

Muhammet Arslan¹, Önder İlgili²

DOI: 10.17942/sted.975195

Geliş/Received: 27.07.2021
Kabul/Accepted: 27.10.2023

Özet

Amaç: Sanal kaytarma davranışı bilişim sistemlerinin çalışma ortamı içinde bilinçli veya bilinçsiz şekilde ve zarar verici biçimde kişisel amaçlarla kullanmasını ifade etmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygın kullanımı, bunların yararları yanında sanal kaytarma davranışı gibi zararlı kişisel kullanımları da beraberinde getirmiştir. Araştırma, hataların telafisinin güç ya da imkansız olduğu sağlık alanında alan profesyonellerinin sanal kaytarma davranışlarına yönelik deontolojik bir değerlendirme yapmayı amaçlamaktadır.

Gereç ve Yöntem: Sanal kaytarma davranışıyla ilgili normlar, mevzuat ve alan profesyonellerine yönelik mesleki kurallar çerçevesinde, "çalışan-işveren ilişkisi" ve "sağlık çalışanlarının özen, tıbbi standartlarda hizmet verme ve sır saklama yükümlülükleri" bağlamlarında araştırılarak deontolojik açıdan mevcut durumun saptanması gerçekleştirilmiştir.

Bulgular: Erişilen normatif metinler üzerinden Türkiye'de sanal kaytarma davranışına hukuki yaklaşımda güncel mevzuat tanımlanmış, ilgili bağlamlarda erişilen deontolojik kurallar toplu olarak sunulmuştur.

Sonuç: İş yerinde kişisel amaçlı bilişim sistemlerinin kullanımı ile sanal kaytarma davranışının ayırımı gözetilen bir yaklaşımla olgu literatür ışığında tartışılmış, hangi davranışların yönetilmesi, hangileri ile mücadele edilmesi gerektiğine dair görüşlere yer verilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Sanal kaytarma, Sanal aylıklık, Sağlık hukuku, Sağlık çalışanları, İş yerinde kişisel amaçlı internet kullanımı

Abstract

Purpose: The term "cyberslacking" refers to the personal, intentional or unintentional and disruptive use of information technologies within the workplace. The widespread use of information technologies has brought not only their benefits but also harmful personal uses such as cyberslacking behavior. This research aims to conduct a deontological evaluation of the cyberslacking behaviors of professionals in the field of health, where it is difficult or impossible to recover from errors.

Materials and Methods: Within the framework of norms, legislation and professional rules regarding cyberslacking behavior, the current situation has been determined by researching in the context of "employee-employer relationship" and "healthcare professionals' obligations to care, to serve at the standards and to keep confidentiality" from a deontological point of view.

Results: The current legislation for the legal approach to cyberslacking behavior in Türkiye has been defined through the normative texts, and the deontological rules in the relevant contexts have been presented collectively.

Conclusion: The phenomenon is discussed in the light of the literature, with an approach that distinguishes between the personal use of information technologies at work and cyberslacking behaviors, and views on which behaviors should be managed and which ones should be confronted are presented.

Keywords: Cyberslacking, Cyberloafing, Medical law, Medical staff, Personal internet use at work

¹ Arş. Gör. Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı (Orcid no: 0000-0002-9033-8739)

² Doç. Dr. Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı (Orcid no: 0000-0002-3239-5516)

Giriş

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hayatın her alanına nüfuz ettiği günümüzde, çalışanlar işlerinin önemli bir kısmını internet ve bilgisayar teknolojileri yardımıyla yapmaktadırlar. Erişim kolaylığı, denetiminin güç olması gibi özellikleri nedeniyle internetin iş dışı kişisel amaçlarla kullanılması sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. İş yerinde kişisel amaçlarla bilişim sistemlerinin kullanımının bireysel/örgütsel performansı düşürücü ve kaynak kaybına yol açıcı etkileriyle beraber kişisel gelişime katkı sağlayabileceğiyle ilgili görüşler de mevcuttur (1,2). Sanal kaytarma davranışı bilişim sistemlerinin çalışma ortamı içinde bilinçli veya bilinçsiz şekilde ve zarar verici biçimde kişisel amaçlarla kullanılmasını ifade etmektedir (1-3). Sanal kaytarma kavramının "cyberslacking" şeklinde bilinen ilk kullanımı Kasım, 1999'da Newsweek'te çıkan bir makalede olmuştur (4). Sanal kaytarma davranışı uluslararası literatürde özellikle 2000'li yıllardan sonra yoğunlukla işlenmiş; bu davranışı adlandırmaya yönelik çeşitli terimler önerilmiş ve kullanılmıştır (Cyberslacking/cyberloafing; Sanal kaytarma/sanal aylaklık; non-work related computing; işle ilgili olmayan bilgisayar kullanımı; personal use at work: işyerinde kişisel kullanım; workplace internet leisure browsing: işyerinde internetin eğlence amaçlı kullanımı) (2,3,5). Türkçe literatürde cyberslacking karşılığı olarak çeşitli terimler (sanal aylaklık, siber aylaklık, siber kaytarma) tercih edilse de "sanal kaytarma" ifadesi yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu çalışmada da sanal kaytarma ifadesi tercih edilmiştir. Kaytarma kelime anlamı itibarıyla iş yapmaktan kaçınma davranışı olarak anlaşılmaktadır. İş yapmamak için kaçınılan alana ise bilişim sistemleri yardımıyla erişilmektedir. Sanal kaytarma kavramının Türkçe yazında ilk kullanımına 2010 tarihli bir yüksek lisans tezinde rastlanmaktadır (6).

Bilişim araçlarının hızının artması, erişimin kolaylaşması ve kullanımının yaygınlaşmasıyla sıklığı gittikçe artan sanal kaytarma davranışının sebep olduğu mali kayıpların yanı sıra, iş performansı, memnuniyet, verimlilik, üretkenlik ve bağlılık azalması, zamanın boşa harcanması, işe geç kalma, gelir kaybı, işten çıkarılma, kişi ve kurum açısından hukuki sorun yaratabilecek durumların doğması, pişmanlık, huzursuzluk, güvenlik ihlalleri (özellikle veri güvenliği), telif hakkı problemleri, ticari sırların açıklanması, diğer

kişilere taciz, istismar vb. durumlar ve etkilerle de karşılaşılmaktadır (1,2).

