

makale 2



Prof. Dr. Enver ÖZKALP

Anadolu Üniversitesi
ÇEEİB Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi
Anabilim Dalı

1950 yılında Fatih/İstanbul'da doğdu. İlk ve ortaöğrenimini İstanbul'da, liseyi Ankara Atatürk Lisesi'nde derece ile 1968 yılında tamamladı. 1974 yılında Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Çalışma Bölümü'nden mezun oldu. Aynı yıl Millî Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Doktora sınavını kazanarak İngiltere'ye gitti. İngiltere Exeter Üniversitesi'nde Sosyoloji dalında doktora çalışmalarını 1978 yılında tamamladı ve 1979 yılında Eskişehir İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi Endüstri Bilimleri Fakültesine Öğretim Görevlisi olarak çalışma hayatına başladı. Akademik YÖK Kanunu ile Anadolu Üniversitesi adını almasından sonra İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yaptı. 1982 yılında Doçent, 1988 yılında Profesör oldu. Halen bu Üniversitenin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Anabilim Dalı Başkanlığı'nı yürütmektedir. Yazarın üç kitabı ile gerek yurtiçi gerekse yurtdışında yazılmış makaleleri ve bildirimleri mevcuttur.



Prof. Dr. Ufuk AYDIN

Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

1967 yılında Eskişehir'de doğdu. 1989 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ni bitirdi. 1996'da "Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar" isimli teziyle doktorasını tamamladı. 2003'te "İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları" isimli eseri sonrası Doçent, 2008'de ise Profesör oldu. Halen Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanlığı görevini yürütmektedir.



Yrd. Doç. Dr. Seda TEKELİ

Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

1978 yılında Eskişehir'de doğdu. 2000 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. 2002 yılında "Türkiye'de Geçmişten Günümüze İşçi Sendikaları ve Siyasi Parti İlişkisi" başlıklı teziyle yüksek lisansını; 2010 yılında da "Türkiye İşgücü Piyasasında Güçlenmişlik, Güçlenmiş İşçi Profili ve Güçlenmişliğe İlişkin Ekonometrik Bir Analiz" başlıklı teziyle doktorasını tamamladı. Halen Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi'nde görevini yürütmektedir.

SAPKIN ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLAR VE ÇALIŞMA YAŞAMINDA YENİ BİR OLGU: SANAL KAYTARMA (CYBERLOAFING) VE İŞ İLİŞKİLERİNE ETKİLERİ

ÖZET

Sanal kaytarma, şirketin sağlamış olduğu e-posta ve internetin, çalışanlar tarafından çalışırken iş dışı konular için kullanılmasıdır (Lim,2002). Çalışanlar arasında internete ulaşımın gittikçe yaygınlaşması, çalışanların interneti iş ile ilgili olmayan konularda ve eğlence için kullanma eğilimini de arttırmaktadır (Blanchard, Henle, 2008). Her ne kadar internet, iş ile ilgili araştırmalarda bilgiye kolay ve hızlı bir şekilde ulaşma gibi çok çeşitli faydalar sağlasa da, aynı zamanda çalışanların iş ile ilgili olmayan faaliyetleri için kullanabilecekleri bir imkan sağlamaktadır (Lim, 2005). Çalışanların bilgisayarını iş dışındaki faaliyetler için kullanmaları işletmelerde verimlilik ve maliyet açısından olumsuzluklara neden olmaktadır (Aftab, 2003). Sanal kaytarmada, eğer çalışanlar yasadışı çevrimiçi faaliyetlerde bulunuyorlarsa (örneğin internet üzerinden müzik indirmek) örgütü bir riske maruz bırakabilir veya saldırgan materyallerin izlenmesi ya da gönderilmesi yoluyla rahatsız edici bir ortamın yaratılmasına neden olabilmektedir. Gerçekten sanal kaytarma ofis ortamında yeni bir tür sapkınlık olarak görünmektedir. Sanal kaytarma ile ilgili yapılan araştırmalar artmasına rağmen, bu konu Türkçe literatürde oldukça yenidir. Türkçe yazında, özellikle çalışma ilişkileri yaklaşımında, bu alanda henüz çok fazla araştırma yapılmadığı saptanmıştır. Bu çalışmada sanal kaytarma kavramı tartışılmış ve TUSAŞ A.Ş.'deki çalışanlar ile Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim üyeleri ve memurları arasında hangi tür sanal kaytarma türünün geçerli ve dikkate değer olduğunu bulmak için uygulamalı bir araştırma yapılmıştır. Ayrıca, üniversite ortamında sanal kaytarma faaliyetlerinin çalışma ilişkilerini nasıl etkilediğinin ve çalışmada incelenen üniversite ortamı gibi örgütlerde sanal kaytarmayı kontrol eden politikaları geliştirecek uygulamaların belirlenmesi de önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma, Sapkın Örgütsel Davranışlar, İş İlişkisi.

