde tutması ya da maddi/manevi kazanç elde etmek için başkalarının hakkını çiğneme güdüsü ile hareket etmesi, yalan söylemek, olayları çarpıtmak, insanları kullanmak, haksız rekabet ortamı oluşturmak gibi etik olmayan davranışlarda bulunma potansiyelini artırmaktadır. Türkiye'de yapılan çoğu araştırmada etik olmayan davranışların nedenleri olarak "kişinin ahlak anlayışı ve değerleri" ilk sıralarda yer almaktadır. Ayrıca kişilerin bu türlü davranışlarını "zaten herkes yapıyor, ben yapmasaydım onlar yapacaktı, bunu kurumum için yaptım" diyerek savunması ve meşru hale

getirmeye çalışması kurum içinde daha önce benzer durumların tecrübe edildiğini göstermektedir (Berkman ve Arslan, 2009, s.83).

Kişinin Risk Değerlendirmesi: Maddi ya da manevi kazanç elde etmek isteyen kişiyi etik dışı davranışa yönlendiren durum yaptığı maliyet-yarar değerlendirmesidir. Yani, maddi sıkıntı içerisinde olan bir kişi etik dışı bir eylem sonucunda elde edeceği yararı başkalarına göre daha fazla olarak değerlendirebilir. Başka bir örnek verecek olursak, işinden memnun olan biri gerçekleşecek bir eylemi diğerlerine göre daha yüksek maliyetli olarak düşünebilirken; risk almaya yatkın bir yönetici ürünün bazı eksikliklerini görmezden gelebilir. Ayrıca kendisi için oldukça önemli olduğunu düşündüğü bir ihaleyi kazanmak isteyen üst düzey bir yönetici etik dışı yollara başvurmaktan çekinmeyebilir (Berkman ve Arslan, 2009, s.84).

Kültürel ve Toplumsal Faktörler: Kültürel faktörlerde norm ve değerler, toplumsal faktörlerde ise aile, arkadaş çevresi, eğitim kurumları ve kitle iletişim araçları belirleyici rol oynamaktadır. Bireylerin etik ilkelerinin şekillenmesinde norm ve değerlerden oluşan kültürel yapının rolü, toplum ve örgütlerde de yadsınamaz. Bireyin davranışları, inançları, norm ve değerleri üzerindeki en etkili toplumsal yapı ailedir. Ancak teknolojik gelişmeler ve kadınların çalışma hayatındaki rolünün artması ile meydana gelen toplumsal yapıdaki değişimler davranış kalıplarının oluşmasında arkadaş grubu ve kitle iletişim araçlarının rolü aileden daha etkili olmaya başlamıştır. Özellikle çocuklar ve gençler için medyadaki kahramanların rol model olması toplumun kültürel değerlerinin yeni nesillere aktarılmasını aksatmaktadır (Ergün, 2019).

Örgütlerde Etik Dışı Davranışlara Neden Olan Eyleme İlişkin Etmenler

Açık Etik İhlali ve Gri Alanlar: Bazı davranışların etik kurallara aykırı olduğu (açık etik ihlâli) konusunda şüphe yokken, bazı davranışların ise etiği aykırı olup olmadığı (gri alan) çok da açık olmamaktadır. Bir yöneticinin örgüte ait gizli bilgileri satması bir açık etik ihlâli iken, aynı sektörde farklı bir örgüte geçtiğinde önceki işi kapsamında edindiği bilgileri yeni işinde kullanması gri alanda kalmaktadır. Gri alan ihlâllerinin açık etik ihlâline göre gerçekleşme potansiyeli daha yüksek olsa da bu durum kurumun kültürü ve etik kodların varlığına göre değişiklik gösterecektir. Örneğin, genellikle gri alanda değerlendirilen hediye alma eylemi, bu konuda duyarlılığı yüksek olan ve etik kodlarında yer alan bir kurumda çok sık gerçekleşen bir eylem olmayabilir (Berkman ve Arslan, 2009, s.85).

Etkilenen Kişiler / Paydaşlar ve Durumsal Faktörler: Bir eylem noktasında karar verici olan kişinin, bu karardan etkilenecek kişi ya da paydaşlara yönelik güç algısı ve karşılık verme olasılığı etik olmayan davranışlara yönelme derecesinde etkili olmaktadır. Örneğin, tüketici hakları konusunda bilinç düzeyinin ve müşterilerin tepkilerinin zayıf olduğu ya da devletin çevre sorunları konusundaki takiplerinin yetersiz olduğu durumlarda örgütler caydırıcı bir maliyete tabi olmadığı sürece etik dışı davranmaktan çekinmeyebilir. Başka bir örnek vermek gerekirse, örgüt içerisinde alkol problemi olan bir çalışanın uyarılara rağmen sonuç alınamadığı bir durumda bekar ya da evli ve çocuklu olması yöneticinin işten çıkarma kararını etkileyebilir. Eğer çalışan evli ise yönetici öncelikle birimini değiştirmek ya da tedavi programına yönlendirmek gibi kararlar verebilir.

Örgütlerde Etik Dışı Davranışlara Neden Olan Kuruma İlişkin Etmenler

Etik Kodların ve Etik Eğitimin Varlığı: Bir işletmede etik kodların varlığı ve etik eğitimlerinin gerçekleştirilmesi, bu işletmede etik davranışların teşvik edildiği, etik dışı davranışların ise yaptırımlara tabi tutulduğunu ifade etmektedir. Yapılan bazı çalışmalar yazılı etik kodların varlığının çalışanların iş etiğine uygun davranışlarda bulunmalarını ve görüşlerini etkilediğini belirtmektedir. Burada esas olan bir diğer husus ise, etik ilkelerin ihlâli söz konusu olduğunda yaptırımların hayata geçirilmesi, eğitimlerin ciddiyetle sürdürülmesi, performans değerlendirmeleri ve terfi gibi durumlarda etik kurallar çerçevesinde karar verilmesidir. Aksi durumda çalışanlar bu durumu fark ettiklerinde etik kodların ve eğitimin göstermelik (Berkman ve Arslan, 2009, s.88) olduğunu düşünerek etik dışı davranışlarda bulunmaya yönelebilirler.

Yetersiz İletişim: Bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişmeler üretimden iletişme kadar birçok durumda değişimin gerçekleşmesinde öncü rol almış (Niaei ve ark., 2014) ve büyüyen örgüt yapıları içerisinde etkili bir iletişim ortamını zorunlu hale getirmiştir (Cihan, 2018). Örgütün oluşturduğu etik standartlarını ve örgüt kültünün temelini oluşturan *dürüstlük, sorumluluk, güvenilirlik, koruma ve yurttaşlık* gibi ahlaki değerleri kurum içinde yaygınlaştırmak etkili bir iletişim ile olmaktadır. Yönetim, çalışan ve örgüt arasında bu etkili iletişim sağlanamadığı takdirde etik ihlâllerin önüne geçmek oldukça zorlaşmaktadır (Tonus ve Oruç, 2012). Teknolojinin hem bireyler hem de örgütler tarafından ulaşımının kolaylaşması (Çınar ve Karcıoğlu, 2015; Özler ve Polat, 2012) ile örgütler yazılı iletişimlerini e-posta yolu ile gerçekleştirmeye başlamıştır. Doğru amaçlar için kullanıldığında örgütler

açısından faydalı olan bu iletişim şekli kişisel amaçlar doğrultusunda kullanıldığında kurum için verimlilik kaybına yol açmaktadır (Anandarajan ve Simmers, 2004; Lim, 2002). Özellikle örgüte ait e-posta adresi ile cinsel içerikli mesajlar dağıtılması örgütleri ciddi maddi cezalar ile karşı karşıya bırakmaktadır (Oravec, 2004).

Örgütlerde tüm yönetsel fonksiyon ve eylemler formal ya da informal iletişim yolu ile gerçekleşmektedir. Örgütsel politikalar ve alınan yönetsel kararların yöneticiler ve diğer çalışanlar arasında doğru bir şekilde iletilmediği ve doğru anlaşılmadığı takdirde etkin olarak yerine getirilmesinde istendik sonuçlar elde edilemeyecek ve yetersiz iletişimden kaynaklı etik dışı davranışların gerçekleşme potansiyeli artacaktır (Ergün, 2019).

Maliyetleri Düşürme Çabası: Örgütlerin teknoloji ile gelen yeniliklere ayak uydurma çabası, artan rekabet ortamında hayatta kalma çabası ve bu süreçte kazanç elde edebilme isteği örgütleri maliyetleri kontrol edebilmek ya da mümkün olduğunca düşürmek çabası içine sokmaktadır. Örgütlerin bu türlü çabalar içerisine girmiş olmaları onları çeşitli etik dışı davranışlara yönlenmeleri konusunda itici bir güç olabilmektedir (Ergün, 2019). Örneğin, maliyetleri düşürmek isteyen bir işletmenin, ürettiği ürün ya da hizmetin içerisine insan sağlığına zararlı olabilecek düşük maliyetli bileşenleri kullanmaktan çekinmemesi etik dışı bir davranış olarak değerlendirilebilir (Bahar, 2014, s.134). Çalışanlara sunulan hizmet içi eğitimler bazı örgütler tarafından maliyetleri artıran bir faktör olarak değerlendirilip bu eğitimleri sonlandırmayı ya da hiç eğitime başlamamayı tercih etmektedir. Bu bağlamda eğitim almayan işgörenlerin etik dışı davranışlar sergileme potansiyeli artabilir (Cihan, 2018). Kaplan ve Çetinkaya (2014)'nın eğitim alan bireylerin etik davranışlar konusunda daha duyarlı olduklarını belirtmesi de bunu desteklemektedir.

Zayıf Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü "hem içsel hem de dışsal bütünleşme değerlerini içeren, bireylerin bir arada olmalarını ve aynı amaç etrafında benzer şekilde düşünmelerini sağlayan kültürel ögeler olan inanç, değer ve varsayımlar toplamıdır" (Kayapalı Yıldırım, 2016). Örgütlerin kendi kimliklerini kazanma süreçlerinde oldukça önemli bir yere sahip olan örgüt kültürü (Hamitoğlu, 2014), çalışanların tutum, davranış, varsayım ve inançlarında benzeşim olmasını sağlayarak örgüt ile çalışan arasında birçok bağ kurulmasını sağlamaktadır (Kayapalı Yıldırım, 2016). Ancak çalışanlar örgüt değerlerini yeterince benimseyemediği zaman örgüte uyum sağlamakta sorunlar yaşanmakta zayıf bir örgüt kültürü ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda çalışanlar bireysel amaçlarını örgüt amaçlarının önüne geçirmekte (Ergün,

2019) ve sanal kaytarma davranışları gibi bir takım etik dışı davranışlar sergilemektedirler.

Örgütsel Politikalar: Örgütsel politikalar, kurum içierisinde her bölüme yönelik görevlerin nasıl yapılacağı ve başarılacağı hususunda örgüt faaliyetlerine yön veren temel unsurlardır. Ayrıca yöneticilere sunulan kaynak ve imkanların nasıl kullanılacağına yönelik de rehber durumundadır. Benzer durumlarda aynı standartların uygulanmasını sağlayan bu politikalar çıkar grupları arasında etik dışı davranışların gerçekleşme ihtimalini azaltmaktadır (Ergün, 2019).

Örgütlerde Etik Dışı Davranışlara Neden Olan Çevresel Etmenler

Ekonomik Çevre: Rekabetin düzenlenmesi, değişim hızı ve değişim hızı örgütlerde etik dışı davranışlarda ekonomik çevreyi oluşturan başlıca etmenlerdir. İş hayatında kuralların belirlenmesi ve herkesin bu kurallara uyarak hareket etmesi rekabetin düzenlenmiş olduğunu ifade etmektedir. Kuralların olması belirsizliğin önüne geçmekte ve rekabetçi kurumların davranış türlerini sınırlamaktadır. Rekabet ortamında yüksek belirsizlik düzeyi, kısa dönemli çıkarların ön plana çıkarak etik olmayan davranışların oluşma ihtimalini artırırken; belirli bir düzeyde istikrarın olduğu ortamlarda orta ve uzun dönemli çıkarlar önem kazanmakta ve oyun kuralına göre oynanmaktadır (Berkman ve Arslan, 2009, s.89).

Ekonomik sistemdeki değişimin belli bir hızın üstünde olması, normların sarsılmasına, belirsizlik düzeyinde artışa ve kuralların ihlâli için göreli bir serbest ortam oluşmasına neden olmaktadır. Ancak yeni normların yerleşmesi kural dışı davranışların azalmasını sağlamaktadır. 19. ve 20. yy.ın başlarında meydana gelen hızlı ve büyük değişimler gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri oldukça fazla etkilemiştir. Devlet, bürokrat, iş adamı, özel sektör gibi birçok olgunun yeniden tanımlanarak yerleşiklik kazandığı sürece kadar yolsuzluk, haksız kazanç, rüşvet gibi etik dışı davranışlar son derece artmıştır. Zamanla yeni normlar oturmuş ve bu türlü davranışlarda azalma görülmeye başlanmıştır (Berkman ve Arslan, 2009, s.89).

Siyasal Çevre: Özel sektör, örgütlü çıkar grupları ve ilgili bürokratlar ve devlet ile iletişim kanallarının açık olması devlette saydamlık, özel sektörde ise yasa ve normlara uygunluk düzeyi yüksek olmakta ve her iki tarafta da etik dışı davranışların görülme ihtimali azalmaktadır. Devlet, rekabeti düzenleme ve denetleme çalışmalarını uygun şekilde sağladığı bir ortamda ekonomik kararların ekonomik faktörlere göre alınmasını da sağlamış olacak ve siyasetin ekonomiye

hakim olmasının önüne geçerek kamu ve sivil arasında da dengeli bir ilişki kurmuş olacaktır (Berkman ve Arslan, 2009, s.90).

Sosyal-Kültürel Çevre: Bireylerin içinde bulunduğu toplumun gelenek ve kültüründe oluşan toplumsal etik, yine bireylerin oluşturduğu örgütlerin de etiği üzerinde etkili olmaktadır. Diğer bir deyişle, birey, örgüt ve toplum arasında etik uyumun varlığı etik dışı davranışları azaltırken, normların çelişkili ve uyumsuz olması etik olmayan davranışlar için zemin hazırlayıcı bir faktöre dönüşmektedir (Berkman ve Arslan, 2009, s.90).

Örgütlerin etik davranışlarını etkileyen diğer çevresel etmenler ise, yargı süreci, medya, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası kuruluşlardır. En önemli caydırıcı faktörlerden birisi yasa dışı davranışların hızlı bir şekilde sonuçlandırılmasıdır. Bununla birlikte medya, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası kuruluşların da bu konudaki gücü ve duyarlılığı etik dışı davranışlara yönelme olasılığını azaltmaktadır (Berkman ve Arslan, 2009, s.93).

2.2.5. Örgütlerde teknoloji kullanımı ve etik

Teknoloji ve internet gibi teknoloji kullanım kaynakları beraberinde getirdiği yenilikler, kolaylıklar, hak ve özgürlükler gibi insanların hayatını kolaylaştıracak birçok imkanı da sağlamaktadır. Ancak bu yenilik ve gelişmelerin imkanları tek yönlü olmakta kalmamış ve bir takım etik ve yasal sorunlara da kapı aralamıştır (Blanchard ve Henle, 2008; Demir ve Seferoğlu, 2016; Liberman ve ark., 2011; Ünal ve ark., 2015; Weatherbee, 2010). Bu durum bazı yasal düzenlemeler gerektirmekte ve bu konudaki ilk adım internetin doğduğu yer olan ABD'de 08.02.1996'da "İletişim Ahlak Yasası (Communications Decency Act)" nın yürürlüğe girmesi olmuştur. Bu yasa ile cinsellik ve şiddet içeren yayınları iletmek, paylaşmak suç niteliğinde görülmüştür. İlgili makamlara bu yasa ile e-posta içeriklerini kontol etme, haber grupları ile yapılan tartışmaları, sohbet odalarındaki yazışmaları kontrol edebilme gibi imkanlar sağlanmıştır. Özgürlüğünün kısıtlandığını düşünen halkın bu yasaya tepki göstermesi ve dava yoluna gitmesi sonucu mahkemenin "özgür fikir alışverişinin sağlayacağı toplumsal faydanın, sansürlü internet kullanımının getireceği faydadan daha fazla olması" gerekçesi ile bu yasa iptal edilmiştir (Sarmaşık'tan aktaran Cihan, 2018).

Teknoloji sadece bireysel olarak etkide kalmayıp örgütleri de hem olumlu hem de olumsuz yönleri ile etkisi altına almıştır (Çınar ve Karcıoğlu, 2015; Gök,

2009). Örgütler artan rekabet ortamında canlı kalabilmek, verimliliğini üst seviyede tutabilmek, maliyet oranlarını azaltabilmek, müşteri ve tedarikçileri ile olan ilişkilerini hem korumak hem de geliştirebilmek için bilişim teknolojilerine olan yatırımlarını artırma ve tüm iş süreçlerine entegre etme yoluna gitmektedir (Laudon ve Laudon, 2011, s.12; Liberman ve ark., 2011; Lim ve Teo, 2005; Van Doorn, 2011).

Bilişim teknolojileri iyi yönetilemediği zaman kazandırdığı fırsatların yanında etik olmayan davranışların da kaynağı durumuna gelmektedir. Bununla birlikte bilgisayar korsanı olarak adlandırılan kişilerin örgütlerin bilişim teknoloji sistemlerine yine bilişim teknolojilerini kullanarak ulaşmaları (siber saldırı) ve faaliyetlerini sürdürmesine engel olmaları oldukça büyük ekonomik sorunlara yol açmaktadır. Bu bağlamda örgütler bazı internet politikaları oluşturma ihtiyacı hissetmiştir. Aynı zamanda "Computer Ethics Institute (Bilgisayar Etiği Enstitüsü)" kurulmuş ve internet ve bilgisayar kullanımının etik ilkeler sınırında kalmasını sağlayacak 10 madde belirlemiştir (Cihan, 2018). Bu maddeler şu şekildedir (Computer Ethics Institute, 2011):

1. Bilgisayar aracılığı ile başkalarına zarar vermeyin,
2. Diğer kişilerin bilgisayar işlerine müdahale etmeyin,
3. Diğer kişilerin bilgisayar dosyalarını incelemeyin,
4. Bilgisayar aracılığı ile hırsızlık yapmayın,
5. Bilgisayar aracılığı ile yalancı şahitlik yapmayın,
6. Ücretini ödemediğiniz tescilli yazılımları kopyalamayın ya da kullanmayın,
7. Diğerlerinin bilgisayarlarını yetkiniz olmadan ya da izin almadan kullanmayın,
8. Diğer kişilerin entelektüel çıktılarını kendinize ait gibi davranmayın,
9. Yazdığınız program ya da tasarladığınız bir sistemin toplumsal sonuçları hakkında düşünerek davranın,
10. Bir bilgisayar kullanıcısı olarak her zaman diğer insanlara saygılı bir şekilde kullanın.

Bilgisayar Etiği Enstitüsü'nün oluşturduğu bu kural ve önerilere uyarak bilgisayar ve internet kullanmayı tercih eden birey ve örgütlerde etik dışı davranışlar

görülmesi beklenmemektedir. Dolayısıyla hem maddi hem de hukuki yaptırımlara maruz kalmayacaklardır.

2.2.5.1. Örgütlerde teknoloji kullanımına bağlı etik sorunlar

Örgütlerde teknoloji kullanımına bağlı olarak ortaya çıkan bazı etik sorunlar şu şekildedir (Laudon ve Laudon, 2011, s.131-143).

Kişisel Gizlilik (Mahremiyet): Bireylerin ya da örgütlerin başka kişiler ya da örgütler tarafından gözetim altında olmak istememesi durumu kişisel gizlilik/mahremiyet olarak ifade edilmektedir. Dürüst olan kişilerin gizleyecek bir şeylerinin olmayacağını savunanarak mahremiyet hakkının çürütülmeye çalışılması bazı mevzuatların düzenlenerek bu hakkın korunmasını gerektirmiştir. Oysa ki, mahremiyet saklanılacak bir şeyin olmaması ile alakalı olmayıp kişiye ait olan hayatı hakkındaki bir olgudur (Karaarslan, Eren ve Koç, 2014). Ülkemizde 24.03.2016 yılında kabul edilen "6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu" ile belirlenen amaç "kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemektir." (Özer, 2019). Teknoloji, bir yandan bireylerin hayatını kolaylaştırırken bir yandan da geleneksel iletişim araçlarına göre çok farklı bir özgürlük alanı oluşturan internet sayesinde bilginin daha da değer kazanmasına yol açmakta ve elektronik gözetim/gözetleme teknolojileri legal veya illegal yollar ile özel yaşam ve mahremiyet alanında ihlâllerin artmasına sebebiyet vermektedir (Çaycı ve Çaycı, 2016). Çalışanların sanal kaytarma davranışlarını kontrol altına alabilmek için yöneticilerin uyguladığı kamera ile izleme ya da e-postaları kontrol etme gibi bir takım önlemsel faaliyetleri iş görenleri rahatsız edici olabilmektedir. Stres altında olan çalışan önemsiz sanal kaytarma davranışı ile stresten uzaklaşma eyleminde bulunamazsa yaptığı işin kalitesinde düşme ya da işten ayrılma niyetinde artma durumu ortaya çıkabilmektedir. Zoghbi ve ark. (2006), izleme yöntemlerinin sanal kaytarma davranışlarında azalma etkisi gösterirken cezalandırma yöntemlerinin bu tür davranışlarda artışa yol açtığını belirtmektedir. Ancak, birçok çalışma izleme politikalarının sanal kaytarma davranışları üzerinde etkili olmadığını savunmaktadır. Uygulanma yolunun, bu yol ile saptanan hataların cezalandırılmamasının, mahremiyet ile ilgili sorunların ya da bireysel farklılıkların bu etkisizlik ile ilgili olduğu düşünülmektedir (Pablo Zoghbi ve Mesa, 2010).