Erwise ve Mosaic web tarayıcılarının 1992 ve 1993 yıllarında çıkışıyla internet kullanımı oldukça yaygınlaşmıştır. İş yaşamında kişisel amaçlı internet kullanımı üzerine tartışmalar World Wide Web'in (www) gündelik kullanımda yaygınlaşmaya başlaması sürecinin erken evrelerine kadar uzanmaktadır (7). O dönemlerde sanal kaytarma yapan kişinin patronuna yakalanmaması için "panik butonu" na basıldığında bir çalışma sayfası açmaya yarayan uygulamalar geliştirilmiş; kullanıcılar birbirlerine sanal ortamda yöneticilerine yakalanmadan nasıl kaydardıklarını anlatan mailler göndermişlerdir. Don's Boss Page adlı 1995 tarihinde kurulan bir web sayfasında ziyaretçilerin kişisel amaçlı internet kullanımlarını gizlemek için kullanabilecekleri "klavye tuşlarına basma sesi, ofis ortamı sesi" vb. ses kayıtlarının, hazır bir sahte çalışma sayfası ekranının sunulmuş olması sanal kaytarma tarihinin internetin yaygınlaşmasıyla neredeyse aynı dönemde başladığını gösteren bir başka bulgudur (8).

Bu araştırma kapsamında kişisel amaçlarla internet ve bilişim araçlarının kullanımına doğrudan olumsuz yaklaşılmamış, olguyu tüm boyutları ile ele almaya yönelik bir yaklaşım benimsenmiştir. Anandarajan ve arkadaşları iş yerinde kişisel amaçlı internet kullanımıyla ilgili önerdikleri sınıflamada günümüzde neredeyse kaçınılmaz hale gelen bilişim sistemlerinin iş yerlerinde kişisel amaçla kullanımlarının kabul edilebilir ve kabul edilemez boyutlarını bir arada bütünlüklü biçimde sunmuşlardır. Anandarajan ve arkadaşları kişisel amaçlı bilişim sistemleri kullanımlarını üretkenlik kaybı, zaman kaybı, rahatlama fırsatı sunma, öğrenme fırsatı oluşturma, çalışılan kuruma zarar ve diğer kişilere zarar bağlamalarında: yıkıcı (disruptive), rekreasyonel (recreational), kişisel öğrenme (personal learning) ve belirsiz (ambiguous) şeklinde dört gruba ayırmışlardır. Bu sınıflamadaki "yıkıcı" türdeki davranışların sanal kaytarma olgusu ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Aşağıda kişisel amaçlı bilişim sistemleri kullanımlarına yönelik kategoriler ve örnek davranışlar sunulmuştur: (3)

- Yıkıcı (Disruptive): Sanal kaytarma ile de ilişkilendirilen, kişiye ve çalışılan kuruma zarar verme potansiyeline sahip davranışlar:

internet reklamlarına tıklamak, açık artırma sitelerinde alım/satım yapmak, internetten görsel indirmek, korsan müzik indirmek, online ticaret yapmak, pornografik içeriklere erişmek vb.

- Rekreatif (Recreational): Boş zaman aktiviteleri ve eğlenceyle ilgili, az derecede riskler taşıyabilen davranışlar: online alışveriş yapmak, hobilerle ilgili araştırma yapmak, kişisel seyahat ayarlamaları yapmak vb.
- Kişisel öğrenme (Personal learning): Bilgiyi öğrenmeye dayalı, çalışanın öğrenme sürecine ve verimliliğine katkı sağlayan, dolaylı yoldan faydalı olabilecek davranışlar: makale/haber indirmek, güncel olaylarla ilgili okuma yapmak, kurum web sayfasını ziyaret etmek vb.
- Belirsiz (Ambiguous): Çalışan ve kurum için zararlı veya yararlı olabilen, üstteki üç kategoriye dahil edilemeyen davranışlar: sohbet odalarında şirketle ilgili konuları konuşmak, hükümet web sayfalarını ziyaret etmek, sohbet odalarında diğer şirketlerle ilgili bilgileri öğrenmek vb.

Literatürde Blanchard ve Henle'nin sanal kaytarmayı önemsiz (minor) ve önemli (serious) şeklinde ayırdığı bir sınıflandırma da mevcuttur. Bu sınıflama Robinson ve Bennett'in iş yerindeki zararlı davranışları önemli ve önemsiz olmaları ile kişilerarası ve kurumsal olmaları üzerinden gruplandığı daha eski bir sınıflandırmaya dayanmaktadır (2).

Sanal Kaytarma Davranışını Anlamaya Yönelik Çalışmalar

Araştırmalar elektronik ortamdaki kaynakların dağılımının giderek arttığını bildirmektedir ve sağlık hizmetlerinin sunumu da bu tehlikeye açıktır. Amerikada dikkatin odaklanabildiği sürenin üç dakikaya indiği, dağıtıcı etkenlerin günlük çalışma veriminin ortalama %28'ine mal olduğu raporlanmaktadır (9). Sanal kaytarma ile ilişkili davranışlarla karşılaşıldığında şirketlerin %60'a varan oranlarda disiplin işlemlerine başvurduğu, %30-34 düzeylerinde de iş aktinin sonlandırıldığı bildirilmektedir (10). Tahminler pornografik içeriklere erişim, online bahis/kumar ve online alışveriş sebebiyle işverenlerin %20-30'unun işten çıkarma şeklinde bir yaptırım uyguladığını ortaya koymaktadır (2).

Sağlık hizmetlerinin kalitesini iyileştirmeye çalışan kâr amacı gütmeyen bir organizasyon olan Acil

Bakım Araştırma Enstitüsü'nün (Emergency Care Research Institute) yayımladığı "2013'ün En Önemli 10 Sağlık Teknolojisi Tehlikeleri" (Top 10 Health Technology Hazards for 2013) başlıklı raporun 9. maddesinde yer alan "Bakım verenin akıllı telefonlar ve diğer mobil cihazlar nedeniyle dikkatinin dağılması" (11) ifadesinin iletişim cihazı kullanılarak yapılan kaytarma ile bağlantılı olduğu düşünülmektedir.

New York'ta bir eğitim araştırma hastanesinde 156 hekim üzerinde yapılan bir araştırmada, uzmanlığını yapan hekim grubunun %19'unun, uzman hekim grubunun ise %12'sinin cep telefonlarıyla uğraşırken hastalarla ilgili önemli bir klinik bilgiyi kaçırdıkları ortaya konulmuştur. Aynı çalışmada uzmanlık öğrencilerinin %37'sinin, uzman hekimlerin ise %12'sinin hasta ziyaretleri sırasında kişisel e-posta ve mesajlarını okuyup yanıt verdikleri belirtilmiştir. Amerika Birleşik Devletleri'nde cerrahi teknisyenleri arasında yapılan 2010 tarihli bir araştırma katılımcıların yarısının kalp-akciğer bypass operasyonları sırasında mesajlaştığını, %15'inin internete, %3,1'inin sosyal ağlara eriştiğini, %55,6'sının ise operasyon esnasında telefonda konuştuklarını ortaya koymuştur (12).