JEL Kod: D23, J41, K31.

makale 2

ABSTRACT

Cyberloafing is employees' non-work related use of company provided e-mail and the internet while working (Lim, 2002). As access to the internet has become more common for employees, so has their propensity to use the internet for entertainment and other non-work purposes on the job (Blanchard and Henle, 2008). Though the internet has spurred numerous benefits in the workplace, including easy and fast access to information for work-related research, it has concurrently opened the door for employees to tap into non-work activities (Lim, 2005). Employers sometimes mistake employee eagerness to work hard of their desk as productivity for the company's benefit, when in fact this enthusiasm for loafing costs up to \$50 billion annually in wasted employee time and resources online (Aftab, 2003). Cyberloafing can also put the organization at risk if the employee engages in illegal activities online (e.g., downloading music) or creates a harassing environment through viewing or sending offensive material (Lichtash, 2004; Mills et al, 2001). Indeed, cyberloafing has posed a new type of deviance in the office environment. Although research on cyberloafing has been increasing, this topic is very new in Turkish literature. Not many research has been done in this area, especially labour relations approach has not been identified, in Turkish context. Within this paper the concept of cyberloafing will be discussed and also an empirical research will be conducted to the private sector employees who works in TUSAŞ and the university members and the civil servants who work in the Anadolu University to find out which particular cyberloafing form is valid and challenging. It is also important to find out how cyberloafing activities affect labour relations in the university conditions and the implications for policy development to regulate cyberloafing in the organizations. In this case the university conditions will be discussed.

Keywords: Cyberloafing, Deviant Organizational Behavior, Work Relation.

JEL Code: D23, J41, K31.

GİRİŞ

Son yıllarda televizyon ve haber bültenlerinde insanlarda panik ve korku oluşturacak sayıda canı sıkın veya kızgın çalışanların işten çıkarıldıkları yerlere gelerek patron ve yöneticilerinden intikam almak amacıyla silah doğrulttuklarını, hatta bunlardan bazılarının da silahlarını ateşlediklerine şahit olmaktadır. Bu tür saldırılar özellikle işten çıkarılmaların yoğun olarak gözlemlendiği ve ekonomik krizin kendini şiddetli biçimde gösterdiği ülkelerde giderek yaygınlaşmaktadır. Çalışma hayatında fiziksel saldırılar birçok haber kanalının ana temasını oluşturmakla beraber, bunlar Örgütsel Davranış bilimcileri tarafından ileri boyutta bir "saldırganlık" olarak nitelenmemekte ve "sapkın örgütsel davranışlar" olarak nitelendirilmektedir (Lee, 1998). Bu kavram çalışanlarca kasıtlı olarak yapılan, örgütün normlarına veya toplumun resmi

kurallarına karşı gelme ve sonucunda olumsuz bir takım tutumlara ulaşma biçimindeki davranışları içermektedir. Şimdiye kadar açıklamaya çalıştığımız işyeri saldırganlığı, sapkın örgütsel davranışlara örnek oluşturan tiplerden birisidir. Bu tür davranışların daha yaygın ancak daha az çarpıcı olan bir biçimi medeniyetsizlik (incivility) olarak tanımlayabileceğimiz bir türdür. Medeni olmayan, kibarlık veya nezaket dışı davranışlar denilince aklımıza başkalarını dikkate almayan, kaba, olumsuz davranışlar gelmektedir. Bir başka deyimle birlikte çalıştığı arkadaşlarına kaba davranan insanların bu tür davranışlarına da sapkın örgütsel davranış denilmektedir (Greenberg, 2005). Örgütsel Davranış bilimcileri de bu tür davranışların işyerinde azaltılması için çaba gösteren kişilerdir. Çünkü bu tür davranışlar hem örgüt içindeki olumlu

havayı bozan, insanları rahatsız eden, tedirginlik yaratan, hem duygusal hem de finansal açıdan maliyetleri olan davranışlardır. İşyerlerinde ortaya çıkan bu tür şiddet içeren davranışların yıllık maliyetinin 4,2 milyon dolar, işçiler arasındaki hırsızlığın maliyetinin yıllık tutarının ise 40-120 milyon dolar olduğu tahmin edilmektedir (Hammond, 2005; Demirel ve Seçkin, 2009).