Mülkiyet Hakları: Anayasanın 35. maddesi mülkiyet haklarını sadece taşınır veya taşınmazlar olarak değil, ayrıca "marka ve patent hakkı, fikri mülkiyet hakkı, ticari sırlar" gibi maddi bir varlığı olmayan haklar olarak da tanımlamış ve koruma altına almıştır (Vikipedi Özgür Ansiklopedi, 2022b). Çalışanların örgüt bilgisayarlarına lisansı olmayan yazılımlar yüklemesi, kurumun internet ve bilgisayarı aracılığı ile oyun oynamaları, film izlemeleri ya da müzik dinlemeleri bu hakların ihlâlini kolaylaştırırken korunmasını da zorlaştırabilmektedir (Weatherbee, 2010). Çalışanların sanal kaytarma davranışlarının sonuçları hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları (Yıldız ve Yıldız, 2015) bu davranışların sınırlarını genişletebilmektedir. Dolayısı ile hem örgütler hem de çalışanlar bir takım maddi ve hukuki yaptırımlarla karşılaşabilmektedirler.

Hesap Verilebilirlik, Yükümlülük ve Kontrol: Teknolojik araç gereç kullanımı ile ortaya çıkan hataların verdiği zararlardan kimlerin sorumlu olduğu, kime hesap verileceği ve yükümlülüklerin neler olduğu ile ilgilidir. Bu duruma örnek olarak şunu verebiliriz: ABD'nin itibarlı bir bankasında teknik bir arıza sonucu bilgisayar sistemi bozulmuş ve müşterilerinin hesap çekleri, bakiyeleri vs. birbirine karışmıştır. Mevcut durum düzeltilinceye kadar banka müşterilerine para ödemesi yapamamıştır (Laudon ve Laudon, 2011, s.142). Teknoloji ile ilgili bu sorunlar zaman içinde ortaya çıkabileceği gibi örgüt çalışanlarının bu teknolojileri sanal kaytarma davranışı aracı olarak kullanması sonucu da ortaya çıkabilir. Bu bağlamda örgütün ağ sisteminin yavaşlaması ya da bu sisteme virüs bulaşması gibi sorunlar nedeni ile ortaya çıkan ekonomik zararlardan kimin sorumlu olacağı karşımıza çıkan yeni bir teknoloji sorunu olmaktadır (Mahatanankoon ve ark., 2004).

İş-Yaşam Kalitesi: Bir madalyon gibi iki yüze sahip olan internet ve bilişim teknolojileri sağladığı fırsat ve kolaylıklar nedeni ile hem iş hem de sosyal hayat kalitesini arttırırken sınır tanımayan kullanıcıların yıkıcı sanal kaytarma davranışları bu kalitenin düşmesine yol açmaktadır. Bu bağlamda yöneticiler çalışanlara çeşitli uyarılarda bulunarak sanal kaytarma davranışlarına yönelmelerini engellemek istemektedirler. Tüm uyarılara rağmen bu tür davranışları göstermekten çekinmeyen kişiler çalışanların hem kendi aralarında hem yöneticileri hem de işleri ile olan ilişkilerinde olumsuz durumlar ortaya çıkmasına sebep olarak iş yaşam kalitesinde bozulmaya yol açmaktadırlar. İş yaşam kalitesini olumsuz etkileyen bir diğer durum ise sanal kaytarma davranışlarında kontrolü ele almak isteyen yöneticilerin

uyguladığı kamera ve çeşitli izleme yöntemleri ile çalışanları gözetlemesi durumudur (Cihan, 2018).

2.2.5.2. Sanal kaytarma ve etik ilişkisi

Gerek örgütlerin sağladığı bilişim teknolojileri aracılığı ile gerekse de çalışanların kullandığı akıllı mobil cihazlar aracılığı ile olsun çeşitli nedenlerden dolayı örgütlerde etik ve hukuk kurallarının ihlâl edildiği durumlar söz konusu olmaktadır (Afacan Fındıklı, 2016; Kaplan ve Öğüt, 2012). Bazı araştırmacılar sanal kaytarma davranışlarını da verimliliği düşürdüğü gerekçesi ile etik dışı olarak değerlendirirken (Lim, 2002; Lim ve Teo, 2005; Mills ve ark., 2001; Niaei ve ark., 2014; Weatherbee, 2010); bazı araştırmacılar ise öğretici amaç için veya stresten kısa bir süreliğine uzaklaşabilmek için kullanıldığında verimlilik düzeyinde artış olacağını savunmaktadır (Anandarajan ve Simmers, 2004; Belanger ve Slyke, 2002; Blanchard ve Henle, 2008; Seymour ve Nadasen, 2007). Çalışanların bazı sanal kaytarma davranışları kontrol edilemediğinde örgütün internet ağında yavaşlama ve virüs bulaşması gibi tehlikeli sonuçlar doğurabilmektedir (Lim ve Teo, 2005; Mahatanankoon ve ark., 2004; Yıldız ve Yıldız, 2015; Whitty ve Carr, 2006).

Sonuç olarak daha öncede bahsedilen birçok neden dolayısı ile örgüte ya da kişiye ait teknolojik kaynaklardan beklenen verimi alabilmek, hataları önlemek, kendini ve kurumu koruyabilmek için sahip olunan bu internet ve bilgisayar teknolojilerini belirlenen kurallar ve etik çerçeveler dahilinde kullanmak gerekmektedir.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Türü

Bu araştırma, hastane yöneticileri ve çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasındaki ilişkinin analiz edilmesi amacıyla ilişkisel-tanımlayıcı ve kesitsel tipte gerçekleştirilmiştir**.**

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zaman Özellikleri

Araştırma, Şubat 2022-Ağustos 2022 tarihleri arasında Ankara il merkezinde bulunan Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan, yüz yüze ve online anket yöntemiyle ulaşılabilen 486 hastane yöneticisi ve çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Gazi Üniversitesi Gazi Hastanesi, 2 Ekim 1979 tarihinde Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisine bağlı olarak kurulmuştur. Gazi Hastanesi, üçüncü basamakta 1007 tescilli yatak kapasitesine sahip, sağlık hizmeti sunan ve sağlık bilimleri alanında önemli bir eğitim, araştırma ve uygulama merkezidir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, araştırmanın yapıldığı tarihler arasında, Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde görev yapan 3310 hastane yöneticisi ve çalışanı oluşturmuştur.

Araştırmanın örneklemini ise; Gazi Hastanesi'nde çalışan 3310 sağlık personeli arasından; herhangi bir örnekleme yoluna gidilmeden verilerin toplandığı Şubat 2022-Ağustos 2022 tarihleri arasında, hastanenin idari, poliklinik ve servislerinde görev yapan ve çalışmanın yapıldığı dönemde izinli ve raporlu olan çalışanlar dışında; örneklem ayrımı ve seçimi yapılmaksızın araştırmaya katılmayı kabul eden tüm hastane çalışanları (n=3310) örneklem kapsamına alınmıştır. Kurum e-postası, kişisel e-posta adresleri ve kişisel iletişim araçları ile tüm çalışanlara anket linki ulaştırılmıştır. Ancak pandemi döneminde çok fazla sayıda online anket yapılması nedeni ile çoğu kişinin isteksiz olması, yoğun çalışma temposu nedeni ile anketin unutulması gibi sebeplerden dolayı örneklem sayısına ulaşılamadığı için anketleri yüz yüze uygulama yoluna gidilmiştir. Araştırma, çalışmanın yapıldığı tarihlerde izinli ve raporlu olmayan, çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden ve veri toplama araçlarını eksiksiz dolduran 486 hastane çalışanı ile tamamlanmıştır. Çalışmada, yeterli örnekleme ulaşıp ulaşılmadığını test etmek üzere G*Power

programı ile yapılan güç analizinde; çalışmaya 486 kişi alındığında, Tip hata miktarı 0.05, N2/N1=1, α= 0,05 anlamlılık düzeyinde ve etki büyüklüğü d=0.16 olarak alınmasıyla, testlerde puanlar arasında anlamlı bir ilişki bakılan çalışmada testin gücü, P (1-β hata)= 0.9727880 (%97,2) olarak hesaplanmıştır. Ulaşılan örneklemin yeterli sayıda olduğu saptanmıştır.

3.4. Araştırmanın Değişkenleri

3.4.1. Araştırmanın bağımsız değişkenleri

Araştırmaya katılan hastane yöneticileri ve çalışanlarının bireysel özellikleri (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sektörde çalışma süresi, meslek ve kurumda yönetsel görev durumu) ile internet kullanım özellikleri (internet kullanma süresi, internet erişimi sağlanan yer ve kurum internetini kullanmama gerekçesi) araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır.

3.4.2. Araştırmanın bağımlı değişkenleri

Araştırmaya katılan hastane yöneticileri ve çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları düzeyi araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturmaktadır.

3.5. Araştırmaya Dâhil Edilme ve Dışlanma-Çıkarılma Kriterleri

3.5.1. Araştırmaya dahil edilme kriterleri

- Gazi hastanesinde çalışıyor olmak,
- Yönetici ya da hastane personeli olarak çalışıyor olmak,
- Araştırmaya gönüllü katılmak,
- Veri toplama araçlarını eksiksiz doldurmak.

3.5.2. Araştırmadan dışlanma-çıkarılma kriterleri

- Gazi Hastanesi çalışanı olmamak,
- İzinli ya da raporlu olmak
- Araştırmadan kendi isteği ile ayrılmak,
- Veri toplama araçlarını eksik doldurmak.

3.6. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, araştırmacılar tarafından literatürden yararlanılarak oluşturulan "Kişisel Bilgi Formu", "Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ)" ve "Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ)" kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formu, Sanal Kaytarma Ölçeği ve Etik Yaklaşım Ölçeği'nden oluşan veri toplama araçları EK 1' de yer almaktadır.

3.6.1. Ölçek ve alt boyutları güvenirlik analizi bulguları

3.6.1.1. Kişisel bilgi formu

Araştırmacı tarafından literatür bilgileri doğrultusunda hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, araştırmaya katılan hastane yöneticileri ve çalışanlarının bireysel özelliklerini içeren 6 soru (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sektörde çalışma süresi, meslek ve kurumda yönetsel görev durumu) ile internet kullanım özelliklerinin yer aldığı 3 soru (internet kullanma süresi, internet erişimi sağlanan yer ve kurum internetini kullanmama gerekçesi) olmak üzere 9 sorudan oluşmaktadır (EK 1).

3.6.1.2. Sanal kaytarma ölçeği (SKÖ)

Mesai saatleri içerisinde özel internet kullanımını ölçmek amacı ile oluşturulan Sanal Kaytarma Ölçeği, 5'li likert tipinde 17 madde ve üç alt boyut/faktörden oluşmuştur. Bu faktörler Önemli Sanal Kaytarma Davranışları, Dinlendirici Sanal Kaytarma Davranışları ve Öğretici Sanal Kaytarma Davranışları faktörleridir. Sanal Kaytarma Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Cihan ve Seçkin (2018) tarafından yapılmıştır. Önemli Sanal Kaytarma Davranışları faktörünü oluşturan anketin 12, 13, 20, 17, 11, 16 ve 14. maddeleri için varyans değeri 35,357 ve "Cronbach Alpha" değeri ise 0,81 olarak bulunmuştur. Dinlendirici Sanal Kaytarma Davranışları faktörünü oluşturan anketin 5, 1, 9, 21, 19 ve 18. maddeleri için varyans değer, 12,088 ve Cronbach Alpha değeri 0,83 olarak bulunmuştur. Öğretici Sanal Kaytarma Davranışları faktörünü oluşturan anketin 3, 4, 2 ve 15. maddeleri için varyans değeri 9,391, "Cronbach Alpha" değeri ise 0,80 olarak bulunmuştur (Cihan ve Seçkin, 2018). Bu çalışmada, Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve alt boyut/faktörüne ait iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa değerlerine ilişkin bilgi Tablo 3.1'de verilmiştir.

Tablo 3.1: Sanal Kaytarma Ölçeği ve alt boyutlarına ait cronbach alfa değerleri

Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve Alt Boyutları	N	Madde Sayısı	Maddeler	Cronbach Alfa
Önemli Sanal Kaytarma Alt Boyutu	486	7	11,12,13,14,16,17,20	0,86
Dinlendirici Sanal Kaytarma Alt Boyutu	486	6	1,5,9,18,19,21	0,87
Öğretici Sanal Kaytarma Alt Boyutu	486	4	2,3,4,15	0,79
Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) Toplam	486	17	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12, 13,14,15,16,17,18,19,20,21	0,92

Tablo 3.1 incelendiğinde; Bu çalışmada; Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ)'nin genelinde (17 madde) iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa değeri 0,92 olarak hesaplanmıştır. Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ)'nin alt boyutlarına ait iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde; Önemli Sanal Kaytarma alt boyutu (7 madde) iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa değeri 0,86; Dinlendirici Sanal Kaytarma alt boyutu (6 madde) iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa değeri 0,87 ve Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu (4 madde) iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa değeri 0,79 bulunmuştur.

3.6.1.3. Etik yaklaşım ölçeği (EYÖ)

Etik Yaklaşım Ölçeği, 5'li likert tipinde 10 madde ve 2 alt boyut/faktörden oluşmaktadır. Etik Yaklaşım Ölçeği'nin Görecilik ve İdealizm olmak üzere iki faktör belirlenmiştir. Etik Yaklaşım Ölçeği'nin güvenirliliğini hesaplamak amacı ile iç tutarlılık katsayısı olan "Cronbach Alpha" 0,67 olarak hesaplanmıştır. Bu değer kabul edilebilir derecede güvenilir kabul edilmektedir (Güriş ve Astar, 2015, s.283). Yapısal geçerliliğin kontrolü için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ise ($p=0,000<0,5$) olduğundan faktörler arasında ilişki olduğu ve test sonucunda ($KMO=0,755>0,60$) olduğundan örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulaması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Etik Yaklaşım Ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda 2 faktör belirlenmiş ve bu faktörler varyansın %66,76'sında toplanmıştır. Görecilik faktörünü oluşturan anketin 14, 8, 9, 10, 13 ve 12. maddeleri için varyans değeri 28,839 olarak bulunurken "cronbach alpha" değeri 0,76 olarak bulunmuştur. İdealizm faktörünü oluşturan anketin 3, 5, 2 ve 1. maddeleri için varyans değeri 23,042 "cronbach alpha" değeri ise 0,74 olarak bulunmuştur (Cihan ve Seçkin, 2018).

Görecilik ve idealizm Forsyth (1980)'ye göre bireyin etik tutumlarını etkileyen iki temel faktördür. Görecilik, bir eylem ya da olayın sonucuna odaklanır ve bireylerin kendi ahlaki görüşlerinin evrensel etik kurallarından üstün olduğunu ifade etmektedir. Görecili tutuma sahip bireyler "istisnasız" ahlak kurallarının olmadığına ve her duruma uygun davranışı gösteren etik kuralların olmadığına inanmaktadırlar. İdealizm ise, bireyin eylem ya da davranışlarına odaklanmakta ve gerçekleştirilen eylemin etik ya da etik dışı olmasını eylemenin özünde yatan iyilik veya kötülüğün belirlediğini ifade etmektedir. İdealizm, bireyin diğer kişilerin refahı ile ilgilenmeyi ve her zaman her koşulda başka bir kişiye zarar vermekten kaçınmayı söylemektedir (Özyer ve Azizoğlu, 2010).

Bu çalışmada Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve alt boyut/faktörlerine ait iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa değerleri Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2: Etik Yaklaşım Ölçeği ve alt boyutlarına ait cronbach alfa değerleri

Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve Alt Boyutları	N	Madde Sayısı	Maddeler	Cronbach Alfa
Görecilik Alt Boyutu	486	6	8,9,10,12,13,14	0,80
İdealizm Alt Boyutu	486	4	1,2,3,5	0,72
Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) Toplam	486	10	1,2,3,5,8,9,10,12,13,14	0,68

Tablo 3.2 incelendiğinde; Bu çalışmada; Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ)'nin genelinde (10 madde) iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa değeri 0,68 olarak hesaplanmıştır. Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ)'nin alt boyutlarına ait iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde; Görecilik alt boyutu (6 madde) iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa değeri 0,80 ve İdealizm alt boyutu (4 madde) iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa değeri 0,72 bulunmuştur.

3.7. Araştırmanın Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın uygulanmasından önce, araştırmanın uygulanabilmesi için yazılı izinler ile etik onay alınmıştır. Araştırmanın verileri, Şubat 2022-Ağustos 2022 tarihleri arasında, araştırmanın yürütüldüğü üniversite hastanesinde görev yapan hastane yöneticileri ve çalışanları arasından örneklem ayrımı ve seçimi yapılmaksızın araştırmaya katılmayı kabul eden çalışanlardan yüz yüze görüşme tekniği ve Google

Form üzerinden online anket formu ile toplanmıştır. Yüz yüze görüşme tekniği ve Google Form üzerinden "Kişisel Bilgi Formu", "Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ)" ve "Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ)"nden oluşan online anket formunun başlangıç bölümünde çalışmaya katılmayı kabul eden çalışanlara çalışmanın amacı, içeriği, anket formunun doldurulmasının ortalama ne kadar sürede olacağı hakkında yazılı bilgi verilerek hastanelerde çalışan yönetici ve sağlık çalışanların yazılı ve online onamları alınmıştır. Katılımcılara araştırmaya katılıp katılmama konusundaki kararın tamamen kendilerine ait olduğu, bu çalışmadan toplanılacak verilerin sadece araştırma kapsamında kullanılacağı, gizliliğin kesinlikle sağlanacağı belirtilmiştir. Anket formu, Şubat 2022-Ağustos 2022 tarihleri arasında araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcılara yüz yüze anket tekniği ile mail ve mesajlaşma programları aracılığıyla link paylaşılarak çalışanların online olarak katılımları istenmiştir. Veri toplama sürecinde; örnekleme alınan hastane yöneticileri ve çalışanlarına ulaşılmaya çalışılmıştır. Ancak anketi doldurmak istememe, anket linkinin ulaşmaması olma gibi nedenlerle araştırma kapsamı dışında kalanlar haricinde örnekleme alınan 486 çalışana ulaşılmıştır. Araştırma, veri toplama aracını tam olarak dolduran ve ulaşılabilen 486 hastane yöneticisi ve çalışanı ile tamamlanmıştır.

3.8. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada verilerinin değerlendirilmesinde SPSS (ver:25.0) programı kullanılmıştır. Tanıtıcı Özellikler Formu'ndan elde edilen veriler üzerinden tanımlayıcı istatistik testleri kullanılarak sayı, yüzdelik dağılımı, ortalama, minimum ve maksimum değerler, standart sapma ile maksimum ve minimum değerler belirlenmiştir. Verilerin normal dağılımda olup olmadığı Kolmogorov-Smirnov (K-S) ve Shapiro Wilks testleri ile belirlenmiştir. Elde edilen veriler üzerinden ölçekler ve alt boyutlarının puan ortalaması, standart sapması, medyan, aralık, maksimum ve minimum değerleri belirlenmiştir. Güvenirlik analizi ile ölçeklerin Cronbach alpha katsayısı hesaplanmıştır. Araştırmada bağımsız gruplarda ortalamalar arasında farklılık olup olmadığının karşılaştırılmasında; normal dağılıma uymayan verilerde iki grup için Mann Whitney-U testi, ikiden fazla grup için Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Gruplar arası fark Bonferroni testi ile incelenmiştir. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için normal dağılıma uymayan değişkenlerde Spearman Korelasyon Katsayısı analizi uygulanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde anlamlılık düzeyi $p<0.05$ kabul edilmiştir.

3.8.1. Normallik dağılım bulguları

Araştırmada, ölçekler ve alt boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3: Sanal Kaytarma Ölçeği ve alt boyutları ile Etik Yaklaşım Ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri

Ölçek ve AltBoyutları	N	Min	Maks	Ort.	Ss	p*	Çarpıklık	Basıklık
Önemli Sanal Kaytarma Alt Boyutu	486	1,00	5,00	1,50	0,64	0,000*	2,181	6,528
Dinlendirici Sanal Kaytarma Alt Boyutu	486	1,00	5,00	2,39	0,82	0,000*	0,412	0,015
Öğretici Sanal Kaytarma Alt Boyutu	486	1,00	5,00	2,49	0,84	0,000*	0,371	-0,236
Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) Toplam	486	1,00	5,00	2,05	0,64	0,000*	1,065	2,352
Görecilik Alt Boyutu	486	1,00	5,00	3,64	0,86	0,000*	-0,616	0,365
İdealizm Alt Boyutu	486	1,00	5,00	3,25	0,80	0,000*	-0,277	-0,114
Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) Toplam	486	1,00	5,00	3,41	0,58	0,000*	-0,865	2,763

-*Kolmogorov-Smirnov testi ile normallik dağılımı analiz edilmiştir. * p<0,001*

Tablo 3.3 incelendiğinde; Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve alt boyutları ile Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve alt boyutlarına ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım sınırları içerisinde (+1,5;-1,5) olmadığı ve Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına normallik dağılım göstermediği ($p<0,005$) görülmektedir. Bu durumda ölçek ve alt boyutlarının analizlerinde nonparametrik testler kullanılmasına karar verilmiştir. Araştırmada, Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve alt boyutları ile Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve alt boyutlarının tanıtıcı ve özelliklere göre bağımsız gruplarda ortalamalar arasında farklılık olup olmadığının karşılaştırılmasında; normal dağılıma uymayan verilerde iki grup için Mann Whitney-U testi, ikiden fazla grup için Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için normal dağılıma uymayan değişkenlerde Spearman Korelasyon Katsayısı analizi uygulanmıştır.

3.9. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırma verileri toplanmadan önce, Çankırı Karatekin Üniversitesi Etik Kurulu Başkanlığından 23 sayılı ve 16.11.2021 tarihli etik onay alınmıştır (EK 2). Araştırma uygulamasına başlamadan önce "Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ)"ve "Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ)"'nin Türkçe geçerlilik ve güvenirliğini yapan yazarlardan e-posta yoluyla ölçeklerin çalışmada kullanılabilmesi için izin alınmıştır (EK 3). Sağlık

Bakanlığı Bilimsel Araştırma Platformu'ndan mail yolu ile izin alınmıştır (EK 4). Araştırmanın yapıldığı hastanelerde çalışan yönetici ve sağlık çalışanlarından araştırmada veri toplanabilmesi için Gazi Hastanesi Hastane Başhekimliğinden araştırma izinleri alınmıştır. Veri toplama aşamasında da örnekleme alınan ve araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcılar bilgilendirilerek online yazılı onamları alınmıştır. Araştırmaya katılan hastanelerde çalışan yönetici ve sağlık çalışanlara araştırmanın amacı, planı ve elde edilen verilerin nerede ve nasıl kullanılacağına ilişkin bilgi yazılı olarak aktarılmıştır ve "İnsan Onuruna Saygı" ilkesi, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyenlerin alınması ile "Özerkliğe Saygı" ilkesi, araştırmada elde edilen bilgilerin gizli tutulacağı belirtilerek 'Gizlilik ve Gizliliğin Korunması' ilkesi yerine getirilmiştir. Araştırmada Helsinki Bildirgesinde yer alan bütün etik ilkelere uyulmuştur.

