



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş: 07.03.2017 ✓Accepted/Kabul: 04.07.2017

DOI: 10.5505/pausbed.2018.65668

Araştırma Makalesi/ Research Article

SANAL KAYTARMA VE BEŞ BÜYÜK KİŞİLİK ÖZELLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Edip ÖRÜCÜ*, Müjde AKSOY**

Özet

Sanal kaytarma çalışanların iş saatleri içerisinde işletmenin internet erişimini, iş ile ilgisi olmayan amaçlar doğrultusunda kullanma davranışıdır. Yazında çalışanların sanal kaytarma davranışı sergilemesinde etkisi olduğu düşünülen çeşitli örgüt içi faktörler incelenmiş fakat hangi kişilik özelliğine sahip çalışanların bu davranışa daha yatkın olduğu konusunda bir görüş birliği sağlanamamıştır. Bu bağlamda, araştırmada sanal kaytarma davranışı ve beş büyük kişilik özelliği arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Anket tekniği ile 2016 yılı Aralık ayında gerçekleştirilen araştırmanın örneklemini, imalat sektöründe çalışan 167 mühendis oluşturmaktadır. Anketlerden elde edilen veriler frekans, faktör, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri ile değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları kişilik özelliklerinden nevroitiklik ile önemli sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Diğer yandan dışadönüklük özelliği ile de önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırma sonucunda yöneticiler ve gelecekteki araştırmalar için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Beş Büyük Kişilik Özelliği, Sanal Kaytarma, Kişilik.*

THE RELATIONSHIP BETWEEN CYBERLOAFING AND THE BIG FIVE PERSONALITY TRAITS

Abstract

Cyberloafing is employees' usage of workplace Internet connection for non work-related objectives during the work hours. Despite various organizational factors that are thought to be influential the cyberloafing behavior of the employees in the literature, there is no consensus on which personality traits are more susceptible to this behavior. In this context, we tried to determine the relationship between the cyberloafing and the Big Five personality traits in this research. The sample of the study consists of 167 engineers in the production sector. Data was gathered through survey technique in production sector in December, 2016. The data were evaluated by frequency, factor, reliability, correlation and regression analyses. Findings indicate that there are significant and positive relationships between neuroticism and serious cyberloafing behaviors. Likewise, it has determined that there is a significant and positive relationship between extraversion and both serious and minor cyberloafing. Managerial and practical implications, as well as further research directions, are provided.

Keywords: *Big Five Personality Traits, Cyberloafing, Personality*

*Prof. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, BALIKESİR.
e-posta: eorucu@bandirma.edu.tr

**Doktora Öğrencisi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, BALIKESİR.
e-posta: mujdeaksoy@ogr.bandirma.edu.tr

1. GİRİŞ

Sosyal ve ekonomik ortamdaki hızlı değişimler, örgütsel amaçlara ulaşabilmek için teknolojinin en etkin şekilde kullanımını zorunlu hale getirmiştir. İşletmelerin yoğun rekabet ortamında, faaliyetlerini sürdürebilmeleri için, internet gibi bilgi iletişim teknolojilerini örgüt süreçlerine adapte etmeleri gerekmektedir. İş yerinde internet kullanımı, çalışanların aralarındaki iletişimi kolaylaştırmakla birlikte, iş yükü açısından da gereksiz işlemlerin azaltılmasına veya ortadan kaldırılmasına imkân sağlayarak, verimlilik artışını pozitif yönde etkilemekte (Örücü ve Yıldız, 2014) ve örgütsel öğrenme kapasitesini arttırmaktadır (Keklik vd., 2015). İnternetin sunmuş olduğu eşsiz öğrenme olanakları, çalışanlara yeni bir bilgi ortamı sağlamakta ve böylece çalışanlar iş hayatı içerisinde daha yaratıcı ve değişimin hızında ilerleyen bireyler haline gelmektedir (Anandarajan vd., 2004; Greenfield ve Davis, 2002: 347; Blanchard ve Henle, 2008: 1069; Köse vd., 2012: 291; Keklik vd., 2015).

İnternetin işyerlerinde yaygın olarak kullanılması, rekabet gücü konusunda sağladığı faydalarını sıra, mesai saatleri içerisindeki kişisel amaçlı internet kullanımını da giderek arttırmaktadır. Bir araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanlar haftalık 3 saatten günlük 2.5 saate kadar kişisel amaçlı internet kullanmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008: 1068). Başka bir araştırmanın sonucuna göre bilgisayar kullanan çalışanların %82'si iş saatlerinde kişisel amaçlı internet kullanmaktadır (Garrett ve Danziger, 2008: 944). TÜİK tarafından 2015 yılında gerçekleştirilen Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması sonuçlarına göre de, internet kullanan kişilerin, %42,5'i çalıştıkları yerlerden internete erişim sağlamaktadırlar (<http://www.tuik.gov.tr/>). İnternet erişiminin giderek yaygınlaşması, çalışanların mesai saatleri içerisinde çalışıyormuş gibi davranarak, interneti kişisel amaçları doğrultusunda kullanma davranışı (Jia vd., 2013:360) olan sanal kaytarma kavramını da gündeme getirmiştir.

Sanal kaytarma faaliyetlerinin çalışanlar ve işletme için yarattığı etkiler son yıllarda dünya yazınında artan bir öneme sahip olmuştur. Sanal kaytarma konusunda yapılan araştırmalarda, çalışanları sanal kaytarma davranışı sergilemelerine iten, örgütsel adalet algısı, dış kontrol odaklılık, normların rolü, sosyal kolaylaştırma gibi nedenler üzerinde özellikle durulmuştur (Lim, 2002; Blanchard ve Henle, 2008; Köse vd., 2012; Kaplan ve Öğüt, 2012; Örücü ve Yıldız, 2014). Bazı araştırmalarda ise sanal kaytarma davranışının verimlilik kaybı, erteleme davranışında bulunma gibi iş çıktıları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu incelenmiştir (Greengard, 2000; Lavoie ve Pychyl, 2001). Konunun önemine binaen bu çalışmada ise, literatürde sanal kaytarma yapanların ortak kişilik özellikleri henüz ortaya konulmadığı için, " Hangi kişilik özelliğine sahip çalışanlar sanal kaytarma davranışına daha yatkındır? " sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır. Çalışma yaşamına atılan birey, ilk olarak kendi kişilik yapısıyla iş yaşamında üstleneceği rolü benimsemek suretiyle sosyalleşme sürecini yaşamakta, örgüt amaçlarıyla bireysel amaçları arasında bir bütünlük sağlamaya çalışmaktadır. Bu yüzden kişiliğin, bireyin çalıştığı işini ve çalışma ortamını algılamasında ve değerlendirmesinde oldukça önemli bir etkisi bulunmaktadır (Özkalp, 2004: 46).

Bu bağlamda, Paul Costa ve Robert McCrae tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Kuramı kapsamında; dışadönüklük, sorumluluk, duygusal denge, uyumluluk ve açık görüşlülük olmak üzere beş büyük kişilik özelliği ile önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapılan ulusal literatür taramasında iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamasından ötürü, bu çalışmanın belirlenen ilişkiyi inceleyen ilk çalışma olduğu ve bu çalışmanın, iş ve örgüt psikolojisi alanında yapılacak araştırmalara önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sanal Kaytarma

Sanal kaytarma, işletmenin internet erişimin çalışanlar tarafından iş saatleri içerisinde özel amaçlar doğrultusunda kullanılması davranışı olarak tanımlanmaktadır (Lim, 2002: 675; Anandarajan ve Simmers, 2004: 19; Lim ve Teo, 2005: 1081; Blanchard ve Henle, 2008: 1068; Ahmadi vd., 2011: 105; Liberman vd., 2011: 2192). Sanal kaytarma kavramı için; uluslararası literatürde "cy-berslacking", "cyber deviance", "cyberloafing", ve "cyberbludging" gibi ifadelerde kullanılmaktadır (Yıldız vd., 2015:56). Sanal kaytarma, iş saatlerinde iş dışı internet kullanımı, siber sapkınlık, işte kişisel internet kullanımı, internet suistimali, işyerinde internette eğlence amaçlı gezinme ve gereksiz bilgisayar kullanımı olarak da ifade edilmektedir (Phillips ve Reddie 2007: 2414; Blanchard ve Henle, 2008: 1069; Ugrin vd. 2007: 76; Blanchard ve Henle, 2008: 1069; Vitak vd., 2011: 1751;).

Çalışanların sanal kaytarma davranışı sergilemelerinin, örgüt açısından zararları ve yararları konusunda iki farklı yaklaşımın benimsendiği görülmektedir. Bazı araştırmacılar sanal kaytarmayı, işletmeler için son derece zararlı ve verimlilik kayıplarına neden olan ve işletmeleri hukuki yaptırımlara maruz bırakansapkın davranışlar kategorisinde değerlendirilmektedir (Robinson ve Bennett, 1995: 565; Flynn, 2001; Mills vd., 2001; Zauwiyah ve Hasmida, 2009; Eivazi, 2011; Örücü ve Yıldız, 2014; Yıldız vd., 2014; Yıldız ve Yıldız, 2015; Karaoğlan Yılmaz vd., 2015). Literatürde sanal kaytarma davranışının örgüt açısından negatif etkilerini inceleyen araştırmaların yanı sıra, sanal kaytarma sayesinde elde edilen üretkenlik artışına, kişisel gelişim ve eşsiz öğrenme fırsatlarına değinerek, sanal kaytarmanın

faydalı olabileceği görüşünü destekleyen çalışmalara da rastlanmaktadır. Bu çalışmalar örnek olarak Keklik vd. (2015) sanal kaytarma davranışlarının literatürdeki aksine örgütsel öğrenme kapasitesini arttıran bir değişken olduğunu bulgulamıştır. König ve Guardia (2014) ise, işyerinde kişisel amaçlarla internet kullanımının iş ve iş dışı denge sağlandığı sürece problem yaratmadığını ve faydalı olabileceğini vurgulamaktadırlar. Yine İnce ve Gül (2011) tarafından yapılan araştırmada ise içsel kontrol odağına sahip olan çalışanların önemsiz sanal kaytarma davranışlarının, iş performansını artırdığı ve bu şekilde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Stanton (2002) tarafından yapılan araştırmada sık internet kullanan çalışanların daha az kullanan çalışanlara göre, iş tatmini, duygusal bağlılık, destekleyici örgüt, iş arkadaşları ve yönetici memnuniyeti açısından yüksek puanlar aldığı gözlenmiştir. Anandarajan vd.'ne (2011) göre ise sanal kaytarma; " 21. yüzyıl işletmelerinde çalışanların, psikolojik sözleşmede balans ayarı yapma teşebbüslerinin" göstergesidir.