Ülkemizde farklı iş kollarında çalışan kişiler üzerinde yapılan araştırmalar davranışın %50'ye yakın oranda gerçekleştirdiğini ortaya koymaktadır (13). Türkçe literatürde sağlık çalışanları arasındaki sanal kaytarma davranışlarını ölçen birçok araştırma bulunmaktadır (12-16). Araştırmalarda örneklem grubu olarak sağlık çalışanı (13), hemşire (12,14-16), ebe (16), hekim (12,16), idari ve diğer sağlık memuru (12,16), sağlık teknisyeni/teknikeri, tıbbi sekreter-güvenlik, sağlık memuru, akademik personel (16) gibi gruplar kullanılmıştır. Mesai saatleri içerisinde sanal kaytarmaya ayrılan vakitler açısından yapılan değerlendirmelerin "hiç; 1 saatten az; 1-2 saat arası; 2-3 saat arası; 3-5 saat arası; 5 ve daha fazla/gün" vb. şekillerde çeşitlilik içerdiği tespit edilmiştir (12,14,16). Genel haber sitelerini ziyaret etmek, gazete veya bültenleri ziyaret etmek, işle ilgili olmayan kişisel bilgileri kontrol etmek (12,14), kişisel sosyal medya araçlarını kullanmak, dizi, film, maç vb. programları izlemek (16) gibi davranışların en çok karşılaşılan; online sohbet odalarına katılmak, müzayede sitelerini ziyaret

etmek (12), bahis sitelerini ziyaret etmek, iş arama sitelerini ziyaret etmek (16) gibi davranışların ise en az karşılaşılan sanal kayıtarma davranışları olduğu belirtilmiştir. İletişim teknolojisinin kullanıldığı cihaz açısından yapılan değerlendirmelerde işyeri bilgisayarı ve kişiye ait (cep telefonu, tablet, kişisel bilgisayar vb.) (12) gibi cihazların kullanıldığı belirlenmiştir.

Fındıklı, sağlık çalışanlarının tekstil sektörü çalışanlarına göre daha az sanal kayıtarma davranışı yaptıklarını belirlemiştir. Aynı çalışmada lisansüstü düzeyde eğitim almış olan sağlık çalışanlarının lise veya lisans düzeylerinde eğitim alan kişilere oranla daha az sanal kayıtarma davranışında buldukları tespit edilmiştir. Sağlık çalışanları arasında eğitim seviyesi haricinde cinsiyet, medeni durum ve yaş belirleyenleri ile sanal kayıtarma arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı belirlenmiştir (13).

Arslan ve Demir hemşirelerin önemli ve önemsiz sanal kayıtarma davranışlarının düşük olduğunu, %58,1'inin internette mesai saatleri içerisinde günde bir saatten az, % 17,7'sinin ise 1-2 saat arası vakit geçirdiğini tespit etmiştir. Cinsiyet değişkeni ile sanal kayıtarma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiş, bekârların evlilere göre davranışı daha fazla gerçekleştirdiği ortaya konulmuştur. Araştırmada gençlerin yaşlılara, kıdemi düşük olanların yüksek olanlara, çocuk sahibi olmayanların olanlara göre daha fazla önemli sanal kayıtarma davranışı gösterdiklerini tespit edilmiştir (14). Bostan ve Filiz sağlık çalışanlarının haftada ortalama 7.5 saatlerini mesai saatleri içinde işle ilgili olmayan etkinliklere harcadıklarını tespit etmiştir (16).

Ürek ve arkadaşları sağlık çalışanlarının %62,9'unun çalışma saatleri içerisinde günde bir saatten az, %27,8'inin 1-3 saat arası iş dışı faaliyetlere zaman harcadıklarını; %64,1'inin çalışma saatleri içerisinde kişisel amaçlı internet kullanımını kabul edilebilir bulunduğunu tespit etmiştir. Araştırmada gençlerin yaşlılara, erkeklerin kadınlara, bekârların evlilere oranla daha fazla sanal kayıtarma davranışı gösterdiklerini ortaya konmuş; eğitim durumu, görev, çalışma süresi, yönetsel pozisyon ve çalışma alanının özellikleri gibi değişkenler için anlamlı ilişki bulunmamıştır (12).

Gereç ve Yöntem

Tanımlayıcı türdeki bu araştırma kapsamında

öncelikle sanal kayıtarma davranışıyla ilgili olabilecek mevzuat belirlenmiştir. Literatürde sıkça atıfta bulunulan mevzuatın güncelliği kontrol edilmiş, sanal kayıtarma, sanal aylaklık, kişisel amaçlı internet kullanımı, bilişim sistemlerinin kullanımı ve iş yerinde internet kullanımı anahtar kelimeleriyle "mevzuat.gov.tr" adresinden taramalar yapılmıştır. Sağlık alanı özelinde hekimler, diş hekimleri, hemşireler, ebeler ve yardımcı sağlık personelleriyle ilgili olabilecek etik ve deontolojik metinler incelenmiştir. Taramada "saglik.gov.tr" adresi yasa, tüzük, yönetmelik, yönerge ve genelge düzeyinde incelenmiş, ilgili meslek kuruluşlarının yayınlarından yararlanılmıştır. Erişilen hukuki, deontolojik ve etik metinler "çalışan-işveren ilişkisi bağlamında" ve "sağlık çalışanlarının özen, tıbbi standartlarda hizmet verme ve sır saklama yükümlülükleri bağlamında" derlenerek ilgili maddeler açıklayıcı notlarla tablo halinde sunulmuştur. Sanal kayıtarma davranışı ile ilgili erişilen metinler, ulusal ve uluslararası literatür ışığında tartışılmış, iş yerinde kişisel amaçlı bilişim sistemlerinin kullanımını yönetme, sanal kayıtarma davranışlarıyla ise mücadele odaklı bir yaklaşım önerilmiştir.

Bulgular

Sanal kayıtarma davranışı çalışan-işveren ilişkisi bağlamında ve sağlık çalışanının hastasına özen, tıbbi standartlarda hizmet verme ve sır saklama yükümlülükleri bağlamında incelenmiştir.

Sanal kaytarmayla ilgili hukuki, deontolojik ve etik metinlere bakıldığında işverenin çalışanın kişisel verilerine hukuka uygun şekilde erişme yükümlülüğü ve adam çalıştıran olması açısından makul düzeyde iş bekleme, sorumluluk alımı ve paylaşımı konusundaki yükümlülüklerinden (17) söz edilebilmektedir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5. maddesinde yer alan "kişisel verilerin işleme şartları" bölümünün özellikle

"e) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması" ve "f) İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması." (18)

hükümleri kişisel verilere hukuka uygun şekilde erişmeyle ilgili açıklamalar içermektedir.

