

ÖĞRETMENLERİN CEZA ALGISININ SANAL KAYTARMAYI ÖNLEMEDEKİ ROLÜ

THE ROLE OF TEACHER'S PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL PUNISHMENT PREVENTING CYBER LOAFING

РОЛЬ ПЕДАГОГОВ ПРИ ПРЕДАТВРАЩЕНИИ КИБЕРЛЮФИНГА

Aysen ARDA*
Yahya FİDAN**

ÖZ

Son yıllarda örgütsel davranışlarla ilgili yapılan araştırmalarda bazı verimsiz davranışlar dikkat çekmektedir. Bunlardan biri olan sanal kaytarma, internetin iş dışında başka amaçlarla kullanılarak işten kaytarmak ve verimsizliğe neden olmaktadır. Teknolojinin tüm faydalarının yanında sanal kaytarma gibi olumsuz yanları da söz konusu olmaktadır. Araştırma kapsamında verimsiz kabul edilen diğer davranış örgütsel kayıtsızlık ise, çeşitli nedenlerle çalışanların örgüt ile bağlarının zayıflamasını ve kopma noktasına gelmesini ifade eder.

Çalışmanın amacı, kişilik boyutlarından dışadönüklük ve sorumluluk, etik değerlerin örgütsel ceza algısı ile sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlığı ne ölçüde etkilediğini ortaya koymaktır. Sanal kaytarmaya ve örgütsel kayıtsızlığa her türden iş ortamında rastlanabilmektedir. Araştırmada İstanbul'da görev yapan öğretmenler örneklem birimi olarak seçilmiştir. İstanbul'da yer alan okullar arasından tesadüfi olarak seçilmiş olan öğretmenlerden anket yoluyla veriler toplanmıştır.

Araştırma kapsamında kişilik özellikleri olarak ele alınan dışa dönüklük ve sorumluluk ile etik değerlerin, sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık ile arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Çalışma kapsamında betimsel istatistiksel analizler, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modellenmesi kullanılmıştır. Analizler neticesinde sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık üzerinde dışadönüklük, sorumluluk ve etik değerlerin olumsuz yönde anlamlı etkilerinin olduğu görülmüştür. Bunun yanında sorumluluk ve etik değerler ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

* ORCID: [0000-0002-8534-1802](https://orcid.org/0000-0002-8534-1802), Öğrenci, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, aysenozdemirarda@gmail.com

** ORCID: [0000-0002-5012-3629](https://orcid.org/0000-0002-5012-3629), Prof. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi, yfidan@ticaret.edu.tr

Öğretmenlerin Ceza Algısının Sanal Kaytarmayı Önlemedeki Rolü

Yapılan literatür taraması sonucu konu ile ilgili çalışmaların sınırlı sayıda ve içerikte olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sanal kaytarma, örgütsel kayıtsızlık, etik değerler, kişilik, örgütsel ceza algısı.

ABSTRACT

In this study, it is aimed to examine the mediating role of organizational punishment perception in the relationship between extroversion and responsibility and ethical values, and cyberloafing and organizational indifference. The research was designed in relational screening model. The sample of the study consists of 786 teachers reached by simple random sampling method. A questionnaire form was used to collect data in the research. The questionnaire form consists of demographic information form, extraversion and responsibility dimensions of personality scale, ethical values scale, cyberloafing scale, organizational indifference scale and organizational punishment perception scale. Within the scope of the study, descriptive statistical analyzes, correlation analysis, and structural equation modeling were used. As a result of the analyzes, it has been determined that extraversion, responsibility and ethical values have negative and significant effects on cyberloafing and organizational indifference. In addition, it has been determined that the perception of organizational punishment has a partial mediator role in the relationship between responsibility and ethical values and organizational indifference.

Keywords: Cyber loafing, organizational indifference, ethic values, personality traits, perception of organizational punishment.

АННОТАЦИЯ

В последние годы некоторые виды непродуктивного поведения стали объектами разных исследований. Киберлофинг, который является одним из них, вызывает лень и неэффективность при использовании интернета не для работы, а для других целей. Помимо всех преимуществ технологий, у него есть ещё и отрицательные стороны, такие как киберлофинг. Равнодушие к рабочему месту - это ещё одно поведение, которое в исследованиях считается неэффективным. Речь идёт об ослаблении связей сотрудников с организацией по разным причинам и их приближении к критической точке.

Целью исследования является выявить, в какой степени личная ответственности и этические нравы влияют на наказание по поводу киберлофингу и безразличия. Киберлофинг и безразличие можно найти в любой деловой обстановке. В исследовании, в качестве целевой группы были выбраны учителя, работающие в Стамбуле. Данные были собраны у учителей, которые были случайно отобраны из школ Стамбула с помощью анкеты. В рамках исследования изучали реакцию при наказании по отношению Киберлофинга. Здесь рассматривались черты личности и его отношение к этическим ценностям и трудовой халатности. В рамках исследования использовались описательный статистический анализ, корреляционный анализ и моделирование структурными уравнениями. В результате анализа было установлено, что неправильное понимание ответственности и этических ценностей приводят к негативному пониманию киберлофинга и к халатному отношению в адрес организаций.

В результате обзора литературы было установлено, что исследования по этой теме ограничены как по количеству, так и по содержанию.

Ключевые слова: киберлофинг, безразличие, этические ценности, личность, восприятие наказания.

GİRİŞ

İnternet, güncel bilgilere hızla ulaşmanın yanında, var olan bilgileri de kolay ve net bir şekilde görebilmeyi sağlamaktadır. İnternetin örgütlere ve kişilere sağladığı olanakların artışı, internetin hem iş yerlerinde hem de iş dışındaki yaşamda kullanımının hızla artışı ile doğru orantılı olarak ilerlemiştir (Çınar ve Karcıoğlu, 2015, s. 448). Teknolojinin son yıllardaki hızlı gelişimi hayatımızı kolaylaştırır da bazı olumsuzluklara da neden olmaktadır. Sanal kaytarma da bu olumsuzluklardan biridir. Sanal kaytarma, mesai saatlerinde örgütün internet kaynaklarının iş için gerekli olmayan aktiviteleri gerçekleştirmek amacıyla kullanılması olarak tanımlanmaktadır (Anandarajan, Devine ve Simmers, 2004, s. 2). Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre ülkemizde son yıllarda internet kullanımı oldukça artmıştır. Kişilerin ekran süreleri de beraberinde artmıştır. Günlük dört ila beş saatlere varan telefon, tablet ya da bilgisayar ekran süreleri söz konusudur. İş saatleri içerisinde kişisel nedenlerle ekran başında geçirilen bütün zamanlar sanal kaytarma olarak kabul edilmektedir.