Örgütlerde üretkenlik karşıtı davranışlar olarak da ifade edilen bu tür davranışlar, örgüte veya örgüt çalışanlarına zarar vermeye yöneliktir ve çalışanların başkalarından intikam alma duygusundan beslenmektedir (Jones, 2004). Örgüt üyeleri tarafından planlı ve bilinçli bir şekilde gerçekleştirilen bu davranışlar, örgütün işleyişine, amaç ve hedeflerine, verimlilik ve etkinliğine de zarar vermektedir (Demirel ve Seçkin, 2009).

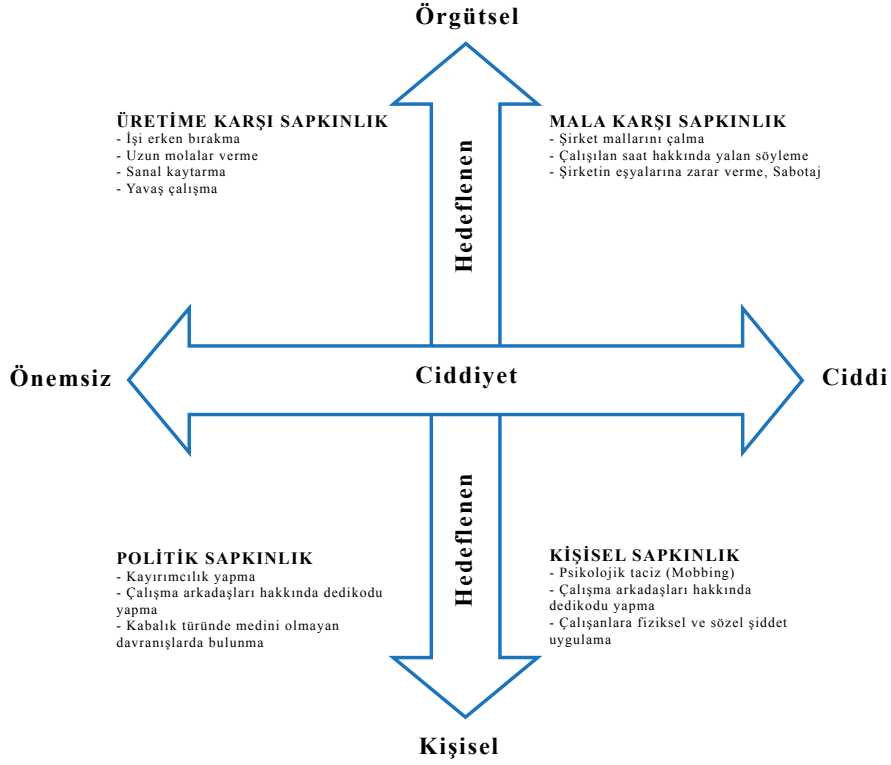
1. Sapkın Davranış Türleri

Örgüt içinde sapkın olarak nitelenebilecek davranışlar iki boyutta kategorize edilmektedir (Bennett ve Robinson, 2000). Birinci kategori, sonuçlarının ciddiyeti açısındandır. Bunlar arasında çalışanın bir iş arkadaşına saldırması, iş arkadaşını yaralaması, işyerine zarar vermesi, hırsızlık, iş aletlerini bozması gibi davranışlar gelmektedir. Aşağıdaki Şekil 1'de bunlar sağ tarafta yer alan davranışlardır. Diyagramın sol tarafında yer alan davranışlar ise, daha yaygın ancak sonuçları itibarıyla çok da tehlikeli olmayan ancak sapkın olarak nitelendirilebilecek davranışlardır. Bunlar arasında başkaları hakkında dedikodu yapma, işyeri hakkında yalan söyleme, yanlış bilgi yayma, başkalarını suçlama ve benzer davranışlar yer almaktadır.