Çalışanların ise görev ve sorumluluklarını yerine

getirme yükümlülüğü ile işverenlerine karşı dürüstlük ve sadakat yükümlülükleri ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda Türk Borçlar Kanunu'nun Eser Sözleşmesi başlıklı 471. maddesi ve Vekalet Sözleşmesi başlıklı 505. maddesinde basiretli bir yüklenicinin uyması gereken mesleki ve teknik standartlar ile özen yükümlülüğü konuları vurgulanmaktadır.

Sağlık çalışanları açısından ise tıbbi standartlarda hizmet verme, özen, hekimlik mesleğinin temel ilkelerine uyma ve sır saklama yükümlüklerinin konuyla ilgili olduğu düşünülmektedir. Oviedo İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi'nin: Mesleki Standartlar başlıklı 4. maddesi:

"Araştırma dahil, sağlık alanında her müdahalenin, ilgili mesleki yükümlülükler ve standartlara uygun olarak yapılması gerekir." (19),

TTB (Türk Tabipleri Birliği) Disiplin Yönetmeliği'nin özen ve beceriyle ilgili 5. maddesi:

"Meslekte bilgi ve beceri yetersizliği, özen eksikliği, dikkatsizlik ve benzeri kusurlardan dolayı eksik ya da yanlış tanı ve tedavide bulunarak hastaya kalıcı zarar vermek" (20) ve

TTB Hekimlik Meslek Etiği Kuralları'nın tıp etiği ilkeleriyle ilgili 6. maddesi:

"Görevlerini yerine getirirken, hekimin uyması gereken evrensel tıbbi etik ilkeleri yararlılık, zarar vermeme, adalet ve özerklik ilkeleridir." (21)

hekimlerin hizmet standartları, mesleki sorumlulukları ile özen ve tıp etiği ilkelerine uyma yükümlülüklerine dair hükümler içermektedir. TTB Etik Bildirgeleri, Hekimlerin toplumsal Sorumlulukları Bildirgesi'nde yer alan "Toplumsal kaynakları akılcı kullanmak" başlığı da hekimlerin sundukları hizmetin kısıtlı bir kaynak olması üzerinden konuyla ilgili sayılabilecek hükümlere yer vermektedir (22). Sağlık çalışanlarının sır saklama yükümlülükleriyle ilgili Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi'nin 4. maddesi:

"Tabip ve dış tabibi, meslek ve sanatının icrası vesilesiyle muttali olduğu sırları, kanuni mecburiyet olmadıkça, ifşa edemez" (23) ve

Hasta Hakları Yönetmeliği'nin 23. maddesi:

"Sağlık hizmetinin verilmesi sebebiyle edinilen bilgiler, kanun ile müsaade edilen haller dışında, hiçbir şekilde açıklanamaz." (24)

ilgili hükümler içermektedir.

Sanal kaytarma ile ilgili olabilecek güncel mevzuat ile etik ve deontolojik metinler derlenerek Tablo 1'de daha detaylı olarak sunulmuştur.

Tablo 1. Sanal Kaytarma Davranışıyla İlgili Olabilecek Güncel Mevzuat ile Etik ve Deontolojik Metinler		
Bağlam	Metin	İlgili Madde
Çalışan-İşveren İlişkisi Bağlamında	T.C. Anayasası	Madde 129 (Anayasa ve diğer kanunlara sadık kalmayla ilgili)
	Emsal Yargıtay Kararları	9. Hukuk Dairesinin 1997/1518; 2004/28069; 2005/3763; 2005/9918; 2006/5532; 2006/26792; 2006/30446; 2007/2011; 2007/9601; 2007/30241 numaralı kararları
	5237 sayılı Türk Ceza Kanunu	Madde 136 (Sanal kaytarmanın denetimi ve soruşturulması bağlamında kişisel verilerin elde edilmesiyle ilgili)
	4857 sayılı İş Kanunu	Madde 18 (Geçerli sebebe dayalı fesihle ilgili) Madde 25 (Haklı sebeple derhal fesihle ilgili)
	6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu	Madde 4/2 (Kişisel verilerin işlenmesinde uyulması gereken kurullarla ilgili)
	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu	Madde 11: Devlet memurlarının görev ve sorumlulukları Madde 12: Kişisel sorumluluk ve zarar Madde 125/b(e): Kınama cezası Madde 125/c(c): Aylıktan kesme cezası

Sağlık Çalışanlarının Özen, Tıbbi Standartlarda Hizmet Verme ve Sır Saklama Yükümlülükleri Bağlılarında	Oviedo İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi	Madde 4: Mesleki standartlar Madde 10: Özel yaşam ve bilgilendirilmeme hakkı
	Türk Tabipleri Birliği (TTB) Disiplin Yönetmeliği	Madde 4(t) (Tıbbi hata veya ihmalle ilgili) Madde 5(p) (Eksik ya da yanlış tanı ve tedavide bulunarak hastaya kalıcı zarar vermekle ilgili)
	Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği	Madde 57 (Gereken tıbbi müdahalenin zamanında yapılmasıyla ilgili) Madde 110(i) (Hastalara gösterilen özenle ilgili)
	6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu	Madde 66 (Adam çalıştırmanın yükümlülüğüyle ilgili) Madde 167 (Borcun ifasında tarafların yükümlülük paylaşımıyla ilgili) Madde 471/2: Eser Sözleşmesi Madde 505/1: Vekalet Sözleşmesi Madde 506/2: (Sadakat ve özen yükümlülüğü ile ilgili)
	Hekimlik Andı	"Mesleğimi vicdanımla, onurumla ve iyi hekimlik ilkelerini gözeterek uygulayacağıma" "Hekimlik mesleğinin onurunu ve saygın geleneklerini bütün gücümle koruyup geliştireceğime" ifadeleri
	TTB Hekimlik Meslek Etiği Kuralları	Madde 5: Hekimin Görev ve Ödevleri Madde 6: Etik İlkeler Madde 9: Sır Saklama Yükümlülüğü
	TTB Etik Bildirgeleri	Hekimlik ve İnsan Hakları Bildirgesi: "Görevlerinin tıbbi insanlığın hizmetine sunmak ..." Hasta Hakları Bildirgesi: "Bireyin ... koşulsuz olarak yeterli ve nitelikli sağlık hizmeti alması esastır" Hekimlerin Toplumsal Sorumlulukları Bildirgesi: "Toplumsal kaynakları akılcı kullanmak" başlığı
	Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi	Madde 4: (Mesleğin icrası sırasında edinilen sırların ifşa edilmemesi hakkında)
	Hasta Hakları Yönetmeliği	Madde 21: Mahremiyete saygı gösterilmesi Madde 23: Bilgilerin gizli tutulması
	Türk Hemşireler Derneği Hemşireler İçin Etik İlke ve Sorumluluklar	A.2. "Hemşire bireylerin ilgisizlik, deneyimsizlik, ya da ihmal nedeniyle zarar görmesini önlemeye çalışır." C.3. "Hemşire hizmet verirken, bireylerin gereksinimleri doğrultusunda zamanın, emeğin ve diğer kaynakların adil dağılımını sağlar." D.2. "Hemşire hizmet verdiği bireylerle ilgili kayıtların gizliliğine özen gösterir ..."
	Türk Ebeler Derneği Ulusal Ebelik Etik Kodları	2. "Mahremiyeti korur." 5. "Özensizlik, ihmal ve zararı engeller."
	Türk Dış Hekimleri Birliği Dış Hekimliği Meslek Etiği Kuralları	Madde 5: Hizmet Standardı Madde 8: Özel Yaşamın Gizliliğine Saygı

Tablo içerisinde parantez ile gösterilen bölümler yazarların ilgili maddeye yönelik açıklamalarını içermektedir.