Literatürde sanal kaytarma faaliyetlerinin sınıflandırıldığı görülmüştür. Blanchard ve Henle (2008) sanal kaytarma faaliyetlerini, internet üzerinden haber sitelerini ziyaret etme, iş dışı e-posta alma gibi önemsiz sanal kaytarma ve kumar oynama, yetişkin içerikli sitelere girme gibi önemli sanal kaytarma faaliyetleri olmak üzere ikiye ayırmıştır. Önemsiz sanal kaytarma faaliyetinde bulunan çalışanlar bu kaytarmayı olağan bir durum olarak karşılamakta ve bu kaytarmanın işletme kaynaklarına zarar vermediğini düşünmektedirler. Önemli sanal kaytarma faaliyetinde ise çalışanlar kullandıkları sitelerin kendileri için ne kadar tehlikeli olduklarını ve bunun getireceği kanuni yükümlülükleri de bilmektedirler (Örücü ve Yıldız, 2014). Mastrangelo vd. (2006) ise sanal kaytarma tiplerini, üretken olmayan/üretkenlik karşıtı (online bankacılık işlemleri yapma gibi) ve zarar verici/yıkıcı sanal kaytarma (yasadışı uygulamalarla meşgul olma gibi) olarak ikiye ayırmıştır. Sanal kaytarma ile ilgili bir diğer sınıflandırmada eğlence amaçlı (amaçsızca sörf yapma gibi), zarar verici (müzik indirme gibi), kişisel öğrenme (işletmeye faydalı makaleler indirme gibi) ve belirsiz (chat odalarında diğer işletmeler hakkında bilgi edinme gibi) sanal kaytarma olmak üzere Anandarajan vd. (2004) tarafından yapılmıştır. Blanchard ve Henle'nin (2008) yaptığı sınıflandırmanın temelini oluşturan, Lim (2002) tarafından yapılan çalışmada ise sanal kaytarma tipleri, iş dışı amaçlarla sörf yapma faaliyetleri (sporla ilgili haber sitelerine girme, iş dışı doküman indirme gibi) ve e-mail faaliyetleri (e-mail kontrol etme, alma ve gönderme gibi) olmak üzere ikiye ayırmıştır. Bu çalışmada ise Blanchard ve Henle (2008)' nin sınıflandırması esas alınmıştır.

2.2. Beş Büyük Kişilik Özelliği

Kişilik, genel olarak insan davranışlarına yön veren istikrarlı ve en önemli özelliklerden biridir (McCrae ve Costa, 1997:512). Bir diğer tanıma göre kişilik, insanları diğer insanlardan ayıran ve onları farklı durumlarda, farklı bir hareket tarzına yönelten özelliklerin toplamıdır (Koç, 2015: 338). Kişiliğin oluşmasında içinde bulunulan aile, toplum ve çevrenin yanı sıra diğer faktörler de etkili olabilmektedir. Bunlar arasında; bireyin kendini başkalarından ayıran fiziksel dış görünüşü, kişinin bir görevi üstlenmesi sonucunda ortaya çıkan rolü, genç yaşlarda kardeşlerin bakımını veya ailenin geçimini üstlenmek, kişinin zeka, enerji, arzu, ahlak ve potansiyel yetenekleri, kişinin içinde yaşadığı toplumsal özellikler sayılabilir (Koç, 2012: 275; Sökmen, 2013:4).

Kişilikle ilgili birçok tanım yapılmasına rağmen kişiliğin oluşumu konusunda kesin bir teori ortaya konulamamış ve araştırmacılar bugüne kadar kişiliğe yönelik farklı kuramlar geliştirmişlerdir. Bu duruma, bireyin doğuştan gelen birçok özelliği ile sonradan kazandığı özelliklerinin, bireylerin yapılarına farklı yansımaları sebep olarak gösterilebilir. Kişilik kuramları genel olarak neden birbirimizden farklı olduğumuzu ve bu farklılıkların nasıl geliştiğini, bu özellikler ile davranışlarımız arasındaki istikrarlı ilişkileri, bu özellikler ile üstlendiğimiz rolün ya da sosyal çevrenin beklentileri arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışmaktadır. (Ordu, 2013: 168- 175). Kişilik kuramları, mevcut bilgilerin anlamlı bir bütün oluşturacak şekilde bir araya getirilmesi, karmaşık durumdaki davranışların kısa ve açık ifadesini sağlamaları ve yeni olgu, görüş ve bilgilerin oluşturularak araştırmacıların teşvik edilmesi açısından oldukça önemlidir (Girgin, 2007:59).

Kişilik kuramlarından Sosyotropik-Otonomik Kişilik Kuram'ında Beck'in bilişsel kuramına göre, kişiliğin sosyotropi ve otonomi olmak üzere iki boyutu vardır. Sosyotropik bireyler sosyal ilişki odaklı bir yapıya sahiptir. Ortak çalışmalara girer ve başkalarına yardım etmeyi severler. Otonomik bireyler ise soğuk ve çekingen tavırlıdır. Başkalarına karşı daha az sevecen ve samimidirler (Fairbrother ve Moretti, 1998; akt. Akkaya, 2009). Alfred Adler'in kişilik kuramına göre ise, kişilik, bireyin kendisine, diğer insanlara ve topluma karşı geliştirdiği tutumların sonucu olarak gelişir. Adler'e göre insan, içerisinde yeterli olma, başarılı olma veya üstün olma gibi bir duyguyla dünyaya gelmiştir (Sakallı, 2015). Carl G. Jung'un Kişilik Kuramına göre de bireyin davranışları, bireyselliğin ve kalıtımsallığın yanı sıra amaçları tarafından şekillenir. Jung'a göre kişilik birbiriyle etkileşim durumunda bulunan bazı sistemlerden oluşmaktadır. Jung bireyleri sınıflamaya çalışmış, içe dönük ve dışa dönük olarak ikiye ayırmıştır. Friedman ve Rosenman' ın A Tipi ve B Tipi Kişilik Kuramı ise, kişiliği; başarı odaklı, girişken, sabırsız ve hiperaktif özellikler taşıyan A tipi bireyler ve soğukkanlı, hoşgörülü, uyumlu, rekabeti sevmeyen B tipi bireyler olmak üzere ikiye ayırır (Cohen vd., 2013)

Bu araştırmada temel yöntem olarak ele alınan Treyt (özellikler) Kuramı'na göre kişilik, bireyin sahip olduğu özellikler tarafından belirlenen bir yapıdan oluşmaktadır. Eğer kişinin temel özellikleri bilinirse, kişiliği de öğrenilebilir. Bu kuramın varsayımı, bazı kişilik özelliklerinin kişilik testleriyle ölçülebileceğidir. Yapılması gereken şey amaca uygun "en doğru" özelliklerin seçimidir (Morgan, 1999:312). Treyt kuramı ele alınarak kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik ilk çalışma 1936 yılında Allport ve Odbert tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar, bir kişinin davranışını diğerlerinden ayırdığını iddia ettikleri bir terimler listesi oluşturmuşlardır. Bu listeden genel davranışları eledikten sonra kişiliği tanımlamak için kullanılan yaklaşık 18,000 kelimelik bir liste ortaya çıkarmışlardır. Raymond Cattel (1946), elde edilen bu listeye faktör analizi uygulayarak 16 temel kişilik özelliğinden (problem çözme, canlılık, kurallara bağlılık, strese dayanıklılık, sıcakkanlılık, girişkenlik, baskınlık, duyarlılık, ihtiyatlılık, soyut düşünme, kendini sorgulama, değişimlere açıklık, mükemmeliyetçilik, kendine yeterlik, gerginlik, ketumluk) oluşan bir liste elde etmiştir. Bu özellik yaklaşımı, Beş Büyük Kişilik Kuramı'nın temelini oluşturmuştur.

Paul Costa ve Robert McCrae tarafından 1987'te geliştirilen Beş Faktör Kişilik Kuramı kişilik özelliklerinin kapsamlı olarak açıklanarak ve gözleme dayalı olarak beş temel boyutta ele alınıp sınıflandırılmasıdır (McCrae ve Costa, 2006: 227; Demirci vd., 2007: 21). Bu beş temel boyut, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve açık görüşlülük olarak ifade edilmektedir. Bu temel boyutların özellikleri aşağıdaki gibi açıklanabilir:

Dışadönüklük özelliği, bireylerin kendine güvenen, sosyal, konuşkan, samimi, çabuk ilişki kurabilen, aktif, neşeli, iyimser ve insan odaklı bir yapıya sahip olmalarını ifade etmektedir (Costa vd., 1986: 641; McCrae ve John, 1992: 178-179; Stevens ve Ash, 2001: 500 Kozako vd., 2013:183). Bu kişiler bireysellik yerine, büyük gruplarla hareket etmeyi tercih ederler ve topluluk içerisinde liderlik davranışı sergilerler (Costa ve McCrae, 1992; Watson & Clark, 1997). Dışadönüklük özelliği baskın olan bireyler genel anlamda iş ortamını ve çalışma çevresini, dışadönüklük özelliği az olan bireylere göre daha olumlu algılarlar. Dışadönüklük aynı zamanda kişinin çalışma ortamının hedeflere yönelik doğası üzerinde de olumlu bir etkiye sahiptir (Barrick vd., 1993: 715; Alarcon vd., 2009: 248).