4. BULGULAR

Hastane çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasındaki ilişkinin analiz edilmesi amacıyla kesitsel, tanımlayıcı ve ilişkisel olarak gerçekleştirilen çalışmanın tablo ve bulguları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.1: Hastane çalışanlarının tanıtıcı özelliklerinin dağılımı (N=486)

Katılımcının	Tanıtıcı özellikleri	N	%
Cinsiyet	Kadın	338	69,5
	Erkek	148	30,5
Yaş	18-25 yaş	57	11,7
	26-30 yaş	102	21,0
	31-35 yaş	80	16,5
	36-40 yaş	86	17,7
	41-45 yaş	77	15,8
	46 ve üzeri yaş	84	17,3
Eğitim Durumu	İlköğretim	22	4,5
	Lise	60	12,3
	Yüksekokul	32	6,6
	Lisans	232	47,7
	Yüksek Lisans	104	21,4
	Doktora	36	7,4
Sektörde Çalışma Süresi	1 yıldan az	28	5,8
	1-3 yıl	71	14,6
	4-7 yıl	82	16,9
	8-10 yıl	45	9,3
	10 yıldan fazla	260	53,5
Meslek	Hemşire	236	48,6
	Hekim/doktor	100	20,6
	İdari personel	114	23,5
	Sağlık teknikeri	22	4,5
	Fizyoterapist	6	1,2
	Diyetisyen	8	1,6
Kurumda Yönetsel Görev Durumu	Var	82	16,9
	Yok	404	83,1
Toplam		486	100,0

Tablo 4.1'de hastane çalışanlarının tanıtıcı özelliklerinin dağılımı verilmiştir. Tablo 4.1 incelendiğinde; araştırmaya katılan hastane çalışanlarının %69,5'inin kadın, %21'inin 26-30 yaş aralığında, %47,7'sinin lisans mezunu olduğu, %53,5'inin sağlık sektöründe 10 yıldan fazla çalıştığı, %48,6'sının hemşire olarak çalıştığı ve %16,9'unun kurumda yönetsel görevi olduğu, %83,1'inin kurumda yönetsel görevi olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.1).

Tablo 4.2: Hastane çalışanlarının internet kullanım özelliklerinin dağılımı (N=486)

Katılımcının	Özellikler	N	%
İnternet Kullanım Süresi	1 yıldan az	8	1,6
	1-3 yıl	8	1,6
	4-7 yıl	29	6,0
	8-10 yıl	71	14,6
	10 yıldan fazla	370	76,1
İnternet Erişimi Sağlanan Yer	Çalıştığı kurumda	14	2,9
	Evde	43	8,8
	Mobil cihaz ile her yerde	429	88,3
Kurum İnternetini Kullanmama Gerekçesi (n:437)	Kurumun sağladığı internetin yavaş olması	140	32,0
	Kurumun sağladığı internetin filtreli olması	71	16,2
	Diğer	226	51,7

**Yüzdeler n üzerinden hesaplanmıştır.*

Tablo 4.2'de hastane çalışanlarının internet kullanım özelliklerinin dağılımı verilmiştir. Tablo 4.2 incelendiğinde; araştırmaya hastane çalışanlarının %76,1'inin 10 yıldan fazla süredir internet kullandığı, %88,3'ünün internete mobil cihaz ile her yerde erişim sağladığı, kurum internetini kullanmayanların %51,7'sinin diğer nedenlerle kurumun internetini kullanmadığı saptanmıştır (Tablo 4.2).

Tablo 4.3: Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve alt boyutları puan ortalamaları

SKÖ ve Alt Boyutları	n	Madde Sayısı	Min.	Maks.	Medyan	Ort.±Ss
Önemli Sanal Kaytarma Alt Boyutu	486	7	1,00	5,00	1,28	1,50±0,64
Dinlendirici Sanal Kaytarma Alt Boyutu	486	6	1,00	5,00	2,33	2,39±0,82
Öğretici Sanal Kaytarma	486	4	1,00	5,00	2,50	2,49±0,84
SKÖ Toplam	486	17	1,00	5,00	1,94	2,05±0,64

Tablo 4.3'te araştırmaya katılan hastane çalışanlarının Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve alt boyutlarına ait puan ortalamaları verilmiştir.

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ)'nden ortalama 2,05±0,64 (min.-maks.:1-5 ve medyan:1,94) puan aldıkları belirlenmiştir. Hastane çalışanlarının Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ)'nin alt boyutlarından sırasıyla; Önemli Sanal Kaytarma alt boyutundan ortalama 1,50±0,64 (min.-maks.:1-5 ve medyan:1,28) puan, Dinlendirici Sanal Kaytarma alt boyutundan ortalama 2,39±0,82 (min.-maks.: 1-5 ve medyan: 2,33) puan, ve Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutundan ortalama 2,49±0,84 (min.-maks.:1-5 ve medyan:2,50) puan aldıkları saptanmıştır. Bu bulgular doğrultusunda hastane çalışanlarının sanal

kaytarma davranışlarının düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının önemli sanal kaytarma davranışlarının en düşük, öğretici sanal kaytarma davranışlarının en yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.3).

Tablo 4.4: Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve alt boyutları puan ortalamaları

EYÖ ve Alt Boyutları	N	Madde Sayısı	Min.	Maks.	Medyan	Ort.±Ss
Görecilik Alt Boyutu	486	6	1,00	5,00	3,75	3,64±0,86
İdealizm Alt Boyutu	486	4	1,00	5,00	3,33	3,25±0,80
EYÖ Toplam	486	10	1,00	5,00	3,45	3,41±0,58

Tablo 4.4'te araştırmaya katılan hastane çalışanlarının Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve alt boyutlarına ait puan ortalamaları verilmiştir.

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ)'nden ortalama 3,41±0,58 (min.-maks.:1-5 ve medyan:3,45) puan aldıkları belirlenmiştir. Hastane çalışanlarının Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ)'nin alt boyutlarından sırasıyla; Görecilik alt boyutundan ortalama 3,64±0,86 (min.-maks.:1-5 ve medyan:3,75) puan ve İdealizm alt boyutundan ortalama 3,25±0,80 (min.-maks.: 1-5 ve medyan: 3,33) puan aldıkları saptanmıştır Bu bulgular doğrultusunda hastane çalışanlarının mesleki etik algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının görecilik etik algılarının idealizm etik algılarına göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.4).

Tablo 4.5: Hastane çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasındaki ilişki

Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve Alt Boyutları		Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve Alt Boyutları		
		Görecilik	İdealizm	EYÖ Toplam
Önemli Sanal Kaytarma	r[a]	-0,320*	0,367*	0,182*
	p	0,000	0,000	0,000
Dinlendirici Sanal Kaytarma	r[a]	-0,343*	0,362*	0,142*
	p	0,000	0,000	0,000
Öğretici Sanal Kaytarma	r[a]	-0,189*	0,244*	0,127*
	p	0,000	0,000	0,000
SKÖ Toplam	r[a]	-0,337*	0,368*	0,160*
	p	0,000	0,000	0,000

**Normal dağılıma sahip olmayan iki nicel verinin ilişkisinin incelenmesinde [a]Spearman korelasyon analizi uygulanmıştır, *p<0,01*

Tablo 4.5'te hastane çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasındaki ilişki verilmiştir.

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) toplam puanı ile Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) puanı (r=0,160; p=0,000) arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) toplam puanı ile EYÖ'nin Görecilik alt boyutu puanı (r=-0,337; p=0,000) arasında negatif yönde düşük düzeyde ve Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) puanı ile EYÖ'nin İdealizm alt boyutu puanı (r=0,368; p=0,000) arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.5).

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) alt boyutları puanları ile Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) alt boyutları puanları arasındaki ilişki incelendiğinde; SKÖ'nin Önemli Sanal Kaytarma alt boyutu puanı ile EYÖ Görecilik alt boyutu puanı (r=-0,320; p=0,000) arasında negatif yönde düşük düzeyde; EYÖ'nin İdealizm alt boyutu puanı (r=0,367; p=0,000) arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve EYÖ toplam puanı (r=0,182; p=0,000) arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. SKÖ'nin Dinlendirici Sanal Kaytarma alt boyutu puanı ile EYÖ Görecilik alt boyutu puanı (r=-0,343; p=0,000) arasında negatif yönde düşük düzeyde; EYÖ'nin İdealizm alt boyutu puanı (r=0,362; p=0,000) arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve EYÖ toplam puanı (r=0,142; p=0,000) arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. SKÖ'nin Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu puanı ile EYÖ Görecilik alt boyutu puanı (r=-189; p=0,000) arasında negatif yönde düşük düzeyde; EYÖ'nin İdealizm alt boyutu puanı (r=0,244; p=0,000) arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve EYÖ toplam puanı (r=0,127; p=0,000) arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.5).

Tablo 4.6: Hastane çalışanlarının bazı tanıtıcı özellikleri ile SKÖ ve alt boyutları puan ortalamalarının karşılaştırılması

Tanıtıcı Özellikler		Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve Alt Boyutları							
		Önemli Sanal Kaytarma		Dinlendirici Sanal Kaytarma		Öğretici Sanal Kaytarma		SKÖ Toplam	
Cinsiyet	N	Ort.±Ss	Medyan	Ort.±Ss	Medyan	Ort.±Ss	Medyan	Ort.±Ss	Medyan
Kadın	338	1,53±0,60	1,28	2,41±0,82	2,33	2,50±0,83	2,50	2,07±0,64	2,00
Erkek	148	1,44±0,71	1,14	2,33±0,82	2,16	2,46±0,85	2,50	1,99±0,65	1,88
İstatistiksel Analiz		*Z= 2.860-; p=0.004**		*Z= -1.182; p=0.237*		*Z= -0.514; p=0.607*		*Z= 1.528-; p=0.126*	
Yaş									
18-25 yaş[1]	57	1,67±0,72	1,57	2,64±0,94	2,66	2,68±0,97	2,50	2,25±0,75	2,17
26-30 yaş[2]	102	1,60±0,53	1,57	2,69±0,82	2,66	2,74±0,86	2,75	2,25±0,61	2,29
31-35 yaş[3]	80	1,73±0,73	1,50	2,50±0,77	2,66	2,55±0,74	2,50	2,21±0,63	2,20
36-40 yaş[4]	86	1,49±0,75	1,14	2,30±0,85	2,16	2,29±0,79	2,25	1,96±0,72	1,88
41-45 yaş[5]	77	1,34±0,56	1,14	2,12±0,76	2,16	2,35±0,87	2,25	1,85±0,57	1,82
46 ve üzeri yaş[6]	84	1,22±0,35	1,07	2,03±0,57	2,00	2,34±0,70	2,25	1,77±0,41	1,76
İstatiksel Analiz		*χ2=59.145; p=0.000**		*χ2=48.748; p=0.000**		*χ2=23.911; p=0.000**		*χ2=54.459; p=0.000**	
Fark		*[1-5,1-6,2-6,3-5,3-6, 4-6,5-6]***		*[1-6,2-5,2-6,3-5,3-6, 4-6,5-6]***		*[1-5,1-6,2-4,2-5,2-6, 3-5,3-6]***		*[1-5,1-6,2-4,2-5,2-6,3-5,3-6]***	
Eğitim Durumu									
İlköğretim[1]	22	1,40±0,54	1,21	1,68±0,63	1,58	1,80±0,75	1,75	1,59±0,44	1,52
Lise[2]	60	1,60±0,91	1,28	2,05±0,95	2,00	2,18±0,92	2,00	1,90±0,84	1,79
Yüksekokul[3]	32	1,67±0,60	1,57	2,45±0,69	2,50	2,46±0,83	2,25	2,13±0,58	2,00
Lisans[4]	232	1,54±0,63	1,35	2,51±0,81	2,50	2,50±0,82	2,50	2,11±0,64	2,00
Yüksek Lisans[5]	104	1,45±0,53	1,28	2,50±0,78	2,50	2,71±0,79	2,75	2,12±0,57	2,08
Doktora[6]	36	1,15±0,32	1,00	2,22±0,70	2,00	2,73±0,64	2,75	1,90±0,47	1,82
İstatiksel Analiz		*χ2=29.695; p=0.000**		*χ2=37.673; p=0.000**		*χ2=39.009; p=0.000**		*χ2=26.402; p=0.000**	
Fark		*[2-6,3-6,4-6]***		*[1-3,1-4-1-5,2-4,2-5]***		*[1-3,1-4-1-5,2-5,2-6]***		*[1-3,1-4-1-5]***	
Sektörde Çalışma Süresi									
1 yıldan az[1]	28	1,55±0,76	1,28	2,45±0,88	2,50	2,59±0,94	2,50	2,11±0,78	2,08
1-3 yıl[2]	71	1,65±0,73	1,57	2,61±1,00	2,50	2,57±0,99	2,25	2,20±0,76	2,17
4-7 yıl[3]	82	1,60±0,54	1,42	2,61±0,81	2,66	2,71±0,83	2,62	2,22±0,60	2,14
8-10 yıl[4]	45	1,72±0,73	1,57	2,41±0,82	2,16	2,45±0,79	2,50	2,13±0,63	2,11
10 yıldan fazla[5]	260	1,39±0,58	1,14	2,25±0,74	2,16	2,39±0,77	2,50	1,93±0,59	1,82
İstatiksel Analiz		*χ2=28.978; p=0.000**		*χ2=18.386; p=0.001**		*χ2=9.729; p=0.045**		*χ2=22.352; p=0.000**	
Fark		*[2-6,4-6]***		*[3-6]***		*[2-6,4-6]***		*[2-6,3-6]***	
Meslek									
Hemşire[1]	236	1,59±0,59	1,42	2,56±0,79	2,50	2,56±0,79	2,50	2,16±0,61	2,05
Hekim/doktor[2]	100	1,33±0,53	1,14	2,41±0,77	2,33	2,73±0,75	2,50	2,04±0,58	1,97
İdari personel[3]	114	1,52±0,80	1,14	2,10±0,90	2,00	2,18±0,93	2,00	1,88±0,74	1,79
Sağlık teknikeri[4]	22	1,36±0,55	1,14	1,95±0,73	1,75	2,14±0,77	2,00	1,75±0,59	1,70
Fizyoterapist[5]	6	1,30±0,22	1,21	2,22±0,80	2,00	3,00±0,41	2,75	2,02±0,29	1,91
Diyetisyen[6]	8	1,42±0,34	1,35	2,50±0,28	2,58	2,46±,43	2,62	2,05±0,24	2,00
İstatiksel Analiz		*χ2=25.601; p=0.000**		*χ2=30.660; p=0.000**		*χ2=38.155; p=0.000**		*χ2=25.957; p=0.000**	
Fark		*[1-2]***		*[1-3]***		*[1-3,2-4]***		*[1-3,2-3,2-4,3-5]***	
Kurumda Yönetsel Görev Durumu									
Var	82	1,23±0,35	1,00	2,33±0,65	2,33	2,64±0,77	2,50	1,95±0,46	1,88
Yok	404	1,56±0,66	1,35	2,40±0,86	2,33	2,46±0,85	2,50	2,07±0,67	2,00
İstatiksel Analiz		*Z= -5.220; p=0.000**		*Z= -0.784; p=0.433*		*Z= -1.755; p=0.079*		*Z= -1.388; p=0.165*	

**Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Kruskall-Wallis H" test (χ2-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır. *p<0.005, **Bonferroni testi ile gruplar arası fark analiz edilmiştir.*

Tablo 4.6'da hastane çalışanlarının bazı tanıtıcı özellikleri ile Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve alt boyutları puanlarının karşılaştırılması verilmiştir.

Hastane çalışanlarının cinsiyet gruplarına göre Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve alt boyut puanlarından; "Önemli Sanal Kaytarma alt boyutu" puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği ($p<0.05$); "Dinlendirici Sanal Kaytarma", "Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu" ve "SKÖ Toplam" puanları açısından anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$). Kadın çalışanların Önemli Sanal Kaytarma puanlarının, erkek çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Hastane çalışanlarının yaş gruplarına göre Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve alt boyut puanlarından; "Önemli Sanal Kaytarma alt boyutu", "Dinlendirici Sanal Kaytarma", "Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu" ve "SKÖ Toplam" puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; 41-45 yaş grubu ile 46 yaş ve üzeri grubundaki çalışanların daha küçük yaş gruplarındaki çalışanlara göre SKÖ ve alt boyut puanlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu belirlenmiştir.

Hastane çalışanlarının eğitim gruplarına göre Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve alt boyut puanlarından; "Önemli Sanal Kaytarma alt boyutu", "Dinlendirici Sanal Kaytarma", "Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu" ve "SKÖ Toplam" puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; doktora mezunu olan çalışanların, ilköğretim, lise ve yüksekokul mezunu çalışanlara göre Önemli Sanal Kaytarma alt boyut puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu belirlenmiştir. İlköğretim ve lise mezunu olan çalışanların, yüksekokul, lisans ve yüksek lisans mezunu çalışanlara göre Dinlendirici Sanal Kaytarma alt boyutu, Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu ve SKÖ Toplam puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu belirlenmiştir.

Hastane çalışanlarının sektörde çalışma süresi gruplarına göre Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve alt boyut puanlarından; "Önemli Sanal Kaytarma alt boyutu", "Dinlendirici Sanal Kaytarma", Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu" ve "SKÖ Toplam" puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi

amacıyla Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; sektörde 10 yıldan fazla çalışanların, sektörde daha az süreli çalışanlara göre Önemli Sanal Kaytarma alt boyutu, Dinlendirici Sanal Kaytarma alt boyutu, Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu ve SKÖ Toplam puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu belirlenmiştir.

Hastane çalışanlarının meslek gruplarına göre Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve alt boyut puanlarından; "Önemli Sanal Kaytarma alt boyutu", "Dinlendirici Sanal Kaytarma", "Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu" ve "SKÖ Toplam" puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; hemşirelerin hekimlere göre Önemli Sanal Kaytarma alt boyutu puanlarının düşük, hemşirelerin diğer meslek gruplarına göre Dinlendirici Sanal Kaytarma alt boyutu, Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu ve SKÖ Toplam puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Hastane çalışanlarının kurumda yönetsel görev durumuna göre Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve alt boyut puanlarından; "Önemli Sanal Kaytarma alt boyutu" puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği ($p<0.05$); "Dinlendirici Sanal Kaytarma", "Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu" ve "SKÖ Toplam" puanları açısından anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$). Kurumda yönetsel görevi olmayan çalışanların Önemli Sanal Kaytarma puanlarının, yönetsel görevi olan çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.7: Hastane çalışanlarının bazı tanıtıcı özellikleri ile EYÖ ve alt boyutları puan ortalamalarının karşılaştırılması

Tanıtıcı Özellikler		Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve Alt Boyutları					
		İdealizm		Görecilik		EYÖ Toplam	
Cinsiyet		Ort.±Ss	Medyan	Ort.±Ss	Medyan	Ort.±Ss	Medyan
Kadın	338	3,61±0,78	3,75	3,39±0,74	3,50	3,48±0,51	3,50
Erkek	148	3,71±1,00	4,00	2,95±0,85	3,00	3,25±0,70	3,30
İstatiksel Analiz		*Z=-2.197; p=0.028**		*Z=-5.220; p=0.000**		*Z=-3.332; p=0.001**	
Yaş							
18-25 yaş[1]	57	3,53±0,92	3,50	3,56±0,90	3,83	3,55±0,70	3,70
26-30 yaş[2]	102	3,48±0,80	3,50	3,53±0,72	3,50	3,51±0,51	3,60
31-35 yaş[3]	80	3,43±0,87	3,50	3,26±0,69	3,33	3,33±0,60	3,40
36-40 yaş[4]	86	3,60±0,90	3,50	3,15±0,77	3,16	3,33±0,61	3,30
41-45 yaş[5]	77	3,82±0,66	3,75	3,25±0,70	3,33	3,48±0,46	3,50
46 ve üzeri yaş[6]	84	4,00±0,87	4,12	2,81±0,82	2,66	3,29±0,61	3,30
İstatiksel Analiz		*χ2=32.581; p=0.000**		*χ2=45.936; p=0.000**		*χ2=19.254; p=0.002**	
Fark		*[1-6,2-6,3-5,3-6]***		*[1-6,2-4,2-6,3-6,4-6,5-6]***		*[1-6,2-6,3-5,3-6]***	
Eğitim Durumu							
İlköğretim[1]	22	3,57±0,84	3,75	3,03±0,74	3,16	3,25±0,55	3,30
Lise[2]	60	3,64±1,26	4,00	3,00±0,94	3,08	3,25±0,96	3,40
Yüksekokul[3]	32	3,65±0,96	3,75	3,44±0,75	3,58	3,52±0,65	3,65
Lisans[4]	232	3,60±0,77	3,50	3,39±0,72	3,50	3,47±0,49	3,50
Yüksek Lisans[5]	104	3,59±0,73	3,50	3,30±0,75	3,33	3,42±0,50	3,50
Doktora[6]	36	4,14±0,71	4,25	2,62±0,85	2,33	3,23±0,38	3,20
İstatiksel Analiz		*χ2=19.785; p=0.001**		*χ2=39.512; p=0.000**		*χ2=18.197; p=0.003**	
Fark		*[4-6,5-6]***		*[4-6,5-6]***		*[3-6,4-6,5-6]***	
Sektörde Çalışma Süresi							
1 yıldan az[1]							
1-3 yıl[2]	28	3,70±1,01	3,87	3,57±0,83	3,83	3,62±0,77	3,70
4-7 yıl[3]	71	3,35±0,90	3,50	3,50±0,87	3,66	3,44±0,61	3,60
8-10 yıl[4]	82	3,43±0,72	3,50	3,41±0,72	3,50	3,42±0,55	3,50
10 yıldan fazla[5]	45	3,63±0,88	3,75	3,35±0,68	3,33	3,47±0,55	3,50
İstatiksel Analiz	260	3,78±0,83	3,87	3,09±0,78	3,16	3,37±0,57	3,40
Fark		*χ2=24.256; p=0.000**		*χ2=26.643; p=0.000**		*χ2=9.407; p=0.052*	
		*[2-5,3-5]***		*[1-5,2-5,3-5]***		-	
Meslek							
Hemşire[1]	236	3,57±0,76	3,50	3,42±0,68	3,50	3,48±0,44	3,50
Hekim/doktor[2]	100	3,73±0,76	3,75	3,06±0,85	3,00	3,33±0,50	3,30
İdari personel[3]	114	3,69±1,10	4,00	3,06±0,87	3,16	3,31±0,81	3,40
Sağlık teknikeri[4]	22	3,82±0,97	4,00	3,18±0,97	3,66	3,44±0,83	3,60
Fizyoterapist[5]	6	3,50±0,65	3,62	3,44±0,96	3,16	3,46±0,50	3,40
Diyetisyen[6]	8	3,75±0,35	3,75	3,62±0,73	3,58	3,67±0,45	3,70
İstatiksel Analiz		*χ2=8.754; p=0.119*		*χ2=22.160; p=0.000**		*χ2=13.114; p=0.022**	
Fark		-		*[1-3,1-2]***		*[1-3,1-2]***	
Kurumda Yönetsel Görev Durumu							
Var	82	3,82±0,84	4,00	2,87±0,72	2,91	3,25±0,47	3,25
Yok	104	3,61±0,86	3,75	3,33±0,79	3,33	3,44±0,60	3,50
İstatiksel Analiz		*Z= -2.470; p=0.013**		*Z= -4.744; p=0.00**		*Z= -3.552; p=0.000**	

**Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Kruskall-Wallis H" test (χ2-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır. *p<0.005, **Bonferroni testi ile gruplar arası fark analiz edilmiştir.*

Tablo 4.7'de hastane çalışanlarının bazı tanıtıcı özellikleri ile Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve alt boyutları puanlarının karşılaştırılması verilmiştir.

