



T.C.

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**BİREYİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL
NORMLARIN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARINA
ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Sıddık ÜNAL

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Emine KALE

Nevşehir

Ağustos, 2019

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan

Sıddık ÜNAL



TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Bireyin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Normların Sanal Kaytarma Davranışlarına Etkisi” adlı Yüksek Lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Sıddık ÜNAL

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Emine KALE

İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

KABUL VE ONAY SAYFASI

Dr. Öğr. Üyesi Emine KALE danışmanlığında Sıddık ÜNAL tarafından hazırlanan “Bireyin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Normların Sanal Kaytarma Davranışlarına Etkisi” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

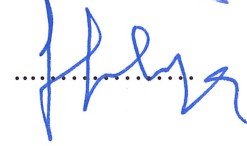
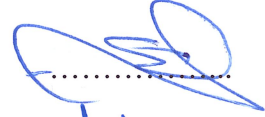
Jüri

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Emine KALE

Üye : Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

İMZA



ONAY

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun ..13../09../2019 tarih ve 2019.35902 sayılı Kararı ile onaylanmıştır.



Doç. Dr. Vedat AKTEPE
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimin süresince bana her türlü desteği gösteren, her zaman yanımda olduğunu hissettiren, tez konusunu belirlememde ve tez yazım aşamasında engin bilgileriyle bana yardımcı olan ve beni yönlendiren değerli danışmanın Dr. Öğr. Üyesi Emine KALE'ye, yüksek lisans eğitimin süresince desteklerini esirgemeyen ve her konuda yardımcı olan benim için çok değerli ve her zaman örnek alacağım hocam Sayın Prof. Dr. Şevki ÖZGENER'e, akademik camiaya ilk adımlarımı atmama vesile olan çok değerli hocam Sayın Prof. Dr. Hasan DEĞİRMENCİ'ye, tezin her aşamasında bana katkı sağlayan arkadaşım ve meslektaşım Sayın Öğr. Gör. Talip KURŞUNCU'ya, her zaman desteklerini hissettiğim yakın arkadaşlarıma ve her daim en büyük desteği ve emeği olan sevgili aileme teşekkürü bir borç bilirim

Nevşehir, 2019

Sıddık ÜNAL

ÖZET

BİREYİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL NORMLARIN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

Sıddık ÜNAL

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Ağustos 2019

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Emine KALE

Sanal kaytarma davranışı, çalışanların mesai saatleri içerisinde internet üzerinden yaptığı iş ile ilgili olmayan aktiviteleri kapsamaktadır. Bu çalışmanın amacı; örgüt içerisinde çalışan bireyin kişilik özelliklerinin ve örgütsel normların sanal kaytarma davranışları üzerine etkilerini analiz etmektir. Araştırmanın örneklemini, Nevşehir İli kamu kurumlarında büro personeli olarak çalışanlar oluşturmaktadır (n=407). Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Bireyin kişilik özelliklerinin ve örgütsel normların, sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkilerinin tespit edilmesinde korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre; kişiliğin dışa dönüklük boyutunun ciddi sanal kaytarma davranışları üzerinde negatif, kişiliğin uyumluluk ve nevroitiklik boyutları ile örgütsel normların ise ciddi sanal kaytarma davranışları üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu görülmektedir. Sorumluluk ve açıklık kişilik özelliklerinin ciddi sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Kişiliğin deneyime açıklık boyutu ile örgütsel normlar, çalışanların önemsiz sanal kaytarma davranışlarını pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Uyumluluk, sorumluluk, dışa dönüklük ve nevroitiklik kişilik özelliklerinin ise önemsiz sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Beş Faktör Kişilik Özelliği, Örgütsel Normlar, Sanal Kaytarma Davranışı, Büro Personeli

ABSTRACT

PERSONAL CHARACTERISTICS OF INDIVIDUAL AND THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL NORMS ON THE BEHAVIORS OF CYBERLOAFING

Sıddık ÜNAL

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences

Department of Business Administration, M.B.A, August 2019

Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Emine KALE

Cyberloafing behavior includes activities that are not related to the work performed by the employees during the working hours on the internet. The aim of this study is to analyze the effects of personality traits and organizational norms on cyberloafing behaviors. The sample of the study consists of the employees of public institutions in Nevşehir province (n=407). Survey technique was used as data collection tool. Correlation analyses and multiple linear regression analyses were used to determine the effects of personality traits and organizational norms on cyberloafing behaviors. According to the results of regression analyses; it is seen that the extraversion dimension of the personality has a negative effect on serious cyberloafing behaviors, the agreeableness and neuroticism dimensions have a positive effect on the serious cyberloafing behaviors. Conscientiousness and openness traits do not have a significant effect on cyberloafing. The dimension of openness to experience and organizational norms have a positive and significant effect on the employees' cyberloafing behaviors. Agreeableness, conscientiousness, extraversion and neuroticism personality traits do not have a significant effect on unimportant cyberloafing behaviors.

Keywords: Five Factor Personality Traits, Organizational Norms, Cyberloafing Behavior, Office Staff

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK...	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	IV
TEŞEKKÜR	V
ÖZET	VI
ABSTRACT	VII
İÇİNDEKİLER.....	VIII
KISALTMALAR	XI
TABLOLAR LİSTESİ	XII
ŞEKİLLER TABLOSU.....	XIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

BEŞ BÜYÜK KİŞİLİK ÖZELLİĞİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. KİŞİLİK KAVRAMI VE TANIMI.....	5
1.2. KİŞİLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	8
1.2.1. Kalıtsal Faktörler.....	8
1.2.2. Ailesel Faktörler.....	9
1.2.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler	10
1.2.4. Sosyal Sınıf Faktörleri	11
1.2.5. Coğrafi ve Fiziksel Faktörler	12
1.3. KİŞİLİK MODELLERİ	12
1.3.1. A Tipi ve B Tipi Kişilik Modeli.....	13
1.3.2. Myers-Briggs Kişilik Tipi Modeli	15
1.3.3. Beş Faktör Kişilik Modeli.....	15
1.4. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ.....	17
1.4.1. Sorumluluk.....	20
1.4.2. Dışa Dönüklük	21

1.4.3.	Uyumluluk	21
1.4.4.	Duygusal Denge (Nevrotiklik).....	23
1.4.5.	Açıklık.....	24

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL NORMLARIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1.	NORMUN TANIMI.....	25
2.2.	NORMLARIN OLUŞUMU VE GELİŞİMİ	27
2.3.	NORMLARIN SINIFLANDIRILMASI.....	29
2.4.	NORMLARIN ÖRGÜTLER ÜZERİNDEKİ İŞLEVLERİ	33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SANAL KAYTARMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

3.1.	SANAL KAYTARMA KAVRAMI	36
3.2.	SANAL KAYTARMA ETKİNLİKLERİNİN SINIFLANDIRILMASI	38
3.2.1.	Sosyal Etkinlikler	38
3.2.2.	Bilgi Veren Etkinlikler	38
3.2.3.	Boş Vakit Etkinlikleri	39
3.2.4.	Sanal Duygusal Etkinlikleri	39
3.3.	SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ SINIFLANDIRILMASI..	39
3.4.	SANAL KAYTARMAYA NEDEN OLAN ETKENLER.....	42
3.4.1.	Örgütsel Etkenler	42
3.4.1.1.	Örgütsel Politikalar	42
3.4.1.2.	Kişisel İnternet Kullanım Kuralları	43
3.4.1.3.	Örgütsel Özellikler.....	44
3.4.1.4.	Çalışma Grubu Normları	45
3.4.2.	İş İle İlgili Etkenler	45
3.4.2.1.	İş İle İlgili Talepler ve Kaynaklar.....	46
3.4.2.2.	İş Yüğü.....	47
3.4.3.	Kişisel Etkenler	47
3.4.3.1.	Kişilik Özellikleri	47

3.4.3.2.	Kişisel Ahlaki Normlar	48
3.4.3.3.	Psikolojik Bağımlılık	48
3.4.3.4.	Psikolojik Direnç	49
3.4.3.5.	Tükenmişlik	49
3.4.3.6.	İş Yerinde Can Sıkıntısı	49
3.4.3.7.	Görev Süresi	50
3.4.3.8.	Görev Pozisyonu	50

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BİREYİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL NORMLARIN

SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARINA ETKİSİ ÜZERİNE

BİR ARAŞTIRMA

4.1.	ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	51
4.2.	MODEL VE HİPOTEZLER	53
4.3.	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	58
4.3.1.	Evren ve Örneklem	58
4.3.2.	Ölçekler	59
4.3.3.	Verilerin Analizi	60
4.4.	ARAŞTIRMA BULGULARI	60
4.4.1.	Veri Eleme Aşaması	60
4.4.2.	Geçerlik ve Güvenirlilik	61
4.4.3.	Katılımcıların Demografik Özellikleri	64
4.4.4.	Tanımlayıcı İstatistikler	65
4.4.5.	Kişilik Özelliklerinin ve Örgütsel Normların Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi	66
4.4.6.	Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Demografik Değişkenlerine Göre İncelenmesi	69
	SONUÇ	74
	KAYNAKÇA	79
	EKLER	97
	ÖZGEÇMİŞ	103

KISALTMALAR

- DD** : Dışa Dönüklük
U : Uyumluluk
SO : Sorumluluk
NEV : Nevrotiklik
AC : Açıklık
ON : Örgütsel Normlar
OSK : Önemsiz Sanal Kaytarma
CSK : Ciddi Sanal Kaytarma
BYG : Birleşik Yapı Güvenilirliği
OAV : Ortalama Açıklanan Varyans
DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1 Kişiliğin “Beş Büyük” Boyutu	19
Tablo 2.1 Düzenlerin Sınıflandırılması.....	27
Tablo 2.2 Normların Sınıflandırılması.....	31
Tablo 4.1. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 4.2. Ölçeklerin Güvenirlikleri.....	64
Tablo 4.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	65
Tablo 4.4. Ölçüm İfadelerine İlişkin Frekans Analizi Ve Ortalama Değerler.....	66
Tablo 4.5. Kişilik Özellikleri, Örgütsel Norm ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki	67
Tablo 4.6. Kişilik Özelliklerinin ve Örgütsel Normun Ciddi Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi.....	67
Tablo 4.7. Kişilik Özelliklerinin ve Örgütsel Normun Önemsiz Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi.....	68
Tablo 4.8. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi	69
Tablo 4.9. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi	69
Tablo 4.10. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yaşlarına Göre İncelenmesi	70
Tablo 4.11. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesi	70
Tablo 4.12. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin İnternette Kalma Sürelerine Göre İncelenmesi	70
Tablo 4.13. Hipotezlere İlişkin Analiz Sonuçları.....	71

ŞEKİLLER TABLOSU

Şekil 2.1. Eylemlerden Değerlere Norm Sürecinin Oluşumu	28
Şekil 3.1. Sanal Kaytarma Etkinliklerinin Sınıflandırılması.....	38
Şekil 3.2. Sanal Kaytarma Davranışlarının Sınıflandırılması	39
Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli.....	53



GİRİŞ

Bilgi çağı olarak adlandırılan bu çağda, internetin günlük hayatta ve iş ortamında kullanımının yaygınlaşmasıyla, insanların bilgiye ulaşması çok daha kolay hale gelmiştir. Günlük hayatın bir parçası olan teknolojik cihazlar bireylerin her ortamda internete ulaşmasına imkan sağlamıştır. İnternet ve akıllı telefonların günlük hayatta çok yaygın olarak kullanılması avantajlarının yanında bazı sıkıntıları da beraberinde getirmiştir. İş ortamında internetin olması çalışanları işten uzaklaştırarak iş dışı faaliyette bulunmalarına neden olmaktadır. Teknolojinin gelişmesiyle çalışma saatlerinde içerisinde birey görev ve sorumluluklarını yerine getirmeyip, kişisel internet kullanımıyla zamanının büyük bir kısmını boşa harcamaktadır. Üretkenlik karşıtı olarak kabul edilen sanal kaytarma davranışının nedenleri araştırmalara konu olmuş ve son dönemlerde üzerinde fazlasıyla durulmuştur.

Sanal kaytarma, bireyin çalışma ortamında bilişim teknolojilerinden faydalanırken, kendisine verilen internet kullanım haklarını kötüye kullanarak çalışma saatleri içerisinde kurumun internet bağlantısı ile kendine ait e-postalarını kontrol etmesi, iş ile ilgili olmayan web sitelerini gezmesi vb. kişisel internet kullanımına yönelik faaliyetleridir. Bilişim teknolojilerinin çok çabuk gelişmesi ile sanal kaytarma sadece çalışma ortamının internet erişim imkânları ile değil, kişisel internet erişimi sunan bütün teknolojik cihazlar kullanılarak da gerçekleştirilen kaytarma davranışlarıdır (Kaplan ve Ögüt, 2012: 4). Lim (2002: 675) sanal kaytarmayı; iş ortamında çalışanların, örgütün internetini çalışma saatleri içerisinde kendi özel işleri için kullanmaları şeklinde tanımlamıştır. Çalışanların işyerinde sanal kaytarma davranışlarını etkileyen bazı bireysel ve örgütsel unsurlar bulunmaktadır. Sanal kaytarma davranışlarını etkileyen bireysel unsurlardan birisi, çalışanların kişiliğidir.

Kişilik, bireyin çevresine adapte olmasını sağlayan özellikleri kapsayan ve günlük dilde çok sık kullandığımız insanın tüm konuşma tarzını, dış görünümünü ve yeteneklerini içeren geniş kapsamlı bir kavramdır. Bilim insanlarının üzerinde çok durduğu bu konu geçmişten günümüze dikkatleri üzerine çeken, birçok araştırma ve çalışmaya konu olan ve giderek önemi artmakta olan bu kavram üzerine halen araştırmalar devam etmektedir. Kişilik üzerine yapılan çalışmalar sonucunda

davranış bilimcilerinin varmış olduğu ortak nokta ise, bireyi diğerlerinden ayıran özelliklerin tümü olarak kabul edilmekte ve değerlendirilmektedir (Yurtsever, 2009: 3). Son derece tutarlılık gösteren ve özel bir yapıya sahip olan yetişkin bir birey bununla beraber karmaşık bir varlık olarak da kabul edilmektedir. Bireyi diğer bireylerden farklı kılan ve onu diğerlerinden ayıran en önemli özelliği kişiliğidir (Lawrence, 1970: 3; Zel, 2001). Bireyin kişilik özellikleri “beş faktör kişilik modeli” ile incelenmektedir. Yaygın bir şekilde kullanılan beş faktör kişilik modeli, kişiliğin değerlendirilmesinde çok sık kullanılmaktadır (Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012: 81). Her bir boyutun iki zıt özelliği temsil ettiği bu faktörler beş boyuttan oluşmaktadır (Yelboğa, 2006). Beş faktör kişilik modeline göre belirlenen kişilik tipleri *açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, nevrotiklik ve uyumluluktur* (McCrae ve Costa, 1997: 509).

Her bireyin farklı bir kişilik yapısına sahip olması nedeniyle, bireylerin davranışları, duygu ve düşünceleri, algıları ve alışkanlıkları birbirinden farklılık göstermektedir. Dolayısıyla, işle ilgili olmayan e-mailleri kontrol etme, haber sitelerinde veya sosyal medyada vakit geçirme, online oyunları oynama, sohbet odalarına katılma gibi sanal kaytarma davranışları da bireylerin kişiliğine göre değişmektedir.

Örgüt içinde kabul gören normlar da bireylerin davranışları üzerinde etkilidir. Norm, Felsefe sözlüğünde “bir sosyal grubun kendisi için ilke edindiği ve grup üyelerinin davranışlarını yönlendiren davranış kuralları bütünü, ahlâk alanında doğru eylemi belirleyen kural, uygun davranış için standart, eylemlerde temele alınan davranış ilkesi, değeri yargılamak ya da değer biçmek için kullanılan ölçü” olarak tanımlanmıştır (Cevizci, 2000: 668). Normlar toplum nezdinde kabul görmüş, insan davranışlarını yönlendiren, insanların birbirleri ile olan ilişkilerinde uyulması beklenen ve biçimsel olmayan kurallardır. Bu kurallara uyulmaması durumu toplum içerisinde tepki doğurabilecek birtakım sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Weber, 2004: 74). Örgütsel norm ise, gruba yani örgüte aidiyet duyan bireylerin grup içi bireysel faaliyetleri ve birbirleri ile karşılıklı ilişkilerinde uymak durumunda kaldıkları kurallar bütünüdür. Yine daha genel bir tanım yapmak gerekirse örgütü ilgilendiren herhangi bir durumda beklenen davranış tarzı ile ilgili standartlaştırılmış genellemelerdir (Barlı, 2007: 8-9).

Bireyin içinde bulunduğu örgütün normları ve örgütün üyeleri arasında kabul gören kuralların sanal kaytarma davranışlarına etkisi olduğu düşünülmektedir. Yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının bireyin mesai saatleri içerisindeki kişisel internet kullanımına karşı sergiledikleri tutum ve davranışları bireyin kaçma davranışı sergilemesine neden olduğu düşünülmektedir. Kurumun çalışana sağladığı donanımlar ve mesai saatleri içerisindeki kişisel internet kullanımıyla ilgili politikası bireyi sanal kaytarma davranışına yönelmesine neden olmaktadır.

Bu bilgiler ışığında kamu kurumlarında çalışan personelin bireysel özelliklerinin ve örgütsel normların sanal kaytarma üzerinde etkisi olduğu ve iş dışı internet kullanımının iş verimliliğini azalttığı düşünülmektedir. Literatürde çalışanların kişilik özelliklerinin sanal kaytarma etkisini inceleyen bazı çalışmalar bulunmasına rağmen (örn. Gülduran, 2018), bireyin kişilik özellikleri, örgütsel normlar ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkileri birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle böyle bir çalışma mevcut neden sonuç ilişkilerini ortaya çıkarması ve daha sonra çalışma yapacak araştırmacılara yol göstermesi açısından büyük önem arz etmektedir. Ayrıca bireylerin sanal kaytarma davranışlarında kişilik özellikleri ve örgütsel normların etkisinin analiz edilerek anlaşılması, işyerinde üretkenlik karşıtı bir davranış olarak görülen sanal kaytarma davranışını azaltmak isteyen yöneticilere de yol gösterici olacaktır.

Çalışmanın amacı, bireyin kişilik özelliklerinin ve örgütsel normların sanal kaytarma üzerindeki etkilerini analiz etmektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada; kişilik özellikleri sanal kaytarmayı nasıl ve ne yönde etkilemektedir? örgütsel normların sanal kaytarma üzerindeki etkisi söz konusu mudur? sorularına yanıt aranmaktadır. Bu sorulara yanıt aramak için Nevşehir ili kamu kurumlarında büro personeli olarak çalışan bireylerin kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışları üzerine etkisi olup olmadığı, ayrıca örgütsel normların sanal kaytarma davranışları üzerine etkisi olup olmadığını belirlemek amacıyla bir saha araştırması yapılmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Bu doğrultuda araştırmanın örnekleme, Nevşehir İli kamu kurumlarında çalışan büro personelleri olarak belirlenmiştir.

Bu çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır: *Birinci bölümde*; kişilik kavramı, kişiliği etkilen faktörler, kişilik tipleri, beş faktör kişilik modeli ve alt boyutları

hakkında detaylı bilgi verilmiştir. *İkinci bölümünde*; normlar, normların oluşumu, normların sınıflandırılması, örgütsel normlar ve bu normların özellikleri ve işlevleri hakkında detaylı bilgi verilmiştir. *Üçüncü bölümünde*; sanal kaytarma, sanal kaytarma davranışları, sanal kaytarma etkinlikleri ve sanal kaytarmaya neden olan etkenler derinlemesine araştırılıp bunun altında yatan nedenler üzerinde durulmuştur. *Son bölümünde* ise, Nevşehir İlinde kamu kurumlarında çalışan büro personellerin sanal kaytarma davranışlarında, kişilik özellikleri ve örgütsel normların etkisinin olup olmadığını belirlemek adına yapılan bir alan araştırmasının bulgularına yer verilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

BEŞ BÜYÜK KİŞİLİK ÖZELLİĞİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Çalışmanın ilk bölümünde kişilik, kişiliğin tanımı, kişiliği etkileyen faktörler, kişilik modelleri ve beş faktör kişilik modeli ayrıntılı şekilde incelenmiş, bu çalışmalarla benzer kavramlarla ilişkisi ve konuyla ilgili daha önce yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

1.1.KİŞİLİK KAVRAMI VE TANIMI

Eski çağlardan günümüze kadar birçok düşünür ve araştırmacı kişilik konusunda çeşitli varsayım ve görüşler öne sürmüştür. Ortaya konulan bu görüşler ve varsayımlar psikoloji biliminin, ayrı bir disiplin olarak kabul edilmesiyle birlikte ancak test edilmeye ve doğrulanmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda öne sürülen görüş ve önermeler bilimsel açıdan kısmen veya çoğunlukla test edilebilmiş ve benzer kuramsal ilişkiler doğrultusunda çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Kısacası psikoloji biliminin ayrı bir disiplin olarak ortaya çıkışı yeni teori ve görüşleri beraberinde getirmiştir. Kişilik kavramı da ortaya çıkan yeni teori ve görüşlerle birlikte farklı tanımlamalarla ortaya konmaktadır (John, Hampson ve Goldberg 1991: 348; McAdams 1995: 365). Bu nedenden dolayı literatür içerisinde birçok kişilik tanımına rastlanmaktadır. Yapılan tanımlar kişilik kuramlarını baz alarak oluşturulmuştur. Kişilik doğrudan doğruya gözlemlenemez. Dolayısıyla kişilik psikolojisi alanının kuramsal ve deneysel çalışmalarının amacı gözlemlenebilen ve ölçülebilen davranışlardan yola çıkılarak bu davranışların temelini oluşturan süreçleri

keşfetmektir. Kişilik üzerine oluşturulmuş teoriler ve kavramlar kişilik konusunda farklı bir bakış açısına sahip olsa da hepsinin birleştikleri ortak nokta, “kişilerin davranışlarının belirli kişisel özelliklerden etkilendiği” görüşüdür. Kişilik konusunda sahip olunan farklı bakış açıları bireylerin genel olarak kim olduğuna işaret eden kişilik kavramı için birçok tanımlama yapılmasına neden olmuştur (Sığı ve Gürbüz, 2013: 98).

Kişiliğin karşılığı olarak diğer bazı dillerde kullanılan personality, personalité, pers nlichkeit sözcükleri, Latince “persona” kelimesinden türemiştir. “Persona”, tiyatro oyuncularının oynadıkları farklı rollere göre yüzlerine taktıkları maske anlamına gelmektedir. Dolayısıyla kişiliğin bir tarafı, insanların diğer insanlarla olan ilişkilerinde takındığı tavır, yaptığı davranış, başka bir ifadeyle ilişkilerinde taktığı maskedir.  evresiyle sürekli ilişki içerisinde bulunan insanlar, genellikle duygularını, düşüncelerini, tutum ve davranışlarını farklı şekillerle ifade etmeye çalışmaktadır. İnsanların bir kısmında bu durum süreklilik arz etmektedir. Bir kısmı ise duruma ve şartlara göre kendini diğer insanlara olduğundan farklı bir şekilde göstermeyi tercih etmektedir (Köknel, 1985: 21). Başka bir deyişle, bireyler sürekli ya da zaman zaman bir maske kullanarak kendisini diğer insanlara, ya kendisinin istediği ya da çevresindeki insanların kendisinden beklediği gibi başkalarına göstermeye çalışmaktadırlar. Bu yüzden kişilik kavramı, insanların başka insanlarla kurduğu ilişkiler içerisinde ortaya çıkan karşılıklı tepkiyi ve kendisini diğer insanlara farklı şekilde göstermelerini içermektedir (Köknel, 1985: 22).

Kişilik üzerine çalışma yapan ilk kişi Allport’dur. 1950-1954-1961 yıllarında ele aldığı eserleri ile kişiliği anlamak için, psikanalitik kuramın incelediği şekilde ne çok derine inmenin, ne de davranışçı kuramın incelediği şekilde çok yüzeyde kalmanın yararlı olduğuna olan inancını ortaya koymuştur. Allport, her bir bireyin biricikliğinin önemini vurgulayarak, kişiliği ortaya koymanın ve onu anlamının en iyi yönteminin o an içinde bulunulan bağlamla değerlendirmek olduğunu öne s rmuşt r (www.dpsikiyatri.com/GordonAllport.asp, 2019).

Kişilik genel anlamda bireyin toplum ile uyumlu olmasını belirleyen kendine özgü davranış şekilleri ve düşünme biçimi olarak kavramlaştırılmaktadır (Aydın, 2017:

127). Türk Dil Kurumunun yaptığı tanıma göre kişilik; “bireyin toplumsal hayatı içinde edindiği alışkanlıkların ve davranışların bütünü olarak ifade edilmektedir” (sozluk.gov.tr, 2019). Ayrıca kişilik kavramı kişilerin belli olan, tutarlı ve değişmeyen özelliklerin tamamını ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle bireylerin benzerlik gösteren duygu, düşünce ve davranışlarındaki farklılıkları meydana getiren birtakım özellikler bütünüdür (Özkalp vd., 2003: 45). Başka bir tanıma göre ise bireylerin, diğer kişilerle olan ilişkilerindeki davranışlarının tamamıdır (Robbins, 1996: 53). Kişilik kavramı için yapılan birçok tanımın ortak noktası, bireyin alışkanlıkları ve davranışları bireyin kişiliğini belirlediğini görüşünü savunmaktadır.

Kişilik kavramının yerine günlük hayatta birçok farklı kavram kullanılmakla beraber kişilik ifadesi karakter ve mizaç gibi farklı kavramlarla karıştırılmaktadır. Bu kavramlardan bazıları kişiliğin ana unsurları olarak karşımıza çıkmaktadır. Karakter, yetenek ve mizaç kişiliği oluşturan üç ana unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Özkan, 2017: 14).

Kişiliğin ana unsurlarından olan karakter; her zaman iyiliğin, erdemin ve ahlaki olgunluğun temel gereklilikleri olarak görülüp saygı duyulan bir dizi içsel özelliği geliştiren bir kavramdır. Daha açık ifade etmek gerekirse, karakter belli durumlarda belli şekilde davranma eğilimidir (Turan ve Ulusoy, 2016: 212).

Kişiliğin diğer bir unsuru olan mizaç ise; bireylerde doğuştan var olan, bu doğuştan gelen kalıtsal niteliği ile kişiliğin bir kısmını oluşturan, bireylere özgü ayırt edici birtakım özelliklerdir (Kazdin, 2016).

Kişiliğin üçüncü unsuru olan ve kişiliğin bir diğer yönünü teşkil eden yetenek ise; kişinin davranışa dönüşerek üretkenliği ön plana çıkararak hissetme, düşünme ve davranma kabiliyetini belirleyen, bireyi belirli bir alanda ustalaştıran, potansiyelini meydana getiren, performansını artırıp ve başarısını üst düzeylere çıkarmasını sağlayan kabiliyetlerin tamamı, doğuştan var olan güç olarak tanımlanmaktadır (Şahin, 2015: 3).

1.2.KİŞİLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Literatürde yer alan çoğu araştırmada kişiliği etkileyen faktörler değişik başlıklar altında değerlendirildiğinden dolayı kişiliği etkileyen faktörleri gruplandırmak zor olmaktadır. Sonuç olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde kişiliği etkileyen faktörleri iki ana grupta incelemek doğru olacaktır. Birinci grup “kalıtsal faktörler” dir. İkinci grup ise “bireyin kendisi ile çevresinden kaynaklanan faktörler” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin kendisi ve çevresinden kaynaklanan faktörleri ise “coğrafi faktörler - sosyal sınıf faktörleri - kültürel faktörleri - ailesel faktörler” olarak ayırmak mümkündür (Erkuş ve Tabak, 2009; Tekin vd., 2012; Özgüven, 2003: 28-29; Özkalp ve Kırel, 2010: 75; Özsoy ve Yıldız, 2013: 6). Buradan yola çıkarak bireyin kişilik gelişiminde kalıtsal ve çevresel faktörleri araştırmak önem arz etmektedir.