Uyumluluk boyutunun özellikleri arasında ise; kendinden önce başkalarını düşünmek, kişiler arası ilişkilerde alttan almak, sempatiklik, nazik ve saygılı olmak, alçak gönüllük, esneklik ve cömertlik yer alır. (Digman, 1990: 422-424; McCrae ve John, 1992: 178-179 Zellars vd., 2000: 1576-1577; Bono vd., 2002: 318; Somer vd., 2002: 23). Uyumlu bireylerin buldukları ortamın yapısına göre davranış sergiledikleri, herhangi olumsuz bir durum karşısında da ılımlı ve sakin şekilde hareket ederek çözüm yolu arayışına girdikleri söylenebilir (Madran ve Akdoğan, 2010:370). Uyumlu bireyler işbirliğine önem verdikleri için ait olduğu gruba bağlılık gösterip, organizasyonun tüm normlarına uyum sağlamaktadırlar (Botvin vd., 1997: 109; Tran, 2012: 1).

Sorumluluk, başarı odaklı olmak, planlı davranmak, güven vermek gibi özellikleri ifade eder (McCrae ve John, 1992: 178-179; Alarcon vd., 2009: 247; Robbins ve Judge, 2012: 138; Tabak vd., 2010: 545; Kozako vd., 2013:183). Sorumluluk sahibi bireyler amaca yönelik dürtülerini iyi kontrol edebildikleri gibi ayrıntılara da dikkat ederek, kendilerine verilen sorumluluğu titiz ve mükemmel şekilde yerine getirmeye çalışırlar ve sorumluluk almaktan kaçınmazlar (Bruck ve Allen, 2003: 460-461; Yürür, 2009: 27). Başarıya odaklanan ve daha zor hedeflere ulaşmayı arzu eden bu bireyler oldukça verimlidirler, karar verme süreçlerinde rasyonel davranırlar ve organizasyon bünyesinde etik davranışlar sergileyerek, organizasyona bağlılık gösterirler (Barrick vd., 1993: 716; Costa ve McCrae, 2008: 234).

Duygusal olarak dengeli kişiler sakin, rahat, dayanıklı ve kendine güveni olan bireylerken, duygusal olarak dengesiz (nevrotik) olan bireyler ise daha çok gergin, kaygılı, hassas, karamsar ve güvensiz hisseden kişilerdir. (Robbins ve Judge, 2012: 138; Bozkaya, 2013:25). İç dengelerini koruyamayan nevrotik bireyler, zor ve tedirgin edici durumlar ile karşı karşıya kaldıklarında kaygı, kızgınlık, depresyon gibi olumsuzluklar yaşamakta, kendilerine olan güvenlerini kaybedip (Bitlisli vd., 2013:463), bu durumu ortaya çıkaran koşullardan uzaklaşma eğilimi göstermektedirler (Puher, 2009: 13). Nevrotik bireyler, maruz kaldıkları baskıları yönetmekte zorlandıkları için, organizasyonda etkin davranışları sergileyememektedirler (Hashim vd., 2013:771).

Açık görüşlü bireyler yeniliklere açık, hayal gücü geniş, entelektüel, maceracı, zeki, meraklı, bağımsız düşünebilen, cesaretli ve başkalarına saygılı bireylerdir (Costa vd., 1986: 641; Barrick & Mount, 1991:19; Bono vd., 2002: 320; Karaman vd., 2010: 2358; Robbins ve Judge, 2012: 138). Açıklık özelliği yüksek olan bireyler durağanlığa karşı geleneksel ve basit olmayan yöntemlerin arayışına girmekte (Bitlisli vd., 2013: 462), otoriteyi sorgulamakta (Rothmann ve Coetzer, 2003: 69), entelektüel ve sosyal açıdan farklı deneyimler yaşamak istemektedirler (Bruck ve Allen, 2003: 46)

2.3. Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişilik Özelliği

Sanal kaytarma, zamanın kullanılması konusunda verimsizliğe yol açması sebebi ile sapkın iş yeri davranışları (çalışanların gönüllü olarak yaptıkları örgütün normlarını ihlal eden, çalışanların ve örgütün refahını olumsuz olarak

etkileyen davranışlar) arasında görülmektedir (Lim ve Teo, 2005: 1083). Ulusal ve uluslararası literatürde, çalışanların sanal kaytarma davranışlarına yönelmesinde etkili olduğu düşünülen çeşitli örgüt içi faktörler incelenmiş fakat hangi kişilik özelliklerine sahip çalışanların sanal kaytarma davranışına daha yatkın olduğunu tespit etmeye yönelik çalışmaların sınırlı kaldığı görülmüştür.

Sanal kaytarma ve kişilik özellikleri ile ilgili alanyazın incelendiğinde iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen iki çalışmaya rastlanmıştır. Jia vd.,(2013) 147 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada beş büyük kişilik özelliği, internet kullanım tedbirleri ve iş anlamlılığının sanal kaytarma üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda sorumluluk, duygusal denge ve açık görüşlülük boyutları, sanal kaytarma ile negatif ilişkili, dışadönüklük boyutu ise pozitif ilişkili olarak tespit edilmiştir. Uyumluluk boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında ise herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

Kim vd.,(2015) tarafından, aktif olarak internet kullanan, bilgisayar sektöründe 247 çalışan üzerinde yapılan çalışmada ise sorumluluk ve duygusal denge boyutlarının sanal kaytarmaya etkisi ve bu etkide örgütsel adalet ve psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonucunda sorumluluk ve duygusal denge boyutu sanal kaytarma davranışı ile negatif ilişkili olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte örgütsel adaletin, sorumluluk ile sanal kaytarma arasında aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiş fakat duygusal denge ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide aracılık rolü tespit edilememiştir. Psikolojik güçlendirmenin ise, hem sorumluluk hem de duygusal denge boyutu ile sanal kaytarma arasında herhangi bir aracılık etkisi tespit edilememiştir.

Yapılan literatür incelemesi sonucunda elde edilen bilgiler ışığında kişilik özellikleri ve sanal kaytarma değişkenleri arasındaki ilişkiler kurularak çalışmanın hipotezleri oluşturulmuştur. Kural ve normları takip etmek, planlı ve organize olmak gibi görev ve hedef odaklı davranışları ifade eden sorumluluk boyutu iş performansı üzerindeki en etkili kişilik boyutudur (Barrick ve Mount, 1991; Barrick vd., 1993; Rust, 1999; Judge & Ilies, 2002; Barrick vd., 2005). Sorumluluk boyutu yüksek kişiler istikrarlı şekilde organizasyonel çaba gösterirler (Matthews, 1999). Sorumluluk boyutu, kariyer başarısı (Judge vd., 1999), hata tespit performansı (Schell & Reilley, 2004), kariyer azmi (Lounsbury vd., 1999) ve iş tatmini (Judge vd., 2002) gibi çeşitli performans ölçümleri ile de pozitif ilişkilidir. Sorumlu bireyler, suç oluşturan, antisosyal veya sapkın işyeri davranışları ile düşük iş performansı sergilemekten uzak kişilerdir (Salgado, 1997). Sonuç olarak, güven, disiplin ve öngörü gibi özellikler gösteren, görev odaklı, sorumluluk sahibi çalışanların iş yerlerinde sanal kaytarma gibi iş dışı aktivite gösterme eğilimlerinin düşük olacağı fikrinden uyumluluk özelliği ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki olabileceği tahmin edilmektedir. Bu bağlamda önemli ve önemsiz sanal kaytarma ile sorumluluk boyutu arasında aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür:

H1a: Kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutu öne çıkan bireylerde önemli sanal kaytarma davranışı azalır.

H1b: Kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutu öne çıkan bireylerde önemsiz sanal kaytarma davranışı azalır.

Duygusal denge kavram olarak, üzüntü, endişe, güvensizlik, öfke ve tedirginlik gibi negatif duyguların zıttı olarak kullanılır (Barrick ve Mount, 1991). Duygusal denge boyutu düşük bireyler, kendi başlarına işleri verimli bir şekilde gerçekleştirmekte yetersiz ve başarısızdırlar çünkü nevroitiklik özellikleri bu bireylerin görevlerini başarmalarını engeller (Barrick ve Mount, 1991). Duygusal denge boyutu ile, iş tatmini (Judge vd., 2002), kariyer başarısı (Judge vd., 1999), iş bağlılığı (Hurtz ve Donovan, 2000) ve iş motivasyonu (Judge & Ilies, 2002) arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Duygusal denge boyutu da sorumluluk boyutu gibi iş performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Salgado, 1998; Barrick vd., 2001) . Sonuç olarak duygusal denge boyutu yüksek bireylerin işyerlerinde görevlerine odaklanacağı ve iş ile ilgisi olmayan, dikkat dağıtan sanal kaytarma gibi olumsuz davranışlardan kaçınacakları tahmin edilmektedir. Bu çerçevede önemli ve önemsiz sanal kaytarma ile nevroitiklik boyutu arasında aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür:

H2a: Kişilik özelliklerinden nevroitiklik boyutu öne çıkan bireylerde önemli sanal kaytarma davranışı artar.

H2b: Kişilik özelliklerinden nevroitiklik boyutu öne çıkan bireylerde önemsiz sanal kaytarma davranışı artar.

Uyumluluk, kişiler arası performansın, kariyer azminin ve iş ortamında tatmin edici ilişkiler kurabilme ve sürdürülebilmenin en önemli göstergelerinden biridir (Barric ve Mount, 1991; Lounsbury vd., 1999). Uyumlu çalışanlar düşük seviyede çatışma, tatminsizlik ve verimsizlik yaşarlar (Salgado, 2002). Bu bulgular, yüksek uyumluluk sergileyen kişilerin, uyumsuz kişilere göre daha kabullenici olduklarını ve destekleyici ilişkileri tercih ettiklerini gösterir. Uyumluluk özelliğine sahip çalışanlar, işyerlerinde beklentileri karşılama ve yönetici ve diğer çalışanlarla olumlu ilişkiler sürdürülebilme çabası içersindedirler. Bu çerçevede, uyumlu çalışanların, kendilerinden beklenen performansı olumsuz yönde etkileyecek sanal kaytarma gibi iş dışı aktivitelere uyumsuz çalışanlara göre daha az katılacakları düşünülebilir. Bu bilgiler ışığında önemli ve önemsiz sanal kaytarma ile uyumluluk boyutu arasında aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür:

H3a: Kişilik özelliklerinden uyumluluk boyutu öne çıkan bireylerde önemli sanal kaytarma davranışı azalır.