Araştırmada yer alan örgütsel kayıtsızlık da verimlilik karşıtı örgütsel davranışlardan kabul edilmektedir. Son yıllarda önemi artan ve incelenen örgütsel davranışlardandır. Örgütsel kayıtsızlık, birçok nedenle kişilerin örgütten soğumaları ve örgüte olan bağlılıklarının kopma noktasına gelmesi anlamına gelir. Örgütsel kayıtsızlık, çalışanların zamanla örgütün amaçlarından sapması hatta örgüte zarar vermesi gibi ciddi sonuçlar doğurmaktadır.

Örgütlerin var olma nedeni olan unsurların başında verimlilik gelmektedir. Örgütün verimliliğini azaltan tüm unsurlar örgütler için araştırma konusu olmaktadır. Bu araştırmada verimlilik karşıtı davranışlardan kabul edilen sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık, kişilik boyutlarından dışadönüklük ve sorumluluk, etik değerler ve örgütsel ceza algısı bağlamında ele alınmıştır. Araştırmanın amacı sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlığın nedenlerini kişilik boyutlarından sorumluluk ve dışadönüklük, etik değerler bağlamında ve ceza algısı aracılığıyla inceleyerek verimsiz davranışlardan olan sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlığa yönelik bir bakış açısı geliştirmektir. Araştırmadan elde edilen verilerle çözüm önerileri sunmaktır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Kişilerin iş saatlerinde kişisel amaçlarla internette gezinmesi anlamına gelen (Blanchard ve Henle, 2008) sanal kaytarma; iş saatleri içerisinde e-posta alma, gönderme ve okuma davranışında bulunmayı, spor, haber, finans ve yetişkin sitelerini ziyaret etmeyi, mesajlaşma programları, internetteki sosyal medya platformları ve sanal topluluklar üzerinden sohbet etmeyi, alışveriş yapmayı ve internette amaçsız gezinmeyi, özetle iş ile ilgili olmayan tüm teknoloji kullanımlarını kapsamaktadır (Chen ve diğerleri, 2011). Çalışanların interneti öncelikli görevlerini yerine getirmektense kişisel amaçlı kullanmaları, iş yerindeki verimliliği düşürmekte ve işyerinde problemlerli internet kullanımına neden olmaktadır (Garret ve Danziger,

Öğretmenlerin Ceza Algısının Sanal Kaytarmayı Önlemedeki Rolü

2008). Söz konusu bu durumlar örgütün etkinlik ve verimliliğini olumsuz olarak etkilemektedir.

Sanal kaytarma davranışı, bazı çalışmalarda kişinin verimli zamanını boşa geçirdiği ve bu nedenle örgüte zarar verdiği gerekçesiyle sapkın örgütsel davranış olarak görülmekte, bazı çalışmalarda ise bireye yenilikçilik ruhu, esneklik ve öğrenme ortamı sağladığı için tamamen zararlı kabul edilemeyeceği belirtilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008). İnternetin sağlamış olduğu kolaylıklar düşünüldüğünde sanal kaytarmanın kimi zaman faydalı olduğu söylenebilir. Özellikle yenilikçilik gerektiren alanlarda, rutine dalmış olan çalışanların, zihinlerini rahatlatmak ve beyinlerinin çalışmayan yanlarını aktif hale getirmek için suiistimal edilmemek kaydıyla kaytarmada bulunmaları desteklenebilir.

Örgütsel kayıtsızlık ise, kişinin örgüte yönelik olarak takındığı üç boyutlu olumsuz bir kavramdır. Bunlar; örgütün dürüstlüğünden yoksun olma inancı, negatif etki ve aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimleridir. Özünde kayıtsızlık; dürüstlük, samimiyet ve adalet ilkelerinde gizlenmiş olumsuz davranışlar, aldatmacaya dayalı eylemler, kendi çıkarlarını ilerletme çabalarıdır. Umutsuzluk, hayal kırıklığı ve engellenme ile karakterize edilen bir tutumdur. Ayrıca hor görme, saygısızlık, güvensizlik ve tikslenme ile de ilgilidir (Kıral, 2015). Ödül ve ceza sistemindeki problemlerin örgütsel kayıtsızlığın nedenlerinden biri olduğu ve çalışanları kayıtsızlığa ittiği belirtilmektedir (Esfahani, Ghorbani, Amiri, ve Farokhi, 2013). Her örgütün kendine özgü ödül ve ceza sistemi vardır. Dengeli bir ödül ve ceza sistemi mevcut olan örgütlerde örgütsel kayıtsızlık görülme sıklığı azdır.

Örgütsel kayıtsızlık yöneticiye, müşterilere, meslektaşlara ve işe yönelik kayıtsızlık olmak üzere dört kategoride sınıflandırılmıştır. Yöneticiye yönelik örgütsel kayıtsızlık, çalışanların kendilerini ifade etmekten kaçınmaları, yavaş çalışma ve yöneticilerini işin ilerleyişinden haberdar etmeme gibi eylemleri içermektedir. Müşterilere yönelik örgütsel kayıtsızlık, müşterilere karşı ilgisiz davranışlar gösterme, ileriki aşamada yalan beyanlarla kötüleme gibi davranışları içermektedir. Meslektaşlara yönelik kayıtsızlık, grup çalışmalarında aktif rol almak istememek, organizasyon üyeleri ile dostluk vb. ilişki kurmaktan kaçınma gibi eylemleri içermektedir. İşe yönelik kayıtsızlık türünde ise çalışanların performansı ön plana çıkar. Çalışanların işlerini yaparken yeterli doğrulukta olmadıkları, işlerini ciddiye almadıkları gözlemlenir.

Örgütsel kayıtsızlık, bir insan kaynakları sorunu olarak, örgütün hedeflerine erişmesini engeller. Aynı zamanda örgütsel kayıtsızlık, örgütlerin hedeflerinin gerçekleştirilmesini engelleyen ve çalışanların motivasyonunu düşüren bir etkiye sahiptir (Leander, 2009). Örgütsel kayıtsızlığın kişisel sonuçları olarak sorumsuzluk, boş verme, işten kaçma, yenilik yapabilme coşkusu kaybetme, örgütsel sessizlik, iş bağımsızlığının azalması ve örgütsel vatandaşlık davranışının azalması; örgütsel sonuçları olarak ise örgütsel bağın azalması, kopması, üretkenliğin azalması, örgütsel aidiyetin azalması, işten ayrılışın artması ve verimliliğin azalması (Fard ve diğerleri, 2011) olarak ifade edilmektedir. Örgütsel kayıtsızlığın kişisel sonuçları çalışanın performansını düşürmesi nedeniyle verimliliğini de olumsuz etkileyen unsurlardandır.