Tartışma ve Sonuç

Bilişim teknolojileri hayatın her alanında olduğu gibi sağlık alanında da yoğun şekilde kullanılmaktadır. Bilişim sistemlerinin kullanımı sağlık çalışanlarına bilgiye erişim, iletişim kolaylığı, uzaktan tıp hizmetinin sunulması, disiplinler arası iletişimin kolaylaşması, eğitim olanakları, hastalarla daha yoğun bir iletişim olanağı sunma, sağlık verilerinin etkin şekilde depolanması ve erişilmesi gibi fırsatlar getirmiştir. Kazanılan faydaların yanı sıra, mahremiyet, gizlilik, kişisel verilerin korunması gibi konularda da ihlallerin yapılabilmesi kolaylaşmıştır. Günümüzde sağlık hizmetinin sunumu bilişim teknolojilerinin kullanımını çoğunlukla zorunlu hale getirmiştir. Bu anlamda hekimlikle ilgili rehber siteler, uygulamalar, hasta kayıtlarının girileceği elektronik veri tabanları gibi birçok yeni teknoloji sağlık çalışanlarının hayatında yer edinmiştir. Bilişim sistemlerinin ve cihazlarının mesai saatleri içerisinde kişisel amaçlarla kullanımı da bu bağlamda sıklığı gittikçe artan bir durum olmuştur. Bilişim sistemlerinin kişiye, hastaya veya çalışılan kuruma bilinçli veya bilinçsiz şekilde zarar verecek şekilde kullanımı anlamına gelen sanal kayıtma davranışları da teknolojinin sağlık alanında daha fazla kullanılabilir olmasıyla birlikte artmıştır. Nitekim, "bakım verenin akıllı telefonlar ve diğer mobil cihazlar nedeniyle dikkatinin dağılması" durumunun "2013'ün En Önemli 10 Sağlık Teknolojisi Tehlikeleri" raporunda yer alması bu görüşü destekler niteliktedir (11).

Bilişim sistemlerinin mesai saatleri içerisinde kişisel amaçlarla kullanımına yönelik yaptırımlarla ilgili Türk hukuk mevzuatının genel bir çerçeve çizdiği belirlenmiştir. Sanal kaytarmanın hukuki boyutuyla ilgili yapılan çalışmalar hukuk sistemindeki bir yetersizliğe işaret etmemektedir ve davranışın sonuçlar bölümünde paylaşılan ilgili kanun maddeleri bağlamında değerlendirildiği görülmektedir. Emsal Yargıtay kararlarında işlendiği şekliyle, davranışın özellikle olumsuz etkileriyle karşılaşıldığında, geçerli sebeple fesih veya haklı nedenle derhal fesih hükümlerinin uygulandığı görülmektedir (17). Mevzuatta işverenlere çalışanlarının bilişim sistemleri kullanımını denetim ve kontrol hakkı verilmekle birlikte kişisel verilere hukuki sınırlar çerçevesinde ve çalışanların bilgisi dahilinde erişilmesi gerektiğiyle ilgili hükümler mevcuttur (17). Sağlık çalışanları açısından hastalar ile yapılan eser ve

vekalet sözleşmelerinin gereği olarak mesleki ve teknik standartların en üst düzeyde korunması beklenmektedir. İlgili literatürde çalışanların verimlerini artıracak şekilde bilişim sistemleri kullanım politikalarının benimsenmesi, izleme sistemlerinin hukuka uygun şekilde kurulması ve davranışın sınırlarıyla ilgili anlaşılır bilgilerin iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri, iş yeri iç yönetmelikleri, işveren talimatları ve iş yeri uygulamaları yoluyla sunulması gerektiği şeklinde görüşler mevcuttur (17,25,26).

Mevzuat ve deontolojik metinler düzeyinde normları belirlerken davranışın genel çerçevede tanımlanmasının ve değersel yüküne vurgu yapılmasının yeterli olacağı düşünülmektedir. Davranışın ölçütleri belirlenirken makul bir esneklik payı bırakılması kişilerin özgürlüğünü korumak ve ölçütlerin uygulanmasını sağlamak için kolaylık sağlayacaktır. İşverenler sanal kayıtma ile mücadele ölçüsünü tek başına keyfi olarak belirlememeli, işin kanıta dayalı ortaya konulabilen nitelikleri dikkate alınmalı, çalışanların hakları ve bu davranışların olumlu kazanımlarını koruyacak bir yaklaşım sergilenmelidir. Bu anlamda sanal kayıtma davranışıyla ilgili ölçütlerin oluşturulup sınırlarının belirlenmesi, rehber materyaller oluşturulması, bunların ilgililere ulaştırılması, yaşama geçirilmesi ve etkinliklerinin izlenmesi gerekmektedir. Sağlık çalışanları özelinde meslekleriyle ilgili olarak sanal kayıtma davranışının olumsuz etkileyebileceği özen yükümlülüğü, güven, acil ve etkin müdahale, sadakat, dürüstlük, adalet, mahremiyet ve sır saklama gibi konuları pekiştirici çalışmalar yürütülmelidir. Tüm bu çabalarla yaygınlığı sebebiyle sanal kayıtma olgusuna karşı duyarsızlaşmış olabilecek çalışanların bilincinde konunun yeniden ve etkin şekilde canlandırılmasının mümkün olabileceği düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında sanal kayıtma davranışı iş yerinde kişisel amaçlarla bilişim sistemlerinin kullanımından ayrılmış; Anandarajan'ın tipolojisindeki şekliyle yıkıcı (disruptive) türdeki, internet reklamlarına tıklamak, açık artırma sitelerinde alım/satım yapmak, internette görsel indirmek, korsan müzik indirmek, online ticaret yapmak, pornografik içeriklere erişmek gibi davranışlar sanal kayıtma olarak nitelenmiştir (3). Sanal kayıtma davranışıyla ilgili kararlarda