1.2.1. Kalıtsal Faktörler

Kalıtsal faktörlerin kişiliğin oluşumundaki rolü oldukça karmaşıktır. Genetik yoluyla bireylere etki eden bazı özellikler, kişilik yapısının oluşumunda etkilidir. Bireyin boyu, göz, ten ve saç rengi gibi özellikler kalıtımla ilgilidir. Ayrıca genetik bir hastalığa sahip olmak veya engelli olmak bireyin kişiliğinin oluşumunda ya da kişilik yapısında belirli bir etkiye neden olabilir (Koptagel, 1982: 277). Genetik niteliklerin, başka bir ifadeyle yaradılıştan gelen irsi özelliklerin bireyin kişiliğinin gelişmesinde çok önemli bir rolü vardır. Gerçekte insanlar bütün diğer türler gibi türe özgü donatılmış ortak bir genetiği paylaşmaktadır. Ancak türler içinde var olan genetik farklılıklar bireyler arasında da farklılıklara neden olmaktadır. Böylece her birey genel olarak genetik niteliklerinin yanında, soyundan ve ailesinden aldığı birtakım kalıtım özelliklerini de içinde taşımaktadır (Eroğlu, 1998). Bu hali ile genetik özellikler kişilik özelliklerini belirleyen ya da etkileyen faktörler arasında ilk sıradadır. Genetik açıdan kalıtım ya da soya çekilmesi, çevrenin etkisi altında kalmayan, değişmeyen özelliklerin ebeveynlerin kromozomları yani baba ve annenin kromozomları ile nesilden nesile aktararak, insanoğlunun yaşantısını yönlendiren önemli bir faktördür (Bikari, 2017: 89).

1.2.2. Ailesel Faktörler

Kişilik özelliklerinin belirlenmesinde ve oluşmasında ön plana çıkan faktörlerden biriside “aile” olarak kabul edilmektedir (Zel, 2001: 24). Aile, insanların tanıştığı, toplumsallaşmanın gerçekleştiği ilk sosyal gruptur (Özcan, 2011: 70). Bu doğrultuda, sosyo-kültürel değerlerin ilk öğrenilmeye başladığı yer de ailedir. Bireyin aile üyeleri ile olan ilişkileri o bireyin kişiliğini etkilemesi dolayısıyla kişiliğinin oluşmasında da büyük önem taşımaktadır (Behrem, 2017: 4). Kişilik gelişiminde kalıtım kadar önemli olan bir faktörde bireyin ailesidir. Kalıttan gelen kişilik özelliklerinin gelişmesinde ve şekillenmesinde ailenin çok büyük rolü vardır.

Bireyin yetiştiği aile ortamında ortaya konulan davranışların karakter oluşumunda rolü büyüktür. Yapılan çalışmalar, çocukların zamanla aile içerisinde gösterilen bu davranış kalıplarını benimsediklerini göstermiştir. Ailede çocuğa karşı gösterilen davranış şekilleri, terbiye tarzı ve anne ile babanın birbirleriyle kurdukları iletişim biçimi çocuğun kişilik gelişiminde önemli bir yere sahiptir. Ebeveynleri otoriter davranan bir çocuk kişiliği ile ebeveynleri uyumlu ve demokrat davranan bir çocuğun kişiliği arasında farklılıklar olabilmektedir (Erdoğan, 2007: 342).

Kişiliğin gelişiminde yalnızca anne ve babanın davranışları etkili değildir. Kişiliğin oluşumunda anne ve babanın davranışlarına ek olarak kardeşlik ilişkileri, kardeşlerin cinsiyetlerindeki farklılıklar ve bireyin kardeşler içindeki sırası gibi durumlar kişilik oluşumunda önemli etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır (Deniz, 2016: 10). Aile bireylerinin oluşturmuş olduğu ve bireyin ilk çevresi olan ev ortamının da kişilik gelişimindeki etkisi çok kritiktir. Bunun en büyük örneğini aile ortamında yaşama imkânı bulamayıp devlet kurumlarının açtığı yetimhane gibi yerlerde yetişen çocukların kişilikleri ile bir aile ve sıcak bir ev ortamında yaşayanların kişilikleri arasında büyük farklılıklar vardır. Yetimhanelerde yetişen çocukların kişiliklerinin ve karakterlerinin aile ortamında yetişenlere nazaran daha soğuk olduğu ifade edilmektedir (Luthans, 1992: 95). Buradan yola çıkarak bireyin kişilik gelişiminde ailenin çok önemli olduğunu görmekteyiz.

Bireyin içinde yaşadığı aile ortamı o toplumun kültürel değerlerinden etkilenir. Ahlak anlayışı, değerler, topluma özgün kurallar ve davranış biçimleri her kültürde farklıdır ve değişiklik gösterir. Bunlar, aile içindeki ilişkilerin kuralları ile çocuk eğitimine temel oluştururlar. Bu sayede kültür, toplumsallaşma süreci ile kişiliğin gelişmesine etki eder. Bahsi geçen süreçte, kişiliğin gelişmesine katkıda bulunacağı birçok özelliğin belirleyicisi olur (Girgin, 2007: 49).

Bireyler aynı sosyal ortamda benzer etkilere maruz kalsa bile farklı kişilik özelliklerine sahip olabilmektedir. Bu durum bireylerin farklı algılama mekanizmasına sahip olması ile açıklanabilmektedir. Bireylerin aynı etkiyi farklı düzeylerde ya da şekillerde anlamasının altında yatan birçok sebep vardır. Bu sebepler (Zel, 2001: 23; Eroğlu, 2000):

- Uyarım faktörlerinin fiziki özellikleri,
- Bireylerin fiziksel kapasitesinin birbirlerinden farklı olması,
- Mental yetenek farklılıkları,
- Bireyin hafızasındaki bilgi ve tecrübeler,
- Kişinin tutumu, beklentisi ve duygusal durumu şeklinde ifade edilebilir.

1.2.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler

Kişiliğin oluşması ve gelişimi sadece kalıtsal faktörle ile açıklanamaz (Güney, 2000: 258). Çevresel faktörler de kişiliğin gelişiminde önemli rol oynamaktadır. Çevresel faktörler içinde kişiliği en çok etkileyen faktör, kişinin yaşamak zorunda olduğu toplumda egemen olan kültürel ve sosyal yapıdır. Tüm bireyler yaşadıkları kültürden yoğun bir şekilde etkilenir ve bunun sonucunda bireyin kişiliği birçok özelliği yaşadığı toplumun kültürünün etkisi ile şekillenir (Eroğlu, 2000: 144). Bireyin içinde yaşadığı toplumda kişilik gelişimde aile kadar önemlidir.

Çevresel koşullar ile bireyin sahip olduğu sosyal ve kültürel özellikler o bireyin kişiliğinin bir parçasını oluşturmaktadır. Doğuştan gelen özellikler elbette değiştirilemez ancak, çevresel koşullar değişebilmektedir. Çevre koşullarında değişim meydana geldikçe bireylerin davranışlarında ve kişiliklerinde görülebilir ya da görülmeyen bazı değişimler ortaya çıkarabilir (Özdevecioğlu, 2002: 115).

Bireyin toplum içindeki davranışlarını anlamak için içinde yaşadığı kültürün tahlil edilmesini kilit bir rol olarak görülür. Çünkü bireyin sergilediği davranışlar bireyin içerisinde yaşadığı kültür tarafından bireye öğretilmiştir. Ayrıca içinde yaşadığı toplumdaki baskın kültür, bireye ne öğretileceğini de gösterir. Ancak her zaman mevcut ve öğretilen kültür ile kişilik arasında doğrusal bir etkileşim olmayabilir. Bunun nedeni ise gelişmiş toplumlarda egemen kültürün yanında birçok alt kültürlerin de hüküm sürebilmesidir (Luthans, 1992: 94-95).

Kişiliğin gelişmesinde en önemli unsurlardan birisi de sosyal çevredir. Her birey belirli bir toplumdaki diğer bireyler ile etkileşim içerisinde olur. Toplumların kendine has bir kültürü, bilgi birikimleri, özel fikirleri, farklı duyguları, kendine özgü tutumları, hedefleri ve idealleri vardır. Bireyin kişiliğini farklı bir grup içinde belirli bir kültürle büyümesi etkileyebilir. Çocuğa ne öğretileceğini belirli sınırlar çerçevesinde kültür belirler. Bireyden bazı beklentileri olan kültür, bireyin içinde bulunduğu grup tarafından yapması gereken davranış tarzını öğretir (İstengel, 2006: 41).

1.2.4. Sosyal Sınıf Faktörleri

Bireyin içinde bulunduğu sosyal sınıf toplumsal yaşamda sosyal sınıf ve alt kültürlerde kişiliğin oluşması ve gelişmesinde etkilidir. Toplumların kültürel yapısını farklı birçok alt kültür oluşturmaktadır. Bu farklı alt kültürler çeşitli gruplar ve bununla birlikte çeşitli ve değişik kişilik tiplerinin oluşumuna etki etmektedir. Bireyin mensup olduğu sosyal sınıfta kişiliğin oluşması ve gelişmesinde önemli bir faktördür. Bireyin içinde bulunduğu sosyal sınıf, yaşam biçimi, onun eğitim olanaklarını, yönelimleri ve düşünce biçimi ile birlikte çeşitli kişisel nitelikleri şekillendirebilmektedir. Dolayısıyla bireyin mensup olduğu sosyal sınıf, onun birçok özelliğini etkilemekte ve yaşama biçimini, düşünce ve algılarını, tüketim tarzlarını farklılaştırarak kişilik özelliklerini de değiştirmektedir (Bikari, 2017: 92).

1.2.5. Coğrafi ve Fiziksel Faktörler

Bireyin içinde doğup büyüdüğü coğrafyanın ve bu coğrafyanın çeşitli özelliklerinin bireyin kişiliğinin oluşmasına ve gelişmesine etkisi vardır. Bireyin yaşadığı coğrafyaya ait iklim ve tabiatın bireyin kişilik özellikleri üzerinde belirgin etkileri ortaya çıkmaktadır. Ancak kişiliğin oluşum ve gelişiminde coğrafyanın, fiziksel faktörlerin etkisi dolaylı bir etkidir. Bu etkinin dolaylı olması coğrafyanın ve fiziksel faktörlerin kişiliği oluşturan toplum, kültür gibi etkenleri etkisi altına almasından kaynaklanmaktadır. Coğrafi bölgelere göre kişilik özelliklerinin değişkenlik gösterdiği bilinmektedir (Zel, 2001: 25). Örneğin; soğuk iklimin olduğu yerlerde yaşayan kişilerin donuk, sert mizaçlı, kıyı kesimi ve sıcak iklimindeki kişilerin ise değişkenlik gösteren duygusal tutumlu, ılımlı ve yumuşak mizaçlara sahip olduğu şeklinde bir genelleme yapılabilmektedir (Can, 2007: 104-105).

1.3. KİŞİLİK MODELLERİ

Daha öncede belirtildiği gibi, kişilik kavramı hakkında çok farklı tanımlar üretilmiştir ve üzerinde fikir birliği bulunmamaktadır. Kişilik, bireyi diğerlerinden ayıran bir takım özellikleri ve eğilimleri ile ilgilidir (Vecchio, 1988: 85) İnsanların duyguları, yetenekleri, davranış biçimleri, düşünce yapıları ve dış görünüşleri olayları algılama biçimleri ve bu olaylara karşı nasıl tepki verecekleri birbirlerinden farklılaşabilmektedir. Bu farklılıklara kişilik özellikleri de etki etmektedir (Durna, 2005: 275-290). Örneğin; kişilikle ilgili bazı çalışmalara göre bireyin yaşı, cinsiyeti ve bazı fiziksel özellikleri ile kişiliği arasında ilişki bulunmaktadır (Eroğlu, 2004).

Araştırmacıların çoğunun amacı, bireylerin belirli kişilik özelliklerini tespit ederek kişilerin özelliklerine en uygun düşen özel kalıplara göre bireyleri gruplara ayırmaktır. Çalışmanın bu kısmında, kabul görmüş kişilik tipolojileri modelleri ele alınarak, kişilik tipleri incelenmektedir.

1.3.1. A Tipi ve B Tipi Kişilik Modeli

Freidman ve Rosenman tarafından 1960'ların sonlarında stres kavramıyla anlamlandırılıp ortaya çıkarılan "A tipi" ve "B tipi" kişilik tipleri günümüzde en çok işlenen konular arasındadır (Zel, 2001: 430; Soysal, 2008: 8). Buna göre Freidman ve Rosenman insanların kişilikleri A tipi ve B tipi olmak üzere ikiye ayırarak incelemiştir. A tipi kişiliğe sahip bireylerin özellikleri şu şekilde belirtilebilir (Zel, 2001: 430; Dangaç, 2007; Soysal, 2008: 10; Çetin ve Basım, 2013: 115):

- Çok hareketlidirler,
- Yemek yemeleri, konuşmaları ve yürüme hızları hızlıdır.
- İşlerinde ve sosyal hayatlarında rekabetçi ve hırslıdırlar.
- Dakiktirler, randevularına zamanında gelirler.
- Dinamik, güçlü ve etkileyicidirler.
- Aynı anda birden fazla işle uğraşabilirler.
- Çabuk sinirlenirler.
- Çoğu zaman telaşlıdırlar.
- Genellikle duygularını saklarlar.
- Kendilerini ve çevresindekileri işlerini zamanında bitirmeye zorlarlar.
- Boş boş zaman harcamayı sevmezler.
- Yarışmayı severler ve kendilerini başkalarıyla kıyaslayıp yarıştırlar.
- Genellikle sonuca odaklanırlar ve başarıları sayısal olarak değerlendirirler.
- Sürekli kendilerini zaman baskısı altında hissederler.
- Sabırsızdırlar ve hemen işin sonu gelsin isterler.

A tipi kişilik özellikleri ve buna göre devam ettirilen bir hayat günümüzdeki modern yaşama biçimini teşvik eden ve ödüllendirilen bir karakterdir. Çünkü bu kişilik tipine sahip bireyler çevrelerindeki insanlardan girişken ve daha hızlı düşünen, davranan, konuşan, yaşayan ve hatta oynayan insanlardır. Bu tip insanlara modern dünyada olağanüstü şekilde değer verilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2000: 147-148).

B Tipi kişilik özelliğine sahip olan bireyler, A Tipi kişilik özelliğine sahip olan bireylerin tersi özelliklere sahiptir ve stresle daha iyi başa çıkmaktadır. B tipi

kişilerin kişilik özellikleri şu şekilde belirtilebilir (Batıgün ve Şahin, 2006; Dangaç, 2007; Çetin ve Basım, 2013):

- Rahat, uysal ve sakin bir kişiliğe sahiptirler.
- Daha az yarışmacı ve rekabetçidirler.
- Daha sabırlıdırlar.
- Acele etmezler ve kendilerini sıkımazlar.
- Zamanla yarış içinde değildirler.
- Oyun oynarken amaçları kazanmaktan ziyade eğlenmektir.
- Rekabeti sevmezler ve rekabete çekilmekten hoşlanmazlar.
- Sosyal konularından ve mesleklerinden memnundurlar.
- Yumuşak huyludurlar.
- Çevrelerinden onay arayıcı değildirler.
- Telaşlı değildirler.
- Duygularını ifade edebilirler.
- Farklı ilgi alanlarına ve hobilere sahiptirler.
- Kendilerine ve başkalarına işin bitmesi konusunda zaman baskısı yapmazlar.
- Başarılarını başkalarına gösterme ihtiyacı duymazlar.
- Dinlenirken suçluluk hissetmezler.
- Sonuç odaklı değildirler, sonuç ne olursa olsun işlerini yapmaktan zevk alırlar.

Kısacası B tipi kişiliğe sahip bireyler hayatı rahat ve koşuşturmadan yaşamayı seven, hobilerine zaman ayıran ve mutlu olabilen kişilerdir.

A ve B tipi kişilik tipleriyle örgütün başarıları incelendiğinde; örgütün alt ve orta birimlerinde çalışan kişilerde A tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin, üst kademedeki çalışan kişilerde ise B tipi kişilik özelliklerine sahip olanlardan daha başarılı oldukları tespit edilmiştir (Zel, 2001: 430).

1.3.2. Myers-Briggs Kişilik Tipi Modeli

Bu modeli Myers ve Briggs, 1962 yılında Myers-Briggs Tipi Gösterge (Myers-Briggs Indicator MBTI) ismiyle geliştirmişlerdir. Bu modele göre kişilik tipleri; duygusal, içe ve dışadönük, düşünen, sezgisel, algılayıcı, hisseden ve yargılayıcı olarak oluşturulmuştur (Myers, 1980; Akt. Lloyd, 2012). Kişiliğin bu sekiz özelliğini birbiriyle eşleştiren model, 16 tane farklı kişilik tipini ortaya çıkarmıştır. Dışadönük ve içedönük özellikler, bireyin iç ve dış dünyası arasındaki tercihlerini belirlemektedir. Bireyin çevresindeki gelişen olaylar hakkında nasıl bilgi edineceğini duygusal veya sezgisel olmaları belirlemektedir. Bireylerin karar verme sürecini ise düşünme ve hissetme biçimleri belirlemektedir. Bireyin tercih ettiği yaşam tarzının düzenli veya esnek olmasını ise yargılayıcı ve algılayıcı olması belirlemektedir (Aydın, 2016: 28).

Boş zamanlarında diğer bireylerle vakit geçirmeyi seven dışadönük bireyler onlarla bir arada olmaktan zevk almaktadır. İçedönük bireyler ise daha çok tek başına yapacakları etkinlikleri tercih etmektedir. Kendilerine vakit ayırmayı seven içedönük bireyler yalnız kalıp düşünebilecekleri ve bir şeyler okuyabilecekleri zamana gereksinim duymaktadırlar. Dışadönük, duygusal, hisseden ve algılayıcı nitelikleri üzerinde bulunduran birey, birden fazla etkinlikte bulunan, çeşitli spor dallarıyla uğraşan, göz önünde olmaktan ve gezmekten zevk alan bireydir (Hedges, 1997: 18, 67).

1.3.3. Beş Faktör Kişilik Modeli

Kişiliği sınıflandırılması çalışmaları, McDougall'in (1932) kişiliğin beş adet, farklı faktörlerle analiz edilip ayırt edilebilir şeklinde bir ifade kullanmasının ardından kısa bir süre sonra başlamıştır. Bu faktörler ise akıl, karakter, huy, eğilim ve öfkedir (Barrick ve Mount, 1991: 2). Tarihsel süreç içerisinde birçok araştırmacı kişilik özelliklerinin sınıflandırılması üzerine çalışmışlardır. Bunlardan en önemlilerinden bir tanesi de "Beş Faktör Kişilik Modeli"dir. Yetmiş – seksen yıl önce kişilikle ilişkisi olduğu düşünülen 17,953 adet farklı İngilizce kelime olduğu tespit edilmiştir.

Bundan dolayı da kişilik özelliklerinin boyutlandırılması çalışmaları başlamış ve sonunda beş boyut oluşturulmuştur (Greenberg ve Baron, 1997: 111).

Beş Faktör Kişilik Modeli, kişiliğin değerlendirilmesinde yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012: 81). Bu faktörler beş boyuttan oluşmakta ancak her bir boyut iki zıt özelliği temsil etmektedir (Yelboğa, 2006).

Birbirinden farklı beş kişilik özelliğine sahip beş faktör kişilik kuramı aşağıdaki şekilde açıklanabilir (Akça, 2013: 25).

Sorumluluk: Sorumluluk alma duygusu yüksek çalışanlar dikkatli, öz disiplin sahibi, işinde başarılı olmaya odaklanmış, güçlü bir iradeye sahip ve işine özen gösteren kişilerdir. Ancak sorumluluk almaktan kaçınan bireyler ise dağınık, düzensiz, işine kendini vermeyen, ilkesiz ve uğraştığı işlerde yetersiz olduğu için başarısız olma ihtimalleri daha yüksek olan kişilerdir (Costa ve McCrae, 1995: 45).

Uyumluluk: Çevresi ile uyumlu bireyler açık sözlü, mütevazı, affedici, dürüst, duyarlı ve alçak gönüllü olarak tanımlanmaktadır (Bono vd., 2002: 318). Zıttı olarak kabul edilen bireyler ise uzlaşmaya yaklaşmayan, güvenilmez, inatçı, şüpheli, kaba ve kötü niyetli özelliklere sahiptirler (Graziano vd., 1996: 828).

Duygusal Denge: İş ortamında duygusal dengeleri yüksek olan çalışanlar, öz güvene sahip, diğer çalışanlara güven veren, çevresindeki olaylara olumlu bakan, her şartta sakin kalabilen kişilerdir (Akça, 2013: 26). İş ortamında duygusal dengesi düşük olan çalışanlar ise agresif, kuşkulu, güvensiz, kaygılı ve dış dünyaya kendini kapatan kişilerdir (Costa ve McCrae, 1995: 34).

Açıklık: Açıklık seviyesi yüksek olan yeniliklere açık olan bireyler hayal kuran, yaratıcı, özgün ve sürekli macera aramak gibi özelliklere sahiptir. Açıklık özellikleri düşük olan yani yeniliklere kapalı olan bireyler ise, sabit fikirli, dış dünyaya ve değişime kapalı ve sıradan yaşamayı seven özelliklere sahiptirler (Bono vd., 2002: 320).

Dışa Dönüklük: İş ortamında dışa dönük bireyler sosyal, kendine güvenen, konuşkan, pozitif, macera sever, daimi olumlu bir şekilde iş hayatına bakan,

sıcakkanlı ve her durumda çevresindeki iş arkadaşlarına neşe saçan kişilerdir. Tam zıttı olan yani dışa dönük olmayan dışa kapalı bireyler ise içine kapanık, sessiz, durgun, genelde yalnız kalmayı seven, iletişim yönünden zayıf ve negatif bakış açısına sahip bireylerdir (Bono vd., 2002: 319).

1.4.BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ

Alan yazında görüldüğü gibi, beş faktör kişilik modeli bireylere ait kişilik özelliklerini daha anlaşılır kılmaktadır (McCrae ve John, 1992). Günümüzde en fazla kabul görmüş olan kişilik tipolojileri arasında “Beş Faktör Kişilik Modeli” daha fazla ön plana çıkarak daha evrensel hale gelmiştir. Yeni bir bakış açısı olarak karşımıza çıkan beş faktör kişilik modelinin aslında uzun bir geçmişi vardır. Teoriye değil, bilimsel gözleme dayanarak önceki nesil bakış açılarından farklı olarak kişiliği beş temel boyutta ele almaktadır. Bireyleri kategorilere bölmekten ziyade onları çeşitli kişilik boyutlarında farklı düzeylere yerleştirir (Girgin, 2007: 73).

İlk olarak kişilik çalışmaları Allport (1961) ile ortaya çıkmıştır. Daha sonra Allport'un çalışmalarından esinlenerek yola çıkan Norman (1963) kişilik özelliklerini sıfatlara dayanarak bulmaya yönelik çalışmalara ağırlık vermiştir (Eryılmaz ve Öğülmüş, 2010). İlk olarak yapılan çalışmalarda kişilik özelliklerini tanımlayan kelimeleri bir havuzda toplamışlardır. Uzun süren çalışmalar sonucunda 17.953 adet kelimeyle kişiliğin tanımının yapıldığı tespit edilmiştir. Zamanla bu kelimelere gruplanarak içinde birbirine yakın anlamlar eşleştirilmiştir. Bu eşleştirmeler sonucunda söz konusu gruplanan kelimeler beş faktöre kadar indirgenmiştir (Wood vd., 2004: 105).

Belirli bir teorik çerçevenin bakış açısından ziyade Beş faktör kişilik boyutları doğal dili kullanarak kendilerini ve çevresindekileri anlatan insanların analizlerinden ortaya çıkmıştır. Bu model, önceden yapılmış olan araştırmaların yerine geçmekten ziyade herkes tarafından kabul edilen genel bir çerçeve oluşturarak, bilime bütünsel bir bakış açısı kazandırmıştır (Aydoğmuş, 2011: 17).

Allport ve Odbert (1936) ve Thurstone'in (1934) gibi araştırmacılar Beş faktör kişilik modelini oluşturanların en başında gelmektedir (Demirkıran, 2006: 59). Costa ve McCrae tarafından, 1985 yılında yapılan araştırmalar çerçevesinde Beş faktör kişilik modeli yaklaşımında “faktör” olarak adlandırılan insan gruplarının değişken ve çok yönlü davranışlara sahip olduğundan, puanlaması ve ölçümü neticesinde kişiliğin beş faktörden oluştuğunu ortaya koymuşlardır (Bolat, 2008: 91). Norman, 1963 yılında yapmış olduğu bir araştırmada 20 özellikten oluşan bir dereceleme ölçeğine faktör analizi yaparak 5 faktöre ulaşmıştır. Faktör isimlerini araştırmacı analizden önce belirlemiştir (Morgan, 1999: 51). Norman'ın (1963) yaptığı çalışmalar sonucunda “dışa yönelim, uzlaşmacı, sorumluluk, duygusal, kültür” olmak üzere beş kişilik faktörüne ulaşmıştır. Geniş kapsamlı olduğu için bu faktörler “Büyük Beşli” olarak adlandırılmışlardır. Kişiliği beş farklı boyuta indirgemekten ziyade, bu beş faktör kişiliği kapsamlı soyutlamalar şeklinde inceleyip, her bir boyutu çok sayıdaki özelleşmiş niteliklere indirgemiştir. Goldberg (1990) ise bu listeden yola çıkarak, beş faktörlü ve 1.710 sıfattan oluşan bir kişilik ölçeği sınıflaması oluşturmuştur (şengül, 2008: 34). Bu faktörler ve bazı ölçek boyutları Tablo 1.1'de gösterilmiştir.

Tablo 1.1 Kişiliğin “Beş Büyük” Boyutu

Dışa dönüklük	Enerjik, konuşkan, heyecan arayan, maceracı, cana yakın neşeli, girişken, atılgan, görkemli, sözünü esirgemeyen, çok fazla etkinlik düzenleyen, sosyal, hırslı, pozitif kişiliğe sahip, baskın.
Uyumluluk	Samimi, sıcakkanlı, tartışmayı sevmeyen, nazik, güven veren, bencil olmayan, affedici bir yapıya sahip olan, esnek, dürüst, kibar, insanlara yardım etmeyi seven, düşünceli, ince, sevgi dolu, iyi kalpli, cömert, sempatik, ihtiyatlı, uyumlu.
Sorumluluk	Mükemmel iş çıkaran, azimle çalışan, işine özen gösteren, sorumluluk sahibi, çalışkan, yetenekli, dikkatli, pratik düşünebilen, planlı hareket eden, tedbirli, güvenilir bir çalışan, ciddi.
Duygusal Denge	Özgüvenli, sabırlı, rahat, duygusal ve kıskanç olmayan, nesnel, stresle başa çıkan, sakin kalmayı başaran, çekingen, mizaçlı, iyi huylu, hassas, halinden memnun, kolay üzülmeyen, barışçıl, ağırbaşlı.
Açıklık	Analitik düşünebilen, sanatla ilgili, zeki, meraklı, hayal gücü yüksek, yeni fikirler üreten, tutucu, çözümleyici, keşfedici, derin düşünen, gerçekleri savunan, akıllı, kültürlü, esprili, yeniliklere açık, karmaşık düşünen, entelektüel, özgün, orijinal.

Kaynak: (Morgan, 1999: 313)

Tablo 1.1’de alt boyutları ve bunlara atfedilen içerikleriyle Beş Faktör Modeli görülmektedir.

Son zamanlarda yapılan çalışmalarda ise bu beş faktör kişilik modeli en çok tercih edilen ölçek olmuştur (Somer ve Goldberg, 1999: 431; Chernyshenko, 2001: 21, Somer vd., 2002: 21; Şimşek, 2006: 24).

Son zamanlarda kişilik ile ilgili araştırmalarda en fazla kullanılan “Beş Faktör Kişilik Modeli”, kişilik özelliklerini çok detaylı bir biçimde sınıflandıran gayet açıklayıcı bir modeldir. Pek çok araştırmacı “Big 5” olarak bilinen bu modeli, yaptıkları çalışmalarda çok sık olarak kullanmaktadır (Hofstede, De Raad ve Goldberg, 1992: 146; Goldberg, 1992: 26; 1990: 1216; McCrae ve Costa, 1987: 81; Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009: 262).

Bu Modelin faktörleri; uyumluluk, açıklık (deneyimlere açıklık), sorumluluk, dışadönüklük ve duygusal denge (nevrotiklik) şeklinde belirtebiliriz (Somer vd., 2002: 23).

1.4.1. Sorumluluk

Sorumlu kişiler yapmış olduğu işlerde daha dikkatli ve disiplinli davranırlar. Yapılan birtakım araştırmalar sorumluluk sahibi kişilerin aldıkları her görevde üstün başarı göstermek için istekli olduklarını ortaya koymuştur (Özkalp ve Kirel, 2010: 81).