H3b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk boyutu öne çıkan bireylerdeönemsiz sanal kaytarma davranışı azalır.

Çalışma ortamında; dışadönük bireyler, yüksek iş tatmini (Alarcon vd., 2009; Zhai vd., 2013; Yaşin 2016) ve iş performansı (Barric ve Mount, 1991; Furnham ve Miller, 1997) sergilerler ve kariyer başarılarına odaklanırlar (Judge vd., 1999). Ayrıca dışadönüklük ile iş motivasyonu (Busato vd., 1999; Komarraju vd., 2009; Clark ve Schroth, 2010) ve hedef gerçekleştirme seviyesi arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir (Barrick vd., 1993). Bu sebeple; dışadönüklük özelliğinin baskın olduğu çalışanların, hedeflerine odaklanarak iş dışı faaliyetlerle daha az zaman ayırdıkları düşünülebilir. Fakat dışadönüklüğün, kişiliğin sosyal boyutunu ele aldığı ve odağında iletişimin bulunduğu (Watson ve Clark, 1997; Chirstopher vd., 2006; düşünüldüğünde ise, işyeri ortamına bağlı olarak iletişim ihtiyacının karşılanmaması durumunda, bu bireyler internet kullanımına yönelebilirler. Bu bağlamda önemli ve önemsiz sanal kaytarma ile dışadönüklük boyutu arasında aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür:

H4a: Kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutu öne çıkan bireylerde önemli sanal kaytarma davranışı artar.

H4b: Kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutu öne çıkan bireylerdeönemsiz sanal kaytarma davranışı artar.

Açık görüşlülük, yaratıcı, esnek, entelektüel, kültürlü, meraklı ve bağımsız düşünebilen kişilik özelliğini ifade eder (Digman, 1990; McCrae, 1996; Mount et al., 1998). Açık görüşlü kişiler, çeşitlilik ve entelektüel deneyimler ararlarken, değişimlere daha açıktırlar (McCrae & Costa, 2003) ve öğrenmek için daha isteklidirler (Barrick & Mount, 1991).Bu çerçevede sorumlu, uyumlu ve duygusal yönden dengeli kişilere nazaran, açık görüşlü bireylerde, dışadönük bireyler gibi sanal kaytarma faaliyetlerine daha meyilli olabilirler.Yukarıdaki bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür.

H5a: Kişilik özelliklerinden açık görüşlülük boyutu öne çıkan bireylerde önemli sanal kaytarma davranışı artar.

H5b: Kişilik özelliklerinden açık görüşlülük boyutu öne çıkan bireylerdeönemsiz sanal kaytarma davranışı artar.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Teknoloji alanında yaşanan gelişmelere paralel olarak işletmeler için vazgeçilemez bir unsur haline gelen internet kullanımı, sayısız rekabet avantajı sağlamanın yanı sıra, çalışanların örgütün internetini iş dışı amaçlarla kullanması sonucunda verimsizliğe yol açan sanal kaytarma davranışını gündeme getirmiştir. Bu çalışmada, hangi kişilik özelliğine sahip çalışanların, sanal kaytarma davranışına daha yatkın olduğunun tespiti amacıyla,imalat sektöründe çalışan mühendislerin sergiledikleri sanal kaytarma davranışı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde çalışanların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik toplam 6 soru (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, toplam çalışma süresi ve iş saatlerinde iş dışı günlük bilgisayar ve internet kullanım süresi) yer almaktadır.İkinci bölümde, çalışanların kişilik özelliklerini tespit etmek amacıyla“*Büyük Beş Kişilik Ölçeği (BFI-44)*”kullanılmıştır. John, Donahue ve Kentle (1991)'in geliştirdiği büyük beş kişilikölçeği, *Dışa dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nevrotiklik ve Açık görüşlülük* olmaküzere beş alt boyuttan vetoplam 44 maddeden oluşmaktadır. Yanıtlar, 1=Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum aralığında 5'li likertölçeği ile alınmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Evinç (2004) tarafından yapılmıştır. Üçüncü bölümde ise çalışanların sanal kaytarma davranışlarını ölçmeye yönelik olarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması Örücü ve Yıldız (2014)tarafından yapılan ve 14 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır.1,3,7,10,11 numaralı sorularda, Blanchard ve Henle'nin (2008) çalışmasından faydalanılmıştır. 12, 13, 14 numaralı sorularda ise Lim'in (2002) çalışmasından faydalanılmıştır. 4, 5, 6, 8, 9 numaralı sorularda, Özkalp vd. (2012) tarafından yapılan “*Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri*” adlı çalışmadan faydalanılmıştır. 2 numaralı soru(Internet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek) ise araştırmacılar tarafından veri toplama aracına dâhil edilmiştir. 1-8 numaralı sorular önemli sanal kaytarma faaliyetlerini ifade ederken, 9-14 numaralı sorular ise önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerini ifade etmektedir. Ölçeğe ait sorular tablo 2'de sunulmuştur. Yanıtlar, 1=Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum aralığında 5'li likert ölçeği ile alınmıştır.

3.3. Örneklem

Araştırmanın evrenini, Bandırma Organize Sanayi Bölgesi' nde faaliyet gösteren, özel sektörde 4 farklı imalat firmasının 220 mühendisi oluşturmaktadır. Bu çerçevede p ve q değerleri 0.5 ve 0.5, hoşgörü miktarı $E=0.05$ ve %95 güven aralığında 220 kişiyi 144 kişinin temsil etme yeteneğine sahip olduğu hesaplanmıştır (Altunışık vd., 2010: 135). Anketler internet ortamında 220 mühendise gönderilmiş ve 167 kişi geri dönüş sağlamıştır. Araştırmanın sektörel olarak genelleme amacı yoktur. Çalışanların sanal kaytarma yaptıklarını açıklamak istememeleri ve bunun işverenleri tarafından bilinmesinden çekinmeleri sebebiyle katılım düşük olmuştur. Araştırma örneklemini oluşturan 167 kişiden 96 kişi (%57,5) erkek, 71 kişi (%42,5) bayandır. Araştırmaya katılanların 98'i 26-35 (%58,7) yaş aralığında, 89'u (%53,3) bekar ve 99'u (%59,3) lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahiptir. Örnekleme oluşturan mühendislerin tamamı iş yerlerinde interneti kullanmakla beraber, 59 kişi (%35,3) 1-3 saat arası, 30 kişi (%18) 3 saat ve daha fazla interneti iş dışı amaçlar için kullanmaktadır. Etik ilkeler gereği, firmaların isimleri gizli tutulmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin Frekans Analizi sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo1: Demografik Özellikler

Değişkenler	Alt Değişkenler	Frekans	%	Değişkenler	Alt Değişkenler	Frekans	%
Cinsiyet	Bayan	71	42,5	Eğitim	Lisans	99	59,3
	Erkek	96	57,5		Yüksek Lisans	50	29,9
					Doktora	18	10,8
Yaş	25 yaş ve altı	15	9,0	İş yerindeki Toplam Çalışma Süresi	1 yıl ve altı	33	19,8
	26-35 yaş arası	98	58,7		2-5 yıl arası	36	21,6
	36-45 yaş arası	33	19,8		6-10 yıl	35	21,0
	46 yaş ve üstü	21	12,6		11-15 yıl arası	36	21,6
16 yıl ve üstü					27	16,2	
Medeni Durum	Evli	78	46,7		İş Dışı Günlük Ortalama İnternet Kullanma Süresi	30 dakikadan az	36
				30-60 dk.arası		42	25,1
	Bekar	89	53,3	1-3 saat arası		59	35,3
					3 ve daha fazla saat	30	18,0
	TOPLAM	167	100		TOPLAM	167	100

3.4. Güvenilirlik ve Geçerlilik

Anketlerden elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu kontrol etmek amacı ile ilk olarak KMO ve Barlett testleri uygulanmıştır. Test sonucunda; kişilik ölçeği için 27 ifade (4 ifade dışadönüklük, 6 ifade uyumluluk, 6 ifade sorumluluk, 4 ifade nevroitiklik ve 7 ifade açık görüşlülük) ve sanal kaytarma davranışları için 1 ifade (önemli sanal kaytarma faaliyetlerinden) farklı faktörlerle etkileşim gösterdiklerinden ve uygun faktöre dağılmadıklarından analizden çıkarılmıştır. Çalışmada kullanılan kişilik ölçeğine ilişkin 4'ü dışadönüklük, 3'ü uyumluluk, 3'ü sorumluluk, 4'ü nevroitiklik ve 5'i açık görüşlülük olmak üzere 17 ifadeden oluşan ölçeğin KMO değeri 0,694 olarak bulunmuştur. Barlett test sonucu ise anlamlı çıkmıştır ($p<0,05$). Bu değerler veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010). Kişilik boyutlarına ilişkin güvenilirlikler ise, nevroitiklik boyutu için Cronbach's Alpha değeri $\alpha=0,759$, dışadönüklük boyutu için $\alpha=0,770$, açık görüşlülük için $\alpha=0,689$ ve uyumluluk boyutu için $\alpha=0,756$ olarak tespit edilmiştir. Sorumluluk boyutu için ise $\alpha=0,340$ olarak tespit edilmiştir. Her ne kadar sorular anlamlı bir şekilde bir araya gelmiş olsalarda Cronbach's Alpha değerinin düşük olması bu faktörün kullanılamayacağı anlamına gelmektedir (Cronbach, 1951; Nunnally ve Bernstein, 1994) ve bu nedenle sorumluluk boyutunu oluşturan sorular bundan sonraki analizlerde kullanılmamıştır. Sanal kaytarma davranışlarına ilişkin 6' sını önemli sanal kaytarma ve 7'sini önemsiz sanal kaytarma olmak üzere 13 ifadeden oluşan