Kişilik, kişiye özgü bireysel ve psikolojik özelliklerin tümünü ifade eden bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Hofstede ve McCrea, 2004). Goldberg (1999) tarafından “büyük beş” olarak ifade edilen beş faktör kişilik modelinde kişiliğin dışadönüklük, uyumluluk, duygusal dengesizlik, yeniliğe açıklık ve sorumluluk boyutlarından oluştuğu belirtilmektedir. Dışadönüklük bireylerin konuşkan, sosyal; uyumlu bireylerin sakin, merhametli, saygılı, iyi huylu; duygusal dengesiz bireylerin kaygılı, endişeli, değişken, duyguları ön planda olan; yeniliğe açık bireylerin icatçı, yeniliklere kolay uyum sağlayan; sorumlu bireylerin ise çalışkan, hırslı, güven veren, iş bitirici özelliklere sahip olduğu belirtilmiştir (Goldberg, 1999). Kişilik, hayatımızın her alanında bizi ifade eden özelliklerimiz olması nedeniyle kişilik özellikleri de çalışma hayatında bizi diğer kişilerden ayırt eder.

Kişiliği açıklayan beş faktör modeline göre dışa dönüklük; sosyal, konuşkan, dış dünyaya açık, kendini ifade etmekten zevk alan, baskın, hırslı, duygusal tepkileri belli olan kişiler olarak tanımlanmıştır. Dışa dönük kişilik özelliklerine sahip bireyler, görünürlüğü fazla olan, fark edilmekten hoşlanan, iletişim ağı kuvvetli kişilerdir (Burger, 2016). Bunların yanı sıra dışadönük kişilik özelliğinin sorun odaklı çözüm, rasyonel eylem, olumlu yönden tekrar değerlendirme ve bilişsel çerçevelemeyle ilişkili olduğunu öne süren araştırmalar mevcuttur (Bouchard, 2004). Dışadönüklük ile ilgili araştırmalarda dışadönük kişilerin sonuç odaklı ve bütüne odaklanan kişiler olduğu görülmüştür.

Kişilik faktörlerinden sorumluluk faktörü, işe bağlılık, öz yönetim disiplin, zamanı etkin yönetebilen ve planlı olarak tanımlanmıştır. Sorumluluk duygusu olan bireyler planlı çalışır, disiplinli ve verimlidirler. Sorumluluk özelliği yüksek olan bireyin çalışkan, işine saygılı, dikkatli, hırslı ve azimli bireyler oldukları ortaya konmuştur (McCrea ve Costa, 1987). Sorumluluk düzeyi yüksek olan bireyler, daha planlı ve disiplinli bireylerdir. Sorumluluk duygusu düşük olanlara göre; görevlerinin gereklerine daha bağlıdırlar, kurallara uyarlar, sorumluluk alırlar ve inisiyatif kullanmaktan çekinmezler (Witt, Burke, Barrick, ve Mount, 2006). Sorumluluk özelliği baskın kişilikte olan insanlar, çalıştıkları ortamda başarıya ve bağlılığa ihtiyaç duyarlar. Yaptıkları işleri, dikkatle, düzenli bir şekilde, eksiksiz, titizlikle, belli kurallar çerçevesinde yapmaktadırlar (Costa, 1995). Sorumluluk özelliği belirgin olan kişilerin işleri tam ve zamanında bitirdikleri gözlenir.

Etik, insanlar arası ilişkilerin temel yapısını oluşturan değerler bütünü olarak kabul edilir (Cooper, Leung, Dellaportas, Jackling, ve Wong, 2008). Başka bir tanımda ise etik kavramı doğruluk, adalet, dürüstlük gibi kavramlarla bütünleştirilmiş ve bireylerin diğerlerini etkileyen yanlışların ve doğruların değerlendirilmesine yönelik geliştirdiği yargı ve inançlar olarak tanımlanmıştır (Mosley, Paul, ve Leon, 1996). Temel değerlerden yola çıkılarak oluşturulan etik değerler, sorumluluk ve belli kurallar kapsamında, nasıl ve hangi biçimde davranmamız ya da ne gibi kararlar almamıza dair oluşturduğumuz davranış kalıpları olarak adlandırılır (Bayram, 2018). Bu bakımdan etik değerler, doğru davranışları hatalı davranışlardan ayırmamızda temel oluşturur.

Ceza, arzu edilmeyen bir davranışı azaltmaya ve bu davranışın bir daha ortaya çıkmasını engellemeye yönelik olumsuz bir yaklaşımdır. Ceza uygulamanın

Öğretmenlerin Ceza Algısının Sanal Kaytarmayı Önlemedeki Rolü

temeli, kural gücüyle yönetimin etkinliğini sağlamak ve kanuni yargılamanın üzerinde durmaktır. Yönetimin ilgilendiği, kurallara tam olarak uyulmasını ve ortaya çıkan bir suçun nasıl giderileceğini sağlamaktır. Kuralların ihlali kasıtlı ve bencillik olarak algılanmaktadır (Barron, 1996). Bir çalışan tembellik yapıyor, işini kötü yapıyor veya işlerin yapılmasını engelliyorsa, yönetici bu çalışana uyardırmayı, cezalandırmayı hatta işten çıkarmayı bile düşünebilmektedir. Ceza, çalışanın hoşlanmadığı ve istemediği bir davranışa maruz bırakılmasını içermektedir. İş görenin de hoşlanmadığı bir durumla karşılaşmaktansa, özgürce arzu edilmeyen davranışından vazgeçeceği ve bu davranışları bir daha tekrar etmeyeceği varsayılmaktadır. Örgütsel ceza algısı, çalışanın örgüt içinde gerçekleştirdiği verimliliği düşüren, istenmeyen davranışları neticesinde kendisine verilecek olan ve yaptırım gücüne sahip negatif geri bildirimlere olan inancıdır (Akçit, 2011). Örgütsel ceza algısı hatalı ya da eksik yapılan işler ve davranışlar üzerinde yaptırımı olduğundan caydırıcı özellik taşır. Cezalandırılacağını düşünen biri, sözü edilen hatalı davranışları göstermeme eğilimindedir.