Hayatlarında düzene önem verirler. Bir plan dâhilinde hareket ederler. Tavrı ve davranışlarında kararlılık esastır. Sorumluluk boyutunun, insan zekâsının objektif ölçümlerine bağlı olmadan, toplum tarafından akla uygun olarak yapılan davranışlarla yakından ilişkili olduğu görülmüştür (Barrick ve Mount, 1991). Sorumluluk duyguları üst seviyededir. Başarma istekleri ön plandadır (Hökelekli, 2008: 199). Sorumluluk boyutuna sahip olan kişilerde ısrarcı olma, güvenilirlik, disiplin, ciddiyet, göreve bağlılık gibi sıfatlarla, bu boyutla pozitif yönlü bir ilişkisi varken, unutkanlık, dikkatsizlik, bencillik ve tembellik gibi sıfatlarla bu boyut arasında negatif yönlü bir ilişki vardır (Develioğlu ve Tekin, 2013: 18).

Yapılan başka bir araştırma sonuca göre, sorumlu kişilerin sorumsuz kişilere oranla daha fazla yaşadıklarıdır. Çünkü onların kendilerini daha fazla düşünmektedir Bu bağlamda, beslenme alışkanlıklarına dikkat ederler, spor yaparlar ve alkol, uyuşturucu, sigara kullanımından uzak durmaya çalışırlar. Özellikle performans gerektiren işlerde daha başarılı oldukları gözlenirken; sanatsal faaliyetlerdeki yetenekleri oldukça kısıtlıdır (Tekin vd. 2012: 122). Buradan yola çıkarak sorumluluk boyutu yüksek olan kişiler, kendileri ve çevresinde olaylara karşı oldukça ilgili ve onlara önem verirken sorumluluk boyutu düşük olan kişiler ise hem kendi hem de çevresindeki olaylara karşı ilgisiz ve vurdumduymaz şekilde davranmaktadır.

1.4.2. Dışa Dönüklük

Dışa dönüklük kimi zaman içe dönüklüğün zıttı olarak tanımlanırken, bazen de atılgan olma olarak tanımlanmıştır (Sanders, 2007). Dışadönüklük kişilik özelliğine sahip insanlar pozitif puanlarla değerlendirilen sosyal kişilerdir. Bu kişiler eğlenceli, şakacı ve konuşmayı seven insanlardır (İnanç ve Yerlikaya, 2011: 288) .

Dışadönüklük boyutu, bireyin kişisel ilişkilerinde oldukça rahat davranırlar. Dışadönüklük seviyesi yüksek olan kişiler zamanlarının büyük kısmını birbirleriyle ilişki kurmak için harcar ve bundan hoşlanırlar. İçedönük kişiler ise, daha çok yalnızlığı tercih ederken; insanlarla ilişki içine girmekten hoşlanmazlar (Çelik ve Cengiz, 2014: 38). Bu tip kişiler çalışma ortamında olumlu davranışları ile diğer çalışma arkadaşlarını olumlu olarak etkilerler. Görev aldıkları takımın başarılı olmasında önemli rol oynarlar (Bitlisli vd., 2013).

Dışa dönüklük boyutunun iki temel bileşeni dost canlısı olma ve hırs/tutku özelliğidir (Barrick ve Mount, 1991). Böyle insanlar etkin ve sempatik, heyecan aramayı seven insanlardır. Kendilerini karşı tarafa daha rahat ifade edebilirler. (McCrae ve Costa, 1985). Dışadönük bireylerin başlıca motivasyon kaynağı; diğer kişilerden kendini üstün görme ve ödül elde etme arzusudur (Barrick, Steward ve Piotrowski, 2002).

Dışadönük bireyler psikolojik destek alma konusunda daha rahat davranırken, içe dönük bireyler; karşılaştıkları psikolojik problemler, kendileri açısından büyük bir sorun teşkil etmediği sürece profesyonel yardım almak istemeyeceklerdir (Kahveci, 2001; Özer, 2013: 143-144). Kültür hakkında yapılmış bir çalışmanın sonucuna göre; dışa dönük bireylerin değişik kültürlere karşı açık ve daha çabuk adapte oldukları gözlemlenmiştir (Caligiuri, 2000: 76).

1.4.3. Uyumluluk

Uyumluluk, makul düzeyde bireylerle görüş birliğine varma ve tatmin edici ve hoşnut edici ilişkiler kurabilme yeteneğidir (Bikari, 2017: 100). Bireyin duygu, düşünce ve davranış uygulamalarında sevecen tavrından husumet duyma tavrı

arasındaki uyumun özelliklerini değerlendirmek amacıyla kullanılmasına uyumluluk olarak ifade edilebilir. Uyumlu bireylerde iş ve aile yaşamlarında çatışmayı azaltıcı bir faktör olarak ortaya çıkar. Uzlaşmacı bireyler üstlendikleri işlerde uyumlu olmayan bireylere göre daha başarılı ve duygusal, yardım açısından da uzlaşmacı olmayan bireylere göre aileden ve iş arkadaşlarından daha fazla destek görürler (Sudak ve Zehir, 2013: 144).

Uyumlu, uzlaşmacı diğer adıyla yumuşak başlı bireyler dostça davranış sergileyip, ortak çalışmayı severler, naziktirler, kişilerarası anlayış kapasiteleri ve güvenilirlikleri yüksektir, naif kalplidirler. Bu vasıflara sahip bireyler iş yaşamında yönetici konumunda olmaları durumunda astlarını daha iyi güdüler ve onların gereksinimlerini gidermeye yönelik çalışır ve iletişim konusunda daha etkileşimli bir ortam sağlarlar. Dahası bu vasıflarından ötürü üretkenlik aleyhine davranış gösterme eğilimlerinin daha düşük olacağı düşünülebilir (Ödemiş, 2011: 84).

Uyumlu kişilerin, alçak gönüllü, işbirliğine inanan, samimi, tartışmayı sevmeyen, uysal, inatçı olmayan, ihtiyatlı, yardımsever, bencil olmayan, affedici bir doğası olan, genel olarak güven duyan düşünceli ve hemen herkese karşı nazik olmak gibi sıfatları taşımaktadır (Morgan, 1999: 313). Bahse konu sıfatlara haiz bu kişilerin aynı zamanda başkalarının çıkarlarını daha çok düşünen bir tavır sergilemekle beraber genel olarak çevresine güvenilir, saygılı, işbirlikçi, esnek, anlayışlı, duygusal ve iyi kalpli olan tatminkâr bireylerdir (Arslan 2017: 39).

Uyumluluk boyutunun olumsuz olduğu bireylerde olan özellikleri ise şu şekilde sayabiliriz; hızlı ve kolay kızabilen, ortamdaki diğer bireyleri rahatlıkla eleştirebilen, sürekli kuşkucu davranan, gerektiğinde agresif ve hasımane tutum sergileyebilen davranış durumlarına haizdirler (İnanç ve Yerlikaya, 2011: 288). Diğer kişiler ile girdikleri ilişkilerde kendi çıkarları söz konusu olduğunda bu tip bireyler şahsi çıkarlarını iyi geçinmenin üstünde tutarlar (Deniz ve Erciş, 2008). Sosyal ilişkilerinde diğer insanları çokça rahatsız edici bir tavır içinde olabilirler (Özkalp ve Kirel, 2010: 82). Yapılan bu tanımlardan anlaşılacağı üzere uyumlu bireyler buldukları ortamdaki koşullara kolay adapte olup ortama pozitif enerji verirken, uyumsuz bireyler ise buldukları ortama adapte olmakta zorlanan ve ortamı geren bir yapıya sahiptirler.

1.4.4. Duygusal Denge (Nevrotiklik)

Yazında duygusal tutarsızlık, duygusal değişkenlik olarak ifade edilen nevrotiklik; sinirlilik, gerginlik, endişeli halde olma, kaygılı olma, huzursuzluk, bunalımlı olma, karamsarlık, problemlı olma, mutsuz olma gibi negatif durumlar bu boyuta ait özellikler olarak karşımıza çıkmaktadır (Somer, 1998). Duygusal değişkenlik boyutunun kişilik özelliklerine haiz kişilerin tipik özelliği olarak, reaktif ve duygusal açıdan tepkili bireylerdir. Kişiliğin bu boyutuna sahip kişilerin stres yaratan ortamlarda, oluşan bu stresli durumda etkilene düzeyi daha yüksek seviyelerde ve kolay olmakla birlikte; duygusal anlamda rahatsız edici durumlarla karşılaştıklarında, bulunduğu ortamı terk ederek bu koşullardan kaçma eğilimi gösterebilirler (Tekin, 2012: 121).

Duygusal tutarsızlık düzeyi yüksek bireyler karar vermede zorlanan, bulunduğu şartlardan rahatsız, endişeli, olaylardan çokça etkilenen ve ilişkilerinde duygusal davranma eğiliminde olan kişilerdir. Hızlı ve kolay üzölür, hiddetlenir, basit ve ufak sorun olduğu durumda fazla duygusal tepkiler verir ve bunun sonrasında baştaki ruhsal durumunun normale dönmesinde güçlük yaşarlar. Kişiliğin bu faktörünün yüksek olması durumunda, aslında bireyler duygusal davranma eğiliminin yüksek olduğunun bir göstergesidir. Çünkü duygusal tutarsızlığa sahip bireyler, küçük engellenmeler ve sorunlar karşısında gereksiz ve güçlü duygusal tepkiler vermekte ve normale dönmeleri uzun süre almaktadır. Ayrıca bu bireyler daha kolay heyecanlanmakta, öfkelenmekte ve depresyona girmektedirler. Duygusal tutarsızlık düzeyi düşük kişiler ise umulmadık davranışlarda sergilememekte ve birdenbire duygusal gelgitler yaşamamaktadırlar (Burger, 2006: 347). Duygusal dengeli vasıflarına sahip bireyler ise sakin, içinde bulunduğu durumdan memnun olan, ağırbaşlı ve kendilerine olan özgüvenleri yüksek olup pozitif duygular taşıyan bireyler olarak ifade edilmektedir. Anlatılanlar ışığında, eğer birey sinirlilik durumu, kendine güvenme derecesinin durumu, davranışsal olarak kötümser veya iyimser olması, sıkılabılır yapıda olması, davranışlarında duygusal öğelere yer vermesi ve kaygılı olması gibi özellikler nevrotiklik kapsamında yer almaktadır (Topçu ve Basım, 2015: 70).

1.4.5. Açıklık

Araştırmacıların üzerine en az görüş birliğine vardığı boyut açıklık boyutudur. Sanatla ilgili, hayal kurma yeteneği olan, hassas ve meraklı, yeniliklere açık, bilgili, yeni fikirler üretebilen, değişken, özgün ve entelektüel özelliklere sahip olan bireyleri anlatmak için kullanılan boyuttur. Deneyime açıklık, meraklı, çeşitli ilgi alanları olan, esnek düşünebilen, yaratıcılık, keşfedici ve düşünme vb. özellikleri barındırmaktadır. Kuralları keskin ve sert bir şekilde yerine getirmeyen bu boyutun özelliklerini taşıyan bireyler inisiyatifli davranırlar. Bu bireyleri tanımlamak için daha özgür ve kendisine has özellikleriyle öne çıkmaktadırlar. Bu tarz bireyler akıllı, yeni fikirlere açık, hayal kurabilen, sanatla ilgili, hevesli ve düşünür kişilik özelliklerini taşımaktadır. Açıklık kişilik özelliklerine sahip olan bireyler, diğerlerine nispeten, hayal gücüne sahip, değişimi çabuk kabullenen, tecrübeler ve yeni düşünelere daha fazla açık ve kendisine has karar ve yargılama gücüne sahip kişilerdir (Develioğlu ve Tekin, 2013).

Yeniliklere açıklık boyutu, kişilerarası etkileşimlere açık olmaktan ziyade, deneyimlere açık olmak anlamı taşımaktadır. Bu boyutu özellikleri arasında yeni görüşleri kabullenme, güçlü hayal gücü, zihinsel merak ve çok yönlü düşünme vardır. Bu boyuttan yüksek puan alan kişiler, bağımsız ve gelenek dışı düşünelere sahipken, bu boyuttan düşük puan alan bireyler çekingen, yeni şeylere kapalı ve daha gelenekçidir. Bu bireyler yeniliklerden ziyade bilineni tercih etmeyi daha uygun görürler (Burger, 2004).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL NORMLARIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Normlar, bireylerin eylem ve davranışlarını düzenleyen, belirli davranışları yasaklayan, belirli davranışlara özendiren; bu yolla toplumsal hayatın belirli bir düzen ve akış içerisinde devam etmesini sağlayan kuralların tamamıdır. Hayatın her alanında belirli kurallar rehberliğinde hareket edilmektedir. Örgütler nezdinde de belirli normlar yani kurallar vardır. Bu kurallar örgüt içi düzeni ve örgütsel davranışları düzenlemektedir. Dolayısıyla örgütsel normların incelenmesi, örgüt içerisinde bireylerin davranışlarını nasıl etkilediğinin ortaya konması önem kazanmaktadır. Bu doğrultuda bu bölümde; norm kavramı, normların ortaya çıkışı ve sınıflandırılması ile örgütsel normlar incelenecektir.

2.1.NORMUN TANIMI

İnsan sosyal bir varlıktır ve doğası gereği birlikte yaşam sürme eğilimindedir. Birlikte yaşama arzusu ile insanlar toplumları oluşturmuştur (Özmen, 2009: 52). Toplumların ise varlıklarını sürdürebilmeleri, içerisinde yaşayanların belirli bir işbirliği ve düzen içerisinde ilişkilerini yürütmeleriyle alakalıdır. Bahsi geçen işbirliği ve düzenin sağlayıcısı ise normlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Fehr ve Fischbacher, 2004: 189). Bu doğrultuda norm kavramının tanımlanması ve açıklanması önem arz etmektedir.

Türk Dil Kurumu norm sözcüğünü “yargılama ve değerlendirmenin kendisine göre yapıldığı ölçüt, uyulması gereken kural” olarak tanımlamıştır (sozluk.gov.tr, 2019). Felsefe sözlüğünde “bir sosyal grubun kendisi için ilke edindiği ve grup üyelerinin davranışlarını yönlendiren davranış kuralları bütünü, ahlâk alanında doğru eylemi

belirleyen kural, uygun davranış için standart, eylemlerde temele alınan davranış ilkesi, değeri yargılamak ya da değer biçmek için kullanılan ölçü” olarak tanımlanmıştır (Cevizci, 2000: 668). Yine davranışlara yön veren insanlar arasındaki ilişkiler ve etkileşimleri, sınırlayan ilke ve kurallar olarak da tanımlanmaktadır (Fehr ve Fischbacher, 2004: 185). Normlar toplum nezdinde kabul görmüş, insan davranışlarını yönlendiren, insanların birbirleri ile olan ilişkilerinde uyulması beklenen ve biçimsel olmayan kurallardır. Bu kurallara uyulmaması durumu toplum içerisinde tepki doğurabilecek birtakım sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Weber, 2004: 74). Tanımlardan yola çıkarak norm kavramını toplum tarafından kabul gören, insanların davranış sınırlarını çizen kurallar bütünü, aykırı davranışlarda değerlendirme ölçütü olarak ifade etmek doğru olacaktır.

Toplumsal normların üç özelliğinden bahsetmek mümkündür. İlk özelliği belirsizliği azaltması, ikinci özelliği davranışları kısıtlaması, üçüncü özelliği ise bireyleri özgürleştirmesidir (Demir, 2003: 28-32). Bahsi geçen özelliklerinin açıklanması normların daha anlaşılır kılınmasına yardımcı olacaktır.

Belirsizliği azaltma, normların bireyler arasındaki ilişkileri düzenlemesi ve yol göstermesi ile yakından alakalıdır. Bireyler neleri yapıp yapmayacaklarına, yapacakları şeyleri nasıl yapacaklarına karar verirken normların çizdiği sınırlara göre hareket etmekte ve toplumda yaşayan diğer bireylerin nezdinde kabul gören ya da görmeyen yolları normlar sayesinde öğrenmekte ve bilmektedir (Aktan ve Vural, 2005: 1-2; Özmen, 2009: 53). Bu hali ile normlar, bireylerin birbirleri ile olan ilişkilerini düzenleyerek, davranış şekli ve kurallarını belirleyerek ortaya çıkacak belirsizlikleri azaltmaktadır.

Normların davranışları kısıtlaması belirsizliği azaltması ile yakından alakalıdır. Bireylerin birbirlerinden farklı düşünme, davranma ve tavır ortaya koyma imkânlarının artması, belirsizliğinde artması anlamını taşımaktadır. Belirsizliğin artması ise toplum içerisinde ortak hareket etme, ilişkilerin yürütülmesi noktasında zorluklar meydana getirmektedir. Dolayısıyla normlar bireylerin davranışlarında kısıtlamalar meydana getirerek bu belirsizliğin önüne geçebilmektedir (Aktan ve Vural, 2005: 2; Özmen, 2009: 53). Bu haliyle normların davranışları kısıtlama

özelliği, belirli bir düzen getirme ve ortak hareket etmeye özendirme işlevinin ya da amacının bir sonucudur.

Normların özgürlük sağlaması yine normların davranışları kısıtlaması sonucu olmaktadır. Bu bir paradokstur¹. Ancak normlar, bireylerin birbirleri ile olan ilişkilerinde getirdiği kısıtlamalar sayesinde bireylere hangi durumlarda kendisine karışılıp karışılmayacağını göstermektedir. Bu durumda normlar bireylerin özgürlük sınırlarını ve alanlarını belirlemektedir (Aktan ve Vural, 2005: 2; Özmen, 2009: 53). Bir diğer ifade ile normlar bireylere hangi sınırlar içerisinde özgürce hareket edebileceklerini göstermektedir.

2.2.NORMLARIN OLUŞUMU VE GELİŞİMİ

Normlar, inşaların tasarlanmasıyla ortaya çıkan ve toplumsal yaşam içerisinde doğal bir süreçle kendiliğinden ortaya çıkan normlar olarak iki şekilde oluşmaktadır (Özmen, 2009: 59). Aşağıda yer alan Tablo 2.1’de düzenlerin oluşumu yer almaktadır. Tablo değerlendirilirken her düzenin kendine ait normlarının olduğu, düzenle birlikte ve düzenle aynı şekilde bu normların oluştuğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Tablo 2.1 Düzenlerin Sınıflandırılması

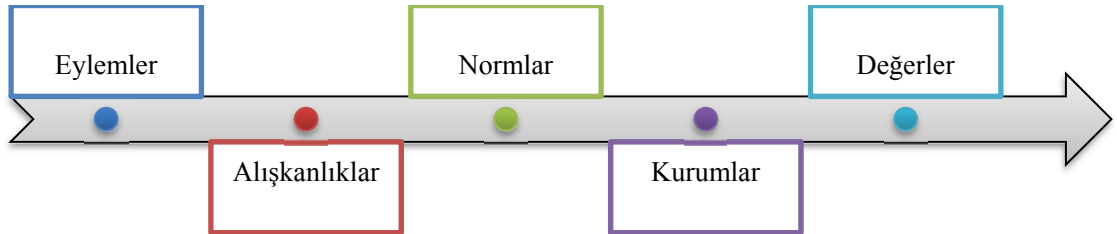
Davranışa Göre Plan ve Tasarıma Göre	İnsan Davranışı Olmaksızın Oluşan Düzenler (Sistemler)	İnsan Davranışı Sonucu Oluşan Düzenler (Sistemler)
İnsan Tasarımının (Planının) Sonucu Olan Düzenler (Sistemler)	I YOK	III YAPAY DÜZEN Oluşturulmuş Düzen, Kurucu Düzen
İnsan Tasarımının (Planının) Sonucu Olmayan Düzenler (Sistemler)	II DOĞAL DÜZEN Güneş Sistemi, Organizmalar, Kristaller	IV KENDİLİĞİNDEN OLUŞAN DÜZENLER Dil, Yazı, Kültür, Ahlak, Piyasa

Kaynak: (Tınar, 1990: 80).

¹ Kökleşmiş inançlara aykırı olan düşünce, aykırı kanı.

Tablo 2.1’den yola çıkarak insan tasarımı veya planı sonucunda oluşan normlarda insan davranışının, belirli bir eylemin olması zorunludur. İnsan davranışı olmadan planlı ve tasarlanan herhangi bir norm veya düzen oluşmamaktadır. İnsan tasarımı ile insan davranışının birleşmesi sonucunda ortaya yapay normlar ya da düzenler çıkmaktadır. Bunlar kendiliğinden olmayan, sonradan oluşturulan norm ve düzenlerdir. Yine, insan tasarımı ve insan davranışı olmadan, kendiliğinden ortaya çıkan düzenler ve normlar vardır. Bunlar; doğal düzen ve doğa kanunlarıdır. İnsanların tasarımları olmadan ama insan davranışları sonucu ortaya çıkan düzen ve normlar vardır ki bunlara kendiliğinden oluşan düzenler veya normlar denilmektedir.

Temel sosyoloji mantığında sosyal, kültürel olgular ve normlar toplumsal şartların birer ürünü olarak meydana çıkmaktadır. Bu durum “eylemlerden değerlere” şeklinde isimlendirilmektedir. Öncelikle bir eylem gerçekleştirilmektedir. Aynı eylemin sürekli olarak tekrar edilmesiyle alışkanlıklar meydana gelmektedir. Alışkanlıkların belirli kurallara bağlanması normları oluşturmaktadır. Normların soyut bir şekilde süreklilik arz etmesi kurumsallaşması neticesini ve artık bir değer haline gelmesini sağlamaktadır (Aydın, 2005: 19). Aşağıdaki şekil yardımıyla bu süreç gösterilmiştir.



Şekil 2.1. Eylemlerden Değerlere Norm Sürecinin Oluşumu

Kaynak: (Aydın, 2005: 19).

Bireylerin eylemleri ve alışkanlıkları toplumsal bir hal aldığı anda bu eylem ve alışkanlıklar kültür dediğimiz olguya dönüşmektedir. Bir diğer ifade ile bireylerin birbirleri ile olan ilişkileri ve etkileşimleri sonucunda eylem ve alışkanlıklar zamanla toplum seviyesinde gerçekleşmektedir. Bu durum kültürün oluşumunda etkili olmaktadır. Normlar bireylerin birbirleri ile olan etkileşimlerini düzenleyen, olması gerekeni ortaya koyan belirli kurallardır. Dolayısıyla normların ortaya çıkışında

kültür temel bir görev üstlendiği görülmektedir. Kuralların yani normların ortaya çıkmasında birçok faktör etkilidir ancak en önemlilerinden bir tanesi kültürdür.

Kültür ve norm ilişkisinden yola çıkarak normlar, “kişisel alanı kullanma vb. durumlarda nasıl davranılacağına ilişkin belirli kültürel beklentilerdir” şeklinde ifade edilebilir (Yaylacı vd., 2013: 35). Norm ve kültür arasındaki ilişki örgütler düzeyinde de mevcuttur. Dolayısıyla örgüt kültürü ve örgüt normları birbirleriyle ilişkilidir.

Feldman’a göre, örgüt normlarının oluşumu dört şekilde gerçekleşmektedir. Bunlar (Sığırı ve Sözen, 2013: 321):

Birincisine göre örgüt normları, geçmişte yer alan örneklerden kaynaklı oluşmaktadır. Daha açık bir ifade ile grubun ortaya çıkış sürecindeki davranışlarının zamanla kural haline gelmesidir.

İkincisine göre örgüt normları, gruba üye olan bireylerin yeni durumlarla karşılaşmaları halinde eski tecrübe ve davranışlarını devam ettirmelerinden dolayı oluşmaktadır.

Üçüncüsüne göre örgüt normları, yönetici kesimin “bu iş böyle yapılır” gibi açık ifadelerle belirtmeleri ile oluşmakta ve gelişmektedir.

Dördüncüsüne göre ise örgüt normları, grubun tarihinde meydana gelen kritik olaylardan kaynaklı oluşmaktadır.

2.3.NORMLARIN SINIFLANDIRILMASI

Aktan ve Vural (2005), normların sınıflandırılmasını 11 ayrı kritere bağlamış, kriterleri de kendi içlerinde sınıflandırma yoluna gitmiştir. Bu kriterler aşağıdaki gibidir (Aktan ve Vural, 2005: 2):

- Davranışlara şekil verme yönünden normlar,
- Yaptırım yönünden normlar,
- Sonuç yönünden normlar,

- Yerellik, ulusallık ya da evrensellik yönünden normlar (Geçerlilik yönünden normlar),
- Siyasal, sosyal ve ekonomik yönlerden normlar,
- Yazılı ve yazılı olmayan normlar,
- Kapsam yönünden normlar,
- Kuralları meydana getiren otorite yönünden normlar,
- Toplumsal kurumları meydana getiren normlar,
- Hukuk kurallarının derecesi yönünden normlar,
- Pozitif ve düzgüsel normlar.

Aktan ve Vural norm sınıflandırmasına yukarıda bahsedilen kriterleri de kendi içerisinde sınıflandırarak devam etmiştir. Bu hali ile davranışları etkileme yönünden normları “teşvik edici (motive edici) normlar”, “engelleyici (demotive edici) normlar” ve “yol gösterici normlar” olarak, yaptırım yönünden normları “emredici normlar” ve “yasaklayıcı normlar” olarak, sonuç yönünden normları “ödüllendirici normlar” ve “cezalandırıcı normlar” olarak, yerellik, ulusallık ya da evrensellik yönünden normları (geçerlilik yönünden normlar) isimden de anlaşılacağı üzere “yerel normlar”, “ulusal normlar” ve “evrensel normlar” olarak, ekonomik, sosyal ve siyasal yönden normları “iktisadi normlar”, “siyasal normlar” ve “sosyal normlar” olarak, normları yazılı olup olmamalarına göre “yazılı normlar” ve “yazılı olmayan normlar” olarak, kapsam yönünden “kişisel normlar”, “gruba yönelik normlar” ve “toplumsal normlar” olarak, normları oluşturan otorite yönünden “devlet tarafından oluşturulmuş normlar”, “hükümet dışı organizasyonlar tarafından oluşturulmuş normlar” ve “özel organizasyonlar tarafından oluşturulmuş normlar” olarak, toplumsal kurumları oluşturan normları ise “din kuralları”, “ahlak kuralları”, “iktisadi kurallar”, “trafik kuralları” ve “görgü kuralları” olarak, hukuk kurallarının hiyerarşisi yönünden normları “anayasal kurallar” ve “yasal kurallar” olarak, normları oluşturulma biçimine göre de “kendiliğinden oluşan” ve “oluşturulan normlar” olarak sınıflandırmış ve ayırmıştır (Aktan ve Vural, 2005: 2-4). Özmen (2009), Aktan (2006)’ın sınıflandırmasından yola çıkarak Tablo 2.2’deki gibi sınıflandırmaktadır.

Tablo 2.1. Normların Sınıflandırılması

Oluşum Yönünden Normlar	Kendiliğinden Oluşan Normlar
	Oluşturulmuş Normlar
Davranış Etkileme Yönünden Normlar	Teşvik Edici Normlar
	Engelleyici Normlar
Yaptırım Yönünden Normlar	Emredici Normlar
	Yasaklayıcı Normlar
Sonuç Yönünden Normlar	Ödüllendirici Normlar
	Cezalandırıcı Normlar
Geçerlilik Yönünden Normlar	Yerel Normlar
	Ulusal Normlar
	Evrensel Normlar
Kapsam Yönünden Normlar	Kişisel Normlar
	Grupsal Normlar
	Kurumsal Normlar
	Toplumsal Normlar
	Ekonomik Normlar
Yapı Açısından Normlar	Sosyal Normlar
	Siyasal Normlar
	Hukuksal Normlar
	Dinsel Normlar
Aktarım Açısından Normlar	Yazılı Normlar
	Yazılı Olmayan Normlar

Kaynak: (Özmen, 2009: 54).

Belirli bir otorite eliyle oluşturulmuş normlara “oluşturulan normlar”, bunların dışında kalanlara ise “kendiliğinden oluşan normlar” denmektedir (Hayek, 1994: 190). Doğa kanunları olarak nitelendirilen kurallar veya normlar kendiliğinden oluşan normlardır. Toplumsal yaşamı düzenleyen ve yön veren normlar ise oluşturulmuş normlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Aktan ve Vural 2005: 5).