ölçeğinin KMO değeri 0,788 olarak bulunmuştur. Barlett test sonucu ise anlamlı çıkmıştır ($p<0,05$). Güvenilirliği incelendiğinde ise, önemli sanal kaytarma boyutu için Cronbach's Alpha değeri $\alpha=0,786$ ve önemsiz sanal kaytarma boyutu için $\alpha=0,762$ olarak tespit edilmiştir. Faktör analizine ilişkin sonuçlar tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2:Kişilik ve Sanal Kaytarma Ölçeklerine Yönelik Faktör ve Güvenilirlik Analizler

Boyutlar	İfadeler	F a k t ö r Yüklere	Açıklayıcılık	Güvenilirlik
Nevrotiklik	1. Kendimi kolayca gerginleşen biri olarak görüyorum	0,819	%11	0,759
	2. Kendimi endişeli biri olarak görüyorum	0,716		
	3. Kendimi birden bire canı sıkılabilen biri olarak görüyorum	0,671		
	4. Kendimi gergin olabilen biri olarak görüyorum	0,755		
Dışadönüklük	5. Kendimi konuşkan biri olarak görüyorum	0,796	%7,22	0,770
	6. Kendimi çevresine coşku yayan biri olarak görüyorum	0,647		
	7. Kendimi cana yakın sosyal biri olarak görüyorum	0,493		
	8. Kendimi kendisini kabul ettiren, güçlü bir kişiğe sahip biri olarak görüyorum	0,703		
Açıkgörüşlülük	9. Kendimi yeni, orijinal fikirler üreten biri olarak görüyorum	0,799	%5	0,689
	10. Kendimi birçok farklı konuya meraklı biri olarak görüyorum	0,625		
	11. Kendimi zeki derin düşünen biri olarak görüyorum	0,517		
Uyumluluk	12. Kendimi başkalarına karşı bazen kaba biri olarak görüyorum	0,654	%4	0,756
	13. Kendimi başkalarıyla kavga başlatan (kavgacı) biri olarak görüyorum	0,746		
	14. Kendimi başkalarında hata bulmaya eğilimli biri olarak görüyorum	0,776		
Toplam Varyans %27				
Önemli Sanal Kaytarma Faaliyetleri	1. İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi)	0,662	%13	0,786
	4. Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter vb.)	0,722		
	5. İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek	0,752		
	6. Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak	0,586		
	7. Kişisel Web sayfası ile ilgilenmek	0,421		
	8. İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek	0,759		
Önemsiz Sanal Kaytarma Faaliyetleri	2. İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (YouTube gibi)	0,586	%35	0,762
	9. İnternet üzerinden bankacılık işletmeleri yapma (EFT, Havale işlemleri gibi)	0,610		
	10. İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etme	0,704		
	11. İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etme	0,668		
	12. Kişisel ürünler için internet üzerinden alış-veriş yapmak	0,699		
	13. İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret etme (sörf yapmak)	0,667		
	14. Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri gibi)	0,431		
Toplam Varyans %48				

4. BULGULAR

Anket yönetimi ile elde edilen veriler SPSS 24.00 hazır istatistik programında araştırma desenine uygun olarak analiz edilmiştir. Araştırmadaki bağımlı değişken olan sanal kaytarma boyutları ile bağımsız değişken olan kişilik özelliklerinden nevroitiklik, dışadönüklük, açık görüşlülük ve uyumluluk boyutları arasındaki ilişkinin varlığını tespit edebilmek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Daha sonra araştırmadaki nedensellik ilişkilerini test etmek için basit doğrusal regresyon ve çoklu doğrusal regresyon analizi yapılarak sonuçlara ilişkin istatistiki yorumlamalarda bulunulmuştur.

Değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren Pearson korelasyon analizi bulguları ile ortalama ve standart sapma verileri Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3: Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6
1. Nevrotiklik	2,92	0,78	1					
2. Dışadönüklük	3,76	0,69	-0,226	1				
3. Açık görüşlülük	4,04	0,59	-0,131	0,422	1			
4. Uyumluluk	3,23	1,02	-0,114	0,011	-0,004	1		
5. Önemli Sanal Kaytarma Davranışları	2,59	0,75	0,154*	0,160*	0,003	-0,026	1	
6. Önemsiz Sanal Kaytarma Davranışları	2,90	0,74	-0,098	0,170*	0,018	-0,015	0,474	1
*p<0,05 (Çift Yönlü); **p<0,01 (Çift Yönlü)								

Tablo 3'teki alt boyutlar arasında yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçlarından görüldüğü üzere nevroitiklik boyutu ile önemli sanal kaytarma davranışları arasındaki korelasyon ($r=0,154$) $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlıdır. Bu sonuç nevroitiklik özelliği ile önemli sanal kaytarma arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Çalışanların nevroitiklik özellikleri arttıkça önemli sanal kaytarma davranışları da artmaktadır. Yine tablo 3' teki analiz sonuçlarına göre dışadönüklük özelliği ile önemli sanal kaytarma davranışları arasındaki korelasyon ($r=0,160$) $p<0,05$ düzeyinde, önemsiz sanal kaytarma davranışları arasındaki korelasyonise ($r=0,170$) $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlıdır. Bu sonuçta dışadönüklük özelliği ile önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğunu göstermiştir. Çalışanların dışadönüklük özelliği arttıkça önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları artmaktadır.

Diğer yandan nevroitiklik özelliği ile önemsiz sanal kaytarma değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir korelasyon bulunmadığından ($p<0,05$) H2b hipotezi desteklenmemiştir. Bir diğer kişilik özelliği olan uyumluluk ile önemli ve önemsiz sanal kaytarma değişkenleri arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir korelasyon bulunamamış ($p<0,05$) H3a ve H3b hipotezleri desteklenmemiştir. Son olarak açık görüşlülük özelliği ile önemli ve önemsiz sanal kaytarma değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir korelasyon bulunamaması ($p<0,05$) sebebi ile H5a ve H5b hipotezleri desteklenmemiştir.

Araştırma değişkenlerinin, bağımlı değişkenler üzerinde ne kadar etkili olduklarını tespit etmek üzere regresyon analizleri yapılmıştır. Bu açıdan ilk olarak, nevroitiklik ve dışadönüklük bağımsız değişkenlerinin, önemli sanal kaytarma bağımlı değişkeni üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4' de sunulmuştur.

Tablo 4: Önemli Sanal Kaytarma ile Nevrotiklik ve Dışadönüklük Değişkenleri Arasındaki Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Önemli Sanal Kaytarma						
Değişken	B	Standart Hata	Beta	t değeri	p değeri	VIF
Sabit	1.187	0.428	-	2.771	0.006	-
Nevrotiklik	0.192	0.074	0.200	2.584	0.011*	1.054
Dışadönüklük	0.225	0.085	0.206	2.653	0.009*	1.054

R= 0.253, R²= 0.064, F=5.592 p=0.004

Çoklu doğrusal regresyon analizinde, bağımsız değişkenler arasında, çoklu bağlantı durumunun söz konusu olup olmadığı belirlenmelidir. Çoklu bağlantı varsayımı, çoklu doğrusal regresyon modellerinde incelenmesi gereken bir varsayımdır ve bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantının olması durumunda modelde belirli sorunlarla karşılaşılır (Durmuş vd.,2013: 155). Çoklu bağlantı olma riskine karşı VIF değerlerine bakılmış, değerlerin 1.054 olduğu ve bu değerlerin 10 değerinden küçük olması sebebi ile çoklu bağlantı olmadığına karar verilmiştir. Çoklu bağlantı olmadığına karar verildikten sonra, Tablo 4'deki analiz sonucu incelendiğinde, nevroitiklik ve dışadönüklük bağımsız değişkenlerinin, önemli sanal kaytarma bağımlı değişkenini % 6,4 oranında açıkladığı görülmektedir. Bağımsız değişkenler içinde en açıklayıcı olan dışadönüklük değişkeni, %20.6 oranında önemli sanal kaytarmayı etkilemektedir ($\beta= 0,206$). Nevrotiklik boyutu ise %20 oranında önemli sanal kaytarmayı etkilemektedir ($\beta= 0,200$). Bu sonuçlar çerçevesinde "Kişilik özelliklerinden nevroitiklik boyutu öne çıkan bireylerde önemli sanal kaytarma davranışı artar." şeklindeki H2a hipotezi ve "Kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutu öne çıkan bireylerde önemli sanal kaytarma davranışı artar." şeklindeki H4a hipotezi desteklenmiştir. Dışadönüklük bağımsız değişkeninin, önemsiz sanal kaytarma bağımlı değişkeni üzerindeki etkisini tespit edebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 5' de sunulmuştur.

Tablo 5: Önemsiz Sanal Kaytarma ile Nevrotiklik Değişkeni Arasındaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Önemsiz Sanal Kaytarma					
Değişken	B	Standart Hata	Beta	t değeri	p değeri
Sabit	2.211	0.319	-	6.938	0.000
Nevrotiklik	0.185	0.083	0.170	2.221	0.028*

R= 0.170, R²= 0.029, F=4.934, p<0.05

Yapılan analiz sonucunda modelin açıklama gücünün R² değeri .029 olarak belirlenmiştir. Tablo 5'deki regresyon analizi göstermektedir ki dışadönüklük değişkeninin ($\beta=,170$, $t=2,221$, $p=0,028$) önemsiz sanal kaytarma değişkeni üzerinde $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır. Başka bir ifadeyle, dışadönüklük önemsiz sanal kaytarma değişkeninin istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcısıdır. Buna ek olarak kurulan regresyon modelinin açıklama gücü (R²) incelendiğinde, dışadönüklük önemsiz sanal kaytarma davranışlarındaki değişimin %2,9'lik kısmını açıklamaktadır. Çalışanların dışadönüklük özelliğindeki bir birimlik artış, önemli sanal kaytarma davranışlarında %17'lik bir artışa yol açmaktadır. Sonuç olarak H4b hipotezi desteklenmiştir.