Bilim adamları sapkın örgütsel davranışları ikinci kategori olarak da niyetlenen hedef biçiminde sınıflandırmaktadır. Sapkın örgütsel davranışlara bu boyuttan baktığımız zaman bunların bireye ve örgüte yönelik olarak ikiye ayrıldığını görmekteyiz. Bireye yönelik sapkın davranışlar olarak örneğin, çalıştığı işyeri patronuna veya iş arkadaşlarına yönelik olarak yapılan davranışlar yer alır. Örneğin bir iş arkadaşına sözlü olarak hakaret etme gibi. Örgütün kendine yönelik

olarak yapılan sapkın davranışlar ise, örgüte zarar vermek biçimindedir. Örneğin, şirketin kullandığı aletlere zarar verme, sabotaj yapma gibi. Bu iki boyutu birleştirdiğimiz zaman sapkın davranışları dört kategoriye ayırmış olmaktadır (Bkz. Şekil 1). Bunlar; üretime karşı olan sapkın davranışlar (production deviance), politik sapkın davranışlar (political deviance), mala karşı işlenen sapkın davranışlar (property deviance), bireysel saldırganlık (personal aggression) olmak üzere sınıflandırılmaktadır. Robinson ve Bennett'in bu sınıflandırmasında ciddiyet boyutunda daha az önemli ve daha çok önemli olarak sapkın davranışlar sınıflandırılırken, hedef boyutunda ise birey ve örgüt boyutlarını görmekteyiz. Şeklin sol tarafında yer alan ve geniş kapsamlı olarak ifade edilen ve örgüte yönelik olarak gerçekleştirilen davranışlar arasında uzun dinlenme molları almak, işten erken ayrılmak ve sanal kaytarma olarak ifade edebileceğimiz işi yaparken başka işlerle meşgul olup özellikle bilgisayarda internete girme, başka siteleri ziyaret etme gibi davranışlar ifade edilmektedir. Bunlar ciddiyet boyutunda daha az zararlı ve önemsiz olan davranışlardır. Kişiyeye yönelik, hedefi birey olan ve yine daha az ciddiyet taşıyan sapkın davranışlar ise politik sapkın davranışlar olarak sınıflandırılmaktadır. Bunlar arasında ise, bilerek bir başkasını kayırma, kollama, başkaları hakkında dedikodu yapma ve medeni olmayan veya kabalık olarak nitelendirilebilecek davranışlar yer almaktadır. Örgütsel boyutta ve ciddiyet açısından daha önemli olarak yapılan sınıflandırmada mala karşı işlenen sapkınlıklar yer almaktadır. Bu tür sapkın davranışlar olarak yukarıda da açıkladığımız gibi şirketin malını çalma, sabote etme, çalışılan saat hakkında yalan söyleme, hatta rüşvet alma gibi ciddi boyutta ve örgüte yönelik davranışlar görülmektedir. Kişiyeye yönelik ve yine ciddiyet açısından önemli boyutta yer alan sapkın davranışlar olarak da, psikolojik taciz (mobbing-bezdiri), çalıştığı iş arkadaşlarının mal veya parasını çalma, bir başka kişiye sözlü veya fiziksel şiddet kullanma gibi davranışları görmekteyiz (Greenberg, 2005).

makale 2



Şekil 1. Sapkın Örgütsel Davranışlar Sınıflandırması

Kaynak: Bennett, R.Y. ve S.L. Robinson, "The Development of a Measure of Workplace Deviance", *Journal of Applied Psychology*, Vol.85, 2000, S.349-360, Robinson, S.L., and Bennett, R.Y. "A Typology of Deviant Work Place Behavior: a Multidimensional Scaling Study", *Academy of Management Journal*, 38(2), 1995, p.p. 555-572, Greenberg, J., *Managing Behavior in Organizations*, Pearson, Prentice Hall, 2005, s.240'dan uyarlanmıştır.

Görüldüğü gibi Robinson ve Bennett'in geliştirdiği bu sınıflama, farklı örgütsel davranış alanlarından daha önce birbiri ile ilişkilendirilmemiş birçok davranışı birleştirme çabasıdır. Örneğin çalışanların sapkın davranışlarını genellikle örgüte yönelik sabotaj ve hırsızlık gibi davranışlara yansıtırken; işyerinde ayrımcılık ve psikolojik taciz gibi konular arasında da ilişki kurma gereğini ortaya koymaktadır. Böylece, birbirleriyle ilişkilendirilemeyen olaylar arasında da bir köprü kurulmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995).

