



T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ



**ÖĞRETMENLERİN SİBER KAYTARMA DAVRANIŞLARI  
İLE İŞE TUTKUNLUK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**HAKAN SARICA**

**DENİZLİ – 2019**

**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİMDALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİMDALI  
YÜKSEKLİSANS TEZİ**

**ÖĞRETMENLERİN SİBER KAYTARMA DAVRANIŞLARI  
İLE İŞE TUTKUNLUK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Hakan SARICA**

**Danışman**

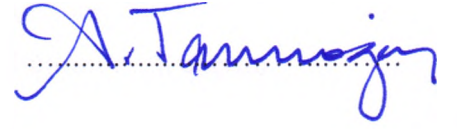
**Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN**

## JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Bu çalışma, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı'nda jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN



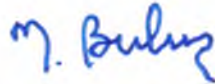
Üye: Prof. Dr. Elhan ZORLU



Üye: Prof. Dr. Kazım GELİK



Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 04/09/2019 tarih ve 38/8... sayılı kararı ile onaylanmıştır.



Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

## ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili esere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

  
imza  
Hakan SARICA

Sevgili Oğlum Sinâ' ya;

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezim boyunca benden desteğini, hoşgörüsünü, bilgisini ve emeğini esirgemeyen; ayrıca çalışmamın her aşamasında ve tamamlanmasında büyük katkıları olan çok değerli danışman hocam Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN' E;

Yüksek lisans derslerimde bana değer katan hocam Doç. Dr. Türkay Nuri TOK' a;

Tez Jürisi üyesi Hocalarım Prof. Dr. Kazım ÇELİK ve Prof. Dr. Ekber TOMUL' a;

Ailemin biricik üyeleri her zaman yanımda olan ve bana karşı anlayışını esirgemeyen eşim Özlem ve çalışmak yerine onunla oynamam gereken vakitlerde yanıma gelerek ne yaptığımı merakla izleyen bir buçuk yaşındaki oğlum Sinâ' ya;

En büyük destekçilerimden birisi olan ve o olmasaydı bu çalışmayı sonlandırabileceğimi düşünmediğim canım kardeşim Emre' ye;

Her şeyden önce “abi” dediğim, iş arkadaşım, meslektaşım, müdürüm, hoşgörü ve çalışkanlık bakımından kendisini örnek aldığı güzel insan Mehmet SELÇUK' a;

Tabii ki beni büyüten, yetiştirip bu günlere gelmemi sağlayan çok değerli annem ve babama;

Çok teşekkür ederim, iyi ki varsınız...

## ÖZET

### Öğretmenlerin Siber Kaytarma Davranışları ile İşe Tutkunluk Düzeyleri Arasındaki İlişki

SARICA, Hakan

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri ABD,  
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı  
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN  
Ağustos 2019, 120 sayfa

Bu çalışma öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma nicel bir araştırmadır. İlişkisel tarama modeli kullanılarak yapılmıştır. Araştırma, Denizli İli merkez ilçeleri olan Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapmakta olan ilköğretim sınıf öğretmenlerini kapsamaktadır. Araştırma verileri kişisel bilgi formu, siber kaytarma anketi ve işe tutkunluk ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler; ortalama, standart sapma, basıklık katsayısı, çarpıklık katsayısı, Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi gibi istatistiksel hesaplamalar yapılarak yorumlanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında bir ilişki bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin siber kaytarma düzeyleri arttıkça işe tutkunluk düzeyleri zayıf da olsa artış göstermektedir. Siber kaytarma düzeyleri artan öğretmenlerin işe tutkunluğun alt boyutlarından olan adanmışlık boyutuna ilişkin algıları da düşük düzeyde artış göstermektedir. Bunun yanı sıra siber kaytarma nedenlerine ilişkin algı düzeyleri artan öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri azalmaktadır.

Öte yandan öğretmenlerin genel olarak işe tutkun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden; 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin ise 0-5 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha fazla işe tutkunluk düzeyine sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile işe tutkunlukları arasında ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretmenlerin neredeyse her zaman yaptıkları işle gurur duydukları ayrıca öğretmenlikten başka bir iş yapmayı düşünmedikleri sonucu ortaya çıkmıştır.

Cinsiyet ve kıdemleri ne olursa olsun öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ortaya koyabilecekleri yargısına varılmıştır. Eğitim düzeyleri bakımından ise farklılık

bulunmuştur. Eğitim düzeyleri yüksekokul/enstitü olan öğretmenler, lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek siber kaytarma düzeylerine sahiplerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Siber kaytarma, siber aylaklık, sanal kaytarma, işe tutkunluk, işe cezbolma, işe angaje olma



## ABSTRACT

### **The Correlation between Cyberloafing Behavior of the Teachers and Their Level of Work Engagement**

SARICA, Hakan

Master's Thesis in Department of Educational Sciences,  
Educational Administration,  
Supervisor: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN  
August 2019, 120 pages

This research aims to prove the correlations between teachers' cyber-loafing behaviours and their work engagement. This was quantitative research. And it was made by relational scan model. The research includes currently working primary school teachers in Merkezefendi and Pamukkale districts that are in Denizli province. The research data was collected by personal info forms, cyberloafing questionnaire and the scale of work engagement. These collected datas were interpreted by some statistical conjectures such as average, standard deviaton, coefficient of kortosis, coefficient of skewness, Pearson moments multiplication correlation coefficient, independent sample t-test, one-way analysis of variance (anova).

According to this research results there was a relation between teachers' cyberloafing behaviours and their level of work engagements. The higher level of cyberloafing of teachers who attended this research, increased their work engagement –even is slightly. The perceptions of commitment, that was one of the sub-components of work engagement, of the teachers who have increased level of cyberloafing slightly increased too. Besides of that, work engagements of the teachers, who have increased perceptions about reasons of cyberloafing were decreasing.

On the other hand, it was concluded that, most of the teachers had work engagement. It was also concluded that female teachers had more levels of work engagement than male teachers, and also the teachers who had 11 years of work time had more levels of work engagement than the teachers who had 0 to 5 years of work time. Meaningful difference could not be found between educations of the teachers and their work engagements. The research showed that, teachers were proud of their work almost always, likewise they consider no other work besides teaching.

It was concluded that the teachers could exhibit cyberloafing behaviours anytime, whatever their genders and seniorities were. But the difference was found about their level of education. The teachers who were graduated from Academy/ Institute had increased level of work engagement than the teachers who were graduated from university.

**Keywords:** Cyberloafing, virtualloafing, cyber-idleness, internet, social media, work engagement

## İÇİNDEKİLER

<i>YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU</i> .....	<i>iii</i>
<i>ETİK BEYANNAMESİ</i> .....	<i>iv</i>
<i>TEŞEKKÜR</i> .....	<i>vi</i>
<i>ÖZET</i> .....	<i>vii</i>
<i>ABSTRACT</i> .....	<i>ix</i>
<i>İÇİNDEKİLER</i> .....	<i>xi</i>
<i>TABLolar LİSTESİ</i> .....	<i>xv</i>
<i>ŞEKİLLER LİSTESİ</i> .....	<i>xvii</i>
<i>BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ</i> .....	<i>1</i>
1.1.Problem Durumu .....	1
1.1.1.Problem Cümlesi .....	5
1.1.2.Alt Problemler .....	5
1.2.Araştırmanın Amacı .....	6
1.3.Araştırmanın Önemi .....	6
1.4.Araştırmanın Varsayımları .....	7
1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları .....	7
1.6.Tanımlar .....	7
<i>İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR</i> .....	<i>9</i>
2.1. Siber Kaytarma Kavramı ile İlgili Kuramsal Çerçeve .....	9
2.1.1. Siber Kaytarma Kavramı .....	9
2.1.2. Siber Kaytarma Tanımı .....	10
2.1.3. Alanyazı Araştırması .....	11
2.1.4. Siber Kaytarma Sınıflandırması .....	15
2.1.5. Siber Kaytarmanın Öncülleri .....	19
2.1.5.1. Örgütsel ve iş ile ilgili faktörler .....	19
2.1.5.2. Bireysel faktörler .....	20
2.1.6. Siber Kaytarmanın Yarar ve Zararları .....	21
2.1.6.1. Siber kaytarmanın yararları .....	21
2.1.6.2. Siber kaytarmanın zararları .....	22
2.1.7. Siber Kaytarmanın Neden ve Sonuçları .....	23

2.1.7.1. Siber kaytarmanın nedenleri .....	24
2.1.7.1.1. Örgütsel nedenler (politikalar) .....	24
2.1.7.1.1.1. İnternet politikası .....	25
2.1.7.1.1.2. Kendi donanımını getir .....	25
2.1.7.1.1.3. Çalışmanın yeni yolu .....	25
2.1.7.1.2. İş kaynaklı nedenler .....	25
2.1.7.1.2.1. İş talepleri ve kaynakları .....	25
2.1.7.1.2.2. İş-aile çatışması .....	25
2.1.7.1.3. Kişisel nedenler .....	26
2.1.7.1.3.1. Kişisel özellikler .....	26
2.1.7.2. Siber kaytarmanın sonuçları .....	26
2.1.7.2.1. İş performansı .....	26
2.1.7.2.2. İş bağlılığı .....	27
2.1.7.2.3. Tükenme .....	27
2.1.7.2.4. Maddi sonuçları .....	27
2.1.7.2.5. Hukuki sonuçları .....	27
2.2. İşe Tutkunluk Kavramı ile İlgili Kuramsal Çerçeve .....	29
2.2.1. İşe Tutkunluk Kavramı ve Önemi .....	29
2.2.2. İşe Tutkunluk Kavramı İle İlgili Yaklaşımlar .....	31
2.2.2.1. Kahn'ın işe tutkunluk modeli .....	31
2.2.2.2. Maslach'ın işe tutkunluk ve tükenmişlik modeli .....	32
2.2.2.3. Schaufeli'nin işe tutkunluk modeli .....	33
2.2.3. İşe Tutkunluğun Diğer Kavramlarla İlişkisi .....	34
2.2.3.1. İşe tutkunluk ve iş tatmini .....	34
2.2.3.2. İşe tutkunluk ve tükenmişlik .....	35
2.2.3.3. İşe tutkunluk ve işkoliklik .....	36
2.2.3.4. İşe tutkunluk ve örgütsel bağlılık .....	37
2.2.4. İşe Tutkunluğu Etkileyen Faktörler .....	38
2.2.4.1. İşin özellikleri .....	38
2.2.4.2. Ödüllendirme ve geri bildirim .....	39
2.2.4.3. Örgütsel adalet .....	39
2.2.4.4. Bireysel özellikler .....	40
2.2.5. İşe Tutkunluğu Sağlama Stratejileri .....	40

2.2.5.1. Örgütsel seviyede işe tutkunluğu sağlama yöntemleri .....	40
2.2.5.2. Bireysel seviyede işe tutkunluğu sağlama stratejileri .....	41
2.2.6. İşe Tutkunluğun Sonuçları .....	42
2.2.7. İşe Tutkunluk ile İlgili Yapılan Araştırmalar .....	43
2.2.7.1. Yurtiçinde yapılan araştırmalar .....	43
2.2.7.2. Yurtdışında yapılan araştırmalar .....	44
2.3. Siber Kaytarma ile İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki .....	45
<i>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....</i>	<i>47</i>
3.1. Araştırmanın Modeli .....	47
3.2. Evren ve Örneklem.....	47
3.3. Veri Toplama Araçları .....	48
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu .....	48
3.3.2. Siber Kaytarma Anketi .....	49
3.3.3. İş Tutkunluğu Ölçeği.....	50
3.4. Verilerin Analizi.....	51
<i>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM.....</i>	<i>55</i>
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	55
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	56
4.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Siber Kaytarmaya İlişkin Algıları .....	56
4.2.2. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Siber Kaytarmaya İlişkin Algıları .....	58
4.2.3. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Siber Kaytarmaya İlişkin Algıları ....	59
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	61
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	62
4.4.1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Siber Kaytarma Nedenlerine İlişkin Algıları .....	63
4.4.2. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Siber Kaytarma Nedenlerine İlişkin Algıları .....	64
4.4.3. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Siber Kaytarma Nedenlerine İlişkin Algıları .....	66
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	67
4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	67
4.6.1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İşe Tutkunluklarına İlişkin Algıları .....	68
4.6.2. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İşe Tutkunluklarına İlişkin Algıları .....	69

4.6.3. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre İşe Tutkunluklarına İlişkin Algıları .....	72
4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	73
4.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	74
<i>BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER</i> .....	77
5.1. Sonuç .....	77
5.2. Tartışma .....	79
5.3. Öneriler .....	87
<i>KAYNAKÇA</i> .....	89
<i>EKLER</i>	
Ek 1. Araştırma İzin Belgesi .....	100
Ek 2. Anket Kullanımı İzin Yazısı .....	101
Ek 3. Veri Toplama Aracı .....	102
<i>ÖZGEÇMİŞ</i> .....	104

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1. Ocak-Şubat-Mart 2018 Döneminde İnternet Kullanan Bireylerin İnterneti Kişisel Kullanma Amaçları .....	3
Tablo 2.1. Yıllara Göre Siber Kaytarma Çeşitleri ve Yapılan Hukuksal İşlemlerin Gereçekleri .....	28
Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri .....	48
Tablo 3.2. Siber Kaytarma Anketinin ve Alt Boyutlarının Faktör Yapısı .....	50
Tablo 3.3. İş Tutkunluğu Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının ( $\alpha$ ) İç Tutarlılık Değerleri .....	51
Tablo 3.4. Ölçek ve Anketlerin Puan Aralıkları ve Düzeyleri .....	51
Tablo 3.5. Siber Kaytarma Anketi, İş Tutkunluğu Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler .....	52
Tablo 3.6. Siber Kaytarma Anketi ve İş Tutkunluk Ölçeğine Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri .....	53
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Siber Kaytarmaya İlişkin Algıları .....	54
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Siber Kaytarmaya İlişkin Algılarının Değişimi ile İlgili Bağımsız Örneklem T-Testi Analiz Sonuçları .....	55
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Siber Kaytarmaya İlişkin Algılarının Değişip Değişmediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....	57
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Siber Kaytarmaya İlişkin Algılarını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....	58
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Siber Kaytarma Nedenlerine İlişkin Algıları .....	61
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Siber Kaytarma Nedenlerine İlişkin Algılarının Değişimi ile İlgili Bağımsız Örneklem T-Testi Analiz Sonuçları .....	62
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Siber Kaytarma Nedenlerine İlişkin Algılarını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....	63
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Siber Kaytarma Nedenlerine İlişkin Algılarının Değişip Değişmediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....	65
Tablo 4.9. Öğretmenlerin İş Tutkunluklarına İlişkin Algıları .....	66
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Tutkunluklarına İlişkin Algılarının Değişimi ile İlgili Bağımsız Örneklem T-Testi Analiz Sonuçları .....	67
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Tutkunluklarına İlişkin Algılarının Değişip Değişmediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....	69

Tablo 4.12. <i>Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre İşe Tutkunluklarına İlişkin Algularının Değişip Değişmediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları</i> .....	71
Tablo 4.13. <i>Siber Kaytarma Davranışları ile İş Tutkunluğu Arasındaki İlişkinin Korelasyon Testi Analizi</i> .....	72
Tablo 4.14. <i>Siber Kaytarma Nedenleri ile İş Tutkunluğu Arasındaki İlişkinin Korelasyon Testi Analizi</i> .....	74



## ŞEKİLLER LİSTESİ

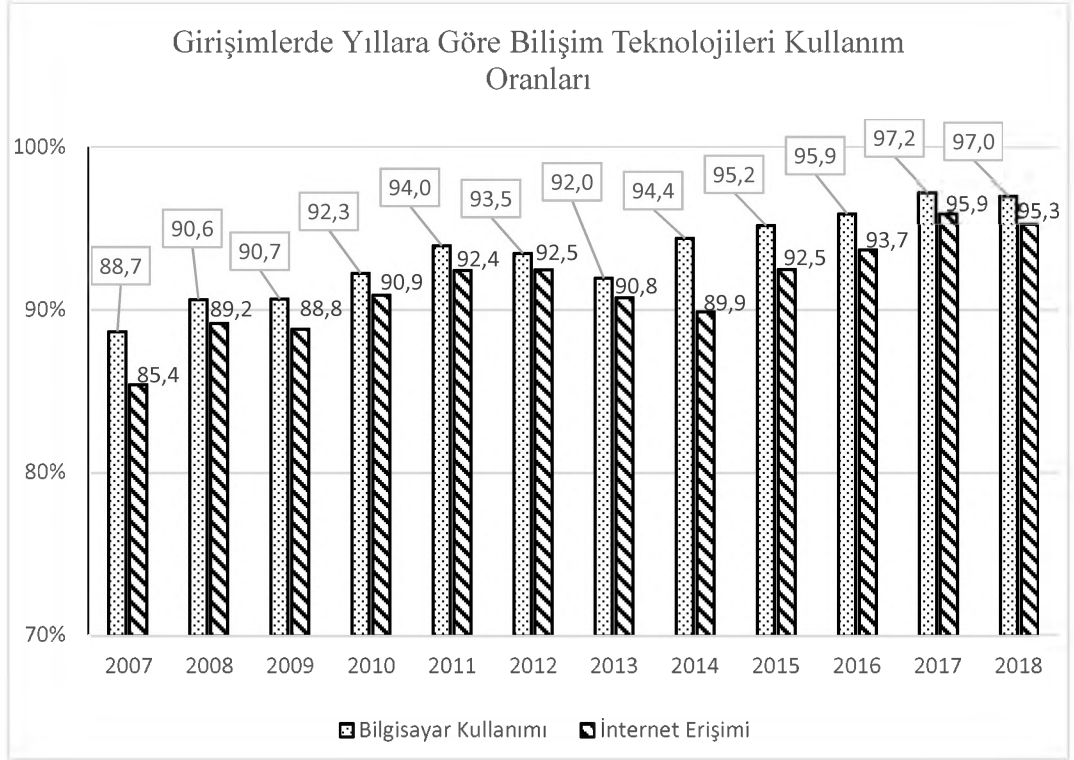
<i>Şekil 1.1. Türkiye İstatistik Kurumu Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması Sonuçları</i> .....	1
<i>Şekil 1.2. Türkiye İstatistik Kurumu Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması Sonuçları</i> .....	2
<i>Şekil 1.3. Türkiye İstatistik Kurumu Hane Halkı Düzenli İnternet Kullanım Araştırması Sonuçları</i> .....	3
<i>Şekil 1.4. Siber Kaytarma ve İşe Tutkunluk Arasındaki Varsayılan İlişkiler</i> .....	6
<i>Şekil 2.1. Siber Kaytarma Tipolojisi</i> .....	11
<i>Şekil 2.2. Anandarajan, Devine ve Simmers (2004) Tarafından Geliştirilen Tipolojinin Eğitim Örgütlerine Uyarlanmış Hali</i> .....	19
<i>Şekil 2.3. Siber Kaytarma Davranış Düzlemi</i> .....	24
<i>Şekil 2.4. Siber Kaytarma Davranışlarının Neden ve Sonuçları</i> .....	25
<i>Şekil 2.5. Siber Kaytarma Davranışlarının Nedenleri</i> .....	25
<i>Şekil 2.6. Siber Kaytarmanın Sonuçları</i> .....	27
<i>Şekil 2.7. Maslach' ın Tükenmişlik ve İşe Tutkunluk İlişkisi Modeli</i> .....	34
<i>Şekil 2.8. Tükenmişlik Modelinde Birbirini İzleyen Aşamalar</i> .....	37

## BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve ilgili tanımlar üzerinde durulmuştur.

### 1.1. Problem Durumu

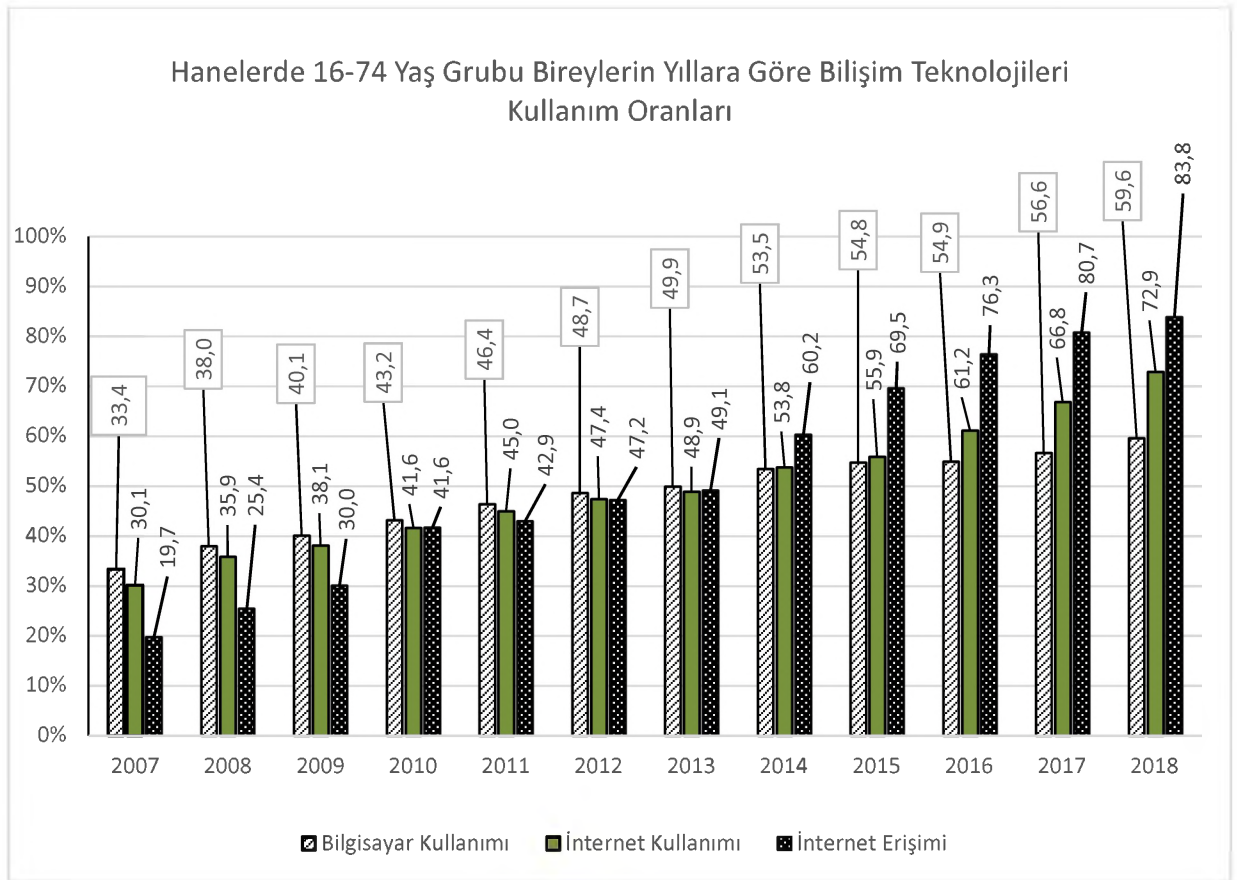
Teknolojinin kullanımı çağımızın gereksinimi halini almıştır. Teknolojinin hızla geliştiği günümüz dünyasında bilgisayarların ve mobil cihazların kullanımı ile doğru orantılı olarak internetin kullanımı ve etkileri de artmıştır. Hayatın vazgeçilmez bir parçası haline gelen internet kullanımı ve sunduğu imkânlar iş ortamlarında ve kişisel yaşamda büyük bir hızla artmaya devam etmektedir. Ülkemizde iş ortamlarında bilgisayar kullanımı ve internet erişimi oranları Şekil 1.1’ de görüldüğü gibi son 12 yılda %85’ in üzerindedir (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2018). 2010 yılından bu yana ise bilgisayar kullanımı ve internet erişimi, iş ortamlarında %90’lar seviyesinde olup oldukça yüksek seviyelerdedir. 2018 yılı bilgisayar kullanan iş ortamlarının oranı %97 ve internete erişimi olan iş ortamlarının oranı ise %95,3 olmuştur (TÜİK, 2018). Bu nedenle diğer iş ortamlarında olduğu gibi eğitim ortamlarının da teknolojinin getirdiği bu imkânlardan fazlasıyla yararlandığı söylenebilir.



Şekil 1.1. Türkiye İstatistik Kurumu Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması Sonuçları.

Not: Şekil örneği "TÜİK Haber Bülteni" Sayı: 27819 Tarih:08/08/2018" dan alınmıştır.

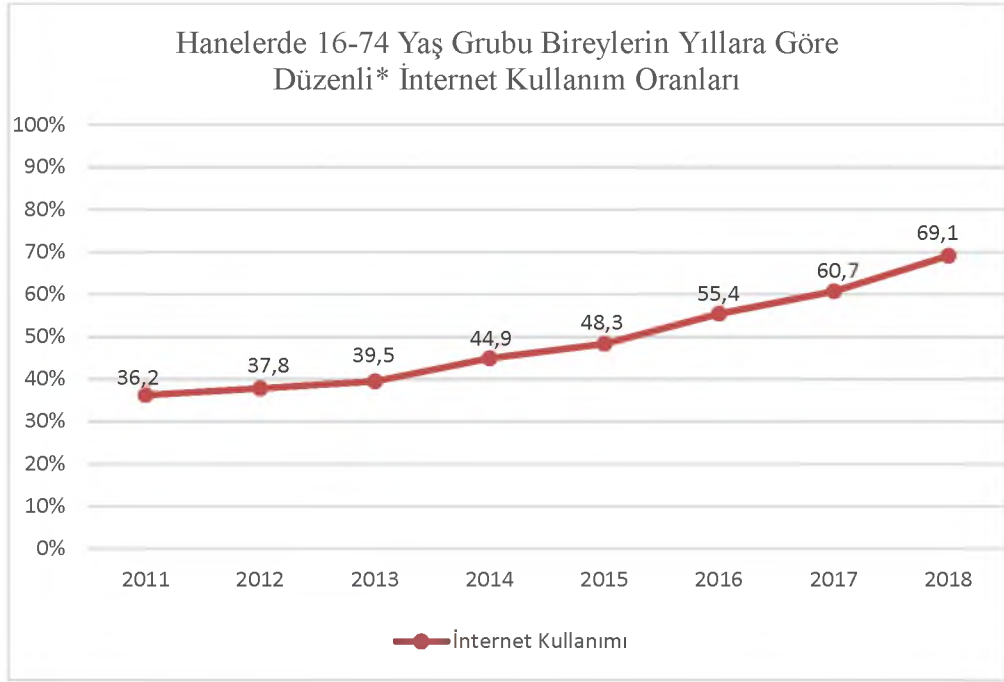
Hane halkı TÜİK (2018) araştırma sonuçlarına göre 16-74 yaş bireylerin bilişim teknolojileri kullanım oranları incelendiğinde; geçmiş yıllara göre önemli bir ivmelenme vardır. Şekil 1.2’ de görüldüğü gibi bilgisayar kullanımı, internet kullanımı ve internet erişimi artış eğilimindedir. 2007 yılında %33,4 olan bilgisayar kullanım oranı 2018 yılında %59,6’ ya (artış miktarı: %26,2); 2007 yılında %30,1 olan internet kullanım oranı 2018 yılında %72,9’ a (artış miktarı: %42,8); 2007 yılında %19,7 olan internet erişim oranı 2018 yılında %83,8’ e (artış miktarı: %64,1) yükselmiştir.



Şekil 1.2. Türkiye İstatistik Kurumu Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması Sonuçları.

Not: Şekil örneği “TÜİK Haber Bülteni” Sayı: 27819 Tarih:08/08/2018” dan alınmıştır.

TÜİK (2018) verilerine göre hanelerde bireylerin düzenli internet kullanımları Şekil 1.3’ te verilmiştir. Buna göre 16-74 yaş arası bireylerin düzenli olarak (her gün veya haftada en az bir defa) internet kullanım oranları geçmiş yıllara göre artmıştır. 2018 yılı için Türkiye’ de düzenli internet kullanım oranı %69,1 olarak görülmektedir. Eğitim ortamlarının da bu artışa dâhil olması kaçınılmazdır.



**Şekil 1.3.** Türkiye İstatistik Kurumu Hane Halkı Düzenli İnternet Kullanım Araştırması Sonuçları.

Not: Şekil örneği "TÜİK Haber Bülteni" Sayı: 27819 Tarih: 08/08/2018" dan alınmıştır.

\* Düzenli İnternet kullanıcısı: Her gün veya haftada en az bir defa İnternet kullanan birey.

Türkiye’de internet kullanımına ilişkin TÜİK (2018) verileri incelendiğinde; bireylerin interneti en çok %84,1 oran ile sosyal medya, %78,1 oranla video izleme, %69,5 oranla internet üzerinden telefonla görüşme, %68,8 oranla sağlık ile ilgili bilgi arama, %67,8 oran ile mal ve hizmetler hakkında bilgi aramak için kullandıkları görülmüştür. Tablo 1.1’ de verildiği gibi bu oranlar son yıllarda bireylerin internet kullanım alışkanlıklarını ortaya koymada bir fikir sağlayabilir.

**Tablo 1.1. Ocak-Şubat-Mart 2018 Döneminde İnternet Kullanan Bireylerin İnterneti Kişisel Kullanma Amaçları**

Amaçlar	%
Sosyal medya üzerinde profil oluşturma, mesaj gönderme veya fotoğraf vb. içerik paylaşma	84,1
Paylaşım sitelerinden video izleme (Örn. YouTube)	78,1
İnternet üzerinden telefonla görüşme/ video görüşmesi (webcam ile)	69,5
Sağlıkla ilgili bilgi arama (yaralanma, hastalık, beslenme, vb.)	68,8
Mal ve hizmetler hakkında bilgi arama	67,8
Müzik dinlemek (Web radyosu dâhil)	61,4
E-Posta gönderme/alma	44,8
İnternet üzerinden TV izleme (canlı veya kaçırılan programlar dâhil)	40,0
İnternet bankacılığı	39,5
Oyun oynama ya da indirme	35,3
Web sitesi üzerinden bir doktordan randevu alma (sağlık kuruluşu veya hastane vb.)	34,7
Mal veya hizmet satışı	21,3
Ücretli video izleme	4,4

İnternet kullanımının yaygınlaşması ve internet kullanan cihazların ve teknolojilerin çoğalması kişi ve organizasyonlara şüphesiz sayısız yararlar sağlamaktadır. Ancak amaç dışı kullanımlar bazı olumsuzluklara neden olabilmektedir. Yapılan bir araştırmaya göre; 2010 yılında bir ay içerisinde 57 milyon iş görenin, günde 15 dakikasını ayırarak ve iş yerlerindeki bilgisayarları kullanarak sosyal ağları ziyaret ettiği tespit edilmiştir (Needleman, 2010). Bir diğer araştırmaya göre işgörenlerin neredeyse yarısı (%47), haftalık ortalama 3,24 saat işle ilgili olmayan internet sitelerinde sörf yapmaktadır (Greenfield ve Davis, 2002). Birleşik Krallıkta çalışan bir işgören günlük 57 dakikayı internette gezinti yapmak için harcamaktadır (Griffiths' ten aktaran Candan ve İnce, 2016). İş dışı internet kullanımının ABD ekonomisine yaklaşık maliyeti yıllık 54 milyar dolardır (Robins' ten aktaran Candan ve İnce, 2016).

Garrett ve Danziger (2008) işyerlerinde kullanılan internetin, amacının dışına çıkarak özel işler için kullanılmasına sorunlu internet kullanımı adını vermiştir. Bu durum verimlilik kayıplarına neden olabilmektedir. Mesai saatleri içinde; kişilerin, bilgisayarlar veya mobil cihazları ile internette iş dışı amaçlarla vakit geçirmelerinin kişinin işe tutkunluk düzeyini etkileyebileceği ve iş gücü kayıplarına yol açabileceği düşünülmektedir.

Olumlu örgütsel davranış alanında işe tutkunluk; Schaufeli, Taris ve Baker'a (2006) göre, bireyle ilgili ortaya atılan psikolojik durumlardan biridir. Modern örgütler; kendisini işine adayan, enerjik hisseden çalışanlara ihtiyaç duymaktadır (Bakker ve Lieter, 2010). Böylece işgörenlerin mesleki gelişimleri ve performansları en üst düzeye çıkabilir. Çalışma faaliyetlerinin anlamlı, değerli ve hedefli olduğunu düşünen bireyler işlerinde daha başarılı olmaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2004). Çalışırken para kazanma dışında bir anlam buluyor muyuz? Kendimizi işe kaptırıyor muyuz? Yaptığımız işten şevk duyuyor muyuz? Gibi sorulara verilen yanıtlar son derece önemlidir. Örneğin bireyin yaşamını idame ettirecek kadar parası olsa bile çalışmaya devam ettiği görülebilmektedir. Öte yandan benzerlerine kıyasla daha az maaş alan bir birey daha yüksek maaşlı bir başka işe geçmemekte ve mutlu olduğu için mevcut işine devam edebilmektedir. Ya da çalışırken saatlerin nasıl geçtiğini anlamayan bir işgören gönüllü olarak veya fark etmeksizin mesaiye kalabilmektedir. Bütün bunlar bireyin işine tutkunluğunun birer göstergesidir. İşe tutkun çalışanlar psikolojik olarak örgüte bağlı ve sadıktırlar (Blizzard' tan aktaran Özer, Saygılı ve Uğurluoğlu, 2015). Ayrıca işe tutkun bireylerin örgüte yarar sağlayacağı yönünde pek çok araştırma mevcuttur. Eğitim örgütlerinin en önemli unsuru olan öğretmenlerin işe tutkunlukları da bu bağlamda son derece önemlidir. Öğretmenlerin işe tutkunluk seviyelerindeki artış her alanda örgüte pozitif katkı sağlayacaktır.

Günümüz eğitim örgütlerinde gerek yönetsel süreçler; gerekse derslik ortamları

gelişen teknolojinin sunduğu imkânlardan son derece yararlanmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığının otomasyon sistemleri personel takip, özlük, öğrenci işleri ve buna benzer birçok işi internet tabanlı olarak gerçekleştirmektedir. Ayrıca derslik ortamlarında bulunan bilgisayar, tablet, akıllı tahta gibi cihazlar hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin kullanımına sunulmuştur. Gelecekte bunlara gelişen teknoloji ile birlikte yenilerinin katılacağını öngörebiliriz.

Bu bağlamda okullarda sürekli olarak bilişim teknolojilerinin ve internetin olması kaçınılmaz bir durum olmuştur. Bilişim teknolojilerinin ve internetin okullarda kullanılmasının gerekliliği diğer örgütlerde olabileceği gibi siber kaytarma davranışlarının öğretmenlerde de gerçekleşebileceği olasılığını doğurmaktadır. Eğitim ortamlarının vazgeçilmez unsuru öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ile işe tutkunluk düzeylerini belirleyerek aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

### **1.1.1.Problem Cümlesi**

Denizli ili merkez ilçeleri olan Pamukkale ile Merkezefendi’ de görev yapan sınıf öğretmenlerinin işe tutkunluk düzeyleri ile siber kaytarma davranışları arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?

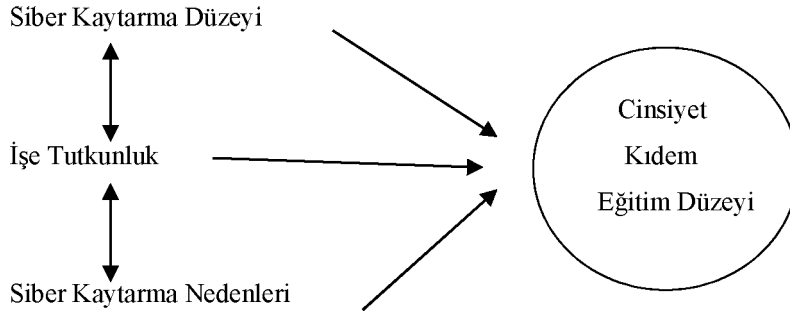
### **1.1.2.Alt Problemler**

1. Öğretmenlerin siber kaytarma düzeylerine ve alt boyutlarına ilişkin algıları nasıldır?
2. Öğretmenlerin siber kaytarma düzeylerine ve alt boyutlarına ilişkin algıları; onların (a) cinsiyetlerine, (b) kıdemlerine, (c) eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin siber kaytarma nedenlerine ve alt boyutlarına ilişkin algıları nasıldır?
4. Öğretmenlerin siber kaytarma nedenlerine ve alt boyutlarına ilişkin algıları; onların (a) cinsiyetlerine, (b) kıdemlerine, (c) eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin iş tutkunluğuna ve alt boyutlarına ilişkin algıları nasıldır?
6. Öğretmenlerin iş tutkunluğu ve boyutlarına ilişkin algıları; onların (a) cinsiyetlerine, (b) kıdemlerine, (c) eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ve alt boyutları ile iş tutkunluğu ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

8. Öğretmenlerin siber kaytarma nedenleri ve alt boyutları ile iş tutkunluğu ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### 1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmada Denizli İli merkez ilçelerdeki görev yapan öğretmenlerin algılarına göre siber kaytarma davranışları ile işe tutkunluk düzeylerini belirlemek ve aralarındaki Şekil 1.4' te gösterilen ilişkiyi bulmak amaçlanmıştır.