5. Tartışma ve Sonuç

Çalışanların mesai saatleri içerisinde işletmenin internet erişimini, iş dışı amaçlar için kullanma davranışı olarak tanımlanan sanal kaytarma, günümüz teknoloji çağında işletmeler açısından verimsizliğe sebep olan önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada hangi kişilik özelliğine sahip çalışanların sanal kaytarma davranışına daha yatkın olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma Bandırma Organize Sanayi Bölgesin’ de imalat sektöründe faaliyet gösteren 4 firmadaki 167 mühendis üzerinde anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada bağımlı değişken sanal kaytarma, bağımsız değişken ise Paul Costa ve Robert McCrae tarafından 1985’te geliştirilen Beş Faktör Kişilik Kuramı kapsamında incelenen sorumluluk, dışa dönüklük, nevrotiklik, uyumluluk ve açık görüşlülük boyutlarından oluşan kişilik özellikleridir. Araştırmada demografik özelliklere yönelik sorulara ilişkin frekans analizleri yapılmıştır. Kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici (exploratory) faktör analizi, daha sonra da ölçeklerin alt boyutlar bazındaki içsel tutarlılıklarını test etmek amacıyla Cronbach’s Alpha içsel tutarlılık testleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını tespit edebilmek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmış, son olarak da çalışmadaki nedensellik ilişkilerini test etmek için basit doğrusal regresyon ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmış ve sonuçlara ilişkin istatistiksel yorumlamalarda bulunulmuştur.

Korelasyon analizi sonucunda nevrotiklik özelliğinin önemli sanal kaytarma davranışı ile dışadönüklük özelliğinin ise, önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları ile aralarında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Nevrotiklik özelliği ile önemsiz sanal kaytarma, uyumluluk ve açık görüşlülük özellikleri ile de önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buna ek olarak, değişkenler arasındaki nedensel ilişkiyi (regresyon) test etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Bu analizler sonucunda nevrotiklik özelliğinin önemli sanal kaytarma davranışlarının, dışa dönüklük özelliğinin de önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarının istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonucunda nevrotiklik özelliği ile ilgili elde edilen bulgular, aynı konuda daha önce yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Jia vd.,(2013)’nin yaptıkları çalışmada, nevrotiklik özelliğinin sanal kaytarma davranışı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Kim vd.,(2015)’ de sorumluluk ve nevrotiklik özelliklerinin sanal kaytarma üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmalarında nevrotiklik özelliği ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki saptamışlardır. Literatürde nevrotiklik boyutu ile, iş tatmini (Judge vd., 2002), kariyer başarısı (Judge vd., 1999), iş bağlılığı (Hurtz ve Donovan, 2000), iş performansı (Salgado, 1998; Barrick vd., 2001) ve iş motivasyonu (Judge & Ilies, 2002) arasında negatif ilişkiler tespit edilerek,nevrotik bireylerin, kendi başlarına işleri verimli bir şekilde gerçekleştirmekte yetersiz oldukları belirtilmiştir (Barrick ve Mount, 1991). Çünkü nevrotik bireyler iç dengelerini koruyamamakta ve maruz kaldıkları baskıları yönetmekte zorlanarak kaygı, kızgınlık ve depresyon gibi olumsuz faktörler yaşamaktadırlar. Bu bağlamda çalışmada, nevrotik kişilik özelliğine sahip çalışanların, görevlerine odaklanmak yerine sanal kaytarma gibi verimliliği negatif etkileyen iş dışı aktivitelere daha yatkın oldukları tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna görenevrotik kişilik özelliğine sahip çalışanlar, kullandıkları sitelerin kendileri için ne kadar tehlikeli olduklarını ve bunun getireceği kanuni yükümlülükleri de bilmelerine rağmen önemli (yetişkin içerikli sitelere girme, kumar oynama sitelerini ziyaret etme gibi) sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunmaktadır.

Dışadönüklük özelliğine ilişkin analiz sonuçları da kişiliğin bu boyutunun önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde Jia vd.,(2013) tarafından yapılan çalışmada da dışadönüklük özelliği ile sanal kaytarma davranışları arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Literatürde, yüksek iş tatmini (Alarcon vd., 2009; Zhai vd., 2013; Yaşın 2016) ve iş performansı (Barric ve Mount, 1991; Furnham ve Miller, 1997) sergileyen ve kariyer başarısına odaklı (Judge vd., 1999) kişiliğin dışadönüklük boyutu ile iş motivasyonu (Busato vd., 1999; Komarraju vd., 2009; Clark ve Schroth, 2010) ve hedef gerçekleştirme seviyesi arasında güçlü bir ilişkiler tespit edilmiştir (Barrick vd., 1993).Bu sebeple; dışadönüklük özelliğinin baskın olduğu çalışanların, hedeflerine odaklanarak iş dışı faaliyetlerle daha az zaman ayırdıkları düşünülmektedir.Ancak çalışmada, kişiliğin sosyal boyutunu ele alması ve odağında iletişimin bulunması (Watson ve Clark, 1997; Chirstopher vd., 2006)sebebi ile de, işyeri ortamına bağlı olarak, dışadönük bireylerin sanal kaytarma davranışı sergileyecekleri ileri sürülmüştür. Yapılan analizler sonucunda, dışadönük çalışanların, önemli (yetişkin içerikli sitelere girme, kumar oynama sitelerini ziyaret etme gibi) sanal kaytarma ve olağan bir durum olarak karşıladıkları ve işletme kaynaklarına zarar vermediğini düşündükleri önemsiz (iş dışı e-mail alma, haber sitelerini ziyaret etme gibi) sanal kaytarma davranışlarını sergiledikleri tespit edilmiştir.

Bir diğer kişilik özelliği olan uyumluluk özelliği ile sanal kaytarma davranışı arasında ise yine Jia vd., (2013) çalışmalarında olduğu gibi istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Literatüre göre, kendinden önce başkalarını düşünmek, kişiler arası ilişkilerde alttan almak, esneklik gibi özellikler gösteren uyumlu bireyler (McCrae ve John, 1992: 178-179; Zellars vd., 2000: 1576-1577;Bono vd., 2002), buldukları ortamın yapısına

göre davranış sergilemekte, işbirliğine önem verdikleri için ait olduğu gruba bağlılık gösterip, organizasyonun tüm normlarına uyum sağlamaktadırlar (Botvin vd., 1997: 109; Tran, 2012: 1). Bu sebeple, uyumluluk özelliğine sahip çalışanlar, işyerlerinde beklentileri karşılama ve yönetici ve diğer çalışanlarla olumlu ilişkiler sürdürebilme çabası içerisindeyler. Bu bağlamda araştırmada, uyumlu çalışanların, kendilerinden beklenen performansı olumsuz yönde etkileyecek sanal kayıtma gibi iş dışı aktivitelere daha az katılacakları ileri sürülmüş, ancak yapılan analizler sonucunda uyumluluk boyutu ile önemli ve önemsiz sanal kayıtma davranışları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Jia vd., (2013), bu çalışmada sanal kayıtma ile arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemeyen açık görüşlülük özelliğinin ise sanal kayıtma davranışları üzerinde negatif etkiye sahip olduğuna ilişkin bulguya ulaşmışlardır. Açık görüşlü kişiler, çeşitlilik ve entelektüel deneyimler ararlarken, değişimlere daha açıktırlar (McCrae & Costa, 2003) ve öğrenmek için daha isteklidirler (Barrick & Mount, 1991). Bu bağlamda araştırmada, açık görüşlülük özelliğine sahip çalışanların, sanal kayıtma faaliyetlerine daha meyilli olabilecekleri ileri sürülmüştür. Yapılan analizler sonucunda ise, açık görüşlülük boyutu ile önemli ve önemsiz sanal kayıtma davranışları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Araştırma sonuçları, yöneticilere çalışanların sergiledikleri sanal kayıtma davranışlarını yönetebilme konusunda çeşitli ipuçları sağlamaktadır. Yöneticiler tarafından üretkenlik karşıtı işyeri davranışlarının bir çeşidi olan sanal kayıtma davranışlarını önleyebilmek amacıyla personel seçimi ve işe alımlarda kişilik özellikleri dikkate alınmalıdır. Bu bağlamda insan kaynakları departmanındaki yöneticilerin işe alma süreci adımlarından biri olarak kişilik testlerinin uygulanması oldukça önemli bir husus olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle araştırmanın sonuçlarına göre sanal kayıtma davranışlarına yatkın oldukları tespit edilen nevrotik ve dışadönük özelliği gösteren kişilerin bu testler sayesinde belirlenerek, doğru kadro ve doğru işlere yerleştirilmeleri sağlanmalıdır. Yöneticiler, çalışanların verimli çalışmaları ve motive olmaları için çalışma koşullarını iyileştirmeli, iş zenginleştirme faaliyetleri uygulamalı ve çalışanların kurum ile bütünleşmesini sağlayacak bir örgüt kültürünü oluşturmalıdır. Bu sayede çalışanların sanal kayıtma yerine üretken davranışlara yönlendirilmesi sağlanabilir. Kuruluşlar farklı sanal kayıtma türlerinin her birinin frekansını gözlemleyerek, iş dışı kullanımların tespit edilmesini sağlayabilecek izleme sistemlerini kurmalı, sanal kayıtma davranışını azaltmak için internet ve bilgisayar kullanım politikaları tasarlamalı ve bu konuda eğitimler düzenleyerek çalışanları bilgilendirmelidir.