Dışadönük kişilik özelliğinin sorun odaklı çözüm, rasyonel eylem, olumlu yönden tekrar değerlendirme ve bilişsel çerçevelemeyle ilişkili olduğunu öne süren araştırmalar mevcuttur (Bouchard, 2004). Diğer taraftan, sorumluluk düzeyi yüksek olan bireyler, daha disiplinli bireylerdir. Sorumluluk duygusu düşük olanlara göre kurallara daha çok uyarlar (Witt, Burke, Barrick, ve Mount, 2006). Sorumluluk özelliği baskın kişilikte olan insanlar, yaptıkları işleri, dikkatle, düzenli bir şekilde, eksiksiz, titizlikle, belli kurallar çerçevesinde yapmaktadırlar (Costa, 1995). Bunun yanında, etik değerler, sorumluluk ve belli kurallar kapsamında, nasıl ve hangi biçimde davranmamız ya da ne gibi kararlar almamıza dair oluşturduğumuz davranış kalıpları olarak adlandırılır (Bayram, 2018). Belirli kuralların dışına çıkıldığında söz konusu olan ceza kavramı ise, çalışanın hoşlanmadığı ve istemediği bir davranışa maruz bırakılmasını içermektedir. İş görenin de hoşlanmadığı bir durumla karşılaşmaktansa, özgürce arzu edilmeyen davranışından vazgeçeceği ve bu davranışları bir daha tekrar etmeyeceği varsayılmaktadır (Akçit, 2011).

Sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık örgütü olumsuz etkileyen verimsiz ve üretkenlik karşıtı davranışlar olarak ifade edilmekte ve çalışanlar tarafından sergilenmesi arzu edilmemektedir (Robinson ve Bennett, 1995, s. 560). Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, Özcan (2019) tarafından yapılan araştırmada kişilik boyutlarından sorumluluk sahibi kişilerin işyerinde sanal kaytarma davranışı sıklığının önemli ölçüde az olduğunun saptandığı görülmektedir. Kim vd. (2015) tarafından yapılan araştırmada kişilik boyutlarından sorumluluk ve duygusal dengeliliğin sanal kaytarma ile olumsuz ilişkili olduğu belirtilmiştir. Tan ve Demir (2018) tarafından yapılan araştırmada kişilik özelliklerinden sorumluluk ve uyumluluk faktörlerinin sanal kaytarma ile olumsuz bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda dışadönüklük, sorumluluk ve etik değerlerin sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık ile negatif yönlü ilişkilerinin olacağı ve örgütsel ceza algısının bu ilişkilerde aracılık rolü oynayacağı düşünülmektedir.

Literatürde sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık üzerine sınırlı sayıda çalışma bulunduğu görülmektedir. Bunun yanında kişilik özellikleri veya etik değerler gibi değişkenlerin sanal kaytarma veya örgütsel kayıtsızlık üzerindeki etkilerinin incelendiği çalışmaların ise çok sınırlı sayıda olduğu denilebilmektedir. Son olarak ise anılan ilişkilerde örgütsel ceza algısının aracılık rolünün incelendiği çalışmaya rastlanılmamıştır. Neticeten kişilik özellikleri olarak ele alınan dışa dönüklük ve sorumluluk ile etik değerlerin, sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık ile arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolünün incelendiği bu çalışma ile literatüre katkı sağlanacak olmasının bu çalışmaya önem kazandırdığı değerlendirilmektedir. Bu çerçevede bu çalışmanın amacı kişilik özellikleri olarak ele alınan dışa dönüklük ve sorumluluk ile etik değerlerin, sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık ile arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolünün incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Dışa dönüklük, sorumluluk ve etik değerler, sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlığı yordamakta mıdır?
2. Dışa dönüklük, sorumluluk ve etik değerler ile sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü var mıdır?

Yöntem

Model

Bu araştırma iki ve daha çok değişken arasında değişim derecesini ya da varlığını belirlemeyi niteleyen ilişkiisel tarama modelinde tasarlanmış nicel bir çalışmadır. Araştırmada dışa dönüklük, sorumluluk ve etik değerler ile sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerde örgütsel ceza algısının aracılık rolü incelendiğinden ilişkiisel tarama modeli benimsenmiştir.

Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul'da bulunan okullarda görev yapan tüm öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma için, İstanbul il sınırları içerisinde bulunan İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün resmî sitesinde yer alan tüm (okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve liseler) okullar araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmanın örneklemini ise basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle ulaşılan 786 öğretmen oluşturmaktadır. Katılımcıların tanımlayıcı bilgileri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Tanımlayıcı Bilgileri

Değişken	Gruplar	N	%
Yaş	18-30 arası	141	17,94
	31-40 arası	336	42,75
	41 ve üstü	309	39,31
Çalışılan Kademe	Okul Öncesi	83	10,56
	İlkokul	405	51,53
	Ortaokul	150	19,08
	Lise	148	18,83
Okul Türü	Resmî	737	93,77
	Özel	49	6,23
Eğitim Durumu	Lisans	633	80,53

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket formu kullanılmıştır. Anket formunda demografik bilgi formu, kişilik ölçeğinin (John ve Srivastava, 1999) dışadönüklük ve sorumluluk boyutları, etik değerler ölçeği (Kaya, 2015), sanal kaytarma ölçeği (Blanchard-Henle, 2008; Kaplan-Çetinkaya, 2014), örgütsel kayıtsızlık ölçeği (Kanungo, 1982) ve örgütsel ceza algısı ölçeği yer almaktadır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizlerinde sorumluluk ölçeğinden bir madde, dışadönüklük ölçeğinden iki madde, etik değerler ölçeğinden bir madde, sanal kaytarma ölçeğinden bir madde ve örgütsel kayıtsızlık ölçeğinden bir maddenin faktör yüklerinin 0,4'ten düşük olduğu görüldüğünden ölçeklerden çıkarılarak analizlere dâhil edilmemiştir. Veri toplama araçlarına ilişkin geçerlik ve güvenilirlik bilgileri Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik ölçütlerini karşıladığı görülmektedir.

Tablo 2: Veri Toplama Araçları Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Ölçek	Madde Sayısı	KMO	Barlett	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA	C.Alpha
Sorumluluk	5	0,817	0,000	4,124	0,940	0,962	0,071	0,839
Dışadönüklük	4							0,777
Etik Değerler	6	0,869	0,000	3,338	0,978	0,988	0,055	0,827
Sanal Kaytarma	16	0,958	0,000	4,093	0,949	0,965	0,071	0,952
Örgütsel Kayıtsızlık	12	0,909	0,000	4,976	0,935	0,956	0,071	0,891
Örgütsel Ceza Algısı	3	0,661	0,000	0,001	0,999	0,999	0,001	0,761