davranışın niteliğinden doğan özellikler öne çıkmaktadır. Örneğin bazı davranışlar (online kumar/bahis oynamak, pornografik içerikleri görüntülemek, müzik indirmek vb.) suç teşkil etmektedir ve yasaklanmış durumdadır. Bunun yanında suç niteliği taşımayan sanal kaytarma davranışları da bulunmaktadır. Ayrıca, davranışın niteliğiyle birlikte zamanlama ve ayrılan süre de önemli bir kriterdir. Örneğin, çok kısa bir süre gerçekleştirilen ve önemsiz olduğu düşünülen bir kaytarma eylemi herhangi bir sorun teşkil etmeyebilirken, aynı önemsiz davranış çok uzun sürelerde gerçekleştirildiğinde önemli zararlara sebep olabilmektedir. Herhangi bir kaytarma eylemi, işin en yoğun şekilde çalışmayı gerektirdiği bir anda yapılırsa farklı, daha rahat ve yoğunlaşmayı gerektirmeyen bir zaman diliminde yapılırsa farklı sonuçlar doğuracaktır. Örneğin, hasta sayısının en yoğun olduğu saatlerde yapılan kişisel amaçlı bilişim sistemleri kullanımıyla mesai saatlerinin son dakikalarında yapılan aynı eylemin farklı sonuçları olacaktır. Bu anlamda, bir davranışın yapılıp yapılmayacağıyla ilgili karar o davranışın nitelikleri, zamanlaması, ayrılan süre ve sonuçlarıyla birlikte değerlendirilmelidir.

Hangi davranışların sanal kaytarma olarak niteleneceği konusunda diğer bir belirteç de uğraşılan işin niteliğidir. Bu anlamda bazı işler çoklu görevleri (multitasking) yapmaya olanak sağlayabilir, bazıları da kişilere “kaytarma” olanağı sunmayacak kadar yoğun olabilir. Sağlık çalışanları özelinde, özellikle sağlık hizmetinin doğrudan sunumu ve hastayla birebir etkileşim halinde olunan durumlarda e-posta gönderme, kişisel mesajları okuma, gazete/dergi okuma gibi alışıldık görülebilecek eylemler bile olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Ayrıca sağlık çalışanları açısından işin önemi, öz nitelikleri ve korunması gereken değerler öne çıkmaktadır. Sağlık hizmeti özenli davranmayı, en yüksek tıbbi standartlarda hizmet vermeyi, hastaların sırlarını saklamayı ve temel etik ilkelere uymayı gerektirmektedir. Sağlık çalışanları tarafından sunulan hizmetin sınırlı bir kaynak olmasından hareketle bu kaynağın verimli kullanılmasına engel olabilecek davranışlardan kaçınmak gerektiği değerlendirilmektedir. Sağlık hizmetinin çoğunlukla hata kabul etmez doğası da sanal kaytarma davranışlarından kaçınılmasını gerektirmektedir. Fakat burada da çok çeşitli şekillerde sunulabilen sağlık hizmetinin nitelikleri ve işin gereklilikleri bağlamında kişiye ve

uzmanlık alanına özel değerlendirme yapılması gerekmektedir. Sağlık verilerinin özel nitelikli kişisel veri olmalarından hareketle görsel ve işitsel kayıt fonksiyonlarını gerektiren kişisel amaçlı kullanım davranışlarının ortama ilişkin bilgi sızıntısına ve sır saklama/mahremiyet ilkelerinin zedelenmesine yol açabileceği de dikkate alınmalıdır. Bu anlamda sağlık çalışanlarında veya iş yerinde bulunan, ortamdaki veri toplayabilen her enstrüman (cep telefonu, akıllı saatler, konum belirleyen yazılımlar, sosyal medya uygulamaları vb.) risk faktörü olarak değerlendirilmeli; özel nitelikli kişisel verilerin gizliliğini ihlal edebilecek sanal kaytarma davranışlarından da ayrıca kaçınılması gerekmektedir. Konuyla ilgili kurumda bilişim sistemlerinin yerleştirilmesinden, kullanımlarını düzenleyen belgelerin hazırlanmasına ve personelin eğitilmesine kadar planlamaların yapılması ve önlemlerin alınması önem arz etmektedir.

Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarını değerlendirirken davranışa sebep olabilen motivasyonların da dikkate alınması gerekmektedir. Çalışanlar, kişisel yaşamla profesyonel yaşam arasındaki sınırların belirsizleşmesi nedeniyle, kişisel işlerini iş yaşamlarına sarkıtarak mecburi bir denge mekanizması kurmak durumunda kalabilmektedirler (27). Bir başka şekilde çalışanlar kurum içerisinde adil olmayan davranış şekilleriyle karşılaştıklarında sanal kaytarma yapmak şeklinde karşıt bir tepki gösterebilmektedirler (1). Bireylerin etrafta başkalarının bulunmasıyla yaşadığı uyarım sonucu iş performanslarında gözlenen artışı açıklayan sosyal kolaylaştırma teorisinden hareketle, başkalarının bulunması veya iş ortamının gizlice çalışmayı engelleyecek şekilde tasarlanması dolayısıyla yaşanan uyarım kişileri daha az sanal kaytarma davranışı yapmaya yönlendirebilmektedir (27). Ayrıca çalışılan kuruma yönelik adalet algısı, uygulamaların nesnelliliği, ödül ve ceza sistemi, işe bağlılık, öz kontrol, duygusal dengelilik, uzlaşılabilirlik, sorumluluk bilinci, davranışın kabul edilebilir olduğu yaklaşımı, “herkes yapıyor” düşüncesi, yöneticilerin tutumları, iş tatminsizliği gibi faktörler de sanal kaytarma davranışlarını artırıcı veya azaltıcı etki yapabilmektedirler.

Sanal kaytarma davranışının çalışanlar ve işverenler perspektiflerinde değerlendirilmesi,

alınacak kararların tüm tarafların görüşlerini dengeli bir şekilde yansıtması gerekmektedir. Çalışanlar açısından işverene taahhüt edilen dürüstlük, sadakat ve özen yükümlülüklerinin gereği olarak iş taahhüt edildiği şekliyle yapılmalıdır. Bir başka açıdan da sanal kaytarma yapmanın çalışanların hakkı olduğu değerlendirilmesi yapılabilir. Günümüz iş hayatının sürekli ve yoğun bir şekilde çalışmayı bekleyen ve kişileri mesai saatleri dışında dahi çalışmaya zorlayan yapısı çalışanların kısa bir mola ve dinlenme olanağı sunan mikro-araları (micro-pauses) hak ettiklerini düşündürmektedir. Ayrıca kişisel amaçlarla bilişim sistemlerinin kullanımının, çalışanın tüm gününü verimli şekilde doldurmasını sağlayacak şekilde bir görev tanımı ve paylaşımı yapılmamasından kaynaklandığı şeklinde değerlendirmeler de mevcuttur (27). Normal durumda çalışanların çoğunun, mesai saatlerini iyi ve verimli geçirme şeklinde bir yaklaşıma sahip olduğu düşünülebilir. Bu bağlamda, kişisel amaçlı internet kullanımı dinlenme, işe ara verme, işe geri dönme, dikkatin toplanması ve yenilenme amaçlı bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır. Ivarsson ve Larsson çalışanların kişisel amaçlarla bilişim sistemlerini kullanmalarına izin verilebilecek sekiz farklı durum tanımlamıştır: (27)