“Teşvik edici normlar” belirli bir davranışın veya hareketin yapılmasını özendiren, bu doğrultuda motive eden normlardır. “Engelleyici normlar” ise teşvik edici

normların aksine bireylerin belirli davranışlarını veya hareketlerini önleyen, bu davranışları yapmaktan alıkoyan normlardır (Aktan ve Vural 2005: 2).

Bireylerin belirli davranışları yapmalarını zorunlu hale getiren normlara “emredici normlar” denmektedir. Belirli davranışları da yasaklayan normlara “yasaklayıcı normlar” denmektedir (Aktan ve Vural 2005: 2). Emredici normlara örnek olarak motosiklet sürerken kask takmayı verebiliriz. Yasaklayıcı normlara ise ehliyetsiz araba kullanmayı örnek verebiliriz.

Bireylerin belirli normlara uymaları ve bu davranışları sayesinde kazanç sağlamaları bahsi geçen normların “ödüllendirici normlar” olduğunu göstermektedir. Yine bireylerin belirli normlara uymaması, aykırı davranışlar sergilemesi neticesinde herhangi bir yaptırım gerekiyorsa bu normlar “cezalandırıcı normlar” olarak karşımıza çıkmaktadır (Aktan ve Vural 2005: 3). Bireyin araç kullanırken hız limitlerine aykırı olarak kullanması belirli bir cezayı yani yaptırımı gerektirmektedir. Dolayısıyla cezalandırıcı normlara örnek olarak hız limitlerinin aşılması verilebilir.

Normların uygulandıkları ya da kabul gördükleri sınırlar onların geçerlilik düzeylerini de ortaya koymaktadır. Yerel düzeyde kabul gören normlara “yerel normlar” denmektedir. Örneğin el öpmek geleneksel ve yerel bir normdur. Ulusal düzeyde kabul gören normlara ise “ulusal normlar” denmektedir. Ulusal normlara örnek olarak vergi sistemine ait normları göstermek mümkündür. Yine bölge ve ülke ayrımı yapılmaksızın her yerde geçerli olan normlara “Evrensel normlar” denilmektedir. Evrensel normlara örnek olarak hırsızlık yapmak verilebilir. Bütün toplumlarda hırsızlık yapmak yanlış ve ahlaka dışı bir davranış olarak kabul edilmektedir (Aktan ve Vural 2005: 3).

Sadece belirli bireyleri alakadar eden, o bireyin ya da bireylerin kişisel davranışlarına yön veren düzenleyen normlar “kişisel normlar” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyler bu normlara, yalnızca kendilerine sağladığı fayda ya da uymamaları halinde ortaya çıkabilecek maliyet sebebiyle uymaktadırlar. Kişisel normların onlara uyanların dışındakilere, diğer bir ifade ile normun ilgili olduğu birey dışındakilere doğrudan ne zararı ne de faydası yoktur (Aktan ve Vural 2005: 3). Örneğin, kişi hayatını daha düzenli hale getirmek için ne kadar uyuyacağına, ne tür spor

yapacağına ve evini kaç günde bir temizleyeceğine dair bazı kurallar belirleyerek hayatını bu normlara göre düzenleyebilir (Demir, 2003: 32). Sadece belirli bir gruba ilgilendiren ve belirli bir gruba yönelik olan yalnızca belirli bir grup için geçerli normla ise “grupsal normlar” olarak karşımıza çıkmaktadır. “Toplumsal normlar” ise uyulması diğer bireyleri de ilgilendiren ve uyulmadığında yaptırım gerektiren normlardır (Aktan ve Vural 2005: 3). Aynı şekilde bir kuruma özgü olan, o kurumu ve kurum içerisindekileri alakadar eden normlara ise “kurumsal normlar” denilmektedir.

“Ekonomik normlar” iktisadi hayatı düzenleyen normlardır. Aynı şekilde siyasi düzeni oluşturan normlara “siyasal normlar” denilmektedir. “Sosyal normlar” ise toplumsal yaşam ile alakalı normların bütünüdür. “Dini normlar” her dinin kendine ait esasları olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada bilinmesi gereken ise dini normların inanca, ibadete, toplum düzenine ve yaşamına ilişkin de kurallar getirmesidir (Aktan ve Vural 2005: 3-4). “Hukuk normları” belirli bir otorite tarafından oluşturulmuş, ulusal ve uluslararası düzeylerde bireyler ve ülkeler arasındaki ilişkiyi, toplumsal yaşamı düzenleyen, yapılması ve yapılmaması gereken kuralları meydana getiren, yaptırımlar koyan normlardır (Uzun, 2013: 8-9).

Normları yazılı normlar ve yazılı olmayan normlar olarak ayırmak mümkündür. Ülkelerin anayasaları veya yasaları yazılı olan normlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ahlak kuralları, görgü kuralları gibi kurallar ise yazılı olmayan normlara örnek olarak verilebilmektedir.

2.4.NORMLARIN ÖRGÜTLER ÜZERİNDEKİ İŞLEVLERİ

Örgüt kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde “ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat” olarak tanımlanmaktadır (sozluk.gov.tr, 2019).

Kültür dar anlamda bir toplumun yaşam tarzı olarak özetlenebilen, geniş anlamda ise bu yaşam tarzını oluşturan bilgi, gelenek, görenek, inanç, örf, adet, sanat, ahlak vs. akla gelebilecek maddi veya maddi olmayan unsurlardan meydana gelen karmaşık bir bütündür (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001: 27). Kültür, toplumsal ve bireysel

düzeyde insanların ve grupların yaşamlarının en ücra noktalarına kadar etki edebilen bir yapıdır. Bu hali ile sosyoloji, psikoloji gibi birçok bilim dalı tarafından araştırılan ve incelenen kültür, örgütler ve yönetimler için de çok önemli bir olgudur (Aslan, Özer ve Bakır, 2009: 269). Kızılçelik ve Erjem kültürü “bir örgütün içindeki birey ve grupların davranışlarını yönlendiren normlar, davranış kalıpları, inançlar, tutumlar ve alışkanlıklar sistemi” olarak tanımlamıştır (Kızılçelik ve Erjem, 1992: 271-272). Bu tanım kültürlerinin doğrudan normların belirleyicisi konumunda olduğunu destekler niteliktedir. Kültür özelinde “örgütsel kültür” kavramına inilmesi aynı zamanda norm özelinde “örgütsel norm” kavramına ulaşılmasını sağlayacaktır. Bu doğrultuda bu kavramlar incelenecektir.

Örgütsel kültür, örgütlerin çalışma ve iş yapma tarzları, sorunların çözülmesindeki temel varsayımlar, örgüt içerisinde geliştirilen temel fikir ve düşünceler olarak tanımlanabilmektedir. Toplum içerisinde bir gruba ya da kuruma üye olmak o topluluğa uyum sağlamayı gerektirmektedir. Uyum sağlama ise bireyin grup tarafından benimsenmesi ile olmaktadır. Benimsenmenin temel koşulu ise ortak amaç ve değerler etrafında ortak fikirleri paylaşarak bir araya gelmektir. Bu durum o topluluğa üye olan bireylerin işbirliği içerisinde hareket edebilmeleri için önem arz etmektedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001: 31-33). Örgütsel kültür bu noktada bireylerin gruba yani örgüte aidiyetini sağlayan örgüte ait değerler bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan hareketle örgütsel kültürü belirli bir grubun değerlerini ve amaçlarını çizen ve ayrıntısını veren kalem olarak nitelendirmek yanlış olmayacaktır. Örgütsel kültürün ortaya koyduğu ayrıntılar ve hatta amaç ve değerlere uzanan yolda ortaya koyduğu yöntem, yasaklar, ödüller vs. gibi olgular örgütsel normları oluşturmaktadır. Bir diğer ifade ile gruba yani örgüte aidiyet duyan bireylerin grup içi bireysel faaliyetleri ve birbirleri ile karşılıklı ilişkilerinde uymak durumunda kaldıkları kurallar bütünü örgütsel normlardır. Yine daha genel bir tanım yapmak gerekirse örgütü ilgilendiren herhangi bir durumda beklenen davranış tarzı ile ilgili standartlaştırılmış genellemelerdir (Barlı, 2007: 8-9). Bu hali ile bakıldığında norm kavramının toplumsal düzen içerisinde sahip olduğu işlevlere örgüt düzeyinde de sahip olduğunu söylemek ve bu normlara örgütsel normlar demek mümkündür.

Örgütsel normların bazı nitelikleri vardır. Bunları maddeler halinde vermek örgütsel normların işlevlerinin daha açık ve net bir şekilde ifade edilmesine ve anlaşılmasına yol açacaktır. Örgütsel normların nitelikleri aşağıda belirtilmektedir (Barlı, 2007: 9):

- Örgütsel normlar, örgüt içerisinde üyelerin davranışlarını etki ve baskı altına alarak düzenler.
- Örgütsel normlar, örgütün büyük bir kısmı tarafından, üyelerin birçoğu ya da tamamı için önemli olarak görülen davranışlar için geliştirilir.
- Örgütsel normlar, bireylerin kişisel düşünce ve duygularını sosyal açıdan baskı altına alırlar. Dolayısıyla örgüt normları bireylerin inanç ve duygularını değiştirmese de istemsizce etkilemektedir.
- Örgütsel normların oluşması belirli bir süre gerektirmektedir. Bu süre boyunca örgüt liderleri belli başlı normları benimsetme eğilimine girmektedir. Bu normlar örgüt içerisindeki görüşler ve tavizler aracılığıyla biçimlenmektedir.
- Örgütsel normların bazıları üyelerin tamamı tarafından kabul görmemektedir.

Örgütsel normların işlevleri ise şu şekilde belirtilebilir (Barlı, 2007):

- Örgüt içerisindeki düzeni sağlamaktadır.
- Örgüt içerisinde ve örgütü ilgilendiren konularda düzeni sağladığı ve neyin nasıl yapılacağını ortaya koyduğu için maliyet ve zaman tasarrufu sağlamaktadır.
- Örgüt içerisindeki ve bireyler arası ilişkilerdeki belirsizlikleri azaltmakta veya ortadan kaldırmaktadır.
- Örgüt içi ilişkilerde yol göstericidir ve bireylerin birbirlerine karşı davranışlarında güven tahsis etmektedir.
- Örgüt içi ilişkilerde güvene sebep olması aynı zamanda bireylerin, bireyler aracılığı ile de örgütün istikrarlı bir çizgide ilerlemesine neden olmaktadır.

Örgütsel normlar, örgütle ilgili herhangi durumda veya konuda beklenen davranış şekli ile ilgili standartlaşmış genellemeleri ortaya koymaktadır. Standartlaşmış genellemeler olarak değerlendirmeye yönelik kavramlardır. Bu nedenle örgütsel normlar örgüt içerisinde veya örgütle ilgili herhangi bir konuda beklenen davranışlara veya ideal davranışlara işaret etmektedir (Özmen, 2009: 59).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SANAL KAYTARMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Çalışmanın bu bölümünde sanal kaytarmanın tanımı, sanal kaytarma etkinliklerinin sınıflandırılması, sanal kaytarma davranışlarının sınıflandırılması ve sanal kaytarmaya neden olan etkenlerden ayrıntılı şekilde incelenecektir.

3.1.SANAL KAYTARMA KAVRAMI

Sanal kaytarma, çalışma ortamında bilişim teknolojilerinden faydalanırken, çalışanın kendisine verilen internet kullanım haklarını kötüye kullanarak çalışma saatleri içinde kurumun internet bağlantısı ile kendine ait e-postalarını kontrol etmesi ve iş ile ilgili olmayan web sitelerini gezmesi yönündeki eylemleridir. Bilişim teknolojilerinin çok çabuk gelişmesi ile sanal kaytarmanın sadece çalışma ortamının internet erişim imkânları ile değil, kişisel internet erişimi sunan bütün teknolojik cihazlar kullanılarak da gerçekleştirilen kaytarma davranışlarıdır (Kaplan ve Öğüt, 2012: 4).

Lim (2002: 675) sanal kaytarmayı; iş ortamında çalışanların, örgütün internetini çalışma saatleri içerisinde kendi özel işleri için kullanmaları şeklinde tanımlamıştır.

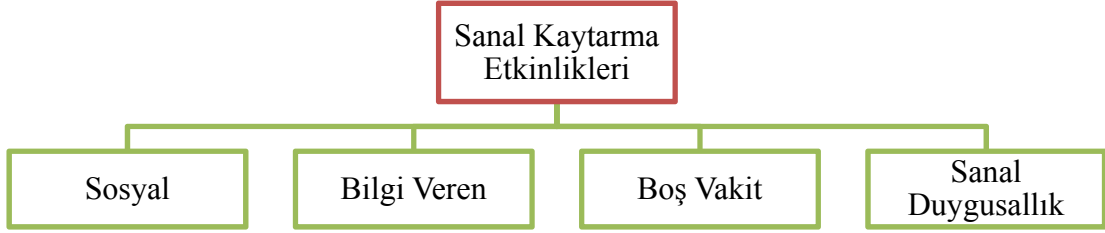
Robinson ve Bennett (1995) sanal kaytarmayı, iş ortamında üretim karşıtı iş imkânların boşa harcandığı, bir kaytarma şekli olarak tanımlamaktadır. Anandarajan ve Simmers (2014)'e göre sanal kaytarma örgütün sağladığı olanakları kullanarak mesai saatleri içerisinde istekli olarak yapılan internet davranışlarıdır. Ünal ve Tekdemir (2015) ise yapılan çalışmalarda elde edilen tanımlardan yola çıkarak sanal kaytarmanın “kaytarma davranışı mı” yoksa “çalışma ortamına ait bilişim

teknolojilerinin kullanımı mı” kararsızlığı yaşamışlardır. Sanal kaytarma, mesai saatleri içerisinde örgütün internet bağlantısını kullanarak veya kendine ait internet bağlantısı ile bazı işleri aksatarak özel işleri ile ilgilenmesi veya eğlenmek amaçlı internette gezinmesidir. Yapılan eylemin kaytarma sayılması için temelde bakılması gereken, yapılan eylemin iş ortamında yapılması ve kurumun işlerinin akışını aksatması veya işlerin tehir etmesidir. Bunun internet yoluyla yapılması ise sanal kaytarmayı meydana getirmektedir (Anandarajan ve Simmers, 2014; Robinson ve Bennett, 1995; Ünal ve Tekdemir, 2015).

Buradan yola çıkarak sanal kaytarmanın tanımı, “çalışanların örgütün sağladığı e-posta ve internet imkânlarını mesai saatleri içerisinde istemli olarak iş dışı amaçları yerine getirmek için kullanmaları” şeklinde ifade edilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008: 1068). “Önemsiz bilgisayar kullanımı” ise sanal kaytarmanın yanında internet dışındaki bilgisayar etkinlikleri de kapsamaktadır. Konuyla alakalı bir diğer kavram olan “bireysel internet kullanımı” ise interneti bireyin kendi amaçları için kullanmasını vurgulamaktadır (Blanchard ve Henle, 2008: 1067-1084). Diğer tüm kavramlarla beraber sanal kaytarma kavramı, kurum içinde internetin özel amaçlar için kullanılmasıdır. Bütün bu kavramların üzerinde durduğu üç husus vardır: davranışların mesai saatleri içinde olması, bireyin istemli olarak internetle uğraşması ve internet kullanımının özel amaçlar doğrultusunda yapılmasıdır (Lim, 2002: 675-694). Kurum içerisinde iş dışı internet kullanımının kuruma fayda sağlayacağını savunanlar olduğu gibi kullanılmasının zarar getireceğini savunan bilim adamlarının da olduğu görülmektedir. Bu durumun kuruma fayda sağlayacağını savunan kişiler kurum içerisinde internet kullanımının stresi çok bariz bir şekilde azalttığı, yaratıcılığı ve aidiyet duygusunu arttırdığını savunmakta, kuruma zarar vereceğini savunan kişiler ise motivasyon ve zaman kaybı gibi konularda fikir birliğine vardıkları görülmektedir (Olcariyüz, 2018: 35).

3.2.SANAL KAYTARMA ETKİNLİKLERİNİN SINIFLANDIRILMASI

Doorn (2011)'e göre sanal kaytarma etkinlikleri dört sınıfa ayrılmıştır. Bunlar; sosyal, bilgi veren, boş vakit ve sanat duygusallık etkinlikleridir.



Şekil 3.1. Sanal Kaytarma Etkinliklerinin Sınıflandırılması

Kaynak: (Doorn, 2011: 8).

3.2.1. Sosyal Etkinlikler

Sosyal etkinlikler, bloglar aracılığıyla (Instagram, Twitter, Facebook gibi) birey kendini ifade etmek için bilgi ve fotoğraf paylaşmasıdır (Doorn, 2011). Günümüzde sosyal medya çok yaygın olarak kullanılmaktadır. Birey bu aktiviteleri mesai saatleri içerisinde yaptığı zaman kaytarma etkinliğini sergilemiş olur.

3.2.2. Bilgi Veren Etkinlikler

Haber sitelerinde gezinmek sanal kaytarmanın bilgilendirme etkinliklerini kapsamaktadır (Doorn, 2011). Birey merakına yenik düşerek mesai saatleri içerisinde bilgi edinmek amacıyla kaytarma etkinliği yapmaktadır.

3.2.3. Boş Vakit Etkinlikleri

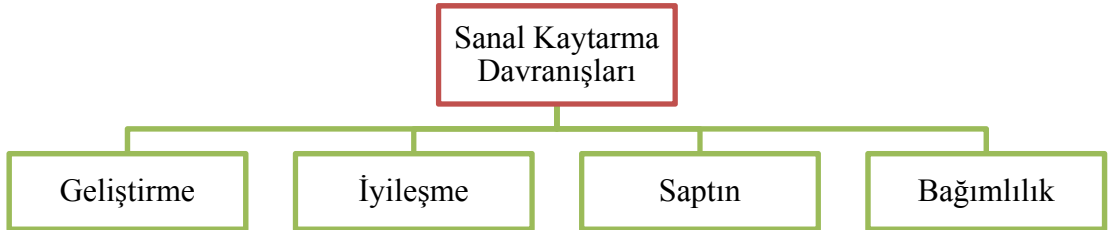
Birey boş vakitlerinde, çevrimiçi oyunlar oynayıp geriye kalan zamanlarda ise müzik veya program indirerek sanal kaytarmanın boş vakit etkinlerini yapmış olur (Doorn, 2011). Birey bazen işten arta kalan zamanda sevdiği oyunları oynayıp müzik dinlemektedir. Bu durum bireyin kaytarma etkinliği yapmasına neden olmaktadır.

3.2.4. Sanal Duygusallık Etkinlikleri

Sanal duygu etkinliği, diğer etkinlikler dışında kalan çevrimiçi etkinlikleri kapsar. Yapılan bu faaliyetlere örnek olarak internet üzerinden alışveriş yapmak veya internet üzerinde arkadaş aramaktır (Doorn, 2011). İşlerin yoğun olmasını bahane gösteren çalışanlar iş dışında yapması gereken alışveriş ve arkadaş edinmek gibi etkinlikleri sanal ortamda mesai saatleri içerisinde yapıp sanal kaytarma etkinliğini gerçekleştirmiş olmaktadır.

3.3.SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ SINIFLANDIRILMASI

Doorn (2011) sanal kaytarma davranışlarını 4'e ayırmıştır. Bunlar; geliştirme, iyileşme, saptın ve bağımlılık davranışlarıdır.



Şekil 3.2. Sanal Kaytarma Davranışlarının Sınıflandırılması

Kaynak: (Doorn, 2011: 8).

a. Geliştirme/Öğrenme Davranışı

İşletme, çalışanların sanal kaytarma davranışlarını kendini geliştirme/öğrenme durumu olarak kabul eder. Öğrenme/kendini geliştirme amacıyla yapılan sanal kaytarma davranışları; iş görenlerin kendilerinin ve kurumun yararına olacak sanal kaytarma davranışında bulunması, çalışanların kendilerini geliştirme imkanı verdiğinden faydalı davranışlar olarak kabul edilmektedir. Kendini geliştirme/öğrenme amacıyla yapılan sanal kaytarma davranışı; çalışanın kendini geliştirerek kazandığı deneyimler sonucunda verimliliğe katkı sağlayabilir. Çalışanların sanal kaytarma davranışları sonucunda kazandığı deneyimlerini işine aktarması ile çalıştığı kurum kazanç sağlayabilir ve kurumun verimliliği artabilir (Akça, 2013; Ünal, Tekdemir ve Yıldızlıbaş, 2015).

b. İyileşme / Yenilenme Davranışı

Yenilenme davranışı çalışanın sağlığı ve huzuru ile ilgilidir. Çalışan sanal kaytarma davranışını yenilenme; kendine gelme ve yeni fikirler üretmek amacıyla gerçekleştirir. Çalışan yapmış olduğu sanal kaytarma davranışı ile üzerindeki sıkıntı ve stresi azaltmış olur. Yenilenme davranışı çalışanı ve kurumu olumlu yönde etkiler (Akça, 2013; Ünal, Tekdemir ve Yıldızlıbaş, 2015).

c. Sapkın Davranış

Sapkın davranış, kurumun var olan amaçları ile ters düşen ve kurumun hiç onaylamadığı bir sanal kaytarma davranışı olarak görülmektedir. Sanal kaytarma, kurumda verimliliği düşürdüğü gibi motivasyonu azaltarak olumsuz sonuçlar ortaya koymaktadır (Weatherbee, 2010: 38).

d. Bağımlılık Davranışı

Çalışanların alışkanlıklarından dolayı yapmış olduğu sanal kaytarma davranışlarıdır (Doorn, 2011: 22). Yapılan bu sanal kaytarma davranışında kurumda çalışan bireylerin sanal kaytarma davranışlarını bağımlılık haline getirdiklerini ifade

etmektedir. Bu davranış olumsuz sonuçlar doğurduğu için problemlili bir davranış olarak kabul edilir. Bu tür davranışların asıl nedenleri çalışanların iş ile ilgili yaşadıkları sorunlar ve hoşnutsuzluklardan dolayıdır (Yellowlees ve Marks, 2007: 1448). Günümüzde birçok birey internet bağımlısı haline gelmiştir. Bağımlı hale gelen bu bireyler internette uzak kalmakta zorlandıkları için mesai saatleri içerisinde görev ve sorumlulukları yerine getirmeyip kaytarma davranışları yapmaktadırlar.

Blanchard ve Henle (2008)' nin yapmış olduğu çalışma ise Robinson ve Bennett (1995)' in çalışmasını baz alarak sanal kaytarma davranışlarını 2 sınıfta incelemiştir. Bu çalışmadaki sınıflandırma alan yazında en sık kullanılan sınıflandırma olarak karşımıza çıkmaktadır (Yağcı ve Yüceler, 2016).

e. Önemsiz Sanal Kaytarma

Çalışma sırasında online alışveriş yapmak, finans ve haber sitelerinde gezinmek ve kişisel e-mailleri kontrol etmek gibi aktiviteleri içermektedir (Blanchard ve Henle, 2008: 1076). Bu kaytarma davranışı önemsiz ve masum görüldüğü için, yöneticiler çalışanların yapmış olduğu önemsiz sanal kaytarma davranışlarını görmezden gelmektedir. Yapılan bu davranışlar uzun vadede bazı olumsuz sonuçları da beraberinde getirmektedir.

f. Önemli Sanal Kaytarma

Mesai saatleri, içerisinde blogları takip etmek, online bahis/kumar ve şans oyunları oynamak, online sohbet odalarına katılmak, anlık mesaj gönderip almak ve müzik indirmek gibi aktiviteleri içermektedir (Blanchard ve Henle, 2008: 1076). Önemli sanal kaytarma davranışları yöneticiler tarafından çok ciddi bir sorun olarak görüldüğü için kurumu olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir.

3.4.SANAL KAYTARMAYA NEDEN OLAN ETKENLER

Daha önce yapılan çalışmalardan yola çıkarak sanal kaytarmaya neden olan etkenler örgütsel, kişisel ve işle ilgili etkenler olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır (Doorn, 2011: 9).

3.4.1. Örgütsel Etkenler

Sanal kaytarmayı etkileyen öğelerin ilk sırasında yer alan örgütsel etkenler; örgütsel politikalar, kişisel internet kullanımındaki kesinlik, örgütsel özellikler ve örgütteki çalışma grubu normlarından oluşmaktadır.

3.4.1.1. Örgütsel Politikalar

Örgütsel politikalar örgütün varlığını sürdürmesi açısından önem arz etmektedir. Bu politikalar çalışanların mesai saatleri içerisinde sanal kaytarma davranışlarını olumlu mu yoksa olumsuz mu yönde etkilediğinin tespiti için önemlidir. Örgütün uyguladığı politikalar ise, internet kullanımını tanımlayan politikalar, çalışanların kurum içerisinde kişisel bilgisayarını kullanabilme özgürlüğü ve esnek çalışma saatleri şeklinde ifade edilmektedir (Doorn, 2011: 9).

İnternet Politikası: Günümüzde birçok kamu kurumu ve özel sektörde hizmet veren işletmelerin çoğunda çalışanlarının mesai saatleri içerisinde internet kullanımına ilişkin denetim ve filtre programlarıyla bazı sınırlamalar getirdiği görülmektedir. Çalışanların davranışlarını düzenlemek amacıyla geliştirilen internet politikalarının sanal kaytarma davranışları üzerinde önemli bir etkisi olduğu yapılan çalışmalarda kanıtlanmıştır (Lim ve Teo, 2005: 1082). Buna karşın, Blanchard ve Henle (2008)'e göre örgüt tarafından benimsenen bu politikalar çalışanların yakalanıncaya kadar bu davranışları yapmaya devam edecekleri ve bu davranışlarda azalma olmayacağı yönündedir (Karaca, 2018: 17).

Yapılan çalışmalardaki çelişkiler ise, örgütün sanal kaytarma davranışlarıyla nasıl mücadele edeceği ve hangi yolu izleyeceğini zorlaştırmaktadır. Anandarajan ve Simmers (2014) çalışanın denetlenmesinden çok özgür ve dengeleyici bir politikanın izlenmesinin önemli olduğunu savunmaktadır (Karaca, 2018: 17).

İş Yerinde Kendi Donanımını Kullan Politikası: Pratik açıdan yeni geliştirilen bir uygulamadır. Bu politika kurumun sağladığı donanım yerine verilen ek bütçe ile çalışanın kendine ait bir bilgisayar temin etmesidir. Kurumun bilgisayarlarını kullanan çalışanlara göre kendi bilgisayarlarını kullanan çalışanlar daha fazla sanal kaytarma davranışı yaptıkları tespit edilmiştir. Bu politika sanal kaytarma davranışlarına neden olan etkenler arasında kabul görmektedir (Doorn, 2011: 10).

İş Dünyasındaki Yeni Çalışma Yolları: Çalışma hayatındaki mekânsal esneklik, daha önceki yapılan çalışmalarda zaman ve mekandan bağımsız olarak kurum dışında çalışma fırsatı olarak incelenmiştir. Bu tür uygulamaların sıkıntılarında bir tanesi çalışma ortamının kurallarını ve potansiyel risklerini daha önceden personellere bildirmemesidir (Kurland ve Bailey, 2000: 55).

Kurland ve Bailey (2000) tarafından çalışma ortamının esnekliğin meydana getirdiği problemler; iş koordinasyonu, başarı izleme ve yönetsel kontrol olarak ifade edilmiştir. Bu üç faktör, gözlem yapma, akıl hocalığı ve danışmanlık gibi denetleme faaliyetlerinin yapılamaması gibi olumsuz durumları meydana getirmektedir (Akça, 2013: 17). Bu durum, sanal kaytarmada artışa veya personellerin daha farklı sanal kaytarma faaliyetleri yapmalarına neden olabilir (Doorn, 2011: 10).

3.4.1.2. Kişisel İnternet Kullanım Kuralları

Çalışan kurumun belirlediği kuralları iyi bilmesi kurum içinde internetten nasıl faydalanacağı ile ilişkilidir. Kurum çalışanların internet kullanımıyla ilgili kuralları hazırlar ve çalışana sunarak uygulamaya koyar. Sürekli olarak çalışma esnasında bu kuralları çiğneyerek internet kullanımı tespit ederse, bu kuralları gözden geçirerek daha sert ve katı kurallar getirebilir. Eğer kurumun internet kullanımına dair kuralları yoksa çalışanlar kendi kurallarını kendileri oluşturur. Kurum içinde çalışanların sanal

kaytarma davranışları yapmaları, denetleme ve kontrol eksikliğinden ziyade, örgütün kurallarına ve günlük çalışma koşullarına uyulacağı düşünülmesi ve kişisel internet kullanımıyla ilgili kesin ve net bir kuralın olmayışından kaynakladığı düşünülmektedir (Darley, 2001: 12). Çalışanların mesai saatleri içerisinde kişisel internetten yararlanma kuralları net bir şekilde beyan edilmezse bu durumla ilgili belirsizlik devam etmiş olur. İlişkisel bir değişken olan belirsizlik, devam ettiği sürece bilgi işleme ve karar vermedeki sıkıntılar devam etmiş olur (Lind ve Van den Bos, 2002: 190).