Hastane çalışanlarının cinsiyet gruplarına göre Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve alt boyut puanlarından; "İdealizm alt boyutu", "Görecilik alt boyutu" ve "EYÖ Toplam" puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Kadın çalışanların EYÖ ve alt boyut puanlarının, erkek çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Hastane çalışanlarının yaş gruplarına göre Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve alt boyut puanlarından; "İdealizm alt boyutu", "Görecilik alt boyutu" ve "EYÖ Toplam" puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; 41-45 yaş grubu ile 46 yaş ve üzeri grubundaki çalışanların daha küçük yaş gruplarındaki çalışanlara göre İdealizm alt boyutu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. 18-25 yaş ile 26-30 grubundaki çalışanların daha büyük yaş gruplarındaki çalışanlara göre Görecilik alt boyutu ve EYÖ toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Hastane çalışanlarının eğitim gruplarına göre Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve alt boyut puanlarından; "İdealizm alt boyutu", "Görecilik alt boyutu" ve "EYÖ Toplam" puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; doktora mezunu olan çalışanların, lisans ve yüksek lisans mezunu çalışanlara göre İdealizm alt boyutu alt boyut puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Yüksekokul, lisans ve yüksek lisans mezunu olan çalışanların, doktora mezunu çalışanlara göre Görecilik alt boyutu ve EYÖ toplam puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Hastane çalışanlarının sektörde çalışma süresi gruplarına göre Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve alt boyut puanlarından; "İdealizm alt boyutu" ve "Görecilik alt boyutu" puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit

edilmiştir ($p<0.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; sektörde 10 yıldan fazla çalışanların, sektörde 1-3 yıl ve 4-7 yıl arasında çalışanlara göre İdealizm alt boyutu puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Sektörde 10 yıldan fazla çalışanların, sektörde 1 yıldan az, 1-3 yıl ve 4-7 yıl arasında çalışanlara göre Görecilik alt boyutu puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu belirlenmiştir. Hastane çalışanlarının sektörde çalışma süresi gruplarına göre Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Hastane çalışanlarının meslek gruplarına göre Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve alt boyut puanlarından; "Görecilik alt boyutu" ve "EYÖ Toplam" puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; hemşirelerin hekimlere göre Görecilik alt boyutu ve EYÖ Toplam puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Hastane çalışanlarının meslek gruplarına göre İdealizm alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Hastane çalışanlarının kurumda yönetsel görev durumuna göre Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve alt boyut puanlarından; "İdealizm alt boyutu", "Görecilik alt boyutu" ve "EYÖ Toplam" puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Kurumda yönetsel görevi olmayan çalışanların EYÖ toplam puanının, kurumda yönetsel görevi olan çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Kurumda yönetsel görevi olan çalışanların İdealizm alt boyutu puanının, kurumda yönetsel görevi olmayan çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir

Tablo 4.8: Hastane çalışanlarının internet kullanım özellikleri ile SKÖ ve alt boyutları puan ortalamalarının karşılaştırılması

İnternet Kullanım Özellikleri	Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve Alt Boyutları								
		Önemli Sanal Kaytarma		Dinlendirici Sanal Kayatrma		Öğretici Sanal Kaytarma		SKÖ Toplam	
İnternet Kullanma Süresi	N	Ort.±Ss	Medyan	Otr.±Ss	Medyan	Ort.±Ss	Medyan	Ort.±Ss	Medyan
1 yıldan az[1]	8	1,91±0,99	1,57	2,06±0,70	2,33	2,06±0,82	1,87	2,00±0,71	1,88
1-3 yıl[2]	8	1,42±0,66	1,00	1,62±0,67	1,50	1,71±0,71	1,37	1,56±0,65	1,29
4-7 yıl[3]	29	1,65±0,64	1,42	2,16±0,74	2,16	2,21±0,99	2,00	1,96±0,60	1,82
8-10 yıl[4]	71	1,50±0,62	1,28	2,24±0,85	2,00	2,38±0,76	2,25	1,97±0,62	1,82
10 yıldan fazla[5]	370	1,49±0,63	1,28	2,46±0,82	2,50	2,56±0,83	2,50	2,08±0,65	2,00
İstatiksel Analiz		*χ2=5.885; p=0.208*		*χ2=12.887; p=0.012**		*χ2=15.605; p=0.004**		*χ2=6.666; p=0.156*	
Fark		-		*[2-5]***		*[2-5]***		-	
İnternet Erişimi Sağlanan Yer									
Çalıştığı kurumda[1]	14	2,18±1,42	1,57	2,50±1,31	2,41	2,87±1,17	2,87	2,45±1,22	2,14
Evde[2]	43	1,35±0,43	1,28	2,16±0,76	2,16	2,11±0,67	2,00	1,82±0,50	1,82
Mobil cihaz ile her yerde[3]	429	1,50±0,60	1,28	2,41±0,81	2,33	2,52±0,83	2,50	2,06±0,62	2,00
İstatiksel Analiz		*χ2=5.027; p=0.081*		*χ2=3.511; p=0.173*		*χ2=11.153; p=0.004**		*χ2=6.329; p=0.042**	
Fark		-		-		*[1-2,1-3]***		*[1-2,1-3]***	
Kurum İnternetini Kullanmama Gerekçesi (n=437)									
Kurumun sağladığı internetin yavaş olması[1]	140	1,62±0,67	1,42	2,51±0,83	2,50	2,54±0,80	2,50	2,15±0,65	2,17
Kurumun sağladığı internetin filtreli olması[2]	71	1,68±0,87	1,42	2,77±0,82	2,66	2,71±0,92	2,50	2,31±0,76	2,17
Diğer[3]	226	1,43±0,54	1,28	2,22±0,79	2,16	2,35±0,84	2,25	1,92±0,60	1,88
İstatiksel Analiz		*χ2=9.650; p=0.008**		*χ2=25.471; p=0.000**		*χ2=11.565; p=0.003**		*χ2=21.018; p=0.008**	
Fark		*[1-3,2-3]***		*[1-3,2-3]***		*[2-3]***		*[1-3,2-3]***	

**Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Kruskall-Wallis H" test (χ2-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır. *p<0.005, **Bonferroni testi ile gruplar arası fark analiz edilmiştir*.

Tablo 4.8'de hastane çalışanlarının internet kullanım özellikleri ile Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve alt boyutları puanlarının karşılaştırılması verilmiştir.

Hastane çalışanlarının internet kullanma süresi gruplarına göre Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve alt boyut puanlarından; "Dinlendirici Sanal Kaytarma alt boyutu" ve "Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu" puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği ($p<0.05$); "Önemli Sanal Kaytarma alt boyutu" ve "SKÖ Toplam" puanları açısından anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; 10 yıldan fazla süredir internet kullanan çalışanların 1 yıldan az süredir internet kullanan çalışanlara göre Dinlendirici Sanal

Kaytarma ve Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu belirlenmiştir.

Hastane çalışanlarının internet erişimi sağlanan yer gruplarına göre Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve alt boyut puanlarından; "Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu" ve SKÖ Toplam" puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği ($p<0.05$); "Önemli Sanal Kaytarma alt boyutu" ve "Dinlendirici Sanal Kaytarma" alt boyutu puanları açısından anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; çalıştığı kurumda internet erişimi sağlayan çalışanların, evde ve mobil cihaz ile her yerden internet erişimi sağlayan çalışanlara göre Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu ve SKÖ toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu belirlenmiştir.

Hastane çalışanlarının kurum internetini kullanmama gerekçesi gruplarına göre Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ve alt boyut puanlarından; "Önemli Sanal Kaytarma alt boyutu", "Dinlendirici Sanal Kaytarma", "Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu" ve "SKÖ Toplam" puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; diğer kurum internetini kullanmama gerekçesi olan çalışanların, kurumun sağladığı internetin yavaş olması ve kurumun sağladığı internetin filtreli olması nedeniyle kurum internetini kullanmama gerekçesi olan çalışanlara göre SKÖ toplam puanı ve alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.9: Hastane çalışanlarının internet kullanım özellikleri ile EYÖ ve alt boyutları puan ortalamalarının karşılaştırılması

İnternet Kullanım Özellikleri		Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve Alt Boyutları					
		İdealizm		Görecilik		EYÖ Toplam	
İnternet Kullanma Süresi	N	Ort.±Ss	Medyan	Ort.±Ss	Medyan	Ort.±Ss	Medyan
1 yıldan az[1]	8	4,09±1,02	4,37	3,27±0,89	3,16	3,60±0,60	3,55
1-3 yıl[2]	8	3,40±1,46	3,75	3,25±0,97	3,33	3,31±1,12	3,50
4-7 yıl[3]	29	3,37±1,01	3,50	2,81±0,72	2,83	3,04±0,69	3,20
8-10 yıl[4]	71	3,63±0,87	3,75	3,30±0,67	3,16	3,43±0,56	3,50
10 yıldan fazla[5]	370	3,66±0,82	3,75	3,28±0,82	3,33	3,43±0,56	3,50
İstatiksel Analiz		*χ2=4.408; p=0.354*		*χ2=9.429; p=0.051*		*χ2=10.178; p=0.038**	
Fark		-		-		*[3-4,3-5]***	
İnternet Erişimi Sağlanan Yer							
Çalıştığı kurumda	14	3,51±1,37	4,00	2,91±1,09	3,00	3,1±1,03	3,25
Evde	43	3,46±0,95	3,75	3,10±0,82	3,16	3,24±0,61	3,30
Mobil cihaz ile her yerde	429	3,67±0,82	3,75	3,28±0,78	3,33	3,43±0,56	3,50
İstatiksel Analiz		*χ2=1.512; p=0.469*		*χ2=3.311; p=0.191*		*χ2=4.834; p=0.089*	
Fark		-		-		-	
Kurum İnternetini Kullanmama Gerekçesi (n=437)							
Kurumun sağladığı internetin yavaş olması	140	3,59±0,80	3,50	3,46±0,78	3,50	3,51±0,59	3,60
Kurumun sağladığı internetin filtreli olması	71	3,43±0,98	3,50	3,27±0,82	3,50	3,34±0,72	3,50
Diğer	226	3,67±0,86	3,75	3,23±0,76	3,33	3,41±0,56	3,40
İstatiksel Analiz		*χ2=4.923; p=0.085*		*χ2=5.144; p=0.058*		*χ2=4.192; p=0.123*	
Fark		-		-		-	

**Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Kruskall-Wallis H" test (χ2-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır. *p<0.005, **Bonferroni testi ile gruplar arası fark analiz edilmiştir.*

Tablo 4.9'da hastane çalışanlarının internet kullanım özellikleri ile Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve alt boyutları puanlarının karşılaştırılması verilmiştir.

Hastane çalışanlarının internet kullanma süresi gruplarına göre Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve alt boyut puanlarından; "EYÖ Toplam" puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği ($p<0.05$); "İdealizm alt boyutu" ve "Görecilik alt boyutu" puanları açısından anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; 4-7 yıl arasında internet kullanan çalışanların, 8-10 yıl ve 10 yıldan fazla süredir internet kullanan çalışanlara göre EYÖ toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada, hastane çalışanlarının internet erişimi sağladığı yer ve kurum internetini kullanmama gerekçesi gruplarına göre Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ve alt boyutu puanları açısından anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$).

5. TARTIŞMA

Hastane yöneticilerinin ve çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarını ve mesleki etik algılarını ölçmek ve bunlar arasında bir ilişki olup olmadığı amacı ile gerçekleştirilen bu çalışmada, öncelikle sanal kaytarma, etik ve mesleki etik ile ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Hastane yöneticilerinin ve diğer çalışanların sanal kaytarma ve mesleki etik algı düzeylerinin bazı demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sektörde çalışma süresi, mesleği, kurumda yönetsel bir görevi, internet kullanım süresi, internete erişim sağladığı yer ve kurum internetini kullanmama gerekçesi) göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Ayrıca sanal kaytarma ve mesleki etik algı arasındaki ilişkinin varlığına yönelik tartışma bu bölümde ele alınmıştır.

5.1. Araştırmanın Birinci Hipotezine İlişkin Tartışma

Araştırmanın "H_1: Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde yöneticilerin ve diğer çalışanların sanal kaytarma düzeyleri düşüktür." şeklinde olan birinci hipotezine yönelik tartışma bulguları bu kısımda ele alınmıştır.

Hastane çalışanlarının sanal kaytarma düzeylerine yönelik yapılan araştırma bulgularında Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ) ortalama puanı 2,05±0,64 belirlenmiştir. Önemli Sanal Kaytarma alt boyutu ortalama puanı 1,50±0,64, Dinlendirici Sanal Kaytarma alt boyutu ortalama puanı 2,39±0,82 ve Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu ortalama puanı ise 2,49±0,84 olarak saptanmıştır (Tablo 4.3). Bu bulgular doğrultusunda hastane çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının önemli sanal kaytarma davranışlarının en düşük, öğretici sanal kaytarma davranışlarının en yüksek olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular kurumda çalışan bireylerin örgüt kaynaklarını örgütün amaç ve hedeflerine göre kullanma düzeylerinin yüksek

olduğunu ve sergilenen davranışların hem kurum hem de bireyler için fayda sağlayıcı yönde olduğunu düşündürmektedir. Bu bağlamda "*H_1: Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde yöneticilerin ve diğer çalışanların sanal kaytarma düzeyleri düşüktür."* hipotezi kabul edilmiştir.

5.2. Araştırmanın İkinci Hipotezine İlişkin Tartışma

Araştırmanın "H_2: Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde yöneticilerin ve diğer çalışanların mesleki etik algıları yüksektir." şeklinde olan ikinci hipotezine yönelik tartışma bulguları bu kısımda ele alınmıştır.

Hastane çalışanlarının mesleki etik algılarına yönelik yapılan araştırma bulgularında Etik Yaklaşım Ölçeği (EYÖ) ortalama puanı 3,41±0,58 olarak belirlenmiştir. Görecilik alt boyutu ortalama puanı 3,64±0,86 ve İdealizm alt boyutu ortalama puanı 3,25±0,80 saptanmıştır (Tablo 4.4). Bu bulgular doğrultusunda hastane çalışanlarının mesleki etik algılarının çok yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının görecilik etik algılarının idealizm etik algılarına göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda "*H_2: Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde yöneticilerin ve diğer çalışanların mesleki etik algıları yüksektir."* hipotezi kabul edilmiştir.

5.3. Araştırmanın Üçüncü Hipotezine İlişkin Tartışma

Araştırmanın "H_3: Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde yöneticilerin ve diğer çalışanların sanal kaytarma düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık gösterir." şeklinde olan üçüncü hipotezine yönelik tartışma bu kısımda incelenmiştir.

Araştırma bulgularına göre katılımcıların %69,5'i kadın, %30,5'i ise erkektir. Toplam sanal kaytarma davranışları puanlarına bakıldığında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak önemli sanal kaytarma alt boyutunda kadınların erkeklere göre daha fazla puan aldıkları görülmektedir (Tablo 4.6). Toplam puana bakıldığında Gazi Hastanesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının cinsiyete göre değişmediği söylenebilir. Özkalp ve ark. (2012)'nın yaptıkları çalışmada kadınların erkeklere göre daha fazla mesajlaştığı (chat vb.) sonucuna ulaşmış olmaları da bulgumuzu desteklemektedir. Yapılan birçok araştırmada cinsiyet ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Afacan Fındıklı, 2016; Arslan ve Demir, 2016; Askew ve ark., 2014; Candan ve İnce, 2016; Cihan, 2018; Çınar ve Karcıoğlu, 2015;

Kaplan ve Çetinkaya, 2014; Katıer, 2019; Kılıç, 2017; Lee ve ark., 2004; Örücü ve Yıldız, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015). Bazı çalışmalarda ise erkek çalışanların kadın çalışanlara göre sanal kaytarma düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Baydar, 2004; Tatlı, 2019). Uluslararası literatüre bakıldığında ise erkek çalışanların kadın çalışanlara göre sanal kaytarma davranış düzeylerinin daha yüksek olduğu (Garrett ve Danziger, 2008; Jia ve ark., 2013; Lim ve Chen, 2012; Mamat ve Baqutayan, 2019; Vitak ve ark., 2011) çalışmaların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Araştırmanın bulguları değerlendirildiğinde Önemli-Dinlendirici ve Öğretici Sanal Kaytarma alt boyutu faktörlerinin yaş değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediği incelenmiş ve bu alt boyutların puanları ve SKÖ toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır (Tablo 4.6). Analiz sonuçlarına göre 40 yaş ve üzeri çalışanların daha küçük yaş grubundaki çalışanlara göre sanal kaytarma davranışlarında bulunma düzeyleri daha düşüktür. Bu durum genç bireylerin internet ve teknolojik cihazları ileri yaş grubundakilere göre daha iyi kullanabilmeleri ile açıklanabilir. Mastrangelo ve ark.(2006) çalışmalarında genç yaş grubunda olan çalışanların önemli/yıkıcı sanal kaytarma davranışlarına daha yatkın olduğunu, Köse ve ark. (2012), Ugrin, Pearson ve Odom (2007) ve Vitak ve ark. (2011) tarafından raporlanan çalışmalarda da genç çalışanlar ile sanal kaytarma davranışlarının sıklığı ve çeşitliliği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmeleri bulgumuz ile paralellik göstermektedir. Konu ile ilgili olarak yapılan bazı araştırmalar gençlerin daha fazla sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğunu (Çınar ve Karcıoğlu, 2015; Garrett ve Danziger, 2008; Katıer, 2019; Kılıç, 2017; Örücü ve Yıldız, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015; Vitak ve ark., 2011) söyleyerek bulgumuzu desteklerken; bazı çalışmalar ise, yaş değişkeninin sanal kaytarma davranışları üzerinde bir etkisinin olmadığını belirtmektedir (Afacan Fındıklı, 2016; Akca, 2013; Candan ve İnce, 2016; Cihan, 2018; Kaplan ve Çetinkaya, 2014; Özkalp ve ark., 2012).

Hastane çalışanlarının sanal kaytarma faktörlerinin (önemli-dinlendiri-öğretici sanal kaytarma) eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini incelediğimiz çalışmada elde edilen bulgular eğitim durumu ile sanal kaytarma faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir (Tablo 4.6). Eğitim düzeyi arttıkça önemli sanal kaytarma davranışları düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir düşüklük saptanırken, dinlendirici ve öğretici sanal

kaytarma davranışları düzeylerinin ise düşük eğitim düzeyine sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Gazi Hastanesi'nde çalışanların çoğunluğunun yüksekokul ve üzeri mezunu olması (Tablo 4.1) ve önemli sanal kaytarma davranışlarının en düşük, öğretici sanal kaytarma davranışlarının en yüksek düzeyde olduğu sonucu (Tablo 4.3) bu kurumda eğitimin istendik düzeyde olduğunu düşündürmektedir. Ünal ve Tekdemir (2015)'çalışmasında eğitim düzeyinin arttıkça geliştirici ve rahatlatıcı eylem puanlarının arttığını belirtmesi bulgumuzu desteklemektedir. Eğitim düzeyi yüksek bireylerin interneti genellikle araştırma, bilgi arama amacıyla kullanması, düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin ise, daha çok oyun oynamak için interneti kullanıyor olmaları (Chak , 2003) da bulgumuz ile tutarlılık göstermektedir. Afacan Fındıklı (2016) lisansüstü eğitim seviyesinden mezun olan sağlık çalışanlarının daha düşük eğitim düzeyine sahip sağlık çalışanlarına göre önemli sanal kaytarma davranışları düzeyinin düşük olduğunu ifade etmesi bulgumuz ile uygunluk göstermektedir. Kaplan ve Çetinkaya (2014) eğitim düzeyi azaldıkça önemsiz sanal kaytarma davranışlarında artış olduğunu belirtirken, Örücü ve Yıldız (2014) eğitim düzeyi arttıkça önemsiz sanal kaytarma davranışlarının daha sık görüldüğünü söyleyerek tam tersi bir sonuca ulaşmıştır. Bazı araştırmacılara göre ise, sanal kaytarma davranışları ile eğitim değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Akca, 2013; Candan ve İnce, 2016; Cihan, 2018; Çavuşoğlu ve ark., 2014; Garrett ve Danziger, 2008; Özkalp ve ark., 2012; Vitak ve ark., 2011).