Şekil.1.4. Siber Kaytarma ve İşe Tutkunluk Arasındaki Varsayılan İlişkiler

### 1.3. Araştırmanın Önemi

İnternetin ve teknolojinin günlük hayatta yaygınlaşması ve iş alanlarında da kullanılmasının örgüte pozitif yönde katkı sağladığı bir gerçektir. Bununla beraber bilgisayar veya mobil cihazlarla her yerde her an internete girebilmenin olumsuz bazı tarafları da mevcuttur. İşyerlerindeki interneti çalışanların işe yönelik ve iş amacıyla kullanımının dışında isteyerek ve bilerek kişisel amaçlı olarak kullanımından bahsetmek mümkündür (Kalaycı, 2010). Bir diğer ifade ile bireyler iş yerlerinde siber kaytarma davranışları sergileyebilmektedirler.

Tükenmişlik kavramı ile işe tutkunluk birbirinin tersi olarak kabul edilir. İş tutkunu bireyler işlerini seven, sorumluluklarını bilen ve işlerinin amaçlarını gerçekleştirmede enerjik kişilerdir (Özsoy, Filiz ve Semiz, 2013). Bunun yanında işe tutkun bireyler kendilerini işine adanmış ve işlerine bağlıdırlar. Bunun da ötesinde işlerini yaparken kendilerini tamamen işin içine katmaktadır (Doğan, 2002). Bir diğer ifadeyle işe tutkunluk işle ilgili olarak kendini verme, dinçlik ve adanma boyutlarında olumlu ve tatminkâr bir ifade olarak tanımlanmıştır (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002). Dinçlik; çalışırken enerjinin ve zihni direncin yüksek düzeyde olması, iş görenin işine gayret gösterme gönüllülüğü ve güçlükler karşısında bile istikrarı ifade etmektedir. Adanma;

bireyin işiyle fazlasıyla alakalı olması ve önem, coşku ve mücadele hislerini tatması anlamına gelmektedir. Yoğunlaşma; bireyin işine tam anlamıyla konsantre olarak mutlu olması bu sayede zamanın nasıl geçtiğini anlamaması ve işinden kendini alıkoyma güçlüğü çekmesi şeklinde ifade edilmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008; Schaufeli ve Bakker, 2004a; Gonzalez-Roma, Schaufeli, Bakker ve Lkoret, 2006).

Yapılan bu araştırma, okullarda görev yapan ve eğitim sisteminin lokomotif rolündeki öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ile onların işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleyerek literatüre ve ilgili kişilere olumlu katkı sağlaması bakımından önemlidir.

#### 1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya konu olan öğretmenlerin veri toplama araçlarını samimi ve doğru cevaplandıkları varsayılmaktadır.

#### 1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Denizli ilinde bulunan öğretmenlerle sınırlıdır.
2. Araştırma Denizli’de yapılmıştır. Bu sebeple araştırmanın sonuçları tüm Türkiye’ye genellenemez.
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin siber kaytarma davranışları, nedenleri ve işe tutkunluk düzeyleri, araştırmada kullanılan ölçme araçlarında yer alan sorulara verdiği yanıtlarla sınırlıdır.
4. Araştırma, ankete katılan öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim düzeyi değişkenleriyle sınırlıdır.

#### 1.6. Tanımlar

Araştırmada kullanılan bazı terimlerin anlamları bu bölümde verilmiştir.

**Siber Kaytarma:** Bireylerin; iş yerlerinde, mesai saatleri içinde yaptığı, işle ilgisi olmayan internet kullanımı.

**İşe Tutkunluk:** Bireyin fiziksel ve duygusal olarak işine tam manasıyla, bütünüyle sarılması.

**Dinlenme Amaçlı İnternet Kullanımı:** Günlük yaşamla ilgili ve daha çok eğlenceye dönük internet kullanımı.

**Suiistimale Açık İnternet Kullanımı:** Sakıncalı sitelere girme, bağımlılık yapan siteleri ziyaret etme gibi riskli internet kullanımı.



**Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanımı:** Kişisel ve mesleki gelişimle ilgili internet kullanımı.

**Belirsiz İnternet Kullanımı:** Sanal sohbet odalarında tartışma yapma, devlet kurumlarının internet sitelerini gezme, diğer kuruluşlarla ilgili bilgi toplama gibi internet kullanımı.

**Eğlence, Dinlence ve Sosyal İhtiyaçlar Nedenli İnternet Kullanımı:** Gündelik hayatla ilgili, eğlence ve sosyal gerekçelere bağlı olarak ortaya çıkan internet kullanım etkinliği.

**Araştırma, Öğrenme ve Kişisel Gelişim Nedenli İnternet Kullanımı:** Kişisel gelişim ve merakla ilgili gerekçelere bağlı olarak ortaya çıkan internet kullanım etkinliği.

**Dinçlik:** İş ortamında duygusal ve fiziksel olarak kendini enerjik hissetme durumu.

**Yoğunlaşma:** Kendini işine vererek ve konsantre olarak çalışma.

**Adanmışlık:** Yaptığı işle gurur duyarak çalışma.

## **İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

Bu bölüm siber kaytarma ve işe tutkunluk kavramlarıyla ilgili bilgiler içermektedir. Siber kaytarma davranışları ile işe tutkunluk kavramının birbiriyle olan ilişkilerinden bahsedilmiştir. Alanyazında yapılan diğer araştırmalara değinilmiştir.

### **2.1. Siber Kaytarma Kavramı ile İlgili Kuramsal Çerçeve**

Bu bölümde araştırmanın iki temel değişkeninden birisi olan “siber kaytarma” kavramı ile ilgili kuramsal tartışmalar bulunmaktadır.

#### **2.1.1. Siber Kaytarma Kavramı**

Dünyada yaşanan teknolojik gelişmeler birçok farklı kavramın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ortaya çıkan kavramlar arasında siber kaytarma kavramı da yer almaktadır. Bu kavram temelde bilgisayarın ve internetin ortaya çıkışı, kullanımlarının yaygınlaşması ile doğrudan ilişkilidir. Diğer yandan bilgisayar ve internetin, çalışanlara ve organizasyonlara fayda sağladığı kadar bazı kaytarma faaliyetlerinin gerçekleştirilmesine de zemin hazırlamasıyla organizasyonlar üzerinde verimlilik faktöründe çeşitli azalmalar görülmüştür. Dolayısıyla bu kavram siber kaytarma olarak ortaya çıkmıştır. Fakat bu kavram nasıl oluştuğu konusunda daha kapsamlı ele alındığında, bilgisayar ve internetin bulunması ile ortaya çıktığı söylenebilir. 1945’li yıllarda bilgisayarın ve 1990’larda dünya çapında ağın (internetin) bulunuşu ile dünyada birçok değişim ve gelişim yaşanmıştır. Bu değişimler neticesinde bilgisayar ve internetin birlikte kullanıldığı organizasyonlar da yaygınlaşmıştır. Bunun sonucunda ise, çalışanlarda siber kaytarma faaliyetleri ortaya çıkmıştır. Organizasyonlarda bireysel bilgisayar ve internet kullanımı arttıkça siber kaytarma daha sık görülmeye başlanmıştır. İnternetin işyerlerinde büyük kolaylıklar sağlaması ve işleri kolaylaştırması sebebiyle var olması, onun bilinçli olmayan kişilerce kötüye kullanımına da neden olabileceği söylenebilir.

Siber kaytarma kavramı üretim karşıtı olarak ifade edilmiş ve bu doğrultuda çalışmalar yapılmıştır. Üretim karşıtı şeklinde değerlendirilmesinin temelinde, Robinson ve Bennett (1995) tarafından yapılan çalışmanın olduğu söylenebilir. Bu çalışmada sapkın işyeri davranışları; örgütsel-kişisel, önemsiz-ciddi olmak üzere iki düzlemde ele alınmıştır. Şekil 2.1’ de Robinson ve Bennett (1995) tarafından yapılan çalışmadaki tipoloji gösterilmiştir.



Şekil 2.1. Siber kaytarma tipolojisi.

Not: Şekil "Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 555-572." künyeli çalışmadan alınmıştır.

Blanchard ve Henle'ye (2008) göre siber kaytarma kavramının üzerinde durduğu üç husus bulunmaktadır: a) İstemli olarak internet kullanımı, b) İnternet kullanımının kişisel amaçlar uğrunda olması, c) İnternet kullanımının çalışma saatleri içerisinde yapılması. Robinson ve Bennett (1995), siber kaytarmanın olumsuz taraflarından bahsederken Blanchard ve Henle (2008) bundan bahsetmemiştir. Friedman (2000) ise yoğun çalışma saatlerinden sonra mola vermeye benzer şekilde, siber kaytarmayı verimliliği artıran bir etkinlik olarak değerlendirmiştir.

### 2.1.2. Siber Kaytarma Tanımı

İnternetin yayılması bireysel ve örgütsel olarak birçok şeyin işleyişini değiştirmiştir. Bunlardan birisi de örgütlerin iş yapma biçimidir (Lim, 2005). Örgütler, işleri daha hızlı yapmak, verimi artırmak, maliyetleri aşağıya çekmek ve ihtiyaç duyduğu anda bilgiye ulaşabilmek için bilişim ve internet teknolojilerine yatırım yapmaktadırlar (Akın, Ulukök ve Arar, 2017; Blau, Cook ve Yang, 2006; Jia, 2008; Quinn, 2011).

Alanyazında siber kaytarma, iş yerlerinde internet kullanımının kişisel özel amaçlar doğrultusunda kullanılması olarak en genel şekilde tanımlanmıştır (Philips ve Reddie, 2007). Diğer bir tanımda ise Örucü ve Yıldız (2014) tarafından siber kaytarma, çalışanların işin gerektirdiği şekilde kullanıma sunulan bilgisayarları kişisel amaçlar doğrultusunda ve interneti özel işlerinde kullanımı şeklinde belirtilmiştir. Bir başka tanımlamada siber

kaytarma internet ortamında verimsiz zaman geçirmek şeklinde ifade edilmiştir (Ugrin, Pearson ve Odom, 2007). Kaplan ve Ögüt (2012) ise siber kaytarmayı; işyerlerinde bilişim teknolojilerinin kullanımının suiistimal edilerek, mesai saatlerinde çalışanlar tarafından interneti işle ilgili olmayan internet sayfalarında dolaşarak, şahsi e-posta hesaplarına bakarak amaç dışında ve bilinçli olarak kullanılması şeklinde ortaya konan davranışlar olarak tanımlamışlardır. Bock ve Ho (2009) tarafından iş dışı bilgisayar kullanımı şekliyle adlandırılan siber kaytarma, internetin mesai içerisinde şahsi amaçlar doğrultusunda kullanılması olarak tanımlanmıştır. Kim ve Byrne (2011), siber kaytarmanın az da olsa otokontrol eksikliği ile ilgili olduğunu ifade etmiştir.

Siber kaytarma kavramı uluslararası yazında “cyber deviance” (Vitak, Crouse ve Larose, 2011), “cyberslacking” (Blanchard ve Henle, 2008), “cyberloafing” (Lim, 2002) gibi terimlerle ifade edilirken, kelime anlamı olarak sanal sapma, iş yerinde kişisel internet kullanımı, sanal kaytarma, interneti kötüye kullanma, problemlili sanal kullanım, sanal bağımlılık, online kaytarma ve işle ilgili olmayan bilgisayar kullanımı gibi ifadeler şeklinde de kullanılmaktadır (Anandarajan ve Simmers, 2004; Vitak ve diğ., 2011). İngilizce’den Türkçe’ye; “siber kaytarma”, “siber aylaklık”, ”sanal tembellik” olarak çevrilmiş olan kavram (Genç ve Aydoğan, 2016; Kalaycı, 2010); işgörenlerin örgütün veya kendi sahip oldukları bilgisayar ve internet sistemlerini, mesai saatleri içerisinde kişisel amaçları için kullanmaları olarak tanımlanmaktadır (Candan ve İnce, 2016; Hussain ve Parida, 2017; Mahatankoon Anandarajan ve Igbaria, 2004; Yıldız ve Örüçü, 2014). Bunun gibi daha farklı araştırmalarda siber kaytarma kavramı farklı isimlerle ve farklı tanımlarla alanyazında ifade edilerek belirtilmiştir.

### **2.1.3. Siber Kaytarma ile İlgili Alanyazı Taraması**

Siber kaytarma kavramı yerli ve yabancı yazında birçok farklı konularda incelenmiştir. Genel olarak çalışmalarda demografik değişkenler ile siber kaytarma kavramı incelenmiştir. Örgütsel adalet, örgüt-kişî uyumu, psikolojik sözleşme, zaman yönetimi, algılanan yönetici desteği, iş performansı, örgütsel öğrenme, örgütsel yapı, iş tatmini, sosyal kolaylaştırma vb. konularla birçok çalışma alanyazında yer almaktadır ve bu başlıklar kamu kurumları ile özel sektörde birçok alanda incelenmiştir.

Ahmad ve Jamaluddin (2010), "Computer Usage Policy and Employee's Attitude Towards Cyberloafing" isimli çalışmasıyla internet ve bilgisayar kullanım politikalarının işgörenlerin siber kaytarmaya olan tutumları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırmada Malezya'nın altı eyaletinde çalışan 347 kişî oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında bağımlı

değişkenlerin, demografik değişkenlerinin ve bazı kişilik özelliklerinin siber kaytarma kapsamında değerlendirilen dört adet etkinliğe (çalışma sırasında internetten sohbet, kişisel e-posta kullanımı, iş bilgisayarını özel amaçlar için kullanma, internette dolaşma) yönelik tutumlarına etkileri araştırılmıştır. Yaş, cinsiyet, organizasyon büyüklüğü, bilgisayar kullanımına yönelik kurallar, çalışma pozisyonu, uyumluluk, adalet algısı, etik çevre ve dört siber kaytarma aktivitesi olmak üzere 11 değişken incelenmiş, araştırma neticesinde etik çevre, yaş ve adalet algısının siber kaytarmaya dair dört aktivite ile anlamlı ilişkiler içinde olduğu görülmüştür. Bilgisayar kullanımına dair kurallar bağımsız değişkeni ile "iş bilgisayarını özel amaçlar için kullanma" ve "internette gezinme" değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Araştırma, demografik değişkenlerden yaş ve işletme büyüklüğünün siber kaytarmaya yönelik tutumlar değişkeni konusunda önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Genç ve büyük organizasyonlarda çalışanlar siber kaytarmayı daha kabul edilebilir olarak görmektedir. Jamaluddin (2010), bu durumu teknoloji çağında bilgisayar ve internetle iç içe yetişen bireylerin teknolojiye yatkınlığı ve büyük organizasyonlarda çalışan kişilerin siber kaytarma konusunda daha çok imkânının olması (daha yüksek hızda internet bağlantısı, kişisel e-posta hesabı, özel çalışma alanı ve kişisel bilgisayarlar) ile açıklamıştır.

Lim ve Teo (2005) tarafından yapılan araştırma 226 işgören üzerinde yapılmıştır. Çalışanlar siber kaytarma faaliyetleri sergilemeyi kabul edilebilir bir durum olarak değerlendirmiştir. Ciddi nitelikteki siber kaytarma faaliyetlerine daha az yönelim gösterdikleri bulunmuştur. Fakat çoğu şirket için, iş yerinde kabul edilebilir ve kabul edilemez siber kaytarma davranışlarının neler olduğu konusunda bir ayrımın tam olarak netlik kazanmadığını bildirmişlerdir. Bununla birlikte, internetin iş ile mesai dışı (ev) arasındaki farkı daha az belirginleştirdiğini, işin ev ortamına girişinin ve özel hayat faaliyetlerinin iş alanına girmesini kolaylaştırabileceği şeklinde bir sonuç bulunmuştur.

Abidin, Abdullah, Hasnan ve Bajuri (2014), "The Relationship of Cyberloafing Behavior with Big Five Personality Traits" isimli çalışmalarında "Beş Faktör Kişilik Özellikleri" ile siber kaytarma faaliyetleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda beş faktör kişilik özelliğinden ikisi ile siber kaytarma faaliyetleri arasında negatif ilişki bulunmuştur. Bu faaliyetler uyumluluk (agreeableness) ve sorumluluktur (conscientiousness). Negatif ilişki, uyumluluk ve sorumluluk düzeyleri yüksek olan kişilerin siber kaytarma yönünde düşük düzeyde eğilim göstereceklerini belirtmektedir. Diğer kişilik özellikleri ile siber kaytarma davranışları arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Buna göre bazı kişilik özellikleri siber kaytarma eğiliminin yordayıcısı durumundadır.

Kerse, Soyalin ve Karabey'in (2016) yapmış olduğu araştırmada kişi ile örgüt arasındaki uyum, nötrleştirme teknikleri ile yönetici desteği algısının siber kaytarma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Siber kaytarma davranışları ise, önemli ve önemsiz olarak incelenmiştir. Siirt'te bulunan bir bankada çalışan 120 kişiye anket uygulanmıştır. Bunun yanında demografik özellikler de incelenmiştir. Araştırma sonucunda; kişi ile örgüt arasındaki uyum ve yönetici desteği algısının siber kaytarma davranışlarını olumsuz olarak etkilemediği tespit edilmiştir. Diğer taraftan nötrleştirme tekniklerini benimseme düzeyinin siber kaytarma davranışlarını olumlu olarak etkilediği belirtilmiştir. Yani nötrleştirme teknikleri ile önemli siber kaytarma davranışları arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum iş yerindeki internet kullanımının açık kuralları bulunmadığı veya varsa bile kendilerine tam olarak anlatılmadığı düşünülen çalışanların önemsiz siber kaytarma davranışları ortaya koydukları şeklinde açıklanabilir.

Runingsawitri (2012), "Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressor on Cyberloafing" isimli çalışmada iş hayatında yer alan gerginleştiricilerin (stres kaynakları) çalışanların siber kaytarma davranışlarına etkileri ayrıca internetin kullanımına yönelik bilgi ve deneyimlerin siber kaytarma davranışları üzerindeki etkilerini incelemiştir. İş hayatında yer alan stres kaynakları rol çatışması, rol belirsizliği ile fazla iş yükü şeklinde değerlendirilmiştir. Surakarta' da yapılan bu çalışma, yerel hükümette görev yapan, çalışma ortamında internet kullanan 199 kişi üzerinde yapılmıştır. Araştırma neticesinde rol çatışması ve rol belirsizliğinin internet kullanma bilgisinden bağımsız siber kaytarma faaliyetlerini etkileyebileceği belirtilmiştir. İş yükü fazlalığı nedeniyle yapılan siber kaytarma faaliyetlerinin, interneti kullanma becerisi ile bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. Kuramsal olarak ele alacak olursak iş yükü çok olan bireylerin zaman sıkıntısı olması sebebiyle siber kaytarma faaliyetlerini gerçekleştirmemesi beklenirken, yapılan araştırmaya göre siber kaytarma davranışının internet kullanma becerisi ile ilişkili olduğu ve interneti iyi şekilde kullanabilen işgörenlerin siber kaytarma faaliyetlerinde bulunabileceklerini göstermektedir.

Akça (2013) yapmış olduğu çalışmada okul yöneticilerinin siber kaytarma davranışlarını incelemiştir. İstanbul Avrupa yakasında bulunan 231 yöneticiye ulaşılarak anket uygulanmıştır. Bunun yanında demografik özellikler de incelenmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin çeşitli boyutlarda siber kaytarma faaliyetleri orta ve zayıf düzeylerde bulunmuştur. Ayrıca mesai saatleri içinde ve dışında olmak üzere demografik değişkenler bakımından çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre okul yöneticilerinin eğitim düzeyleri arttıkça siber kaytarma davranışları da artmakta; 16 yıl ve üzeri çalışanların ise

dinlenme amaçlı ve suiistimale açık internet kullanım davranışlarını daha fazla yaptıkları görülmüştür.

Arık (2016) yapmış olduğu “Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Üyelerinin Siber Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği” adlı çalışmada; İstanbul’ daki üniversitelerde görev yapan 803 öğretim elemanına 213 anket uygulanmıştır. Bununla birlikte demografik özellikler de incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet düzeyleri sanal kaytarmayı ve alt boyutların düzeylerini arttırmaktadır. Katılımcıların pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet düzeylerinin sanal kaytarma düzeylerini yordama gücü % 7,9, önemli sanal kaytarma düzeylerini yordama gücü % 8,1, önemsiz sanal kaytarma düzeylerini yordama gücü % 5,2 olarak bulunmuştur (Arık, 2016). Buna göre siber kaytarma düzeyinin örgüt ikliminden düşük düzeyde etkilendiği görülmüştür.

Örücü ve Yıldız (2014) yaptıkları çalışmada işyerinde siber kaytarma faaliyetlerini araştırmışlardır. Balıkesir Üniversitesinin 151 idari ve akademik personeline anket uygulanmıştır. Gelir düzeyi düşük, bekâr ve lisans mezunu olanların önemli siber kaytarma faaliyetlerinde; gelir ve eğitim düzeyi yüksek olanların ise önemsiz siber kaytarma faaliyetlerinde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özdem ve Demir (2015) yaptıkları çalışmada okul yöneticilerin siber kaytarma davranışlarını incelemişlerdir. Giresun’ da ilk ve orta öğretim okullarında görev yapan 104 okul yöneticisine ölçme aracı uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre önemsiz siber kaytarma davranışları önemli siber kaytarma davranışlarından daha yüksek düzeyde bulunmuştur. En çok sosyal ağlara katılma, en az eğlence amaçlı oyun oynama şeklinde siber kaytarma davranışları görülmüştür.

Özkalp, Aydın ve Tekeli (2012) yaptıkları çalışmada siber kaytarma ve iş ilişkilerini araştırmışlardır. Eskişehir’ de Anadolu Üniversitesi ile TUSAŞ tesislerinde çalışan 183 kişiye araştırma soruları sorulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre; çalışanlar çalışma saatleri içinde önemsiz siber kaytarma faaliyetlerinde bulunmaktadır. Ayrıca çalışmada cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve işyerindeki statüye göre siber kaytarma faaliyetleri değişkenlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ünal ve Tekdemir (2015) yaptıkları çalışmada Antalya, Isparta ve Burdur illerinde eğitimle ilgili faaliyet gösteren bir kamu kurumunda siber kaytarma davranışlarını incelemişlerdir. 140 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet ve pozisyon değişkenlerine göre siber kaytarma düzeyleri farklılık göstermezken; yaş, eğitim ve kıdem bakımından ise farklılık göstermektedir. İnternete bağlı olma kaynağı bakımından

siber kaytarmada fark bulunmazken; internet kullanım sıklığı bakımından, daha sık internet kullananların siber kaytarma düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Günlük bir saatten fazla internete bağlı kalanların siber kaytarma düzeyleri bir saatten az olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca sosyal ağlara üye olanların olmayanlara göre, sosyal ağlarda paylaşım yapanların yapmayanlara göre, 10 yıldan daha uzun süre internet kullananların 1-5 yıl kullananlardan, ileri düzeyde internet kullanım becerisine sahip olanların olmayanlara göre daha fazla siber kaytarma düzeyleri olduğu sonucuna varılmıştır.

#### **2.1.4. Siber Kaytarma Sınıflandırması**

Siber kaytarmayı sapkın işyeri davranışları şeklinde ele alan Robinson ve Bennett (1995) kişisel ve örgütsel olmak üzere siber kaytarmayı iki alt boyuta ayırarak ve dört kategori şeklinde ele almışlardır. Ayrıca siber kaytarma davranışlarının sadece kişisel olmayıp örgütün tamamının üzerinde etkisi olduğunu savunmuşlardır. Robinson ve Bennet' in yaptıkları sınıflamaya benzer şekilde Blanchard ve Henle (2008) siber kaytarmayı iki gruba ayırmıştır. Bunlar: a) basit (minör) düzeyde siber kaytarma b) ciddi (majör) düzeyde siber kaytarma. Basit düzey siber kaytarma etkinlikleri haber sitelerini gezmek, e-posta alıp göndermek, çevrimiçi alışveriş yapmak gibi etkinlikler olarak sıralanırken; ciddi düzey siber kaytarma etkinlikleri çevrimiçi sohbet odaları (sosyal medya), pornografik siteleri ziyaret etme, video veya müzik indirme gibi davranışlardır. Yine bunlara göre bu gruplama, çalışanların verimli olmayan işyeri davranışları ile örgüt yapısına bağlı olarak yapılmıştır.

Mahatanankoon, Anandarajan ve Igarria (2004), Blau ve diğerleri (2006) gibi Lim tarafından önerilen ölçeği geliştirmekle ilgilenmemiş yeni bir ölçek geliştirmişlerdir. Yapmış oldukları çalışmada işletme bölümünde lisansüstü öğrenim gören öğrencilerin göstermiş olduğu bazı siber kaytarma davranışları içeren bir liste hazırlamışlardır. Elde ettikleri verilere göre, Mahatanankoon ve diğerleri (2004) yaptıkları araştırmada siber kaytarma etkinliklerini beşe ayırmışlardır:

a) Satın alma ve kişisel işler: Kişisel olarak iş harici işlerin yürütülmesi, kişisel yatırım ve bankacılık yapmak, çevrimiçi kişisel amaçlı alışveriş yapmak, kişisel amaçlı seyahat veya eğlence faaliyetleri planlamak gibi etkinliklerdir.

b) Bilgi arama ve görüntüleme: Hava durumu, spor ve çevrimiçi haberleri okumak, kişisel ilgilere yönelik ürün veya hizmetler hakkında araştırma yapmak, eğlence ile ilgili ürün veya hizmetleri görüntülemek, kişisel hobilerle ilgili araştırma yapmak, çalıştığı işyeri/şirket dışında iş aramak gibi etkinliklerdir.

c) Kişiler arası iletişim: Arkadaşlarına ve aile fertlerine e-hediye, e-çiçek, e-kart gibi



ürünler gönderme, bireysel veya haber gruplarına tek ya da çoklu e-posta gönderme veya iletme, çevrimiçi sınıflandırılmış reklamların kullanılması, Hotmail, yahoo gibi kişisel web tabanlı e-postaların kullanılması gibi etkinliklerdir.

d) Etkileşimli eğlence ve zaman geçirme: Günlük çevrimiçi sohbetlere katılmak, işle ilgili olmayan haber gruplarına katılmak, çevrimiçi açık artırmalara katılmak, çevrimiçi oyunlara katılmak, herhangi bir amaç olmadan internette rastgele sörf yapmak gibi etkinliklerdir.

e) Kişisel amaçlı indirme: Kişisel eğlence amaçlı video, ses, görüntü ya da metin indirmek veya görüntülemek, kişisel kullanım amacıyla yazılım indirmek gibi etkinliklerdir.

Doorn'a (2011) göre de siber kaytarma, Blanchard ve Henle'de (2008) olduğu gibi sadece kişileri etkileyen bir sapkın davranış değil, tüm örgüt üzerinde etkisini gösteren sapkın bir davranıştır. Basit düzey siber kaytarma davranışları sanal ortamda alışveriş yapma, şahsi e-posta işlemleri yapma ve finans işlemleri için interneti kullanma faaliyetleri şeklinde sıralanabilir. İleri düzey siber kaytarma davranışları da internette bahis oynama, sohbet sayfalarında gezinti, kişisel web sayfasında yapılan paylaşımlar, müzik-video gibi indirmeler ve yetişkinlere yönelik siteleri ziyaret etme şeklinde ifade edilebilir. Doorn'a (2011) göre siber kaytarmanın davranışlarının dört amacı vardır. Bunlar:

- a) geliştirme davranışları (development behaviour),
- b) yenilenme davranışları (recovery behaviour),
- c) sapkın davranışlar (deviant behaviour),
- d) alışkanlık davranışları (addiction behaviour) olarak sıralanmıştır.

Geliştirme davranışları; kişisel gelişimle ilgili davranışlardır. Doorn'a (2011) göre kişilerin siber kaytarmayı kendilerini geliştirmek için yapmasıdır. Çalışanların sanal alemde öğrenme amacıyla gezmesi onların öğrenme süreçlerine katkıda bulunarak streslerini azaltabilir ve de bu durum örgütün verimliliği konusunda pozitif bir katkı yapabilir (Anandarajan, Devine ve Simmers, 2004).

Yenilenme davranışları; kişilerin siber kaytarmayı fikir toplama, kendini iyileştirme amacıyla yapmasıdır (Doorn, 2011). Bu tip siber kaytarma davranışları kişi sağlığı ile ilgili de olabilir. Bu durumun da kişi ve örgüt üzerinde olumlu sonuçları olabilir.

Sapkın davranışlar; istenmeyen siber kaytarma davranışlarıdır. Olumsuz etkileri vardır. Kişilerin işten kaçmak amacı ile yaptığı davranışlardır (Doorn, 2011). Bu tür davranışlar örgüte zarar vermektedir.

Alışkanlık davranışları ise çalışanların siber kaytarma davranışlarını alıştikları için

yapmalarıdır (Doorn, 2011). Bu kişiler daha çok sosyalleşmek için internet kullanan kişilerdir (Young, 1996). Foster (2001) bağımlılık olarak internet kullanımının alkol, kumar ve madde bağımlılığından bir farkının olmadığını belirtmiştir. Bu nedenle alışkanlık olarak yapılan siber kaytarma davranışları problemlili davranışlardır.

Anandarajan ve diğerleri (2004), yaptıkları çalışmada “kişisel internet kullanımı” olarak adlandırdıkları siber kaytarma davranışlarını dört gruba ayırmışlardır:

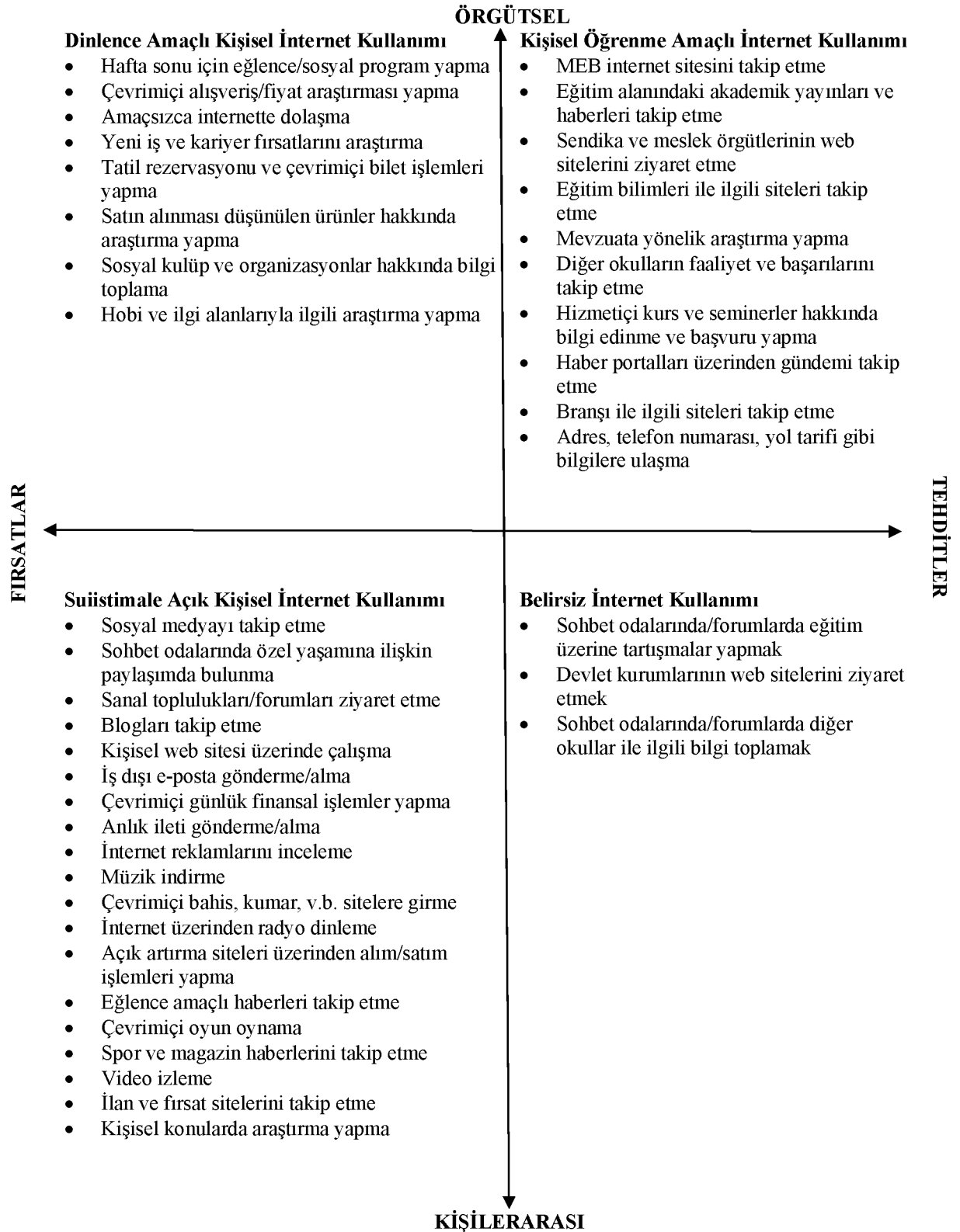
a) Dinlenme amaçlı kişisel internet kullanım etkinlikleri: Hafta sonu için sosyal etkinlik planlama, hobileri ile ilgili araştırma yapma, satın almayı düşündüğü ürünler için araştırma yapma, amaçsızca web sitelerinde dolaşma gibi davranışlardır. Gündelik yaşamla ilgili ve eğlenceye yönelik davranışlar olsa dahi iş açısından olumsuz davranışlardır.

b) Suiistimale açık kişisel internet kullanım etkinlikleri: Çevrimiçi oyun oynama, yetişkinlere özel sitelerde gezinme, yazılım, video veya müzik indirme gibi davranışlardır. Bu davranışlar negatif yönlüdür. Oldukça büyük risk oluşturabilen bu davranışlar finansal, hukuki ve cezai bir takım sonuçlar doğurabilir. Ayrıca kuruluş için hayli önemli olan teknik ve bilişimsel kaynakları işgal ederek potansiyel tehditler oluşturabilmektedir. 2000 yılında yapılan bir araştırma, problemi daha net bir şekilde ifade etmektedir:

*... Mayıs 2000'de, yaklaşık 2 milyon kişi çalışma saatleri içerisinde Victoria's Secret Moda Show'unu izlemek için 25 dakika internete bağlandı. Bu bağlantıda indirilen veri miktarı yaklaşık 300.000.000.000 kilobit idi. Eğer tüm izleyiciler bu moda gösterisini 100 kbps bir bağlantı hızı ile gerçekleştirmiş olsaydı, kullanılan bant genişliği yaklaşık olarak 200 milyon T1 hattının tam kapasite ile çalışmasına eşit olacaktı (SurfControl' dan aktaran Akça, 2013).*

c) Kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri: Mesleki gelişime yönelik siteleri gezme, güncel haberleri takip etme, örgütle ilgili çıkan haberleri araştırma, gibi davranışlardır. Bu tip davranışlar pek çok dolaylı fayda sağlayabilmektedir. Bu davranışlar çalışanların işe ara vererek rahatlamalarına ve onların streslerini azaltmalarına imkân tanıyabilmektedir.

d) Belirsiz internet kullanım etkinlikleri: En belirsiz gruptur. Örgüt ile ilgili sanal sohbet odasında tartışma yapma, devlet kurumlarının internet sitelerini gezme, diğer kuruluşlarla ilgili bilgi toplama gibi davranışlardır.



Şekil 2.2. Anandarajan ve diğerleri (2004) tarafından geliştirilen tipolojinin eğitim örgütlerine uyarlanmış hali.

Not: Şekil "Akca, A. (2013). Okul yöneticilerinin iş dışı internet kullanım (siber aylaklık) davranışlarının incelenmesi. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul" künyeli çalışmadan alınmıştır.

Görüldüğü üzere siber kaytarma ile ilgili farklı çalışmalarda yapılan tanımlamalarda benzerlikler olduğu kadar farklılıklar da bulunmaktadır.

### 2.1.5. Siber Kaytarmanın Öncülleri

Çalışanları örgüt içerisinde siber kaytarmaya iten veya yönlendiren birçok neden olabilir. Bu nedenlerin bilinmesi ve ortadan kaldırılması örgütlerin verimliliklerini artırmaları açısından önemlidir.

**2.1.5.1. Örgütsel ve iş ile ilgili faktörler.** Örgütsel politikalar bakımından işyerleri farklı uygulamalar ortaya koyabilmektedir. Bazı işyerlerinin internet politikaları esnek olabilmekte, çalışanın işyerinde kendisine ait bilgisayarı ve interneti kullanabilme özgürlüğü sunabilmektedir. Bazı işletmelerde ise işyerinde mesai saatlerinde kişisel cep telefonlarının kullanılmasına izin verilmemekte hatta internetin kullanılmasına olanak tanınmamaktadır.