Bireyin doğasında var olan belirsizlik durumlarında belirsizlik ortadan kalkıncaya kadar birey kendi algılarıyla hareket ederek bu belirsizliğin oluşturduğu gerginliği azaltmak için farklı davranışlar sergileyebilir. Bu belirsizliği gidermek için birey, bilgi edinme davranışlarıyla uğraşabilir. Bazen kural dışı olan bu farklı davranışlar, belirsizlikten kaynaklanan kuşkuyu azaltmak amacıyla yapılan bir yöntem olarak kabul görmektedir. Örneğin, çalışan yapılan denetim ve kontrollerin sonucunda bir belirsizlik hissediyorsa, çalışan kendi çıkarları doğrultusunda yaptığı davranışlarda hata yapma oranı artmaktadır. Kişisel internet kullanımıyla ilgili kurallar net olarak belli olmadığı zaman çalışan doğru davranışları nasıl sergileyeceği konusunda güvensizlik duygusuna kapılabilir. Bu durumda kişinin ahlaki yapısı nasıl davranacağını belirlemektedir. Örgüt normları bu belirsizlik durumlarında çalışanın kendine özgü yorumlarını ve nasıl davranacağını belirlemektedir. Bu belirsizlik durumu ortadan kalkıncaya kadar çalışan kendince doğru olan davranışları yapmaya devam edebilir (Berger ve Calabrese, 1975: 105; Bradac, 2001: 461; Hofstede vd, 2010: 209; Polzer-Debruyne, 2008: 69-70).

3.4.1.3. Örgütsel Özellikler

Blanchard ve Henle (2008) yaptıkları çalışmada, çalışanın kurumdaki yöneticilerinin ve iş arkadaşlarının sanal kaytarma davranışlarını destekleyen normlarının olması ile sanal kaytarma üzerinde etkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Bu durumda örgütün normları ve iş arkadaşlarının sanal kaytarma davranışlarına bakışı bireyin

sanal kaytarma davranışını ve konuyla ilgili tutumlarını belirlemektedir (Yılmaz, 2018: 11).

Lim ve Teo (2005) yaptıkları araştırmada, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun sanal kaytarma yaptıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bunun nedeni ise kurumda çalışan diğer elamanlarında sanal kaytarma davranışlarını sergilemeleri ve bu davranışları normal görerek sıradan günlük davranışlar olarak değerlendirmeleridir (Woon ve Pee, 2004: 81).

3.4.1.4. Çalışma Grubu Normları

Normlar, bireylerin ideal davranış biçimlerini oluşturmaktadır. Bir iş yerinde, çalışanların kişisel internetten faydalanmalarına dair davranışları bireyin normlarına göre oluşmayıp, çalışma grubunun normları doğrultusunda oluşmaktadır. Bunun nedeni toplumsal ve grup normlarının bireyler tarafından benimsenerek davranışa dönüştürülmesidir. İş hayatını günlük hayatın bir parçası olarak gören bireyin iş ortamındaki davranışlarını belirleyen etkenler toplumsal normlar olarak kabul edilir (Sherif, 1961: 160).

Çalışma grupları, yapmış olduğu uygulama ve eylemlerle üyelerini etkisi altına almaktadır. Bu doğrultuda yöneticilerin ve iş arkadaşlarının tavırları çalışanın kişisel internet kullanımına etki etmektedir (Mahatanankoon vd., 2004: 94). Çalışanlar grup üyelerini ve çevresindeki çalışanları takip ederek nasıl bir sanal kaytarma davranışı sergileyeceğinin çıkarımını yaparlar. Gruptaki üyeler sanal kaytarma davranışı sergiliyorsa, grubun diğer üyeleri bunu normal bir davranış olarak değerlendirir ve onlarda sanal kaytarma davranışını yapabilirler (Greenberg ve Scott, 1996: 132).

3.4.2. İş İle İlgili Etkenler

Sanal kaytarmanın iş ile ilgili etkenleri, iş ile ilgili talep ve kaynaklar ve iş yükü kavramlarından oluşmaktadır.

3.4.2.1. İş İle İlgili Talepler ve Kaynaklar

İş talepleri ve iş kaynakları çalışanların iş ile ilgili konularda zorlanmalarına neden olmaktadır. İş talebi, iş ortamındaki bilişsel, duygusal ve fiziksel çaba gerektiren uyaranları içermektedir. İş kaynakları ise işgörenin stresli uyaranlarla başa çıkabilmek için kullanacağı enerji kapasitesidir (Doorn, 2011: 10).

İş talepleri ve iş kaynakları zihinsel, duygusal ve fiziksel olmak üzere üç türe ayrılır (Hockey, 2000: 220):

- Zihinsel istemler ve kaynaklar; bilgi işleme sırasında beyin süreçlerindeki işlemlere odaklanır.
- Duygusal istemler ve kaynaklar; kişilerarası iletişim sırasında duygu yoğunluğunu ifade eder.
- Fiziksel istemler ve kaynaklar; bireylerin kas ve iskelet yapısını ifade eder.

Yoğun iş talepleri ve yoğun iş kaynakları birleşimi aktif öğrenmeye ve büyümeye etki etmektedir. Genellikle yoğun iş taleplerinin ve yoğun iş kaynaklarının hem işgörenler ve kurumlar açısından faydalı olduğu düşünülmektedir. Bunun yanı sıra yoğun iş taleplerinin ve yetersiz iş kaynaklarının olduğu zamanlar, düşük ferah seviyesi ve kötü sağlık koşulları ortaya çıkar (Doorn, 2011: 10).

Çalışanların sanal kaytarma davranışlarına daha yoğun ilgi gösterdiği durumlar ise iş taleplerinin az olduğu zamanlar olarak araştırmalarda ortaya konmuştur. Az olan iş talepleri nedeniyle çalışanlar daha fazla boş vakte sahip olmaktadır. Çalışanlar daha fazla boş zamana sahip olduğunda daha fazla sanal kaytarma eğilimi göstermektedir. Yoğun iş taleplerinden dolayı çalışanlar bu durumda da sanal kaytarma eğilimde bulunabilirler. Dengeli bir iş talebi oluşturulduğunda çalışanların sanal kaytarma davranışı en aza indirilebilir (Blanchard ve Henle, 2008: 390-393).

İş talepleri ile iş kaynaklarının dengeli olmadığı durumlarda, iş kaynaklarının iş taleplerini karşılamadığı zaman, çalışanlar bu durumdan olumsuz yönde etkilenerek motivasyonları düşmekte ve farklı davranışlara yönelmektedirler (Lim, 2002: 562).

3.4.2.2. İş Yüğü

Çalışanların kişisel internet kullanımı etkileyen etkenlerden bir tanesi de sorumlu oldukları iş yüküdür. Çalışanlar sorumlu oldukları iş yükünü bitirdikten sonra arta kalan zaman içerisinde kişisel olarak interneti kullanabilirler. Dolayısıyla çalışanların iş yükü sanal kaytarma davranışlarını etkilemektedirler (Akça, 2013: 24). İş yükünün fazla olması sanal kaytarma davranışlarını azaltabilir, fakat iş yükünün çok olmasından dolayı yorulan işgören yorgunluğunu gidermek ve yeniden motive olmak için mola verip sanal kaytarma davranışında bulunabilir (Polzer-Debruyne, 2008: 71-74). İş yükünün az yada çok olması her hâlükârda çalışanın sanal kaytarma davranışına yönelmesine sebep olmaktadır.

3.4.3. Kişisel Etkenler

Sanal kaytarmayı etkileyen faktörlerden bir tanesi de kişisel etkenlerdir. Kişisel etkenleri, kişisel ahlaki normlar, kişilik özellikleri, psikolojik direnç, psikolojik bağımlılık, tükenmişlik, görev süresi, sanal kaytarmaya ilişkin tutumlar ve görev pozisyonu olarak açıklanabilir.

3.4.3.1. Kişilik Özellikleri

İş ortamında bireyin kişisel internet kullanımı ile kişilik özelliklerinin arasında bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir. Özellikle yapılan araştırmalar beş faktör kişilik kuramındaki kişilik özellikleri ile (sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge, açıklık, dışa dönüklük) internet kullanımı arasındaki ilişkiyi ele almaktadır. Landers ve Launsbury (2006) yılında yapmış oldukları bir çalışmada kişilik gruplaması olarak bilinen beş faktör kişilik kuramı ile bireysel internet kullanımı arasında ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (Landers ve Launsbury, 2006: 283-293). Ayrıca yapılan pek çok çalışmada (Krishnan vd. 2010; Jia, Jia ve Karau 2013; Andreassen, Torsheim ve Pallesen 2014; Varghese ve Barber, 2017; Örucü ve Aksoy, 2018) sanal kaytarma ile beş faktör kişilik modeli arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.

3.4.3.2. Kişisel Ahlaki Normlar

Bireylere iş yerinde kişisel internet kullanımına dair soru sorulduğunda genellikle “İş yerinde bu davranışı sergileyen insanlar elbette vardır. Doğru bir davranış olmadığını biliyorum fakat bunu bir tek ben yapmıyorum” cevabını verirler (Polzer-Debruyne, 2008: 60). Davranışı yanlış veya doğru olarak kişinin ahlaki normları değerlendirir. Ahlaki normlar, bireylerin sergiledikleri davranışların ahlaki açıdan değerlendirmesini yapan, bireyde doğruluk ve yanlışlık algısının oluşmasına yardımcı olan kavram olarak ifade edilebilir (Conner ve Armitage, 1998: 1441).

3.4.3.3. Psikolojik Bağımlılık

İnternet kullanımı zamanla insanda bağımlılık yapmaktadır. Hatta bazı bireyler aile ve yakın arkadaşlarıyla görüşmeyi internet üzerinden mesajlaşma yoluyla yaparak bu olayı bağımlılık haline getirmişlerdir. Günlük hayat içerisinde yapmaları gereken işleri yapmayıp zamanının büyük bir kısmını internet başında sohbet edip internette gezinerek vakit geçirmiş, yapmaları gereken işlere başlama konusunda sorun yaşamışlardır. İnternet bağımlısı bireyler kendini daha iyi hissettirdiği için internette vakit geçirip sanal kaytarma faaliyetleriyle uğraşıp, kendilerine verilen işlerin yapıldığında beğenilmeyeceğini düşünerek bu işlerden kaçma davranışı göstermektedir. Doğası gereği birçok insan stresli ve kendini rahatsız edecek işlerden kaçınıp daha eğlenceli uğraşlarla vakit geçirebilirler. Bu durumda birey daha eğlenceli ve keyif aldığı işlere yönelerek çevrimiçi oyun oynamak, alış-veriş yapmak, tatil rezervasyonu yapmak gibi iş dışı faaliyetlere yönelerek bağımlılık davranışının gerektirdiği gibi davranır. Bunun sonucunda birey interneti bir kaçış yolu olarak görür ve günlük hayatın baskı ve stresinden kaçmış olur (Foster,2001: 39).

3.4.3.4. Psikolojik Direnç

Kişisel internet kullanımıyla ilgili düzenlemeler yapıp, kesin ve net kararlar alınmış olsa da bireyler alınan bu kararları arzu ettiği özgürlüğün ve iş ortamındaki rahatlığının kısıtlayacağını düşünmektedir. Bireyler, kişisel direnç düzeylerine göre bu kurallara ve düzenlemelere farklı şekillerde karşılık verme eğilimi gösterebilirler. Direnç, sosyal etkilere karşı bireyin göstermiş olduğu tepki anlamına gelmektedir. Bireyin sahip olduğu özgürlük kısıtlandığı zaman veya bu özgürlüğü kaybettiği zaman ters kuvvet olarak direnç gösterir. Birey göstermiş olduğu bu dirençle kaybetmiş veya kısıtlanmış olan özgürlüğü için mücadele eder (Hellman ve McMillin, 1997: 136).

3.4.3.5. Tükenmişlik

Freudenberger (1974: 159) tükenmişliği, “karşılanamayan istekler sonucunda bireyin enerjisini ve gücünü kaybederek, başarısız olma ve yıpranma sonucunda iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde ifade etmiştir (Sılığ, 2003: 10). Çalışanlar tükenmişliği önlemek için kendini yenileyerek yüksek olan iş taleplerinin karşılayabilmelidir (Bakker vd., 2004: 88). Bu durumda çalışanlar sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunarak beden ve ruhen kendini daha iyi hissedebilir (Oravec, 2002: 61). Çalışanlar kısa bir mola verip çalışma esnasındaki sıkıntılardan kurtulmak için sanal kaytarma davranışlarında bulunabilir (Bridegan, 2008: 51). Buradan yola çıkarak iş ortamında tükenmişlik yaşayan ve gücünü yitiren birey tam anlamıyla işine konsantre olamayarak kaytarma davranışlarına yönelebilir.

3.4.3.6. İş Yerinde Can Sıkıntısı

Can sıkıntısı bireyin sadece boş boş oturmasından kaynaklanan bir sorun değildir. Kişinin hoşuna gitmeyen, fazla seçeneğin olmadığı ve anlam veremediği durumlarda da can sıkıntısı ortaya çıkabilir (Svendsen, 2005).

İş ortamındaki sıkıcı görevler ve monotonluk bireylerin mutlu olmak için aradığı uyarıcıların az olması gibi durumlarda can sıkıntısı ortaya çıkabilir (Hill ve Perkins, 1985: 237).

Çalışanlar sanal kaytarma davranışlarını hayatlarında monotonluk hissettikleri zamanlarda ve iş ortamındaki can sıkıntısından kurtulmak için bu davranışları yapmaktadırlar. Polzer-Debruyne (2008)'de yapmış oldukları bir çalışmada katılımcıların %19'u iş yerinde can sıkıntısını gidermek nedeniyle sanal kaytarma faaliyetlerinde bulduklarını ifade etmişlerdir (Akça, 2013: 33).

3.4.3.7. Görev Süresi

Eski çalışanlar ile işe yeni başlayan kişilerin kişisel olarak internette kalma sürelerinde farklılıklar bulunmaktadır. Eski çalışanlar işe ve örgütün yapısına alıştığı için internette vakit geçirmeleri, işe yeni başlayan ve örgütün yapısına alışmaya çalışan bireylere göre daha az olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle eski çalışanların iş yerine adapte olma sürecini atlattıkları için sanal kaytarma davranışlarını daha az yaptıkları düşünülmektedir (Polzer-Debruyne, 2008: 79).

3.4.3.8. Görev Pozisyonu

İş yerlerindeki hiyerarşik yapıya göre çalışanın kurum içindeki görev pozisyonu, çalışanın bireysel olarak kişisel internet kullanımını etkileyebilmektedir. Genel olarak çalışanın iş yerindeki pozisyonu, bireyin davranışsal serbestlik ve özerklik derecesini belirtir. Çalışanın görev pozisyonu kurumdaki özerklik derecesi örgüt içindeki davranışlarını etkileyebilir (Polzer ve Debruyne, 2008: 79). Örgüt içinde görev yapan çalışanların görev pozisyonuna göre yani ast ve üst olmaları durumuna göre sanal kaytarma davranışlarında farklılıklar olabilir. Bu konuyla ilgili daha önceden yapılmış çalışmalarda, alt pozisyonlarda çalışanların üst pozisyonlarda çalışanlara göre sapkın işyeri davranışlarına daha fazla yatkın olduklarını belirtmişlerdir (Aquino vd., 2004: 1018).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BİREYİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL NORMLARIN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın amacı ve önemine, modeline, yöntemine, katılımcıların demografik özelliklerine ve bulgularına yer verilmektedir.

4.1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

İnternetin iş ortamında, sosyal yaşamda yaygınlık kazanmasıyla birlikte çalışanların iş yaşamında yaptığı sanal kaytarma davranışları kişinin işteki verimliliğini etkilemekte olduğu, kişinin çalışma yaşamı içerisinde yaşadığı stres ve sıkıntıdan kurtulmanın bir aracı olabileceği araştırmacılar tarafından söylenmiştir. Her birey diğer bireylerden farklı bir yapıya sahip olduğu için önemli bir unsur olan kişilik kavramı karşımıza çıkmaktadır. Bireyin duyguları, düşünceleri, davranışları, algı ve alışkanlıkları diğer bireylerden farklı olabilir.

Bu kişilik özellikleri bireyin iş yaşamında farklı davranış özellikleri sergilemesine sebep olduğu, sanal kaytarma davranışı olarak nitelendirilen bu durumun bireyin iş saatlerinde boşa zaman geçirme, gereksiz uzun telefon görüşmeleri yapma, internette uzun vakit geçirme, sık sık maillerini kontrol etme gibi negatif ve iş yerlerinde olmaması gereken bir olguya neden olduğu kabul edilmektedir.

İnternet 21. Yüzyılın en önemli buluşlarından biri olsa da, nasıl ve ne amaçla kullanıldığı önem arz etmektedir. Çoğu zaman işyerlerinde çalışanların işten kaytarmak için kullandıkları yeni bir yol olarak da karşımıza çıkmaktadır. İş yerinde

internetin kullanımı işe ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmenin yanı sıra bilinçli olarak özel amaçlı kullanımlarla da gerçekleşebilmektedir. İnternetin özel amaçlı ve işten kaytarma sebebiyle kullanımı; işyerinde verimliliği azaltması, internet kullanımının yoğunluğunun artması nedeniyle internet hızının yavaşlaması, sistemin tıkanması, siber güvenlik risklerinin artması gibi bir takım sorunlara neden olabilmektedir.

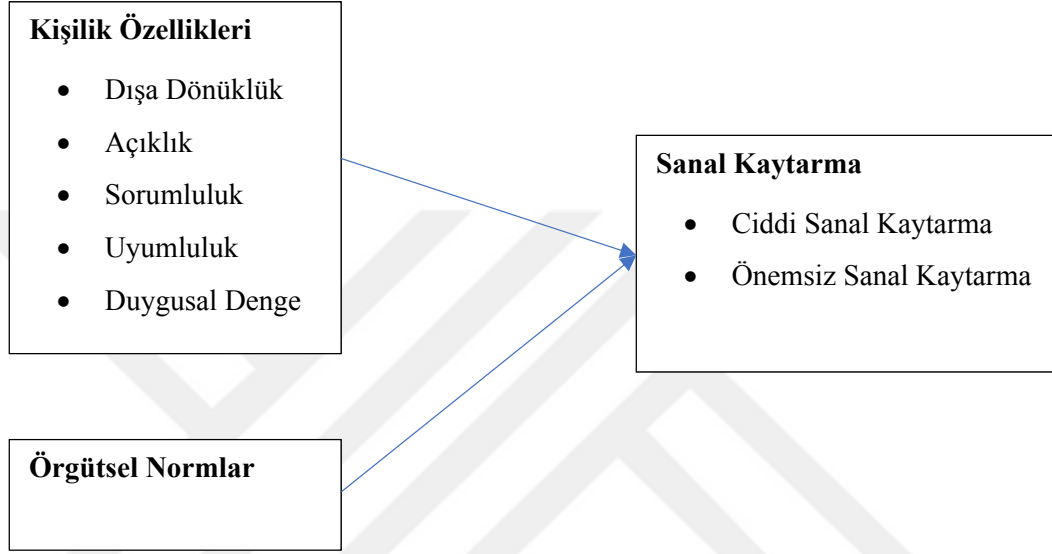
Literatürde kişilik özellikleri ve sanal kaytarma ilişkisinin ele alındığı sınırlı sayıda çalışma (Örn. Gülduran, 2018; Dede, 2018) bulunmaktadır. Örgütsel normlar ile sanal kaytarma ilişkisi ise daha ziyade uluslararası literatürdeki birkaç çalışmada (Örn. Blanchard ve Henle, 2008) incelenmiştir. Bu konu ile ilgili ülkemiz literatüründe bir çalışmaya rastlanmamıştır. Aynı zamanda bireyin kişilik özellikleri ve örgütsel normların sanal kaytarma davranışı üzerine etkisini birlikte ele alan bir çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle, yapılan çalışmanın literatürdeki bu boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Bu çerçevede araştırmanın amacı, bireyin kişilik özelliklerinin ve örgütsel normların sanal kaytarma üzerindeki etkilerini analiz etmektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada; kişilik özellikleri sanal kaytarmayı nasıl ve ne yönde etkilemektedir? Örgütsel normların sanal kaytarma üzerindeki etkisi söz konusu mudur? Sorularına yanıt aranmaktadır. Bu sorulara yanıt aramak için Nevşehir ili kamu kurumlarında büro personeli olarak çalışan bireylerin özelliklerinin sanal kaytarma davranışları üzerine etkisi olup olmadığı, ayrıca örgütsel normların sanal kaytarma davranışları üzerine etkisi olup olmadığını belirlemek amacıyla bir saha araştırması yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarının, mevcut durumun çalışanlar açısından görülmesi ve konu ile ilgili yeni stratejilerin geliştirilerek yönetici ve kurumlara yol gösterici nitelikli bilgiler sunacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırma sonuçlarının kamu kurumunda çalışan büro personeli için yol gösterici nitelikte olması, çalışmaya ayrı bir önem katmaktadır.

4.2. MODEL VE HİPOTEZLER

Bu çalışmada beş büyük kişilik özelliğinin ve örgütsel normların sanal kaytarma üzerindeki etkileri incelenmektedir. Araştırmanın amacı ve yönetim literatüründeki çalışmalar dikkate alınarak, bu çalışmanın kavramsal araştırma modeli aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.



Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli

Beş büyük kişilik özelliğinin sanal kaytarma üzerindeki etkisini incelemek için beş büyük kişilik özelliği bağımsız değişken, sanal kaytarma davranışı bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Örgütsel normların sanal kaytarma üzerindeki etkisini incelemek için örgütsel normlar bağımsız değişken, sanal kaytarma bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.

Literatürde kişilik özelliklerin sanal kaytarma üzerindeki etkisi ile örgütsel normların sanal kaytarma üzerindeki etkisini ayrı ayrı inceleyen çalışmalar bulunmaktadır.

Krishnan vd. (2010), Jia, Jia ve Karau (2013), Andreassen, Torsheim ve Pallesen (2014), Varghese ve Barber (2017), Örucü ve Aksoy (2018), Gülduran (2018), Dede (2018), Tan ve Demir (2018) gerçekleştirdikleri çalışmalarında her biri sanal kaytarma ile beş faktör kişilik modeli arasındaki ilişkisini incelemişlerdir.

O'Neill vd. (2014), Kanada' da yapmış olduğu çalışmada büro ortamında çalışmayan kişilerin sanal kaytarma düzeyleri ile uyumluluk, sorumluluk ve nevroitiklik kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır.

Corgnet vd. (2015), ABD'de 264 tane üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirmiş olduğu çalışmada sorumluluk, nevroitiklik ve açıklık (deneyime açıklık) boyutlarının sanal kaytarma davranışları üzerine etkisini incelemiştir.

Kim vd. (2015), büro ortamında bilgisayar başında çalışan beyaz yakalı çalışanlar üzerine yapmış olduğu çalışmalarında sorumluluk ve nevroitiklik boyutlarının sanal kaytarma faaliyetleri üzerine etkisini incelemiştir.

Çivilidağ (2017) tarafından belediye çalışanları üzerinde yapılan çalışmada ise kişilik boyutlarından içe-dışa dönüklük ve nevroitiklik ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi incelenmiştir.

Blanchard ve Henle (2008), 220 çalışan lisansüstü işletme öğrencisi üzerine yaptıkları çalışmada çalışanların iş arkadaşlarının ve amirlerinin normlarına ilişkin algılarıyla sanal kaytarma davranışı ilişkisini ele almışlardır.

Askew ve arkadaşları (2014), tanımlayıcı ve kuralcı normların davranışsal niyetler aracılığıyla sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini incelemişlerdir.

Sheikh ve arkadaşları (2015), İran'da bakır rafinerisi işletmesinde yaptıkları çalışmada, örgütteki sübjektif normların sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini ele almışlardır.

Araştırmanın hipotezlerinin oluşturulmasında bu çalışmaların sonuçları dikkate alınmaktadır.

Dışa dönük bireyler dominant, olumlu bakış açısı sergileyen ve sürekli olarak sosyal ilişkiler kurmaya yatkındırlar (Watson ve Clark, 1997). Kraut vd. (2002)' nin yapmış oldukları çalışmada bu bireylerin interneti sosyal ilişki kurmak için bir araç olarak kullandığı kanısına varmıştır. Wyatt ve Phillips (2005)'in işyerinde hatalı internet kullanımı üzerine yapmış olduğu çalışmada ise dışa dönük kişilik özelliğine sahip çalışanların interneti farklı amaçlar için kullanmaya yatkın oldukları

belirlenmiştir. Bu nedenle, dışa dönük bireyler çalışma ortamında mesai saatleri içerisinde iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler geliştiremediği zaman sanal kaytarma davranışlarına daha yatkın olmaktadır (Kraut vd., 2002). Daha önceki yapılan bazı çalışmalarda dışa dönüklük kişilik özelliğinin sanal kaytarma davranışına etki ettiği görülmektedir (Krishnan vd., 2010; Jia, Jia ve Karau, 2013; Andreassen, Torsheim ve Pallesen, 2014; Varghese ve Barber, 2017; Çivilidağ, 2017; Tan ve Demir, 2018). Buradan hareketle dışa dönüklük alt boyutu ile sanal kaytarma arasındaki hipotezler şu şekilde tasarlanmıştır:

Hipotez 1 a) Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük alt boyutunun ciddi sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.

b) Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.

Açıklık (deneyime açıklık) özelliği yüksek olan çalışanlar karmaşık zihin yapısına sahip, yeni deneyimlere açık, hayata olumlu bakan ve özgün bireylerdir (John ve Srivastava, 1999). Hayal gücü kuvvetli ve özgün bir yargı yeteneğine sahip olan bu bireylerin (Zhang, 2003) iş ortamındaki kuralları sorgulayarak yenilikleri arayabilirler. Daha önceki yapılan bazı çalışmalarda açıklık kişilik özelliğinin sanal kaytarma davranışına etki ettiği görülmektedir (Dede, 2018; Gülduran, 2018; Tan ve Demir, 2018). Bu bilgiler doğrultusunda açıklık alt boyutu ile sanal kaytarma arasındaki hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 2 a) Kişilik özelliklerinden açıklık alt boyutunun ciddi sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.

b) Kişilik özelliklerinden açıklık alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.

Görevine odaklanan yüksek sorumluluğa sahip bireyler görevlerini en iyi şekilde tamamlayarak kurallara bağlı kalmaya çalışmaktadırlar (Barrick, Stewart ve Piotrowski, 2002). Hedeflerine ulaşmak için davranışlarını düzenleyen bireyler, başarıya odaklanarak, ulaşmak istedikleri hedefleri doğrultusunda olumsuz davranışlardan uzak durmaktadırlar (Corgnet vd., 2015; Digman, 1990). Bu durumdan yola çıkarak, bu kişilik tipine sahip bireyler sanal kaytarma davranışlarını

ulaşmak istedikleri hedefe engel olduğu düşüncesiyle daha az sergilediği düşünülmektedir. Daha önceki yapılan bazı çalışmalarda sorumluluk kişilik özelliğinin sanal kaytarma davranışına etki ettiği görülmektedir (Jia, Jia ve Karau2013; Andreassen, Torsheim ve Pallesen, 2014; O'Neill vd., 2014; Corgnet vd., 2015; Varghese ve Barber, 2017; Dede, 2018). Bu çalışmalardan yola çıkılarak sorumluluk alt boyutu ile sanal kaytarma arasındaki hipotezler şu şekilde tasarlanmıştır:

Hipotez 3 a) Kişilik özelliklerinden sorumluluk alt boyutunun ciddi sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.

b) Kişilik özelliklerinden sorumluluk alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.

Uyumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler saygılı, cana yakın ve güvenilir bireyler olarak nitelenmektedirler (Hastings ve O'Neill, 2009). Ortama daha çabuk adapta olan bu özelliğe sahip bireyler, iş koşullarına daha iyi uyarak kuralların dışına çıkma eğilimlerini daha az sergilemektedirler (Salgado, 2002). Kendilerine başarı getirmeye odaklanan uyumluluk özelliğine sahip bu bireyler çatışma ortamından uzak durarak kaytarma davranışlarını daha az yapmaları beklenmektedir (Örücü ve Aksoy, 2018). Daha önceki yapılan bazı çalışmalarda uyumluluk kişilik özelliğinin sanal kaytarma davranışına etki ettiği görülmektedir (Krishnan vd., 2010; Andreassen, Torsheim ve Pallesen, 2014; O'Neill vd., 2014; Varghese ve Barber, 2017; Dede, 2018; Gülduran, 2018). Bu çalışmalar paralelinde uyumluluk alt boyutu ile sanal kaytarma arasındaki hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 4 a) Kişilik özelliklerinden uyumluluk alt boyutunun ciddi sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.

b) Kişilik özelliklerinden uyumluluk alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.

Duygusal denge düzeyi düşük olan bireyler, aşırı endişeli, karamsar, düşük güven düzeyi ve olumsuz duygulara eğilimlidirler (Bozionelos, 2004). Bu bağlamda, stres düzeyi yüksek ve karamsar olmalarından dolayı (Judge ve Iles, 2002) güç durumlarda kaçma eğilimine yatkın oldukları için (Colbert, Mount, Harter, Witt ve

Barrick, 2004) kaytarma davranışlarını daha fazla yapmaları beklenmektedir. Daha önceki yapılan bazı çalışmalarda duygusal denge kişilik özelliğinin sanal kaytarma davranışına etki ettiği görülmektedir (Andreassen, Torsheim ve Pallesen, 2014; O'Neill vd., 2014; Varghese ve Barber, 2017; Çivilidağ, 2017; Dede, 2018). Bu çalışmalardan esinlenerek duygusal denge alt boyutu ile sanal kaytarma arasındaki hipotezler bu şekilde meydana getirilmiştir:

Hipotez 5 a) Kişilik özelliklerinden duygusal denge alt boyutunun ciddi sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.

b) Kişilik özelliklerinden duygusal denge alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.

Çalışma ortamının ve yöneticilerin oluşturduğu örgüt normları bireylerin mesai saatleri içerisindeki iş dışı internet kullanımını daha çekici hale getirdiği için (Blanchard ve Henle, 2008) sanal kaytarma davranışlarını daha fazla göstermeleri beklenebilir. Daha önceki yapılan çalışmalarda da işyerindeki normların sanal kaytarma davranışını etkilediği ortaya çıkmıştır (Blanchard ve Henle, 2008; Askew vd., 2014; Sheikh vd., 2015). Bu çalışmalar paralelinde örgütsel normlar ile sanal kaytarma arasındaki hipotezler şu şekilde tasarlanmıştır:

Hipotez 6: Örgütsel normların ciddi sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.

Hipotez 7: Örgütsel normların önemsiz sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.

4.3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın bu bölümünde kullanılan ölçek, örneklem, model ve hipotezlere yer verilmektedir.

4.3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Nevşehir ili kamu kurumlarında çalışan büro personelleri oluşturmaktadır. Fakat bütçe ve zaman kısıtı nedeniyle evrenin tümüne ulaşma olanağı bulunmadığından araştırmada örneklem seçimi yöntemine gidilmiştir. Araştırmanın örneklemini Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir Belediyesi, Nevşehir Devlet Hastanesi, Nevşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Nevşehir Tapu Müdürlüğü, Nevşehir İl Tarım ve Orman Müdürlüğü, Nevşehir Kredi Yurtlar Kurumu Müdürlüğü ve Nevşehir İl Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan büro personelleri oluşturmaktadır. Araştırmanın konusu olan Nevşehir il merkezinde çalışan kamu personel sayısının gizli tutulması nedeniyle çalışan kamu büro personel sayısı tam bilinmediği için Chi ve Qu (2007)'nin geliştirdiği $n = \frac{z^2(pq)}{e^2}$ formülü dikkate alınarak örneklem hacmi 384 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmacının kendisi tarafından gerçekleştirilen ve basit tesadüfi örnekleme yoluyla büro personellerine bir kısmı yüz yüze bir kısmı ise daha önce telefon yoluyla iletişime geçilip mail yoluyla yapılan 550 anketten 411 tanesi geri dönüş sağlamıştır. Ancak bu anketlerden 407 tanesi kullanılabilir olduğundan bu sayı değerlendirilmeye alınmıştır. Sonuçta bilimsel olarak analiz edilebilir toplam 407 anket elde edilmiştir. Yani anketlerin geri dönüş oranı % 74 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran bilimsel açıdan yeterli kabul edilebilir düzeydedir (Akdoğan, Çoban ve Öztürk, 2012: 151-152; Çıngı, 1994: 327).

4.3.2. Ölçekler

Araştırmada sanal kaytarma, beş büyük kişilik özelliği ve örgütsel norm ölçekleri kullanılmıştır. Anket formuna ekler bölümünde (Bkz. Ek-2) yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler aşağıdaki gibidir:

- **Sanal Kaytarma Ölçeği**

Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen sanal kaytarma ölçeği araştırmamızda tercih edilmiştir. Çalışmalarda daha fazla tercih edilen bu ölçek, orijinal halinden Türkçeye çevrilmiştir. 5'li likert ölçeği ile katılımlar ölçülmüştür (Kesinlikle Katılıyorum=5, Katılıyorum=4, Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum =3, Katılmıyorum=2, Kesinlikle Katılmıyorum=1). Ayrıca ciddi sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma olarak iki boyutta incelen sanal kaytarma ölçeğinin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) değerleri ciddi sanal kaytarma 0.88 ve önemsiz sanal kaytarma 0,93 olarak tespit edilmiştir. Nunnally (1978)'e göre bir ölçeğin bilimsel açıdan güvenilir olarak kabul edilmesi için Cronbach's Alpha katsayısının 0.70'in üzerinde olması gerekmektedir. Bu doğrultuda bu ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

- **Beş Büyük Kişilik Özelliği Ölçeği**

McCrae ve Costa (1985) tarafından geliştirilen ölçek John ve Srivastava (1999) tarafından yapılan düzenleme ile çalışmada kullanılmıştır. 5'li likert ile katılım ölçülmüştür (Kesinlikle Katılıyorum=5, Katılıyorum=4, Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum =3, Katılmıyorum=2, Kesinlikle Katılmıyorum=1). Anket formunda kişilik ölçeğini (8 ifade) dışa dönüklük, (9 ifade) uyumluluk, (9 ifade) sorumluluk, (10 ifade) nevroitiklik (duygusal dengesizlik) ve (8 ifade) açıklık olmak üzere toplam 44 ifadeden oluşmaktadır. Beş boyutta incelenen kişilik özelliği ölçeğinin güvenilirlik değerleri sırasıyla dışa dönüklük 0,91, uyumluluk 0,83, sorumluluk 0,84, nevroitiklik 0,76 ve açıklık 0.86 olarak tespit edilmiştir.

- **Örgütsel Norm Ölçeği**

Blanchard ve Henle (2008) tarafından örgütsel normları ölçmek için geliştirilen örgütsel norm ölçeği araştırma için tercih edilmiştir. Daha sık tercih edilen bu ölçek, orijinalinden Türkçeye çevrilmiştir. 5'li likert ile katılım ölçülmüştür (Kesinlikle Katılıyorum=5, Katılıyorum=4, Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum =3, Katılmıyorum=2, Kesinlikle Katılmıyorum=1). Ölçeğin güvenilirliği ise 0.91 olarak tespit edilmiştir.

Anketin son bölümünde ise katılımcılarla ilgili bilgi elde etmek amacıyla demografik özelliklere ilişkin bir takım sorulara yer verilmiştir.

4.3.3. Verilerin Analizi

Çalışmada ilk olarak veri eleme süreci uygulanmıştır. Bu noktada Hair vd. (2009) tarafından önerilen aşamalar dikkate alınmıştır. Bu aşamadan sonra verilerin geçerliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Verilerin güvenilirliğini incelemek için Cronbachalpha kat sayısı, geçerliğini incelemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. DFA analizi için AMOS (Analysis of Moment Structures) programı kullanılırken, frekans analizi, tanımlayıcı istatistikler, Cronbachalpha katsayısı, varyans analizi, t testi, korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizleri için SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programından faydalanılmıştır.

4.4.ARAŞTIRMA BULGULARI

4.4.1. Veri Eleme Aşaması

Öncelikle kayıp veriler kontrol edilmiştir. Herhangi bir kayıp değer tespit edilememiştir. İkinci olarak uç değer tespiti için Mahalanobis uzaklığı incelenmiştir. Mahalanobis uzaklığının incelenmesinde Hair vd. (2013: 65) tarafından önerilen değer dikkate alınmıştır. Uçdeğer tespitinde herhangi bir ihlal ile karşılaşılmamıştır (Mahalanobis D (70) >164.89, p<.001). Son olarak verilerin normal dağılımı kontrol

edilmiştir. Bu noktada basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin önerilen değerleri ihlal etmemesi sebebiyle normal dağılımın sağlandığı belirtilebilir (bkz. EK-1).

4.4.2. Geçerlik ve Güvenirlik

Geçerlilik “ölçmenin doğruluk derecesi olup, ölçülen özelliklerin gözlenen ölçek puanlarındaki gerçek farklarını yansıtır” (Nakip, 2006: 150). Diğer bir ifade ile kullanılan ölçekte yer alan ifadelerin, ölçmek istedikleri özellikleri ne derece doğru ölçtüğüdür. Mevcut çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliğini sınamak için faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizi “birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler keşfetmeyi ya da faktörler ile göstergeleri arasında tanımlanan ilişkileri açıklayan ölçme modellerini test etmek amacıyla kullanılan çok değişkenli bir istatistik” olarak tanımlanabilir (Çokluk vd., 2010: 178). Faktör analizi açıklayıcı ve doğrulayıcı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. DFA araştırmacının ölçek yapıları hakkında teorik bir önyargıya sahip olduğu durumlarda kullanılabilir (Hair vd., 2013: 93). Bu noktada mevcut çalışmada kullanılan ölçeklerin daha önce farklı çalışmalarda kullanılmış olması sebebiyle yapılar hakkında araştırmacının bilgi sahibi olduğu belirtilebilir. Bu nedenle mevcut çalışmada doğrulayıcı faktör analizi tercih edilmiştir. Her bir ölçek için ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucu dikkat edilmesi gereken noktalar bulunmaktadır. İlk olarak uyum iyiliği değerleri kontrol edilmelidir. Uyum iyiliği değerleri toplanan verinin hipotezlenen yapıyı red ya da kabul edip etmediğine ilişkin tutarlıya ait kanıtlar sunmaktadır (Mueller, 1996: 80). Uyum iyiliğinin değerlendirilmesinde kare (χ^2), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI, comparative fit index), yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA, root mean square error of approximation) ve Tucker Lewis indeksi (TLI) gibi kriterler tercih edilebilmektedir (Hair vd., 2013: 589). Bu nedenle mevcut çalışmada da bu kriterler baz alınmıştır. Bunun yanında DFA analizi sonuçları değerlendirilirken, yapı geçerliğinin de incelenmesi gerekmektedir. Yapı geçerliği ölçümün doğru olup olmadığını incelemektedir (Hair

vd., 2013: 618). Yapı geçerliği ise yakınsak ve ayırt edici geçerliklerin sağlanması ile elde edilmektedir. Yakınsak geçerlik yapı içerisindeki ifadelerin birbiri ile tutarlılığını, ayırt edici geçerlik yapıların birbirinden farklı olup olmasını incelemektedir. Yakınsak geçerliğin kontrolü için yapılara ait ifadelerin faktör yükleri, birleşik yapı güvenilirlikleri (BYG) ve ortalama açıklanan varyans (OAV) kontrol edilmelidir. Faktör yükü .50'nin altında olan ifadelerin yanı sıra, OAV değerlerinin de .50'nin altında çıkması ihlale neden olabilmektedir (Hair vd., 2013). Ayırt edici geçerlik için Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen yöntem tercih edilmiştir. Bu yöntemle göre yapılar arasındaki korelasyon değerinin yapılara ait OAV değerinin kareköklerinden küçük olması beklenmektedir. Aksi durumlarda ayırt edici geçerlik sağlanmamaktadır.

Uygulanan bir DFA'da belirtilen hususlar dikkate alınmıştır. Bu nedenle ihlallerin oluşmasına neden olan ifadeler ölçümlerden çıkartılarak DFA'lar tekrarlanmıştır. Nihai olarak yapılan analizlere ilişkin bulgular tablo 4.1'de özetlenmiştir.

Tablo 4.1. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	Boyut	İfadeler	Faktör yükü	t değerleri	χ^2/sd	CFI	TLI	RMSEA	BYG	OAV (N)	Correlation
Sanal Kaytarma	Ciddi sanal kaytarma	CSK2	.624	Sabitlendi	3.457	.95	.94	.078	.88	.57 (.75)	OSK .18
		CSK3	.855	13.63							
		CSK4	.840	13.476							
		CSK5	.872	13.802							
		CSK7	.587	10.269							
		CSK8	.678	11.529							
	Önemsiz sanal kaytarma	OSK1	.721	Sabitlendi							
		OSK2	.717	14.247							
		OSK4	.852	16.901							
		OSK6	.737	14.581							
		OSK7	.844	16.742							
		OSK9	.746	14.758							
Beş Faktör Kişilik	Dışa dönüklük	OSK10	.836	16.581							
		OSK12	.903	17.923							
		DD1	.936	Sabitlendi	.92	.73 (.85)	U .11 SO -.10 NEV -.13 AC -.12				
		DD3	.792	21.721							
		DD4	.872	26.525							
	DD5	.811	22.782								
	U5	.643	Sabitlendi								
	Uyumlu	U6	.701	11.784							
		U7	.629	10.793							
		U8	.761	12.538							
		U9	.871	13.542							
	Sorumlu	SO3	.676	Sabitlendi	.85	.53 (.73)	SO .11 NEV .05 AC .06				
SO4		.778	12.959								
SO5		.760	12.752								
SO6		.687	11.781								
SO7		.662	11.423								
Nevrotik	NEV3	.820	Sabitlendi	2.142	.95	.94	.053	.84	.51 (.71)	NEV .01 AC .12	
	NEV4	.644	10.207								
	NEV6	.692	10.454								
Açıklık	AC1	.674	Sabitlendi	.76	.52 (.72)	AC .11					
	AC2	.874	15.166								
	AC3	.851	14.885								
	AC4	.69	12.469								
	AC5	.787	13.988								
Örgütsel norm	Örgütsel norm	ON1	.817	Sabitlendi	.338	1.0	1.0	.000	.921	.80	
		ON2	.995	33.562							
		ON3	.854	25.271							

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere üç ölçeğe ilişkin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir düzeydedir. Tüm faktör yükleri ise önerilen .50 değerinin üzerinde çıkmıştır. Buna ilaveten hem OAV hem de BYG değerlerinin iyi seviyelerde olduğu görülmektedir. Bu nedenle her bir ölçek için yakınsak geçerliğin sağlandığı belirtilebilir. Bunun yanında sanal kaytarma ve beş faktör kişilik ölçeklerinde de yapıların korelasyon değerlerinin OAV’nin kareköklerinin altında olması sebebiyle ayırt edici geçerliklerin sağlandığı belirtilebilir (Hair vd., 2013). Ölçekte yer alan ifadelere verilen yanıtlar içerisindeki tutarlılığı gösteren güvenilirliğin tespiti için içsel tutarlılık yöntemi tercih edilmiştir. İçsel tutarlılığın kontrolü için Cronbachalpha katsayıları incelenmiştir (Nunnally ve Bernstein, 1994: 212). Ölçeklerin yapılarına ilişkin güvenilirlik değerleri tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4.2. Ölçeklerin Güvenirlikleri

<i>Ölçekler</i>	<i>Boyutlar</i>	<i>İfade Sayısı</i>	<i>Cronbach’s Alpha değerleri</i>
Sanal Kaytarma	Ciddi sanal kaytarma	6	.88
	Önemsiz sanal kaytarma	8	.93
	Dışa dönüklük	4	.91
Beş faktör kişilik	Uyumlu	5	.83
	Sorumlu	5	.84
	Nevrotik	3	.76
	Açıklık	5	.86
Örgütsel norm	Örgütsel norm	3	.91

4.4.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çalışmaya katılanların demografik özellikleri tablo 4.3’de özetlenmiştir. Tablo 4.3’de görüldüğü üzere katılımcıların çoğunluğunu erkekler (f=266; %65.4) oluşturmaktadır. Katılımcıların %48.4’ü 36-45 yaş aralığında iken, %74.5’i de önlisans ve lisans mezunudur. Katılımcılardan %44’ü 1-5 arası yıldır kurumda çalışırken, %35.9’sı 1 saatten az süre ile internette kalmaktadırlar.

Tablo 4.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	f	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	f	Yüzde (%)
Cinsiyet			Eğitim		
Kadın	141	34.6	İlköğretim	9	2.2
Erkek	266	65.4	Lise	43	10.6
Medeni Durum			Önlisans	122	30.0
Evli	233	57.2	Lisans	181	44.5
Bekar	174	42.8	Lisansüstü	52	12.7
Yaş			Çalışma Yılı		
18-25	84	20.6	1 yıldan az	60	14.8
26-35	197	48.4	1-5 yıl	179	44.0
36-45	102	25.1	6-10	112	27.5
46-55	20	4.9	11-15	38	9.3
56 ve üzeri	4	1.0	16 yıl ve üzeri	18	4.4
İnternette Kalma Süresi					
1 saatten az	146	35.9			
1-3 saat	136	33.4			
3-5 saat	53	13.0			
5 saatten fazla	72	17.7			

4.4.4. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 4.4’te görüldüğü üzere deneklerin en fazla katıldıkları ifade “NEV4 (endişeli biriyim)” iken, en az katıldıklarını ifade ettikleri cevap “U7 (herkese karşı düşünceli ve saygılıym)” olmuştur. Bunun yanında katılımcıların örgütsel normlara ilişkin katılım düzeylerinin düşük olduğu, nevrotilik kişilik özelliklerinin de kişilik özellikleri arasında en yüksek olduğu bulunmuştur. Açıklık ve dışa dönük kişilik özelliklerine ilişkin ortalamalarında birbirine çok yakın olduğu belirtilebilir.

Tablo 4.4. Ölçüm İfadelerine İlişkin Frekans Analizi ve Ortalama Değerler

<i>Boyut</i>	<i>İfadeler</i>	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Ortalama
Ciddi sanal kaytarma	CSK2	54	94	152	93	14	2,80
	CSK3	72	103	137	70	25	2,69
	CSK4	55	122	136	81	13	2,69
	CSK5	59	118	128	80	22	2,72
	CSK7	55	104	135	81	32	2,83
	CSK8	86	125	114	67	15	2,51
Önemsiz sanal kaytarma	OSK1	57	91	91	147	21	2,96
	OSK2	74	107	72	121	33	2,83
	OSK4	83	112	71	123	18	2,71
	OSK6	63	107	89	128	20	2,84
	OSK7	48	102	112	128	17	2,91
	OSK9	47	103	110	125	22	2,93
Dışa dönüklük	OSK10	94	115	70	112	16	2,61
	OSK12	76	119	75	119	18	2,71
	DD1	53	64	87	149	54	3,21
	DD3	46	64	71	151	75	3,36
	DD4	51	72	93	137	54	3,17
Uyumlu	DD5	58	77	87	125	60	3,13
	U5	10	124	168	65	40	3,00
	U6	17	133	217	37	3	2,70
	U7	52	155	168	31	1	2,44
	U8	10	153	194	38	12	2,73
	U9	5	153	196	39	14	2,76
Sorumlu	SO3	10	112	222	43	20	2,88
	SO4	5	112	225	50	15	2,90
	SO5	1	123	243	35	5	2,80
	SO6	1	129	242	21	14	2,80
	SO7	1	105	241	40	20	2,93
Nevrotik	NEV3	10	26	148	165	58	3,58
	NEV4	11	22	139	156	79	3,66
	NEV6	25	33	143	143	63	3,46
Açıklık	AC1	15	36	212	77	67	3,36
	AC2	1	20	251	120	15	3,31
	AC3	-	33	266	89	19	3,23
	AC4	27	40	194	98	48	3,25
	AC5	-	11	263	123	10	3,32
Örgütsel norm	ON1	103	106	94	86	18	2,53
	ON2	82	117	84	106	18	2,66
	ON3	91	116	87	94	19	2,59

4.4.5. Kişilik Özelliklerinin ve Örgütsel Normların Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi

Araştırma amacı kapsamında geliştirilen modelin test edilmesi için iki ayrı çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Ancak öncelikle yapılar arasındaki ilişkiler hakkında bilgi sahibi olabilmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonuçları tablo 4.5’de özetlenmiştir. Regresyon analizlerinin sonuçları ise Tablo 4.6 ve tablo 4.7’de özetlenmiştir.

Tablo 4.5. Kişilik Özellikleri, Örgütsel Norm ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki

	CSK	OSK	DD	U	SO	NEV	AC	ON
CSK	1							
OSK	.166**	1						
	.001							
DD	-.082	-.040	1					
	.101	.423						
U	.140**	.070	.131**	1				
	.005	.159	.008					
SO	.017	.096	-.101*	.079	1			
	.725	.054	.042	.112				
NEV	.163**	.021	-.130**	.049	.005	1		
	.001	.679	.009	.326	.922			
AC	-.003	.094	-.112*	.036	.132**	.070	1	
	.954	.058	.024	.475	.008	.157		
ON	.248**	.397**	.144**	.069	.038	.009	-.070	1
	.000	.000	.003	.164	.439	.858	.162	

*. Korelasyon .05 düzeyinde anlamlıdır. **. Korelasyon .01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4,5’de görüldüğü üzere ciddi sanal kaytarma ile uyumluluk, nevroitiklik, önemsiz sanal kaytarma ve örgütsel normlar arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Önemsiz sanal kaytarma ile yalnızca örgütsel normlar arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer taraftan önemsiz sanal kaytarmanın kişilik özelliklerinin hiçbir boyutu ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı söylenebilir. Dışa dönüklük kişilik özelliğinin ise uyumluluk ile pozitif, sorumluluk, nevroitiklik ve açıklık kişilik özellikleri ile negatif bir ilişki içerisinde olduğu belirtilebilir. Bu ilişkilerinde dışında sorumlu kişilik özelliği ile açıklık kişilik özeliği arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 4.6. Kişilik Özelliklerinin ve Örgütsel Normun Ciddi Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi

İlişki	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	Collinearity İstatistiği	
	B	Std. hata	Beta			Tolerance	VIF
DD→CSK	-.093	.038	-.120	-2.457*	.014	.925	1.081
U→CSK	.180	.065	.133	2.770*	.006	.966	1.035
SO→CSK	-.021	.073	-.014	-.293	.769	.964	1.037
NEV→CSK	.152	.052	.139	2.919*	.004	.975	1.026
AC→CSK	-.015	.065	-.011	-.235	.814	.964	1.037
ON→CSK	.199	.037	.254	5.322*	.000	.969	1.032

Model Özeti R²= .10; F (6,400)= 8.560; Durbin-Watson= 2.104

DD: Dışa Dönüklük; U: Uyumluluk; SO: Sorumluluk; NEV: Nevrotiklik; AC: Açıklık; ON: Örgütsel Normlar; CSK: Ciddi Sanal Kaytarma

Tablo 4.6’da görüldüğü üzere VIF değerleri 5’in altında, tolerans değerleri ise 1’e yakın çıkmıştır. Buna göre çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığı belirtilebilir (Hair vd., 2013: 201). Bunun yanında Durbin-Watson değerlerinin 1’in üzerinde 3’ün altında olması sebebiyle otokorelasyonun olmadığı belirtilebilir (Anderson vd., 2011: 751-753; Field, 2009: 221). Tablo 4.6’da görüldüğü üzere ciddi sanal kaytarmadaki değişimin %11’u kişilik özellikleri ve örgütsel norm faktörleri tarafından açıklanabilmektedir. Çalışanların uyumluluk ($\beta=.133$, $t=2.770$, $p<.01$) ve nevrotiliklik ($\beta=.139$, $t=2.919$, $p<.01$) kişilik özelliğinin ciddi sanal kaytarma eğilimlerini pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği; DD (dışa dönüklük) kişilik özelliğinin ise negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir ($\beta=-.120$, $t=-2.457$, $p<.05$). Bununla birlikte örgütsel normların ciddi sanal kaytarma üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu da bulunmuştur ($\beta=.254$, $t=5.322$, $p<.01$). Böylece **H1a**, **H4a**, **H5a** ve **H6** hipotezlerinin kabul edildiği belirtilebilir. Diğer taraftan sorumlu ve açıklık kişilik özelliklerinin ciddi sanal kaytarma için belirleyici birer faktör olmadığı da tespit edilmiştir.

Tablo 4.7. Kişilik Özelliklerinin ve Örgütsel Normun Önemsiz Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi

İlişki	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	Collinearity İstatistiği	
	B	Std. hata	Beta			Tolerance	VIF
DD→OSK	-.077	.041	-.089	-1.891	.059	.925	1.081
U→OSK	.069	.070	.045	.990	.323	.966	1.035
SO→OSK	.091	.078	.053	1.162	.246	.964	1.037
NEV→OSK	-.005	.056	-.004	-.097	.923	.975	1.026
AC→OSK	.160	.070	.104	2.270*	.024	.964	1.037
ON→OSK	.362	.040	.412	8.981*	.000	.969	1.032
Model Özeti	R ² = .17; F (6,400)= 15.127; Durbin-Watson= 1.925						

DD: Dışa Dönüklük; U: Uyumluluk; SO: Sorumluluk; NEV: Nevrotiklik; AC: Açıklık; ON: Örgütsel Normlar; OSK: Önemsiz Sanal Kaytarma

Tablo 4.7’de görüldüğü üzere VIF değerleri 5’in altında, tolerans değerleri ise 1’e yakın çıkmıştır. Buna göre çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığı belirtilebilir (Hair vd., 2013: 201). Bunun yanında Durbin-Watson değerlerinin 1’in üzerinde 3’ün altında olması sebebiyle otokorelasyonun olmadığı belirtilebilir (Anderson vd., 2011: 751-753; Field, 2009: 221). Tablo 4.7’de görüldüğü üzere önemsiz sanal kaytarmadaki değişimin %17’si kişilik özellikleri ve örgütsel norm faktörleri tarafından açıklanabilmektedir. Çalışanların açıklık (deneyime açıklık) kişilik özelliğinin önemsiz sanal kaytarma eğilimlerini pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği ($\beta=.104$, $t=2.270$, $p<.05$). Bununla birlikte örgütsel normların önemsiz sanal

kaytarma üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu da bulunmuştur ($\beta=.412$, $t=8.981$, $p<.01$). Böylece **H2b** ve **H7** hipotezlerinin kabul edildiği belirtilebilir. Diğer taraftan uyumlu, sorumlu, dışa dönük ve nevrotik (duygusal dengesizlik) kişilik özelliklerinin önemsiz sanal kaytarma için belirleyici birer faktör olmadığı da tespit edilmiştir.

4.4.6. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Demografik Değişkenlerine Göre İncelenmesi

Çalışmada sanal kaytarma düzeylerinin daha iyi anlaşılabilmesi için çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu kapsamda t-testi ve varyans analizlerinden yararlanılmıştır. Buna sırasıyla cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve internette kalma sürelerine göre farklılıklar incelenmiştir.

Tablo 4.8. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi

<i>Boyut</i>	<i>Aritmetik Ortalama</i>		<i>Levene Testi</i>		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>F</i>	<i>p</i>		
Ciddi Sanal Kaytarma	2,69	2,75	1,123	,290	,671	,503
Önemsiz Sanal Kaytarma	2,87	2,70	,167	,683	-1,676	,095

Tablo 4.8’de görüldüğü üzere katılımcıların hem ciddi sanal kaytarma hem de önemsiz sanal kaytarma tutumları cinsiyetlere göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 4.9. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

<i>Boyut</i>	<i>Aritmetik Ortalama</i>		<i>Levene Testi</i>		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>Evlili</i>	<i>Bekar</i>	<i>F</i>	<i>p</i>		
Ciddi Sanal Kaytarma	2,63	2,82	,035	,853	-2,242*	,026
Önemsiz Sanal Kaytarma	2,79	2,85	1,215	,271	-,664	,507

Tablo 4.9’da görüldüğü üzere katılımcıların önemsiz sanal kaytarma tutumları medeni durumlarına göre farklılık göstermez iken, ciddi sanal kaytarma tutumları medeni durumlarına göre anlamlı derece farklılaşmaktadır. Evliler ciddi sanal kaytarma tutumları bekar çalışanlara göre daha düşük düzeydedir.