Hastane çalışanlarının sanal kaytarma (önemli-dinlendirici-öğretici sanal kaytarma) davranışlarına sektörde çalışma süresinin etkisi olup olmadığının incelendiği verilere göre sektörde çalışma süresi ile sanal kaytarma alt boyutu ve SKÖ toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.6). Bulgulara göre 10 yıldan uzun süredir sektörde görev yapan çalışanların daha az süreli çalışanlara göre sanal kaytarma davranış düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durumun 10 yıldan uzun süreli çalışanların daha az çalışanlara göre yaşlarının daha büyük olması ve teknoloji kullanım becerilerinin gençlere göre daha az olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ataş ve Yirci (2018)'nin öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında kıdemi düşük olan öğretmenlerin kıdemi yüksek olan öğretmenlere göre daha sık sanal kaytarma davranışı sergilediğini belirtmesi bu sonucu desteklemektedir. Benzer şekilde Kılıç (2017) çalışmasında tecrübesiz öğretmenlerin daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyması

nedeni ile internette tecrübeli öğretmenlere göre daha uzun süre vakit geçirdiğini belirtmektedir. Bazı araştırmacıların çalışmaları bulgumuz ile uygunluk gösterirken (Bostan ve Filiz, 2020; Candan ve İnce, 2016; Katıer, 2019; Köse ve ark., 2012; Örücü ve Yıldız, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015); bazı araştırmacılar ise, sektörde çalışma süresi ile sanal kaytarma davranışları arasında istatistiksel olarak bir ilişki saptayamamışlardır (Akca, 2013; Cihan, 2018; Kaplan ve Çetinkaya, 2014). Çalışma yılına göre değişiklik gösteren araştırma bulgularına benzer farklılık yaş değişkenine göre de incelenmesinde gözlenmektedir. Sonuçlardaki bu benzerliğin nedeni olarak çalışma yılının yaş ile doğru orantılı bir şekilde ilerliyor olması düşünülmektedir.

Hastane çalışanlarının meslek gruplarına göre sanal kaytarma (önemli-dinlendirici-öğretici sanal kaytarma) davranışlarında bulunma düzeylerinin incelenmesi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır (Tablo 4.6). Elde edilen sonuçlara göre hekimler hemşirelere göre daha yüksek düzeyde önemli sanal kaytarma davranışlarında bulunmaktadır. Hemşirelerin ise, diğer meslek gruplarına göre dinlendirici ve öğretici sanal kaytarma düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç hemşirelerin gerek hasta bakımı gerekse klinik yönetim ve organizasyonu ile ilgili sorumluluklarının fazla olması nedeni ile boş zamanlarının kısıtlı olduğu, internete erişim sağladıklarında öğretici aktivite düzeylerinin yüksek çıkmasının da güncel bilgileri takip etme seviyelerinin yüksek olduğu ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Hastane çalışanlarının kurumda yönetsel bir görevinin olması ya da olmaması ile sanal kaytarma davranışları (önemli-dinlendirici-öğretici sanal kaytarma) arasında bir ilişki olup olmadığına yönelik yapılan incelemede, önemli sanal kaytarma alt boyutu puanı açısından istatiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanırken; dinlendirici sanal kaytarma, öğretici sanal kaytarma alt boyutları ve SKÖ toplam puanı açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 4.6). Kurumda yönetici pozisyonunda görev alan çalışanların önemli sanal kaytarma düzeyleri yönetici görevi olmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç Gazi Hastanesi yöneticilerinin görev bilincinin ve örgütün amaç ve hedeflerine bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu düşündürmektedir. Ayrıca mesai saatleri içerisinde interneti iş dışı faaliyetlerde kullanma düzeylerinin de düşük olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde Arslan ve Demir (2016), Candan ve İnce (2016), Ünal ve Tekdemir (2015) yöneticilerin mesai saatlerinde nadiren sanal kaytarma davranışlarında bulunduklarını belirtmişlerdir. Kaplan ve Çetinkaya (2014)

çalışmalarında üst düzey yönetici pozisyonu ile önemli sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir ilişki saptayamamışlardır. Ancak daha alt düzey yöneticilerin ve diğer çalışanların bulunduğu konum ve sanal kaytarma davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Çınar ve Karcıoğlu, 2015; Garrett ve Danziger, 2008; Ugrin ve ark., 2007) ise, yöneticilerin astlarına göre daha sık sanal kaytarma davranışı gösterme eğiliminde olduklarını tespit etmişlerdir. Ugrin ve ark. (2007), bu durumu yöneticilerin pozisyonları gereği daha fazla stres yaşadıklarını ve bir süre işten uzaklaşmak için interneti kullanarak bu stresle başetme olasılıklarının daha yüksek olması ile açıklamaktadırlar. Garret ve Danziger (2008) ise bunun nedeni olarak üst düzey yöneticilerin daha fazla öz yeterlilik ve otonomiye sahip olduklarını düşünmelerinden kaynaklandığını ifade etmektedirler.

Hastane çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının (önemli-dinlendirici-öğretici sanal kaytarma) internet kullanım süresi değişkenine göre incelendiği çalışmamızda dinlendirici ve öğretici sanal kaytarma alt boyutları puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilirken SKÖ toplam puanı açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.8). İnterneti 1 yıldan az süredir kullanan çalışanların 10 yıldan uzun süredir kullanan çalışanlara göre dinlendirici ve öğretici sanal kaytarma alt boyutu puanları anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Ünal ve Tekdemir (2015) çalışmalarında 10 yıldan uzun süredir internet kullananların 1-5 yıl arası internet kullananlara göre hem kişisel öğrenme hem rahatlatıcı hem de belirsiz eylemler puanın arttığını tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Kılıç (2017) ve Tatlı (2019)'da uzman düzeyinde internet kullanma becerisine sahip öğretmenlerin başlangıç düzeyinde internet kullanma becerisi olan öğretmenlere göre interneti iş dışı etkinliklerde kullanma düzeylerinin daha fazla olduğunu belirtmektedirler. Bizim çalışmamızda elde edilen sonuçların farklı olması uzun süredir internet kullanan çalışanların interneti daha bilinçli kullandığını ya da internet kullanımına olan ilgisinin daha az olduğunu düşündürmektedir. Akca (2013) ve Cihan (2018) ise, internet kullanım süresi ile sanal kaytarma davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Hastane çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının (önemli-dinlendirici-öğretici sanal kaytarma) internet erişimi sağlanan yer değişkenine göre incelenmesi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.8). Kurumun sağladığı interneti kullanan çalışanların evden ve mobil cihaz ile her

yerden interneti kullanan çalışanlara göre sanal kaytarma puanlarının anlamlı düzeyde düşük olduğu belirlenmiştir. Ünal ve Tekdemir (2015)'in özel internetini kullanan çalışanların kurum internetini kullanan çalışanlara göre belirsiz sanal kaytarma davranışı düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmesi bulgumuzu desteklemektedir. Cihan (2018) ise, çalışanların internete bağlandığı yer ile sanal kaytarma davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmektedir.

Hastane çalışanlarından kurum internetinin yavaş ya da filtreli olması nedeniyle kurumun internetini kullanmayan çalışanların SKÖ ve tüm alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek çıktığı tespit edilmiştir (Tablo 4.8). Bu durumun hem özel internet kullanımının takip edilmesinin zor olmasından hem de akıllı telefonlar ile internete her an ve her yerden daha kolay ulaşım imkanı sağlanıyor olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatürde bu sonucu destekleyecek ya da farklı olduğuna dair bir sonuca ulaşılamamıştır.

Hastane çalışanlarının demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sektörde çalışma süresi, meslek, kurumda yönetsel görev durumu, inernet kullanım süresi, internet erişimi sağlanan yer ve kurum internetini kullanmama gerekçesi) göre sanal kaytarma davranışlarının incelenmesi sonucunda cinsiyet, yönetsel görev durumu ve internet kullanım süresi dışında diğer değişkenler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durumda "*H_3: Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde yöneticilerin ve diğer çalışanların sanal kaytarma düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık gösterir."* hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

5.4. Araştırmanın Dördüncü Hipotezine İlişkin Tartışma

Araştırmanın "H_4: Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde yöneticilerin ve diğer çalışanların mesleki etik algıları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir." şeklinde olan dördüncü hipotezine yönelik tartışma bulguları bu kısımda ele alınmıştır.

Hastane çalışanlarının mesleki etik algılarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini incelediğimizde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.7). Elde edilen bulgular kadınların mesleki etik algılarının erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Erdem (2008) bilişim teknolojilerini etik amaçlar için kullanımı açısından değerlendirdiği çalışmasında kadınların erkeklere göre daha etik davrandığını belirtmiştir. Bazı

araştırmacıların kadın çalışanların erkek çalışanlara göre etik davranışlar konusunda daha hassas davrandıkları (Albaum ve Peterson, 2006; Baydar F., 2021; Becker ve Ulstad, 2007; Tezuçar, 2019) sonucuna ulaştıkları görülmektedir. Bu sonuçlar bizim bulgumuzla uygunluk göstermektedir. Mamat ve Baqutayan (2019) ise anlamlı bir fark olmasa da erkek çalışanların kadınlara göre biraz daha etik davrandığını belirtmektedir. Uzel (2006) yaptığı incelemede kadın yöneticilerin iş ahlakı ile ilgili kararlarda "toplum-merkezli", erkek yöneticilerin ise "ben-merkezli" yaklaşım sergilediklerini tespit etmiştir. Özyer ve Azizoğlu (2010) benzer şekilde erkeklerin etik karar vermede kadınlara göre daha görecili davrandığı sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda kadın çalışanların evrensel etik kuralları ve belirlenen örgütsel ve mesleki etik kuralları daha çok benimsediği söylenebilir. Bazı araştırmacılara göre ise etik davranışlar ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır (Cihan, 2018; Ekiz, 2019; Göktaş Kulualp ve Yiğit, 2019; Hamitoğlu, 2014; Kahriman ve Yeşilçiçek Çalık, 2017; Özbek, 2003). Araştırmalar erkeklerin hem risk alma düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu hem de sosyal şartlanmanın erkekleri etik dışı eylemlere yöneltme olasılığının daha fazla olduğunu göstermektedir. Genellikle de etik karar verme durumlarında kadınlar ve erkeklerin benimsediği kurallar farklılık göstermektedir (Becker ve Ulstad, 2007).

Hastane çalışanlarının mesleki etik algılarının yaş değişkenine göre incelendiği çalışmamızda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.7). Elde edilen sonuçlara göre 41 yaş üzerindeki çalışanları İdealizm alt boyut puanı anlamlı düzeyde yüksek olarak belirlenirken; 18-25 yaş ile 26-30 yaş grubunda Görecilik alt boyut puanının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda Gazi Hastanesi'nde ileri yaştaki çalışanlar belirli kurallara uyan ve diğer kişilerinde korunmasını sağlayan kurallara uyarken; daha genç yaştaki çalışanlar her davranışa uygun bir etik kuralın olmadığını düşünerek kendi değer ve inançlarına göre davranmaktadır. Bu kurumda 18-30 yaş arasındaki çalışan sayısının diğer yaş gruplarından daha az olması kurumda genel olarak etik kuralların benimsendiğini düşündürmektedir. Kepenek (2008) çalışmasında yaşlı öğretmenlerin daha genç yaştaki öğretmenlere göre mesleki etik ilkelere uyma düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmesi bulgumuzu desteklemektedir. Kahriman ve Yeşilçiçek Çalık, (2017) ve Tosun (2005) benzer şekilde ileri yaştaki hemşirelerin daha genç hemşirelere göre etik duyarlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmesi bulgumuzla tutarlılık göstermektedir. Sakin (2007) ise yaptığı araştırmasında

bulgumuzun tersine genç yaştaki öğretmenlerin ileri yaştaki öğretmenlere göre daha etik davranışlarda bulunduklarını tespit etmiştir. Ancak bir çok araştırma etik davranışların yaş değişkeninden etkilenmediğini göstermektedir (Baydar F., (2021); Cihan, (2018); Ekiz, (2019); Erdem, (2008); Göktaş Kulualp ve Yiğit, (2019); Özbek, (2003); Tezuçar, (2019).

Hastane çalışanlarının mesleki etik algılarının eğitim değişkenine göre incelendiği çalışmamızda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.7). Elde edilen sonuçlara göre doktora mezunu çalışanları İdealizm alt boyut puanı yüksek lisans ve lisans mezunu çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanırken; yüksekokul, lisans ve yüksek lisans mezunu çalışanların Görecilik alt boyut puanı doktora mezunu çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olarak saptanmıştır. Bu bağlamda idealizmin genel etik kuralları benimsediği, göreciliğin ise, bireylerin kendi ahlaki kurallarını üstün gördüğü bilindiğine göre eğitim düzeyi arttıkça evrensel etik kurallara bağlılığın da arttığı söylenebilir. Tosun (2005) eğitim alan hekimlerin almayanlara göre etik duyarlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Sakin (2007) benzer şekilde lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin yüksekokul mezunu anaokulu öğretmenlerine göre etik davranış sergileme düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bazı araştırmacılara göre ise, etik davranışlar ile eğitim arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (Cihan, 2018; Ekiz, 2019; Hamitoğlu, 2014; Göktaş Kulualp ve Yiğit, 2019; Özbek, 2003; Özyer ve Azizoğlu, 2010).

Hastane çalışanlarının mesleki etik algılarının sektörde çalışma süresi değişkenine göre incelendiği çalışmamızda EYÖ toplam puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak 10 yıldan fazla çalışanların daha az çalışanlara göre İdealizm alt boyut puanının anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.7). Bu bulguya göre Gazi Hastanesi'nde çalışanların sektördeki çalışma yılı arttıkça idealistlik düzeyleri de artmaktadır. Kepenek (2008) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında 26 yıl üzeri çalışanların daha az süredir çalışanlara göre mesleki etik ilkelere uygun davranma düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade ederken; Sakin (2007) ise aksine kıdemi düşük olan öğretmenlerin daha fazla etik duyarlılıklarının olduğunu ifade etmektedir. Kahriman ve Yeşilçiçek Çalık (2017) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında 1-10 yıl arası çalışan hemşirelerin 11 yıl ve üzeri çalışan hemşirelere göre etik duyarlılıklarının daha

yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu durumun nedeninin işe yeni başlayan çalışanların etik çatışmaya neden olan durumlarla daha az karşılaştığı düşünülmektedir. Çoğu araştırmacıya göre ise, mesleki etik davranış düzeyi çalışma yılı değişkenine göre farklılık göstermemesi bulgumuzu desteklemektedir (Cihan, 2018; Ekiz, 2019; Hamitoğlu, 2014; Göktaş Kulualp ve Yiğit, 2019; Özbek, 2003; Tezuçar, 2019).

Hastane çalışanlarının mesleki etik algılarının meslek değişkenine göre incelendiği çalışmada istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 4.7). Elde edilen bulgulara göre İdealizm alt boyut puanı açısından anlamlı farklılık olmadığı ancak hemşirelerin Görecilik alt boyut puanının anlamlı düzeyde hekimlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dikmen (2013) çalışmasında hemşirelerin etik duyarlılıklarının orta düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Tosun (2005) çalışmasında psikiyatri biriminde çalışan hekim ve hemşirelerin diğer birimlerde çalışanlara göre duyarlılığının daha fazla olduğunu ifade etmektedir.

Hastane çalışanlarının mesleki etik algılarının kurumda yönetsel bir görevinin olup olmadığına göre incelendiği çalışmada istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir (Tablo 4.7). Elde edilen bulgulara göre kurumda yönetici pozisyonunda çalışanların yönetici olmayanlara göre EYÖ toplam puanı ve İdealizm alt boyut puanı açısından anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. İdealizm olması gereken davranışları ifade ettiğine göre Gazi Hastanesi yöneticilerinin genel etik kurallar çerçevesinde hareket ettiği söylenebilir. Baydar (2021) çalışmasında yönetici pozisyonundaki öğretmenlerin yönetici olmayan öğretmenlere göre etik davranış algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşması bulgumuzu desteklemektedir. Benzer şekilde Gök (2009) görev kademesi yükselen çalışanların kurumun amaçlarına daha yakın hissettiği ve karar verme süreçlerinde aktif yer alması nedeniyle etik davranma düzeylerinin yükseldiğini belirterek bulgumuzla tutarlı bir sonuç elde etmiştir. Özbek (2003) ise, bulduğumuz sonucun aksine yönetici konumunda olmayan çalışanların yönetici konumundaki çalışanlara göre mesleki etik ilkelere daha uygun davrandıklarını tespit etmiştir.

Hastane çalışanlarının mesleki etik algılarının internet kullanım süresi değişkenine göre incelediğimiz çalışmada istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 4.9). Elde edilen sonuçlara göre 4-7 yıl arasında internet kullanıcısı olan çalışanların daha uzun süredir internet kullanan çalışanlara göre EYÖ toplam puanları anlamlı düzeyde düşük olarak belirlenmiştir. Tosun, Geçer ve Kaşıkçı (2016) yaptıkları çalışmada internet kullanım süresi arttıkça

internet etik tutum puanlarının azaldığını, internet kullanım becerisi düşük düzeyde olanların uzman olanlara göre daha etik davrandığını ifade etmektedir. Baydar (2021) ve Cihan (2018) ise internet kullanım süresi ile etik davranış arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmektedir. Alan yazında internet kullanım süresi ve etik ilişkisini inceleyen kısıtlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar ise daha çok internet etiği üzerine yapılmış ve sonuçlar internette geçirilen süre ile internet ve bilgisayar etiği arasında ters orantı olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada ise mesleki etik davranışlar günlük hayatın yansımalarını içeren ve internet etiğinden bağımsız olarak ele alınan davranışlardır. Uzun süredir internet kullananların etik davranış düzeylerinde düşüş olmasının nedeni olarak sonsuz bir dünya olan sanal alemin bilinmeyenlerinin daha fazla keşfedilmiş olması ve zamanı kontrol noktasında bireylerin farkındalığının azalması olarak düşünülebilir.

Hastane çalışanlarının mesleki etik algılarının internet erişimi sağladığı yer ve kurumun internetini kullanmama değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.9). Cihan (2018) internete nerden girildiğinin çalışanların mesleki etik algılarını etkilemediği sonucuna ulaşmış olması bulgumuzu desteklemektedir. Ancak alan yazında konu ile ilgili yeterli çalışma bulunmamaktadır.

Hastane çalışanlarının demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sektörde çalışma süresi, meslek, kurumda yönetsel görev durumu, internet kullanım süresi, internet erişimi sağlanan yer ve kurum internetini kullanmama gerekçesi) göre mesleki etik algılarının incelenmesi sonucunda sektörde çalışma süresi, internet erişimi sağladığı yer ve kurumun internetini kullanmama gerekçesi hariç diğer değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu durumda "*H_4: Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde yöneticilerin ve diğer çalışanların mesleki etik algıları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir."* hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

5.5. Araştırmanın Beşinci Hipotezine İlişkin Tartışma

Araştırmanın "H_5: Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde yöneticilerin ve diğer çalışanların sanal kaytarma düzeyleri ile mesleki etik algıları arasında bir ilişki vardır." şeklinde olan beşinci hipotezine yönelik tartışma bulguları bu kısımda ele alınmıştır.

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının sanal kaytarma davranışları (önemli-öğretici-dinlendirici sanal kaytarma) ile mesleki etik algılarının incelendiği çalışmada SKÖ toplam puanı ile EYÖ toplam puanı arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. SKÖ toplam puanı ile EYÖ'nin Görecilik alt boyut puanı arasında negatif yönde düşük düzeyde, İdealizm alt boyut puanı ile pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.5).

Sanal kaytarma davranışları ve etik davranışların alt boyutları arasındaki değerlendirmeler şu şekildedir (Tablo 4.5):

Önemli sanal kaytarma alt boyutu ile Görecilik alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunurken; İdealizm alt boyutu ile arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Önemli sanal kaytarma alt boyutu EYÖ toplam puanı arasında ise, pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Dinlendirici sanal kaytarma alt boyutu ile Görecilik alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunurken; İdealizm alt boyutu ile arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Dinlendirici sanal kaytarma alt boyutu ile EYÖ toplam puanı arasında ise, pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Öğretici sanal kaytarma alt boyutu ile Görecilik alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunurken; İdealizm alt boyutu ile pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Öğretici sanal kaytarma alt boyutu ile EYÖ toplam puanı arasında ise, pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Literatürde sanal kaytarma ve etik davranışları birlikte inceleyen kısıtlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Benzer bir çalışma kamu kurumlarında Cihan (2018) tarafından yapılmıştır. Cihan (2018) çalışmasında önemli sanal kaytarma alt boyutu ile görecilik arasında pozitif yönde zayıf düzeyde, idealizm ile arasında negatif yönde zayıf düzeyde; dinlendirici sanal kaytarma ile görecilik arasında pozitif yönde zayıf düzeyde, idealizm ile arasında negatif yönde zayıf düzeyde; öğretici sanal kaytarma ile görecilik arasında pozitif yönde zayıf düzeyde, idealizm ile arasında ise negatif yönde çok zayıf düzeyde ilişki olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda mesleki

etik ile önemli sanal kaytarma davranışlarının sadece %13'ünü, dinlendirici sanal kaytarma davranışlarının %23'ünü ve öğretici sanal kaytarma davranışlarının %8'ini açıklayabilmiştir. Bu bulgulara göre Cihan (2018) çalışmasında görecilik arttıkça sanal kaytarma davranışlarında da artış olduğunu ve idealizm azaldıkça yine sanal kaytarma davranışlarında artış olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mamat ve Baqutayan (2019) ise Malezya'da yaptığı çalışmasında sanal kaytarma davranışları ile etik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve elde ettiği bulgular bu iki durum arasında bir ilişki olmadığını göstermiştir. Zhang, Oh ve Teo (2006) bilişim teknoloji cihazlarının iş yerinde iş dışı kullanımına neden olan faktörleri inceleyen deneysel bir çalışma yapmışlar ve çalışanların sanal kaytarma davranışları nedeni ile etik ikilem yaşadıklarını, sergiledikleri davranışların kabul edilebilirliğine yönelik tutumlarının algılanan etik ikilemi önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Diğer bir deyişle, kişinin konuyu ne kadar önemli algıladığı ile o konuyu o kadar kabul edilemez olarak değerlendireceğini ifade etmektedir.