1. İş yükünün çalışanların sağlıklarına zarar verecek dereceye gelmesi
2. Yaratıcı olmayan verimsiz zamanların olması
3. Çalışandan beklenen işlerin tamamlanması
4. Yaratıcılığı artırma amaçlı mola verilmesi
5. İş tanımının çoklu görevleri (multitasking) yapmaya olanak sağlaması
6. Diğer kişilerin güvenliğinin tehlikeye atılmaması
7. Birlikte çalışılan kişilerin etkilenmemesi
8. Davranışın müşteri, hasta gibi özneleri etkilememesi

Bunlardan örneğin iş tanımının çoklu görevleri yapmaya imkân sağlamasıyla ilgili, sağlık çalışanlarının sundukları hizmetin önemi ve hata kabul edilemezliği bağlamında, bazı sağlık hizmetlerinin çoklu görev yapmaya uygun olmadığı değerlendirilmesi yapılabilir. Çalışanlar için davranışın yönetilmesinde hedeflenmesi gereken, deontolojik ve hukuki standartlar çerçevesinde işle ilgili sadakat, özen, dikkat ve sır saklama yükümlülükleri bağlamlarında kişinin kendisini suç

teşkil etmeyen ve ahlaki açıdan haklı çıkarılabilir bir noktada konumlandırılabilmesidir.

İşverenler açısından makul düzeyde iş bekleme, sorumluluk paylaşımı ve çalışanların kişisel verilerine hukuka uygun şekilde erişim yükümlülüklerinden söz edilebilir. Bu anlamda işverenler çalışanlarından mesai saatlerinin tamamında aynı yüksek verimde çalışmalarını beklememeli, etkin çalışabilmeleri için gerekli olanakları sağlamalıdır. Ayrıca, işverenlerin mesai saatlerinin verimli geçirilmesini bekleme şeklinde bir hakları olduğu gibi; çalışanlarının kişisel yaşamlarına iş yükü anlamında ne derece müdahale edildiğinin de farkında olmaları gerekmektedir. Taşma (spillover) modelinde olduğu şekliyle, iş yaşamı ile kişisel yaşam arasındaki sınırın belirsizleşmesi ve taşması stres ve başarısızlık hislerine sebep olabilmektedir (28). Bu anlamda işverenlerin çalışanlarının hem iş yerindeki hem de evlerindeki yaşam kalitelerini düzenleyici bir iş yükü paylaşımı yapmaları gerektiği değerlendirilmektedir.

Kişisel verilere hukuka uygun şekilde erişmek ve denetlemek de işverenlerin sorumlulukları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, işverenlerin çalışanlarını ağ izleme politikaları hakkında bilgilendirmeleri, iş dışı amaçlarla internet kullanımına belirli zaman dilimlerinde izin veriliyorsa bunların sınırlarını net bir şekilde belirlemeleri ve verilerin güvenliği konusunda gerekli önlemleri almaları gerekmektedir. Ayrıca, çalışma ortamındaki yöneticilerin tutumları da davranışın sıklığını etkileyebilmektedir. Örneğin, siber hümanistler (cyber humanists) olarak tanımlanan bazı yönetici tipleri davranışa karşı toleranslı yaklaşabilirken siber bürokratlar (cyber bureaucrats) olarak adlandırılan diğer tip ise oldukça katı bir tutum benimseyebilmektedirler (3).

Bu çalışma kapsamında olgunun özele inmeyi gerektiren doğası gereği, ilgili düzenlemelerin hukuk sistemine değil, deontolojik normlar ve etik yaklaşımlara odaklanması gerektiği çıkarımı yapılmıştır. Davranışın denetiminde iç kontrolün geliştirilmesine yönelik bilgilendirme ve eğitim etkinliklerinin yararlı olacağı düşünülmektedir. Meslek örgütlerinin davranışı daha iyi anlamaya ve yönetimine yönelik kriterleri belirleyip eğitimler düzenlemelerinin faydalı olabileceği değerlendirilmektedir. Bilişim sistemlerinin kullanımının yönetilmesine yönelik ağ etkinliğini

düzenleyici yazılımlar kullanılabilir. Glassman ve arkadaşları bu yazılımların hangi web adreslerini engelleyeceğine yönelik yaptıkları çalışmada “engel, kota, onay ve kullanıma uygun” modüllerini incelemişlerdir. Bu sistemde bazı web adresleri tamamen yasaklanmış, bazılarının kullanımına belirli bir zaman kısıtı konulmuş, bazıları çalışanların onaylarıyla erişime açık hale getirilmiş bazıları da tamamen güvenli olarak işaretlenmiştir. Böylelikle internet adreslerini tümüyle yasaklamak yerine, belirli bir kota sunan veya onay sonrası kullanıma açılabilen bir sistem kurulmuştur (29). Kayıtma eyleminin bilişim sistemlerinin yaygınlaşmasıyla geçirdiği değişim sonraki süreçte yaşanacak değişimlerin de habercisi konumundadır. Özellikle mobil cihazların yaygınlaşmasıyla birlikte çok boyutlu bir değişim yaşayan sanal kayıtma davranışı giyilebilir teknolojilerin yaygınlaşması ve hayat koşullarının bilişim sistemlerinin kullanımını zorunlu kılması gibi durumlarla daha da farklılaşacaktır. Eğitsel amaçlı sanal kayıtma (eduloafing), bilişsel aşırı yüklenme (cognitive overload) ve iş gerekliliklerinin oyunlaştırılması (gamification) gibi olgularla ilgili çalışmaların gerçekleştirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir (30). Örnek olarak literatürde eğitsel amaçlı sanal kayıtmanın çalışanlarda sahte bir verimlilik hissi yaratacağına veya kişilerin yoğun bilgi yükü ile aşırı yüklenerek iş verimlerinin düşebileceğine yönelik endişeler yer almaktadır. Teknolojik yaygınlaşmanın bir sonucu olarak iş gerekliliklerinin çeşitli oyunlaştırma yöntemleriyle entegre edilmesi gibi durumlarda sanal kayıtma davranışlarını da yeniden tanımlama ihtiyacı doğacaktır. Nitekim, belki de çalışanlar için kayıtma değil, oyunlaştırılmış işleri yapmak daha eğlenceli hale gelebilecektir (30). Ülkemizdeki çalışmalar sanal kayıtma davranışını daha çok küçük gruplar üzerinde incelemiştir. Kapsamlı ve büyük gruplarla davranışın meslekler, bireyler veya yeni gelişen teknolojiler özelinde incelenmesine yönelik ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

İnternetin yaygınlaşmasından önce de “bir şekilde” gerçekleşen kayıtma eyleminin sanal ortama geçişinin sadece bağlamsal bir süreç olduğu düşünülmektedir. Bu açıdan, bilişim sistemlerinin kullanımının yasal, anlamlı, meşru ve haklı çıkarılabilir bir noktada tanımlanması, algılanması ve yönetilmesi gerekmektedir.