Tablo 4.10. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yaşlarına Göre İncelenmesi

<i>Boyut</i>	<i>Aritmetik Ortalama</i>					<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Çoklu Karşılaştırma</i>
	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>			
Ciddi Sanal Kaytarma	2,80	2,74	2,57	2,60	3,25	1,464	,212	-
Önemsiz Sanal Kaytarma	2,83	2,84	2,93	2,04	2,06	4,360*	,002	D<A; D<B; D<C

A: 18-25; B: 26-35; C: 36-45; D: 46-55; E: 56 ve üzeri

Tablo 4.10’da görüldüğü üzere katılımcıların ciddi sanal kaytarma tutumları yaşlarına göre farklılaşmaz iken, önemsiz sanal kaytarma tutumlarının yaşlarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. 46-55 yaş aralığındaki kişilerin önemsiz sanal kaytarma tutumları 18-45 yaş aralığındaki kişilerden farklı olarak bulunmuştur.

Tablo 4.11. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesi

<i>Boyut</i>	<i>Aritmetik Ortalama</i>					<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Çoklu Karşılaştırma</i>
	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>			
Ciddi Sanal Kaytarma	2,70	2,69	2,86	2,69	2,40	2,664*	,032	C>E
Önemsiz Sanal Kaytarma	2,44	2,50	2,72	2,91	2,99	2,669*	,032	-

A: İlköğretim; B: Lise; C: Önlisans; D: Lisans; E: Lisansüstü

Tablo 4.11’de görüldüğü üzere katılımcıların hem ciddi sanal kaytarma hem de önemsiz sanal kaytarma tutumlarının eğitim durumlarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılığın kaynağını tespit etmek için yapılan çoklu karşılaştırma test sonuçlarında önlisans mezunu bireylerin ciddi sanal kaytarma tutumlarının lisansüstü mezunu olan bireylere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.12. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin İnternette Kalma Sürelerine Göre İncelenmesi

<i>Boyut</i>	<i>Aritmetik Ortalama</i>				<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Çoklu Karşılaştırma</i>
	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>			
Ciddi Sanal Kaytarma	2,76	2,63	2,74	2,71	,617	,604	-
Önemsiz Sanal Kaytarma	2,60	2,93	2,95	2,92	3,807*	,010	A<B

A: 1 saatten az; B: 1-3 saat; C: 3-5 saat; D: 5 saatten fazla

Tablo 4.12’de görüldüğü üzere katılımcıların ciddi sanal kaytarma tutumları internette kalma sürelerine farklılaşmaz iken önemsiz sanal kaytarma tutumları internette kalma sürelerine göre farklılaşabilmektedir. Özellikle günde 1-3 saat aralığında internette kalan bir çalışanın 1 saatten daha az süre internette kalan bir çalışana göre önemsiz sanal kaytarma tutumunun daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.13. Hipotezlere İlişkin Analiz Sonuçları

<i>Hipotezler</i>	<i>Sonuç</i>
H1a Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük alt boyutunun ciddi sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.	Kabul
H1b Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.	Red
H2a Kişilik özelliklerinden açıklık alt boyutunun ciddi sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.	Red
H2b Kişilik özelliklerinden açıklık alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.	Kabul
H3a Kişilik özelliklerinden sorumluluk alt boyutunun ciddi sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.	Red
H3b Kişilik özelliklerinden sorumluluk alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.	Red
H4a Kişilik özelliklerinden uyumluluk alt boyutunun ciddi sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.	Kabul
H4b Kişilik özelliklerinden uyumluluk alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.	Red
H5a Kişilik özelliklerinden duygusal denge alt boyutunun ciddi sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.	Kabul
H5b Kişilik özelliklerinden duygusal denge alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.	Red
H6 Örgütsel normların ciddi sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.	Kabul
H7 Örgütsel normların önemsiz sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.	Kabul

Çalışanlardan “**dışa dönük**” kişilik özelliğine sahip bireylerin “**ciddi sanal kaytarma**” davranışları üzerinde negatif etkisi olduğu görülmektedir. Yani enerjik, konuşkan, heyecan arayan, maceracı, çok fazla etkinlik düzenleyen ve hırslı kişilik özelliklerine sahip olan “**dışa dönük**” bireylerde, ciddi sanal kaytarma (sohbet odalarına katılmak, sanal toplulukları kullanmak, blogları okumak, oyun oynamak ve müzik dinlemek gibi) davranışlarını azalmaktadır. Bu bireylerin sanal ortamdan ziyade aktif olarak dış hayata katılması, onların sanal kaytarma davranışlarını azaltmaktadır.

Çalışanlardan “**açıklık**” kişilik özelliğine sahip bireylerin “**önemsiz sanal kaytarma**” davranışları üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır. Yani, analitik düşünebilen, zeki, meraklı, hayal gücü yüksek, yeni fikirler üreten ve özgün kişilik özelliklerine sahip olan **yeniliklere açık** bireyler önemsiz sanal kaytarma (kişisel mail almak ve göndermek, haber sitelerini kontrol etmek, online alışveriş yapmak,

spor sayfalarını ziyaret etmek ve iş dışı mail hesabını kontrol etmek gibi) davranışlarını daha fazla sergilemektedirler. Bunun sebebi bu bireylerin sanal ortamda da meraklarını çeken unsurların olması ve bu meraklarını gidermek istemeleri ve sanal ortamdaki yenilikleri denemek istemeleri olabilir.

Çalışanlardan “**uyumluluk**” kişilik özelliğine sahip bireylerin “**ciddi sanal kaytarma**” davranışları üzerine etkisinin pozitif olduğu görülmektedir. Samimi, sıcakkanlı, tartışmayı seven, nazik, iyi kalpli, cömert ve sempatik kişilik özelliklerine sahip bireylerin ciddi sanal kaytarma (sohbet odalarına katılmak, sanal toplulukları kullanmak, blogları okumak, oyun oynamak ve müzik dinlemek gibi) davranışları sergilediği görülmektedir. Bu bireylerin çevreleriyle uyumlu davranışlar sergilemesi ve örgütsel normlara uyması sanal kaytarma davranışlarının olduğu ortamlarda aynı davranışları sergilemelerine neden olabilir.

Çalışanlardan “**duygusal dengesizlik (nevrotiklik)**” kişilik özelliğine sahip bireylerin “**ciddi sanal kaytarma**” davranışları üzerine etkisinin olduğu görülmektedir. Karar vermede zorlanan, bulunduğu şartlardan rahatsız, endişeli, olaylardan çokça etkilenen ve ilişkilerinde duygusal davranma kişilik özelliklerine sahip bireylerin ciddi sanal kaytarma (sohbet odalarına katılmak, sanal toplulukları kullanmak, blogları okumak, oyun oynamak ve müzik dinlemek gibi) davranışları sergilediği görülmektedir. Nevrotiklik kişilik özelliğine sahip bireylerin, kaygı, öfke, korku, nefret gibi olumsuz duyguları yaşamaya eğilimlerinin yüksek olmasından dolayı, bu bireyler sanal kaytarma davranışlarını olumsuz duygularını azaltma yolu olarak görüyor olabilirler.

Personellerin çalıştığı kurumun yapısı ve “**örgüt normlarının**” “**ciddi sanal kaytarma**” ve “**önemsiz sanal kaytarma**” davranışları üzerine etkisi tablo 4.13’de görülmektedir. Kurumların kişisel internet kullanımı ile ilgili geliştirmiş olduğu politikalar ve bunları uygulamadaki yaşanan sorunlardan dolayı ve sanal kaytarma davranışlarının üzerine fazla düşülmediği için bireylerin ciddi sanal kaytarma (sohbet odalarına katılmak, sanal toplulukları kullanmak, blogları okumak, oyun oynamak ve müzik dinlemek gibi) ve önemsiz sanal kaytarma (kişisel mail almak ve göndermek, haber sitelerini kontrol etmek, online alışveriş yapmak, spor sayfalarını ziyaret etmek

ve iş dışı mail hesabını kontrol etmek gibi) davranışlarını sergilediği yapılan bu çalışmada görülmektedir. Sanal kaytarmayı destekleyici örgütsel normların olması, st yönetim ve çalışma arkadaşlarının sanal kaytarma davranışı sergilemesi, bireylerin sanal kaytarma davranışlarını da arttırmaktadır.



SONUÇ

Teknolojinin de gelişmesiyle internet günlük hayatın bir parçası haline gelmiştir. Çalışma hayatında da internet kullanımı oldukça yüksek orandadır. Kurumdaki işlerin büyük bir bölümünün bilgisayar ve internet üzerinden yapılması, çalışanların daha kısa zamanda çok daha fazla iş yapması anlamına gelmektedir. Ancak çalışanın çalışma hayatında sürekli bilgisayar ve internet başında olması bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Bu durum sanal kaytarma ortamının oluşmasına neden olmaktadır. İnternet ve bilgisayara son zamanlarda akıllı telefonların da eklenmesi, çalışanların sanal kaytarma faaliyetlerini daha fazla yapmasına zemin hazırlamaktadır. Birey her ortamda internete ulaşma imkanını bulabilmektedir. Dolayısıyla bazen görev ve sorumluluklarını aksatabilmekte ve zamanının büyük bir çoğunluğunu mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımıyla geçirebilmektedir. Üretkenlik karşıtı olarak kabul edilen sanal kaytarma davranışları kurumdaki işlerin aksamasına neden olmaktadır.

Bireylerin sanal kaytarma davranışlarına etki eden bireysel ve örgütsel sebepler bulunmaktadır. Örgütsel politikalar, örgütsel normlar, iş yükü, kişilik özellikleri, kişisel ahlaki normlar, psikolojik bağımlılık, psikolojik direnç, tükenmişlik, can sıkıntısı, işyeri pozisyonu gibi unsurlar sanal kaytarma davranışlarına etki etmektedirler. Sanal kaytarma davranışlarına etki eden unsurlar son yıllarda araştırmacıların ilgisini çekmiş ve önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir. Sanal kaytarma davranışlarına etkisi olduğu düşünülen en önemli unsurlardan ikisi; bireylerin kişilik özellikleri ve örgütsel normlardır.

Kurum içerisinde çalışanların kişilik özellikleri sanal kaytarma davranışlarını etkilemektedir. Her bireyin farklı bir kişilik yapısına sahip olması nedeniyle, bireylerin davranışları, duygu ve düşünceleri, algıları ve alışkanlıkları birbirinden farklılık göstermektedir. Dolayısıyla, işle ilgili olmayan e-mailleri kontrol etme,

haber sitelerinde veya sosyal medyada vakit geçirme, online oyunları oynama, sohbet odalarına katılma gibi sanal kaytarma davranışları da bireylerin kişiliğine göre değişmektedir. Yine bireyin içinde bulunduğu örgütün normları ve örgütün üyelerinin de sanal kaytarma davranışlarına etkisi olduğu düşünülmektedir. Yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının bireyin mesai saatleri içerisindeki kişisel internet kullanımına karşı sergiledikleri tutum ve davranışları bireyin kaçma davranışı sergilemesine neden olduğu düşünülmektedir. Kurumun çalışana sağladığı donanımlar ve mesai saatleri içerisindeki kişisel internet kullanımıyla ilgili politikası bireyi sanal kaytarma davranışına yönelmesine neden olmaktadır. Bu kapsamda araştırmada bireyin kişilik özellikleri ve örgütsel normların sanal kaytarma davranışları üzerinde etkisi olup olmadığı incelenmektedir.

Bu çalışmada beş büyük kişilik özelliğinin ve örgütsel normların, sanal kaytarma davranışlarını üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Çalışmada öncelikle beş büyük kişilik kuramının alt boyutlarının sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Yazında birçok araştırmacı, hangi kişilik özelliklerine sahip personellerin sanal kaytarma davranışını sergilediklerini tespit etmek amacıyla bu konuda çalışmalar yapmıştır. Önceki çalışmalarda, beş büyük kişilik kuramına göre kişilik özelliklerinin, sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi olduğu görülmektedir (Malhotra, 2013; Örücü ve Yıldız, 2014; Çınar ve Karcıoğlu, 2015; Örücü ve Aksoy, 2018).

Bu çalışmanın sonuçlarına göre; açıklık (deneyime açıklık) kişilik özelliği önemsiz sanal kaytarma davranışlarına pozitif etki etmektedir. Diğer bir ifadeyle açıklık alt boyutundan yüksek puan alan çalışanlar, önemsiz sanal kaytarma davranışlarını daha fazla yapmaktadır. Bu bireylerin hayal güçlerinin kuvvetli olması, özgün bir yargı yeteneklerine sahip olmaları, yenilik peşinde koşmaları (Zhang, 2003) onların önemsiz sanal kaytarma davranışlarını arttırabilmektedir. Jia ve Jia (2015), Tan ve Demir (2018)'in çalışmalarındaki bulgular bu çalışmadaki bulguları destekler niteliktedir. Diğer taraftan dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve nevroitiklik (duygusal dengesizlik) kişilik özelliklerinin önemsiz sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgularla paralel olarak Gülduran (2018) çalışmasında, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve nevroitiklik

kişilik boyutlarının Dede (2018) ise, dışa dönüklük, sorumluluk ve nevroitiklik boyutlarının önemsiz sanal kaytarma davranışları üzerinde etkisinin olmadığını tespit etmiştir.

Kişilik özelliklerinin ciddi sanal kaytarma davranışlarına etkisine bakıldığında; uyumluluk ve nevroitiklik kişilik özelliğinin ciddi sanal kaytarma davranışlarını pozitif olarak etkilediği görülmektedir. Tan ve Demir (2018) ve Dede (2018) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda elde edilen bulgular, bu çalışmadaki uyumluluk ve nevroitiklik kişilik özelliklerinin ciddi sanal kaytarma davranışlarıyla olan ilişkisi ile ilgili elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir. Dışa dönüklük kişilik özelliğinin ise ciddi sanal kaytarma davranışlarını negatif etkilediği bulunmuştur. Bu bulgudan farklı olarak daha önceki çalışmalarda (Gülduran, 2018; Dede, 2018) dışa dönüklük kişilik özelliği ile ciddi sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Sorumluluk ve açıklık kişilik özelliklerinin ciddi sanal kaytarma davranışları üzerinde ise anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Daha önceki çalışmalarda (Gülduran, 2018; Dede, 2018) bu bulguyla paralel olarak sorumluluk kişilik özelliğinin ciddi sanal kaytarma üzerinde önemli bir etkisi tespit edilemezken, bu bulgudan farklı olarak deneyime açıklık kişilik özelliğinin ciddi sanal kaytarma davranışını pozitif etkilediği tespit edilmiştir.

Örgütsel normların sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisine yönelik sonuçlar incelendiğinde; örgütsel normların hem önemsiz hem de ciddi sanal kaytarma davranışları pozitif etki ettiği görülmektedir. Dolayısıyla çalışanların örgütte amirleri ve çalışma arkadaşları tarafından kabul gördüğü ölçüde sanal kaytarma davranışını sergilemektedirler. Blanchard ve Henle (2008) tarafından yapılan daha önceki bir çalışmada örgütsel normların önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ancak ciddi sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada sanal kaytarmada faaliyetlerin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılıkları da araştırılmıştır. Sanal kaytarma boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Kaplan ve Çetinkaya (2014) tarafından yapılan çalışmadaki bulgular bu çalışmadaki bulguları destekler niteliktedir. Sanal kaytarma

boyutları ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu göre evli katılımcılar bekar katılımcılara göre ciddi sanal kaytarma davranışlarını daha fazla yapmaktadır. Medeni durum ile önemsiz sanal kaytarma arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Örucü ve Yıldız (2014) tarafından yapılan çalışmadaki bulgular bu çalışmadaki bulguları destekler niteliktedir.

Bu çalışmanın sonuçlarından yola çıkılarak, kamu kurumlarına ve yöneticilerine daha yumuşak bir politika ile çalışanların sanal kaytarma davranışlarının azaltılmasında şu önerilerde bulunabilir:

- Gün boyunca çalışanların ziyaret ettikleri siteleri izleyen programlar yerine, verimlilik düzeylerini ölçen programlarla çalışanların mesai saatleri içerisinde ne kadar verimli olduğunu, her bir çalışana verilen işleri ne kadar sürede yaptığını tespit etmekte önemlidir. Çalışanlar verilen görevleri yerine getirip arta kalan zamanlarda internette gezinmeleri kurumun yararına yeni bir şeyler keşfetmesine neden olabilir.

- Tüm çalışanların yapmaları gereken asgari çalışma standartları belirlenmelidir. Herkesin bu standartların ne olduğunu bilmesi ve tüm çalışanların bu standartlara uyduğunun tespit edilmesi sanal kaytarma davranışlarının azalmasını sağlayabilir.

- Her çalışanı neyin daha iyi motive edeceğinin tespiti yapılarak, üretkenlik seviyelerini artırmak için daha iyi motive olmasının sağlanması çalışanların sanal kaytarma davranışlarında azalmaya neden olabilir.

- Etik değerler de sanal kaytarmada önem arz etmektedir. Çalışanlar kurumun aldığı ahlaki kararları adil bir şekilde uyguladığını gördüğü zaman etik olmayan sanal kaytarma davranışlarından uzak durabilirler.

- Kurumun kişisel internet kullanımıyla ilgili politikaları yeterli olmayabilir. Bunun etkili olması için sanal kaytarma yaparken yakalanma ihtimallerinin olduğunu bilmeleri gerekmektedir. Mesai arkadaşlarının özellikle ciddi sanal kaytarma davranışı sonucunda yakalanması durumunda yaptırıma maruz kalması, çalışanların sanal kaytarmaya olan ilgilerini azaltabilir.

- Örgüt kültürü sanal kaytarma davranışlarını etkilediğinden, üst yönetim sanal kaytarma davranışlarının teşvik eden tutum ve davranışlardan kaçınmalıdır.

- Kurumda mümkünse çalışanların kişilik özellikleri dikkate alınarak iş dağılımı yapılabilir. Örneğin, uyumluluk ve nevroitik kişilik özelliklerine sahip çalışanların ciddi sanal kaytarma davranışları arttığından, bu çalışanlara internet kullanımı gerektiren işler yerine farklı işler verilebilir. Bunun yerine dışa dönük kişilik özelliğine sahip çalışanlar bu görevlere getirilebilirler.

Bu çalışmanın yönetim literatürüne bazı katkıları olmakla beraber bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. *Birincisi* araştırma verileri yalnızca Nevşehir ilindeki kamu kurumunda çalışan kamu personellerinden elde edilmiştir. Bu bulguların bütün kamu kurumunda çalışan büro personelleri ya da farklı örneklem grubu açısından genellenebilmesi için gelecekte hem kamu bazında, hem de özel sektör ve örneklem grubu üzerinden çok sayıda araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. *İkincisi* kişilik özellikleri ve sanal kaytarma ilişkisi üzerine daha önce çalışmalar yapılmasına rağmen örgütsel normlarla sanal kaytarma ilişkisi üzerine ilgili alanda sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Bu nedenle çalışmanın bulgularının dikkatli bir şekilde yorumlarının yapılması gerekmektedir. *Üçüncüsü* ankete katılan çalışanlar (sanal kaytarma yöneticiler nazarında olumsuz bir davranış olduğundan anket sonuçları açıklanacağı korkusuyla olumsuz izlenim uyandırmamak için) anket sorularını cevaplarken samimi davranmamış olabilirler.

Bu çalışmada Nevşehir ilinde kamu kurumunda çalışan personellerin kişilik özelliklerinin ve örgütsel normların sanal kaytarma davranışları üzerinde etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Bundan sonraki çalışmalarda bireyin kişilik özelliklerinin ve örgütsel normların farklı bir kurumda farklı örneklem grubunun sanal kaytarma davranışlarına etkileri incelenmeyi beklemektedir. Ayrıca gelecek çalışmalarda diğer örgütsel faktörlerin (iş yükü, işin zorluğu, örgütsel politikalar gibi) sanal kaytarma davranışına etkisi incelenebilir.

KAYNAKÇA

Akça A (2013) Okul yöneticilerinin iş dışı internet kullanım (siber aylıklık) davranışlarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.

Akdoğan MŞ, Çoban S, Öztürk R (2012) Ethical perceptions of social marketing campaigns: An empirical study on Turkish consumers. *European Scientific Journal* 8(25): 146-160.

Aktan CC, Vural T (2005) “Kurallar ve Kurumların Sosyolojik Temelleri Üzerine Bir İnceleme: Terminoloji ve Tipoloji”. *Kurallar, Kurumlar ve Düzen (Kurallar ve Kurumların Sosyolojik Temelleri C. C. Aktan (Ed.), Ankara: SPK Yayını, ss. 1-11.*

Aktan CC (2006) *Kurallar, kurumlar ve düzen*, (Yayın No: 193, SPK Yayınları, Ankara).

Allport GW, Odbert HS (1936) Trait-names: a psycho-lexical study. *Psychological Monographs* 47(1): 1-171.

Anandarajan M, Simmers CA (2014) *The internet and workplace transformation*. (Routledge, London and New York).

Anderson DR, Sweeney DJ, Williams TA (2011) *Statistics for business and economics* (11th Ed.). (Mason, OH: South-Western Cengage Learning).

Andreassen CS, Torsheim T, Pallesen S (2014) Predictors of use of social network sites at work-a specific type of cyberloafing. *Journal of Computer Mediated Communication* 19(4): 906-921.

Aquino K, Galperin BL, Bennett RJ (2004) Social status and aggressiveness as moderators of the relationship between interactional justice and workplace deviance. *Journal of Applied Social Psychology* 34(5): 1001-1029.

Arslan E (2017) Otel işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkisi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.

Askew K, Buckner JE, Taing MU, Ilie A, Bauer JA, Coovert MD (2014) Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior* 36(1): 510–519.

Aslan M, Özer N, Bakır AA (2009) Okul kültürüne ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri: nitel bir araştırma. *İlköğretim Online* 8(1): 268-281.

Aydın A (2017) *Sınıf yönetimi*, (Pegem Akademi, Ankara).

Aydın C (2016) A ve B kişilik tiplerinin boş zaman davranışlarının kıyaslanması. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Eskişehir.

Aydın M (2005) “Değerler, Normlar ve Kurumlar”, *Kurallar, Kurumlar ve Düzen (Kurallar ve Kurumların Sosyolojik Temelleri)* C. C. Aktan (Ed.) Ankara: SPK Yayını, ss. 12-22.

Aydoğmuş C (2011) Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

Bacanlı H, İlhan T, Aslan S (2009) Beş faktör kuramına dayalı kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: Sıfatlara dayalı kişilik testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 70 (2): 261-279.

Bakker AB, Evangelia DE, Verbeke W (2004) Using the job demands resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management* 43(1): 83-104.

Baltaş A, Baltas Z (2000) *Stres ve başa çıkma yolları*, (20. Basım, Remzi Kitapevi, İstanbul).

Barlı Ö (2007) *Davranış bilimleri*. (Bizim Büro Basımevi Yayın-Dağıtım, Ankara).

Barrick MR, Mount MK, (1991) The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology* 44(1): 1-26.

Barrick MR, Stewart GL, Piotrowski M (2002) Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology* 87(1): 43-51.

Batıgün AD, Şahin NH, (2006) İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek a-tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi* 17(1): 32-45.

Behrem Ü (2017) Beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısı aracılığıyla üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Berger CR, Calabrese TJ (1975) Some explorations in initial interaction and beyond: Toward a developmental theory of interpersonal communication. *Human Communication Research* 1(2): 99-112.

Bikari S (2017) Tüketicilerin çevreye yönelik tutumları ve kişilik özellikleri açısından bölümlendirilmesi, kohonen ağları (öz-düzenlemeli harita ağları-som) ve kümeleme analizinin karşılaştırılması. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.

Bitlisli F, Dinç M, Çetinceli E, Kaygısız Ü (2013) Beş faktör kişilik özellikleri ile akademik güdülenme ilişkisi: Süleyman Demirel üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 18(2): 459-480.

Blanchard AL Henle CA (2008) Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behaviour* 24(3): 1067-1084.

Bolat T (2008) *Dönüşümcü liderlik personeli güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi*, (Detay Yayıncılık, Ankara).

Bono JE, Boles TL, Judge TA, Lauver KJ (2002) The role of personality in task and relationship conflict. *Journal of Personality* 70(3): 311-344.

Bozionelos N (2004) The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology* 19(1): 69-81.

Bradac JJ (2001) Theory comparison: Uncertainty reduction, problematic integration, uncertainty management and other curious constructs. *Journal of Communication* 51(3): 456-476.

Bridegan GL (2008) Take a break from WMDs. *ISHN* 42(2): 51.

Burger JM (2006), *Kişilik*, Çev: İDE Sarioğlu, (Kaknüs Yayınları, İstanbul).

Burger JM (2004) *Personality*, (Belmont, CA: Wadsworth).

Caligiuri PM (2000) The big five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervisor-rated performance. *Personnel Psychology* 53(1): 67-68.

Can Y (2007) A tipi ve B tipi kişilikler bakımından mobbing kişilik ilişkisinin incelenmesi ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kocaeli.

Cevizci A (2000) *Felsefe sözlüğü*. (Paradigma Yayınları, İstanbul).

Chernyshenko S (2001) *Applications of Ideal Point Approaches To Scale Construction And Scoring In Personality Measurement: The Development of A Six-Faceted Measure of Conscientiousness*. (Ph. d Dissertation), (UMI: Bemidji State University, Urbana).

Chia CG, Qu H (2008) Examining the structural relationships of destination image, tourist satisfaction and destination loyalty: An integrated approach. *Tourism Management* 29: 624-636.

Colbert AE, Mount MK, Harter JK, Witt LA, Barrick MR (2004) Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology* 89: 599-609.

Conner M, Armitage CJ (1998) Extending the theory of planned behavior: A review and avenues for further research. *Journal of Applied Social Psychology* 28(15): 1429-1464.

Corgnet B, Gonzalez RH, Mateo R (2015) Cognitive reflection and the diligent worker: An experimental study of millennials. *Plos One* 10(11): E0141243.

Corgnet B, Hernán-González R, McCarter MW (2015) The role of the decision-making regime on cooperation in a workgroup social dilemma: An examination of cyberloafing. *Games* 6(4): 588-603.

Costa PT, McCrae RR (1985) *The NEO personality inventory manual*. (Psychological Assessment Resources, Odessa).

Costa PT, McCrae RR (1995) Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised NEO personality inventory. *Journal of Personality Assessment* 64(1): 21-50.

Çelik Hİ, Cengiz E (2014) Sürücü davranışı ve sürücü kişiliği arasındaki ilişki analizi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi* 5(11): 35-68.

Çetin F, Basım HN (2013) “Örgütte Bireysel Farklılıklar, Kişilik ve Değerler”, *Örgütsel Davranış*, İçinde: Der. Sıgır Ü. ve Gürbüz S, İstanbul: Beta Yayınları, 94-135.

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

Çıngı H (1994) *Örnekleme kuramı*, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları *Ders Kitabı Dizisi* (Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Basımevi, Ankara).

Çivilidağ A (2017) İş yaşamında sanal kaytarmanın kişilik ve bazı demografik değişkenlerle ilişkisinin incelenme. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 17(2): 249-270.

Çivitci, N, Aracıoğlu A (2012) Psikolojik danışman adaylarının yardım etme stilleri ve beş faktör kuramına dayalı kişilik özellikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 12(23): 78-96.

Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş (2010) *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*, (Pegem Akademi, Ankara).

Dangaç G (2007), *İş hayatında farklı kişilikler*, <http://www.kouemk.com> (Erişim Tarihi: 24 Mart 2014).

Darley JM (2001) Citizen's sense of justice and the legal system. *Current Directions in Psychological Science* 10(1): 10-12.

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

Demir Ö (2003) *İktisat ve ahlak*. (Liberte Yayınları, Ankara).

Demirkıran S (2006) Özel sektördeki yöneticilerin ve çalışanların bağlanma stilleri, kontrol odağı işdoymu ve beş faktör kişilik özelliklerinin araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.

Deniz A, Erçiş A (2008) Kişilik özellikleri ile algılanan risk arasındaki ilişkilerin incelenmesi üzerine bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 22(2): 301-330.