Sonuç olarak araştırmadan elde edilen bulgular Gazi Hastanesi'nde çalışan yönetici ve çalışanların sanal kaytarma davranışlarının düşük düzeyde olduğunu, mesleki etik algılarının ise çok yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca önemli sanal kaytarma davranışlarının en düşük, öğretici sanal kaytarma davranışlarının ise en yüksek olması hastane çalışanlarının yeni ve güncel bilgileri öğrenmeye ve kendilerini geliştirmeye istekli olduklarını, aynı zamanda teknoloji ve interneti bilinçli kullandıklarını düşündürmektedir. Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının görecilik etik algılarının idealizm etik algılarına göre yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Görecili tutuma sahip olan kişiler her duruma uygun bir etik kural olmadığını düşünen ve kendi ahlaki kurallarını daha üstün gören kişiler olduğunu; idealist tutuma sahip kişilerin ise ahlakın eylemlere rehberlik ettiğini ve her koşulda başkalarına zarar vermekten kaçınmayı benimseyen kişiler olduğunu hatırlarsak kurumda evrensel kurallardan çok bireysel ahlaki kurallara göre hareket edildiği söylenebilir. Bu durumda "*H_5: Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde yöneticilerin ve diğer çalışanların sanal kaytarma düzeyleri ile mesleki etik algıları arasında bir ilişki vardır."* hipotezi kabul edilmiştir.

"Forsyth'nin Etik Pozisyon Skalası"na göre yüksek görecilik düşük idealizm "Öznelciler (Ahlaki yargılamalarını evrensel kurallar yerine kendi kişisel değerleri üzerinden yaparlar: göreceli)" olarak ifade edilmektedir (Özyer ve Azizoğlu, 2010).

Bu durumda evrensel etik kuralların hatırlatılması ve benimsenmesi için eğitim, konferans, sempozyum vb etkinlikler düzenlenebilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hastane çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasındaki ilişkinin analiz edilmesi amacıyla ilişkisel-tanımlayıcı ve kesitsel olarak Ankara il merkezinde bulunan Gazi Üniversitesi Hastanesinde çalışan, yüz yüze ve online anket yöntemiyle ulaşılabilen 486 hastane yöneticileri ve çalışan ile gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sonuçlar ve sonuçlara yönelik öneriler bu bölümde sunulmuştur.

Bu araştırma, sağlık hizmeti sunan bir hastanede yönetici ve diğer çalışanların mesai saatleri içerisinde özel internet kullanımı olan sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasında bir ilişki olup olmadığını açıklayabilmek amacı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre hastane yöneticileri ve diğer çalışanların sanal kaytarma davranışları (önemli-öğretici-dinlendirici sanal kaytarma) ile mesleki etik algıları arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Demografik özelliklerin incelenmesi sanal kaytarma davranışlarına etkisinin incelenmesi sonucunda cinsiyet, yönetsel görev durumu ve internet kullanım süresi dışında diğer değişkenler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Demografik özelliklerin mesleki etik algı üzerindeki etkisinin incelenmesi sonucunda ise, sektörde çalışma süresi, internet erişimi sağladığı yer ve kurumun internetini kullanmama gerekçesi hariç diğer değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda;

- Hastane çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile mesleki etik algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koyacak geniş örneklemde ve farklı hastanelerde çalışmalar yapılmalıdır.
- Hastanelerde mesleğe yeni başlayan çalışanların mutlaka etik ve meslek etiği konularında, teorik ve uygulama yöntemlerinin ikisini de kapsayacak şekilde oryantasyon eğitimleri verilmeli; bütün personel belirli periyotlar halinde

güncel konulara vakıf olabilmek ve sorunlarını çözmek amacıyla konu hakkında hizmet içi eğitim programlarına dâhil edilmelidir.

- Hastane çalışanlarının sanal kaytarmaya ilişkin bilgilendirilmesi ve engellemeleri kaldıracak yenilikçi politikaların geliştirilmesi sağlanabilir.
- Sağlık çalışanlarının etik değerlerin sorgulanmasına ve mesleki etik algısının oluşturulmasına yönelik, eğitim sürecinde etik ile ilgili eğitimler verilerek mesleğinde etik olgusu aktarılmalıdır.
- Hastane çalışanlarının kişisel gelişim amaçlı kullanmış oldukları internet tabanlı programlar var ise bunlar denetlenmeli ve mesai saatleri içerisinde bu durumun bağımlılığa sebep olmaması için belirli bir program dâhilinde yapılabilir.

KAYNAKLAR

https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf: Erişim Tarihi: 02.04.2022

https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf : Erişim Tarihi: 02.04.2022

Abidin, R., Abdullah, C. S., Hasnan, N. and 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. ISSN:1991-8178.

Aboujaoude, E. (2010). Problematic internet use: An overview. *World Psychiatry, 9*(2), 85-90. doi: 10.1002/j.2051-5545.2010.tb00278.x.

Afacan Fındıklı, M. (2016). Sanal kaytarma ve iş performansı ilişkisi: Sağlık ve tekstil sektörü çalışanlarının karşılaştırılması. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 9*(1), 33-62.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 179-211. https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T.

Ak, B. (2010). Tıp bilişiminde mobilite uygulamaları. *Akademik Bilişim'10 - XII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri. 10 - 12 Şubat 2010* (s. 1-7). Muğla, Türkiye, Bildiriler içinde (s. 1): Muğla: İnternet Teknolojileri Derneği.

Akca, A. (2013). *Okul yöneticilerinin iş dışı internet kullanım (Sİberaylaklık) davranışlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Aktaş, K. (2014). Etik-Ahlâk ilişkisi ve etiğin gelişim süreci. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1*(2), 22-32. ISSN:2148-1415.

Alan, H. (2019). Sosyal ağ kullanımı yoğunluğu ve sanal kaytarma davranışları: Üniversite öğrencileri üzerine bir inceleme. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi, 6*(2), 112-129.

Alarcon, G., Eschleman, K. J. and Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work and Stress, 23*(3), 244-263.

Albaum, G. and Peterson, R. A. (2006). Ethical attitudes of future business leaders do they vary by gender and religiosity?. *Business and Society, 45*(3), 300-321. DOI:10.1177/0007650306289388.

Alharthi, S., Levy, Y., Wang, L., and Hur, I. (2021). Employees' mobile cyberslacking and their commitment to the organization. *Journal of Computer Information Systems, 61*(2), 141-153. https://doi.org/10.1080/08874417.2019.1571455.

Amelie, M. (2014). The 10 most common examples of unethical behavior. Erişim adresi: https://www.tu.no/artikler/the-10-most-common-examples-of-unethical%02behavior/225478 Erişim Tarihi: 22.07.2022

American Management Association [AMA]. (2019). The latest on workplace monitoring and surveillance. Erişim adresi: https://www.amanet.org/articles/the-latest-on-workplace-monitoring-and-surveillance/ Erişim Tarihi:14.04.2022

Ames, G. M., and Bennett, J. B. (2011). Prevention interventions of alcohol problems in the workplace: A review and guiding framework. *Alcohol Research: Current Reviews, 34*(2), 175-187.

Anandarajan, M., and Simmers, C. A. (2004). Constructive and dysfunctional personal web usage in the workplace: Mapping employee attitudes. *Personal Web Usage in*

the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management. Information Science Publishing, 2-24. DOI: 10.4018/978-1-59140-148-3.ch001.

Anandarajan, M., Simmers, C. A., and D'Ovidio, R. (2011). Exploring the underlying structure of personal web Usage in the workplace. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking, 14*(10), 577-583. https://doi.org/10.1089/cyber.2010.0136.

Aquino, K., Galperin, B. L., and Bennett, R. J. (2004). Social status and aggressiveness as moderators of the relationship between interactional justice and workplace Deviance. *Journal of Applied Social Psychology, 34*(5), 1001-1029. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02581.x.

Arslan, E. T., and Demir, H. (2016). Cyberloafing: An empiricial research on nurses in a public instıtution. *The Journal of International Social Research, 9*(43), 1626-1637. Issn: 1307-9581.

Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., and Coovert, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior, 36*, 510-519. https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.04.006.

Ataş, M., ve Yirci, R. (2018). İşkoliklik ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişki: Öğretmenler üzerine bir uygulama. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6*(86), 428-443.

Bahar, E. (2014). Meslek Etiği. Ankara: Detay Yayıncılık.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Boer, E., and Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 341-356.

Bakker, A. B., Demerouti, E., and Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management, 43*(1), 83-104. https://doi.org/10.1002/hrm.20004.

Banks, S. (2003). From oaths to rulebooks: A critical examination of codes of ethics for the social professions. *European Journal of Social Work, 6*(2), 133-144. https://doi.org/10.1080/1369145032000144403.

Başbakanlık. (2012). T.C. Başbakanlık kamu görevlileri etik kurulu. Kamu görevlileri etik rehberi. Erişim adresi: https://paylasim.ombudsman.gov.tr/dokuman/document/etik/kamu-gorevlileri-etik-rehberi.pdf Erişim Tarihi: 27.07.2022

Başbakanlık. (2020). T.C Başbakanlık kamu görevlileri etik kurulu. Etik rehberi yerel yönetimler. Erişim adresi: https://www.etik.gov.tr/media/3l4ds2po/etik-rehber-yerel-yonetimler.pdf Erişim Tarihi: 27.07.2022

Baydar, F. (2021). *Sanal kaytarma ve etik davranışlar arasındaki ilişki: Öğretmen ve yöneticilerin karşılaştırmalı analizi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi. İstanbul.

Baydar, T. (2004). *Yönetim etiği açısından İngitere'deki kamu yönetimi uygulamaları* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Becker, D. A., and Ulstad, I. (2007). Gender differences in student ethics: Are females really more ethical? *Plagiary: Cross-Disciplinary Studies in Plagiarism, Fabrication, and Falsification*, 77-91.

Belanger, F., and Slyke, C. V. (2002). Abuse or learning? *Communications of the ACM, 45*(1), 64-65. https://doi.org/10.1145/502269.502299.

Bennett, R. J., and Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal Of Applied Psychology, 85*(3), 349-360.

Berkman, Ü., ve Arslan, M. (2009). Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi. İstanbul: TÜSİAD Yayınları. Erişim adresi: https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/3675-dunyada-ve-turkiyede-is-etigi-ve-etik-yonetimi Erişim Tarihi: 05.07.2022

Beugre, C. D., and Kim, D. (2006). Cyberloafing: Vice or virtue?. *Emerging Trends and Challenges in Information Technology Management, 1*(2), 834-835.

Bezirci, M., ve Konuşkan Bayraktar, M. (2017). Etik İlkeler ve Etik Eğitimi. Konya: Çizgi Kitapevi.

Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu (BTK). (2021). Türkiye Elektronik Haberleşme Sektörü Üç Aylık Pazar Verileri Raporu. Erişim adresi: https://www.btk.gov.tr/uploads/pages/pazar-verileri/ceyrek-raporu-2021-3-ceyrek-17-12-21-kurum-disi.pdf Erişim Tarihi: 10.02.2022

Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu [BTK]. (2019a). Bilişim Hukuku ve Bilişim Suçu. Erişim adresi: https://internet.btk.gov.tr/bilisim-hukuku-ve-bilisim-sucu Erişim Tarihi: 03.04.2022

Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu [BTK]. (2019b). Türkiye'de İnternet Hukuku. Erişim adresi: https://internet.btk.gov.tr/turkiye-de-internet-hukuku Erişim Tarihi: 03.04.2022

Blanchard, A. L., and Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: the role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior, 24*(3), 1067-1084. https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008.

Blau, G., Yang, Y., and 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.

Bock, G. W., and Ho, S. L. (2009). Non-work related computing (NWRC). *Communications of the ACM, 52*(4), 124-128. https://doi.org/10.1145/1498765.1498799.

Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A., and Lauver, K. J. (2002). The role of personality in task and relationship conflict. *Journal of Personality, 70*(3), 311-344. https://doi.org/10.1111/1467-6494.05007.

Borkowski , S. C., and Ugras, Y. J. (1992). The ethical attitudes of students as a function. *Journal of Business Ethics, 11*, 961-979. http://dx.doi.org/10.1007/BF00871962.

Bostan, S., ve Filiz, M. (2020). Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma etkinlikleri ve süreleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 11*(Ek), 29-41. DOI: 10.21076/vizyoner.720897.

Burris, B. H. (1998). Computerization of the workplace. *Annual Review of Sociology , 24*(1), 141-157. https://doi.org/10.1146/annurev.soc.24.1.141.

Canbek, G., ve Sağıroğlu, Ş. (2007). Çocukların ve gençlerin bilgisayar ve internet güvenliği. *Politeknik Dergisi, 10*(1), 33-39.

Candan, H., ve İnce, M. (2016). Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9*(1), 229-235. ISSN: 2148-5801 e-ISSN 1308-4216.

Caplan, S. E. (2002). Problematic internet use and psychosocial well-being: Development of a theory-based cognitive–behavioral measurement instrument. *Computers in Human Behavior, 18*(5), 553-575. https://doi.org/10.1016/S0747-5632(02)00004-3.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., and Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 249-276. https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713.

Cevizci, A. (2018). Etik Ahlak Felsefesi. Ankara: Say Yayınları.

Chak , K. (2003). *Shyness and Locus of Control as Predictors of Internet Addiction and Internet Use.* A Graduation Project in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Master of Science in New Media. The Chinese University of Hong Kong. Hong Kong.

Cihan, A. (2018). *Sanal kaytarma ve algılanan mesleki etik arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Coker, B. (2011). Freedom to surf: The positive effects of workplace internet leisure browsing. *New Technology Work and Employment, 26*(3), 238-247. https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2011.00272.x.

Computer Ethics Institute. (2011). The ten commandments of computer ethics. Erişim adresi: http://cpsr.org/issues/ethics/cei/ Erişim Tarihi: 28.07.2022

Conner, M. T., and Armitage, C. J. (1998). Sparks, P.: Extending the theory of planned behavior: A review and avenues for further research. *Journal of Applied Social Psychology, 28*(15), 1429–1464. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01685.x.

Connors, G., and Aikenhead, M. (2004). Legal Implications of Personal Web Use in the Workplace. M. Anandarajan, and C. A. Simmers (Yay. Haz.). Personal web usage in the workplace: A guide to effective human resources management (s. 186-215). United Kingdom: Information Science Publishing.

Costa , P. T., and McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised NEO personality inventory. *Journal of Personality Assessment, 64*(1), 21-50. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6401_2.

Çavuşoğlu, S., ve Palamutçuoğlu, B. T. (2017). İş tatmininin sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9*(19), 430-444. https://doi.org/10.20875/makusobed.289250.

Çavuşoğlu, S., Palamutçuoğlu, A., ve Palamutçuoğlu, B. T. (2014). Kişilik özelliklerinin sanal kaytarma (Cyberloafing) üzerindeki etkisi: Üniversite idari personeli üzerinde görgül bir araştırma. *22. Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, (s. 755-764). Konya.

Çaycı, A. E., ve Çaycı, B. (2016). İletişimin dijitalleşmesi: Dijital gözetim ve mahremiyet. *İnönü Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (İNİF E-Dergi), 1*(2), 157-169.

Çiçek, B., (2020). Organizasyonları aşındırıcı unsurlar olarak sosyal dışlanma ve sanal kaytarma ilişkisi ve bu ilişkide etik iklimin rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 18*(2), 198-217. Doi: http://dx.doi.org/10.11611/yead.746192.

Çınar, O., ve Karcıoğlu, F. (2015). The relationship between cyberloafing and organizational citizenship behavior: A survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 207*, 444-453. DOI:10.1016/j.sbspro.2015.10.114.

Çiner, B. (2021). *İnternet Ortamında Yapılan Yayınlardan Kayanklanan Cezai Sorumluluk* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuzeylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı. İzmir.

Dawson, L. M. (1997). Ethical differences between men and women in the sales profession. *Journal of Business Ethics, 16*(11), 1143-1152.

D'Abate, C., and Eddy, E. R. (2007). . Engaging in personal business on the job: Extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly, 18*(3), 361-383. https://doi.org/10.1002/hrdq.1209.

Dede, E. (2018). *Organizasyonlarda sanal kaytarma ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Balıkesir.

Dedeoğlu, G. (2016). *T*eknoloji, İletişim, Yeni Medya ve Etik. İstanbul: Sentez Yayıncılık.

Deloitte Global Mobil Kullanıcı Anketi (GMCS). (2019). Hayatımızın merkezindeki mobil teknolojiler Deloitte Global Mobil Kullanıcı Anketi 2019: Türkiye Yönetici Özeti. Erişim adresi: https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/technology-media-and-telecommunications/articles/TR-GMCS-2019.html Erişim Tarihi: 12.02.2022

Demir, Ö., ve Seferoğlu, S. S. (2016). Bilgi okuryazarlığı, internet bağımlılığı, sanal aylaklık ve çeşitli diğer değişkenlerin sanal zorbalık ile ilişkisinin incelenmesi. *Online Journal of Technology Addiction and Cyberbullying, 3*(1), 1-26. ISSN: 2148 - 7308.

Dikmen, Y. (2013). Yoğun bakım hemşirelerinde etik duyarlılığın incelenmesi. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi, 2*(1), 1-7.

Egger, O., and Rauterberg, M. (1996). Internet behaviour and addiction. *Work and Organisational Psychology Unit (IfAP), Swiss Federal Institute of Technology (ETH) Zurich*.

Eivazi, K. (2011). Computer use monitoring and privacy at work. *Computer Law and Security Review, 27*(5), 516-523. https://doi.org/10.1016/j.clsr.2011.07.003.

Ekiz, M. (2019). *Öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışları hakkındaki görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Düzce.

Erdem, Z. (2008). *Öğretmen adaylarının bilişim teknolojilerini kullanımlarının etik açıdan değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir.

Ergün, N. (2019). Örgütlerde etik dışı davranışların nedenleri ve çalışanlara yönelik etik dışı Davranışların havayolu taşımacılığı sektörü açısından incelenmesi. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 11*(3), 149-168. DOI: 10.4026/1303-2860.2009.0115.x.

Erinç, S. M. (2008). Toplum ve İnsan. Ankara: Ütopya.

Esen, D. (2020). Teleolojik ve deontolojik kuram bağlamında işletmelerin etik çalışmalarının analizi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi Özel Sayısı), 296-320.

Feldman, F. (2012). Etik Nedir? (F. B. Aydar, Çev.). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.

Filiz, M. (2017). *Kamu hastane birliklerinin ülke sağlık politikalarına katkısını belirlemede sağlık personellerinin algısı (Sivas İli Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sivas.

Filiz, M., ve Bardakçı, S. (2020). Sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algıları ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Artvin iliöÖrneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 19*(73), 436-449. DOI:10.17755/esosder.587613.

Garrett , R. K., and Danziger, J. N. (2008). On cyberslacking: Workplace status and personal internet use at work. *CyberPsychology and Behavior, 11*(3), 287-292. https://doi.org/10.1089/cpb.2007.0146.

Genç, E., ve Aydoğan, E. (2016). İş yerinde sanal tembellik davranışı ve etkin zaman yönetimi ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18*(2), 558-571.

Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 5*(1), 1-19.

Gök, S. (2009). Çalışma yaşamında iş etiği: Bir alan araştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(57), 549-577.

Göktaş Kulualp, H., ve Yiğit, M. (2019). Etik davranış algısını etkileyen demografik özelliklerin tıbbi satış mümessilleri üzerinde incelenmesi . *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , 38*, 261-278. DOI: 10.35343/kosbed.621824.

Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A., and Hair, E. C. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: The case for agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(4), 820-835. https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.4.820.

Greenfield, D. N., and Davis, R. A. (2002). Lost in cyberspace: The web @ work. *CyberPsychology and Behavior, 5*(4), 347-353. doi: 10.1089/109493102760275590.

Griffiths, M. D. (1999). Internet addiction: Fact or fiction?. *The Psychologist, 12*(5), 246-250.

Gruys, M. L. (1999). *The dimensionality of deviant employee behavior in the workplace* (Doctoral Thesis). Industrial Relations Center. Minneapolis.

Güğerçin, U. (2015). *Bireyin etik yaklaşımı ile kurumsal değerlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı üzerindeki etkisi: Adana ilindeki banka çalışanları üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Çağ Üniversitesi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı. Mersin.

Gündoğan, A. O. (2010). Ahlak Felsefesi (Etik). N. Subaşı, Y. Aktay, ve B. Tatar (Yay. Haz.). Felsefeye giriş (s. 105-133). İstanbul: Nesil Matbaacılık.

Güriş, S., Astar, M. (2015). Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik. İstanbul: Der Yayınları

Hamitoğlu, H. (2014). *Ortaokul müdürlerinin mesleki etik davranışları* (Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.

Hanaylı, B. (2020). *Örgütsel bağlılığın sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı. İzmir.

Hart, S. E. (2005). Hospital ethical climates and registered nurses' turnover intentions. *Journal of Nursing Scholarship, 37*(2), 173-177. https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2005.00030.x.

Hellman, C. M., and McMillin, W. L. (1997). The relationship between psychological reactance and self-esteem. *The Journal of Social Psychology, 137*(1), 135-138. https://doi.org/10.1080/00224549709595424.

Hendler, S. (2005). Towards a feminist code of planning ethics. *Planning Theory and Practice , 6*(1), 53-69. https://doi.org/10.1080/1464935042000334967.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513-524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513.

Inzlicht, M., and Schmeichel , B. J. (2012). What is ego depletion? Toward a mechanistic revision of the resource model of self-control. *Perspectives on Psychological Science, 7*(5), 450-463. DOI: 10.1177/1745691612454134.