Günümüzde hem kamu kurumlarında hem de özel işletmelerde işgörenlerin internet kullanımına ilişkin filtrelemeler ve denetimler ile getirilen sınırlamalar göze çarpmaktadır. Burada hedeflenen amaç kurumdaki internet uygulamalarının çalışanların siber kaytarma davranışlarını düzenlemeye çalışmasıdır. Böylece bu durumun siber kaytarma faaliyetleriyle ilgili önemli bir role sahip olduğu bilimsel olarak kanıtlanmıştır (Lim ve Teo, 2005). Buna karşın, Blanchard ve Henle (2008) örgütsel politikalar işgörenlerin siber kaytarma faaliyetlerini azaltmayacak ve iş görenler yöneticilere yakalanana kadar bu faaliyetler devam edecek iddiasına sahiptirler.

Çalışanları siber kaytarmaya yönelten örgüt içi faktörlerden biri de çalışanların örgütsel adalet algılarıdır. İş görenler örgüt içinde adaletsiz davranışlar veya uygulamalar gördüklerinde ya da bu şekilde bir algı oluştuğunda daha fazla siber kaytarma davranışlarında bulunmaktadır (Yağcı ve Yüceler, 2016; Öğüt, Şahin ve Demirsel, 2013).

Garrett ve Danziger'e (2008) göre bilişim teknolojileri ve internet kullanımı, çalışanların işlerinin veya çalışma şartlarının bir parçası olmasından dolayı, büyük ihtimalle işgören, interneti kişisel amaçları doğrultusunda kullanmakta ve bu şekilde kullanım yaygınlaşmaktadır. İnternet kullanımına ilişkin yönetimsel destek internet kullanımının artmasına sebep olacak, internet çalışan için rutin bir hal olacak ve çalışanın siber kaytarma davranışları sergileme ihtimali artacaktır. Eğer örgüt üyeleri siber kaytarma etkinlikleri gösteriyorlarsa, kendilerini diğerleriyle kıyaslayarak bu davranışı normalleştirmeye başlarlar ve bu şekilde siber kaytarmanın sakıncalı bir faaliyet olmadığına inanılmaya başlanır.

**2.1.5.2. Bireysel faktörler.** Lander ve Lounsbury (2006), yaptıkları çalışmada internet kullanımı ile kişiliğin açıklık ve duygusal denge boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ancak sorumluluk, dışadönüklük ve uyumluluk boyutları ile interneti kullanma arasında negatif bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. İnternet kullanımı ile uyumluluk arasındaki negatif bir ilişkinin olması, internetin işbirliğine ve karşılıklı etkileşime pek az ihtiyaç gösteren bir yer olması ile açıklanabilir (Akça, 2013). Benzer bir çalışmada sorumluluk ve uyumluluk siber kaytarmanın negatif yordayıcısı iken, dışadönüklük pozitif yordayıcısı durumunda olduğu sonucuna varılmıştır (Jia, 2008). Lee, Lee ve Kim (2004) örgütlerde çalışanların büyük bir kısmının kişisel amaçlı internet kullanımını etik olarak yanlış görmediklerini ve bunun için örgütlerde internet kullanım politikasının gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak Oravec (2004) Lee'ye göre farklı olarak, yöneticilerin birçoğunun kişisel amaçlar için internet kullanımını etik olarak yanlış bulduklarını ifade etmektedir.

Çalışanların yaşı ile siber kaytarma faaliyetleri arasındaki ilişkiyi bulmaya çalışan pek çok araştırmada farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin, Akça'nın (2013) yaptığı araştırmada lise yöneticilerinin mesai saatleri içinde/dışında internet kullanımları dikkate alındığında yaşları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu bulgunun tersine Güngör (2016) araştırmasında genç çalışanların yaşça daha büyük olan çalışanlara göre daha fazla siber kaytarma faaliyetleri içinde oldukları iddia edilmektedir.

Tükenmişlik; fiziksel ve psikolojik olarak enerji azalması şeklinde tanımlanabilir (Budak ve Sürgevil, 2005). Dilimizde "tükenmişlik", "mesleki tükenmişlik" veya "tükenme sendromu" olarak da adlandırılmaktadır (Arı ve Bal, 2008). Bu kavram "Gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu" olarak Türk Dil Kurumu tarafından tanımlanmaktadır. Tükenmişlik, iş yaşantısını tehdit eden, çalışanlar ve de örgütler bakımından oldukça önemli bir sorundur. Tükenmişlik sendromu yaşayan kişiler, mesleğinin gerektirdiği işleri yapamayacak duruma gelebilirler. Stres, yorgunluk, uykusuzluk, iş yoğunluğu gibi nedenler hem tükenmişliği etkileyen hem de tükenmişliğin sonucu olan durumlardır (Santos, 2016). İşgörenlerin özellikle önemsiz siber kaytarma faaliyetlerine yönelmelerine neden olan iş ve işyerine bağlı bu sorunlar olabilir (Blanchard ve Henle, 2008). Tükenmişlik, işgörenlerin çalışma performansları üzerinde doğrudan etkili olduğundan örgütlerde verimlilik kaybına sebebiyet vermektedir (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009). Singapur' da yapılan bir çalışmanın bulguları da tükenmişlik ile siber kaytarma arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; uykusuz olarak işe gelmenin çalışanların siber kaytarma davranışları göstermelerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır (Marquardt, 2016). Bu durumla

baş edebilmek yöneticilerin tükenmişliği fark etmesi ve bazı düzenleme veya politika değişiklikleri ile mümkündür (Arı ve Bal, 2008).

### **2.1.6. Siber Kaytarmanın Yarar ve Zararları**

Araştırmacılara göre siber kaytarma ile ilgili olarak genelde iki farklı görüş vardır. Bunlardan ilki ve de yaygın olanı siber kaytarma faaliyetlerinin işletmeler için zararlı davranışlar olarak verimlilik kaybına sebep verdiği, ikincisi de siber kaytarma faaliyetleri ile elde edilen eşsiz öğrenme koşullarının olduğudur (Örücü ve Yıldız, 2014).

**2.1.6.1. Siber kaytarmanın yararları.** Siber kaytarma davranışlarının örgüte sağladığı faydalara göre siber kaytarma faaliyetlerinin alan yazında yer alan yapıcı sapkın işyeri davranışları ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Yapıcı sapkın davranışlar, işletmelerin kurallarının kasıtlı olarak veya gönüllü, işletmeye faydalı olmak amacıyla bozulması olarak tanımlanabilmektedir. İşletmelerde yapıcı sapkın davranışların fayda sağladığı da görülmektedir. Bundan dolayı yapıcı sapkın işyeri davranışlarının siber kaytarma davranışlarıyla ayrıştığı görülmektedir (Keklik, Kılıç, Yıldız ve Yıldız, 2015).

Özellikle organizasyonlar çalışanların bu davranışları yarar sağlayacak şekilde ilke ve politikalar uygulayarak organizasyon ve çalışan verimliliği elde edebilir. Bu nedenle hem çalışanlar hem de organizasyon yararı için bu davranışlar fırsata çevrilmelidir (Doorn, 2011). İş dışı amaçlar için kullanılan bilgisayar ve internet bireyler ve iş üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmaktadır. Çalışanların yaptığı tarama aktiviteleri olumlu etki sağlayabilmektedir. Çalışanlar bu sayede işteki problemlerle başa çıkabilmektedir ve duygu durumu açısından daha iyi olmaktadır. Çalışanlar iş yerinde biraz rahatlama sağlar ve çalışanları daha iyi performans göstermeye motive eder. Bu nedenle, işyeri internet politikalarının tasarlanmasında organizasyonlar çalışanlara, iş üzerinde olumlu bir etkisi olan, işle ilgili olmayan çevrimiçi aktiviteler için şirketin internet erişimini belirli politikalar dâhilinde kullanmalarına izin vermelidir (Lim ve Chen, 2012). Bu duruma örnek olarak; Washington, Bellevue merkezli bir iş / yaşam programcısı olan Xylo, Inc. tarafından yürütülen Ağustos ayındaki bir çalışması, kişisel nedenlerden dolayı internet kullanan çalışanların yüzde 56'sının, işlerini yapmalarına yardımcı olduğunu veya sadece daha mutlu veya daha az stresli hale getirdiğini bildirdikleri tespit edilmiştir (Greengard, 2000). Örnekteki bu durum çalışanların sohbet veya kahve molalarına benzer bir durumdur. Bu nedenle bu molalara izin verildiği için belirli bir süre boyunca siber kaytarma davranışını da izin verilebilir. Dolayısıyla çalışanların morallerini iyileştirmek amacıyla çalışanları ödüllendirmenin bir

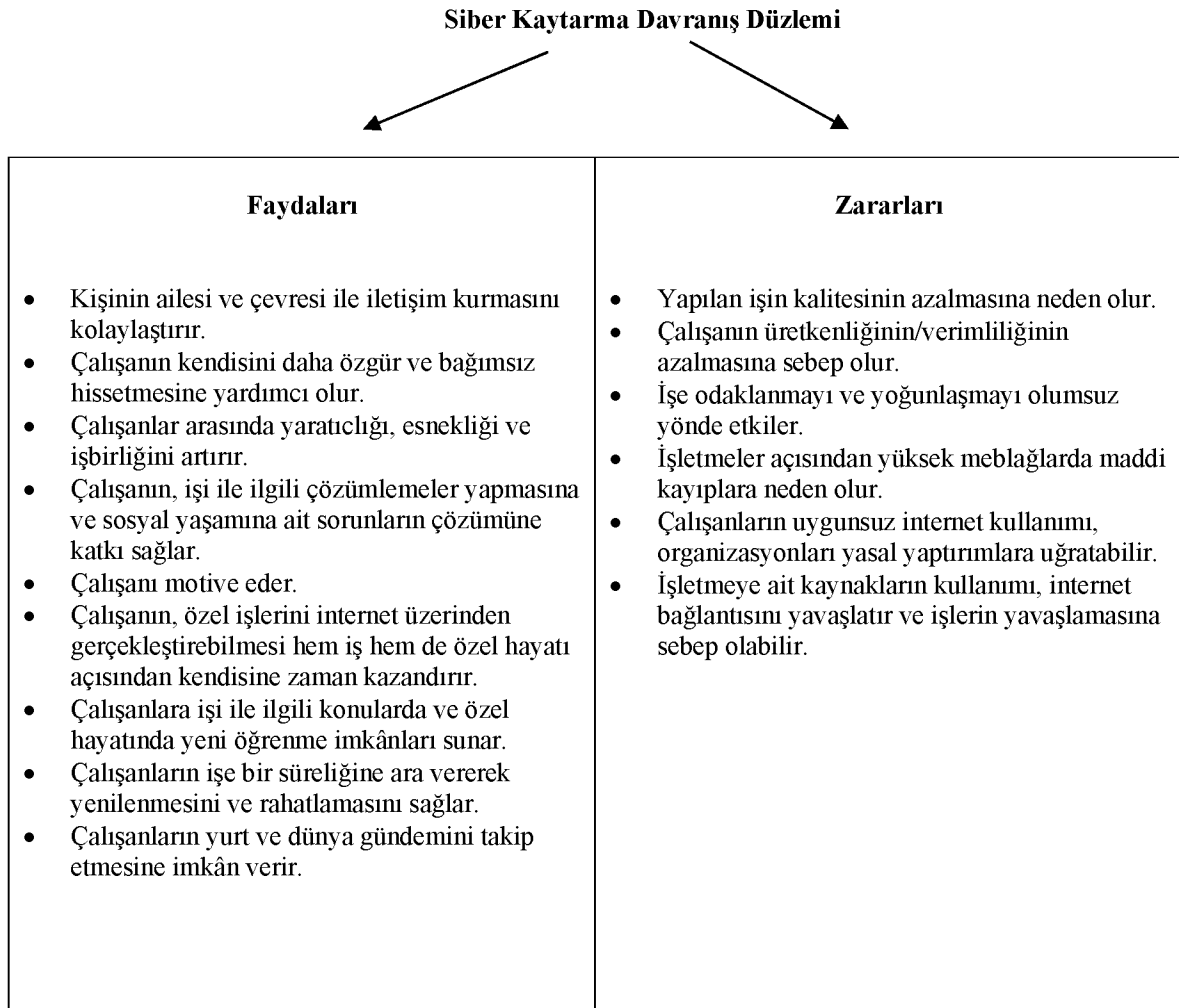
yolu olarak kullanılabilir.

**2.1.6.2. Siber kaytarmanın zararları.** Mills, Beldone ve Clay (2001) yaptıkları çalışmada siber kaytarmanın işletmeler açısından genel olarak üç farklı sorun oluşturduğunu ortaya koymuşlardır. Bu sorunlar; üretimle ilgili olanlar, finansal zararlar, şirket olanaklarının kapsamlı kullanımı ve yasal sorumluluklar olarak ifade edilmiştir. İşverenler genel olarak çalışanlarının mesai saatleri içerisinde e-postalarını kontrol etmeleri ve çevrimiçi alışveriş yapmaları gibi internet faaliyetlerine belirli bir oranda müsaade etmektedirler. Bunun dışındaki iş dışı internet kullanımı ise üretim kayıplarına neden olmaktadır. Bu türdeki üretim kayıplarına neden olan davranışlar sergileyen çalışanlar bu davranışlarını saklamaya çalışmaktadırlar (Mills ve diğ., 2001). Siber kaytarmanın zararları üzerinde çalışan bazı araştırmacılar siber kaytarmanın önemli bir oranda verimlilik kaybına yol açabileceğini savunmaktadırlar. Siber kaytarmanın neden olduğu bazı olumsuz sonuçlar şöyle sıralanabilir (Candan ve İnce, 2016).

- 1) Örgütün güvenilirliğinin zarara uğraması
- 2) İtibarın zarar görmesi
- 3) Kişilerin ve örgütlerin mahremiyetinin zedelenmesi
- 4) Hem kişisel hem de işletmeyle ilgili önemli yasal sorumlulukların ortaya çıkması
- 5) Bilgisayarlara virüs ve casus yazılımların bulaşması
- 6) Görevlerin yerine geç getirilmesi
- 7) Disiplin mekanizmasının çalışarak çalışanların ceza alması
- 8) İşten çıkarılma sonucunda iş kayıpları olması
- 9) Ücret kesintilerinin meydana gelmesi

Siber kaytarmanın da işletmelere bazı yasal yükümlülükler getirdiği söylenmektedir. Çalışanların lisansı olmayan yazılımlarla yasal olmayan bazı materyallerin indirilmesi, mail yoluyla çalışma arkadaşlarına düşmanca söylemler yazarak onların meşgul olmalarını sağlamaları veya yalan yanlış beyanları karşısında vakit kayıplarının olması bu sorumluluklara örnek olarak gösterilebilir (Çavuşoğlu ve Pamukçuoğlu, 2014).

Sonuç olarak siber kaytarmanın iyi analiz edilmesi gerekir. Örgüt içinde zararlarının olduğu kadar faydalar da sağlayabilmektedir. Siber kaytarma davranışları çalışanların verimini ve iş gücünü olumsuz etkilemesinin azaltılmasının yanında; çalışanların çevreyle olan iletişimleri, özgür hissetme, sosyalleşme, isteklendirme, özel hayata dair yeni öğrenmeler, rahatlama ve gündemi takip etme ile yaratıcılıkları üzerindeki etkilerini de değerlendirebilmek açısından önem arz etmektedir.



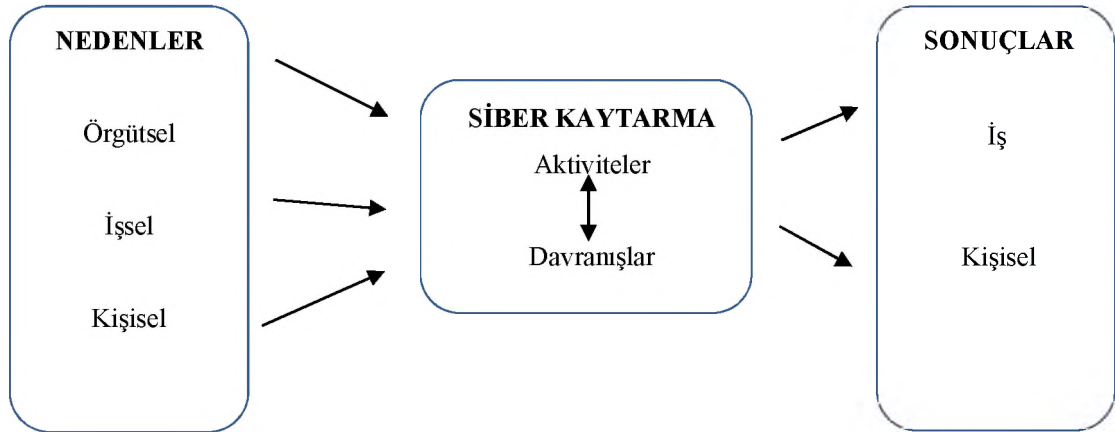
Şekil 2.3. Siber kaytarma davranış düzlemi.

*Not: Şekil "Güngör, M. (2016). Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: kamu ve özel sektör üzerine bir araştırma. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum." künyeli çalışmadan alınmıştır.*

### 2.1.7. Siber Kaytarma Neden ve Sonuçları

Siber kaytarma üzerine daha önce yapılmış, alanyazında mevcut çalışmalarda birçok araştırmacı siber kaytarmanın neden ve sonuçlarına değinmiştir. Birtakım kişisel ya da örgütsel aktiviteler, iş kaynaklı ya da bireysel bazı davranışlar siber kaytarmanın nedeni veya sonucu olabilmektedir. Bu aktiviteler ve davranışlar hassas bir denge üzerindedir ve siber kaytarma faaliyetlerinin girdisi veya çıktısı konumunda olabilirler. Doorn'un (2011) hazırladığı tipolojide siber kaytarmanın neden ve sonuçları gösterilmiş ve Şekil 2.4' te sunulmuştur. Araştırmanın bu bölümünde, siber kaytarma ile ilgili neden - sonuç ilişkileri incelenmiş, açıklamalara yer verilmiştir.

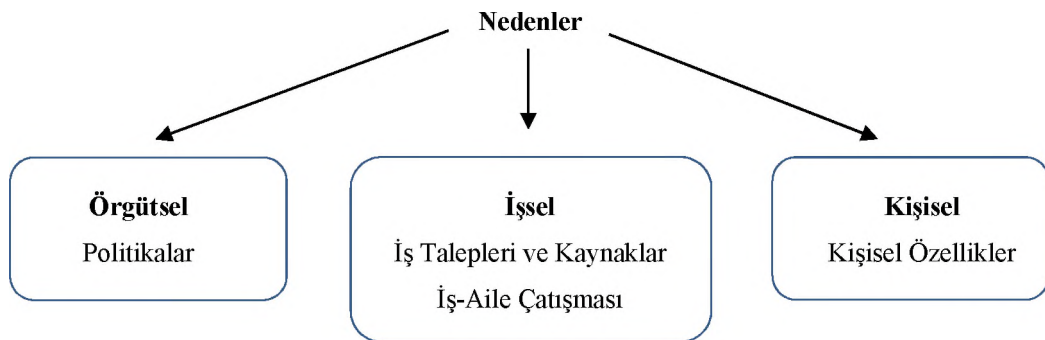




Şekil 2.4. Siber kaytarma davranışlarının neden ve sonuçları.

Not: Şekil örneği "Doorn, O. N. (2011). Cyberloafing: a multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. *Yüksek Lisans Tezi*. Eindhoven University of Technology, Department of Industrial" künyeli çalışmadan alınmıştır.

**2.1.7.1. Siber kaytarmanın nedenleri.** Siber kaytarma davranışlarının ortaya çıkmasında birçok etken olabilir. Başlıca nedenler üç başlık altında toplanmıştır. a) örgütsel nedenler (politikalar), b) iş kaynaklı nedenler (iş talepleri ve kaynaklar), c) kişisel nedenler (kişisel özellikler) (Doorn, 2011).



Şekil 2.5. Siber kaytarma davranışlarının nedenleri.

Not: Şekil örneği "Doorn, O. N. (2011). Cyberloafing: a multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. *Yüksek Lisans Tezi*. Eindhoven University of Technology, Department of Industrial" künyeli çalışmadan alınmıştır.

**2.1.7.1.1. Örgütsel nedenler (politikalar).** Siber kaytarma davranışlarının neden olan etkenlerden birisi örgütsel nedenler ve politikalarıdır. Doorn'a (2011) göre bu politikalar; a) internet politikası, b) kendi donanımını getir, c) çalışmanın yeni yolu olarak üçe ayrılır.

*2.1.7.1.1.1. İnternet politikası.* Kuruluşlar siber kaytarma ile ilgili olarak bir tarafta çalışanın sorumluluğu ile diğer tarafta siber kaytarmayı kontrol etme mekanizmaları arasında bir denge bulundurmalıdır.

*2.1.7.1.1.2. Kendi donanımını getir.* Bu politika kuruluşun sağladığı donanım yerine çalışanların kendi donanımlarını satın almasına dayanır. Bu siber kaytarma için anlamlı olabilir. Çünkü çalışanlar, kuruluş tarafından sağlanan bir sisteme sahip olan diğer çalışanlara göre kendi donanımlarına sahip olduklarında siber kaytarma faaliyetlerine daha fazla yönelebilirler.

*2.1.7.1.1.3. Çalışmanın yeni yolu.* Bu uygulama işyerinin esnekliğini içerir ve zaman ve mekân açısından ele alır. İşyeri esnekliğinin zorlukları şu faktörlerden oluşur: a) performans izleme, b) yönetim kontrolü ve c) iş koordinasyonu (Kurland ve Bailey, 1999). Bu üç faktör, gözlem yapma, danışmanlık ve astlarına akıl hocalığı konularında yöneticilerin deneyimini gösterir. Esnek uygulamalar ve denetimin olmaması ve çalışanların çalışma programlarının kontrolünü daha fazla ellerine alması siber kaytarma faaliyetlerinin artmasını sağlayabilir (Doorn, 2011).

*2.1.7.1.2. İş kaynaklı nedenler.* Çalışanların iş yeri ile ilgili politikalar ve uygulamalar nedeniyle siber kaytarma faaliyetlerine yönlenebildiğini söylenebilir. İş talepleri ve kaynakları ile iş-aile çatışması olarak başlıca iki başlıkta incelenmiştir (Doorn, 2011).

*2.1.7.1.2.1. İş talepleri ve kaynakları.* Siber kaytarma faaliyetleri ile ilgili çalışmalar, çalışanların düşük iş talepleriyle karşı karşıya kaldıklarında siber kaytarma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Blanchard ve Henle, 2008). Bunun sebebi olarak çalışanın boş zamanlarında siber kaytarma davranışları sergilemesi gösterilebilir. Blanchard ve Henle (2008) ayrıca yüksek iş talebinin de siber kaytarma olasılığının artmasına neden olduğunu göstermiştir. Her iki durumun da siber kaytarma faaliyetlerini artırma olasılığı bulunduğundan, bir çalışanın en az siber kaytarma ile sonuçlanan iş miktarının bulunması önerilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008).

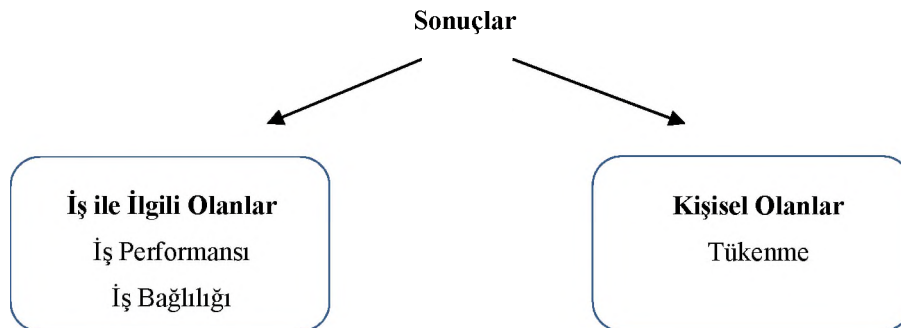
*2.1.7.1.2.2. İş – aile çatışması.* İş ve aile aktiviteleri arasındaki çatışma, her iki alandaki rol baskılarından kaynaklanmaktadır (Carlson, Kacmar ve Williams' tan aktaran

Doorn, 2011). Bu nedenle iş ve aile arasındaki çatışma, iş ile aile arasındaki belli belirsiz sınırlar nedeniyle siber ilişkilerle bağlantılıdır. İnternet imkânlarının artması iş sırasında aile durumuyla ilgili faaliyetlerde bulunma olasılığını beraberinde getirir.

**2.1.7.1.3. Kişisel nedenler.** Siber kaytarma faaliyetlerinde öne çıkan en belirgin sebeplerden biri de kişisel özelliklerdir.

**2.1.7.1.3.1. Kişisel özellikler.** Kişilik özellikleri her insanın kendine ait özellikleridir. Örneğin internet kullanımı ile kişisel özellikler arasındaki ilişki siber kaytarma bakımından anlamlı olabilir, çünkü kişilik özellikleri kişiye has benzersiz izler taşır. Bu bağlamda siber kaytarma faaliyetlerinin nedenlerine kişisel özellikler ışık tutabilir.

**2.1.7.2. Siber kaytarmanın sonuçları.** Doorn'a (2011) göre siber kaytarmanın sonuçları iki başlık altında incelenebilir. Bunlar iş ile ilgili sonuçlar ve kişisel sonuçlardır. İş performansı ve iş bağlılığı iş ile ilgili sonuçlardan iken, çalışanın tükenmesi ise kişisel bir sonuçtur. Şekil 2.6 bu sonuçları göstermektedir.



Şekil 2.6. Siber kaytarmanın sonuçları.

*Not: Şekil örneği "Doorn, O. N. (2011). Cyberloafing: a multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. Yüksek Lisans Tezi. Eindhoven University of Technology, Department of Industrial" künyeli çalışmadan alınmıştır.*

**2.1.7.2.1. İş Performansı.** Çalışanların iş performansları ile gösterdikleri çaba arasındaki bağlantıyı kurmak bilgisayarların iş dünyasına girmesiyle birlikte zorlaşmıştır (Kidwell, 2010). Çaba-performans ilişkisi üretim yapılan birimlerde kolayca ölçülebilirken; yüksek özerklikteki görevler bulunanlarda bu ilişki tam olarak yapılamamaktadır. Bu tip işlerde iş görenin verdiği taahhüt çok önemlidir. Çünkü performans, iş görenin verdiği taahhüde bağlıdır. İş görenin verdiği taahhüt net bir çaba-performans ilişkisi ile birleştiğinde

işten daha fazla siber kaytarma yapma ihtimalinin belirleyicisidir. Genel olarak, siber kaytarma, daha önceki araştırmalarda iş performansı ile ilgili olarak olumlu ve olumsuz olarak ilişkilendirilmiştir. Bu nedenle siber kaytarmayı çok boyutlu bir yapı olarak görmek, hangi spesifik faaliyetlerin veya davranışların iş performansını etkilediğinin belirlenmesine yardımcı olabilir (Doorn, 2011).

**2.1.7.2.2. İş Bağlılığı.** İş bağlılığı çalışan ile işveren arasındaki çift yönlü ve her iki taraf için fayda sağlayan bir ilişkidir (Fine ve diğerlerinden aktaran Doorn, 2011). İnternette gezinme etkinlikleri iş yükümlülüğü ile pozitif bir ilişki içerisindeyken, e-posta alma-gönderme etkinlikleri ise iş bağlılığı düzeyini düşürmektedir. Lim ve Chen'in (2009) araştırmasının sonuçlarına göre siber kaytarma etkinliklerinin iş bağlılığı üzerinde etkili bir rol oynadığı söylenebilir (Doorn' dan aktaran Akça, 2013).

**2.1.7.2.3. Tükenme.** Doorn'a (2011) göre yoğun iş koşullarında tükenmeyi önlemek için siber kaytarmanın rolü olabilir. Kısa bir mola, siber kaytarmanın sağlayabileceği bir iyileşme süreci olarak tükenmenin karşısında yer alabilir. Bu bağlamda siber kaytarma çalışanın refahı üzerine olumlu sonuçlar doğurabilir. Doorn'un (2011) üzerinde durduğu siber kaytarmanın bu üç sonucu dışında, siber kaytarmanın maddi ve hukuki sonuçlarından da bahsetmek mümkündür.

**2.1.7.2.4. Maddi sonuçları.** Daha önceden belirtildiği üzere, siber kaytarma yapan bireylerin asıl amacı kişisel kullanımdır. Kişi kendi istek ve ihtiyaçları doğrultusunda kendini tatmin edebilmek için siber kaytarma faaliyetlerini gerçekleştirir. Bu durum örgütsel olarak kayıplara neden olur. Bu kayıplar başta zaman kaybıdır. Zamanı doğru şekilde kullanmayan kişilerin buna zincirleme olarak diğer sorunlara da zemin hazırlayabileceği kaçınılmazdır. Bir diğer sonuç ta verimsiz insan kaynaklarıdır. İnsan kaynakları açısından iş performansı ve verimlilik azalmaktadır. Eğitim kurumları dikkate alındığında ise öğretmenlerin veya yöneticilerin gerçekleştirdiği siber kaytarma davranışları nedeniyle eğitimin kalitesi ve verimlilik azalmaktadır. Kılıç'a (2017) göre en çok kaytaran sektörler bakıldığında eğitim sektörü günde 2,2 saat ile dördüncü sırada yer almaktadır. Buradan yola çıkarak kısa bir hesapla bir öğretmenin haftada bir ya da iki gün çalışmadan geçirmesi anlamına gelir. Bu durum başta öğrenciler, okul ve toplum için oldukça önemli bir durumdur.

**2.1.7.2.5. Hukuki sonuçları.** Çalışanların iş yerinin ona sağladığı internet ve

internete erişim sağlayan cihazları hukuki olarak hangi koşullarda kullanmaları konusunda yeterli derecede bilgilendirilmesi gerekir. Siber kaytarma davranışları iş yerlerinde çalışanlar ile yönetimin arasında sorunlara yol açabilmekte ve çalışanların işlerinden olmasına kadar varan sonuçlara sebep olabilmektedir. Bu nedenle çalışanların ve yönetimin bu konuda bilgili olması gereklidir.

Siber kaytarma kavramının hukuksal boyutta kullanımı hukuk yazını içinde yer almamaktadır. Bu nedenle çalışma saatleri içerisinde iş dışı internet kullanımıyla ilgili davalardaki söz konusu davranışlar siber kaytarma davranışları olarak değerlendirilmiştir (Yıldız ve Yıldız, 2015). Bununla beraber siber kaytarma davranışı sergileyen çalışanlar hakkında bazı hukuksal yaptırımlara gidilerek Tablo 2.1' de gösterilmiştir.

Tablo 2.1. *Yıllara Göre Siber Kaytarma Çeşitleri ve Yapılan Hukuksal İşlemlerin Gerekçeleri*

<i>Yıl/ Karar Tarihi</i>	<i>Siber Kaytarmanın Türü</i>	<i>Hukuksal İşlemlerin Gerekçeleri</i>
1997/ 1518	<i>Boş zamanlarda kişisel yazılımı işyerinin bilgisayarından bireysel amaçlar ile kullanmak</i>	<i>İyi niyetli olarak değerlendirilmiş ve iş sözleşmesi fesih edilmemiştir</i>
2004/ 28069	<i>Uygun olmayan içerikte söz ve resim içeren e-mail göndermek</i>	<i>İş Kanununun 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih</i>
2005/ 3763	<i>İşverene uygunsuz ifadeler içeren e-mail atmak ve daha sonra işverenin bilgisayarından işveren görmeden ilgili e-maili silmek</i>	<i>İş Kanununun 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih</i>
2006/ 30446	<i>Bilgisayar ortamından işyeriyle ilgili hesap ve kayıtları daha önce aynı işletmede çalışıp ayrılan ortaklar ve diğer üçüncü kişilerle paylaşmak</i>	<i>İş Kanununun 25/II b, d ve e fıkraları uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması</i>
2007/ 2011	<i>Sendika ile ilgili bir haberi indirmek ve e-posta yolu ile da diğer arkadaşlarına göndermek</i>	<i>İş Kanununun 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih</i>
2007/ 9601	<i>İnterneti kullanarak sohbet etmek ve sohbet aşamasında da kendisine ait fotoları karşı tarafa göndermek</i>	<i>İş Kanununun 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</i>
2007/ 30241	<i>Elektronik ortamlarda yazılan bir takım yazıların kendi kişisel e-postası aracılığıyla çalışma arkadaşına göndermek</i>	<i>Toplu İş Sözleşmesi'nin eki niteliğindeki iç yönetmeliğe (37/30 maddesi) ve İş Kanununun 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih</i>
2008/ 5294	<i>Yasaklı sitelere girerek pornografik resimleri, videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmek ve yüklemek</i>	<i>İş Kanununun 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih</i>

(devamı arkadadır)

Tablo 2.1. *Yıllara Göre Siber Kaytarma Çeşitleri ve Yapılan Hukuksal İşlemlerin Gerekçeleri (devamı)*

2008/ 21177	Bilgisayarda oyun oynamak, sohbet etmek, müstehcen sitelere ve bahis sitelerine girmek	İş Kanununun 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2008/ 29779	Çalışanın kendi adına web sitesi oluşturması, web sayfasından işletmenin faksını bildirmesi, mesai saatleri içerisinde çok sayıda mail alması veya göndermesi	İş Kanununun 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2008/ 30555	Asli görevlerinin dışında internetle uğraşmak ve ilgisiz mail yazışmaları	İş Kanununun 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilmesi sonucunda feshin geçersizliği ve işe iade
2009/ 12393	İnternette alışveriş ve oyun sitelerine girmek, iş sözleşmesi feshedilen bir işçi ile elektronik ortamlarda karşılıklı gönderilen maillerde işverenin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetme ve asılsız istinatlarda bulunmak	İş Kanununun 25/II b fıkrası uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi, İş Kanununun 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih ve iş sözleşmesinin eki niteliğindeki iç yönetmeliğin ihlali
2010/ 36828	Film izlemek, oyun oynamak, internet aracılığıyla işveren ve işyeri çalışanları hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, hakaret içeren yazışmalarda bulunmak	İş Kanununun 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi
2010/ 37399	Çalışma saatlerinde müşterilerle müzik dinlemek, interneti kullanarak bahis oyunu oynamak ve işletmenin çeşitli yerlerinde müşteriler ile bu oyunu oynamak	İş Kanununun 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2010/ 37516	E-posta kullanarak iş sözleşmesi fesih edilen eski bir çalışanla işveren hakkında hakaret ve işyeri hakkında sır sayılabilecek bilgiler veren yazışmalar yapmak	İş Kanununun 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi
2012/ 6935	İşveren hakkında hakaret niteliğini içeren sohbet etmek	İş Kanununun 25/II b fıkrası uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilip geçirilmediğinin incelenmesi
2012/ 15875	İşyerinin bilgisayarından şahsi mimari proje çizimi ve işveren aleyhinde başka bir firma ile ilgili yazışmaların olması	İş Kanununun 25/II e fıkrası uyarınca geçerli nedenlerle feshi; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilmesi sonucunda feshin geçersizliği ve İş Kanununun 17. maddesinde yer alan "sürelili fesih" şartlarının uygulanması

Not: Tablo "Yıldız, B., Yıldız, H. (2015). İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1-17." künyeli çalışmadan alınmıştır.

## 2.2. İşe Tutkunluk Kavramı ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın diğer bir değişkeni olan "işe tutkunluk" kavramına ilişkin kuramsal tartışmalara yer verilmektedir.

### 2.2.1. İşe Tutkunluk Kavramı ve Önemi

İşe tutkunluk kavramı alan yazında farklı çalışmalarda ele alınmış ve araştırmacılar tarafından farklı şekillerde adlandırılmış ve tanımlanmıştır. Güneşer (2007) işe gönülden adanma, Bal (2008) işe kapılma, Dalay (2007) işe cezbolma, Turgut (2011) çalışmaya

tutkunluk, Öner (2008) işe angaje olma olarak bu kavramı kullanmışlardır. Kişinin yaptığı işle olan bağlılığı ile işinden duyduğu memnuniyet ve coşku olarak ifade edilmiştir (Robbins ve Judge, 2012). Kahn (1990) işe tutkunluğu bireyin işine sarılması olarak ifade eder. Ona göre kişinin bilişsel, fiziksel ve duygusal olarak kendisini işine vermesi halidir. Kişi kendini işine ne kadar verirse ve işini ne kadar içselleştirirse bu onun iş arkadaşları ve işi ile olan ilişkisinin niteliğine etki eder ve işe tutkunluk açısından önemlidir (Kahn, 1990). Maslach, Schaufeli ve Leiter'e (2001) göre işe tutkunluk, işgörenlerin kendi güç ve sınırları ile yapabileceklerini iyi kullanmaktan doğan memnuniyetin kararlı ve güdüleyici bir sonucudur. İşe tutkunluk; kişinin kendi doğal güçlerini iyi kullanmaktan doğan kendini gerçekleştirme sevinci, kendini verme, kendini adama, enerjik olma şeklinde işle ilgili olan bir ruh hali ve zihinsel bir durumdur (Schaufeli ve diğ., 2002). Dinçlik, yoğunlaşma ve adanmışlık düzeyleri yüksek olan bireyler çalışmaya tutkun kabul edilirler (Turgut, 2011).