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada veri toplamak amacıyla yukarıda içeriği açıklanan anket formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket, ilgili kurumdan alınan yazılı izine istinaden dağıtılmıştır. Verilerin analizi SPSS ve AMOS paket programları ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların dışa dönüklük, sorumluluk, etik değerler, sanal kaytarma, örgütsel ve örgütsel ceza algısı seviyelerini belirlemek amacıyla betimsel istatistiksel analizler yapılmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları (r) hesaplanmıştır. Dışa dönüklük, sorumluluk ve etik değerlerin sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık üzerindeki etkileri ve bu ilişkilerde örgütsel ceza algısının aracılık rolünü incelemek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır. Araştırma değişkenlerinin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediklerini incelemek amacıyla t-testi ve ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Araştırma değişkenlerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3’de sunulmuştur. Katılımcıların örgütsel kayıtsızlık (Ort.=2,168; ss=0,721) seviyelerinin en düşük, etik değerler (Ort.=4,682; ss=0,443) seviyelerinin ise en yüksek değere sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık seviyelerinin nispeten düşük seviyede olduğu, öte yandan sorumluluk, dışa dönüklük, etik değerler ve örgütsel ceza algısı seviyelerinin nispeten yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Ölçeklerin Tanımlayıcı Değerleri

Ölçek	Ortalama	Standart Sapma
Sorumluluk	3,823	0,854
Dışadönüklük	3,629	0,896
Etik Değerler	4,682	0,443
Sanal Kaytarma	2,892	1,125
Örgütsel Kayıtsızlık	2,168	0,721
Örgütsel Ceza Algısı	3,545	0,881

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik bulgular

Araştırmada incelenen değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerini tespit etmek amacıyla Pearson korelasyon katsayıları hesaplanarak Tablo 4’de sunulmuştur. Tablo 4 incelendiğinde yalnızca örgütsel ceza algısı ile sanal kaytarma arasında ($r=0,0342$; $p>0,05$) anlamlı bir ilişki olmadığı, bunun dışında değişkenlerin tamamının birbirleri ile anlamlı ilişkiler içerisinde olduğu görülmektedir. Sanal kaytarma ile sorumluluk, dışadönüklük arasında negatif anlamlı ilişki vardır. Örgütsel kayıtsızlık ile sorumluluk, dışadönüklük ve etik değerler arasında negatif anlamlı ilişki vardır. Bunun yanında en güçlü ilişkinin örgütsel kayıtsızlık ile sorumluluk arasında ($r=-0,4721$; $p<0,01$), en zayıf ilişkinin ise sanal kaytarma ile etik değerler arasında ($r=-0,0871$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçek	Sorumluluk	Dışa dönüklük	Etik Değerler	Sanal Kaytarma	Örgütsel Kayıtsızlık
Dışadönüklük	0,2295**				
Etik Değerler	0,0995**	0,1454**			
Sanal Kaytarma	-0,3403**	-0,1638**	-0,0871*		
Örgütsel Kayıtsızlık	-0,4721**	-0,3492**	0,1781**	0,4091**	
Örgütsel Ceza Algısı	0,1149**	0,0940**	0,2206**	0,0342	-0,2263**

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

Öğretmenlerin Ceza Algısının Sanal Kaytarmayı Önlemedeki Rolü

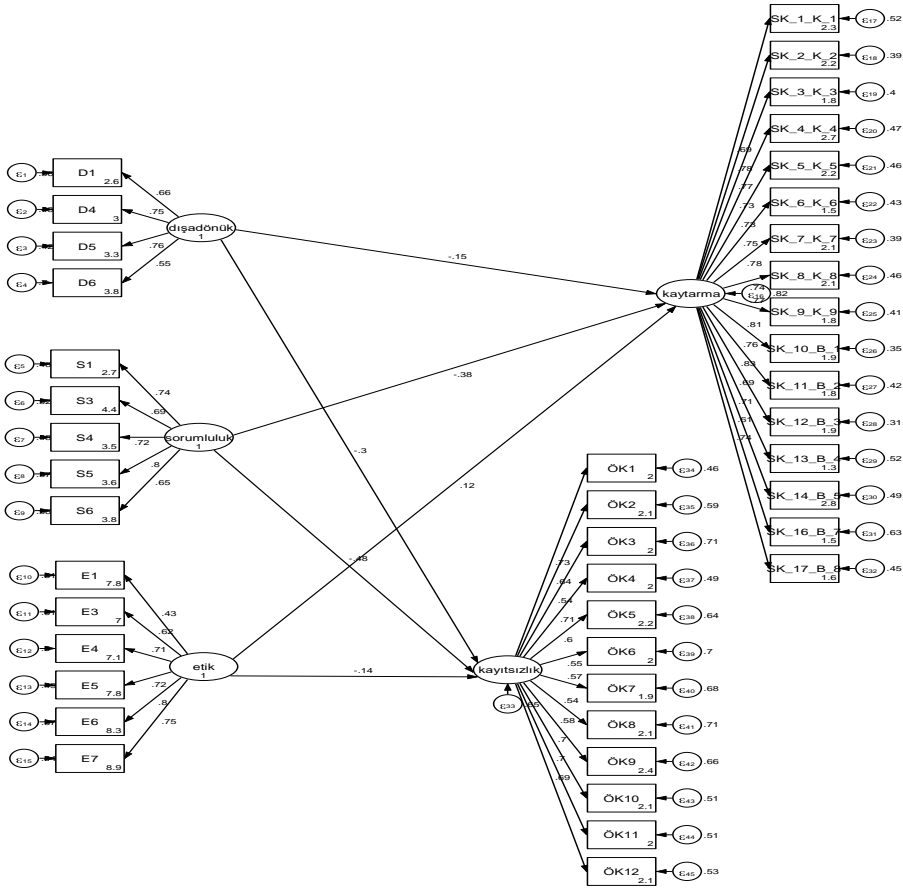
Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordamasına yönelik bulgular

Dışa dönüklük, sorumluluk ve etik değerlerin sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi ile gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 5 ve Şekil 1’de sunulmuştur.

Tablo 5: Yapısal Eşitlik Modellemesi Sonuçları

Yol	B	t	p	Sonuç	
Dışadönüklük → Sanal Kaytarma	-0,146	3,69	-	0,000	Kabul
Dışadönüklük → Örgütsel Kayıtsızlık	-0,303	8,03	-	0,000	Kabul
Sorumluluk → Sanal Kaytarma	-0,379	10,66	-	0,000	Kabul
Sorumluluk → Örgütsel Kayıtsızlık	-0,485	14,43	-	0,000	Kabul
Etik Değerler → Sanal Kaytarma	-0,124	3,38	-	0,001	Kabul
Etik Değerler → Örgütsel Kayıtsızlık	-0,142	3,99	-	0,000	Kabul