Birçok araştırmada olduğu gibi bu çalışmada da çeşitli sınırlılıklar mevcuttur. Çalışanlar sanal kayıtma davranışını sergilediklerini açık bir şekilde ifade etmekten kaçınmaktadırlar. Bu bağlamda araştırmanın uygulanması ve veri toplanması zor bir konu olması, örneklemin sınırlı kalma sebeplerinden birisidir. Yine eldeki olanakların sınırlılığı nedeniyle küçük bir örneklem üzerinde çalışılmıştır. Bu nedenle araştırmada geniş boyutlu genellemeler yapmak zordur. Sonuçların genellenebilmesi için, konunun daha büyük örneklem hacminde, kapsamlı olarak çalışılması gerektiği düşünülmektedir. Araştırma özel sektörde, imalat sanayinde çalışan mühendislerle sınırlı tutulmuştur. Benzer bir çalışma, kamu sektöründe ve özel sektörde faaliyet gösteren farklı sanayi kollarında gerçekleştirilebilir. Çalışma sadece mühendisler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Farklı meslek gruplarında çalışanlara da yapılabilir. Gelecek araştırmalarda farklı kişilik testleri uygulanarak kişiliğin farklı boyutlarının örgütsel adalete ve örgütsel güvene olan etkisi incelenebilir. Anket tekniği kullanılarak, nicel olarak gerçekleştirilen çalışma, nitel ve karma destekli olarak da çalışılabilir. Son olarak bu çalışma kesitsel (crosssectional) bir araştırma olması nedeniyle değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri açıklama yönünde sınırlı bir bilgi sunmaktadır. Değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin daha net bir şekilde anlaşılması açısından bu araştırmanın bir benzerinin boylamsal (longitudinal) olarak test edilmesi gelecek araştırmacılara önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ahmadi H., Bagheri, F., Ebrahimi, S. A., Rokni, M. A. N. ve Kahreh, M. S. (2011). "Deviant Work Behavior: Explaining Relationship between Organizational Justice and Cyber-Loafing as a Deviant Work Behavior", **American Journal of Scientific Research**, 23, 103-116
- Akkaya, E. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Otonomik-Sosyotropik Kişilik Özellikleriyle Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Arasındaki İlişki. Marmara Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., ve Bowling, N. A. (2009). "Relationships Between Personality Variables and Burnout: A Meta-analysis", **Work & stress**, 23(3), 244-263.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010)*Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı*, 6. Baskı, Ankara, Pegem Akademi. Analizi, 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları
- Anandarajan, M., Devine, P. ve Simmers, C. A. (2004). "A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace", in Murugan Anandarajan and Clair A. Simmers (Ed.), **A Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management**, 61-78.
- Andreassen, C. S., Torheseim, T., ve Pallesen, S. (2014). "Predictors Of Use Of Social Network Sites At Work- A Specific Type Of Cyberloafing", **Journal Of Computer- Mediated Communication**, 906-921.
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Jeremy, A.B, ve Coovert, M. D. (2014). "Explaining Cyberloafing: The Role Of Theory Of Planned Behavior", **Computers In Human Behavior**, 510-519.
- Barrick, M.R. ve Mount, M.K. (1991). "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A meta-analysis". **Personel Psychology**, 44, 1-26.
- Barrick, M.R., Mount, M.K. ve Strauss, J.P. (1993). "Conscientiousness and Performance of Sales Representatives: Test of the Mediating Effects of Goal Setting", **Journal of Applied Psychology**, 78(5), 715- 722.
- Barrick, M. R., Parks, L., ve Mount, M. K. (2005). "Self-Monitoring As A Moderator Of The Relationships Between Personality Traits And Performance", **Personnel Psychology**, 58, 745-767.
- Beery, C.M., Ones, D.S. ve Sackett, P.R. (2007), "Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: A Review and Meta-Analysis", **Journal of Applied Psychology**, 92, 410-424.
- Blanchard, A.L. ve Henle, C. A. (2008). "Correlates Of Different Forms Of Cyberloafing : The Role Of Norms And External Locus Of Control", **Computers In Human Behavior**, 1067-1084.
- Blau G., Yang Y., ve Ward-Cook, K. (2006). "Testing A Measure Of Cyberloafing", **Journal of Allied Health**, 35(1), 9-17.
- Bitlisli, Ö. G. F., Dinç, M., Çetinceli, Ö. G. E., ve Kaygısız, Ü. (2013). "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma", **Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences**, 18(2): 459-480.
- Bono, J.E., Boles, T.L., Judge, T.A ve Lauver, K.J. (2002), "The Role of Personality in Task and Relationship Conflict", **Journal of Personality**, 70(3), 1311- 1344.
- Botwin, M. D., Buss, D. M ve Shackelford, T. K. (1997) "Personality and Mate Preferences: Five Factors In Mate Selection and Marital Satisfaction", **Journal of Personality**, 65 (1), 107 - 136.
- Bozkaya, E. (2013). Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hiyerarşik Yapısı Yüksek Bir Kurumda Uygulama, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Bruck, C. S. ve Allen, T.D. (2003). "The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work-Family Conflict". **Journal of Vocational Behavior**, 63, 457-472.

- Busato, V. V., Prins, F. J., Elshout, J. J. ve Hamaker, C. (1999). "The Relation Between Learning Styles, the Big Five Personality Traits and Achievement Motivation in Higher Education", **Personality and Individual Differences**, 26, 129-140.
- Çavuşoğlu, S., Palamutçuoğlu A., ve Palamutçuoğlu, B. T. (2014). "The Impact Of Demographics Of Employees On Cyberloafing: An Empirical Study On University Employees", **Research Journal Of Business And Management**, 1(3), 149-168.
- Cattel, H., & Mead, A. (2008). The sixteen personality factor questionnaire (16PF). In G. Boyle, G. Matthews, & D. Saklofske (Eds.), *The SAGE handbook of personality theory and assessment: Volume 2- Personality measurement and testing*. (pp.135-160). London: SAGE Publications Ltd. doi:http://dx.doi.org/10.4135/9781849200479.n7
- Cohen, Louis, Lawrence Manion, and Keith Morrison. *Research methods in education*. Routledge, 2013.
- Costa, P. T., Busch, C. M., Zonderman, A. B. ve McCrae, R.R. (1986). "Correlations of Mmpi Factor Scales With Measures Of The Five Factor Model of Personality". **Journal Of Personality Assessment**, 50 (4), 640-650.
- Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1992). "Normal personality assessment in clinical practice: The Neo personality inventory". **Psychological Assessment**, 4, 1, 5- 13.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. **psychometrika**, 16(3), 297-334.
- Demirci, M. K., Özler, D. E. ve Girgin, B. (2007). "Beş Faktör Kişilik Modelinin İş Yerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri-Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama", **Journal of Aizerbaijani Studies**, 10 (3).
- Digman, J.M. (1990). "Personality Structure: Emergence of the Five – Factor Model". **Annual Review of Psychology**, 41, 417-440.
- Durmuş, B., & Yurtkoru, E. Serra ve Çinko, Murat,(2013), Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi
- Eivazi, K. (2011) "Computer Use Monitoring and Privacy at Work" **Computer Law & Security Review**, 27(5):516-523.
- Fairbrother, N. and Moretti, M. (1998). Sociotropy, Autonomy And Self- Discrepancy: Status In Depressed, Remitted Depressed and Control Participants, **Cognitive Therapy And Research**, vol.22 (3), pp.279-296.
- Flynn, N. (2001) *E-Policy Handbook: Designing and Implementing Effective E-Mail, Internet and Software Policies*, 1st Edition, Saranac Lake, AMACOM Books.
- Furnham, A. ve Miller, T. (1997). "Notes and Shorter Communications Personality, Absenteeism and Productivity", **Personality and Individual Differences**, 23(4), 705-707.
- Garrett, R.K., ve Danziger, J.N. (2008) "On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work" **CyberPsychology & Behavior**, 11(3):287-292.
- Girgin, B. (2007). "Beş Faktör Kişilik Modelinin İş Yerinde Duygusal Taciz'e (Mobbing) Etkileri.Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.Kütahya.
- Greenfield, B.N.ve Davis, R.A. (2002) "Lost in Cyberspace: The Web@Work" **Cyberpsychology and Behavior**, 5(4):347-353.
- Greengard, S. (2000) "The High Cost of Cyberslacking- Employees Waste Time Online" **Workforce**, 79(12):22-24.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., ve Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (Vol. 7). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Hashim, N., Othman, A. K ve Hamzah, M. I. (2013) "The Influence of Personality Traits On The Relationship Between Work - Family Conflict and Job Satisfaction Among Married Women", PAK Publishing Group, **Handbook on the Economic, Finance and Management Outlooks**, 768 - 774.
- Hurtz, G. M., ve Donovan, J. J. (2000). "Personality and Job Performance: The Big Five revisited", **Journal of Applied Psychology**, 85, 869-879.