Alanyazında işe tutkunlukla ilgili en çok atıf alan tanım ise; “pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali biçiminde yapılan tanımdır.” (Schaufeli ve diğ., 2002). Burada bahsedilen ruh hali üç alt boyutu kapsar. Bunlar: dinçlik (vigor), adanmışlık (dedication), ve yoğunlaşma (absorption) boyutlarıdır.

a) Dinçlik boyutu (vigor): Zorluklara karşı mücadele etmek, duygusal ve fiziksel olarak güçlü kalarak enerjik hissetmek ayrıca gönüllü olarak çabalamak olarak ifade edilir.

b) Adanmışlık boyutu (dedication): Yaptığı işle gurur duyma, işine değer verme, coşkuyla çalışma, meydan okuyarak kendini kanıtlama olarak ifade edilir.

c) Özümseme boyutu (absorption): Tamamen kendini işine verme, derinlemesine çalışma, çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlayamam, konsantre olma ve kendisini işten koparmada zorlanma hali olarak ifade edilir (Schaufeli ve diğ., 2002).

İşe tutkunluk dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma ile kendini gösteren işle ilgili bir durumdur. Kişini ruh ve zihin hali ile ilgilidir. Bu durum geçici değildir ve kısa sürede değişmesi beklenmez. İşe tutkunluk bakımından dinçlik düzeyi yüksek bireyler, çalışırken enerjiktirler. Zihinsel olarak güçlüdürler. Çalışanlar işlerine enerji harcamakta isteklidir. Adanmışlık düzeyi yüksek bireyler, işlerini ciddiyetle yaparlar. İşlerine güçlü bir şekilde sarılırlar ve coşkuyla bağlıdırlar. Yaptıkları işle gurur duyarlar. Yoğunlaşma düzeyi yüksek bireyler, işlerini yaparlarken mutludurlar. Bir başka etkenden ötürü zorunluluktan değil, işinden keyif aldığı için odaklanırlar. Bu kişiler çalışırken zamanın nasıl geçip gittiğini anlamazlar ve işiyle ilgili bir problemle karşılaşırlarsa üstesinden kolayca gelmeye çalışırlar (Schaufeli ve Bakker, 2003).

İşe tutkunluğun; kişilik özellikleri, özsaygı ve öz yeterlilikle yakından bir ilişkisi

vardır ve işe tutkunluk birçok faktörden olumlu anlamda etkilenmektedir (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2009; Bal, 2008). İşyerlerinde, çalışma ortamlarında işgörenlerin kendilerini mutlu, yardımsever ve iyimser hissetmesi örgütsel verimliliğin artmasına ve çalışanların yeni bilgi-beceriler kazanmasında istekli olmalarına sebep olması bakımından önemli bir paya sahiptir (Bakker ve Demerouti, 2008). Çalışmaya tutkunluk tükenmişliğin tersi olarak kabul edilir. Leiter ve Maslach (2003), tükenmişliğin karşı tezi olarak işe tutkunluğu, işe dönük yüksek enerji düzeyi, işine güçlü bir şekilde bağlılık ve işi ile ilgili yeterli olma duygusu” şeklinde tanımlamaktadır.

Tükenmişlik ve işe tutkunluk kavramları birbirinden bağımsız bir biçimde değerlendirilmemelidir. Tükenmişliğin zıt kavramı olarak tanımlanabilen işe tutkun bireyler sorumluluklarını yerine getirebilen, işlerinin gereğini yapan, enerji dolu ve işlerini seven bireylerdir. Ancak tükenmişlik duygusunu tatmayan bireylerin işe tutkun olduklarını söylemek pek de mümkün değildir (Schaufeli ve Bakker, 2003).

İşe tutkunluğun önemi örgüt için olumlu sonuçlara neden olmasıdır. İşe tutkunluk örgütün arkasındaki güçtür. İş tutkunluğu ile ilgili yapılan araştırmalar; iş tutkunluğu yüksek düzeyde olanların, yüksek iş memnuniyetine, yüksek düzeyde örgütsel sorumluluğa, iyileştirilmiş sağlıklı olma haline, yüksek performansla, daha çok rol davranışlar gösterme, daha az devamsızlık yapma, kişisel teşebbüste yüksek arza, yüksek öğrenme motivasyonu ve önleyici tedbirler alma davranışlarına sebep olmaktadır (Schaufeli ve Salanova, 2007).

## **2.2.2. İşe Tutkunluk Kavramı ile İlgili Yaklaşımlar**

İşe tutkunluk kavramı üzerinde çalışan kuramcılar, kavrama ilişkin çeşitli modeller ve yaklaşımlar geliştirmişlerdir. Bu bölümde bu modellere özetlenmekte ve tartışılmaktadır.

**2.2.2.1. Kahn’ın işe tutkunluk modeli.** İlk olarak 1990 yılında ortaya attığı işe tutkunluk kavramını iş rolleri ile kişiliğin bütünleşmesi şeklinde açıklayan Kahn (1990), bu çalışmasında Goffman’ın (1959) çalışanların iş ortamındaki rolleri ile kişilikleri arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmasından etkilendiğini ifade etmiştir. Bundan dolayı Kahn’ın (1990) işe tutkunluk kavramıyla ilgili ilk çalışma olan ve kavramın temellerini attığı bu çalışmanın Goffman’ın (1959) rolden uzaklaşma ve rol benimseme kavramlarını tanımladığı çalışması olarak kabul edilmektedir (Kahn, 1990).

Kahn (1990), Goffman’ın insanların hayatta gerçekleştirdikleri rolleri tiyatrodan oynanan rollere benzettiği tiyatro metaforundan etkilenerek buna yeni bir boyut kazandırmıştır. Ancak Goffman bireylerin basitçe oynadığı rollerin bütünü olduğuna



inanırken, Kahn insanda ki benlik bilincinin rollerimize yol gösterdiğini ve onları biçimlendirdiğini ileri sürmektedir (Johnson, 2007).

Ayrıca Kahn (1990), kişinin işe tutkun olabilmesi için üstlendiği role değer katması ve bu rolün kendi kariyerine, pozisyonuyla imajına zarar vermeyeceğine inanması gerektiğini ifade eder. Bununla beraber bu rolü başarabilmek adına ihtiyaç duyacağı duygusal, fiziksel, örgütsel ve sosyal kaynaklara sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır (Özkalp ve Meydan, 2015).

İşin uygunluğu ise iş görenin işi belirlenen biçimde yapmaya ne kadar uygun olduğunu anlatır. Kahn'a (1990) göre psikolojik uygunluk iş görenin performans sergilemek için fiziksel, bilişsel ve duygusal yeterliliğe sahip olma hissidir. Kişinin psikolojik uygunluğunu, iş rollerinin güvenilirliği, fiziksel ve duygusal kaynaklar ile iş dışındaki hayatlarının etkilediğini belirtmektedir.

Kahn (1990) işe tutkunluk ilgili araştırmalar için etkili bir teorik çerçeve çizmiştir. Her bir koşul (anlamlılık, güvenlik ve uygunluk) ile işe tutkunluk arasında ilişki bulmuştur. Bu durumda işe tutkunluğun öncüllerine yönelik yapılacak araştırmalara destek sağlamıştır. Ancak, Kahn (1990) psikolojik yapıya yönelik geniş teorik bir model sunsa da, yapının işlevselliği ile ilgili bir çözüm ortaya koyamamıştır.

**2.2.2.2. Maslach'ın işe tutkunluk ve tükenmişlik modeli.** Kahn'ın işe tutkunlukla ilgili modelinden sonra gelen bir diğer model ise Maslach ve Leiter'ın tükenmişlik sendromudur. Tükenmişliğin zıttı olarak görülen işe tutkunluk kavramı bu yaklaşımın temelini oluşturur. Bu yaklaşıma göre tükenmişlik; işi nedeniyle insanlarla yoğun bir ilişki halinde olan kişilerde görülen duygusal olarak tükenme, düşük seviyede kişisel başarı duygusu ve duyarsızlaşma olarak tanımlanmıştır (Maslach ve diğ., 2001).

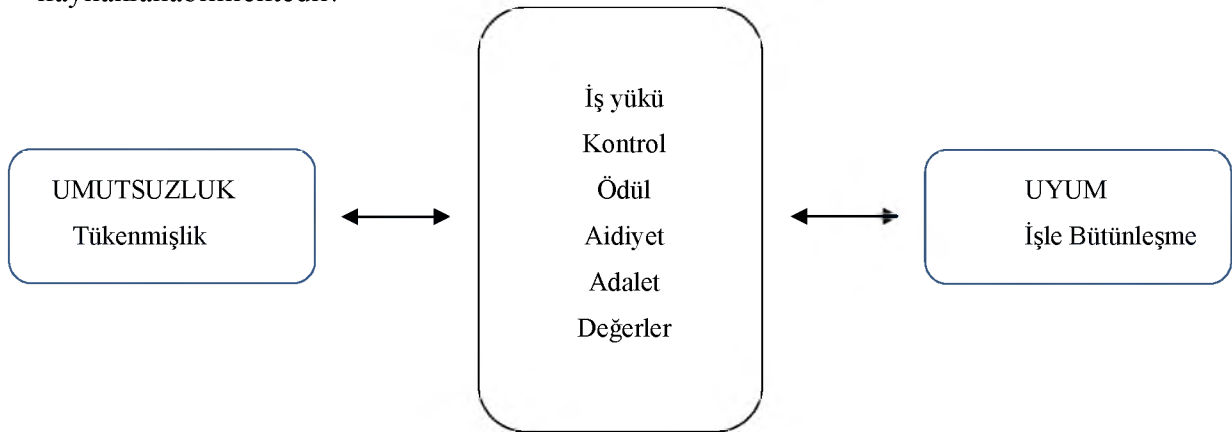
Maslach ve Leiter (1997) tükenmişliği; duygusal olarak tükenme, düşük kişisel başarı ve duyarsızlaşma olarak tanımladıklarından dolayı, tutkunluk kavramı enerji, etkililik ve katılımdan meydana gelmektedir. Maslach Tükenmişlik ölçeği ile ölçülen tükenmişliğin boyutlarını ters puanlama deseni ile ölçerek, tutkunluğu ifade etmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2003). Tükenmişlik kavramı ile ilgili birçok çalışma yapan araştırmacılar, bu durumun zıttı olduğunu düşündükleri tutkunluk kavramına ilgi duymaya başlamışlardır (Maslach ve diğ., 2001).

Maslach ve Leiter (1997), geliştirdikleri modelde tükenmişliği ve tutkunluğu birbirlerinin zıddı olarak gördükleri için tek bir ölçekte ölçmektedirler. Maslach'ın modeline göre tükenmişlik sendromunun artı ve eksi uçları mevcuttur. İşin beklentileri ile iş gören

bireylerin ihtiyaçları arasında fark ne kadar büyükse, yani aradaki uyumsuzluk ne kadar çoksa bireyin tükenmişlik derecesi o kadar yüksektir. Tersine durumda aradaki uyum ne kadar fazla ise, işe tutkunluk ihtimali o derece fazla olacaktır (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Tükenmişlik durumuna zıt olarak çalışmaya tutkun olan işgörenlerin enerji seviyelerinin yüksek, işin talep ettiği beklentilerin ve sorumlulukların altından kalkabilen, getirebileceğine inanan, işlerine tutkunluk derecesinde bağlı bireyler olarak ifade edildiğinden bahsedilmektedir. Fakat tükenmişlik duygusu yaşamamış olan kişinin işine tutkun olduğundan bahsetmek mümkün değildir. Bundan dolayı kavramlar birbirinden bağımsız ele alınmamalıdır (Schaufeli ve Bakker, 2003).

Şekil 2.7’ de Maslach’ ın modeline göre tükenmişlik işe tutkunluk ilişkisi ortaya konulmaktadır. Buna göre kişi ile işi arasındaki uyum ya da uyumsuzluk örgütsel yaşamdaki iş yükü, kontrol, ödül, aidiyet, adalet ve değerler olarak belirtilebilecek altı alandan kaynaklanabilmektedir.



Şekil.2.7. Maslach’ ın Tükenmişlik ve İşe Tutkunluk İlişkisi Modeli

Not:Tablo “Keser, A. ve Yılmaz, G. (2009). İşe Bağlanma (Engagement), Çalışma Yaşamında Davranış. Kocaeli: Umuttepe.” kinyeli çalışmadan alınmıştır.

**2.2.2.3. Schaufeli’nin işe tutkunluk modeli.** Schaufeli ve Bakker (2002) tükenmişlik ve tutkunluk kavramlarının mükemmel bir negatif ilişkiye sahip olmadıkları gerekçesi ile yani tükenmişlik yaşamayan bir iş görenin muhakkak işe tutkun olacağı anlamına gelmediğini belirterek ve aynı zamanda aynı ölçekle ölçülen her iki yapının deneysel olarak çalışılmayacağını belirterek bu duruma karşı çıkmışlardır (Schaufeli ve Bakker, 2002). Bu görüşün temelinde tükenmişlik derecesi düşük bireylerin yüksek iş tutkunluğu yaşayabileceği veya tükenmişliği yüksek bireylerin düşük iş tutkunluğu yaşadığının belirlenmesidir. Araştırmacılar zor çalışma koşulları ve uzun çalışma sürelerine

rağmen işgörenlerin işlerini hevesle yaptıklarını gözlemlemiştir (Schaufeli ve Bakker, 2002).

Buna göre işe tutkunluk işle ilişkili, pozitif ve doyurucu bir ruh hali ile özel bir duruma yönelik olmaktan çok; herhangi bir olay, davranış, belirli bir nesne ya da bireye odaklanmayan, yaygın ve daha kalıcı bir duygusal-bilişsel durum olarak tanımlanmıştır. Başka bir ifade ile işe tutkunluk iş hayatında bireyi anlık motive edici pozitif duygu, durum veya tek bir duruma odaklanmaktan ziyade daha genel, kapsamlı durumları ele alan bir kavramdır. Bu nedenle, işe tutkunluk dinçlik, adanmışlık ve içinde olma boyutları ile özdeşleşmiş bir kavramdır (Schaufeli ve diğ., 2002).

### 2.2.3. İşe Tutkunluğun Diğer Kavramlarla İlişkisi

Pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali biçiminde tanımlanan işe tutkunluk kavramının örgütlerdeki diğer kavramlarla olan ilişkileri de incelenmiş olup, söz konusu ilişkiler aşağıda tartışılmaktadır.

**2.2.3.1. İşe tutkunluk ve iş tatmini.** Bireyin işinden duyduğu memnuniyet olarak tanımlanan iş tatmini ayrıca pozitif hislere sahip olma olarak da tanımlanabilir. Çalışanın tatminini sağlayan çok boyutlu tutumlarla ilişkilidir. Bu tutumlar işin kendisine, prestije, kazanılan ücrete, çalışma şartlarına ve güvenliğe bağlı olarak tanımlanmıştır. Ayrıca kişinin istek ve ihtiyaçlarını karşılama düzeyini ve diğer kişiler tarafından algılanma şekilleri olarak ifade edilmektedir (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1995). İş tatmini, yapılan işin özellikleri ile kişinin istekleri örtüştüğü zaman gerçekleşmektedir ve bunun sonucunda kişilerde iş hoşnutluğu oluşmaktadır (Akıncı, 2002).

İş tatmini ikiye ayrılır: a) içsel faktörler, b) dışsal faktörler (Porter ve Lawler, 1968). İşle ilgili olan içsel faktörler bağımsızlık, başarı, zafer, kontrol gibi hisler bireyin tatmin olabileceği unsurlardır. Dışsal faktörler ise direk işin kendisiyle ilgili değildir. Ancak dolaylı olarak kişinin tatminin etkileyebilecek faktörler ise yüksek ücret, çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler, refah ve işe yararlılık olarak değerlendirilebilir (Porter ve Lawler, 1968). İşin kendisi, ücret, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler, eşitlik algısı, yönetici başarısı, terfi fırsatları olarak iş tatminini oluşturan unsurları sıralamak mümkündür (Schermerhorn ve diğ., 1995).

Yöneticiler, örgütlerde içsel ve dışsal unsurlarla işgörenlerin iş tatminini artırmaya çalışır. Bu unsurların bazılarını değerlendirecek olursak; bir kişi çalışma ortamında samimi arkadaşlık ilişkilerinden dolayı iş tatmini yaşayabilir veya çalışma saatleri özel hayatını

olumsuz etkilemeyen kişiler iş saatlerinden memnun olabilir; çünkü bunlar insanların ihtiyaç ve isteklerini karşılamaktadır. Ancak bu durum kişinin biran önce işe dönmek için sabırsızlandığı veya işi için elinden gelenin en iyisini yapacağı anlamına gelmez (Sheffield, 2010).

Bireyin iş tatminini sağlayan faktörler ile ihtiyaçları farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; bir kişi sabahları çocuğunu okula bıraktığı için mesai saatlerinde yapılan saat düzenlenmesi ile ilgili iş tatmini sağlayabiliyorken bir başka kişi maaşına zam alarak iş tatminini artırabilmektedir. Fakat iş tatmini yüksek olan kişinin işe gitmek için sabırsızlandığı, işinde en iyisini yapmak için işe gittiği söylenemez (Sheffield, 2010).

Erickson, Dembe, Delbos ve Banks (2005) iş tatmini ile işe tutkunluk konularının ayrımlarından birini yapmıştır. Ona göre işe tutkunluk basit bir şekilde kişinin iş tatmini duyması veya işverene sadık olmasından öte daha kapsamlı bir kavramdır. İş tatmininden ziyade bağlılık ve hırs ile ilgilidir. İşe tutkunluk harekete geçme anlamını içerirken iş tatmini doyunluk anlamı taşımaktadır (Erickson ve diğ., 2005).

Macey (2008) bu iki kavramı birbirinden ayırmıştır. Organizasyona faydalı olabilecek aktiviteleri aktif olarak ve daha enerjik bir şekilde yerine getirme anlamı taşıyan kavram işe tutkunluktur. Bunun yanında bireyin istek ve beklentilerinin karşılanmasıyla hissettiği memnuniyet ve doyunluk halini belirten kavram ise iş tatmini olarak belirtilmektedir (Macey, 2008).

**2.2.3.2. İşe tutkunluk ve tükenmişlik.** Tükenme kavramı ilk olarak kullanan Freudenberger bu kavramı 1974 yılında ortaya atmıştır. Daha sonra Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiştir. İlk araştırmalar gönüllü sağlık çalışanları üzerinde yapılmış, devamında yapılmış çalışmalarda özellikle hizmet sektörü çalışanları olmak üzere tüm çalışanlara uygulanmaya başlamıştır.

Mesleğin amacından koparak hizmet ettiği insanlarla ilgilenemeyecek duruma gelmesi veya yoğun stres ve tatminsizliğe tepki olarak bireyin kendini psikolojik olarak işinden geri çekmesi şeklinde tanımlanan tükenmişlik genelde direk insana hizmet eden ve hizmet kalitesinde insan faktörünün önemli bir yere sahip olduğu alanlarda görülmektedir (Kaçmaz, 2005).

Tükenmişliğin diğer bir tanımı; başarısız olma, yıpranma, güç ve enerji kaybı ve karşılanamayan istekler sonucu çalışanın iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu olarak yapılmaktadır (Freudenberger, 1974). Maslach ve Jackson tükenmişliği tarif ederken “İnsanlarla yüz yüze çalışan kişiler arasında sık sık görülen bir duygusal tükenme ve kinizm

*sendromudur.*” demektedir. Kinizm başka bir deyişle sinizm veya kinik bireylerin her zaman kendi çıkarlarını gözettiği, bu nedenle herkesin çıkarıcı olduğunu savunan yaklaşımdır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007). Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği üç alt boyutta toplamıştır. Bunları sıralayacak olursak: a) duygusal tükenme, b) duyarsızlaşma ve c) kişisel başarıda düşme hissi (KBDH). Tükenmişlik modelinde birbirini izleyen aşamalar Şekil 2.8’ de gösterilmiştir.



Şekil.2.8. Tükenmişlik Modelinde Birbirini İzleyen Aşamalar

Not:Şekil “Maslach ve Jackson. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.” künyeli çalışmadan alınmıştır.

**2.2.3.3. İşe tutkunluk ve işkoliklik.** İşkoliklik çeşitli araştırmacıların üzerinde farklı düşündüğü bir kavram olmuştur. Bazıları aile ve arkadaş ilişkilerine zarar verdiği, mesleki performansı düşürdüğü, çalışanlar arasında huzursuzluğa neden olduğu, kişisel sağlığı olumsuz etkilediği gibi değerlendirmelerle işkolikliğin kişi ve kurum için sakıncalı olduğunu söylemişlerdir. Bazı araştırmacılar ise kurumsal başarıyı artırdığını düşünerek işkolik olmayı teşvik etmişlerdir (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010).

Wilmar B. Schaufeli, Toon W. Taris ve Willemvan Rhenen’e (2008) göre işkolikler; işin kendilerinden beklediğinin çok üstünde bir performans sergileyerek sıkı bir çalışma sergilerler. Bu nedenle günlük hayatlarında ihmalkâr davranırlar. Bu sıkı çalışmalarının nedeni içsel bir baskı, zorlanma ve güdü hissetmeleridir. Finansal ödül, kariyer geliştirme, mutsuz aile yapısı, örgütsel kültür gibi dışsal faktörler etken değildir. İşkoliklikler fazla çalışma sonucunda sağlıkları bozulma tehdidi altında olan, sosyal özellikleri zarar görmüş ve mutluluğu azalmış kişilerdir (Marjan, 2010). Bireyler mükemmeliyetçilik gibi kişilik yapıları ya da aile çevresi gibi sebeplerle işkolik olurlarken, organizasyonun işe bakışı, medya gibi unsurlarla da işkolikliğe yönelebilmektedirler (Rasmussen, 2008).

İşkolik bireyler, haddinden fazla fiilen işin başında olmalarının yanı sıra, mesai saatleri dışında da devamlı işleri hakkında düşünürler ve konuşurlar. Bu durum sonucunda işkolik bireylerin işe harcadıkları zaman oldukça fazla olabilmekte ve bu nedenle de diğer aktivitelere zaman ayıramayıp bunların kısıtlanmasıyla karşı karşıya kalabilmektedirler (Mudrak, 2006). İşine tutkun çalışanlar, hiç olmadığı kadar işlerine bağlıdırlar ve işleriyle meşgul olurken mutludurlar. Bu açıdan işkoliklere benzerler. Fakat işe tutkun bireyler,

işkolikler gibi içsel karşı konulmaz bir güdülenme ile değil işlerinden zevk alarak eğlenceli bir biçimde çalışırlar (Taris, Schaufeli ve Shimazu, 2010).

İşkolikler sıkı çalışmalarını gerektiğini düşünerek, yüksek bir güdüyle işlerine bağlılık gösterirler. Başka bir deyişle, işkolikler saplantı sonucu işlerine itilirken, işe tutkun bireyler işin kendisinden zevk aldıklarından işlerine doğru çekilir. Yani işkoliklerin işe bağlılıkları daha çok içsel nedenlerken olurken işe tutkun bireylerin işe bağlılıkları dışsal faktörlerdir (Taris ve diğ., 2010).

İşe tutkunluk ile işkolik, birbiriyle karıştırılmaması gereken bir kavramdır. İşkolikliğin işe tutkunluktan oldukça farklı olduğunu söylemek mümkündür. İşkoliklikle işe tutkunluğun arasındaki fark, tutkunun boyutları arasındaki fark ile açıklanabilir (Gorgievski ve Bakker'den aktaran Başoda, 2017). Buna göre tutkunluk iki bileşenden oluşur: a) uyumlu tutkunluk ve b) saplantılı tutkunluk. İşe tutkunluk uyumlu tutkunlukla, işkoliklik saplantılı tutkunlukla ilişkilendirilir. İşe tutkun bireylerin aktiviteleri kişinin hayatında kontrol edilebilen bir yerdedir. İşkolik bireylerin aktiviteleri ise kişiyi kontrol eder ve diğer yaşam kaynakları ile çatışmaya yol açar. İşe tutkun kişiler yoğun çalışırlar ve kendilerini işe vermekten mutlu olurlar. İşkoliklik bireyler ise işe çok zaman harcarlar, işte olmadıkları zaman bile işi düşünürler ve kendilerini çalışmaya zorunlu hissederler. İşe tutkunlukta işten zevk alınır ve iş eğlenceye dönüştürülür ancak işkoliklikte zorunlu çalışma vardır ve işten zevk alma ya da eğlence söz konusu değildir (Gorgievski ve Bakker'den aktaran Başoda, 2017). Buradan hareketle işe tutkunluk aktivitesinin kişilerde saplantılı hale gelmesinin işkolikliğe yol açtığı ve bu durumun avantajdan çok dezavantaja evrildiği sonucuna varılabilir.

**2.2.3.4. İşe tutkunluk ve örgütsel bağlılık.** Örgütsel bağlılık bireyin örgütle ilgili amaç ve değerleri benimsemesi ve aynı zamanda bu amaçlara ulaşılmasında elinden geleni yapması, örgüt içinde kalıcı olma isteğidir. Örgütsel bağlılık çalışanların verimliliğini olumlu yönde etkileyen bir faktördür. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığın tükenmişliği engellediği, ürün ve hizmet kalitesini arttırdığı düşünülmektedir (Bayram, 2005). Örgütsel bağlılık bireylerin, organizasyonların amaçlarına inanması ve bu amaçlar ile kendi amaçlarını özdeşleştirmesi ayrıca organizasyonun amaçlarını gerçekleştirmek için organizasyona bağlanmasını içermektedir (Bağcı, 2013).

Alan yazında genelde örgütsel bağlılık ile işe tutkunluğun birbirine benzediği fakat farklı kavramlar olduğu ifade edilmektedir. Örneğin Saks (2010), örgütsel bağlılığı bireylerin örgütlerine karşı olan tutum ve bağlılıkları olarak ifade ederken, işe tutkunluğun bir tutum

olmadığını, bireyin işini yaparken gösterdiği özen, dikkat ve işle özdeşleşme derecesi olarak değerlendirmektedir. Odak örgütsel bağlılıkta örgütte iken, işe tutkunlukta işin kendisidir (Keser ve Yılmaz, 2009).

Örgütsel bağlılık bazı değişkenlerden etkilenmektedir. Bunlar; kişisel ve örgütsel değişkenlerdir. Yaş, kişilik özellikleri, kıdem, kişinin tutumu gibi kişisel değişkenler örgütsel bağlılığı etkilerken; iş modeli, yönetici özellikleri, yönetim tarzı gibi örgütsel değişkenler de örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdir (Doğan, Kılıç, 2007). Örgütsel bağlılıkta bireyin örgüte karşı sergilediği sadakat söz konusudur. Tutkunluk işin kendisine iken, bağlılık örgüte karşı bir tutumdur (Maslach ve diğ., 2001).

Çalışanın işine tutkun olması için örgütsel bağlılığının yüksek olmasına gerek yoktur. İşe tutkunluk sadece kişiyi ve kişinin yaptığı işi kapsamaktadır. Birey işe tutkun olmasına rağmen örgüt hedeflerine ve örgütün kendisine bağlılık duymayabilir. Bu bağlamda birey işe tutkun olabilir ama örgüte bağlılık duymayabilir veya tam tersi örgüte bağlı olup işe tutkun olmayabilir (Roberts ve Davenport, 2002). Örgütsel bağlılığı yüksek bir kişi, kendisini örgütün bir parçası olarak görür ve örgüte olan katkısını artırmak için yoğun çaba sarf ederek kendini örgüte adar. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bir birey “kaliteli ürün üretiyorlar” ifadesi yerine “biz kaliteli ürün üretiyoruz” şeklinde bir ifade kullanır (Hellriegel, Slocum, 2007).

#### **2.2.4. İşe Tutkunluğu Etkileyen Faktörler**

Örgütler açısından son derece önemli bir değişken durumundaki işe tutkunluğun derinlemesine analizi yapılmak istendiğinde işe tutkunluğu etkileyen faktörlerin ayrıntılı bir biçimde incelenmesinde yarar görülmektedir. Bu amaçla aşağıda işe tutkunluk kavramının olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen faktörlere ilişkin kuramsal açıklamalarda bulunmaktadır.

**2.2.4.1. İşin özellikleri.** Yapılan işin niteliği ve önemi, iş görenlerin işlerine olan tutkunluğu etkileyen etmenlerden biridir. İşin özelliğiyle ilgili olarak iş görenlerin tecrübelerini ve yeteneklerini artırabilme imkânı, iş ile ilgili alınan kararlarda söz hakkının olması, iş görenlere yetki ve sorumluluk verilmesi, çalışanları motive edebilme potansiyeli, işin zorluk derecesi gibi durumlar sayılabilir. Birçok yöntem iş görenlerin motivasyonunu artırmak için kullanılmaktadır. Hackman ve Oldham’ın (1980) geliştirdiği iş özellikleri modeli motivasyonu artırmak için test edilerek geliştirilmiştir. İş özellikleri modeli; örgütü iş görenlerin kalitesine, yeteneklerine ve tecrübelerine göre, iş görenlerin performansını, iş yerinin verimliliğini artırmak için iş yerini yeniden dizayn etmedir (Kaşlı, 2007).

**2.2.4.2. Ödüllendirme ve geri bildirim.** Ödüller içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılmaktadır. İçsel ödüller; öğrenme fırsatı içermeye, çeşitlilik, özerklik gibi işin kendisinden kaynaklanan ödüllerdir. Dışsal ödüller; terfi imkânı, maaş, yan haklar ve çalışma koşulları olarak belirtilmektedir (Bal, 2009). İş görenler içsel ödüllerini seçme, anlam, yeterlilik ve ilerleme duygusu olmak üzere dört faktörden sağlar. Çalışanlar bu dört faktörü ne kadar fazla hissederlerse işten tatmin olma ve işe tutkunluk seviyeleri de o kadar yüksek olacaktır. Ayrıca, iyi çalışma şartları, algılanan örgütsel destek, kariyer geliştirme faaliyetleri, organizasyonla özdeşleşme ve iş özellikleri kişinin iş tutkunluğu üzerinde etkilidir. Yönetici desteği de işe tutkunluğu etkileyen bir diğer faktördür. İşe tutkunluk ile yönetici desteği arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yöneticiler tarafından takdir edilen, desteklenen ve ilgi gören bireylerde iş tutkunluğu açısından önemli bir motivasyon kaynağı oluşur (Mengüç, Auh, Fisher ve Haddad, 2013).

Geri bildirim işin beklentilerini karşılayacak eylemlerin gerçekleştirilmesinde çalışanın fiilleriyle ilgili net bir bilgi sağlama olarak tanımlanır. Geri bildirim yapıcı ve olumlu olduğunda iletişimi güçlendirerek performans, motivasyon ve eylemlere katkı yapmaktadır (Bal, 2009). Kahn'ın (1990) üç psikolojik koşul sınıflandırması yönüyle bakıldığında, yıkıcı geribildirim alıcı tarafın (çalışanın) psikolojik güvenlik duygusuna zarar vererek işe tutkunluk derecesini düşürmektedir.

Maslach ve diğerlerine (2001) göre geribildirim eksikliği tükenmişliğin üç boyutuyla da ilgilidir. Bakker ve Demerouti' nin (2007) modelinde ise geribildirim, işe tutkunlukla ilişkisi olan iş kaynaklarından biridir. Bu bağlamda, çalışanların iş etkinliklerine yönelik geri bildirimlerini ödüllendirme yolu ile yapmanın işe tutkunluk düzeyini artırabileceği söylenebilir.

**2.2.4.3. Örgütsel adalet.** Örgütsel adalet iş görenlerin işe tutkunluk düzeylerini değiştirebilecek örgütsel faktörlerden biridir. Daha kapsamlı tanımladığımızda örgütsel adalet, kişinin örgüt içindeki uygulamalarla ilgili adalet algısı olarak tanımlanabilir (Özdevecioğlu, 2003). İş görenlerin geliştirdikleri tutum ve davranışlar, işlem ve dağıtım adaleti olarak ayrılan iki adalet türünün neticesidir. Saks (2006), işe tutkunluğun öncül ve sonuçlarını incelediği araştırmasında, iş görenlerin dağıtım adaletine ilişkin algılarının işe tutkunluk seviyeleri ile pozitif ilişki halinde olduğunu bulgulamıştır. Maslach (1981) ve arkadaşlarının modelinde örgütsel adalet tükenmişliği olumsuz, iş tutkunluğunu ise olumlu etkileyen bir etmen olarak yer edinmiştir.



**2.2.4.4. Bireysel özellikler.** İş kaynakları ve talepleri modelinde bireysel özellikler ‘‘kişisel kaynaklar’’ olarak yer almaktadır. Kişisel kaynaklar, genellikle kişiliğin sahip olduğu özellikler üzerinde durarak zorlukları yenme ve çevresel faktörleri başarıyla kontrol edip, yönlendirme üzerinde durmaktadır (Xanthopoulou, 2007). İşe tutkun çalışanlar, dayanıklılık, zorluklarla başa çıkabilme yeteneği, iyimserlik, öz yerlilik, öz saygı gibi birçok bireysel kaynaklara sahiptirler. Bu durum da işe tutkun çalışanların çevrelerini kontrol etmelerini ve çevrelerini etkileyebilmelerini sağlayıp onlara kariyerlerinde başarılı olmanın önünü açmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2008).

Xanthopoulou (2007) kişinin kendi ortamında kendini gerçekleştirme algısını öz-yeterlilik olarak ifade etmiştir. Bal’ın (2009) yaptığı çalışmanın analiz sonuçları, iş tutkunluğu ile öz yeterlilik arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Çalışmada öz yeterliliğin işe tutkunluğa etkisinin diğer tüm çevresel faktörlerden daha güçlü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Dayanıklılık ise zorluklar, anlaşmazlıklar, artan sorumluluklar karşısında bireylerin göstermiş oldukları direnç olarak tanımlanmaktadır (Güler, 2009).

### **2.2.5. İş Tutkunluğu Sağlama Stratejileri**

Günümüzün hızla değişen, dinamik ve rekabetçi ortam çalışma koşulları işini, istekli ve coşkulu bir şekilde yerine getiren kişilerin çalışmasını zorunlu hale getirmektedir. İçinde bulunduğumuz iş hayatında örgütlerin etkili bir şekilde rekabet edebilmeleri için sadece üstün nitelikteki iş görenleri kuruma çekmeleri yeterli olmamaktadır. Örgütlerin aynı zamanda üstün nitelikli iş görenlerin tüm yeteneklerini kullanmaları için onlara gerekli imkanları sağlamaları ve işe tutkunluklarını sağlamaları gerekmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008). Örgüt çalışanlarının örgütsel amaçlara daha etkili bir biçimde yönelmeleri açısından son derece önemli görülen işe tutkunluk kavramının yöneticiler tarafından titizlikle ele alınması gerekmektedir. İş tutkunluğunu sağlama yöntemleri aşağıda tartışılmaktadır.

**2.2.5.1. Örgütsel seviyede işe tutkunluğu sağlama yöntemleri.** Örgütsel düzeyde işe tutkunluğu sağlama yöntemleri, bireysel düzeyde işverenin çalışana geribildirimde bulunması, örgütsel düzeyde de çalışma koşullarını geliştirmek, ortak kültür yaratmak, destek ve kaynak sağlamak, ortak kültür oluşturmak, liderlik stilleri uygulamak gibi pek çok yöntemi içinde barındırmaktadır Attridgea (2009). Genel olarak örgütsel düzeyde işe tutkunluk yöntemleri şu şekilde sıralanabilir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

- Karar alınırken serbestliği ön planda tutma ve katılımı artırabilmek,
- Çalışanları başarılı olduklarında takdir etmek,

- İşi için gerekli olan sorumluluğu ve yetkiyi denkleştirebilmek,
- Ödüllendirmenin adil olmasını sağlamak,
- İş yükünün dağıtımının adil olması,
- Örgüt içerisinde değişimi sağlayabilmek,
- Takım çalışması yapmanın önünü açmak,
- Örgüt içerisinde yeterli düzeyde ve kaliteli bir iletişimin olmasını sağlayabilmek,
- Kişinin gelişimine ve dinlenmesini sağlamak,
- Kurum içerisinde eğitimler sağlamak,
- Kurumda sosyalleşebilmesi için gruplar oluşturmak,
- Öğle yemeği ve aralar için çalışanlara rahatlatıcı mekânlar sağlamak,
- Bireylerin birbirleriyle olumlu iletişim sağlamalarına yardımcı olmak,
- Bireyleri farklı işlere vermek,
- Üst kademenin desteğinin var olduğunu hissettirmek,
- Sürekli olumlu geri dönüşler yapmak,
- Çalışma saatlerini olabildiğince azaltmaya gitmek,
- Örgüte yönelik bağlılığı oluşturmak,
- Çalışanların yapacağı işleri net ve belirgin bir şekilde ifade edebilmek,
- Kurum içerisinde mentorlük faaliyetlerine önem vermek,
- Yapılan terfilerin adaletli olmasına dikkat etmek.