$\chi^2_{(854)}=3965,025$ CFI =0.934 TLI =0.924 $\chi^2/df = 4,642$ RMSEA=0.048



Şekil 1: Yapısal Eşitlik Modeli

Tablo 5 incelendiğinde bütün yolların anlamlı sonuçlar verdiği ve modelin uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2_{(854)} = 3965,025$ CFI = 0,934 TLI = 0,924 $\chi^2/df = 4,642$ RMSEA=0,048) kabul edilebilir sınırlar dâhilinde olduğu görülmektedir. Buna göre sanal kaytarma üzerinde dışadönüklüğün ($\beta = -0,146$; $p < 0,01$), sorumluluğun ($\beta = -0,379$; $p < 0,01$) ve etik değerlerin ($\beta = -0,124$; $p < 0,01$) olumsuz yönde anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Dışadönüklük, etik değerler ve sorumluluk sanal kaytarmayı olumsuz etkiler. Örgütsel kayıtsızlık üzerinde de dışadönüklüğün ($\beta = -0,303$; $p < 0,01$), sorumluluğun ($\beta = -0,485$; $p < 0,01$) ve etik değerlerin ($\beta = -0,142$; $p < 0,01$) olumsuz yönde anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; sorumluluk, dışadönüklük ve etik değerler örgütsel kayıtsızlığı olumsuz etkilemektedir.

Aracılık Etkisine Yönelik Bulgular

Aracılık etkisini test etmek için üç aşamalı analiz yapılmalıdır. Birinci aşamada bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkilerine yönelik analiz yapılır. İkinci aşamada bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkilerine

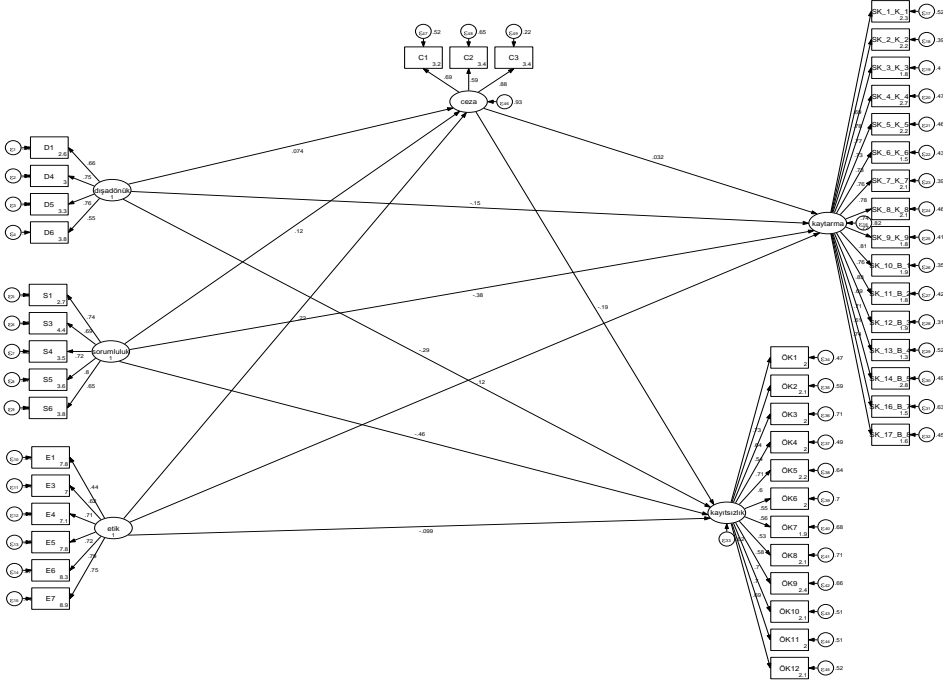
Öğretmenlerin Ceza Algısının Sanal Kaytarmayı Önlemedeki Rolü

yönelik analiz yapılır. Üçüncü aşamada ise hem bağımsız değişken hem de aracı değişkenin birlikte bağımlı değişken üzerindeki etkilerine yönelik analiz yapılır. Bu üç analiz, aracı modelin bağlantılarının testlerini sağlamaktadır. Aracılık etkisinden bahsedebilmek için üç koşul yerine gelmelidir. Birincisi, birinci denklemdeki bağımsız değişken aracı değişkeni etkilemelidir. İkinci olarak, ikinci denklemdeki bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkilediği gösterilmelidir. Üçüncü olarak ise üçüncü denklemdeki aracı değişken bağımlı değişkeni etkilemelidir. Bu koşulların tümü tahmin edilen yönde gerçekleşmişse, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi, üçüncü denklemde ikinci denklemdekinden daha az olmalıdır. Aracı değişken kontrol edildiğinde bağımsız değişkenin hiçbir etkisinin olmaması durumunda tam aracılık olduğu ifade edilebilir (Baron ve Kenny, 1986). Bu çerçevede gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 6 ve Şekil 2’de sunulmuştur.

Tablo 6: Aracılık Analizi Sonuçları

Yol	1. Aşama	2. Aşama	3. Aşama
Dışadönüklük → Örgütsel Ceza	0,074		0,073
Sorumluluk → Örgütsel Ceza	0,113**		0,115**
Etik Değerler → Örgütsel Ceza	0,221**		0,223**
Dışadönüklük → Sanal Kaytarma			-0,149**
Dışadönüklük → Örgütsel Kayıtsızlık		-0,146**	-0,289**
Sorumluluk → Sanal Kaytarma		-0,303**	-0,383**
Sorumluluk → Örgütsel Kayıtsızlık		-0,379**	-0,462**
Etik Değerler → Sanal Kaytarma		-0,485**	-0,118**
Etik Değerler → Örgütsel Kayıtsızlık		-0,124**	-0,098**
Örgütsel Ceza → Sanal Kaytarma			0,032
Örgütsel Ceza → Örgütsel Kayıtsızlık			-0,194**
Uyum İyiliği Değerleri	$\chi^2(132)=495,2$ 3 $\chi^2/df=3,751$ CFI:0,926 TLI:0,914 RMSEA:0.059	$\chi^2(854)$ =3965,02 $\chi^2/df = 4,642$ CFI =0.934 TLI =0.924 RMSEA=0.048	$\chi^2(978)$ =4234,2 $\chi^2/df = 4,329$ CFI =0.934 TLI =0.924 RMSEA=0.065

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



Şekil 2: Aracılık Analizi Yapısal Eşitlik Modeli

Aracılık testi kapsamında birinci aşamada bağımsız değişkenlerin aracı değişken üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre dışadönüklüğün örgütsel ceza algısı üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Dışadönüklüğün aracı değişken üzerinde anlamlı etkisi olmadığından, dışadönüklük ile bağımlı değişkenler (sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık) arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracı rolü olduğu söylenemeyecektir. Bunun yanında örgütsel ceza algısı üzerinde sorumluluk ($\beta = 0,113$; $p < 0,01$) ve etik değerlerin ($\beta = 0,221$; $p < 0,01$) olumlu yönde ve anlamlı etkilerinin olduğu belirlenmiştir.