- Ince, M. ve Gül, H. (2011). "The Relation of Cyber Slacking Behaviors with Various Organizational Outputs: Example of Karamanoğlu Mehmetbey University", **European Journal of Scientific Research**, 52 (4), 507-527.
- İyigün, N. Ö., Yıldız, B., ve Yıldız, H. (2014). "Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışları Psikolojik Sözleşme Algısıyla Açıklanabilir Mi?". 2. Örgütsel Davranış Kongresi, Kayseri.
- Jia, H., Jia, R., ve Karau, S. (2013). "Cyberloafing And Personality: The Impact Of The Big Five Traits And Workplace Situational Factors", **Journal Of Leadership & Organizational Studies**, 358-365.
- John, O.P., Donahue, E. M. ve Kentle, R. L. (1991). "The Big Five Inventory", Versions 4a and 54. Berkeley, CA: University of California. Institute of Personality and Social Research.
- Judge, T. A. ve Ilies. R. (2002). "Relationship Of Personality To Performance Motivation: A Meta-Analytic Review", **Journal of Applied Psychology**, 87, 797-807.
- Kaplan, M., ve Ögüt, A. (2012). "Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği", **İşletme Fakültesi Dergisi**, 13(1), 1-13.
- Kaplan, M., ve Çetinkaya, A. Ş. (2014). "Sanal Kaytarma Ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar", **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 26-34.
- Karaman, N. G., Doğan, T., ve Çoban, A. E. (2010). "A Study to Adapt the Big Five Inventory to Turkish", **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 2(2): 2357-2359.
- Karaoğlan Yılmaz, F. G., Yılmaz, R., Ozturk, H. T., Sezer, B. ve Karademir, T. (2015), "Cyberloafing as a Barrier to the Successful Integration of Information and Communication Technologies into Teaching and Learning Environments", **Computers in Human Behavior**, 45, 290-298.
- Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H., ve Yıldız, B. (2015). Sanal kaytarma davranışlarının örgütsel öğrenme kapasitesi üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Business and Economics Research Journal*. 6(3), 129-144.
- Kim, K., Triana, D. C., Chung, K. ve Oh, N. (2015). "When do employees cyberloaf? An Interactionist perspective examining personality, justice, and empowerment", **Human Resource Management**.
- Koç, Erdoğan. (2015). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri*. 6. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Komarraju, M., Karau, S. J. Ve Schmeck, R. R. (2009). "Role of the Big Five Personality Traits in Predicting College Students' Academic Motivation and Achievement", **Learning and Individual Difference**, 19, 47-52.
- Kozako, I. N. A. M. F., Safin, S. Z. ve Rahim, A. R. A. (2013). "The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behaviour among Hotel Employees: An Exploratory Study", **Procedia Economics and Finance**, 7: 181-187.
- König, C. J. ve Guardia, M. E. C. (2014). "Exploring the positive side of personel internet use at work: Does it help in managing the border between work and nonwork?", **Computers In Human Behavior**, 355-360
- Köse, S., Oral, L. ve TÜresin, H. (2012) "İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma" **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 4(1):287-295.
- Kutanis, R. Ö., Karakiraz, A. ve Aras, M. (2014). "İş Stresi Sanal Kaytarma Üzerinde Etkili midir?" 2. Örgütsel Davranış Kongresi, Kayseri.
- Lavoie, J.A.A. ve Pychyl, T.A. (2001) "Cyberslacking and the Procrastination Superhighway: A Web-Based Survey in Online Procrastination, Attitudes, and Emotion" **Social Science Computer Review**, 19(4):431-444.
- Liberman, Benjamin; Gwendolyn SEIDMAN; Katelyn Y.A. MCKENNA and Laura E. BUFFARDI; (2011), "Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing", **Computers in Human Behavior**, 27 (6), pp. 2192-2199

- Lim, V. K. G. (2002). "The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice", **Journal of Organizational Behavior**, 23, 675-694.
- Lim, V. K. G. ve Teo, T. S. H. (2005), "Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore", **Information & Management**, 42(8), 1081-1093.
- Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K. S. ve Gibson, L. W. (1999). "An investigation of career decidedness in relation to "Big Five" personality constructs and life satisfaction". **College Student Journal**, 33, 646-651.
- Madran, C. ve Akdoğan, T. (2010). "Satıcıların Kişilikleri ile Performanslarının İlişkisi; Beş Faktör Modeline Göre Bir Analiz", **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 19(1): 366-381.
- Mastrangelo, P. M., Everton, W. ve Jolton, J. A. (2006), "Personal Use of Work Computers: Distraction versus Destruction", **CyberPsychology & Behavior**, 9(6), 730-741.
- Matthews, G. (1999). "Personality and skill: A cognitive-adaptive framework". In P. L. Ackerman, P. C. Kyllonen, & R. D. Roberts (Eds.), *Learning and individual differences: Process, trait and context determinants* (pp. 251-274). Washington, DC: American Psychological Association.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1987). "Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers", **Journal of Personality and Social Psychology**, 52 (1), 81-90.
- McCrae, R.R. ve John, O.P. (1992). "An Introduction to Five Factor Model and Its Applications". **Journal of Personality**, 60, 175-215.
- McCrae, R. T. ve Costa, P. T. (1997). "Personality Trait Structure As A Human Universal", **American Psychologist**, 52(5), 509-516.
- McCrae, R. R. ve Costa, P.T. (2006). "Personality in Adulthood A Five-Factor Theory Perspective", Second Edition, New York: The Guilford Press.
- Milfont, T. L. ve Sibley, C. G. (2012). "The Big Five Personality Traits And Environmental Engagement: Associations at the Individual and Societal Level", **Journal of Environmental Psychology**, 32(2): 187-195.
- Mınbashian, A., Earl, J. ve Bright, J. E. H. (2013). "Openness to Experience as a Predictor of Job Performance Trajectories", **Applied Psychology: An International Review**, 62 (1), 1-12.
- Mills, J.E., Hu, B., Beldona, S. ve Clay, J. (2001) "Cyberslacking! A Wired-Workplace Liability Issue" *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(5):34-47.
- Morahan-Martin, J. (1998). "The Gender Gap in Internet Use: Why Men Use the Internet More Than Women-A Literature Review" **CyberPsychology & Behavior**, 1(1):3-10.
- Nunnally, J.C., Bernstein, I.H., 1994. *Psychometric Theory*, 3rd edn. McGraw-Hill, Inc, New York.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., ve Schmidt, F. L. (2003). "Personality And Absenteeism: A Meta-Analysis Of Integrity Tests", **European Journal of Personality**, 17, 19-38.
- Örücü, E., ve Yıldız, H. (2014). "İşyerinde Kişisel İnternet Ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma". **Ege Akademik Bakış**, 99-114.
- Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S. (2012) "Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri" *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2):18-33.
- Phillips, J.G. ve Reddie, L. (2007) "Decisional Style and Self-Reported Email Use in the Workplace", **Computers in Human Behavior**, 23(5), 2414-2428.
- Puher, M. A. (2009). "The Big Five Personality Traits as Predictors of Adjustment to College", Master Dissertation, Villanova University, Pennsylvania

- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). Organizational Behavior. İnci Erdem (Ed.), *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995), "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study", *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Rothmann, S. ve Coetzer, E. P. (2003) "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance", *SA Journal of Industrial Psychology*, 29 (1), 68 - 74.
- Rust, J. (1999). "Discriminant Validity Of The 'Big Five' Personality Traits In Employment Settings". *Social Behavior and Personality*, 27(1), 99-108.
- Salgado, J. F. (1998). "Big Five Personality Dimensions And Job Performance In Army And Civil Occupations: A European Perspective". *Human Performance*, 11, 271-288.
- Salgado, J.F. (2002), "The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors", *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117-125.
- Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S. A. veLaczo, R. M. (2006), "Citizenship and Counterproductive Behavior: Clarifying Relations Between the Two Domains", *Human Performance*, 19 (4), 441-464.
- Schell, K. L., ve Reilley, S. P. (2004). "Quality control pharmacy tasks: Big five personality model and accuracy of error detection", *Psychological Reports*, 94, 1301-1311.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). "Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması", *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21-33.
- Sökmen, Alptekin. (2013). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Stanton, J. M. (2002), "Company Profile of the Frequent Internet User", *Communications of the ACM*, 45(1), pp 55-59.
- Stevens, C. D. ve Ronald A. Ash, R. A. (2001), "Selecting Employees for Fit: Personality and Preferred Managerial Style". *Journal of Managerial Issues*, 13 (4),500-517.
- Syaebani, M. I. ve Sobri, R. R. (2011), "Relationship Between Organizational Justice Perception and Engagement in Deviant Workplace Behavior", *The South East Asian Journal Management*, 5(1), 37-49.
- Şeker, M. (2011). "Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler ve Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Uygulama", Niğde Üniversitesi SBE İşletme ABD Yüksek Lisans Tezi, Niğde.
- TABAK, A., BASIM, H. N., TATAR, İ., & ÇETİN, F. (2010). "İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Savunma Sanayinde Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış*, 10(2): 539-557.
- Tran, X. (2012) "Football Scores On The Big Five Personality Factors Across 50 States In The U.S.", *Journal of Sports Medicine & Doping Studies*, 2 (6), 1 - 5.
- Ugrin, J.C., Pearson, J.M., ve Odom, M.D. (2007). "Profiling Cyber-Slackers in the Workplace: Demographic, Cultural, and Workplace Factors", *Journal of Internet Commerce*, 6(3), 75-89. doi:doi:10.1300/J179v06n03_04
- Ulukapı, H., Çelik, A. ve Yılmaz, A. (2014). "Algılanan İşe Adanmışlığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Selçuk Üniversitesi Örneği", 2. Örgütsel Davranış Kongresi, Kayseri.
- Watson, D. ve Clark, L.A. (1997). "Extraversion and its positive emotional core". R. Hogan, J.A. Johnson ve S.R. Briggs (Ed.), *Handbook of personality psychology*, San Diego: Academic Press, s. 767-793.
- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (2002). "The Interactive Effects of Conscientiousness and Agreeableness on Job Performance", *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 164-169.
- Vitak, J., Crouse, J. ve LaRose, R. (2011), "Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking", *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759.

- Yelboğa, A. (2006). "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196- 211.
- Yıldız, H., Yıldız, B. ve Ateş, H. (2014), "Sanal Kaytarma Davranışlarında Orgütsel Adalet Algısının Rolü", İstanbul Medeniyet Üniversitesi 12. International Conference of Information, Economy and Management Bildiriler Kitabı, ss. 771-776.
- Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2015), "İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yondenİncelenmesi", **Bandırma İİBF Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 13(3).
- Yıldız, H., Yıldız, B. ve Ateş, H. (2015). "Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergilenmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var Mıdır?", **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, 10(2), 55-66.
- Yürür, Ş. (2009); "Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma". **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 10, Sayı: 1, 23-42.
- Zauwiyah, A. ve Hasmda, J. (2009, June 29-30), "Employees' Attitudes towards Cyberloafing in Malaysia", International Business Information Management Association (IBIMA12th), Kuala Lumpur, Malaysia, pp 409-418.
- Zellars, K.L., Perrew, P.L. ve Hochwarter, W.A. (2000). "Burnout in Health Care: The Role of the Five Factors of Personality", **Journal of Applied Social Psychology**, 30(8), 1570-1598.
- Zhai, Q., Mike Willis, Shea, B. O., Zhai, Y. Ve Yang Y. (2013). "Big Five Personality Traits, Job Satisfaction and Subjective Wellbeing in China", **International Journal of Psychology**, 48(6), 1099-1108.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2007). "Relationship between Organizational Justice and Cyberloafing in the Workplace: Has "Anomia" a Say in the Matter?", **CyberPsychology & Behavior**, 10(3), 464-470.