İletişim: Muhammet Arslan

E-Posta: muhammet.arslan@hacettepe.edu.tr

Kaynaklar

1. Lim VKG. The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *J Organ Behav* 2002;23(5):675-94.
2. Blanchard AL, Henle CA. Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Comput Hum Behav* 2008;24(3):1067-84.
3. Anandarajan M, Devine P, Simmers CA. Chapter IV: A multidimensional scaling approach to personal web usage in the workplace. In: Anandarajan M and Simmers CA, eds. *Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management*. 1st edition. London: Information Science Publishing; 2004. p.61-78.
4. Cyberslacking. Naughton K. *Newsweek*. 1999. Available at: <https://www.newsweek.com/cyberslacking-164428>. Accessed April 26, 2023
5. Örucü E, Yıldız H. İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kayıtma. *Ege Acad Rev* 2014;14(1):99-114.
6. Kalaycı E. Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Davranışları ile Öz Düzenleme Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Anabilim Dalı. 2010.
7. Marron K. Attack of the cyberslackers. Available at: <https://www.theglobeandmail.com/technology/attack-of-the-cyberslackers/article4159300/>. Accessed April 26, 2023
8. Don's Boss Page. Available at: <http://216.92.237.226>. Accessed April 26, 2023
9. Ross J. Cyberloafing' in health care: A real risk to patient safety. *J Perianesth Nurs*. 2018;33:560-2.
10. Coker BLS. Freedom to surf: The positive effects of workplace Internet leisure browsing. *New Technol Work Employ*. 2011;26(3):238-47.
11. ECRI institute. Top 10 health technology hazards for 2013. *Health Devices*. 2012;41(11):21-2.
12. Bilgin Demir İ, Ürek D. Uğurluoğlu Ö. The

- effect of health professionals' cyberloafing behaviors on their work productivity. *AJIT-E Online Acad J Inf Technol* 2017;8(30):291-303.
13. Fındıklı MA. Sanal kayıtarma ve iş performansı ilişkisi: Sağlık ve tekstil sektörü çalışanlarının karşılaştırılması. *Int. J. Soc. Inq.* 2016;9(1):33-62.
14. Arslan ET. Sanal kayıtarma: Bir kamu kurumunda hemşireler üzerinde ampirik bir araştırma. *J Int Soc Res* 2016;9(43):1626-37
15. Kaplan M, Öğüt A. Algılanan örgütsel adalet ile sanal kayıtarma arasındaki ilişkinin analizi: Hastane çalışanları örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 2012;13(1):1-13.
16. Bostan S, Filiz M. Sağlık çalışanlarının sanal kayıtarma etkinlikleri ve süreleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Derg* 2020;11(Ek):29-41.
17. Yıldız B, Yıldız H. İş Yaşamındaki sanal kayıtarma davranışlarının hukuki yönden incelenmesi. *J Manag Econ Res [İnternet].* 01 Ocak 2015 [a.yer 11 Kasım 2020];13(Cilt:13 Sayı:3):1-1. Erişim adresi: <http://www.bjmer.net/DergiTamDetay.aspx?ID=468>
18. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu. Kanunlar Tertip: 5 Resmî Gazete Tarihi: 07.04.2016 Sayısı: 29677 Kabul Tarihi: 24.03.2016. Available at: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6698&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>. Accessed April 26, 2023
19. Biyoloji ve Tıbbın Uygulanması Bakımından İnsan Hakları ve İnsan Haysiyetinin Korunması Sözleşmesi: İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun. Kanun No: 501. Kabul Tarihi: 3.12.2003. Available at: <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5013.html>. Accessed April 26, 2023
20. Türk Tabipleri Birliği Disiplin Yönetmeliği. Resmi Gazete: 28.4.2004 - 25446. Available at: https://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=125:tk_tablerbldiyetmel&catid=2:yemelik&Itemid=33. Accessed April 26, 2023
21. Türk Tabipleri Birliği Hekimlik Meslek Etiği Kuralları. Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi. 2012. Available at: https://www.ttb.org.tr/kutuphane/h_etikkural.pdf. Accessed April 26, 2023
22. Türk Tabipleri Birliği Etik Kurulu. TTB Etik Bildirgeleri. Eylül 2020. Available at: https://www.ttb.org.tr/yayin_goster.php?Guid=4d13145a-905f-11ea-9b7d-6d38d16eb233. Accessed April 26, 2023
23. Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi. Tüzükler Tertip: 3 Resmî Gazete Tarihi: 19.02.1960 Sayısı: 10436 Kabul Tarihi: 13.01.1960. Available at: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/2.3.412578.pdf>. Accessed April 26, 2023
24. Hasta Hakları Yönetmeliği. Kurum ve Kuruluş Yönetmelikleri Tertip: 5 Resmî Gazete Tarihi: 01.08.1998 Sayısı: 23420. Available at: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4847&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>. Accessed April 26, 2023
25. Bayram F. İşverenin fesih hakkı açısından işçinin işyerinde özel amaçlarla internet kullanımı (sanal kayıtarma-cyberloafing). *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 2014;20(1):163-76.
26. Yiğit Y. İşyerinde internetin özel amaçlı kullanımını nedeniyle iş sözleşmesinin feshi. *SLR* 2010;18(2):161-214.
27. Ivarsson L, Larsson P. Personal internet usage at work: a source of recovery. *J Workplace Rights* 2011;16(1):63-81.
28. Wafi WE, Brangier E. How ICT change borders between personal life and professional life? Understanding four models of boundaries permeability. *IADIS International Conference e-Society 2013*. Mar 2013, Lisbon, Portugal.
29. Glassman J, Prosch M, Shao BBM. To monitor or not to monitor: effectiveness of a cyberloafing countermeasure. *Inf Manage* 2015;52(2):170-82.
30. Oravec JA. Chapter 63: Cyberloafing and constructive recreation. In: Khosrow-Pour M, ed. *Advanced Methodologies and Technologies in Business Operations and Management*. 1st ed. Hershey: IGI Global; 2018. p.842-853.