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

Aracılık testi kapsamında üçüncü aşamada aracı değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik olarak tüm değişkenlerin dâhil edildiği model üzerinden analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre örgütsel ceza algısının sanal kaytarma üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı ($p > 0,05$) tespit

Öğretmenlerin Ceza Algısının Sanal Kaytarmayı Önlemedeki Rolü

edilmiştir. Aracı değişkenin sanal kaytarma üzerinde anlamlı etkisi olmadığından, bağımsız değişkenler (dışadönüklük, sorumluluk, etik değerler) ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracı rolü olduğu söylenemeyecektir. Bunun yanında örgütsel ceza algısının örgütsel kayıtsızlık üzerinde ($\beta=-0,194$; $p<0,01$) olumsuz yönde ve anlamlı etkilerinin olduğu belirlenmiştir.

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

SONUÇ

Bu çalışmada kişilik özellikleri olarak ele alınan dışa dönüklük ve sorumluluk ile etik değerlerin, sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık ile arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya konu olan değişkenlerden örgütsel ceza algısı ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, bunun dışında değişkenlerin tamamının birbirleri ile anlamlı ilişkiler içerisinde olduğu görülmektedir. Bunun yanında en güçlü ilişkinin örgütsel kayıtsızlık ile sorumluluk arasında, en zayıf ilişkinin ise sanal kaytarma ile etik değerler arasında olduğu görülmektedir.

Çalışma kapsamında öncelikle dışadönüklük, sorumluluk ve etik değerlerin sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık üzerinde dışadönüklük, sorumluluk ve etik değerlerin olumsuz yönde anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre dışadönüklük, sorumluluk ve etik değerler seviyesindeki artışın sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık seviyesinde azalışa sebep olacağı veya tersi şekilde dışadönüklük, sorumluluk ve etik değerler seviyesindeki azalışın sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık seviyesinde artışa sebep olacağı ifade edilebilir.

Müteakiben dışa dönüklük, sorumluluk ve etik değerler ile sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde sorumluluk ve etik değerler ile örgütsel kayıtsızlık arasındaki ilişkide örgütsel ceza algısının kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, sorumluluk ve etik değerler seviyelerindeki artışın

örgütsel ceza seviyesinde bir artışa sebep olduğu, örgütsel ceza seviyesindeki bu artışın ise örgütsel kayıtsızlık seviyesinde bir azalışa sebep olduğu ifade edilebilir.

Literatürde yer alan daha önce yapılmış çalışmalar incelendiğinde benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Özcan (2019) yapmış olduğu araştırmasında beş faktör kişilik özelliği ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiye yönelik; kişilik boyutlarından sorumluluk sahibi kişilerin işyerinde sanal kaytarma davranışı sıklığının önemli ölçüde az olduğunu saptamıştır. Dışa dönük kişiliğe sahip olmanın ise sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını saptamıştır. Kim vd. (2015) çalışanların kişiliği ile algılanan adaleti ve personel güçlendirmeyi sanal kaytarma ile ilişkilendirerek araştırmışlardır. 247 çalışan üzerinde yapılan araştırmada kişilik boyutlarından sorumluluk ve duygusal dengelik sanal kaytarma ile olumsuz ilişkilidir. Tan ve Demir (2018) 400 otel çalışanı ile yaptığı araştırmada kişilik özellikleri ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi incelemişler ve kişilik özelliklerinden sorumluluk ve uyumluluk faktörlerinin sanal kaytarma ile olumsuz bir ilişkisi olduğunu saptamışlardır. Sonuç olarak bu çalışmada elde edilen bulguların literatürde yer alan kavramlar arası ilişkiler ve önceki araştırma sonuçlarına paralellik arz ettiği belirtilebilecektir.

Çalışma sonuçlarına dayanılarak birtakım önerilerde bulunulabilir. Öncelikle çalışma neticesinde dışadönüklük, sorumluluk ve etik değerlerin örgütler için olumsuz nitelikte olan sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık üzerinde negatif etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, işletmelerin işe alım öncesinde gerçekleştirecekleri anket vb. yöntemlerle potansiyel çalışanın kişilik özelliklerinin tespit edilmesi suretiyle anılan özelliklere sahip kişilere öncelik verilmesi bir yöntem olarak benimsenebilir. Bunun yanında örgütlerde anılan özelliklerin geliştirilmesine yönelik eğitim programları icra edilebilir. Ayrıca örgütlerde çalışanlara sunulan internet sınırlandırılabilir ve çalışanların internet kullanımları kontrol edilebilir.

Yukarıda belirtildiği gibi örgütsel ceza algısının aracılık rolü olduğu da tespit edilmiştir. Şu halde örgütler için olumsuz olarak nitelenen sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlık davranışlarını azaltmanın bir yolunun da örgütsel ceza algısını artırmak olduğu söylenebilir. Ceza en çok kullanılan en az anlaşılan ve kötü uygulanan öğreti şeklidir. Ceza, özündeki karmaşıklık neticesi ile ayrıntılı tanımlanmalı, sınırları iyi çizilmeli ve gerekiyorsa çok dikkatli bir şekilde uygulanmalıdır (Luthans, 1995). Ceza yöntemi adil bir şekilde uygulanıyorsa, örgütteki tüm çalışanların aynı standart kurallara uymasını sağlayacağından personelin moral, motivasyon ve performansını artırabilir (Akçit, 2011). İşletmelerde ceza sistemi uygulanmadan önce bunu önleme olanağı ve başlangıçtaki ihlaller için düzeltici çözümlerin uygulanması gerekmektedir. Kural ve düzenlemeler ile ilgili yeterli uyarıcılar bulunmalıdır. Çalışan bireyin, işletme hakkında haberdar olmaya, temsil etmeye, başvurmaya, sorgulamaya ve savunmaya hakkı olmalıdır. İşletmede bu tedbirler alınırken işlenen suçlar ya da kural ihlalleri çok iyi tespit edilmeli bu suçlar resmi olarak kanıtlanabilir somut verilere dayandırılabilir olmalıdır (Hickey, 2004, s. 490). Çalışanların, kurallar belirlenirken ve kurallarda değişiklik yapılacağında kararlara dahil edilmesi örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirmesine katkı sağlayacaktır.