**2.2.5.2. Bireysel seviyede işe tutkunluğu sağlama stratejileri.** Bireysel düzeyde işe tutkunluğu sağlama yöntemlerinin nedenlerine baktığımızda işe tutkunluk seviyelerinden kişilerin kendilerinin de sorumlu olması, çalışma ortamını kontrol etmenin zor olduğu durumlarda bireyin kontrol edilebilir olması, örgütü değiştirmektense bireyi değiştirmenin daha kolay ve ucuz olması gibi etmenler ön plana çıkmaktadır. Genellikle bireysel seviyede işe tutkunluk yöntemleri şu şekilde sıralanabilir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

- İşe tutkunluk hakkında bilgilendirme yapmak,
- Bireyin kendisini tanıması ve eksikliklerini belirlemesi,
- İşle ilgili hedefleri geliştirebilmek,
- Kişisel gelişimini geliştirmeye çabalamak,
- Ruhsal anlamda rahatlayabilmek için nefes alma egzersizleriyle, spor ve müzik gibi aktivitelerle ilgilenmek,
- Bireyin sınırlarını bilerek bunları kabullenmiş olması,

- Zamani etkili kullanabilmek,
- Tatil yapmak,
- Huzur dolu bir yaşam sürdürmek,
- Belirli aralıklarla iş değiştirmek,
- Stresle baş edebilme yollarını öğrenmek.

İşe tutkunluğu sağlamada genel olarak stresle başa çıkmada kullanılan tekniklerden yararlanılabilir. Bunlara baktığımızda meditasyon, rahatlama ve gevşeme teknikleri egzersiz ve beden hareketleri, nefes egzersizleri, beslenme ve diyet, dua ve ibadet, toplumsal destek alımı, masaj, sportif ve sosyo-kültürel etkinliklere katılma, iletişim kurma, hobi edinme, güzel hayaller kurma gibi teknikleri sıralayabiliriz (Güçlü, 2001).

### 2.2.6. İşe Tutkunluğun Sonuçları

İşe tutkunluk bireysel açıdan, yapılan işin kalitesi, bireyin iş yapmada titizliği, tecrübesi, üretkenliği ve sağlığı üzerinde etkili olabilmekte; örgütsel açıdan bakıldığında ise performanstan kararlılığa kadar pek çok değişkeni etkileyebilmektedir (Keser ve Yılmaz, 2009). Tablo 2.3' de İşe tutkunluğun örgütsel ve bireysel sonuçları özetlenmiştir. Kişilerin olumlu hislere sahip oldukları, kişisel kaynaklarını kendi yarattıkları ve sahip oldukları tutkunluk duygularını diğer kişilere yansıtmalarından dolayı, kendi bilgi ve becerilerine güvendiklerinden çalışma performanslarının tutkun olmayan işgörenlere göre daha yüksek olması ve örgüte diğer işgörenlere göre daha fazla katkıda bulunmaları beklendiği ifade edilmiştir (Seijts ve Crim, 2006).

Son zamanlarda yapılan çalışmalarda işe tutkun olanların daha rekabetçi bir iş çevresi oluşturmak için meslektaşlarından ve yöneticilerden gelen geribildirim sonucu oluşan iş kaynaklarını ve yeni bir projeye başlayabilmek için girişimde bulunmak gibi iş taleplerini yükseltme eğiliminde olduğunun göstergesidir (Bakker, 2008). Organizasyonların geleceğine yoğunlaşmak, rollerini genişletmek için tavsiyelerde bulunmak, organizasyon performansını artırıcı faaliyetlerde bulunmak, iş arkadaşları ile iletişim halinde olmak ve işi genişletmeye çalışarak işe tutkunluktur denilebilir.

Stairs ve Galpin (2009) yaptıkları araştırmada; yöneticilerin, çalışan tutkunluğu ile pozitif ilişkili olan destek, ödül, otonomi gibi iş kaynaklarını elinde bulundurmaları nedeniyle, tutkunluk üzerinde bir etkiye sahip olduklarını belirtmişlerdir. İş tutkunluğunun yüksek düzeyde olması, açık konuşma davranışının gelişmesi için çalışanla yönetici arasında

iletişimin güçlü olmasını sağlamaktadır (Cheng, Chang, Kuo, Cheung ve (2014).

Sonuç olarak, literatür çalışmalarının da desteklediği üzere işe tutkunluk hem bireysel açıdan hem de örgütsel açıdan pek çok pozitif durum ortaya çıkardığını söylemek olasıdır. Bu nazarla bakıldığında da işe tutkun öğretmenlerin okul iklimine pozitif katkı sağlayacağı öngörülebilir.

### **2.2.7. İşe Tutkunluk İle İlgili Yapılan Araştırmalar**

Alanyazında, örgütler için önemi bilhassa yüksek olan işe tutkunluk ile ilgili birçok araştırma ve çalışma yapılmıştır. Bu bölümde yurtiçinde ve yurtdışında işe tutkunluk ile ilgili yapılan araştırmalardan örnekler verilmiştir.

**2.2.7.1. Yurtiçinde yapılan araştırmalar.** “Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ile İş-Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmada Dilek (2015) öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlamıştır. Çalışmanın evrenini Kütahya’ da bulunan devlet okullarında görevli olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri İşkoliklik Ölçeği ve İş-Yaşam Dengesi ile elde edilmiştir. Verilerin analizinde varyans analizi, t-Testi, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun işkoliklik eğilimler gösterdiği, işkolik eğilimleri olan öğretmenlerin karakter olarak iş meraklısı ve iş bağımlısı tipinde olduğu bulunmuştur. İşkolik eğilimi olmayan öğretmenlerin ise daha rahat çalışan, serbest çalışan ve azda olsa inancını yitirmiş tipinde oldukları belirlenmiştir. Ayrıca serbest çalışan tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri yükseldikçe iş ve aile alt boyundaki çatışma düzeylerinin azaldığı, iş meraklısı tipindeki öğretmenlerin haz duyma seviyelerinin yükselmesiyle yaşam doyumu seviyelerinin de yükseldiği görülmüştür.

Öncel (2007) kişinin işe tutkunluğu, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırdığı bir çalışma gerçekleştirmiştir. Örneklemini öğretmenlerin oluşturduğu araştırmasında, işe tutkunluk düzeyi ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu, işe tutkunluk düzeyi ile iş yerinden ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada işe tutkunluk kavramında May v.d.’nin 13 ifadeden oluşan ölçeğinden yararlanılmıştır. Örneğin, Saks (2006) yapmış olduğu çalışmada işe tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (Saks, 2006).

Esen’in (2011) yaptığı “Çalışanların Örgüte Cezbolması” isimli çalışmada

çalışanların örgüte cezbolma kavramına ilişkin operasyonel tanımın yapılması ve bu kavramla ilgili detaylı bilginin verilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada işe angaje olma üzerinde henüz bir fikir birliğine varılamadığı ve bu kavramın işle bütünleşme, işe kapılma, işe gönülden adanma, işe tutkunluk gibi farklı şekillerde kullanımın olduğu ortaya konulmuştur. Araştırmada örgüte cezbolmanın örgüte bağlılık, örgütle özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlığın çok daha ilerisinde bir kavram olduğu, ayrıca cezbolmanın çalışanların çalıştıkları kuruma kendilerini adanmalarını, bütün çaba ve enerjilerini kuruma yöneltmeleri gerektiğini ifade etmiştir. Örgüte cezbolmanın diğer kavramlara göre üzerinde çok durulmayan, fazla ele alınmayan, genellikle örgüte bağlılık ve işe cezbolma kavramları arasında değerlendirilen bir kavram olduğu ifade edilmiştir.

Kartal, İşler ve Bilişli (2015) ise işe tutkunluk ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceldikleri çalışmalarında farklı bir sonuca ulaşmışlardır. Çağrı merkezinde çalışan 110 iş görenin katılımıyla gerçekleştirilmiş olan bu çalışmada, işe tutkunlukla işten ayrılma niyeti arasında herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu araştırmada Schaufeli, Bakker ve Salanova'nın (2006) "Utrecht İşe Tutkunluk Ölçeği"ni (UWES) ölçeğinden yararlanılmıştır (Kartal ve diğ., 2015).

Özyılmaz ve Süner (2015), işe tutkunluk ve işyeri tutumlarının ilişkisini dokuz ayrı işletmenin 238 çalışanı ile yaptıkları araştırmalarında, işyeri tutumu olarak işten ayrılma niyeti ile işe tutkunluk arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır.

**2.2.7.2. Yurtdışında yapılan araştırmalar.** Tims, Bakker ve Xanthopoulou (2011) ise iş tutkunluğu ile yöneticinin liderlik tarzı ilişkisini, iş talepleri ve kaynakları modeli kuramı ve liderlik kuramı üzerine kurmuş oldukları bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. 42 işgörenin anketi ve art arda beş günü kapsayan günlük işe tutkunluk ve iyimserlik düzeylerinin belirlenmesiyle iş tutkunluğu ve transformasyonel liderlik pozitif yönlü olarak birbirlerini etkilemektedir. Ayrıca bu araştırmada iyimserliğin tam aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tims ve diğ., 2011).

Sulea, Virga, Maricutoiu, Schaufeli, Dumitru ve Sava (2012) tarafından işe tutkunluk kavramı, iş talepleri ve kaynakları modeli boyutuyla ele alınmıştır. Sulea ve diğerleri (2012) çalışma modellerini iş talepleri ve kaynakları ile pozitif ve negatif davranışlar olarak nitelenen ekstra rol davranışları ilişkisinde işe tutkunluğun rolünü belirlemek amacıyla kurmuşlardır. Çalışma neticesinde pozitif ve negatif iş davranışları ile iş talepleri ve kaynakları ilişkisinde iş tutkunluğunun aracılık yaptığı belirlenmiştir.

Greco, Laschinger ve Wong (2006), güçlendirmenin çalışmaya tutkunluk ile

tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Hastanede çalışan hemşirelerden rastgele 322 kişi seçilerek örneklem oluşturulmuştur. Kesitsel korelasyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda güçlendirmenin çalışmaya tutkunluğun %30'unu açıkladığını ortaya çıkarmışlardır. Manche, Itzthum, Danzer ve Klapp (2014) yaptıkları çalışmada 123 cerrahın işe tutkunlukları, iş tatmini ve onların yaşam kaliteleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada işe tutkunluk ile iş tatmini ve onların yaşam kaliteleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, araştırmaya katılan cerrahların iş tatmini ile endüstriyel faktörler arasında işe tutkunluğun aracılık rolü olduğu bulunmuştur. Araştırmada UWES- Utrecht İşe Tutkunluk Ölçeği (Schhaufeli, Bakker ve Salanova, 2006) kullanılmıştır.

Bir sonuç paragrafı: görüldüğü gibi örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmede oldukça öneme sahip olan siber kaytarma ve işe tutkunluk kavramları arasındaki ilişkilerin analiz edilmesi ve örgütlere yarar sağlayıcı düzenlemelerin yapılarak, zararlı yanlarının ortadan kaldırılması son derece önemlidir. Bu araştırmada söz konusu değişkenlerin ele alınması ve aralarındaki ilişkilerin analiz edilmesi amaçlanmıştır.

Bu bölümde araştırmanın iki temel değişkeni olan “siber kaytarma” ve “işe tutkunluk” kavramları ile ilgili kuramsal tartışmalar yer almıştır. Literatürde yeni yeni kendine yer bulan siber kaytarma ile güncel bir konu olan işe tutkunluk kavramları derinlemesine incelenmiş; çeşitli yaklaşımlar ele alınmıştır. Fayda/zarar, neden/sonuç ilişkileri üzerinde durularak diğer kavramlarla olan ilişkilere yer verilmiştir. Siber kaytarma kavramının ileride daha da önem kazanacağı öngörülebilir. İşe tutkunluk kavramı da organizasyonlar için önem arz etmektedir. Bu kavramlarla ilgili şu ana kadar yapılan yurt içindeki ve yurt dışındaki çeşitli araştırmalardan söz edilmiş ve konunun önemi vurgulanmıştır.

### **2.3. Siber Kaytarma ile İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki**

İşe tutkunluk genel bir ifade ile adanma, bir görev uğruna kararlı olmak ve o göreve yoğunlaşmaktır. Literatürde işe tutkunluk kavramı; bireylerin fiziki olarak çalışmalarının yanı sıra, bilişsel olarak uyarılmış olmaları ve duygusal enerjilerini işe aktarmaları ve kendilerini işine kaptırmaları olarak Kahn (1990) tarafından ilk defa tanımlanmıştır. İşe tutkunluk doğası gereği pozitif örgütsel kavramlardandır.

Sanal kaytarma ise kişinin iş gereklerini yerine getirmek yerine zamanını boşa harcayarak örgütün internetini gereksiz ve kişisel ihtiyaçlar için kullanması olarak tanımlanmıştır (Lim, 2002). Yani kişilerin herhangi bir teknolojik araç kullanmak suretiyle, interneti kişisel amaçları doğrultusunda kullanmasıdır. Bu davranış biçimi negatif örgütsel

davranışlara örnek gösterilebilir. Genel olarak bu tür davranışlar örgüte çeşitli zarar verebilmektedir.

İşe tutkunluk kavramının örgütsel olarak pozitif bir kavram olması onun; örgütsel bağlılık gibi diğer pozitif kavramlarla yakın ilişkiler içerisinde olduğu ya da; tükenmişlik ve siber kaytarma gibi negatif kavramlarla zıtlık ilişkisi içinde olduğunun bir göstergesi olabilir. Ancak kavramlar arasında farklı özellikler vardır. Örneğin örgütsel bağlılıkta odak noktası örgüt iken işe tutkunlukta odak noktası işin kendisidir (Ardıç ve Polatçı, 2009). İşe tutkunluğun tükenmişliğin tersi olduğu savunulsa da (Schaufeli ve diğ., 2008); tükenmişlik sendromu yaşamayan kişi işine adanmıştır demek ya da işine adanmamış kişi tükenmiştir demek yanlış olacaktır (Schaufeli ve Bakker, 2003). İşe tutkunluğun merkezinde işin kendisi varken, siber kaytarmanın merkezinde ise birey vardır. Çoğu siber kaytarma davranışı örgüte zararlı olsa da bazıları zararsız (nötr) ya da duruma göre faydalı da olabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında siber kaytaran bireylerin işe tutkun olmayacakları anlamına gelmez. Ya da işe tutkun bireyler siber kaytarmaz demek de doğru olmayacaktır. Konuyu bütünüyle ele almak ve değerlendirmek en doğru yaklaşım olacaktır.

Literatürde yapılmış az sayıdaki çalışma işe tutkunluk ile siber kaytarmayı ele almış ve bu iki kavram arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu nedenle yapılan bu çalışmanın da alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölüm dört alt başlıkta incelenmiştir. Birinci alt başlıkta araştırmanın modeliyle ilgili bilgi verilmiştir. İkinci alt başlıkta araştırmanın evren ve örnekleme ile ilgili bilgiler verilmiştir. Üçüncü alt başlıkta verilerin toplanma süreci ve veri toplama araçları ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Dördüncü alt başlıkta verilerin nasıl çözümlendiğiyle ilgili bilgiler verilmiştir.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada öğretmenlerin siber kaytarma davranışlarını ve işe tutkunluk düzeyleri incelenmiştir ve var olan durum betimlenmeye çalışılmıştır. Araştırma tekniklerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Var olan durumu olduğu gibi ortaya koymayı amaçlayan çalışmalar tarama modeli çalışmalarıdır. Tarama yöntemi geçmişteki bir durumun ya da halen süregelen bir durumun olduğu gibi betimlenmesidir (Karasar, 2009). İlişkisel tarama modeli ise iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2005). Yapılan bu araştırmada nicel yöntemler kullanılmıştır.

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Denizli ili merkez ilçelerinde 2018-2019 eğitim-öğretim yılında görev yapan 1734 öğretmen oluşturmuştur. Öğretmenlerin sayıları İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden temin edilmiştir. Örneklem, evrenden random yonteme göre ve tesadüfi seçme yöntemi ile seçilmiş öğretmenlerden oluşmuştur. Örneklem seçiminde Krejcie ve Morgan (1970) tarafından hazırlanan örneklem büyüklüğünün belirlenmesi formülünden faydalanılmıştır. Bu formüle göre:

---

$$s = \frac{X^2 NP(1 - P)}{d^2(N - 1) + X^2 P(1 - P)}$$

- $s$  : gerekli örneklem büyüklüğü  
 $X^2$  : istenen güvenilirlik seviyesinde ki-karenin 1 derecelik serbestlikteki tablo değeri  
 $N$  : evren büyüklüğü  
 $P$  : evren oranı (maksimum örneklem büyüklüğünü sağlıyorsa 0,50 olarak kabul edilir)  
 $d$  : oran olarak ifade edilen doğruluk derecesi (0,05)
- 

Yapılan hesaplama göre 1734 kişilik evren için olması gereken örneklem sayısı 314 olarak bulunmuştur. Ancak yaşanması muhtemel bazı aksaklıklar nedeniyle örneklem



sayısı 314 sınırının üzerinde tutulmuş ve örneklem olarak 318 kişiye ulaşılmıştır.

Tablo 3.1. *Katılımcıların Demografik Özellikleri*

	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	174	54,7
	Erkek	144	45,3
Eğitim Düzeyi	Yüksekokul/ Enstitü	35	11,0
	Lisans	245	77,0
	Lisans Üstü	38	11,9
Kıdem	0-5 yıl	90	28,3
	6-10 yıl	68	21,4
	11-15 yıl	68	21,4
	16 yıl ve üzeri	92	28,9

Araştırmaya katılanların cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdemi ile ilgili betimsel istatistikler Tablo 3.1’de sunulmuştur. Tablo 3.1 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde; 174 kadın öğretmenin olduğu, 144 erkek öğretmenin olduğu, %77,0’ sinin lisans eğitimi aldığı, Yüksekokul/enstitü mezunu olan öğretmenlerle lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin sayılarının birbirine yakın olduğu ( $n_{yüksekokul/enstitü}=35$ ;  $n_{lisansüstü}=38$ ), 0-5 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin sayılarının birbirine yakın olduğu ( $n_{0-5 yıl}=90$ ;  $n_{16 yıl ve yukarısı}=92$ ), 6-10 yıl kıdeme sahip olanlarla 11-15 yıl kıdeme sahip olanların sayılarının eşit olduğu ( $n_{6-10 yıl}=68$ ;  $n_{11- yıl}=68$ ) görülmektedir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada elde edilen veriler, kişisel bilgilerin yer aldığı form ile bir anket ve bir ölçek yardımıyla sağlanmıştır. Siber kaytarma davranışlarının belirlenmesi “Siber Kaytarma Anketi” ile sağlanmıştır. İşe tutkunluk düzeylerinin belirlenmesi ise “İş Tutkunluğu Ölçeği” ile sağlanmıştır.

#### 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kullanılan kişisel bilgi formunda katılımcılarla ilgili olarak cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev yaptığı pozisyon ve bulunduğu pozisyondaki görev süresi (kıdem) ile ilgili betimleyici bilgiler yer almaktadır. Kişisel bilgi formu ile sağlanan verilerin araştırmada kullanılan diğer ölçeklerle ilişkisi araştırılmıştır.

### 3.3.2. Siber Kaytarma Anketi

Siber Kaytarma Anketi Akça (2013) tarafından geliştirilmiştir. Siber Kaytarma Anketinde likert tip derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Anket iki bölüm olarak kullanılmıştır.

Birinci bölüm “Mesai Saatleri İçinde İnternet Kullanım Etkinlikleri” 40 maddeden oluşmaktadır. Katılımcıların sorulara 1-Neredeyse Hiç, 2-Tesadüfen/Nadiren, 3-Bazen, 4-Devamlı, 5-Neredeyse Her Zaman şeklinde cevap vermeleri istenmiştir. Bu bölümdeki (19), (20) ve (40). maddeler güvenilirliği olumsuz etkilediğinden dolayı çıkarılmıştır. Anketin genel güvenilirliği  $\alpha=0,929$  bulunmuştur. “Mesai Saatleri İçinde İnternet Kullanım Etkinlikleri” anketi dört alt boyuttan oluşmaktadır:

- Dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri (8 madde)
- Suiistimale açık internet kullanım etkinlikleri (17 madde)
- Kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri (10 madde)
- Belirsiz internet kullanım etkinlikleri (2 madde)

Dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri faktörünü oluşturan sekiz maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,814$  ve Varyans değeri=24,41 olarak bulunmuştur. Suiistimale açık internet kullanım etkinlikleri faktörünü oluşturan 17 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,898$  ve Varyans değeri=20,32 olarak bulunmuştur. Kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri faktörünü oluşturan 10 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,87$  ve Varyans değeri=15,65 olarak tespit edilmiştir. Belirsiz internet kullanım etkinlikleri faktörünü oluşturan iki maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,753$  ve Varyans değeri=6,38 olarak bulunmuştur.

İkinci bölüm “Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Nedenleri” 13 maddeden oluşmaktadır. Katılımcıların sorulara 1-Neredeyse Hiç, 2-Tesadüfen/Nadiren, 3-Bazen, 4-Devamlı, 5-Neredeyse Her Zaman şeklinde cevap vermeleri istenmiştir. Anketin genel güvenilirliği  $\alpha=0,906$  olarak hesaplanmıştır. “Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Nedenleri” anketi iki alt boyuttan oluşmaktadır.

- Eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler (8 madde)
- Araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler (5 madde)

Eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler faktörünü oluşturan sekiz maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,871$  ve Varyans değeri=29,319 olarak tespit edilmiştir. Araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler faktörünü oluşturan beş maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,827$  ve Varyans değeri=27,5 olarak bulunmuştur.

Ankette yer alan faktörlerin puan hesaplaması yapılırken, maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünmüş (aritmetik ortalaması hesaplanmış) ve faktör puanları elde edilmiştir. Bu bulgular anketin iç tutarlılığa ilişkin güvenilirlik katsayısının yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.2. *Siber Kayıtarma Anketinin ve Alt Boyutlarının Faktör Yapısı*

	Alt Boyutlar	Madde Numaraları	Varyans	Cronbach's Alpha
Mesai Saatleri İçinde İnternet Kullanım Etkinlikleri	Dinlenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri	5, 1, 8, 6, 2, 3, 7, 4	24,42	0,814
	Suiistimale açık internet kullanım etkinlikleri	12, 25, 26, 21, 10, 27, 11, 17, 22, 24, 15, 14, 16, 9, 23, 18, 13	20,32	0,898
	Kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri	33, 31, 32, 34, 29, 36, 28, 30, 35, 37	15,65	0,87
	Belirsiz internet kullanım etkinlikleri	39, 38	6,38	0,753
	<b>Toplam Varyans:</b>		<b>%66,76</b>	
Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Nedenleri	Eğlence, dinlenme ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler	10, 9, 6, 12, 4, 8, 11, 5	29,319	0,871
	Araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler	2, 1, 3, 13, 7	27,5	0,827
	<b>Toplam Varyans:</b>		<b>%56,81</b>	

Not: Tablo “Akça (2013) Okul yöneticilerinin iş dışı internet kullanım (siber aylıklık) davranışlarının incelenmesi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul künyeli çalışmadan alınmıştır.

### 3.3.3. İş Tutkunluk Ölçeği

Literatürde “İşe Angaje Olma Ölçeği”, “The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)” olarak da adlandırılmaktadır. İş Tutkunluğu Ölçeği Schaufeli ve Bakker tarafından 2003 yılında geliştirilmiştir. İki farklı sürümü bulunmaktadır. Kısa sürüm dokuz maddeden oluşmakta, uzun sürüm ise 17 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışmada 17 maddelik uzun sürüm kullanılmıştır. İş Tutkunluğu Ölçeği birçok dilde yayınlanmıştır. Schaufeli'nin web sayfasında (<https://www.wilmarschaufeli.nl/tests/>) ölçeğin Türkçe tercümesi de yer almaktadır. Araştırmada Schaufeli ve Bakker'in (2003) geliştirdiği ve yazarların web sitesinde bulunan Türkçe formu kullanılmıştır.

İş Tutkunluğu ölçeği üç alt boyuttan oluşmuştur. Dinçlik (vigor) alt boyutu altı ifadeden, Yoğunlaşma (absorbtion) alt boyutu altı ifadeden, Adanmışlık (dedication) alt boyutu ise beş ifadeden oluşmaktadır. Söz konusu ölçeğin tek ve üç faktörlü bir yapıya,

yüksek bir iç tutarlılığa ve yapı geçerliliğine sahip olduğu gösterilmiştir (Schaufeli ve Bakker, 2003). İşe Tutkunluk Ölçeğinin uzun versiyonu olan UWES-17 güvenirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,93 olarak hesaplanmıştır ve Tablo 3.4'te sunulmuştur (Schaufeli ve Bakker, 2004b). Bir başka araştırmada ise İşe Angaje Olma Ölçeği'ne ilişkin güvenirlik analizi sonuçları makul bir güvenirlik düzeyine ( $\alpha=0.83$ ) işaret etmektedir (Özkalp ve Meydan, 2015).

Tablo 3.3. İş Tutkunluğu Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının ( $\alpha$ ) İç Tutarlılık Değerleri

	Alt Boyutlar	Madde Numaraları	Med	R	Cronbach's Alpha
İş Tutkunluğu UWES-17 (N=2,313)	Dinçlik (vigor)	1, 4, 8, 12, 15, 17	0,86	0,81-0,90	0,83
	Yoğunlaşma (absorbtion)	3, 6, 9, 11, 14, 16	0,92	0,88-0,95	0,92
	Adanmışlık (dedication)	2, 5, 7, 10, 13	0,80	0,70-0,88	0,82
	İŞ TUTKUNLUĞU (Toplam)		0,94	0,91-0,96	0,93

Not:Tablo "Schaufeli W., Arnold B. (2004b). UWES Utrecht Work Engagement Scale. [http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_English.pdf](http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf)" adresinden erişilen çalışmadan alınmıştır.

### 3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS paket programı v.22.0 'dan yararlanılmıştır. Her anket formuna bir kod verilerek programa girilmiş ve gerekli değişkenler belirlenmiştir. Verilen analizinde manidarlık  $\alpha=0,05$  olarak alınmıştır.

Tablo 3.4. Ölçek ve Anketlerin Puan Aralıkları ve Düzeyleri

	Ölçek/Anket Puan Aralığı	Düzye
İş Tutkunluğu Ölçeği	1,00-1,79	Çok Düşük
	1,80-2,59	Düşük
	2,60-3,39	Orta
	3,40-4,19	Yüksek
	4,20-5,00	Çok Yüksek
Siber Kaytarma Anketi	1,00-1,79	Çok Düşük
	1,80-2,59	Düşük
	2,60-3,39	Orta
	3,40-4,19	Yüksek
	4,20-5,00	Çok Yüksek

Araştırmada kullanılan ölçekler Tablo 3.4'e göre yorumlanmıştır. Katılımcılara öncelikle kişisel bilgilerin yer aldığı birinci bölümdeki sorular sunulmuş ve cevaplamaları istenmiştir. Bu bölümde katılımcılara ait cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem gibi demografik bilgiler yer almaktadır. Elde edilen bulgular Tablo 3.5' te sunulmuştur.

Tablo 3.5. *Siber Kaytarma Anketi ve İşe Tutkunluk Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler*

Ölçek, Anket, Alt Boyutlar ve Değişkenler	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>
Dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri	318	2,195	0,862
Suiistimale açık internet kullanım etkinlikleri	318	1,917	0,734
Kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri	318	2,937	0,823
Belirsiz internet kullanım etkinlikleri	318	2,262	0,862
<b>SİBER KAYTARMA DAVRANIŞLARI TOPLAM</b>	<b>318</b>	<b>2,272</b>	<b>0,676</b>
Eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı nedenler	318	2,119	0,846
Araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı nedenler	318	2,644	0,968
<b>SİBER KAYTARMA NEDENLERİ TOPLAM</b>	<b>318</b>	<b>2,321</b>	<b>0,834</b>
Dinçlik	318	3,753	0,737
Yoğunlaşma	318	3,726	0,787
Adanmışlık	318	4,046	0,804
<b>İŞE TUTKUNLUK TOPLAM</b>	<b>318</b>	<b>3,830</b>	<b>0,722</b>

Ölçek ve anketlerle elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlayabilmek için Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerleri hesaplanmıştır. Bir verinin istatistiksel olarak normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılabilir. Buna göre çarpıklık değerleri  $\pm 1$  ve basıklık değerleri  $\pm 2$  aralıkları dışındaysa bu problemlili bir duruma işaret etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Diğer bir ifadeyle bu tür veriler normal dağılım göstermemektedir. Araştırmada kullanılan Siber Kaytarma Anketi ve İşe Tutkunluk Ölçeği ile ilgili elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 3.6'da gösterilmiştir.

Tablo 3.6. *Siber Kaytarma Anketi ve İşe Tutkunluk Ölçeğine Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri*

Ölçek, Anket, Alt Boyutlar ve Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
Dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri	0,613	-0,138
Suiistimale açık internet kullanım etkinlikleri	0,966	0,381
Kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri	-0,094	-0,096
Belirsiz internet kullanım etkinlikleri	0,592	0,471
SİBER KAYTARMA DAVRANIŞLARI TOPLAM	0,571	0,458
Eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı nedenler	0,726	0,191
Araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı nedenler	0,044	-0,574
SİBER KAYTARMA NEDENLERİ TOPLAM	0,386	-0,088
Dinçlik	-0,417	-0,072
Yoğunlaşma	-0,444	-0,135
Adanmışlık	-0,925	0,384
İŞE TUTKUNLUK TOPLAM	-0,601	0,193

Tablo 3.6 ayrıntılı bir biçimde incelendiğinde ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarına verilen yanıtlar  $\pm 1$  çarpıklık değeri ile  $\pm 2$  basıklık değerleri arasındadır. Bir başka ifadeyle araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır. Bu nedenle araştırmada yer alan sorulara yanıtlar bulabilmek için parametrik istatistiksel tekniklerden ve hesaplamalardan yararlanılacaktır.

Analiz sonuçlarında etki büyüklükleri de hesaplanmıştır. Etki büyüklüğü, örneklemden elde edilen sonuçların yokluk hipotezinde tanımlanan beklentilerden sapma düzeyini gösteren istatistiksel değerdir (Cohen, 1994; Vacha-Haasse ve Thompson, 2004). Etki büyüklüğü, genel olarak, yokluk hipotezleri ile alternatif hipotezler arasındaki farkın büyüklüğü olarak tanımlanmaktadır. Bu da, araştırma sonuçlarının pratikteki anlamlılığının bir göstergesi niteliğindedir (Özsoy ve Özsoy, 2013).

Eta-kare ( $\eta^2$ ), bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde ne derecede etkili olduğunu gösterir. Eta-kare ( $\eta^2$ ), bağımsız değişkenin ya da faktörün bağımlı değişkendeki toplam varyansın ne kadarını açıkladığını gösterir ve 0,00 ile 1,00 arasında değişerek; 0,01-küçük, 0,06-orta, 0,14-geniş etki büyüklüğü olarak yorumlanır. Eta-kare ( $\eta^2$ ) korelasyon katsayısı, bağımsız örneklem T-testi için şu şekilde hesaplanır (Büyüköztürk, 2019):

$$\eta^2 = \frac{t^2}{t^2 + (n_1 + n_2 - 2)}$$

Bir ANOVA deseninde ise değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ortaya koymada yararlı olan eta-kare ( $\eta^2$ ) korelasyon katsayısı ise şu şekilde hesaplanır (Büyüköztürk, 2019):

$$\eta^2 = \frac{KT_{gruplararası}}{KT_{toplaml}}$$

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine yanıt vermek amacıyla yapılan istatistiksel işlemlerin sonuçlarına dayalı olarak elde edilen bulgular ve bu bulguların yorumları ele alınmaktadır.

### 4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin siber kaytarmaya ve alt boyutlarına ilişkin algıları nasıldır?” şeklinde belirlenmişti. Bu alt probleme yanıt vermek için, betimsel istatistik teknikleri kullanılmış olup, bulgular Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Siber Kaytarmaya İlişkin Algıları

Anket ve Alt Boyutları	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>	Katılım Düzeyi
Kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri	318	2,94	0,823	Orta
Belirsiz internet kullanım etkinlikleri	318	2,26	0,863	Düşük
Dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri	318	2,19	0,862	Düşük
Suiistimale açık internet kullanım etkinlikleri	318	1,92	0,735	Düşük
SİBER KAYTARMA DAVRANIŞLARI	318	2,27	0,676	Düşük

Ölçek ve anketlerin puan aralıkları ve düzeyleri Tablo 3.5’ te verilmişti. Tablo 4.1 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde katılımcılar kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri alt boyutundaki siber kaytarma davranışlarının “Orta” ( $\bar{X}_{kişisel\ öğrenme\ amaçlı}=2,94$ ) düzeyde olduğunu değerlendirmektedir. Öğretmenler belirsiz internet kullanım etkinlikleri alt boyutundaki siber kaytarma davranışlarının “Düşük” ( $\bar{X}_{belirsiz}=2,26$ ) düzeyde olduğunu değerlendirmektedirler. Dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri alt boyutundaki siber kaytarma davranışlarının “Düşük” ( $\bar{X}_{dinlence\ amaçlı}=2,19$ ) düzeyde olduğunu değerlendirmektedirler. Suiistimale açık internet kullanım etkinlikleri alt boyutundaki siber kaytarma davranışlarının da “Düşük” ( $\bar{X}_{suiistimale\ açık}=1,92$ ) düzeyde olduğunu değerlendirmektedirler. Araştırmaya katılan öğretmenlerin siber kaytarma davranışlarının tamamına verilen yanıtlar incelendiğinde siber kaytarma davranışlarının “Düşük” ( $\bar{X}_{siber\ kaytarma}=2,26$ ) olduğunu belirtmişlerdir.

Bulgulara bakıldığında, Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin algılarına göre, öğretmenlerin siber kaytarma ve siber kaytarmasının alt boyutlarına ilişkin algıları “Düşük” düzeydedir. Bu bulguya göre Denizli



ilinde görev yapan öğretmenlerin siber kaytarma davranışlarının çok olumsuz olmadığı ileri sürülebilir. Bunun nedeni olarak okullarda, siber kaytarmayı hoş görmeyen bir iklimin bulunduğu ileri sürülebilir.

#### 4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin siber kaytarmaya ve alt boyutlarına ilişkin algıları, onların:

a) cinsiyetlerine,

b) kıdemlerine,

c) eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti. Bu alt probleme yanıt vermek için istatistiksel teknikler kullanılmış olup, etki büyüklükleri hesaplanmıştır.

##### 4.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Siber Kaytarmaya İlişkin Algıları

Öğretmenlerin siber kaytarmaya ve alt boyutlarına ilişkin algıları ile onların cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için parametrik bir teknik olan Bağımsız Örneklem t-Testi tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Hesaplamalar sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.2’ de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Siber Kaytarmaya İlişkin Algılarının Değişimi ile İlgili Bağımsız Örneklem T-Testi Analiz Sonuçları

Anket ve Alt Boyutları	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	p	$\eta^2$																																												
Dinlenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri	Erkek	144	2,21	0,871	0,416	0,678																																													
	Kadın	174	2,17	0,857				Suiistimale açık internet kullanım etkinlikleri	Erkek	144	2,00	0,774	1,942	0,053		Kadın	174	1,84	0,694	Kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri	Erkek	144	3,04	0,810	2,141	0,033*	0,01	Kadın	174	2,84	0,825	Belirsiz internet kullanım etkinlikleri	Erkek	144	2,36	0,851	1,860	0,064		Kadın	174	2,18	0,865	SİBER KAYTARMA DAVRANIŞLARI	Erkek	144	2,35	0,694	1,916	0,056	
Suiistimale açık internet kullanım etkinlikleri	Erkek	144	2,00	0,774	1,942	0,053																																													
	Kadın	174	1,84	0,694				Kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri	Erkek	144	3,04	0,810	2,141	0,033*	0,01	Kadın	174	2,84	0,825	Belirsiz internet kullanım etkinlikleri	Erkek	144	2,36	0,851	1,860	0,064		Kadın	174	2,18	0,865	SİBER KAYTARMA DAVRANIŞLARI	Erkek	144	2,35	0,694	1,916	0,056		Kadın	174	2,20	0,655								
Kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri	Erkek	144	3,04	0,810	2,141	0,033*	0,01																																												
	Kadın	174	2,84	0,825				Belirsiz internet kullanım etkinlikleri	Erkek	144	2,36	0,851	1,860	0,064		Kadın	174	2,18	0,865	SİBER KAYTARMA DAVRANIŞLARI	Erkek	144	2,35	0,694	1,916	0,056		Kadın	174	2,20	0,655																				
Belirsiz internet kullanım etkinlikleri	Erkek	144	2,36	0,851	1,860	0,064																																													
	Kadın	174	2,18	0,865				SİBER KAYTARMA DAVRANIŞLARI	Erkek	144	2,35	0,694	1,916	0,056		Kadın	174	2,20	0,655																																
SİBER KAYTARMA DAVRANIŞLARI	Erkek	144	2,35	0,694	1,916	0,056																																													
	Kadın	174	2,20	0,655																																															

\* $p < 0,05$

Yapılan Bağımsız Örneklem t-Testi analizi sonunda “Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin erkek ve kadın öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ( $t= 0,416$ ;  $p>0,05$ ). Diğer bir ifadeyle erkek öğretmenler ile kadın öğretmenler siber kaytarma ile ilgili olarak “Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutunda birbirlerine yakın görüşler belirtmişlerdir. Yani öğretmenler, cinsiyetleri ne olursa olsun “Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutuna ait siber kaytarma davranışlarını benzer şekilde algılamaktadırlar.

“Suiistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin erkek ve kadın öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ( $t= 1,942$ ;  $p>0,05$ ). Başka bir ifadeyle erkek öğretmenler ile kadın öğretmenler siber kaytarma ile ilgili olarak “Suiistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutunda birbirlerine yakın görüşler belirtmişlerdir. Yani öğretmenler, cinsiyetleri ne olursa olsun “Suiistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutuna ait siber kaytarma davranışlarını benzer biçimde algılamaktadırlar.

“Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin erkek ve kadın öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $t= 2,141$ ;  $p<0,05$ ;  $\eta^2=0,01$ ). Erkek öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_{erkek}=3,04$ ), kadın öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{kadın}=2,84$ ) daha yüksektir. Buna göre erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre “Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutuna ait siber kaytarma davranışlarının daha fazla olduğunu düşünmektedirler. Bu bulguya bakarak erkek öğretmenler ile kadın öğretmenlerin “kişisel öğrenme amaçları” konusundaki algılarının farklı olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla bu konuda daha toleranslı oldukları ileri sürülebilir. Grupların “Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” ne ait etki büyüklüğü  $\eta^2=0,01$ ’ dir. Bu eta-kare değeri küçük bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Buna göre erkek ve kadın öğretmenlerin “Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” ne ait varyansın %1’ inin grup değişkeninden kaynaklandığı yorumu yapılabilir.

“Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin erkek ve kadın öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ( $t= 1,860$ ;  $p>0,05$ ). Başka bir ifadeyle erkek öğretmenler ile kadın öğretmenler siber kaytarma ile ilgili olarak “Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutunda birbirlerine yakın görüşler belirtmişlerdir. Yani öğretmenler, cinsiyetleri ne olursa olsun “Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutuna ait siber kaytarma

davranışlarını benzer biçimde algılamaktadırlar. Anketin tamamını oluşturan “Siber Kaytarma Davranışları” na verilen yanıtlara ilişkin erkek ve kadın öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ( $t= 1,916; p>0,05$ ). Başka bir ifadeyle erkek öğretmenler ile kadın öğretmenler siber kaytarma ile ilgili olarak Siber Kaytarma Davranışlarına ilişkin birbirlerine yakın görüşler belirtmişlerdir. Yani öğretmenler, cinsiyetleri ne olursa olsun Siber Kaytarma Davranışlarını benzer biçimde algılamaktadırlar.

#### 4.2.2. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Siber Kaytarmaya İlişkin Algıları

Öğretmenlerin siber kaytarmaya ve alt boyutlarına ilişkin algıları ile onların kıdemleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için parametrik bir teknik olan Tek Yönlü Varyans Analizi tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Hesaplamalar sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.3’ te verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Siber Kaytarmaya İlişkin Algılarının Değişip Değişmediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Anket ve Alt Boyutları	Gruplar	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri	0-5 yıl	90	2,29	0,827	0,898	0,443	-
	6-10 yıl	68	2,20	0,897			
	11-15 yıl	68	2,06	0,920			
	16 yıl ve üzeri	92	2,19	0,825			
Suiistimale açık internet kullanım etkinlikleri	0-5 yıl	90	2,03	0,808	1,572	0,196	-
	6-10 yıl	68	1,95	0,748			
	11-15 yıl	68	1,88	0,810			
	16 yıl ve üzeri	92	1,80	0,563			
Kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri	0-5 yıl	90	2,88	0,761	0,769	0,512	-
	6-10 yıl	68	2,96	0,832			
	11-15 yıl	68	2,85	0,963			
	16 yıl ve üzeri	92	3,03	0,764			
Belirsiz internet kullanım etkinlikleri	0-5 yıl	90	2,28	0,867	1,064	0,365	-
	6-10 yıl	68	2,39	0,925			
	11-15 yıl	68	2,26	0,959			
	16 yıl ve üzeri	92	2,14	0,720			

(devamı arkadadır)

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Siber Kaytarmaya İlişkin Algılarının Değişip Değişmediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (devamı)

	0-5 yıl	90	2,33	0,685			
SİBER KAYTARMA DAVRANIŞLARI	6-10 yıl	68	2,30	0,667	0,575	0,632	-
	11-15 yıl	68	2,20	0,796			
	16 yıl ve üzeri	92	2,23	0,574			

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonunda öğretmenlerin siber kaytarma düzeyleri ile kıdemleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin kıdemleri ne olursa olsun siber kaytarma düzeyleri bakımından birbirlerine yakın algılara sahiptir. Yani öğretmenlerin siber kaytarma düzeyleri ile kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

#### 4.2.3. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Siber Kaytarmaya İlişkin Algıları

Öğretmenlerin siber kaytarmaya ve alt boyutlarına ilişkin algıları ile onların eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için parametrik bir teknik olan Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmış olup bulgular Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Siber Kaytarmaya İlişkin Algılarını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Anket ve Alt Boyutları	Gruplar	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark	$\eta^2$
Dinlenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri	(a)Yüksekokul/Enstitü	35	2,47	0,921	4,303	0,014*	a-b, c-b	0,03
	(b)Lisans	245	2,11	0,830				
	(c)Lisansüstü	38	2,42	0,933				
Suiistimale açık internet kullanım etkinlikleri	(a)Yüksekokul/Enstitü	35	2,14	0,779	3,998	0,019*	a-b, c-b	0,02
	(b)Lisans	245	1,85	0,712				
	(c)Lisansüstü	38	2,11	0,777				
Kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri	(a)Yüksekokul/Enstitü	35	3,10	0,870	0,773	0,462	-	
	(b)Lisans	245	2,91	0,811				
	(c)Lisansüstü	38	2,92	0,858				
Belirsiz internet kullanım etkinlikleri	(a)Yüksekokul/Enstitü	35	2,37	1,002	0,334	0,717	-	
	(b)Lisans	245	2,24	0,840				
	(c)Lisansüstü	38	2,27	0,883				

(devamı arkadadır)

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Siber Kaytarmaya İlişkin Algılarını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (devamı)

SİBER	(a)Yüksekokul/Enstitü	35	2,48	0,746				
KAYTARMA	(b)Lisans	245	2,22	0,651	3,364	0,036*	a-b	0,02
DAVRANIŞLARI	(c)Lisansüstü	38	2,41	0,726				

\* $p < 0,05$

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonunda öğretmenlerin siber kaytarma düzeyleri ile ilgili “Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutu ve eğitim düzeyleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ( $F=4,303$ ;  $p < 0,05$ ;  $\eta^2=0,03$ ). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan “Post Hoc” testlerinden Fischer’in LSD testi sonuçlarına göre yüksekokul/enstitü mezunu öğretmenlerin ortalamalarının ( $\bar{X}_{yüksekokul}=2,47$ ), lisans mezunu öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{lisans}=2,11$ ) daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ortalamalarının ( $\bar{X}_{lisansüstü}=2,42$ ), lisans mezunu öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{lisans}=2,11$ ) daha yüksek olduğu görülmüştür. Grupların “Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” ne ait etki büyüklüğü  $\eta^2=0,03$ ’ tür. Bu eta-kare değeri küçük bir etki büyüklüğüne işaret eder. Buna göre yüksekokul/enstitü, lisans ve lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin “Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” ne ait varyansın %3’ ünün grup değişkeninden kaynaklandığı söylenebilir. Sonuç olarak lisans mezunu olan öğretmenler, lisansüstü ve yüksekokul/enstitü mezunu olan öğretmenlere göre “Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutunda daha az siber kaytarma davranışı sergilemektedir.

“Suiistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutu ve eğitim düzeyleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ( $F=3,998$ ;  $p < 0,05$ ;  $\eta^2=0,02$ ). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan “Post Hoc” testlerinden Fischer’in LSD testi sonuçlarına göre yüksekokul/enstitü mezunu öğretmenlerin ortalamalarının ( $\bar{X}_{yüksekokul}=2,14$ ), lisans mezunu öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{lisans}=1,85$ ) daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ortalamalarının ( $\bar{X}_{lisansüstü}=2,11$ ), lisans mezunu öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{lisans}=1,85$ ) daha yüksek olduğu görülmüştür. Grupların “Suiistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri” ne ait etki büyüklüğü  $\eta^2=0,02$ ’ dir. Bu eta-kare değeri küçük bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Buna göre yüksekokul/enstitü, lisans ve lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin “Suiistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri” ne

ait varyansın %2' sinin grup değişkeninden kaynaklandığı söylenebilir. Sonuç olarak lisans mezunu olan öğretmenler, lisansüstü ve yüksekokul/enstitü mezunu olan öğretmenlere göre “Suiistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutunda daha az siber kaytarma davranışı sergilemektedir.

“Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” ( $F=0,773; p>0,05$ ) ve “Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri” ( $F=0,334; p>0,05$ ) alt boyutları ile eğitim düzeyleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Diğer bir ifadeyle “Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” ve “Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutlarında öğretmenler benzer düşüncelere sahiptirler.

Anketin tamamını oluşturan öğretmenlerin Siber Kaytarma Davranışları ile onların eğitim düzeyleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $F=3,364; p<0,05; \eta^2=0,02$ ). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan “Post Hoc” testlerinden Fischer’in LSD testi sonuçlarına göre yüksekokul/enstitü mezunu olan öğretmenlerin ortalamalarının ( $\bar{X}_{yüksekokul}=2,48$ ), lisans mezunu olan öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{lisans}=2,22$ ) daha yüksek olduğu görülmüştür. Grupların “Siber Kaytarma Davranışları” toplamına ait etki büyüklüğü  $\eta^2=0,02$ ’ dir. Bu eta-kare değeri küçük bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Buna göre yüksekokul/enstitü, lisans ve lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin “Siber Kaytarma Davranışları” na ait varyansın %2’ sinin grup değişkeninden kaynaklandığı söylenebilir. Başka bir deyişle lisansüstü ve yüksekokul/enstitü mezunu olan öğretmenler, lisans mezunu olan öğretmenlerden daha fazla Siber Kaytarma Davranışı ortaya koymaktadırlar.

Öğretmenlerin siber kaytarma davranışlarına ilişkin algılarının “eğitim düzeyi” değişkenine göre farklılık göstermektedir. Başka bir deyişle, ister önlisans, ister lisans, isterse de lisansüstü eğitimi alsın, öğretmenlerin bu konudaki algıları farklılaşmaktadır. Sonuçlara göre öğretmenlerin siber kaytarmaya ilişkin algılarına bakılacak olursa, ön lisans mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek bir algıya sahip oldukları söylenebilir. Bu bağlamda eğitim seviyesi yükseldikçe siber kaytarma seviyesinin buna bağlı olarak düştüğü sonucuna varılabilir.

### 4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin siber kaytarma nedenlerine ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?” şeklinde belirlenmişti. Araştırmanın bu alt problemine yanıt verebilmek amacıyla, betimsel istatistik teknikleri kullanılarak hesaplamalar

yapılmıştır. Bunun sonucunda “Öğretmenlerin siber kaytarma nedenlerine ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?” sorusuna ilişkin elde edilen bulgular Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5. *Öğretmenlerin Siber Kaytarma Nedenlerine İlişkin Algıları*

Anket ve Alt Boyutları	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>	Katılım Düzeyi
Eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler	318	2,12	0,846	Düşük
Araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler	318	2,64	0,968	Orta
SİBER KAYTARMA NEDENLERİ	318	2,32	0,834	Düşük

Tablo 4.5 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde katılımcılar eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler alt boyutundaki siber kaytarma nedenlerinin “Düşük” ( $\bar{X}_{eğlence,dinlence,sosyal}=2,12$ ) düzeyde olduğunu değerlendirmektedir. Öğretmenler araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler alt boyutundaki siber kaytarma nedenlerinin “Orta” ( $\bar{X}_{araştırma,öğrenme}=2,64$ ) düzeyde olduğunu değerlendirmektedirler. Araştırmaya katılan öğretmenlerin siber kaytarma nedenlerinin tamamına verilen yanıtlar incelendiğinde siber kaytarma nedenlerinin “Düşük” ( $\bar{X}_{siber kaytarma nedenleri}=2,32$ ) olduğunu belirtmişlerdir.

Bulgulara bakıldığında, Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin algılarına göre, öğretmenlerin siber kaytarma nedenleri ve siber kaytarmanın alt boyutlarına ilişkin algıları “Düşük” düzeydedir. Bu bulguya göre Denizli ilinde görev yapan öğretmenlerin siber kaytarma nedenlerinin düşük düzeyde olduğu ileri sürülebilir. Bu da okullarda buna uygun ortamın olmaması ve politik kararlar ile yönetsel süreçlerin siber kaytarma nedenlerine katkı sağlamaması olarak yorumlanabilir.

#### 4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin siber kaytarma nedenlerine ve alt boyutlarına ilişkin algıları, onların:

- cinsiyetlerine,
- kıdemlerine,

c) eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti. Bu alt probleme yanıt vermek için istatistiksel teknikler kullanılmış olup, etki büyüklükleri hesaplanmıştır.

#### 4.4.1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Siber Kaytarma Nedenlerine İlişkin Algıları

Öğretmenlerin siber kaytarma nedenlerine ve alt boyutlarına ilişkin algıları ile onların cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için parametrik bir teknik olan Bağımsız Örneklem t-Testi tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Hesaplamalar sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.6’ da verilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Siber Kaytarma Nedenlerine İlişkin Algılarının Değişimi ile İlgili Bağımsız Örneklem T-Testi Analiz Sonuçları

Anket ve Alt Boyutları	Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
Eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler	Erkek	144	2,20	0,860	0,632	0,104	
	Kadın	174	2,04	0,830			
Araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler	Erkek	144	2,81	0,927	2,819	0,005*	0,02
	Kadın	174	2,50	0,982			
SİBER KAYTARMA NEDENLERİ	Erkek	144	2,43	0,819	2,276	0,024*	0,02
	Kadın	174	2,22	0,836			

\* $p < 0,05$

Yapılan Bağımsız Örneklem t-Testi analizi sonunda “Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler” alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin erkek ve kadın öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ( $t = 0,632$ ;  $p > 0,05$ ). Diğer bir ifadeyle erkek öğretmenler ile kadın öğretmenler siber kaytarma ile ilgili olarak “Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler” alt boyutunda birbirlerine yakın görüşler belirtmişlerdir. Yani öğretmenler, cinsiyetleri ne olursa olsun “Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler” alt boyutuna ait siber kaytarma nedenlerini benzer şekilde algılamaktadırlar. Elde edilen bulgular Tablo 4.6’ de verilmiştir.

“Araştırma, Öğrenme Ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler” alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin erkek ve kadın öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $t = 2,819$ ;  $p < 0,05$ ;  $\eta^2 = 0,02$ ). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulabilmek amacıyla ortalamalara bakılmıştır. Erkek öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_{erkek} = 2,81$ ), kadın öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{kadın} = 2,50$ ) daha yüksektir. Grupların “Araştırma, Öğrenme Ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler” toplamına ait etki büyüklüğü  $\eta^2 = 0,02$ ’ dir. Bu eta-kare değeri küçük bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Buna göre erkek ve kadın öğretmenlerin “Araştırma, Öğrenme Ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler” boyutuna ait varyansın %2’ sinin grup değişkeninden kaynaklandığı söylenebilir. Buna göre erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre “Araştırma, Öğrenme



ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler” alt boyutuna ait siber kaytarma nedenlerini daha yüksek olarak algılamaktadır. Elde edilen bulgular Tablo 4.6’da verilmiştir.

Anketin tamamını oluşturan Siber Kaytarma Nedenlerine verilen yanıtlara ilişkin erkek ve kadın öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $t= 2,276$ ;  $p<0,05$ ;  $\eta^2=0,02$ ). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulabilmek amacıyla ortalamalara bakılmıştır. Grupların “Siber Kaytarma Nedenleri” ne ait etki büyüklüğü  $\eta^2=0,02$ ’ dir. Bu eta-kare değeri küçük bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Buna göre erkek ve kadın öğretmenlerin “Siber Kaytarma Nedenleri” ne ait varyansın %2’ sinin grup değişkeninden kaynaklandığı söylenebilir. Buna göre erkek öğretmenler ( $\bar{X}_{erkek}=2,43$ ), kadın öğretmenlere ( $\bar{X}_{kadın}=2,22$ ) göre anketin tamamını oluşturan Siber Kaytarma Nedenlerini daha yüksek düzeyde algılamaktadır. Elde edilen bulgular Tablo 4.6’da verilmiştir.

#### 4.4.2. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Siber Kaytarma Nedenlerine İlişkin Algıları

Öğretmenlerin siber kaytarma nedenleri ile onların kıdemleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için parametrik bir teknik olan Tek Yönlü Varyans Analizi tekniği kullanılmıştır. Hesaplamalar sonucunda elde edilen veriler Tablo 4.7’ de verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Siber Kaytarma Nedenlerine İlişkin Algılarını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Anket ve Alt Boyutları	Gruplar	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark	$\eta^2$
Eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler	(a)0-5 yıl	90	2,39	0,845	9,986	0,000*	a-d, b-d, a-c, c-d	0,09
	(b)6-10 yıl	68	2,27	0,857				
	(c)11-15 yıl	68	2,08	0,902				
	(d)16 yıl ve üzeri	92	1,76	0,661				
Araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler	(a)0-5 yıl	90	2,81	0,912	2,555	0,055	-	
	(b)6-10 yıl	68	2,74	0,909				
	(c)11-15 yıl	68	2,58	1,013				
	(d)16 yıl ve üzeri	92	2,45	1,004				
SİBER KAYTARMA NEDENLERİ	(a)0-5 yıl	90	2,55	0,812	7,130	0,000*	a-d, b-d, a-c	0,06
	(b)6-10 yıl	68	2,45	0,802				
	(c)11-15 yıl	68	2,27	0,897				
	(d)16 yıl ve üzeri	92	2,02	0,746				

\* $p<0,05$

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonunda öğretmenlerin siber kaytarma nedenleri ile ilgili “Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler” alt boyutu ve kıdemleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu sonucuna varılmıştır ( $F=9,986; p<0,05; \eta^2=0,09$ ). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan “Post Hoc” testlerinden Tukey HSD testi sonuçlarına göre kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_{0-5 \text{ yıl}}=2,39$ ) ile kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl}}=2,27$ ); kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{16+ \text{ yıl}}=1,76$ ) daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca bu sonuçlara ek olarak yapılan Fischer’in LSD testine göre; kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_{0-5 \text{ yıl}}=2,39$ ), kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{11-15 \text{ yıl}}=2,08$ ) ve kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_{11-1 \text{ yıl}}=2,08$ ), kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{16+ \text{ yıl}}=1,76$ ) daha yüksek bulunmuştur. Mesleğinde daha yeni olan öğretmenlerin bu boyuttaki siber kaytarma nedenlerine ilişkin algıları yüksek düzeydedir. Grupların “Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler” e ait etki büyüklüğü  $\eta^2=0,09$  dur. Bu eta-kare değeri orta derecede etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Kıdemlerine göre öğretmenlerin “Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler” e ait varyansın %9’unun grup değişkeninden kaynaklandığı söylenebilir. Sonuç olarak öğretmenlerin kıdemleri arttıkça “Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler” boyutundaki siber kaytarma nedenlerine ilişkin algıları azalmaktadır. Elde edilen bulgular Tablo 4.7’de verilmiştir.

Öğretmenlerin siber kaytarma nedenleri ile ilgili “Araştırma, Öğrenme Ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler” alt boyutu ve kıdemleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $F=2,555; p>0,05$ ). Diğer bir ifade ile öğretmenlerin kıdemleri ne olursa olsun “Araştırma, Öğrenme Ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler” alt boyutuyla ilgili siber kaytarma nedenlerine ilişkin algıları birbirlerine benzerdir.

Anketin tamamını oluşturan Siber Kaytarma Nedenleri ile öğretmenlerin kıdemleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $F=7,230; p<0,05; \eta^2=0,06$ ). Yapılan “Post Hoc” testlerinden Tukey HSD testi sonuçlarına göre kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_{0-5 \text{ yıl}}=2,55$ ) ile kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl}}=2,45$ ); kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{16+ \text{ yıl}}=2,02$ ) daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca bu sonuçlara ek olarak yapılan Fischer’in LSD testine göre; kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_{0-5 \text{ yıl}}=2,55$ ), kıdemi 11-

15 yıl olan öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{11-15 \text{ yıl}}=2,27$ ) daha yüksek bulunmuştur. Grupların anketin tamamını oluşturan “Siber Kaytarma Nedenleri” ne ait etki büyüklüğü  $\eta^2=0,06$ ’ dur. Bu eta-kare değeri orta derecede etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Kıdemlerine göre öğretmenlerin “Siber Kaytarma Nedenleri” e ait varyansın %6’ sının grup değişkeninden kaynaklandığı söylenebilir. Yani siber kaytarma nedenlerine ilişkin algıları yüksek düzeyde olan öğretmenler mesleğinde daha yeni olanlardır denilebilir. Elde edilen bulgular Tablo 4.7’de verilmiştir.

#### 4.4.3. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Siber Kaytarma Nedenlerine İlişkin Algıları

Öğretmenlerin siber kaytarma nedenlerine ve alt boyutlarına ilişkin algıları ile onların eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Hesaplamalar sonucunda elde edilen veriler Tablo 4.8’ de verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Siber Kaytarma Nedenlerine İlişkin Algılarının Değişip Değişmediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Anket ve Alt Boyutları	Gruplar	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark
Eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler	(a)Yüksekokul/Enstitü	35	2,25	0,888	1,741	0,177	-
	(b)Lisans	245	2,07	0,827			
	(c)Lisansüstü	38	2,31	0,909			
Araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler	(a)Yüksekokul/Enstitü	35	2,72	0,762	0,861	0,424	-
	(b)Lisans	245	2,60	0,988			
	(c)Lisansüstü	38	2,81	1,002			
SİBER KAYTARMA NEDENLERİ	(a)Yüksekokul/Enstitü	35	2,43	0,756	1,527	0,219	-
	(b)Lisans	245	2,27	0,834			
	(c)Lisansüstü	38	2,50	0,890			

\* $p < 0,05$

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonunda öğretmenlerin siber kaytarma nedenleri ve alt boyutlarıyla onların eğitim düzeyleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin mezun oldukları okullardan bağımsız olarak siber kaytarma nedenlerine ilişkin benzer algılara sahip oldukları söylenebilir. Elde edilen bulgular Tablo 4.8’de verilmiştir.

Bulgulara göre öğretmenlerin siber kaytarma nedenlerine ilişkin algılarına bakılacak

olursa, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha yüksek bir algıya sahip oldukları söylenebilir. Cinsiyetin siber kaytarma nedenlerine ilişkin algılarda etkili olduğu ileri sürülebilir. Ayrıca öğretmenlerin kıdemleri arttıkça siber kaytarma nedenlerine ilişkin algıları azalmaktadır. Bunun nedeni olarak da mesleki tecrübesi artan öğretmenlerin işlerinde daha verimli olması ve işleri dışında başka faaliyetler veya davranışlarda bulunmadıkları söylenebilir.

#### 4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin iş tutkunluğuna ve alt boyutlarına ilişkin algıları nasıldır?” şeklinde belirlenmişti. Bu alt probleme yanıt vermek için, betimsel istatistik teknikleri kullanılmış olup, bulgular Tablo 4.9’de verilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin İşe Tutkunluklarına İlişkin Algıları

Ölçek ve Alt Boyutları	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>	Katılım Düzeyi
Dinçlik	318	3,75	0,737	Yüksek
Yoğunlaşma	318	3,72	0,786	Yüksek
Adanmışlık	318	4,04	0,804	Yüksek
İŞ TUTKUNLUĞU	318	3,83	0,722	Yüksek

Tablo 4.9 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde katılımcıların işe tutkunluğun dinçlik alt boyutundaki algılarının “Yüksek” ( $\bar{X}_{dinçlik}=3,75$ ) düzeyde, yoğunlaşma alt boyutundaki algılarının “Yüksek” ( $\bar{X}_{yoğunlaşma}=3,72$ ) düzeyde, adanmışlık alt boyutundaki algılarının “Yüksek” ( $\bar{X}_{adanmışlık}=4,04$ ) düzeyde ve ölçeğin tamamı olan İş Tutkunluğuna ait algılarının “Yüksek” ( $\bar{X}_{iş\ tutkunluğu}=3,83$ ) düzeyde olduğu görülmüştür. Sonuç olarak öğretmenlerin tüm boyutlarda ve ölçeğin tamamında işe tutkunluk düzeylerine ilişkin algıları yüksektir. Bu da öğretmenlerin iş tutkunu olduklarının bir göstergesidir.

Bulgulara bakıldığında, Denizli ili merkez ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin algılarına göre, öğretmenlerin iş tutkunluğu ve işe tutkunluğun alt boyutlarına ilişkin algıları “Yüksek” düzeydedir. Bu bulguya göre Denizli ilinde görev yapan öğretmenlerin işe tutkun oldukları söylenebilir.

#### 4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın altıncı alt problemi “Öğretmenlerin iş tutkunluğu ve boyutlarına ilişkin

algıları; onların:

a) cinsiyetlerine,

b) kıdemlerine,

c) eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti. Bu alt probleme yanıt vermek için istatistiksel teknikler kullanılmış olup, etki büyüklükleri hesaplanmıştır.

#### 4.6.1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İşe Tutkunluklarına İlişkin Algıları

Öğretmenlerin iş tutkunluklarına ve alt boyutlarına ilişkin algıları ile onların cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için parametrik bir teknik olan Bağımsız Örneklem t-Testi tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Hesaplamalar sonucu elde edilen veriler Tablo 4.10’ da verilmiştir.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İşe Tutkunluklarına İlişkin Algılarının Değişimi ile İlgili Bağımsız Örneklem T-Testi Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
Dinçlik	Erkek	144	3,67	0,736	-1,859	0,064	
	Kadın	174	3,82	0,733			
Yoğunlaşma	Erkek	144	3,58	0,844	-2,901	0,004*	0,03
	Kadın	174	3,84	0,718			
Adanmışlık	Erkek	144	3,88	0,869	-3,344	0,001*	0,03
	Kadın	174	4,18	0,720			
İŞ TUTKUNLUĞU	Erkek	144	3,70	0,759	-2,881	0,004*	0,03
	Kadın	174	3,93	0,673			

\* $p < 0,05$

Yapılan Bağımsız Örneklem t-Testi sonucunda “Dinçlik” alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin erkek ve kadın öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ( $t = -1,859$ ;  $p > 0,05$ ). Yani erkek öğretmenler ile kadın öğretmenler işe tutkunluğun “Dinçlik” boyutunda birbirlerine yakın görüşler belirtmişlerdir. Başka bir ifadeyle öğretmenler, cinsiyetleri ne olursa olsun “Dinçlik” alt boyutuna ait iş tutkunluğunu benzer şekilde algılamaktadırlar. Elde edilen bulgular Tablo 4.10’da verilmiştir.

“Yoğunlaşma” alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin erkek ve kadın öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $t = -2,901$ ;  $p < 0,05$ ;

$\eta^2=0,03$ ). Kadın öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_{kadın}=3,84$ ), erkek öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{erkek}=3,58$ ) daha yüksektir. Grupların “Yoğunlaşma” ya ait etki büyüklüğü  $\eta^2=0,03$ ’ tür. Bu eta-kare değeri küçük bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Buna göre erkek ve kadın öğretmenlerin “Yoğunlaşma” ya ait varyansın %3’ ünün grup değişkeninden kaynaklandığı söylenebilir. Buna göre kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre “Yoğunlaşma” alt boyutuna ait iş tutkunluğunu daha yüksek olarak algılamaktadır. Elde edilen bulgular Tablo 4.10’de verilmiştir.

“Adanmışlık” alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin erkek ve kadın öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur ( $t= -3,344$ ;  $p<0,05$ ;  $\eta^2=0,03$ ). Kadın öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_{kadın}=4,18$ ), erkek öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{erkek}=3,88$ ) daha yüksektir. Grupların “Adanmışlık” a ait etki büyüklüğü  $\eta^2=0,03$ ’ tür. Bu eta-kare değeri küçük bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Buna göre erkek ve kadın öğretmenlerin “Adanmışlık” boyutuna ait varyansın %3’ ünün grup değişkeninden kaynaklandığı söylenebilir. Buna göre kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre “Adanmışlık” alt boyutuna ait iş tutkunluğunu daha yüksek olarak algılamaktadır. Diğer bir ifadeyle kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre işlerine daha çok adanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.10’de verilmiştir.

Anketin tamamını oluşturan İş Tutkunluğuna verilen yanıtlara ilişkin erkek ve kadın öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $t= -2,881$ ;  $p<0,05$ ;  $\eta^2=0,03$ ). Buna göre erkek öğretmenler ( $\bar{X}_{erkek}=3,70$ ), kadın öğretmenlere ( $\bar{X}_{kadın}=3,93$ ) göre anketin tamamını oluşturan İş Tutkunluğunu daha düşük düzeyde algılamaktadır. Grupların “İş Tutkunluğu” na ait etki büyüklüğü  $\eta^2=0,03$ ’ tür. Bu eta-kare değeri küçük bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Buna göre erkek ve kadın öğretmenlerin “İş Tutkunluğu” na ait varyansın %3’ ünün grup değişkeninden kaynaklandığı söylenebilir. Yani kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha fazla iş tutkudur denebilir. Elde edilen bulgular Tablo 4.10’de verilmiştir.

#### 4.6.2. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Tutkunluklarına İlişkin Algıları

Öğretmenlerin iş tutkunluğuna ve alt boyutlarına ilişkin algıları ile onların kıdemleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için parametrik bir teknik olan Tek Yönlü Varyans Analizi tekniği kullanılmıştır. Hesaplamalar souncunda elde edilen veriler Tablo 4.11’ de verilmiştir.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İşe Tutkunluklarına İlişkin Algılarının Değişip Değişmediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Gruplar	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark	$\eta^2$
Dinçlik	(a)0-5 yıl	90	3,58	0,644	2,785	0,041*	c-a, d-a	0,03
	(b)6-10 yıl	68	3,72	0,669				
	(c)11-15 yıl	68	3,87	0,703				
	(d)16 yıl ve üzeri	92	3,85	0,862				
Yoğunlaşma	(a)0-5 yıl	90	3,52	0,625	4,189	0,006*	c-a, d-a	0,04
	(b)6-10 yıl	68	3,64	0,733				
	(c)11-15 yıl	68	3,86	0,743				
	(d)16 yıl ve üzeri	92	3,87	0,942				
Adanmışlık	(a)0-5 yıl	90	3,97	0,653	0,995	0,395	-	
	(b)6-10 yıl	68	3,95	0,722				
	(c)11-15 yıl	68	4,12	0,767				
	(d)16 yıl ve üzeri	92	4,12	0,998				
İŞ TUTKUNLUĞU	(a)0-5 yıl	90	3,67	0,565	2,841	0,038*	c-a, d-a	0,03
	(b)6-10 yıl	68	3,76	0,638				
	(c)11-15 yıl	68	3,95	0,686				
	(d)16 yıl ve üzeri	92	3,94	0,899				

\* $p < 0,05$

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonunda öğretmenlerin işe tutkunlukları ile ilgili “Dinçlik” alt boyutu ve kıdemleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu sonucuna varılmıştır ( $F=2,785$ ;  $p < 0,05$ ;  $\eta^2=0,03$ ). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan “Post Hoc” testlerinden Fischer’in LSD testi sonuçlarına göre kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_{11-15 \text{ yıl}}=3,87$ ) ile kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_{16+ \text{ yıl}}=3,85$ ); kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{0-5 \text{ yıl}}=3,58$ ) daha yüksek bulunmuştur. Grupların “Dinçlik” e ait etki büyüklüğü  $\eta^2=0,03$ ’ tür. Bu eta-kare değeri küçük bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Kıdemlerine göre öğretmenlerin “Dinçlik” e ait varyansın %3’ ünün grup değişkeninden kaynaklandığı söylenebilir. Sonuç olarak 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin dinçlik boyutundaki işe tutkunluk algısı; 0-5 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha yüksektir. Bu da yeni başlayan veya mesleğinin başındaki öğretmenlerin dinçlik boyutundaki işe tutkunluk algılarının düşük düzeyde olduğunun ancak ilerleyen yıllarda bu algının

yükseldiğinin bir göstergesidir. Elde edilen bulgular Tablo 4.11’de verilmiştir.

“Yoğunlaşma” alt boyutu ile kıdemleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu sonucuna varılmıştır ( $F=4,189$ ;  $p<0,05$ ;  $\eta^2=0,04$ ). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan “Post Hoc” testlerinden Tukey HSD testi sonuçlarına göre kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_{11-15\text{ yıl}}=3,86$ ) ile kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_{16\text{ yıl}}=3,87$ ); kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{0-5\text{ yıl}}=3,52$ ) daha yüksek bulunmuştur. Grupların “Yoğunlaşma” ya ait etki büyüklüğü  $\eta^2=0,04$ ’ tür. Bu eta-kare değeri küçük bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Kıdemlerine göre öğretmenlerin “Yoğunlaşma” ya ait varyansın %4’ ünün grup değişkeninden kaynaklandığı söylenebilir. Sonuç olarak 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin yoğunlaşma boyutundaki işe tutkunluk algısı; 0-5 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha yüksektir. Bu da yeni başlayan veya mesleğinin başındaki öğretmenlerin yoğunlaşma boyutundaki işe tutkunluk algılarının düşük düzeyde olduğunun ancak daha sonraki yıllarda bu algının yükseldiğinin bir göstergesidir. Elde edilen bulgular Tablo 4.11’de verilmiştir.

“Adanmışlık” alt boyutu ile kıdemleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $F=0,995$ ;  $p>0,05$ ). Yani öğretmenlerin kıdemleri ne olursa olsun “Adanmışlık” boyutundaki işe tutkunluk algıları birbirlerine yakın düzeydedir. Öğretmenlerin adanmışlıkları benzer şekildedir ve ortalamalara bakılacak olursa adanmışlık düzeyleri yüksek seviyededir. Elde edilen bulgular Tablo 4.11’de verilmiştir.

Anketin tamamını oluşturan İş Tutkunluğu ile öğretmenlerin kıdemleri arasında istatistiksel testler yapılmış ve bu testlerin sonucunda 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $F=2,841$ ;  $p<0,05$ ;  $\eta^2=0,03$ ). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan “Post Hoc” testlerinden Fischer’in LSD testi sonuçlarına göre kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_{11-15\text{ yıl}}=3,95$ ) kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{0-5\text{ yıl}}=3,67$ ) daha yüksek bulunmuştur. Kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_{16+\text{ yıl}}=3,94$ ); kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_{0-5\text{ yıl}}=3,67$ ) daha yüksek bulunmuştur. Grupların “İş Tutkunluğu” na ait etki büyüklüğü  $\eta^2=0,03$ ’ tür. Bu eta-kare değeri küçük bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Kıdemlerine göre öğretmenlerin “İşe Tutkunluk” larına ait varyansın %3’ ünün grup değişkeninden kaynaklandığı söylenebilir. Sonuç olarak öğretmenlerin kıdemleri arttıkça işe tutkunluk algıları da artmaktadır. Elde edilen bulgular Tablo 4.11’de verilmiştir.



#### 4.6.3. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre İş Tutkunluklarına İlişkin Algıları

Öğretmenlerin iş tutkunlukları ve alt boyutlarına ilişkin algıları ile onların eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için parametrik bir teknik olan Tek Yönlü Varyans Analizi tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Hesaplamalar sonucunda elde edilen veriler Tablo 4.12’ de verilmiştir.

Tablo 4.12. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre İş Tutkunluklarına İlişkin Algılarının Değişip Değişmediğini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Gruplar	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Dinçlik	(a)Yüksekokul/Enstitü	35	3,50	0,870	2,351	0,097	-
	(b)Lisans	245	3,78	0,693			
	(c)Lisansüstü	38	3,80	0,847			
Yoğunlaşma	(a)Yüksekokul/Enstitü	35	3,50	0,952	1,900	0,151	-
	(b)Lisans	245	3,76	0,741			
	(c)Lisansüstü	38	3,66	0,884			
Adanmışlık	(a)Yüksekokul/Enstitü	35	3,91	0,888	0,591	0,554	-
	(b)Lisans	245	4,05	0,781			
	(c)Lisansüstü	38	4,10	0,879			
İŞ TUTKUNLUĞU	(a)Yüksekokul/Enstitü	35	3,62	0,847	1,644	0,195	-
	(b)Lisans	245	3,85	0,682			
	(c)Lisansüstü	38	3,84	0,829			

\* $p < 0,05$

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonunda öğretmenlerin işe tutkunlukları ve alt boyutlarıyla onların eğitim düzeyleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin mezun oldukları okullardan bağımsız olarak iş tutkunluğuna ilişkin benzer algılara sahip oldukları söylenebilir. Elde edilen bulgular Tablo 4.12’ de verilmiştir.