Izzo, G. (2000). Cognitive moral development and real estate practitioners. *Journal of Real Estate Research, 20*(1-2), 119-142. https://doi.org/10.1080/10835547.2000.12091028.

İşgüden, B., and Çabuk, A. (2006). Meslek etiği ve meslek etiğinin meslek yaşamı üzerindeki etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9*(16), 59-86.

İyi, S. (2019). Etik Tarihinde Ana Yaklaşımlar. İ. Kuçuradi, ve D. Taşdelen (Yay. Haz.). Etik (s. 22-45). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. Erişim adresi: https://ets.anadolu.edu.tr/storage/nfs/FEL102U/ebook/FEL102U-11V6S1-6-0-1-SV1-ebook.pdf Erişim Tarihi: 20.07.2022.

Jandaghi, G., Alvani, S. M., Matin, H. Z., and Kozekanan, S. F. (2015). Cyberloafing management in organizations. *Iranian Journal of Management Studies, 8*(3), 335-349. doi: 10.22059/IJMS.2015.52634.

Janssen, P. P., Peeters, M. C., Jonge, J., Houkes, I., and Tummers, G. E. (2004). Specific relationships between job demands, job resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work-home interference. *Journal of Vocational Behavior, 65*(3), 411-429.

Jia, H., Jia, R., and Karau, S. J. (2013). Cyberloafing and personality the impact of the big five traits and workplace situational factors. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 20*(3), 358-365. DOI:10.1177/1548051813488208.

Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *The Academy of Management Review, 31*(2), 386-408. DOI:10.5465/AMR.2006.20208687.

Jones, F., and Fletcher, B. C. (1996). Taking work home: A study of daily fluctuations in work stressors, effects on moods and impacts on marital partners. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69*(1), 89-106. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00602.x.

Kahriman, İ., ve Yeşilçiçek Çalık, K. (2017). Klinik hemşirelerin etik duyarlılığı. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 6*(3), 111-121.

Kalaycı, E. (2010). *Üniversite öğrencilerinin siberaylaklık davranışları ile öz düzenleme stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Anabilim Dalı. Ankara.

Kaplan, M., ve Çetinkaya, A. Ş. (2014). Sanal kaytarma ve demografik özellikler açısından farklılıklar: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergis, 25*(1), 26-34. DOI: 10.17123/atad.vol25iss114726.

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

Karaarslan, E., Eren, M. B., ve Koç, S. (2014). Çevrimiçi mahremiyet: Teknik ve hukuksal durum incelemesi. XIX. Türkiye'de İnternet Konferansı Bildirileri, (s. 187-195). İzmir.

Katıer, H. (2019). *Okullarda siber aylaklık davranışının okul iklimine yansımalarının yönetici ve öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.

Kayapalı Yıldırım, S. (2016). *Etik iklim ve örgütsel kontrol mekanizmalarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü* (Doktora

Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Erzurum.

Kayapalı Yıldırım, S., ve Karabey, C. N. (2017). Etik iklim ve örgütsel kontrol mekanizmalarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4*(11), 556-594.

Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H., ve Yıldız, B. (2015). Sanal kaytarma davranışlarının örgütsel öğrenme kapasitesi üzerindeki etkisinin incelenmesi (An investigation of the effect of cyberloafing behaviors on organizational learning capacity). *International Journal of Economics and Business Research, 6*(3), 129-144.

Kepenek, Ö. (2008). *Öğretmenlik meslek etik ilkelerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi (Kocaeli ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.

Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11*, 110-119.

Kılavuz, R. (2003). Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Kılıç, G. N. (2017). Öğretmenlerin okulda internet ve teknoloji kullanımına ilişkin sanal kaytarma davranışlarının incelenmesi. *Kesit Akademi Dergisi (The Journal of Kesit Academy), 3*(10), 715-731. DOI: 10.18020/kesit.1236.

Kim, K., Triana, M. C., Chung, K., and Oh, N. (2015). When do employees cyberloaf? An interactionist perspective examining individual differences, justice, and empowerment. *Human Resource Management, 55*(6), 1041-1058. https://doi.org/10.1002/hrm.21699.

Kırılmaz, H., ve Kılıç Kırılmaz, S. (2014). Sağlık hizmetlerinde etik ikilemlerde ampirik etik çalışmalarının yararları. *İnsan ve İnsan*, (1), 35-44.

Klotz, A. C., and Buckley , M. R. (2013). A historical perspective of counterproductive work behavior targeting the organization. *Journal of Management History, 19*(1), 114-132. ISSN: 1751-1348.

Koçdar, S. (2015). Teknoloji, Toplum ve İnsan. V. Yüzer, ve R. Okur (Yay. Haz.). Temel bilgi teknolojileri I. 1. Baskı (s. 162-178). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi. Erişim adresi: https://www.anadolu.edu.tr/uploads/anadolu/ckfinder/web/files/BIL101U.pdf Erişim Tarihi: 10.07.2022.

Köse, S., Oral, L., ve Türesin, H. (2012). İş yaşamında sosyal kolaylaştırma kavramı ve sanal kaytarma ile ilişkisi: Araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 4*(1), 287-295. ISSN: 1309-8012 (Online).

Krishnan, S., Lim, V. K., and Teo, T. S. (2010). How does personality matter? Investigating the impact of big-five personality traits on cyberloafing. *ICIS 2010 Proceedings*, 6.

Kurkland, N. B., and Bailey, D. E. (1999). The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics, 28*(2), 53-68. https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)80016-9.

Kutlu, H. A. (2011). Meslek Etiği. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Landers, R. N., and Lounsbury, J. W. (2006). An investigation of big five and narrow personality traits in relation to internet usage. *Computers in Human Behavior, 22*(2), 283-293. https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.06.001.

LaRose, R., Kim, J., and Peng, W. (2010). Social networking: Addictive, compulsive, problematic, or just another media habit? *Psychology*, DOI:10.4324/9780203876527-9.

Larry , A., and Moore, M. (2020). Deontological Ethics. Stanford Encyclopedia of Philosophy Archive, (Winter 2020 Edition): Erişim adresi: https://plato.stanford.edu/archives/win2020/entries/ethics-deontological/ Erişim Tarihi: 12.07.2022

Laudon, K. C., and Laudon, J. P. (2011). Yönetim Bilişim Sistemleri Dijital İşletmeyi Yönetme. (Cilt 12. Baskı). (U. Yozgat, Dü.) Nobel Akademik Yayıncılık.

Lavoie, J. A., and Pychyl, T. A. (2001). Cyberslacking and the procrastination superhighway: A web-based survey of online procrastination, attitudes and emotion. *Social Science Computer Review*, *19*(4), 431-444. https://doi.org/10.1177/089443930101900403.

Lee, O. K., Lim, K. H., and Wong, W. M. (2005). Why employees do non-work-related computing: An exploratory investigation through multiple theoretical perspectives. Proceedings of the 38th Annual Hawaii International Conference on System Sciences (s. 185c-185c.). Big Island, HI, ABD: IEEE. DOI: 10.1109/HICSS.2005.698.

Lee, Z., Lee, Y., and Kim, Y. (2004). Personal Web Usage in Organizations. M. Anandarajan, and C. A. Simmers (Yay. Haz.). Personel web usage in the workplace: aguide to effective human resources management (s. 28-45). USA: Information Science Publishing. Erişim Adresi: https://pdfroom.com/books/personal-web-usage-in-the-workplace-a-guide-to-effective-human-resources-management/0andLXVlde3 Erişim Tarihi: 10.03.2022.

Li, S.-M., and Chung, T.-M. (2006). Internet function and internet addictive behavior. *Computers in Human Behavior*, *22*(6), 1067-1071. https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.03.030.

Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y., and Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior, 27*(6), 2192-2199. DOI:10.1016/j.chb.2011.06.015.

Lim , V. K., and Chen, D. J. (2009). Browsing and emailing: Impact of cyberloafing on work attitudes. *23rd Australia and New Zealand Academy of Management, Melbourne*.

Lim, V. K. (2002). The it way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior, 23*(5), 675-694. https://doi.org/10.1002/job.161

Lim, V. K., and Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology, 31*(4), 343-353. DOI:10.1080/01449290903353054.

Lim, V. K., and Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in singapore: An exploratory study. *Information and Management, 42*(8), 1081-1093. https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.002.

Lim, V. K., Teo, T. S., and Loo, G. L. (2002). How do I loaf here? Let me count the ways. *Communications of the ACM, 45*(1), 66-70. DOI:10.1145/502269.502300.

Maclntyre, A. (2001). Ethik'in Kısa Tarihi (Homerik Çağdan Yirminci Yüzyıla). (H. Hünler, and S. Z. Hünler, Çev.). İstanbul: Paradigma Yayınları.

Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., and Igbari, M. (2004). Development of a measure of personal web usage in the workplace. *CyberPsychology and Behavior, 7*(1), 93-104. https://doi.org/10.1089/109493104322820165.

Maheshwari, S. K., and Ganesh, M. P. (2006). Ethics in organizations: The case of tata steel. *Vikalpa: Journal for Decision Makers, 31*(2), 75-86.

Mamat , N. B., and Baqutayan, S. M. (2019). Differential perspectives of cyberloafing activities about computer ethics among employee. *Journal of Science, Technology and Innovation Policy, 5*(1), 22-33. DOI: https://doi.org/10.11113/jostip.v5n1.39.

Maslach, C., and Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99-113. DOI:10.1002/job.4030020205.

Mastrangelo , P. M., Everton, W., and Jolton, J. A. (2006). Personal use of work computers: Distraction versus destruction. *Cyberpsychology ve Behavior, 9*(6), 730-741. DOI: 10.1089/cpb.2006.9.730.

Matteson, M., and Metivier, C. (2022). What can be a source of morality? Erişim adresi: https://philosophia.uncg.edu/phi361-matteson/module-2-what-is-ethics/what-can-be-a-source-of-morality/ Erişim Tarihi: 05.07.2022

McBride, D. L., LeVasseur, S. A., and Li, D. (2015). Non-work-related use of personal mobile phones by hospital. *JMIR Mhealth Uhealth, 3*(1), 1-5. doi: 10.2196/mhealth.4001w

Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S., and Clay, J. (2001). Cyberslacking! A wired-workplace liability issue for wired workplaces. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 42*(5), 34-47. DOI:10.1177/0010880401425004.

Morris, J. A., and Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *The Academy of Management Review, 21*(4), 986-1010. https://doi.org/10.2307/259161.

Mumford, K., and Smith, P. N. (2004). Job tenure in Britain: Employee characteristics versus workplace effects. *Economica, 71*(282), 275-297. https://doi.org/10.1111/j.0013-0427.2004.00370.x.

MySammy. (2013). Cyberloafing infographic personal internet use at work Infographic. The productivity measurement solution. Erişim adresi: https://www.mysammy.com/cyberloafing-personal-Internet-use-at-work-infographic. Erişim Tarihi: 03.04.2022

Niaei, M., Peidaei, M. M., and Nasiripour, A. A. (2014). The relation between staff cyberloafing and organizational commitment in organization of environmental protection. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 3*(7), 59-71 .DOI:10.12816/0018272.

Nunkoo, R., and Ramkissoon, H. (2010). Gendered theory of planned behaviour and residents' support for tourism. *Current Issues in Tourism, 13*(6), 525-540. DOI:10.1080/13683500903173967.

ODTÜ Bilgi İşlem Daire Başkanlığı. (2022). İnternet tarihi, Türkiye'de internet. Erişim adresi: http://www.internetarsivi.metu.edu.tr/tarihce.php. Erişim Tarihi: 15.02.2022

Okan Gökten, P. (2017). Baumeister'ın Ego Tükenmesi Teorisi çerçevesinde denetçi yargısı. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 9*(4), 902-915. DOI: 10.20491/isarder.2017.364.

Olson, L. L. (1998). Hospital nurses' perceptions of the ethical climate of their work setting. *Journal of Nursing Scholarship, 30*(4), 345-349. https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1998.tb01331.x.

Oravec, J. A. (2002). Constructive approaches to internet recreation in the workplace. *Communications of the ACM, 45*(1), 60-63. https://doi.org/10.1145/502269.502298.

Oravec, J. A. (2004). When Work Morphis İnto Play: Using Constructive Recreation to Support The Flexible Workplace. M. Anandarajan, and C. A. Simmers (Yay. Haz.). Personel web usage in the workplace: A guide to effective human resources management (s. 46-60). USA: İnformation Science Publishing. Erişim Adresi: https://pdfroom.com/books/personal-web-usage-in-the-workplace-a-guide-to-effective-human-resources-management/0andLXVlde3 Erişim Tarihi: 10.03.2022.

Örücü, E., ve Aksoy, M. (2018). The relatıonshıp between cyberloafıng and the bıg fıve personalıty traits. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*(30), 265-282. DOI:10.5505/pausbed.2018.65668.

Örücü, E., ve Yıldız, H. (2014). İş yerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma. *Ege Akademik Bakış, 14*(1), 99-114.

Özbek, O. (2003). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki etik ilkeleri ve bu ilkelere uyma düzeyleri* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara .

Özcan, H. M. (2019). *Kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide gelişmeleri kaçırma korkusunun (GKK) Rolü (*Doktora Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

Özdem, G., ve Demir, A. (2015). Okul yöneticilerinde sanal kaytarma davranışı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11*(3), 1029-1042. DOI: 10.17860/efd.46151.

Özdemir, S. (2010). İş ve Meslek Ahlakı (İş Etiği). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi. Erişim adresi: https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/atila.temiz/135546/ET%C4%B0K.pdf Erişim Tarihi: 25.07.2022.

Özer, Y. M. (2019). **6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu.** Erişim adresi: https://www.kisiselverilerinkorunmasi.org/kanunu-6698-sayili/ Erişim Tarihi: 28.07.2022

Özgener, Ş. (2020). İş Ahlakının Temelleri - Yönetsel Bir Yaklaşım. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

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 Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, 26*(2), 19-33.

Özkul, K. (2019). "21. yüzyıl teknolojisi, kaybettiğimiz değerler ve çözüm yolları". *VI.* Uluslararası Eğitim ve Sosyal Bilimlerde Akademik Çalışmalar Sempozyumu 13-15 Mayıs 2019, (s. 113-124). Ankara.

Özler, D. E., ve Polat, G. (2012). Cyberloafıng phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of E-business and Egovernment Studies , 4*(2), 1-15. ISSN: 2146-0744 (Online).

Özüdoğru, M., ve Yıldırım, Y. T. (2020). Sanal kaytarma ve işgören performansı ilişkisinde iş stresinin düzenleyici etkisinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22*(2), 467-490.

Özyer, K., ve Azizoğlu, Ö. (2010). Demografik değişkenlerin kişilerin etik tutumları üzerindeki etkileri. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6*(2), 59-84.

Pablo Zoghbi, M.-d.-L., and Mesa, A. O. (2010). Bringing cyber loafers back on the right track. *Industrial Management and Data Systems, 110*(7), 1038-1053. DOI:10.1108/02635571011069095.

Pektaş, Ç., ve Aydın, S. (2022). Sanal kaytarma konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin bibliyometrik profili. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(48), 89-108. ISSN 1308-2922 E-ISSN 2147-6985.

Pieper, A. (1999). Etiğe Giriş. (V. Atayman, ve G. Sezer, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Piotrowski, C. (2012). Cyberloafing: A content analysis of the emerging literature. *Journal of Instructional Psychology, 39*(3-4), 259-261.

Polzer-Debruyne, A. M. (2008). *Psychological and workplace attributes that influence personal web use (PWU)* (Unpublished Doctoral Dissertation). Massey University, New Zeland.

Prasad, S., Lim, V. K., and Chen, D. J. (2010). Self-regulation, individual characteristics and cyberloafing. *Taipei: PACIS 2010 Proceedings*.

Ramayah, T. (2010). Personal web usage and work inefficiency. *Business Strategy Series, 11*(5), 295-301. DOI:10.1108/17515631011080704.

Rao, T. S., Indla, V., and Reddy, I. R. (2012). Is digital boom spelling cerebral doom? *Indian Journal Of Psychiatry, 54*(4), 301-303. doi: 10.4103/0019-5545.104790.

Reich, S. (2005). When firms behave "responsibly", are the roots national or global? *International Social Science Journal, 57*(185), 509-528. https://doi.org/10.1111/j.1468-2451.2005.00567.x.

Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van Beek, H., and Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the dutch boredom scale. *Anxiety, Stress and Coping, 26*(5), 508-525. http://dx.doi.org/10.1080/10615806.2012.720676.

Reinecke, L. (2009). Games at work: The recreational use of computer games during working hours. *Cyberpsychology and Behaviour, 12*(4), 461-465. DOI: 10.1089=cpb.2009.0010.

Robinson, S. L., and Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 38*(2), 555-572.

Russell, B. (2017). Etik, Toplum, Siyaset. (F. Sezer, Çev.) İstanbul: Say Yayınları.

Sakin, A. (2007). *Okul öncesi öğretmenlerin mesleki etik davranışlar hakkındaki görüşleri ile ahlaki yargı düzeyleri ve öğretmenlik tutumlarının incelenmesi* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Santiso, J. (2005). Markets in virtue: The promise of ethical funds and micro-credit. *İnternational Social Science Journal, 57*(185), 493-508. https://doi.org/10.1111/j.1468-2451.2005.00566.x.

Sao, R., Chandak, S., Patel, B., and Bhadade, P. (2020). Cyberloafing: Effects on employee job performance and behavior. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), 8*(5), 1509-1515. DOI:10.35940/ijrte.E4832.018520.

Savaş, F. B. (2009). İş hukukunda "Siber Gözetim". *Çalışma ve Toplum, 3*, 97-131.

Saylı, H., ve Kızıldağ, D. (2007). Yönetsel etik ve yönetsel etiğin oluşmasında insan kaynakları yönetiminin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz . *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9*(1), 231-251. http://hdl.handle.net/11630/3683.

Schabracq, M., and Cooper, C. (2000). The changing nature of work and stress. *Journal of Managerial Psychology, 15*(3), 227-241. DOI:10.1108/02683940010320589.

Selwyn, N. (2008). A safe haven for misbehaving? An investigation of online misbehavior among university students. *Social Science Computer Review, 26*(4), 446-465. ISSN: 0894-4393 , 1552-8286.

Seymour, L., and Nadasen, K. (2007). Web access for it staff: A developing world perspective on web abuse. *The Electronic Library, 25*(5), 543-557. DOI 10.1108/02640470710829532.

Sharma, S. K., and Gupta, J. N. (2004). Improving workers' productivity and reducing internet abuse. *Journal of Computer Information Systems, 44*(2), 74-78. DOI: 10.1080/08874417.2004.11647569.

Sheikh, A., Atashgah, M. S., and Adibzadegan, M. (2015). The antecedents of cyberloafing: A case study in an iranian copper industry. *Computers in Human Behavior, 51*, 172-179. https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.04.042.

Simanjuntak, E., Fardana, N. A., and Ardi, R. (2018). Cyberslacking: A literature review of non-academic media-multitasking of university students. *Journal of Educational Health and Community Psychology, 7*(3), 209-224. DOI:10.12928/jehcp.v7i3.10336.

Son, J. Y., and Park, J. (2016). Procedural justice to enhance compliance with non-work-related computing (NWRC) rules: Its determinants and interaction with privacy concerns. *International Journal of Information Management, 36*(3), 309-321. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2015.12.005.

Spector, P. E., and Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(4), 356-367. https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., and Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior, 68*(3), 446-460. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005.

Stanton, J. M. (2002). Company profile of the frequent internet user. *Communications of the ACM, 45*(1), 55-59. https://doi.org/10.1145/502269.502297.

Stoddart, S. R. (2016). *The impact of cyberloafing and mindfulness on employee burnout.* (Doctoral Thesis). *Wayne State University. Detroit.*

Şenel, A., ve Gençoğlu, S. (2003). Küreselleşen dünyada teknoloji eğitimi. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, 11*(12), s. 45-65.

Tan, M., ve Demir, M. (2018). İşgörenlerin kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research, 4*(1), 49-60. ISSN: 2149-5939.

Taneja, A., Fiore, V., and Fischer, B. (2015). Cyber-slacking in the classroom: Potential for digital distraction in the new age. *Computers and Education, 82*, 141-151. DOI:10.1016/j.compedu.2014.11.009.

Tatlı, Y. T. (2019). *Öğretmen adaylarının siber aylaklık davranışları ve nedenlerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.

Tepe, H. (2019). 20. Yüzyılda Etik. I. Kuçuradi, ve D. Taşdelen (Yay. Haz.). Etik (s. 86-106). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. Erişim adresi: https://ets.anadolu.edu.tr/storage/nfs/FEL102U/ebook/FEL102U-11V6S1-6-0-1-SV1-ebook.pdf Erişim Tarihi: 20.07.2022.

Tezuçar, C. (2019). *Öğretmenlerin mesleki etik ilkeleri benimseme düzeyleri ile etkili öğretmen özellik ve davranışlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.

Tian, D. A., and Sansavini, G. (2018). Impact of cyber dependencies in criticali infrastructures: The reliability of grid splitting in power systems. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers. Part O, Journal of Risk and Reliability, 232*(5), 491-504. https://doi.org/10.1177/1748006X17736165.

Tonus, H. Z., ve Oruç, İ. (2012). İnsan kaynakları yönetiminde etik dışı davranışlar ve yönetimi: Bir işletmenin personel yönetmeliği içerik analizi. *İş Ahlakı Dergisi, 5*(10), 149-181.

Tosun, H. (2005). *Sağlık bakımı uygulamalarında deneyimlenen etik ikilemlere karşı hekim ve hemşirelerin duyarlılıklarının belirlenmesi (*Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Tosun, N., Geçer, A., ve Kaşıkçı, D. N. (2016). Öğretmen adaylarının internet etiği algıları ve kontrol odağı algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi AUAd, 2*(4), 82-103.

Tüfekçi, Ü. (2016). *Üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniveristesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.