Deniz İ (2016) Otel çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri ile sendika algıları arasındaki ilişkiler: Kemer bölgesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Isparta.

Develioğlu K, Tekin ÖA (2013) Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 18(2): 15-30.

Digman JM (1990) Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology* 41(1): 417-440.

Doorn ON (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.

Durna U (2005) A ve B tipi kişilik yapılarını ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 19(1): 276-290.

Erkuş A, Tabak A, (2009) Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: Savunma sanayiinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 23(2): 213-242

Erdoğan İ (2007) İşletmelerde davranış. *Malatyalı İş Adamları Yönetim Yayınları Dizisi* 1, İstanbul.

Eroğlu F (1998) *Davranış bilimleri*. (Beta Basım Yayım, İstanbul).

Eroğlu F (2000) *Davranış bilimleri*. (Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul).

Eroğlu F (2004) *Davranış bilimleri*. (6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul).

Eryılmaz A, Öğülmüş S (2010) Ergenlikte öznel iyi oluş ve beş faktör kişilik modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 11(3): 189-203.

Fehr E, Zischbacher U (2004) Social norms and human cooperation. *Trends in Cognitive Sciences* 8(4): 185-190.

Field A (2009) *Discovering statistics using SPSS (Third ed.)*. (Sage Publishing: London: UK).

Fornell C, Larcker, DF (1981) Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of marketing research*, 18(1): 39-50.

Foster M (2001) Be alert to the signs of employee internet addiction. *National Public Accountant* 46: 39-40.

Freudenberger H (1974) Staff burnout, *Journal of Social Issues* 30: 159-165.

Girgin B (2007) Beş faktör kişilik modelinin işyerinde duygusal tacize (mobbing) etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.

Goldberg LR (1990) An alternative description of personality, the big five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology* 59(6): 1216-1229.

Goldberg LR (1992) The development of markers of the big-five factor structure. *Psychological Assessment* 4(1): 26-42.

Graziano WG, Jensen C, Lauri A, Hair EC (1996) Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: The case for agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology* 70(4): 820-835.

Greenberg J, Baron RA, (1997) *Behavior in Organizations*. (6. Basım. Prentice Hall International. U. K. ABD).

Greenberg J, Scott KS (1996) Why do workers bite the hands that feed them? Employee theft as a social exchange process. *Research in Organizational Behavior* 18: 111-156.

Gülduran ÇA (2018) Beş büyük kişilik özelliğinin sanal kaytarma davranışı ve iş performansı üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Nevşehir.

Güney S (2000) *Davranış bilimleri*, (2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara).

Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE (2009). *Multivariate data Analysis: A Global Perspective*, (Seventh Ed.), (Upper Saddle River: Prentice Hall).

Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE (2013) *Multivariate data analysis: Pearson new international edition*, (Pearson Higher Ed).

Hastings SE, O'Neill TA (2009) Predicting workplace deviance using broad versus narrow personality variables. *Personality and Individual Differences* 47: 289–293.

Hayek FA (1994) *Kanun, Yasama Faaliyeti ve Özgürlük (Kurallar ve Düzen)*. Çev:A. Yayla, (Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara).

Hedges P (1997) *Kişiliğinizi tanımanın yolları*, (Rota Yayın, İstanbul).

Hellman CM, Mcmillin WL (1997) The relationship between psychological reactance and self-esteem. *The Journal of Social Psychology* 137(1): 135-138.

Hill AB, Perkins RE (1985) Towards a model of boredom. *British Journal of Psychology* 76: 235-240.

Hockey GRJ (2000) Work environments and performance. In N. Chmiel (Ed.), *Introduction to Work and Organizational Psychology: A European Perspective*, Blackwell, Oxford, pp.206-230.

Hofstede G, Hofstede GJ, Minkov M (2010) *Cultures and organizations: Software of the mind*. 3rd Edition, 209, (McGraw–Hill, New York).

Hofstede WK, De Raad B, Goldberg LR (1992) Integration of the big five and circumplex approaches to trait structure. *Journal of Personality and Social Psychology* 63(1): 146-163.

Hökelekli H (2008) *Psikolojiye giriş*, (Düşünce Kitapevi, İstanbul).

Dpsikiyatri, <http://www.dpsikiyatri.com/GordonAllport.asp>, Erişim Tarihi: 15.05.2019.

İnanç BY, Yerlikaya EE (2011) *Kişilik kuramları*, (Pegem Akademi, Ankara).

İstengel MA (2006) Okul rehber öğretmenlerinin kişilik özellikleri ve iş stresleri arasındaki ilişki düzeyinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.

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

Jia R, Jia HH (2015) An individual trait-based investigation of employee cyberloafing. *Journal of Information Technology Management* 26(1): 58–71.

John OP, Hampson SE, Goldberg LR (1991) Is there a basic level of personality description? *Journal of Personality and Social Psychology* 60(3): 348-361.

John OP, Srivastava S (1999) The big five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin ve O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: theory and research* (2nd Ed., Pp. 102-138). New York, NY: Guilford Press.

Judge TA, Ilies R (2002) Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology* 87(4): 797-807.

Kahveci H (2001) Yardım arama davranışları ile fatalistik düşünce ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Trabzon.

Kaplan M, Çetinkaya AŞ (2014) Sanal kaytarma ve demografik özellikler açısından farklılıklar: Otel işletmelerinde bir araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* 25(1): 26-34.

Kaplan M, Ögüt A (2012) Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi; hastane çalışanları örneği. 20. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, (24-26 Mayıs), 592-596, İzmir.

Karaca B (2018) Sağlık personelinin sanal kaytarma davranışları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu hastanesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Munzur Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Tunceli.

Kazdin AE (2016) *A'dan Z'ye pozitif çocuk yetiştirmek* (Yakamoz Kitap, İstanbul).

Kızılcılık S, Erjem Y (1992) *Açıklamalı sosyoloji terimler sözlüğü*, (Göksü Matbaası, Konya).

Kim K, Triana MC, Chung K, Oh N (2015) When Do Employees Cyberloaf? An interactionist Perspective Examining individual Differences, Justice, and Empowerment.

Kim K, Triana MC, Chung K, Oh N (2015) When do employees cyberloaf? An interactionist perspective examining personality, justice, and empowerment. *Human Resource Management* 55: 1041-1058.

Koptağel İG (1982) *Tıpsal psikoloji: Tıpta davranış bilimleri*, (İstanbul Üniversitesi, Cerrah Paşa Tıp Fakültesi Yayını No: 110, İstanbul).

Köknel Ö (1985) *Kaygıdan mutluluğa kişilik*, (Altın Kitap Yayınevi, İstanbul).

Kraut R, Kiesler S, Boneva B, Cummings J, Helgeson V, Crawford A (2002). Internet paradox revisited. *Journal of Social Issues* 58(1): 49-74.

Krishnan S, Lim VK, Teo TS, (2010) How does personality matter? Investigating the impact of big-five personality traits on cyberloafing. *In ICIS* (p. 6).

Kurland NB, Bailey DE (2000) Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *IEEE Engineering Manamegnt Review* 28(2): 49-60.

Landers RN, Lounsbury JW (2006) An investigation of big five and narrow personality traits in relation to internet usage. *Computers in Human Behavior* 22: 283-293.

Lawrence AP (1970) *Personality assesment and research*, (New York: JohnWiley & Sons Inc).

Lim VK (2002) The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior* 23: 675–694.

Lim VK, Teo TS (2005) Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in singapore: An exploratory study. *Information & Management* 42: 1081-1093.

Lind EA, Van den Bos K (2002) When fairness works: toward a general theory of uncertainty management. *Research in Organizational Behaviour* 24: 181-223.

Lloyd JB (2012) The Myers-Briggs Type Indicator® and mainstream psychology: analysis and evaluation of an unresolved hostility. *Journal of Beliefs ve Values* 33(1): 23-34.

Luthans F (1992), *Organizational behavior*, (McGraw-Hill, Inc, New York).

Mahatanankoon P, Anandarajan M, Igbaria M (2004) Development of a measure of personal web usage in the workplace. *Cyberpsychology & Behaviour* 7(1): 93-104.

Malhotra S (2013) Cyber loafing – a holistic perspective. *Episteme: An online interdisciplinary. Multidisciplinary & Multi-Cultural Journal* 2(3): 1-13.

McAdams DP (1995) What do we know when we knowa person? *Journal of ersonality* 63: 365-396.

- McCrae RR, Costa PT (1985) *Openness to Experience (Hogan, R. And Hones, W.H. Perspectives in Personality: A Research Annual)*. (JAI Press, USA),
- McCrae RR, Costa PT (1987) Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology* 52(1): 81-90.
- McCrae RR, John OP (1992) An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality* 60(2): 175–215.
- McCrae RR, Costa PT (1997) Personality trait structure as a human universal. *The American Psychologist* 52(5): 509–516.
- Morgan CT (1999) *Psikolojiye giriş*. (13. Baskı). (Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Ankara).
- Mueller RO (1996) *Basic principles of structural equation modeling: An introduction to LISREL and EQS*, (Springer Science & Business Media).
- Myers IB (1962) *Manual: The Myers-Briggs type indicator*. (Princeton, NJ: Educational Testing Service).
- Nakip M (2006) *Pazarlama araştırmaları teknikler ve (SPSS Destekli) uygulamalar*, (İkinci Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara).
- Norman WT (1963) Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology* 66: 574- 583.
- Nunnally JC (1978) *Psychometric theory*. (Second Edition, McGraw Hill Inc, New York).
- Nunnally JC. Bernstein IH (1994) *Psychometric theory (Third Ed.)*. (McGraw-Hill Inc, New York).
- O'Neill TA, Hambley LA, Bercovich A (2014) Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in Human Behavior* 34: 291- 298.

Olcarlıyüz M (2018) İçsel pazarlama faaliyetleri ile çalışanların sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Samsun.

Oravec JA (2002) Constructive approaches to internet recreation in the workplace, *Communications of the ACM* 45: 60-63.

Ödemiş SN (2011) Beş faktör kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkileri: Bir araştırma. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.

Örücü E, Aksoy M (2018) Sanal kaytarma ve beş büyük kişilik özelliği arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 30: 265-282.

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

Özcan ED (2011) *Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini*, (Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul).

Özdevecioğlu M (2002) Kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki davranışsal çalışma koşulları ve kişilik farklılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 19: 115-134.

Özgüven İE (2003) *Endüstri psikolojisi*, (Sistem Ofset, Ankara).

Özer E (2013) Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık düzeylerinin duygusal zekâ ve beş faktör kişilik özellikleri açısından incelenmesi. Doktora Tezi, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.

Özkalp E, Arıcı H, Bayraktar R, Aydın O, Erkal B, Uzunöz A (2003) *Davranış bilimlerine giriş*, (2. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No.1355, Eskişehir).

Özkalp E, Kırel Ç (2010) *Örgütsel davranış*, (Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa).

Özkan Ç (2017) Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığa etkisinde kişilik özelliklerinin rolü: Otel işletmelerinde bir araştırma. Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Çanakkale.

Özmen Hİ (2009) Liderlik davranışını etkileyen toplumsal normların analizi. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta.

Özsoy E, Yıldız G (2013) Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi* 1(2): 1-12.

Petot JM (2004) Le modele de personnalite en cinq facteurs et le test de rorschach. *Psychologie Française* 49: 81-94.

Polzer–Debruyne AM (2008) Psychological and workplace attributes that influence personal web use (PWU), Doktora Tezi, Massey University, New Zealand.

Robbins SP (1996) *Organization behaviour*, (Third Edition, Prentice Hall International Inc.).

Robinson SL, Bennett RJ (1995) A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal* 38: 555-572.

Salgado JF (2002) The big five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment* 10: 117-125

Sanders BA (2008) Using personality traits to predict police officer performance. *Policing An International Journal of Police Strategies and Management* 31(1): 129-147.

Sheikh A, Atashgah MS, Adibzadegan M (2015) The antecedents of cyberloafing: A case study in an Iranian copper. *Computers in Human Behavior* 51: 172-179.

Sherif M (1961) *Conformity–Deviation, norms and group relations conformity and deviation*, (Harper and Brothers, New York).

Sığırı Ü, Gürbüz S (2013) *Örgütsel davranış*, (Beta Yayınları, İstanbul).

Sığırı Ü, Sözen C (2013) “Gruplar ve Grup Dinamikleri”, *Örgütsel Davranış*, Ü Sığırı, S Gürbüz (Dü) içinde, (s. 302-339). (Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul).

Sılığ A (2003) Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Somer O (1998) Türkçe’de kişilik özelliği tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli. *Türk Psikoloji Dergisi* 13(42): 17-62.

Somer O, Goldberg LR (1999) The structure of turkish trait descriptive adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology* 76(3): 431- 450.

Somer O, Korkmaz M, Tatar A (2002) Beş faktör kişilik envanteri’nin geliştirilmesi - I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi* 17(49): 21-33.

Soysal A (2008) Çalışma yaşamında kişilik tipleri: Bir literatür taraması. *Çimento İşveren Dergisi* 22(1): 4-19.

Sudak MK, Zehir C (2013) Kişilik tipleri, duygusal zekâ, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 11(22): 141-165.

Svendsen L (2005). *A philosophy of boredom*, (Reaktion Books, London).

Şahin Ö (2015) Yetenek yönetimi ve yenilik performansı ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir araştırma. Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Aydın.

Şengül CM (2008) Örgüt çalışanlarının kişilik, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Manisa.

Şimşek MŞ, Akgemci T, Çelik A (2001) *Davranış bilimlerine giriş ve örgütsel davranış*. (Nobel Yayın Dağıtım, Ankara).

Şimşek Ö (2006) İnsan dinamiği kişilik özelliklerinin incelenmesine yönelik ölçek geliştirme çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Sakarya.

Tan M, Demir M (2018) İş görenlerin kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research* 4(1): 49-60.

Tekin ÖA, Turan N, Özmen M, Turhan AA, Kökçü A (2012) Beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkiler: Ankara'daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir uygulama. *Journal of Yaşar University* 27(7): 4611 – 4641.

Tekin ÖA (2012) Yabancılaşma ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler: Antalya Kemer'deki beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları üzerinde bir uygulama. Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Antalya.

TDK (2019), <http://sozluk.gov.tr> (06.05.2019).

Thurstone LL (1934) The vectors of mind. *Psychological Review* 41: 1-32.

Tınar MY (1990) Kurumsal kültür örgütlerin yönetiminde görünmeyen el? *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 5(1-2): 78-90.

Topçu MK, Basım HN (2015) Kobi'lerde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*,10(10), 861-886. DOI Number: 10. 7827/Turkish Studies.8431.

Turan R, Ulusoy K (2016) *Farklı yönleriyle değerler eğitimi*. (Pegem Akademi Ankara).

Uzun E (2013) “Kurallar, Devlet ve Hukuk”, *Hukukun Temel Kavramları*, U. Aydın ve E. Sütken (Ed.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, (ss. 2-26).

Ünal F, Tekdemir S (2015) Sanal kaytarma: Bir kamu kurumundaki ampirik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi* 20(2): 95-118.

Ünal ÖF, Tekdemir S, Yıldızlıbaş S (2015). Kamu çalışanlarının sanal kaytarma amaçları üzerine ampirik bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6(2): 515-534.

Varghese L, Barber LK (2017) A preliminary study exploring moderating effects of role stressors on the relationship between big five personality traits and workplace cyberloafing. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace* 11(4): article 4, <http://doi.org/10.5817/CP2017-4-4>.

Vecchio RP (1988) *Organizational behavior*, (The Dryden Press International Edition, ABD).

Watson D, Clark LA (1997) Extraversion and its positive emotional core. *In Handbook of Personality Psychology* (pp. 767-793), (San Diego, CA: Academic Press).

Weatherbee TG (2010) Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review* 20: 35-44.

Weber M (2004). *Sosyolojinin temel kavramları: Meslek olarak ilim*, (Efkar Yayınları, İstanbul).

Wood JM, Chapman S, Morrison V, Fromholtz M, Wallace J, Zeffane RM, Schermerhorn JR.Jr, Hunt JG, Osborn RN (2004) *Organisational behaviour : A global perspective*, (John Wiley & Sons Inc, Avustralia).

Woon IMY, Pee LG (2004) Behavioral factors affecting internet abuse in the workplace: An empirical investigation. *Proceedings of the Third Annual Workshop on HCI Research in MIS (SIGHCI)* 10(1): 80–84.

Wyatt K, Phillips JG (2005) Internet use and misuse in the workplace. *In Proceedings Of The 17th Australia Conference On ComputerHuman Interaction: Citizens Online: Considerations For Today And The Future Computer-Human Interaction Special Interest Group (CHISIG) of Australia*, November 1-4.

Yağcı M, Yüceler A (2016) Kavramsal boyutlarıyla sanal kaytarma. *International Journal Of Social Sciences and Education Research* 2(2): 531-540.

Yaylacı FG, Karakuş M, Çapan BE, Kurtyılmaz Y (2013) *Davranış bilimlerine giriş*. (B. Kartal, Dü.) (Anadolu Üniversitesi, Eskişehir).

Yelboğa A (2006), Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 8(2): 196-211.

Yellowlees PM, Marks S (2007) Problematic internet use or internet addiction? *Computers in Human Behaviour* 23: 1447–1453.

Yılmaz B (2018) Seyahat acentesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışları, iş motivasyonu ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Eskişehir.

Yurtsever H (2009) Kişilik özelliklerinin stres düzeyine etkisi ve stresle başa çıkma yolları: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.

Zel U (2001) *Yönetimde kişilik ve kişilik özellikleri, yönetim ve organizasyon (İçinde)*, (1. Baskı, Editör: Doç. Dr. Salih Güney, Nobel Yayınları, Ankara).

Zhang LF (2003) Does the big five predict learning approaches? *Personality and Individual Differences* 34(8): 1431-1446.

EKLER

EK-1: ÇARPIKLIK VE BASIKLIK DEĞERLERİ

	N	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistik	İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
OSK1	407	-0,263	0,121	-1,036	0,241
OSK2	407	0,014	0,121	-1,199	0,241
OSK3	407	-0,605	0,121	-0,731	0,241
OSK4	407	0,042	0,121	-1,245	0,241
OSK5	407	-0,121	0,121	-1,302	0,241
OSK6	407	-0,084	0,121	-1,104	0,241
OSK7	407	-0,174	0,121	-0,911	0,241
OSK8	407	-0,210	0,121	-1,113	0,241
OSK9	407	-0,134	0,121	-0,902	0,241
OSK10	407	0,145	0,121	-1,232	0,241
OSK11	407	-0,669	0,121	-0,615	0,241
OSK12	407	0,061	0,121	-1,186	0,241
CSK1	407	1,420	0,121	1,566	0,241
CSK2	407	-0,116	0,121	-0,656	0,241
CSK3	407	0,156	0,121	-0,702	0,241
CSK4	407	0,082	0,121	-0,675	0,241
CSK5	407	0,149	0,121	-0,705	0,241
CSK6	407	0,069	0,121	-1,094	0,241
CSK7	407	0,102	0,121	-0,706	0,241
CSK8	407	0,285	0,121	-0,744	0,241
CSK9	407	0,449	0,121	-0,953	0,241
CSK10	407	0,072	0,121	-1,389	0,241
ON1	407	0,233	0,121	-1,055	0,241
ON2	407	0,122	0,121	-1,122	0,241
ON3	407	0,205	0,121	-1,067	0,241
ON4	407	0,123	0,121	-1,233	0,241
DD1	407	-0,404	0,121	-0,875	0,241
DD2	407	0,243	0,121	-1,166	0,241
DD3	407	-0,481	0,121	-0,850	0,241
DD4	407	-0,312	0,121	-0,919	0,241
DD5	407	-0,226	0,121	-1,058	0,241
DD6	407	-1,358	0,121	2,871	0,241
DD7	407	0,557	0,121	-0,426	0,241
DD8	407	-0,606	0,121	-0,538	0,241
U1	407	0,213	0,121	-1,106	0,241
U2	407	-0,973	0,121	1,166	0,241
U3	407	1,000	0,121	0,214	0,241
U4	407	-0,976	0,121	0,970	0,241

U5	407	0,470	0,121	-0,334	0,241
U6	407	-0,016	0,121	0,319	0,241
U7	407	-0,038	0,121	-0,400	0,241
U8	407	0,582	0,121	0,659	0,241
U9	407	0,722	0,121	0,688	0,241
SO1	407	-1,145	0,121	2,326	0,241
SO2	407	-0,501	0,121	-0,302	0,241
SO3	407	0,500	0,121	0,756	0,241
SO4	407	0,509	0,121	0,660	0,241
SO5	407	0,426	0,121	0,709	0,241
SO6	407	0,875	0,121	1,776	0,241
SO7	407	0,782	0,121	1,049	0,241
SO8	407	-0,581	0,121	0,308	0,241
SO9	407	0,389	0,121	-0,558	0,241
NEV1	407	0,447	0,121	-0,654	0,241
NEV2	407	0,173	0,121	-0,584	0,241
NEV3	407	-0,418	0,121	0,291	0,241
NEV4	407	-0,462	0,121	0,186	0,241
NEV5	407	-0,827	0,121	0,135	0,241
NEV6	407	-0,504	0,121	-0,008	0,241
NEV7	407	-0,579	0,121	-0,189	0,241
NEV8	407	-0,061	0,121	-0,782	0,241
NEV9	407	-0,407	0,121	-0,049	0,241
NEV10	407	-0,647	0,121	-0,130	0,241
AC1	407	0,059	0,121	-0,060	0,241
AC2	407	0,433	0,121	0,642	0,241
AC3	407	0,699	0,121	0,872	0,241
AC4	407	-0,204	0,121	0,039	0,241
AC5	407	0,680	0,121	0,359	0,241
AC6	407	-0,480	0,121	0,388	0,241
AC7	407	0,347	0,121	-0,573	0,241
AC8	407	-0,593	0,121	-0,308	0,241

EK-2: ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket, *“Bireyin kişilik özellikleri ve örgütsel normların sanal kaytarma davranışlarına etkisi”* başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamayı amaçlamaktadır. Bilimsel nitelikteki araştırmanın amacına ulaşması özenle vereceğiniz cevaplarla sağlanacaktır. Araştırmaya yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Dr. Öğr. Üyesi Emine KALE
Tez Danışmanı
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
e-posta: ekale@nevsehir.edu.tr

Sıddık ÜNAL
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
e-posta: sunal46@gmail.com

A. Mesai saatleri içerisinde bireysel internet kullanımına ilişkin aşağıda bazı ifadelere yer verilmiştir. Lütfen mesai saatleri içerisinde bireysel internet kullanımını dikkate alarak ifadelere katılma derecenizi kutucuklara “X” işareti koyarak belirtiniz.

SANAL KAYTARMA	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşle ilgili olmayan e-maillerimi kontrol ederim.					
2. İşle ilgili olmayan e-maillerimi gönderirim.					
3. Genel haber sitelerini ziyaret ederim.					
4. Hisse senedi veya yatırım ile ilgili web sitelerini ziyaret ederim.					
5. Sosyal medya ya da başka kişisel hesaplarla interneti kullanırım.					
6. Sporla ilgili web sitelerine göz gezdiririm.					
7. İşle ilgili olmayan e-mail alırım.					
8. Bankacılık veya finansla ilgili siteleri ziyaret ederim.					
9. İnternet üzerinden iş ile ilgisi olmayan kişisel eşyalar satın alırım.					
10. Çevrimiçi açık artırma sitelerini ziyaret ederim.					

11. Anlık mesajlaşma uygulamalarıyla mesaj alır veya gönderirim.					
12. Online oyunlara katılıyorum.					
13. Sohbet odalarına katılıyorum.					
14. Haber gruplarını veya ilan panolarını ziyaret ederim.					
15. Tatil veya seyahat rezervasyonu yaptırıyorum.					
16. Sanal toplulukları (ekşi sözlük vb.) ziyaret ederim.					
17. Kişisel web sayfasının idamesini(devamlılık) işyerinden sürdürürüm.					
18. Müzik indiririm.					
19. İş bulma/istihdam ile ilgili siteleri ziyaret ederim.					
20. Kumar sitelerini ziyaret ederim					
21. Blogları okurum.					
22. İnternette dizi/film izlerim.					

B. Mesai saatleri içerisinde bireysel internet kullanımına ilişkin çalışma arkadaşları ve yöneticilerin düşüncelerini dikkate alarak lütfen ifadelerin karşısındaki kutucuklara “X” işareti koyarak cevap veriniz.

ÖRGÜTSEL NORMLAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalışma arkadaşlarım işle ilgili olmayan amaçlara yönelik internet kullanımımı onaylamaktadır.					
2. Çalışma arkadaşlarımın işle ilgili olmayan e-posta almamı ve göndermemi onaylamaktadır.					
3. Yöneticilerim işle ilgili olmayan amaçlara yönelik internet kullanımımı onaylamaktadır.					
4. Yöneticilerim işle ilgili olmayan e-posta almamı ve göndermemi onaylamaktadır.					

C. Lütfen kişiliğinizle örtüşen veya örtüşmeyen ifadelerin karşısındaki kutucuklara “X” işareti koyarak cevap veriniz.

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
DIŞA DÖNÜKLÜK					
1. Konuşkanım					
2. İçine kapanık biriyim					
3. Enerjik biriyim					
4. Heyecanlı biriyim					
5. Sessiz/sakin biriyim					
6. Kendime güvenirim					
7. Çekingen birisiyim					
8. Dışa dönük sosyal biriyim					
UYUMLULUK					
9. Başkalarının hatasını bulmaya eğilimliyim					
10. Yardımseverim					
11. Kavgacıyım (kavgayı ben başlatırım)					
12. Bağışlayıcıyım					
13. Başka insanların güvendiği biriyim					
14. Başka insanlara karşı soğuk ve ilgisizim					
15. Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım					
16. Bazen diğer insanlara kaba davranırım					
17. Başkaları ile yardımlaşmayı severim					
SORUMLULUK					
18. Bir işi tam yaparım					
19. Bazen dikkatsiz davranabiliyorum					
20. Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim					
21. Dağınık biriyim, çok derli toplu biri değilim					
22. Tembel olmaya eğilimliyim					
23. Bir işi yarım bırakmam					
24. Yaptığım şeyleri etkin, hakkını vererek, iyi yaparım					
25. Plan yapar ve bu planları uygularım					
26. Dikkatim çabuk dağılır					

DUYGUSAL DENGESİZLİK (NEVROTİZM)					
27. Karamsar, hüzünlü biriyim					
28. Rahatım, kolay kolay strese girmem					
29. Gergin olabilirim					
30. Endişeli biriyim					
31. Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam					
32. Duygu durumum değişkendir					
33. Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim					
34. Çabuk heyecanlanan birisiyim					
35. Orijinal fikirlerim vardır					
36. Meraklı bir yapım vardır					
AÇIKLIK					
37. Zeki, derin düşünebilen biriyim					
38. Hayal gücüm kuvvetlidir					
39. Yaratıcı birisiyim					
40. Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir					
41. Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih ederim					
42. Fikir yürütürüm ve fikirlerin ne anlama geldiklerini düşünürüm					
43. Sanata karşı pek ilgili değilim					
44. Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir					

D. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN SORULAR

1. Cinsiyetiniz : (...) Kadın (...) Erkek

2. Medeni Durumunuz : (...) Evli (...) Bekâr

3. Yaşınız :

(...) 18-25 (...) 26-35 (...) 36-45 (...) 46-55 (...) 56 ve üzeri

4. Eğitim Durumunuz :

(...) İlköğretim (...) Lise (...) Meslek Yüksekokulu(...) Fakülte

(...) Yüksek Lisans/Doktora

5. Kaç yıldır bulunduğunuz kurumda çalışıyorsunuz:

(...) 1 yıldan az (...) 1-5 yıl (...) 6-10 yıl (...) 11-15 yıl (...) 16 yıl ve üzeri

6. İşyerinde interneti kullanma veya internette kalma süreniz:

(...) 1 saatten az (...) 1-3 saat (...) 3 -5 saat (...) 5 saatten fazla

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı-Soyadı: Sıddık ÜNAL

Uyruğu: Türkiye (T.C)

Doğum Yeri ve Yılı: Göksun / 30.03.1983

Tel: +90 506 903 41 98

E-posta: sunal46@gmail.com

Eğitim Bilgileri

Lisans: Fırat Üniversitesi, Teknik Eğitim Fakültesi, Bilgisayar Öğretmenliği, 2003-2007.

Yüksek Lisans: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, 2011-

Yabancı Dil

İngilizce