Öğretmenlerin Ceza Algısının Sanal Kaytarmayı Önlemedeki Rolü

Çalışma kapsamında yapılacak yeni çalışmalarda farklı bir örneklem grubu seçilebilir. Araştırma modeline farklı değişkenler eklenerek yeni alanlarda bilgilere ulaşılabilir. Aracı etkinin incelendiği bu çalışmadan farklı olarak düzenleyici etkinin incelendiği farklı bir çalışma yürütülebilir. Son olarak ise kesitsel olan bu çalışmadan farklı olarak boylamsal bir çalışma gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- AKÇİT, V. (2011). Örgütlerde ödüllendirme ve cezalandırmanın örgüt çalışanlarının performansına etkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- ANANDARAJAN, M., DEVİNE, P., & SIMMERS, C. A. (2004). A multidimensional sealing approach to personal web usage in the workplace. In *Personal web usage in the workplace: A guide to effective human resources management* (pp. 61-79). IGI Global.
- BARON, R. M. & KENNY, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- BARRON, R. (1996). Workplace violence and workplace aggression evidence on their relative frequency and potential causes, aggressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 161-179. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-2337\(1996\)22:3<161::AID-AB1>3.0.CO;2-Q](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-2337(1996)22:3<161::AID-AB1>3.0.CO;2-Q)
- BAYRAM, E. (2018). Etik değerler ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 228-259. <https://doi.org/10.32572/guntad.451708>
- BLANCHARD, A., Ve HENLE, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- BOUCHARD, G.L. (2004). Situational and dispositional coping: An examination of their relation to personality, cognitive appraisals and psychological distress. *European Journal of Personality*, 18, 221-238. <https://doi.org/10.1002/per.512>
- BURGER, J. M. (2016). Kişilik: Psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri. (E. Sarioğlu, Çev.). (1. Baskı). İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- CHEN, J. V., ROSS, W. H., & YANG, H. H. (2011). Personality and motivational factors predicting internet abuse at work. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 5(1), <https://cyberpsychology.eu/article/view/4240>
- COOPER, B. J., LEUNG, P., DELLAPRTAS, S., JACKLİNG, B., & WONG, G. (2008). Ethics education for accounting students, a toolkit approach. *Accounting Education: An International Journal*, 4 (17), 405-430. <https://doi.org/10.1080/09639280802436681>
- COSTA, P. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised neo personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6401_2
- ÇINAR, O. Ve KARCIOĞLU, F. (2015). The relationship between cyber loafing and organizational citizenship behavior. *Precedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 444-453. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.114>
- ESFAHANI, A., GHORBANAI, O., AMIRI, Z., & FAROKHI, M. (2013). Identifying and ranking the effective factor on the organizational indifference through Fuzzy Analytical Hierarchy Process (FAHP)(Damavand Municipality as a Case

- Study). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(6), 64-77.
- FARD, H. D., SALARJEH, N., & NORUZI, M. R. (2011). Exploring organizational indifference: Creating and validating a measure. *African Journal of Business Management*, 31(5), 12381-12391. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.1819>
- GARRET, R. K., & DANZIGER, N. J. (2008). On cyberslacking: workplace status and personal internet use at work. *Cyberpsychology & Behavior*, 3(11), 287-292. <https://doi.org/10.1089/cpb.2007.0146>
- GOLDBERG, L. (1999). An alternative description of personality: The big five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- HICKEY, J. (2004). Resolving employee performance problems. The University of Connecticut Department of Human Resources.
- HOFSTEDE, G., & MCCREA, R. R. (2004). Personality and culture revisited: Linking traits and dimensions of culture. *Cross Cultural Research*, 38(1), 52-88. <https://doi.org/10.1177/1069397103259443>
- JOHN, O. P., & SRIVASTAVA, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives (Vol. 2, pp. 102-138). Berkeley: University of California.
- KANUNGO, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- KAPLAN, M., VE ÇETİNKAYA, A. Ş. (2014). Sanal kaytarma ve demografik özellikler açısından farklılıklar: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25, 26-34. <https://doi.org/10.17123/atad.vol25iss114726>
- KAYA, İ. (2015). Etik değerlere yakınlık ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 968-974.
- KIM, K., TRIANA, DEL C., M., CHUNG, K., & OH, N. (2015). When do employees cyberloaf? An interactionist perspective examining personality, justice, and empowerment. *Human Resource Management*, 55(6), 1041-1058. <https://doi.org/10.1002/hrm.21699>
- KIRAL, B. (2015). Lise yöneticilerinin öğretmenleri güçlendirmesi ve öğretmenlerin kayıtsızlık davranışı ile ilişkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- LEANDER, N. P. (2009). Losing the will: Automatic reactions to the indifference perceived in others (Doctoral dissertation). Duke University, ABD.
- LUTHANS, F. (1995). *Organizational behaviour* (7th Edition). Boston: Mc-Graw-Hill Inc.
- MCCREA, R., & COSTA, P. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social*, 49(1), 81-90. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- MOSLEY, D. C., PAUL, H. P., & LEON, C. M. (1996). *Management leadership in action*. New York: Harper Collins.
- ÖZCAN, H. M. (2019). Kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide gelişmeleri kaçırma korkusunun rolü. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- ROBINSON, S., & BENNETT, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management journal*, 2(38), 555-572. <https://doi.org/10.5465/256693>

Öğretmenlerin Ceza Algısının Sanal Kaytarmayı Önlemedeki Rolü

- TAN, M., VE DEMİR, M. (2018). İşgörenin kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(1), 49-68. <https://doi.org/10.24289/ijsser.374655>
- WITT, L. A., BURKE, L. A., BAARRICK, M. R., & MOUNT, M. K. (2006). New rules in the workplace: applying object relations theory to explain problem Internet and email behaviour in the workplace. *Computers in Human Behavior*, 22, 235-250. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.06.005>



**T.C. İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ**
REKTÖRLÜĞÜ

Sayı : 65836846-044
Konu : Enk Onayı

Sayın Aysen ARDA,

İm: 30.03.2020 tarihli dilekçeniz.

İyi yazınız ile "İstanbul'da Gerçek Yapan Öğretmenlerin Kipilik Özellikleri ile Etik Değerlerinin Örgütsel Çözüm Algısı Aracı Değişkeniyle Birlikte Sana! Kayıtma ve Örgütsel Kayıtlarına Etkisi" isimli tez çalışmanız için teşekkür ederiz. Ancak Etik Kurul onayı talep edilmektedir.

Adı geçen ve ekte yer alan anket formu. Çalışmamız Etik Kurulunda incelendiği, anketimizde etik norm, değer ve ilkelere aykırı bir davranışa sebep edilmediği, çalışmamız anket çalışmamızın etik kurullara uygun olduğu ve etik onayının verildiği ifade edilmiştir.

Konuyla ilgili bilgilerin rica ederiz.

Amirvanlıoğlu
Prof. Dr. Nerip ŞİMŞEK
Rektör Yardımcısı V.

Ek: Etik Onayı Anket Formu