Elde edilen verilere bakıldığında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek işe tutkunluk algısına sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin, mesleğin ilk beş yılı içinde olan öğretmenlere göre işe tutkunluk algıları daha yüksek bulunmuştur.

#### 4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın yedinci alt problemi “Öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ve alt boyutları ile iş tutkunluğu ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmişti. Bu alt probleme yanıt vermek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniğinden yararlanılmıştır ve etki büyüklükleri yorumlanmıştır. Korelasyon katsayısının büyüklük bakımından yorumlanmasında tam olarak ortaklaşa alınan aralıklar bulunmamakla birlikte, korelasyonu yorumlamada korelasyon katsayısının mutlak değeri olarak, 0,70-1,00 arasında olması yüksek; 0,70-0,30 arasında olması, orta; 0,30-0,00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2019). İki sürekli değişken arasında hesaplanan korelasyon ( $r$ ) aynı zamanda bir etki büyüklüğü indeksidir (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2009). Yapılan hesaplamalar sonucunda elde edilen değerler Tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4.13. *Siber Kaytarma Davranışları ile İş Tutkunluğu Arasındaki İlişkinin Korelasyon Testi Analizi*

Anket \ Ölçek ve Alt Boyutları		Dinçlik	Yoğunlaşma	Adanmışlık	İŞ TUTKUNLUĞU
Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	$r$	-0,029	0,102	0,146**	0,077
	$p$	0,611	0,068	0,009	0,171
Suiistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	$r$	-0,149**	-0,018	-0,011	-0,064
	$p$	0,008	0,746	0,844	0,253
Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	$r$	0,106	0,140*	0,018	0,098
	$p$	0,059	0,012	0,743	0,081
Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	$r$	-0,043	0,023	-0,059	-0,026
	$p$	0,442	0,676	0,298	0,647
SİBER KAYTARMA	$r$	-0,050	0,067	0,037	0,020
	$p$	0,371	0,235	0,513	0,727

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$

Yapılan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı testi sonucunda, Tablo 4.13 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde; “Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutu ile “Adanmışlık” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde düşük ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,146$ ;  $p < 0,01$ ). Diğer bir ifadeyle öğretmenlere göre “Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutundaki siber kaytarma davranışları arttıkça; “Adanmışlık” alt boyutundaki işe tutkunlukları da buna bağlı olarak

artmaktadır. Yani “*Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri*” ne bağlı siber kaytarma yapan öğretmenler, işe tutkunluk bakımından düşük de olsa daha adanmıştır denilebilir. Bu sonuç manidardır.

Siber kaytarma davranışlarından “Suiistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutu ile işe tutkunluğun “Dinçlik” alt boyutu arasında 0,05 manidarlık düzeyinde düşük ve zıt yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r=-0,149$ ;  $p<0,01$ ). Yani öğretmenlere göre “Suiistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutundaki siber kaytarma davranışları arttıkça; “Dinçlik” alt boyutundaki işe tutkunlukları da buna bağlı olarak azalmaktadır. Bir başka ifadeyle “Suiistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri” ne bağlı siber kaytarma davranışı gösteren öğretmenler, “Dinçlik” bakımından daha az işe tutkundurlar.

“Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutu ile “Yoğunlaşma” alt boyutu arasında 0,05 manidarlık düzeyinde düşük ve zıt yönlü bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,140$ ;  $p<0,05$ ). Yani öğretmenlere göre “Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutundaki siber kaytarma davranışları arttıkça; “Yoğunlaşma” alt boyutundaki işe tutkunlukları da buna bağlı olarak düşük düzeyde artmaktadır. Bu durum beklenen bir durum değildir. Yani “*Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri*” ne bağlı siber kaytarma yapan öğretmenler, işe tutkunluk bakımından düşük de olsa daha yoğunlaşmıştır denebilir. Elde edilen bu bulgu dikkat çekicidir.

Anketin tamamını oluşturan Siber Kaytarma Davranışları ile ölçeğin tamamını oluşturan İş Tutkunluğu arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkün değildir ( $r=0,020$ ;  $p>0,05$ ). Yani toplam olarak baktığımızda siber kaytarma davranışları ile işe tutkunluk arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bir başka ifadeyle siber kaytarma davranışları gösteren öğretmenlerin toplamda işe tutkun oldukları veya tutkun olmadıkları söylenemez denilebilir.

Bulgulara bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ile işe tutkunluk düzeylerine ilişkin algıları arasında; alt boyutlar bakımından düşük düzeyde bir ilişki olmasına karşın toplama bakıldığında bir ilişkinin varlığından söz edilemez sonucuna varılabilir.

#### **4.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum**

Araştırmanın sekizinci alt problemi “Öğretmenlerin siber kaytarma nedenleri ve alt boyutları ile iş tutkunluğu ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmişti. Bu alt probleme yanıt vermek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı

teknikinden yararlanılarak hesaplamalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14. *Siber Kaytarma Nedenleri ile İş Tutkunluğu Arasındaki İlişkinin Korelasyon Testi Analizi*

Anket \ Ölçek ve Alt Boyutları		Dinçlik	Yoğunlaşma	Adanmışlık	İŞ TUTKUNLUĞU
Eğlence, Dinlence ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler	<i>r</i>	-0,134*	-0,096	-0,074	-0,109
	<i>p</i>	0,017	0,086	0,188	0,051
Araştırma, Öğrenme ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler	<i>r</i>	0,003	-0,053	-0,120*	-0,059
	<i>p</i>	0,964	0,343	0,032	0,295
SİBER KAYTARMA NEDENLERİ	<i>r</i>	-0,082	-0,084	-0,100	-0,095
	<i>p</i>	0,143	0,135	0,076	0,092

\* $p < 0,05$

Yapılan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı testi sonucunda, Tablo 4.14 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde; “Eğlence, Dinlence ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler” alt boyutu ile “Dinçlik” alt boyutu arasında 0,05 manidarlık düzeyinde düşük ve zıt yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = -0,134$ ;  $p < 0,05$ ). Diğer bir ifadeyle öğretmenlere göre “Eğlence, Dinlence ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler” alt boyutundaki siber kaytarma nedenleri arttıkça; “Dinçlik” alt boyutundaki işe tutkunlukları da buna bağlı olarak azalmaktadır. Yani “Eğlence, Dinlence ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler” e bağlı siber kaytarma nedenlerine ilişkin algıları yükselen öğretmenlerin işe tutkunlukları dinçlik bakımından azalmaktadır.

“Araştırma, Öğrenme ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler” alt boyutu ile “Adanmışlık” alt boyutu arasında 0,05 manidarlık düzeyinde düşük ve zıt yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = -0,120$ ;  $p < 0,05$ ). Bir başka ifadeyle öğretmenlere göre “Araştırma, Öğrenme ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler” alt boyutundaki siber kaytarma nedenleri arttıkça; “Adanmışlık” alt boyutundaki işe tutkunlukları da buna bağlı olarak azalmaktadır. Yani “Araştırma, Öğrenme ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler” e bağlı siber kaytarma nedenlerine ilişkin algıları yükselen öğretmenlerin işe tutkunlukları adanmışlık bakımından azalmaktadır.

Anketin tamamını oluşturan Siber Kaytarma Nedenleri ile ölçeğin tamamını oluşturan İş Tutkunluğu arasında 0,05 manidarlık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ( $r = -0,095$ ;  $p > 0,05$ ). Yani toplam olarak baktığımızda siber kaytarma nedenleri ile işe tutkunluk arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Elde edilen verilere bakıldığında araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin siber kaytarma nedenleri ile işe tutkunluk düzeylerine ilişkin algıları arasında; alt boyutlar bakımından düşük düzeyde bir ilişki olmasına karşın toplama bakıldığında bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılabilir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonunda elde edilen bulguların sonuçları ortaya konarak alandaki diğer araştırmalarla ele alınmış ve önerilerde bulunulmuştur.

### 5.1. Sonuç

Araştırmada sonucunda ortaya çıkan sonuçlar bu bölümde ele alınmıştır. Elde edilen bu sonuçlar çeşitli boyutlarda değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri ile siber kaytarma düzeylerinin birbiriyle nasıl bir ilişki içinde olduğu ifade edilmiştir.

Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin algılarına göre, öğretmenlerin siber kaytarmaya ilişkin algıları “Düşük” düzeydedir. Bu bulguya göre Denizli ilinde görev yapan öğretmenlerin siber kaytarma davranışlarının olumsuz bir seviyede olmadığı söylenebilir. Buna sebep olarak da okullarda, siber kaytarmayı hoş görmeyen bir iklimin bulunduğu ileri sürülebilir. Öğretmenlerin siber kaytarmaya ilişkin algıları “cinsiyet” değişkenine göre değerlendirildiğinde; erkek öğretmenler ile kadın öğretmenlerin “kişisel öğrenme amaçları” konusundaki algılarının farklı olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. “Kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri” boyutunda erkek öğretmenler kadınlardan daha yüksek bir algıya sahiptir. Kıdem değişkenine göre değerlendirildiğinde ise öğretmenlerin siber kaytarma düzeyleri ile kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Siber kaytarma davranışları gösteren öğretmenlerin kıdemleri ne olursa olsun algı düzeyleri değişmemektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin siber kaytarma davranışlarına ilişkin algıları “eğitim düzeyi” değişkenine göre değerlendirildiğinde; ister önlisans, ister lisans, isterse de lisansüstü eğitimi alsın, öğretmenlerin bu konudaki algıları farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin siber kaytarmaya ilişkin algılarına bakılacak olursa, ön lisans mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek bir algıya sahip oldukları söylenebilir. Diğer bir ifadeyle eğitim seviyesi yükseldikçe siber kaytarma seviyesinin buna bağlı olarak düştüğü sonucuna varılabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin siber kaytarma nedenleri ve siber kaytarmanın alt boyutlarına ilişkin algıları “Düşük” düzeydedir. Buna göre öğretmenlerin siber kaytarma nedenlerinin düşük düzeyde olduğu ileri sürülebilir. Bu da okullardaki ortamın ve yönetsel süreçlerin siber kaytarma nedenlerine katkı sağlamaması olarak yorumlanabilir. Ayrıca siber kaytarma nedenlerine ilişkin öğretmen algılarına bakılacak olursa, erkek öğretmenlerin algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre “Araştırma, Öğrenme Ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler” alt

boyutuna ait siber kaytarma nedenlerini daha yüksek düzeyde algılamaktadır. Ayrıca erkek öğretmenlerin, anketin tamamını oluşturan “Siber Kaytarma Nedenleri” ne ilişkin algıları da kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Başka bir ifadeyle cinsiyetin siber kaytarma nedenlerine ilişkin algı üzerinde etkili olduğu ileri sürülebilir. Bunun yanında öğretmenlerin kıdemleri arttıkça “Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler” alt boyutundaki siber kaytarma nedenlerine ilişkin algıları ve toplamda “Siber Kaytarma Nedenleri” ne ilişkin algı düzeyleri azalmaktadır. Buna sebep olarak da kıdemi artan öğretmenlerin işlerinde daha verimli olması ve işleri dışında başka faaliyetlerde bulunmamaları gösterilebilir. Eğitim düzeyleri dikkate alındığında ise öğretmenlerin mezun oldukları okullardan bağımsız olarak siber kaytarma nedenlerine ilişkin benzer algılara sahip oldukları sonucuna varılabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerinin algılarına göre, işe tutkunluğa ilişkin algıları tüm boyutlarda “Yüksek” düzeydedir. İşe tutkunluk düzeyleri incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenler en az katılım gösterdikleri öğretmenlikten başka bir işi yapmanın çok zor olduğu algısına sahiptirler. Buna göre Denizli ili merkez ilçerinde görev yapan öğretmenlerin işlerine tutkun oldukları söylenebilir. Bununla birlikte öğretmenler yaptıkları işle gurur duyuyorum algısına yüksek bir katılım düzeyinde bulunmuşlardır. Mesleğini icra eden öğretmenlerin zihinlerini çabuk ve güçlü bir şekilde topladıkları sonucu yüksek bir ortalama ile ifade edilmiştir. Ayrıca uzun zaman süreleri boyunca aralıksız çalışabilirim ifadesine de oldukça yüksek katılım göstermişlerdir. Yani öğretmenlerin işe tutkunluğun dinçlik boyutunu tam olarak karşıladıkları söylenebilir. Benzer şekilde öğretmenlerin kendilerini işlerine kaptırdıkları ve öğretmenlikten başka bir iş yapamayacakları görülmüştür. Bu da işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutunu tam olarak karşılayabilmektedir. Yani öğretmenlerin işlerine yoğunlaşabildikleri söylenebilir. Bunlarla birlikte öğretmenleri yaptıkları işle gurur duyduklarını ifade ederek yüksek bir katılım göstermişlerdir. Ayrıca öğretmenlik mesleğinden ilham aldıklarını ifade etmişlerdir. *Öğretmenler dinçlik ve yoğunlaşma alt boyutlarından daha yüksek bir düzeyde işlerine tam olarak adanmıştır.*

Ayrıca Denizli ili merkez ilçelerinde görev yapan kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden; “yoğunlaşma” ve “adanmışlık” alt boyutu ile ölçeğin tamamını oluşturan “işe tutkunluk” algılarının daha yüksek oldukları söylenebilir. Bununla birlikte öğretmenlerden 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların mesleğin ilk yıllarındaki öğretmenlere göre; “dinçlik” ve “yoğunlaşma” boyutu ile ölçeğin tamamını oluşturan “iş tutkunluğu” algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyleri dikkate alındığında ise öğretmenlerin mezun oldukları okullardan bağımsız

olarak işe tutkunluklarına ilişkin benzer algılara sahip oldukları sonucuna varılabilir.

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ile işe tutkunluk düzeylerine ilişkin algıları arasında alt boyutlar dikkate alındığında düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Siber kaytarma düzeyleri artan öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin zayıf da olsa arttığı görülmüştür. Siber kaytarmanın “Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutu ve “Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutu ile işe tutkunluğun “Adanmışlık” ve “Yoğunlaşma” alt boyutları arasında düşük düzeyde bir ilişki vardır. Yani “Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” ile “Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” ne bağlı siber kaytarma yapan öğretmenler, işe tutkunluk bakımından düşük de olsa daha adanmış ve daha yoğunlaşmıştır. Ancak toplama bakıldığında siber kaytarma davranışları ile işe tutkunluk düzeylerine ilişkin öğretmen algıları arasında herhangi bir ilişkinin varlığı mevcut değildir.

Öğretmenlerin siber kaytarma nedenleri ile işe tutkunluk düzeylerine ilişkin algıları arasında; alt boyutlar bakımından düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. “Eğlence, Dinlence ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler” alt boyutu ile “Araştırma, Öğrenme ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler” alt boyutundaki siber kaytarma nedenleri arttıkça; “Dinçlik” ve “Adanmışlık” alt boyutundaki işe tutkunlukları da buna bağlı olarak azalmaktadır. Siber kaytarma nedenleri ile işe tutkunluk düzeylerine ilişkin algıları arasında toplama bakıldığında ise bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

## 5.2. Tartışma

Yapılan bu araştırmada öğretmenlerin siber kaytarma düzeyleri ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma Denizli ili merkez ilçeleri olan Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapmakta olan 318 sınıf öğretmenin görüşüne başvurulmuştur. Yapılan araştırmaya katılan öğretmenlerin durumuna ilişkin veriler ile alanyazındaki benzer araştırmalar değerlendirilmiştir.

Teknolojinin gelişmesiyle hayatın sıradan bir parçası haline gelen internet ve internet kullanan cihazlar yaşamın tüm alanlarında yer edindiği gibi eğitim alanında ve öğretmenlerin hayatında da doğal olarak yerini almıştır. Yıldırım’a (2016) göre sınıf öğretmenleri adaylarının siber aylaklık durumuna ilişkin çalışmada akıllı telefon ve diz üstü bilgisayarlar gibi teknolojik araçlar öğretmen adayları tarafından eğitim ortamında kullanılmıştır. Bu araçların kullanılmasıyla öğretmen adaylarının eğitim ortamında en çok sosyal ağları (Facebook, Twitter gibi) ziyaret ettikleri, dosya indirdikleri (müzik, video, yazılım, vb...) ve haber sitelerini ziyaret ettikleri söylenebilir. Yılmaz ve Koparan ‘a göre öğretmenlerin sahip



oldukları cihazlar arasında %88 ile birinci sırada akıllı telefonlar, %86 ile ikinci sırada bilgisayarlar bulunmaktadır (aktaran, Varol ve Yıldırım 2017). Buna göre öğretmenlerin akıllı telefonları başta olmak üzere en çok mobil cihazları kullanarak siber kaytarma faaliyetleri yaptıkları düşünülebilir.

Büyük faydalarının yanında zamansız, bilinçsiz ve amaç dışı internet kullanımı ise işgücü, zaman ve performans kaybı olarak karşımıza çıkmaktadır. İnterneti kullanma becerisi yüksek olan kişiler kendilerini internet ortamında daha rahat ve konforlu hissetmektedirler (Zhang, 2005). Ancak bu durum kişilerin çalışma hayatlarında bir dezavantaj doğurabilir. Bir etkinlik veya davranışla meşgul olma düzeyi, o etkinlik ve davranışla ilişkili diğer etkinlik ve davranışların düzeyini de etkiler (Vitak ve diğ., 2011). Bu açıdan bakıldığında internette daha fazla zaman geçiren bireylerin internette işleri dışında uğraşlarla meşgul olmaları olası bir durumdur (Akça, 2013). Bu durumun da doğal olarak siber kaytarma davranışını tetiklediği kanısına varılabilir. Siber kaytarmanın temelinde amaç dışı internet kullanımının olduğu söylenebilir. Akça'ya (2013) göre uzun görev süresine sahip kişiler, işyerindeki can sıkıntısının bir sonucu olarak siber aylaklık etkinlikleri ile meşgul olabilirler. Bu bağlamda okul yöneticilerinin makam odalarında ve idari birimlerde sürekli olarak bilgisayar ve internet kullanmalarının gerekliliği ve akıllı cep telefonlarının kullanım düzeylerinin artmasının diğer örgütlerde olduğu gibi okullarda da mesai saatlerinde iş dışı internet kullanım davranışlarının yaşanmasına sebep olduğu düşünülmektedir (Özdem ve Demir, 2015).

Araştırmanın birinci alt problemine yanıt vermek amacıyla, öğretmenlerin siber kaytarmaya ilişkin algılarının betimsel istatistik teknikleriyle analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, okullarda çalışan öğretmenlerin siber kaytarma davranışları “Düşük” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Akça (2013), benzer şekilde okul yöneticilerinin iş dışı internet kullanımlarını incelediği çalışmasında, “mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanı” ortalamasını zayıf olarak bulmuştur. Arık'ın (2016) eğitim fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarının sanal kaytarma düzeylerini incelediği çalışmada katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin düşük düzeyde olduğu bulgularına ulaşmıştır. Bu bağlamda elde edilen sonuçların örtüştüğü söylenebilir.

Siber kaytarma, iş yerlerinde internet kullanımının kişisel özel amaçlar doğrultusunda kullanılması olarak en genel şekilde tanımlandığından (Philips ve Reddie, 2007), öğretmenlerin okuldaki görevlerini etkili bir biçimde yerine getirmelerinin önünde bir engel oluşturabilir. Öğretmenlerin okuldaki görevlerini etkili bir biçimde yerine getirememeleri, okulun pek çok paydaşı üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilir. Öncelikle,

öğrencilerin hem akademik hem de toplumsal gelişmelerinin önünde bir engel oluşturabilir.

Öğretmenler, bir taraftan öğrencileri bir üst eğitim düzeyine ulaşılabilmeleri için gerekli olan bilgi ve becerileri geliştirme görevine sahip iken, bir yandan da onların sosyalleşerek, toplumun etkin bireyleri olarak gelişmelerinde önderlik yaparlar. Siber kaytarma davranışları ile öğretmenlerin bu rollerini yeterince oynayamamaları tehlikesi bulunmaktadır. Bunun bir sonucu olarak, öğrencilerin yanı sıra, öğrenci ailelerinin ve dolaylı olarak da toplumun bu durumdan olumsuz olarak etkilenmesi söz konusu olabilir. Araştırmanın yapıldığı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde öğretmenlerin siber kaytarma algılarının “Düşük” olması bu bağlamda sevindirici bir durumdur.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt vermek amacıyla, öğretmenlerin siber kaytarmaya ve alt boyutlarına ilişkin algılarının betimsel istatistik teknikleriyle analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, okullarda çalışan öğretmenlerin, toplam olarak siber kaytarma davranışları ile cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Bu sonuç farklı alanlardaki farklı çalışanlarla yapılan araştırmalarla desteklenebilir. Bu araştırmalarda (Kaplan ve Çetinkaya, 2014; Örucü ve Yıldız, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015), çalışanların siber kaytarma faaliyetlerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre siber kaytarmanın cinsiyete bağlı olarak değişmemesi, internet okuryazarlığının genel geçer olması ile ilişkilendirilebilir. Bunun yanı sıra “Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutunda erkek öğretmenler ile kadın öğretmenlerin algılarının farklı olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla bu konuda daha toleranslı oldukları söylenebilir. Kişisel öğrenme amaçlı siber kaytarma yapan öğretmene bir bakıma izin verilebilir. Greengard’a (2000) göre bu durum çalışanların kahve molalarına benzer bir durumdur. Sohbet ve molalara izin verildiği için belirli bir süre boyunca siber kaytarma davranışını da izin verilebilir. Bu bağlamda öğretmenlerin morallerini iyileştirmenin bir yolu olarak kullanılabilir.

Araştırmada öğretmenler kıdemlerine göre değerlendirildiğinde, onların siber kaytarma faaliyetleri ile ilgili görüşlerinin kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık ortaya koymadıkları görülmüştür. Akça’nın (2013) çalışması da bu sonucu destekler niteliktedir. Akça’nın (2013) yaptığı çalışma ile Arık’ın (2016) yaptığı çalışmada çalışma süresi ile siber kaytarma faaliyetleri arasında anlamlı bir farkın bulunamayışına karşılık; Ünal ve Tekdemir’in (2015) kamu kurumlarındaki siber kaytarma düzeyini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada 6-10 yıl kıdeme sahip olanların 16+ yıl kıdeme sahip olanlardan daha fazla siber kaytarma düzeyine sahip olduklarını vurgulaması, öğretmenlerin yaşları

ilerledikçe farklı konulara (sosyal, ekonomik, ailevi, psikolojik nedenler gibi) daha fazla eğilmeye yatkın olabilmesiyle ilişkilendirilebilir. Sürekli gelişen teknoloji ile beraber yaşları daha genç olan öğretmenler ise medya okur-yazarlığı düzeyleri daha yüksek olduğu için siber kaytarma davranışına daha eğilimli olabilirler.

Öğretmenler siber kaytarma davranışları ile eğitim düzeyi değişkeni açısından farklı olduklarını düşünmektedirler. Yapılan bu araştırmada ön lisans mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlerden daha fazla siber kaytarma algısına sahip oldukları görülmektedir. Benzer şekilde Özkalp ve diğerleri (2012) sanal kaytarma faaliyetlerinin eğitim düzeyine göre değişiklik gösterdiği bulgusuna ulaşmışlardır. Alt boyutlar ele alındığında ise, “Dinlenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri” ve “Suiistimale açık internet kullanım etkinlikleri” alt boyutlarında, ön lisans ve lisansüstü eğitimi alan öğretmenlerin; lisans eğitimi alanlardan daha yüksek düzeyde bir algıya sahip oldukları görülmüştür. Yani lisans mezunu öğretmenlerin bu konudaki algıları daha düşüktür. Bunun aksine Örucü ve Yıldız (2014) yaptıkları çalışmada lisans mezunlarının diğer eğitim düzeyinde olanlara göre daha fazla önemli sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğunu saptamıştır. Bunun yanında Akça (2013) yaptığı çalışmada lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin mesai saatleri içinde internet kullanım etkinliği bakımından birbirlerinden farkı olmadığını ortaya koymuştur. Bu farklılığın sebebi olarak örgütsel sosyalleşme, örgütsel aidiyet, örgüt iklimi gibi kavramlarla kişisel ve yönetsel özellikler, politik koşullar, kültürel öğeler, bölgesel özellikler gibi birçok neden sayılabilir.

Araştırmanın üçüncü alt problemine yanıt vermek amacıyla, öğretmenlerin siber kaytarma nedenlerine ilişkin algılarının betimsel istatistik teknikleriyle analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, okullarda çalışan öğretmenlerin siber kaytarma nedenleri “Düşük” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Buna göre Denizli ilinde görev yapan öğretmenlerin siber kaytarma nedenlerinin düşük düzeyde olduğu ileri sürülebilir. Bu da okullarda buna uygun ortamın olmaması ve politik kararlar ile yönetsel süreçlerin siber kaytarma nedenlerine katkı sağlamaması olarak yorumlanabilir.

Güngör’e (2016) göre siber kaytarmanın; yapılan işin kalitesini azaltması, çalışanın üretkenliğini ve verimini azaltması, işe odaklanma sorunu gibi işletmeler açısından birçok zararı vardır. Araştırmaya dâhil olan öğretmenleri bu bağlamda değerlendirecek olursak; okullardaki eğitimin ne denli olumsuz etkileneceği düşünülebilir. Bu bakımdan araştırmaya katılan Denizli merkez ilçelerinde görevli sınıf öğretmenlerinin siber kaytarma nedenlerine ilişkin algılarının “Düşük” olması olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir.

Araştırmanın dördüncü alt problemine yanıt vermek amacıyla, öğretmenlerin siber

kaytarma nedenlerine ve alt boyutlarına ilişkin algılarının betimsel istatistik teknikleriyle analizi yapılarak çeşitli değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, okullarda çalışan öğretmenlerin siber kaytarma nedenleri ile cinsiyet değişkeni açısından farklı oldukları görülmüştür. Buna göre erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden daha yüksek bir algıya sahiptirler. Ayrıca benzer şekilde “Araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler” boyutunda da erkek öğretmenlerin algı düzeyi daha yüksektir. Bunun sebebi olarak erkek öğretmenlerin teknolojik araçları daha fazla kullanmaları, ailevi rolleri veya hobileri (spor, sosyal etkinlikler vb.) gösterilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin siber kaytarma nedenleri ile kıdem değişkeni incelenmiş ve algılarının farklı olduğu görülmüştür. 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenler, 0-10 yıl kıdemi olanlardan siber kaytarma nedeni bağlamında daha düşük bir algıya sahiptir. Yani öğretmenlerin kıdemleri arttıkça siber kaytarma nedenlerine ilişkin algı düzeyleri azalmaktadır değerlendirilmesi yapılabilir. Öte yandan öğretmenlerin kıdemleri arttıkça “Eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler” alt boyutundaki algı düzeyleri azalmaktadır. Kıdem ve dolayısıyla yaş artışının, eğlence ve kişisel-sosyal ihtiyaçlar nedeniyle yapılan siber kaytarma ile negatif yönlü bir ilişkisinin olmasından söz edilebilir. Bu da daha genç öğretmenlerin bu konuda siber kaytarmaya daha yatkın olduklarının göstergesi olabilir. Akça'nın (2013) yaptığı çalışmada ise kıdemi 16 yıl ve üzeri olan eğitim yöneticilerinin “Araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler” boyutundaki algılarının kıdemi bir yıldan az olan eğitim yöneticilerinkinden yüksek olduğunu vurgulamıştır. Araştırmalar arasındaki bu farklılığın nedeninin kişisel özellikler, örgüt iklimi, örgütsel aidiyet, örgütsel sosyalleşme gibi kavramlarla veya yönetsel özelliklerle ilgili olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin siber kaytarma nedenleri ile onların eğitim düzeyleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmayışı Akça'nın (2013) yaptığı çalışma ile desteklenebilir. Bu çalışmada benzer şekilde okul yöneticilerinin siber kaytarma gerekçeleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülememiştir. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin eğitim seviyeleri ne olursa olsun siber kaytarma nedenlerine ilişkin algı düzeylerinin birbirine yakın olduğu çıkarımı yapılabilir.

Literatürde işe cezbolma, işe angaje olma, çalışmaya tutkunluk gibi farklı adlarla adlandırılan işe tutkunlukla ilgili farklı değişkenlerle yapılan çalışmalar mevcuttur. Ruslan, Islam ve Mat (2014) işe tutkunluğu, genel örgütsel performansı artıracak olan çalışanların üretkenliğini artırma, işgücü devir oranını azaltma, takım çalışmasını güçlendirme için örgütlere yardımcı olmak olarak tanımlamıştır (İbnu Ruslan vd.'nden aktaran Özer ve diğ.,

2015). Buradan hareketle işe tutkunluğun bireylerin çalışma hayatlarında olumlu bir katkısının olduğu söylenebilir.

Araştırmanın beşinci alt problemine yanıt vermek amacıyla, öğretmenlerin iş tutkunluğuna ilişkin algılarının betimsel istatistik teknikleriyle analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, okullarda çalışan öğretmenlerin işe tutkunluklarının tüm boyutlarıyla beraber “Yüksek” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Benzer bir çalışma Şanlı ve diğerleri (2016) tarafından yapılmış ve bu sonucu destekleyici olarak öğretmenlerin çalışmaya tutkun oldukları sonucuna varılmıştır.

İş tutkunluğu pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali biçiminde tanımlanmıştır (Schaufeli ve diğ., 2002). Bu bağlamda öğretmenlerin okuldaki görevlerini en iyi şekilde yerine getirmelerinde işe tutkunluk büyük bir öneme sahiptir. Böylece bu durumun okulun pek çok paydaşı üzerinde yararlı sonuçları olabilir. Özellikle, öğrencilerin hem akademik hem de sosyal anlamda gelişmelerine katkı sağlayabilir. Araştırmanın yapıldığı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde öğretmenlerin işe tutkunluk algılarının “Yüksek” düzeyde olması oldukça olumlu bir durumdur.

Araştırmanın altıncı alt problemine yanıt vermek amacıyla, öğretmenlerin iş tutkunluğuna ve alt boyutlarına ilişkin algılarının betimsel istatistik teknikleriyle analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, okullarda çalışan öğretmenlerin iş tutkunluğuna ilişkin algı düzeylerine göre Denizli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan kadın öğretmenler, erkek öğretmenlerden daha yüksek algı düzeyine sahiptirler. Bunun yanında alt boyutlara bakıldığında ise; yoğunlaşma ve adanmışlık alt boyutlarında kadın öğretmenlerin algıları erkek öğretmenlerden daha yüksektir. Bir başka ifade ile öğretmenlerin cinsiyetleri ile işe tutkunluk düzeyleri arasında bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Ugwu'ya (2013) göre işe tutkunluk ile yaş, cinsiyet ve meslek grupları karşılaştırıldığında sadece cinsiyet iş tutkunluğu üzerinde önemli bir farklılık gösterdiğini sonucuna ulaşmıştır. Yine benzer bir sonuca Bezuidenhout ve Cilliers (2011) yaptıkları çalışmayla ulaşmışlardır. Buna göre yaş ve cinsiyet arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılabilir. Bu çalışmalar araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Bunların dışında Hakeem ve Gulzar (2015) yaptıkları çalışma ile işe tutkunluk düzeyi üzerinde cinsiyetin anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum bireysel farklılıklar ile açıklanabilir.

Çalışmaya dâhil olan öğretmenlerden 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlar, işe tutkunluk düzeyleri bakımından 0-5 yıl çalışma süresine sahip olanlara göre daha yüksek bir algı düzeyine sahip olduklarını düşünmektedirler. Bununla birlikte alt boyutlara bakıldığında ise; dinçlik ve yoğunlaşma alt boyutlarında 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip

olanların 0-5 yıl kıdeme sahip olanlara göre işe tutkunluk algıları daha yüksektir. Mahboubi ve diğerleri (2015) sağlık çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada işe tutkunluk ile iş tecrübesi arasında önemli bir ilişki saptanmıştır. Hakeem ve Gulzar (2015) yaptıkları çalışmada daha deneyimli olan öğretim üyelerinin genç olanlara göre işlerine daha tutkun olduklarını belirlemişlerdir. Bunun sebebi olarak kıdem arttıkça kişilerin deneyim oranı artması ve buna bağlı olarak iş başarılarının yükseldiği söylenebilir. Bu bağlamda iş deneyiminin iş tutkunluğunu artırdığı kanısına varılabilir. Bir başka çalışmada Şanlı, Altun ve Tan (2016) öğretmenlerin kıdemleri ile işe tutkunluk düzeylerine ilişkin algıları bakımından anlamlı farklılıklara ulaşmıştır. 21-30 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin çalışmaya tutkunluk algıları 1-10 yıl ve 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip olanlardan daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Mesleğinin ilk yıllarında öğretmenlerin işe tutkunluk seviyelerinin daha yüksek olacağı beklenirken, kıdemli öğretmenlerin işlerine daha tutkun oldukları sonucuna ulaşılmasının da dikkat çekici bir durum olduğu söylenebilir.

Araştırmaya göre çalışmaya katılan öğretmenler eğitim seviyelerine göre değerlendirildiğinde; işe tutkunluk düzeyleri bakımından aralarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bir diğer ifadeyle eğitim düzeyleri değişse de öğretmenler işe tutkunluk düzeyleri bakımından farklı olmadıklarını düşünmektedirler. Özer ve diğerlerinin (2015) sağlık çalışanlarıyla yaptığı çalışmada ise eğitim düzeyleri ile işe tutkunluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Buna göre lisans altı eğitim düzeyine sahip personelin işe tutkunluk düzeylerinin lisansüstü eğitime sahip personele göre daha düşük olduğu kanısına varmışlardır (Özer ve diğ., 2015). Farklı iş kolları ve farklı alanlarda yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar çıkması olağandır. Bunun nedeni olarak kişisel, örgütsel ve bölgesel farklılıklar verilebilir.

Araştırmanın yedinci alt problemine yanıt vermek amacıyla, araştırmaya katılan öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ile işe tutkunlukları arasındaki ilişkiler betimsel istatistik teknikleriyle incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre toplamda bakılacak olursa; öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu beklenen bir durumdur. Çünkü Robinson ve Bennett (1995), siber kaytarmanın olumsuz taraflarından bahsetmiştir ve genel algı siber kaytarmanın olumsuz olduğu yönündedir. Bunun yanında Maslach ve diğerlerine (2001) göre işe tutkunluk, işgörenlerin kendi güç ve sınırları ile yapabileceklerini iyi kullanmaktan doğan memnuniyetin kararlı ve güdüleyici bir sonucudur. Bu nedenle siber kaytarma davranışı gösteren öğretmenlerin olumlu etkileri olan işe tutkunluk kavramı ile ilgili bir ilişkisinin olması beklenen bir durum değildir.

Siber kaytarma ve iş tutkunluğuna ait alt boyutlar ele alındığında ise aralarında bazı düşük düzey ilişkiler saptanmıştır. Siber kaytarmanın “Dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri“ alt boyutuyla işe tutkunluğun adanmışlık alt boyutu arasında düşük düzeyde de olsa *pozitif* yönlü bir ilişki saptanmıştır. Yani “*Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinliklerine bağlı siber kaytarma yapan öğretmenler, işe tutkunluk bakımından düşük de olsa daha adanmıştır.*” denilebilir. Bu oldukça manidardır. Anandarajan ve diğerleri (2004) bu tür davranışları gündelik yaşamla ilgili ve eğlenceye yönelik davranışlar olarak yorumlamıştır. Ancak iş açısından olumsuz olduklarını vurgulamıştır. Schaufeli ve diğerleri (2002) ise adanmışlığı işiyle gurur duyma, işine değer verme, coşkuyla çalışma olarak tanımlamışlardır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin daha adanmış olarak kendilerini ifade etmesi, onların daha çok gündelik yaşamla ilgili olduklarını ve işleri ile günlük hayatı soluk bir çizgiyle birbirinden ayırdıkları ve kendilerini işlerine daha adanmış düşünmeleri ile ilişkilendirilebilir.

“Suiistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutuyla işe tutkunluğun dinçlik alt boyutu arasında düşük düzeyde zıt yönlü bir ilişki saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle “Suiistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri” boyutunda siber kaytarma düzeyleri *artan* öğretmenlerin “dinçlik” boyutundaki işe tutkunluk düzeyleri *azalmaktadır*. “Suiistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri” sapkın davranışlardır. Doorn’a (2011) göre bunlar işten kaçmak için yapılan ve olumsuz etkileri olan davranışlardır. Bu sebeple Schaufeli ve diğerlerine (2002) göre dinçlik; zorluklara karşı mücadele etmek, duygusal ve fiziksel olarak güçlü kalarak enerjik hissetmek ayrıca gönüllü olarak çabalamak anlamına gelmektedir. “Suiistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri” siber kaytarma davranışı gösteren öğretmenlerin dinçlik boyutundaki iş tutkunluklarının azalması olası bir durumdur.

“Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” alt boyutuyla işe tutkunluğun yoğunlaşma alt boyutu arasında düşük düzeyde zıt yönlü bir ilişki saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle “Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” boyutunda siber kaytarma düzeyleri *artan* öğretmenlerin “yoğunlaşma” boyutundaki işe tutkunluk düzeyleri *azalmaktadır*. “Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri” Doorn’a (2011) göre geliştirme davranışı olabilir. Geliştirme davranışları kişisel gelişim ile ilgilidir. Anandarajan ve diğerlerine (2004) göre çalışanların sanal âlemde öğrenme amacıyla gezmesi, onların öğrenme süreçlerine katkıda bulunarak streslerini azaltabilir, onların gelişimine katkıda bulunabilir. Bu bakımdan olumludur. Öte yandan yoğunlaşma; bireyin işine tam anlamıyla konsantre olarak mutlu olması, bu sayede zamanın nasıl geçtiğini anlamaması ve işinden kendini alıkoyma güçlüğü çekmesi şeklinde ifade edilmektedir

(Schaufeli ve Bakker, 2004a). Bu bakımdan bu da olumludur. Bu bağlamda bu iki olumlu durum arasındaki ilişkinin pozitif düzeyde olması beklenirken araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre zıt yönde bir ilişki bulunmuştur. Bunun sebebi olarak da araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin ve eğitim örgütlerinin farklı özelliklerde oluşu ile yönetsel ve politik koşullar sayılabilir.

Araştırmanın sekizinci alt problemine yanıt vermek amacıyla, araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin siber kaytarma nedenleri ile işe tutkunlukları arasındaki ilişkiler betimsel istatistik teknikleriyle incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre toplamda bakılacak olursa; öğretmenlerin siber kaytarma nedenleri ile işe tutkunluk düzeyleri arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Siber kaytarma nedenleri ve iş tutkunluğuna ait alt boyutlar ele alındığında ise; siber kaytarma nedenlerinden “Eğlence, Dinlence ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler“ alt boyutuyla işe tutkunluğun dinçlik alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan “Araştırma, Öğrenme ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler“ alt boyutu ile işe tutkunluğun adanmışlık boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

### 5.3. Öneriler

Günümüzde internete bağlanmak için birçok teknolojik alet ve cihaz hayatımızın bir parçası haline gelmiştir. Geçmişten geleceğe teknolojik gelişmeye bağlı olarak hiyerarşik bir sıralama yapacak olursak internete bağlanmak için masa üstü bilgisayarlara, diz üstü bilgisayarlara, tabletlere ve cep telefonlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Teknolojik gelişmelerin bir çığ gibi büyüyerek ve katlanarak geldiği günümüzde ise geleceği kestirmek zordur. Dördüncü endüstri devrimi (Industry 4.0), nesnelerin interneti (internet of things: IOT), robotik teknolojisi (robots), büyük data (big data), bulut teknolojisi (cloud technology), yapay zeka (AI) gibi pek çok kavram hayatımıza girdi veya girmek üzeredir. Bu bağlamda Dünya yeni bir dönemin içine girmek üzeredir. Bu duruma karşı koymak/yasaklamak/engellemek mümkün değildir. Yapılan bu araştırma internetin her alanda olacağı bu çağda oldukça önem arz etmektedir.

- Türkçe alanyazın incelendiğinde; işe tutkunluk ve siber kaytarma kavramlarının literatüre yeni giren kavramlar olduğu görülmektedir. Bu sebeple işe tutkunluk ve siber kaytarma kavramlarının farklı kavramlarla, farklı örneklemeler üzerinde ve farklı boyutlardan araştırılması büyük faydalar sağlayabilir.

- Bu çalışmaya benzer çalışmalar ülkemizin farklı şehirlerinde yapılabilir.



▪ Bunun yanı sıra; günümüz teknoloji çağında kısıtlamalar ve yasaklamalar yerine internet teknolojisini etkin bir şekilde ve verimli kullanabilecek öğretmenler yetiştirilmesi MEB tarafından ulusal çapta hizmet içi eğitimler planlanıp uygulanabilir. Bu bağlamda okul yöneticilerine de gerekli yönetim ve liderlik anlayışları kazandırılabilir.

▪ Öğretmenler siber kaytarma faaliyeti olarak değil, işinin bir parçası olarak; velilere ve öğrencilere ulaşma, iletişim ve güven kazanma, sosyalleşme bağlamında sosyal medya kanallarını etkili bir şekilde kullanabilir.

▪ Siber kaytarma faaliyetlerini en aza indirebilecek ve bireylerin iş tutkunluklarını artıracak sorumluluklar verilebilir.

▪ Örgütsel bağlılık, örgütsel sosyalleşme, yönetim ve liderlik konularında gelişme sağlayıcı önlemler alınarak siber kaytarma faaliyetleri minimize edilebilir.

▪ Bireylerin sosyal ihtiyaçlarını internet dışındaki ortamlarda giderebilecekleri ve işten zevk almalarını sağlayacak aktiviteler ile işe tutkunluk seviyeleri artırılabilir.

Yapılan bu çalışmanın iş gücü kaybını önlemeye, gelecekte buna paralel yapılacak olan araştırmalara örnek olabileceği, alana katkı sağlayabileceği, öğretmenlere, okul yöneticilerine, eğitim personeline, akademisyenlere, araştırmacılara, kurum ve kuruluşlara yol gösterebileceği öngörülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Abidin, R., Abdullah C.S., Phd, Hasnan, N., Phd & Bajuri A.L. (2014). Relationship of cyberloafing behavior with big five personality traits. *Aust. J. Basic & Appl. Sci.*, 8(12), 61-66.
- Ahmad, Z. & Jamaluddin, H.(2010). Computer Usage Policy and Employees' Attitude Towards Cyberloafing. Conference Paper.
- Akca, A. (2013). *Okul yöneticilerinin iş dışı internet kullanım (siber aylaklık) davranışlarının incelenmesi*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akın, A., Ulukök, E., ve Arar, T. (2017). *Analyzing the relationship between organizational justice and cyberloafing: a study in a public university*. 4th Multidisciplinary Conference Prag: RSEP International Conferences on Social Issues and Economic Studies.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 2 - 3.
- Anandarajan, M., Devine, P., & Simmers, C. A. (2004). *A Multidimensional Scaling Approach to Personal Web Usage in the Workplace*. In *Personal web usage in the workplace: A guide to effective human resources management*. IGI Global, 61-79.
- Anandarajan, M., & Simmers, C. (Eds.). (2004). *Personal web usage in the workplace: A guide to effective human resources management*. IGI Global.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 82, 21-46.
- Arı, S. G. ve Bal, Ç. E. (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Celal Bayar Üniversitesi, İ. İ. B. F.*, 15(1), 131-148.
- Arık, M. (2016). *Eğitim fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarının sanal kayıtma düzeylerinin yordayıcısı olarak örgüt iklimi: İstanbul ili örneği*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Attridgea, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: a review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: tekstil sektöründe bir inceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9, 167.
- Bakker, AB. ve Demerouti, (2008). *Towards a model of work engagement*. *Career Development International*, 13(3),209-223.

- Bal, E. A.(2008). *Self-efficacy, contextual factors and well-being: the impact of work engagement*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bal, E. A. (2009). *Gönülçelen Şirketler*. İstanbul: Beta.
- Başoda, A. (2017). İşe tutkunluk: kavramsal açıdan bir inceleme. *Uluslararası Tarih Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17, 71-98
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Bezuidenhout, A. ve Cilliers, F. (2011). Age, burnout, work engagement and sense of coherence in female academics at two south african universities. *South African Journal of Labour Relations*, 35(1),61-80.
- Blanchard, A. L., ve Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: the role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behaviour*. 24, 1067–1084.
- Blau, G., Cook, K. W., & Yang, Y. (2006). Testing a measure of cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9-17.
- Bock, G., HO, S.L. (2009). Non-work related computing (nwrc). *Communications of the ACM*, 52, 124-128.
- Borenstein, M., Hedges, L.V., Higgins, J.P.T. & Rothstein, H.R. (2009). *Introduction to Meta-Analysis*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd. Publication.
- Budak, G., ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2).
- Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı* (25.Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- 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.
- Cheng, J.W., Chang, SC., Kuo, JH., Cheung, YH. (2014). Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. *Industrial Management and Data Systems*, 114, 818.
- Cohen, J. (1994). The earth is round (p < .05). *American Psychologist*, 49, 997-1003.
- Çavuşoğlu, S., ve Pamukçuoğlu, B.T, (2017). İş tatmininin sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19) 430-444.

- Delay, G. (2007). *Relationship between the variables of organizational trust, job engagement, organizational commitment and job involvement*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altun-Dilek, S. (2015). *Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Doğan, E. (2002). *Çalışanın işine cezbolması: dönüştürücü liderlik tarzının, lidere olan güvenin, güçlenmenin ve negatif/pozitif duygulanımın etkileri*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, S., Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2007, 29, 38 - 39.
- Doorn, O. N. (2011). *Cyberloafing: a multi-dimensional construct placed in a theoretical framework*. Yüksek lisans tezi. Eindhoven University of Technology, Department of Industrial Engineering and Innovation Sciences. Eindhoven.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *Sakarya: 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*.
- Erickson, J. B., Dembe, A. E., Delbos, R. G., & Banks, S. M. (2005). Impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. *Occupational And Environmental Medicine*, 62(9), 588-597.
- Esen, E. (2011). Çalışanların örgüte cezbolması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 377-390.
- Foster, M. (2001). Be alert to the signs of employee internet addiction. *National Public Accountant*, 46, 39-40.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal Of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Friedman, W. H., (2000), Is the Answer to Internet Addiction, Internet Interdiction?, Proceedings of the Americas Conference on Information Systems (AMCIS)
- Garrett, R. K., ve Danziger, J. N. (2008). On cyberslacking: workplace status and personal internet use at work. *Cyberpsychology & Behaviour*. 11.(3), 287–292.
- 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.
- Goffman, E. (1959). Moral career of the mental patient. *Psychiatry*, 22(2), 123-142.
- Gonzalez-Roma, V. Schaufeli, W. Bakker, AB. & Lkoret, S. (2006). Burnout and work engagement: independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.

- Gorgievski, M.J. & Bakker, A.B. (2010). Passion for work: work engagement versus workaholism. In Albrecht, S.L. (Ed.), *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, (264-71).
- Greco, P., Laschinger, H. K. S., & Wong, C. (2006). Leader empowering behaviours, staff nurse empowerment and work engagement/burnout. *Nursing Leadership, 19*(4), 41-56.
- Greenfield, D. N., & Davis, R. A. (2002). Lost in cyberspace: The web @ work. *CyberPsychology and Behavior, 5*, 347-353.
- Greengard, S. S. (2000). The High Cost of Cyberslacking-Employees Waste Time Online. *Workforce, 79* (12), 22-24.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21*(1), 91-109.
- Güler, B. K. (2009). *Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi*. Kocaeli: Umuttepe.
- Günbeyi, M. ve Gündoğdu, T. (2010). Polis teşkilatının işkolik çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 11*(1), 56-63.
- Güneşer, A. B., (2007). *Effect of person-organization fit on organizational commitment and work engagement: the role of person-supervisor fit*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güngör, M., (2016). *Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: kamu ve özel sektör üzerine bir araştırma*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hakeem, IA. & Gulzar, S. (2015). Employee engagement: an empirical study of higher education sector in kashmir. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology, 4*(4), 20-26.
- Hellriegel, D., Slocum, J.V. (2007). Organizational behaviour, (11. Edition). *Thomson Learning, 59*.
- Hussain, S., & Parida, T. (2017). Exploring cyberloafing behavior in South-central Ethiopia: A close look at Madda Walabu University. *Journal of Media and Communication Studies, 9*(2), 10-16.
- Jia, H. H. (2008). *Relationships between the big five personality dimensions and cyberloafing behavior*. Yayınlanmamış doktora tezi. The Graduate School Southern Illinois University at Carbondale Department of Management.
- Johnson, K. (2007). On fire or burned out? *Harvard University Good Work Project Report Series, 49*, 5.

- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi* 68, 29-32.
- Kahn, William A., (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work/academy. *Management Journal*, 33 (4), 693-724
- Kalaycı, E. (2010). *Üniversite öğrencilerinin siber aylıklık davranışları ile öz düzenleme stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaplan, M. ve Çetinkaya, A. Ş. (2014). Sanal kaytarma ve demografik özellikler açısından farklılıklar: otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25 (1), 26-34.
- Kaplan, M., ve Öğüt, A. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: hastane çalışanları örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 1-13.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karasar, N.(2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kartal, H., İşler, L., ve Bilişli, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ve işle bütünleşmenin işten ayrılma niyetine etkisi: çağrı merkezi örneği [Özel sayı]. *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, 14.
- Kaşlı, M. (2007). İş özellikleri modelinin otel işletmelerinde uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 159-174.
- 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. *Business and Economics Research Journal*, 6(3), 129.
- Kerse, G., Soyalm, M. ve Karabey, C. (2016). Kişi-örgüt uyumu, nötrleştirme ve algılanan yönetici desteğinin sanal kaytarmaya etkisi: ampirik bir çalışma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), 100-113.
- Keser, A. ve Yılmaz, G. (2009). *İşe Bağlanma (Engagement), Çalışma Yaşamında Davranış*. Kocaeli: Umuttepe.
- Kılıç, N, G.,(2017). *Öğretmenlerin okulda internet ve teknoloji kullanımına ilişkin sanal kaytarma davranışlarının incelenmesi*. Yayımlanmış yüksek lisans tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri, İstanbul.
- Kidwell, R. E. (2010). Loafing in the 21st century: Enhanced opportunities - and remedies - for withholding job effort in the new workplace. *Business Horizons*, 53(6), 543-552.
- Kim, S. J. & Byrne, S. (2011), Conceptualizing personal web usage in work contexts: a preliminary framework. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2271-2283.

- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 608.
- Kurland, N. B., & Bailey, N. (1999). The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational dynamics*, 28(2), 53-68.
- Landers, R. N., & Lounsbury, J. W. (2006). Investigation of big five and narrow personality traits in relation to internet usage. *Computers in Human Behavior*, 22, 283-293.
- Lee, Z., Lee, Y. & Kim, Y., (2004). Personal Web page usage in organization In: M. Anandarajan and C. Simmers (editors). *Personal Web usage in the workplace: A guide to effective human resources management. Hershey, Pa.: Information Science Publishing*, 28–45. doi: 10.4018/978-1-59140-148-3.ch002
- Leiter, M.P. and Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies Research in Occupational Stress and Well Being*, 3,91–134.
- Lim, V. K. G. (2002). IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organisational justice. *Journal of Organisational Behaviour*, 23(5), 675–694.
- Lim, Vivien K. G ve Thompson S. H. Teo; (2005). prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in singapore: an exploratory study. *Information and Management*, 42(8), 1081-1093.
- Lim, Vivien K. G., ve Chen, Don Jiaqing (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4): 343-353, [http://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent.cgi?article=5983&context=lkcsb\\_research/](http://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent.cgi?article=5983&context=lkcsb_research/) sayfasından erişilmiştir.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., & Igarria, M. (2004). Development of a measure of personal web usage. *Cyberpsychology & Behavior*, 7(1), 93-104.
- Mahboubi, M., Ghahramani, F., Mohammadi, M., Amani, N., Mousav, SH., Moradi, F., Akbarzadeh, A. ve Kazemi, M. (2015). Evaluation of work engagement and its determinants in kermanshah hospitals staff in 2013. *Global Journal of Health Science*, 7(2), 170-176.
- Manche, S., Itzthum, K., Danzer, G. Klapp, BF. (2014). Surgeons' work engagement: Influencing factors and relations to job and life satisfaction. *The Surgeon*, 12(1), 181-190.
- Marquardt, C. (2016). TSB Watchlist says Fatigue is a Problem for the Freight Rail Industry. [www.sleepanddreams.com](http://sleepanddreams.com/): <http://sleepanddreams.com/?p=4068> sayfasından erişilmiştir.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What To Do About It*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley & Sons.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mengüç, B., Auh, S., Fisher, M., Haddad, A. (2013). To be engaged or not to be engaged: the antecedents and consequences of service employee engagement. *Journal of Business Research*, 66 (11), 2164.
- Mills, J.E. Hu, B. Beldona ve S. Clay, J. (2001). Cyberslacking! A liability issue for wired workplaces. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42, 34-47.
- Mudrack, P.E., (2006). Understanding workaholism: the case for behavioral tendencies, editör: r.j. burke, *Research Companion to Working Time and Work Addiction: Edward Elgar Publishing*, 108
- Needleman, S. E. (2010). A Facebook-Free Workplace? Curbing Cyberslacking. *Wall Street Journal*, May 20, 2010.
- Oravec, J. A. (2004). When Work Morphs Into Play: Using Constructive Recreation to Support The Flexible Workplace. M. Anandarajan, & C. A. Simmers içinde, *Personel Web Usage In The Workplace: A Guide To Effective Human Resources Management* 46-60. Information Science Publishing.
- Öğüt, E., Şahin, M., & Demirsel, M. T. (2013). Relationship between perceived organizational justice and cyberloafing: evidence from a public hospital in turkey. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(10), 226-233.
- Öncel, L. (2007). *Öğretmenlerin işleriyle bütünleşme düzeylerinin performansları ve iş yerlerinden ayrılma niyetleriyle ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öner, Z., H (2008), *Mediating effect of organizational justice : moderating roles of sende of coherence and job complexity on the relationship between servant leadership and work engagement*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: sanal kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14 (1), 99-114.
- Özdem, G., ve Demir, A. (2015). Okul yöneticilerinde sanal kaytarma davranışı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3).



- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özer, Ö., Saygılı, M., ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272.
- Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S. (2012). Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: sanal kaytarma (cyberloafing) ve iş ilişkilerine etkileri. *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2), 18-33.
- Özkalp, E., ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.
- Özsoy, E., Filiz, B. ve Semiz, T. (2013). İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 5, 59-68.
- Özsoy, S. ve Özsoy, G. (2013). Effect Size Reporting in Educational Research. *İlköğretim Online*, 12(2).
- Özyılmaz, A., Süner, Z. (2015). İşe adanmışlığın işyeri tutumlarına etkisi: Hatay’daki 9 işletmede yapılan ampirik araştırmanın sonuçları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(3), 143-164
- Philips, J. G., & Reddie, L. (2007). Decisional style and self-reported email use in the workplace. *Computers in Human Behavior*, 2414-2428.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. In: Quinn, M. j. (Fd). *Ethics for the Information Age* (4th ed.). Boston: Pearson.
- Rasmussen, P. (2008). *When work takes control: the psychology and effects of work addiction*. London: Karnac Books.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Essentials of organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Roberts, D. R. & Davenport, T. O. (2002). Job Engagement: Why it’s important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 29(3), 21-29.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). Typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy Of Management Journal*, 555-572.
- Runingsawitri, H.S.(2012). Role of internet experience in moderating influence of work stressor on cyberloafing. *Social and Behavioral Sciences* 57, 320 – 324.

- Ruslan, R. I., Islam, M. A., & Mat, N. (2014). *Conceptualization Of Employee Engagement: A Literature Revisit*. 7th National Human Resource Management Conference, At Universiti Utara, Malaysia.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Santos, A. S. T. (2016). *Impact of cyberloafing and physical exercise on performance: an experimental research*. Yayınlanmış doktora tezi. Universitário de Lisboa ISCTE Business School Instituto, Lisboa.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2003). *UWES – Utrecht workengagementscale, preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2003). *UWES Utrecht Work Engagement Scale* [http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_87.pdf/](http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf/) adresinden erişilmiştir.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004a). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004b). *UWES Utrecht Work Engagement Scale* [http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_English.pdf/](http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf/) adresinden erişilmiştir.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M. Gonza'lez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). Measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3,71-92.
- Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2007). Work engagement. *Managing Social And Ethical Issues In Organizations*, 135, 177.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. Research companion to working time and work addiction, 193-217.
- Schaufeli, W.B., Taris, T. W. & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1995). *Basic organizational behavior*. Hobken, NJ: J. Wiley.
- Seijts, G. H., & Crim, D. (2006). What engages employees the most or, the ten c's of employee engagement. *Ivey Business Journal*, 70(4), 1-5.

- Sheffield, L. (2010). *Job satisfaction versus employee engagement*. <http://ezinearticles.com/?Job-Satisfaction-Versus-EmployeeEngagement&id=4097852/> adresinden erişilmiştir.
- Stairs, M., & Galpin, M. (2009). *Positive engagement: From employee engagement to workplace happiness*. In: Oxford Handbook of Positive Psychology and Work. London: Oxford University Press.
- Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L.P., Schaufeli, W., Zaborila Dumitru, C. & Sava, F.A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, 17(3), 188–207. doi: 10.1108/13620431211241054.
- Şanlı, Ö., Altun, M. ve Tan,Ç. (2016). Öğretmenlerin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 39, 470-484.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). Boston MA: Allyn & Bacon.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 39-53.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers daily work engagement? *The Leadership Quarterly*, 22(1), 121-131.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M. ve Odom, M. D. (2007). Profiling cyber-slackers in the workplace: demographic, cultural, and workplace factors. *Journal of Internet Commerce*, 6(3), 75–89.
- Ugwu, FO. (2013). Work engagement in nigerian: adaptation of the utrecht work engagement scale for nigerian samples. *International Journal of Multidisciplinary Academic Research*, 1(3):16-26.
- Ünal, F. Ö. ve Tekdemir, S. (2015). Sanal kaytarma: Bir kamu kurumunda ampirik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-118.
- Vacha-Haase, T. & Thompson, B. (2004). How to estimate and interpret various effect sizes. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 473-481.
- Varol, F., Yıldırım, E. (2017). Siberaylaklık: Öğretmen adayları ve mobil teknolojiler. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 13(3).

- Villotti, P., Balducci, C., Zaniboni, S., Corbiere, M. & Fraccaroli, F. (2013). Analysis of work engagement among workers with mental disorders recently integrated to work. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 19.
- Vitak, J., Crouse, J. & LaRose, R. (2011). Personal internet use at work: understanding cyberslacking. *Computers in Human Behaviour*, 27, 1751-1759.
- Xanthopoulou, D., Arnold, B. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). Role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 235-244.
- Yağcı, M., ve Yüceler, A. (2016). Kavramsal boyutlarıyla sanal kaytarma. *International Journal of Social Sciences*, 2149-5939.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: imalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *KMU İİBF Dergisi*, 11(6), 84-99.
- Yıldırım, E. (2016). *Sınıf öğretmenleri adaylarının siberaylaklık sorununa ilişkin durum analizi*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Yıldız, B., ve Yıldız, H. (2015). İş yaşamındaki sanal kaytarma davranışlarının hukuki yönden incelenmesi. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1-17.
- Young, K.S. (1996). Internet addiction: the emerge of a new clinical disorder. *Cyberpsychology and Behavior*, 1(3), 237-244.
- Zhang, Y. (2005). Age, gender, and internet attitudes among employees in the business world. *Computers in Human Behaviour*, 21, 1-10.

**Ek 1. Araştırma İzin Belgesi**

T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 16605029/44-E.7700347  
Konu : Anket Uygulama İzni

16/04/2018

## VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nün 09/04/2018 tarih ve 7482 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimi Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Hakan SARICA'nın, " Öğretmenlerin Siber Kayıtarma Davranışları İle İşe Tutkunluk Düzeyleri Arasındaki İlişki " konulu çalışmaya yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgili yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale İlçelerinde yer alan İlkokullarda görev yapan Öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının "Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde ve bu araştırma kapsamında oluşturulan tezin linkini denizliarge@gmail.com adresine gönderilmesi kaydıyla 2017/2018 eğitim-öğretim yılı içerisinde uygulamaları Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Mahmut OĞUZ  
Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
16/04/2018  
Hakkı ÜNAL  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Güvenli Elektronik İmza  
Aşağı ile Ayrıdır

17/04/2018

Mahmut TÜR  
Memur

T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

## PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Ek:  
1-Anket Formları

Sırapıklar Mah. Saltak Cad. No: 76 20100/DENİZLİ  
Elektronik Ağ : <http://denizli.meb.gov.tr>  
e-posta: [yuksekogretimyurtdisi20@meb.gov.tr](mailto:yuksekogretimyurtdisi20@meb.gov.tr)

Ayrıntılı Bilgi İçin :Sefa GELMİŞ- Şef  
Telefon : (0 258) 265 55 54 dñhili 106  
Belgegeçeri : (0 258) 265 01 69-Strateji Şubesi

## Ek 2. Anket Kullanımı İzin Yazısı



Hakan Sarica <haksarica@gmail.com>

### ANKETİNİZİ KULLANIM İZİNİ (SİBER AYLAKLIK)

3 ileti

Hakan Sarica <haksarica@gmail.com>  
Alici: aykutakca@hotmail.com

29 Mart 2018 21:11

İyi akşamlar Sayın Hocam,

Ben Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yüksek lisans öğrencisiyim ve aynı zamanda Denizli Serinhisar Halk Eğitimi Merkezi'nde müdür yardımcısıyım. Şu anda yüksek lisans tez aşamasındayım. Danışmanım Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN ile birlikte "Öğretmenlerin Siber Kayıtarma Davranışları ile İşe Tutkunluk Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmamızda kullanmak üzere; 2013 yılında yapmış olduğunuz "Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi" konulu tez çalışmamızda kullanmış olduğunuz **Ek-1 Veri Toplama Aracı: Anket** uygulamasını kullanmak için izninizi talep ediyorum.

Selam ve saygılarımla...

Hakan SARICA  
PAU Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi Bölümü Tezli YL  
05058011459

Aykut AKCA <aykutakca@hotmail.com>  
Alici: Hakan Sarica <haksarica@gmail.com>

30 Mart 2018 14:13

Hakan Hocam merhaba,

Öncelikle yürüttüğünüz yüksek lisans tez çalışmanızda başarılar dilerim. Çalışmanızın **KAYNAKÇA BÖLÜMÜNDE REFERANS GÖSTERİLMESİ KOŞULU İLE** 2013 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Tez Çalışması kapsamında geliştirdiğim "İnternet Kullanım Etkinlikleri" ve "Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gereksinimleri" anketlerini kullanmanıza izin veriyor ve aynı zamanda çalışmamın size sunacağı katkıdan dolayı mutluluk duyduğumu da belirtmek istiyorum. Tez çalışmanızla ilgili herhangi bir konuda her zaman yardıma hazır olduğumu bilmenizi ister, çalışmanızda başarılar dilerim.

Saygılarımla  
Aykut AKCA  
Borsa İstanbul Başakşehir  
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Müdürü

### Ek 3. Veri Toplama Aracı

#### ÖĞRETMENLERİN SİBER KAYTARMA DAVRANIŞLARI İLE İŞE TUTKUNLUK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

<p><i>Sayın Meslektaşım;</i>  <i>Bu araştırma, öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Anket iki sayfadır ve cevaplanması yaklaşık 5 dk. sürmektedir. Ankette size yöneltilen tüm sorulara doğru cevaplar vermeniz, çalışmanın bilimsel bulgulara ulaşabilmesi açısından çok önemlidir. Araştırma kapsamında okulunuza ve size ait hiçbir bilgi üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Bu nedenle ankete isim vb. bilgilerinizi yazmanıza gerek yoktur. Anketi doldurmak üzere ayrıcağınız vakit ve vereceğiniz içten cevaplar için çok teşekkür ederim.</i></p> <p><i>Hakan SARICA</i>  <i>Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü</i>  <i>Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bölümü</i>  <i>E-posta: haksarica@gmail.com</i></p>					
<p><b>Cinsiyetiniz</b>  <input type="checkbox"/> Bay <input type="checkbox"/> Bayan</p>					
<p><b>Yaşınız</b>  <input type="checkbox"/> 25 ve aşağısı <input type="checkbox"/> 26-35 <input type="checkbox"/> 36-45 <input type="checkbox"/> 46-55 <input type="checkbox"/> 56 ve yukarısı</p>					
<p><b>Eğitim düzeyiniz</b>  <input type="checkbox"/> Yüksekokul / Enstitü <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora</p>					
<p><b>Pozisyonunuz</b>  <input type="checkbox"/> Müdür <input type="checkbox"/> Müdür Başyardımcısı <input type="checkbox"/> Müdür Yardımcısı <input type="checkbox"/> Öğretmen</p>					
<p><b>Bulduğunuz pozisyonda kaç yıldır çalışıyorsunuz</b>  <input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1 - 5 yıl <input type="checkbox"/> 6 - 10 yıl <input type="checkbox"/> 10-15 yıl <input type="checkbox"/> 16 yıl ve yukarısı</p>					
					<b>Katılma Derecesi</b>
<p><i>Aşağıda yer alan 17 ifade işinizde nasıl hissettiğinizle ilgilidir. Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyun ve işinizle ilgili ifadelere katılma derecenizi sağ sütunda bulunan seçenekleri işaretleyerek belirtiniz.</i></p>					
					Hiç Katılmam
					Az Katılım
					Orta Derecede Katılım
					Çok Katılım
					Tam Katılım
1.Okulda kendimi enerji dolu hissederim.					
2.Öğretmenlik mesleğini anlamlı ve amaç yüklü buluyorum.					
3.Sınıfta zamanın nasıl akıp gittiğini/nasıl geçtiğini anlamam.					
4.Okuldayken kendimi güçlü ve dinç hissediyorum.					
5.Eğitim ile ilgili konulardan şevk duyuyorum; çok hevesliyimdir.					
6.Mesleğimi icra ederken işimden başka bir şey düşünmem.					
7.Öğretmenlik mesleği bana ilham verir.					
8.Her gün okuluma seyerek giderim.					
9.Yoğun olarak çalıştığımda kendimi mutlu hissederim.					
10.Yaptığım işle gurur duyuyorum.					
11.Kendimi işime kaptırıyorum.					
12.Okulda uzun zaman süreleri boyunca aralıksız çalışmaya devam edebilirim.					
13.Bana göre öğretmenlik mesleği herkesin yapamayacağı bir iştir.					
14.Çalışırken kendimden geçerim.					
15.Mesleğimi icra ederken zihnimi çabuk ve güçlü bir şekilde toparlarım.					
16.Öğretmenlikten başka bir işi yapmam çok zordur.					
17.Yolunda gitmeyen şeyler bile beni mesleğimden soğutmaz.					
<p><i>Bu bölümde yer alan 40 ifade MESAİ SAATLERİ İÇİNDE internet kullanımınızla ilgilidir. Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve katılma derecenizi sağ sütunda bulunan seçenekleri işaretleyerek belirtiniz.</i></p>					
					Neredeyse hiç
					Nadiren / tesadüfen
					Bazen
					Devamlı
					Neredeyse her zaman
1. Hafta sonunda eğlence / sosyal program yapmak için interneti kullanırım.					
2. Çevrimiçi alışveriş / fiyat araştırması yapma amacıyla interneti kullanırım.					
3. Amaçsızca internette dolaşmak için kullanırım.					
4. Yeni iş ve kariyer fırsatlarını araştırma amacıyla interneti kullanırım.					
5. Tatil rezervasyonu ve çevrimiçi bilet işlemleri için interneti kullanırım.					



	Neredeyse hiç	Nadiren / tesadüfen	Bazen	Devamlı	Neredeyse her zaman
6. Satın alınması düşünülen ürünler hakkında interneti kullanırım.					
7. Sosyal kulüp ve organizasyonlar hakkında bilgi toplamak için interneti kullanırım.					
8. Hobi ve ilgi alanlarıyla ilgili araştırma yapmak için interneti kullanırım.					
9. Sosyal medyayı takip etme / varlığını sürdürmek için interneti kullanırım.					
10. Sohbet odalarında özel yaşama ilişkin interneti kullanırım.					
11. Sanal toplulukları / forumları ziyaret etme amacıyla interneti kullanırım.					
12. Blogları takip etme amacıyla interneti kullanırım.					
13. Kişisel web sitesi üzerinde çalışma yapmak için interneti kullanırım.					
14. İş dışı e-posta gönderme / alma amacıyla interneti kullanırım.					
15. Çevrimiçi günlük finansal işlemler yapma amacıyla interneti kullanırım.					
16. Anlık ileti gönderme / alma amacıyla interneti kullanırım.					
17. İnternet reklamlarını inceleme amacıyla kullanırım.					
18. Müzik indirmek için interneti kullanırım.					
19. Çevrimiçi bahis / kumar vb. sitelere girme amacıyla interneti kullanırım.					
20. Radyo dinlemek için interneti kullanırım.					
21. Açık artırma sitelerinde alım / satım işlemleri için interneti kullanırım.					
22. Eğlence amaçlı haberleri takip etmek için interneti kullanırım.					
23. Çevrimiçi oyun oynamak için interneti kullanırım.					
24. Spor ve magazin haberlerini takip etmek için interneti kullanırım.					
25. Video izlemek için interneti kullanırım.					
26. İlan ve fırsat sitelerini takip etmek için interneti kullanırım.					
27. Kişisel konularda araştırma yapmak için interneti kullanırım.					
28. MEB internet sitesini takip etmek için interneti kullanırım.					
29. Eğitim alanındaki akademik yayınları ve haberleri takip etmek için interneti kullanırım.					
30. Sendika ve meslek örgütlerinin web sitelerini takip etme amacıyla interneti kullanırım.					
31. Eğitim bilimleri ile ilgili siteleri takip etme amacıyla interneti kullanırım.					
32. Mevzuata yönelik araştırma yapmak için interneti kullanırım.					
33. Diğer okulların faaliyet ve başarılarını takip etmek için interneti kullanırım.					
34. Hizmet içi kurs ve seminerler hakkında bilgi edinme ve başvuru yapmak için interneti kullanırım.					
35. Haber portalları üzerinden gündemi takip etmek için interneti kullanırım.					
36. Branşı ile ilgili siteleri takip etmek için interneti kullanırım.					
37. Adres, telefon no, yol tarifi vb. bilgilere ulaşmak için interneti kullanırım.					
38. Sohbet odalarında / forumlarda eğitim üzerine tartışmalar yapma amacıyla interneti kullanırım.					
39. Devlet kurumlarının web sitelerini ziyaret etmek için interneti kullanırım.					
40. Sohbet odalarında / forumlarda diğer okullar ile ilgili bilgi toplamak için interneti kullanırım.					
<i>Bu bölümde yer alan 13 ifade mesai saatleri içerisinde iş dışı internet kullanımınıza ilişkin gerekçelerle ilgilidir. Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve katılma derecenizi sağ sütunda bulunan seçenekleri işaretleyerek belirtiniz.</i>	Neredeyse hiç	Nadiren / tesadüfen	Bazen	Devamlı	Neredeyse her zaman
1. Gündemi takip etmek					
2. Merak ettiği / ilgi duyduğu konularla ilgili bilgi birikimini artırmak					
3. Kendini geliştirmek / Yeni beceriler kazanmak					
4. Yorum yapmak / Görüş bildirmek					
5. İşten uzaklaşarak zihni boşaltmak					
6. Alım satım yaparak maddi kazanç elde etmek					
7. Günlük olarak bir veya daha fazla siteyi takip etmek					
8. İşe biraz ara vermek / Dinlenmek					
9. Boş vakitleri değerlendirmek					
10. Uzaktaki arkadaşlarla sosyal paylaşımlarda bulunmak (resim, video vb.)					
11. Alışkanlık nedeniyle bir veya daha fazla siteyi takip etmek					
12. Eğlenceli vakit geçirmek					
13. Satın almayı düşündüğü ürünlerle ilgili araştırma yapmak					



## ÖZGEÇMİŞ

<b>Kişisel Bilgiler</b>	
Adı	HAKAN
Soyadı	SARICA
Doğum Yeri ve Tarihi	DENİZLİ – 1980
Uyruğu	T.C.
İletişim Adresi ve E-Mail Adresi	Karahasanlı Mah. 2001 Sok. Umutkent-3 B9 D9 Merkezefendi Denizli haksarica@gmail.com
<b>Eğitim</b>	
İlköğretim	Fatih İlköğretim Okulu - Denizli Pamukkale Ortaokulu – Denizli
Ortaöğretim	Denizli Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Celal Bayar Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
<b>Yabancı Dil</b>	
Yabancı Dil Adı	İngilizce
Sınav Adı	PTE Academic
Sınavın Yapıldığı Ay ve Yıl	Aralık 2016
Alınan Puan	42.00
<b>(Varsa) Mesleki Deneyim</b>	
Yıl (lar)	Mesleki Deneyim
2003-2005	Suluyazı İlköğretim Okulu – Şirvan / Siirt (müdür yetkili sınıf öğretmeni)
2005-2009	Hasdal İlköğretim Okulu – Kağıthane / İstanbul (sınıf öğretmeni ve müdür yardımcılığı)
2009-2016	Serinhisar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü (çeşitli okullarda görevlendirme – öğretmenlik ve müdür yardımcılığı)
2016-2017	Yatağan Cumhuriyet İlkokulu – Serinhisar / Denizli (sınıf öğretmeni)
2017-.....	Serinhisar Halk Eğitimi Merkezi – Denizli (müdür yardımcısı)