Türk Dil Kurumu (TDK). (2022b). Türk Dil Kurumu sözlükleri. Erişim adresi: https://sozluk.gov.tr/. Erişim Tarihi: 15.02.2022

Türk Dil Kurumu [TDK]. (2022a). Türk Dil Kurumu sözlükleri. Erişim adresi: https://sozluk.gov.tr/ Erişim Tarihi: 13.02.2022

Türk Dil Kurumu [TDK]. (2022c). Türk Dil Kurumu sözlükleri. Erişim adresi: https://sozluk.gov.tr/ Erişim Tarihi: 12.07.2022

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2021a). Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları, 2021. TÜİK haber bülteni, Sayı: 45500. Erişim adresi: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2021-45500 Erişim Tarihi:10.02.2022

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2021b). Hanehalkı bilişim teknolojileri (BT) kullanım araştırması, 2021. TÜİK haber bülteni, Sayı:37437. Erişim adresi: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2021-37437 Erişim Tarihi: 10.02.2022

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2021c). Girişimlerde bilişim teknolojileri kullanım araştırması, 2021. TÜİK haber bülteni, Sayı: 37435. Erişim adresi: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Girisimlerde-Bilisim-Teknolojileri-Kullanim-Arastirmasi-2021-37435 Erişim Tarihi: 10.02.2022

Ugrin, J. C., and Pearson, J. M. (2013). The effects of sanctions and stigmas on cyberloafing. *Computers in Human Behavior, 29*(3), 812-820. https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.11.005.

Ugrin, J. C., Pearson, J. M., and Odom, M. D. (2008). Cyber-slacking: Self-control, prior behavior and the impact of deterrence measures. *Review of Business Information Systems (RBIS), 12*(1), 75-88. DOI https://doi.org/10.19030/rbis.v12i1.4399.

Ugrin, J. C., Pearson, J. M., and Odom, M. D. (2007). Profiling cyber-slackers in the workplace: Demographic, cultural, and workplace Factors. *Journal of Internet Commerce, 6*(3), 75-89. https://doi.org/10.1300/J179v06n03_04.

Ulusoy, H., ve Gültekin Benli, D. (2017). Akademisyenlerin sanal kaytarma davranışları: Bir kamu üniversitesi örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi , 10*(54), 924-934. http://dx.doi.org/10.17719/jisr.20175434661.

Urbaczewski, A., and Jessup, L. M. (2002). Does electronic monitoring of employee internet usage work? *Communications of the ACM, 45*(1), 80-83. https://doi.org/10.1145/502269.502303.

Usta, A. (2011). Kuramdan uygulamaya kamu yönetiminde etik ve ahlak. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1*(2), 39-50.

Uzel, U. (2006). Cinsiyetler arasındaki farklılıklar açısından literatür incelemesi. *Yönetim ve Ekonomi, 13*(1), 167-176.

Ülgen, H., ve Mirze, S. K. (2004). İşletmelerde Stratejik Yönetim. İstanbul: Literartür Yayınları.

Ünal, Ö. F., ve Tekdemir, S. (2015). Sanal kaytarma: Bir kamu kurumunda ampirik bir araştıma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20*(2), 95-118.

Ünal, Ö. F., Tekdemir, S., ve Yaldızbaş, S. (2015). Kamu çalışanlarının sanal kaytarma amaçları üzerine ampirik bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6*(2), 515-534.

Van Doorn, O. N. (2011). *Cyberloafing: A multi–dimensional construct placed in a theoretical framework (*Master Thesis). Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences. The Netherlands.

Van Hooff, M. L., and Van Hooft, E. A. (2017). Boredom at work: Towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(1), 133-148. http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2016.1241769.

Vikipedi Özgür Ansiklopedi. (2022a). Teknoloji. Erişim adresi: https://tr.wikipedia.org/wiki/Teknoloji Erişim Tarihi: 13.01.2022

Vikipedi Özgür Ansiklopedi. (2022b). Mülkiyet Hakkı. Erişim adresi: https://tr.wikipedia.org/wiki/M%C3%BClkiyet_hakk%C4%B1 Erişim Tarihi: 28.07.2022

Vitak, J., Crouse, J., and LaRose, R. (2011). Personal internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior, 27*(5), 1751-1759. https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002.

Wagner, D. T., Barnes, C. M., Lim, V. K., and Ferris, D. L. (2012). Lost sleep and cyberloafing: Evidence from the laboratory and a daylight saving time quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology, 97*(5), 1068-1076. DOI:10.1037/a0027557.

Wallace, P. (2004). The Internet in the Workplace: How New Technology is Transforming Work. Cambridge University Press.

We Are Social. (2021). Special Report Digital 2021. Erişim adresi: https://wearesocial.com/uk/blog/2021/01/digital-2021-uk/ Erişim Tarihi: 12.02.2022

Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information and communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review, 20*(1), 35-44. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012.

Welebir, B., and Kleiner, B. H. (2005). How to write a proper internet usage policy. *Management Research News, 28*(2/3), 80-87. DOI:10.1108/01409170510785129.

Whitty, M. T., and Carr, A. N. (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*(2), 235-250. https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.06.005

Woodd, M. (1997). Human resource specialists-guardians of ethical conduct? *Journal of European Industrial Training, 21*(3), 110-116.

Worsley, J. D., Wheatcroft, J. M., Short, E., and Corcoran, R. (2017). Victims' voices: Understanding the emotional impact of cyberstalking and Individuals. *Coping Responses. SAGE Open, 7*(2), 1-13. doi:10.1177/2158244017710292.

Yellowlees, P. M., and Marks, S. (2007). Problematic internet use or internet addiction? *Computers in Human Behavior, 23*(3), 1447-1453. https://doi.org/10.1016/j.chb.2005.05.004.

Yeşil, S., ve Dereli, S. F. (2013). İş yaşamında çalışanların etik olmayan iş uygulamalarına yönelik tutum ve davranışları üzerine bir alan .alışması. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*(26), 249-282. ISSN: 1303 – 8370.

Yıldırım, A. (2014). İnternetin görünen yüzü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 16*(Özel Sayı 1), 51-59. ISSN: 2147 - 7833.

Yıldırım, F. (2018). Tükenmişlik düzeyinin sanal kaytarma davranışına etkisinde iş doyumunun aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5*(13), 302-313.

Yıldız, B., ve Yıldız, H. (2015). İş yaşamında sanal kaytarma davranışlarının hukuki yönden incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13*(3), 1-17. Doi: http://dx.doi.org/10.11611/JMER468.

Yılmaz, F. (2019). *Sanal kaytarma ve işgören verimliliği arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyonkarahisar.

Young, K. S. (2007). Cognitive behavior therapy with internet addicts: Treatment outcomes and implications. *CyberPsychology and Behavior, 10*(5), 671-679. https://doi.org/10.1089/cpb.2007.9971.

Zhang, D., Oh, L.-B., and Teo, H.-H. (2006). An experimental study of the factors influencing non-work related use of it resources at workplace. System Sciences, 2006. HICSS '06. Proceedings of the 39th Annual Hawaii International Conference on, 8. DOI:10.1109/HICSS.2006.56.

EKLER

EK 1: Veri Toplama Araçları

VERİ TOPLAMA FORMU

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

LÜTFEN BU DÖKÜMANI DİKKATLİCE OKUMAK İÇİN ZAMAN AYIRINIZ

SAYIN YÖNETİCİ/ DEĞERLİ ÇALIŞAN

Sizi **Neslihan AYTEKİN** tarafından yürütülen **"Hastane Yöneticileri ve Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları ile Mesleki Etik Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi: Gazi Üniversitesi Hastanesi Örneği"** başlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkına sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen **formlardaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayınız. Bu formlardan elde edilecek kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacak ve yalnızca araştırma amacı ile kullanılacaktır.

Dr. Öğr. Üyesi Banuçiçek YÜCESAN
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
byucesan@karatekin.edu.tr

Neslihan AYTEKİN
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
nslhn.aytkn@gmail.com

Kişisel Bilgi Formu

1. **Cinsiyetiniz?** ( ) Kadın ( ) Erkek
2. **Yaşınız?**
   ( ) 18-25 ( ) 26-30 ( ) 31-35 ( ) 36-40 ( ) 41-45 ( ) 46 ve üzeri
3. **Eğitim durumunuz?**
   ( )İlköğretim ( ) Lise ( ) Yüksekokul ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora
4. **Bu sektörde çalışma süreniz?**
   ( ) 1 yıldan az ( ) 1-3 yıl ( ) 4-7 yıl ( ) 8-10 yıl ( ) 10 yıldan fazla
5. **Mesleğiniz**
   …….

6. **Kurumunuzda idari (yönetsel) bir göreviniz var mı?**
   ( ) Evet ( ) Hayır
7. **Kaç yıldır internet kullanıyorsunuz?**
   ( ) 1 yıldan az ( ) 1-3 yıl ( ) 4-7 yıl ( ) 8-10 yıl ( ) 10 yıldan fazla
8. **İnternet erişiminizle ilgili hangisi size daha uygundur?**
   ( ) Çalıştığım kurumda ( ) Evde ( ) Mobil cihaz ile her yerde
9. **Çalıştığınız kurumun internetini <u>kullanmıyorsanız</u> gerekçesini belirtiniz.**
   ( ) Kurumun sağladığı internetin yavaş olması
   ( ) Kurumun sağladığı internetin filtreli olması
   ( ) Diğer……

Etik Yaklaşım Ölçeği

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

Sanal Kaytarma Ölçeği

1. Hiçbir zaman, 2. Nadiren, 3. Ara sıra, 4. Sıklıkla, 5. Her zaman	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. Mesai saatlerinde web sitelerini takip ederim.					
2. Mesai saatlerinde eğitim ile ilgili internet sitelerini ziyaret ederim.					
3. Mesai saatlerinde internetten kurs-seminerler hakkında bilgi edinirim.					
4. Mesai saatlerinde internetten kurs-seminer başvurusu yaparım.					
5. Mesai saatlerinde internetten haberleri takip ederim.					
6. Mesai saatlerinde çalıştığım kurumun internet sitesini takip ederim.					
7. Mesai saatlerinde işimle ilgili siteleri takip ederim.					
8. Mesai saatlerinde internetten mevzuata yönelik araştırma yaparım.					
9. Mesai saatlerinde haber portalları üzerinden gündemi takip ederim.					
10. Mesai saatlerinde diğer kurumların faaliyet ve başarılarını takip ederim.					
11. Mesai saatlerinde açık artırma sitelerinde alım/satım işlemleri yaparım.					
12. Mesai saatlerinde Online oyun/film sitelerine girerim.					
13. Mesai saatlerinde Online oyun oynar/film izlerim.					
14. Mesai saatlerinde kişisel web sitemi güncel tutarım.					
15. Mesai saatlerinde blogları takip ederim.					
16. Mesai saatlerinde İnternet reklamlarını incelerim.					
17. Mesai saatlerinde Youtube kanalını kullanarak video yüklerim.					
18. Mesai saatlerinde Youtube'dan video izlerim					
19. Mesai saatlerinde çevrimiçi alışveriş/fiyat araştırması yaparım.					
20. Mesai saatlerinde amaçsızca internette dolaşırım.					
21. Mesai saatlerinde ürün satın almak için araştırma yaparım.					
22. Mesai saatlerinde internetten hafta sonu için eğlence/sosyal program araştırırım.					
23. Mesai saatlerinde Devlet kurumlanın web sitelerini ziyaret ederim.					
24. Mesai saatlerinde sohbet odalarında diğer kurumlarla ilgili bilgi toplarım.					

EK 2: Etik Kurul Onay Formu

T.C.
ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURUL DEĞERLENDİRME FORMU

Toplantı No:	23
Araştırmanın Yürütücüsü:	Neslihan AYTEKİN
Araştırmanın Başlığı:	Hastane Yöneticileri ve Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları ile Mesleki Etik Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi: Gazi Üniversitesi Hastanesi Örneği
Karar Tarihi:	16-11-2021
Kurul Görüşü:	Kabul Edilmiştir. Araştırmanın/Projenin uygulanabilirliği konusunda bilimsel araştırmalar etiği açısından bir sakınca yoktur.

SONUÇ: Kabul Edilmiştir. Araştırmanın/Projenin uygulanabilirliği konusunda bilimsel araştırmalar etiği açısından bir sakınca yoktur.

Başkan
Prof. Dr. Hüseyin ODABAŞ
İMZA

Başkan Yardımcısı
Doç. Dr. Ela Özkan CANBOLAT
İMZA

Üye
Prof. Dr. Gülcihan YILDIRIM
İMZA

Üye
Doç. Dr. Hakan ÇOLAK
İMZA

Üye
Doç. Dr. Bilgehan TEKİN
İMZA

Üye
Doç. Dr. Emine ÇELİKSOY
İMZA

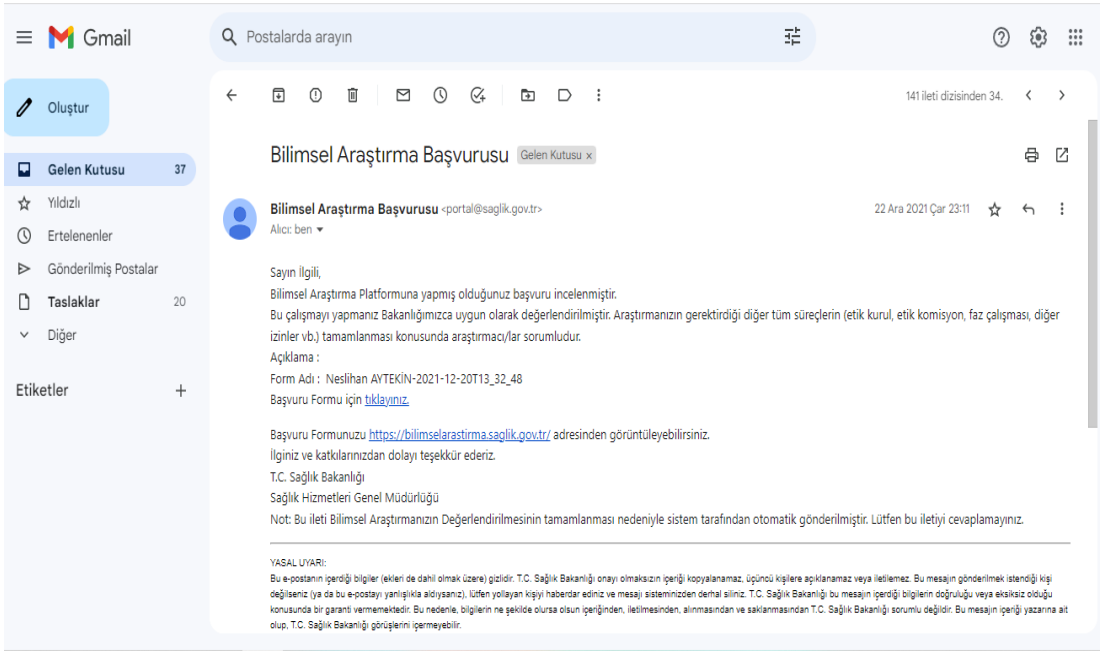
Üye
Dr. Öğr. Üyesi Serap Aslan COBUTOĞLU
İMZA

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Erhan Bulut
İMZA

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Süheyla BOZKURT
İMZA

Çankırı Karatekin Üniversitesi

EK 3: Sağlık Bakanlığı Bilimsel Araştırma Platformu izin onayı



Gmail

Postalarda arayın

Oluştur

Gelen Kutusu 37

Yıldızlı

Ertelenenler

Gönderilmiş Postalar

Taslaklar 20

Diğer

Etiketler

141 ileti dizisinden 34.

Bilimsel Araştırma Başvurusu Gelen Kutusu ×

Bilimsel Araştırma Başvurusu <portal@saglik.gov.tr> 22 Ara 2021 Çar 23:11

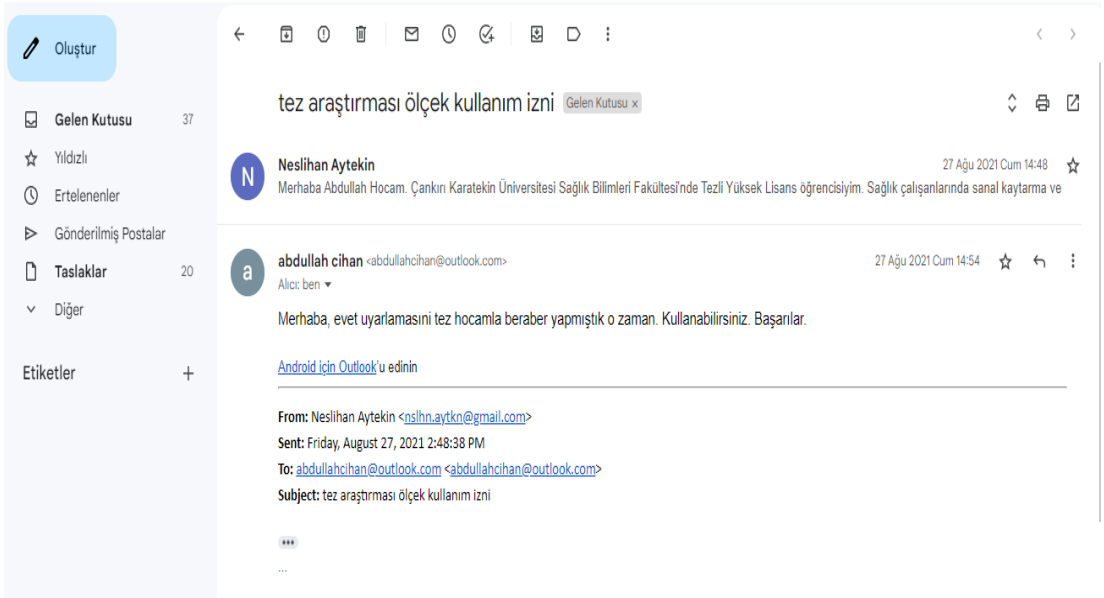
Alıcı: ben

Sayın İlgili,
Bilimsel Araştırma Platformuna yapmış olduğunuz başvuru incelenmiştir.
Bu çalışmayı yapmanız Bakanlığımızca uygun olarak değerlendirilmiştir. Araştırmanızın gerektirdiği diğer tüm süreçlerin (etik kurul, etik komisyon, faz çalışması, diğer izinler vb.) tamamlanması konusunda araştırmacı/lar sorumludur.
Açıklama :
Form Adı : Neslihan AYTEKİN-2021-12-20T13_32_48
Başvuru Formu için tıklayınız.

Başvuru Formunuzu https://bilimselarastirma.saglik.gov.tr/ adresinden görüntüleyebilirsiniz.
İlginiz ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.
T.C. Sağlık Bakanlığı
Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü
Not: Bu ileti Bilimsel Araştırmanızın Değerlendirilmesinin tamamlanması nedeniyle sistem tarafından otomatik gönderilmiştir. Lütfen bu iletiyi cevaplamayınız.

YASAL UYARI:
Bu e-postanın içerdiği bilgiler (ekleri de dahil olmak üzere) gizlidir. T.C. Sağlık Bakanlığı onayı olmaksızın içeriği kopyalanamaz, üçüncü kişilere açıklanamaz veya iletilemez. Bu mesajın gönderilmek istendiği kişi değilseniz (ya da bu e-postayı yanlışlıkla aldıysanız), lütfen yollayan kişiyi haberdar ediniz ve mesajı sisteminizden derhal siliniz. T.C. Sağlık Bakanlığı bu mesajın içerdiği bilgilerin doğruluğu veya eksiksiz olduğu konusunda bir garanti vermemektedir. Bu nedenle, bilgilerin ne şekilde olursa olsun içeriğinden, iletilmesinden, alınmasından ve saklanmasından T.C. Sağlık Bakanlığı sorumlu değildir. Bu mesajın içeriği yazarına ait olup, T.C. Sağlık Bakanlığı görüşlerini içermeyebilir.

EK 4: Sanal Kaytarma Ölçeği ve Etik Yaklaşım Ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik testini yapan yazarlardan araştırmada kullanma izni



Oluştur

Gelen Kutusu 37

Yıldızlı

Ertelenenler

Gönderilmiş Postalar

Taslaklar 20

Diğer

Etiketler

tez araştırması ölçek kullanım izni Gelen Kutusu ×

Neslihan Aytekin 27 Ağu 2021 Cum 14:48

Merhaba Abdullah Hocam. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. Sağlık çalışanlarında sanal kaytarma ve

abdullah cihan <abdullahcihan@outlook.com> 27 Ağu 2021 Cum 14:54

Alıcı: ben

Merhaba, evet uyarlamasını tez hocamla beraber yapmıştık o zaman. Kullanabilirsiniz. Başarılar.

Android için Outlook'u edinin

From: Neslihan Aytekin <nslhn.aytkn@gmail.com>
Sent: Friday, August 27, 2021 2:48:38 PM
To: abdullahcihan@outlook.com <abdullahcihan@outlook.com>
Subject: tez araştırması ölçek kullanım izni

ÖZGEÇMİŞ

Adı – Soyadı : Neslihan Aytekin

Doğum yeri ve tarihi :

İletişim adresi ve telefonu :

Öğrenim Durumu:

Lisans **:** 2010, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

Yüksek Lisans **:** -, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Mesleki Deneyimi

2010-2016 Gazi Üniversitesi Hastanesi Erişkin Acil Birimi

2017- Gazi Üniversitesi Hastanesi Nöroloji Yataklı Servisi

Diğer Bilgiler

Eğitim programı haricinde aldığı kurslar ve katıldığı eğitim seminerleri:

2012, T.C Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu "Acil Bakım Hemşireliği Sertifikası**"**

2016, T.C. Gazi Üniversitesi, Pedagojik Formasyon Eğitimi"

2020, T.C. Düzce Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi, "Sağlık Hizmetlerinde İletişim Sertifikası",

2021, T.C. Gazi Üniversitesi, "Beden Dili ve Etkili İletişim Eğitimi Katılım Belgesi"

2021, T.C. Gazi Üniversitesi, "İlk Yardım Eğitimi Katılım Belgesi"

2022, Türk Standartları Enstitüsü Eğitim Daire Başkanlığı Katılım Sertifikaları

- TS EN ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi Temel Eğitimi
- TS EN ISO 9001:2015 Risk Tabanlı Proses Yönetimi Eğitimi
- TS EN ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi Dökümantasyon Eğitimi
- TS EN ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi İç Tetkik Eğitimi