Bennet ve Robinson'un 2000 yılında *Journal of Applied Psychology*'de yayınladıkları ma-

kalelerinde ise hangi bireylerin sapkın örgütsel davranışlarda bulunduğunu değerlendiren bir öz raporlama aracı geliştirmişlerdir (Bennet ve Robinson 2000; Seçer ve Seçer, 2009). Burada örgüte karşı sapkınlığı ölçen oniki maddelik ve kişiler arası sapkınlığı ölçen yedi maddelik ölçekler hazırlanmıştır.

Bu makalede sapkın örgütsel davranışlar arasında örgüte yönelik olarak ortaya çıkan ve giderek de yaygınlık gösteren "sanal kaytarma" (cyberloafing) türü sapkın davranışları biraz daha yakından bakarak incelemeye çalışacağız.

2. Sanal Kaytarma (Cyberloafing)

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gerek günlük yaşamda, gerekse de çalışma yaşamında yoğun bir biçimde kullanımı sonucunda çalışanların işten kaytarmak amacıyla zamanını boşa geçirmek veya kendi amaçları doğrultusunda internet, Facebook ve kişisel e-maillerini kullanmaları ile ortaya çıkan yeni bir kavram siber kaytarma veya sanal kaytarma olarak adlandırılmaktadır (Lim, 2002). Günümüz yöneticileri çalışanların kişisel e-maillerini açmalarını, oku-

makale 2

malarını, başkalarına e-mail göndermelerini, çalışma zamanlarını yanlış veya kötüye kullanmalarını şirketin kaynaklarının kötüye kullanımı olarak değerlendirip bunu sanal kaytarma şeklinde yorumlamaktadırlar. Özellikle internet teknolojisinin bilgiye ulaşma ve iletişime getirdiği kolaylıklar bu yönde ciddi bir gelişim sağlarken, aynı zamanda da çalışanlara iş yaşamının getirdiği streslerden bir yönüyle biraz rahatlama da getirmektedir. İşte bu teknoloji kullanımı çalışanlar için bir kaytarma veya işten uzaklaşma yolu yaratmaktadır. Esasında iş hayatının veya fabrika yaşamının ilk kurulduğu günden beri insanlar yaptıkları işlerden onun yaratmış olduğu sıkıntılardan kurtulmak için çeşitli kaytarma yollarını her dönemde bulmuşlardır. Üretim hattında, zamana karşı çalışan işçiler zaman zaman üretim hattına sabotajlar düzenleyerek veya bozarak kendilerine zaman yaratmışlar böylece birazcık olsun işlerinden kaytarmaya çalışmışlardır. Ancak, çağımızdaki internet ve e-mail çalışanlara ve bu teknolojiyi kullananlara her zamankinden daha fazla bir sanal kaytarma fırsatı yaratmaktadır. İşte çalışanların çalıştığı şirketin e-mail veya internet olanaklarını kişisel amaçlı kullanımları bu insanların sanal kaytarma yaptıkları biçiminde yorumlanmakta veya adlandırılmaktadır (Bidioli ve Eedes, 2001).

Amerika'da yaklaşık 40 milyon insan internet ve e-mail yoluyla bu imkanları kullanmakta ve bu tür çalışanlara "online çalışan" veya "online işçi" denilmektedir (Greenberg, 2005). Aynı şekilde Websense.com şirketinin 2006 yılında Amerika'da yaptığı bir araştırmada bir Amerikan çalışanın çalıştığı zamanının yaklaşık %24'ünü sanal kaytarma yaparak geçirdiği saptanmıştır (<http://www.siop.org/Media/News/loafing.aspx>). Aynı şekilde istatistiksel çalışmalar online çalışanların, online olarak yaptıkları işlerin, işleriyle ilgili olmadığını ortaya koymaktadır. Örneğin;

- MSNBC araştırmasına göre bütün çalışanların beşte birinin çalışmaları sırasında porno sitelerine girdikleri saptanmıştır.
- Aynı şekilde Society of Financial Service Professionals yaptığı bir çalışmada çalışanların üçte birinin çalışma sırasında bilgisayar oyunlarını oynadıklarını saptamıştır.

- Özel bir Vakıf şirketinin yaptığı bir araştırmada ise şirket çalışanlarının %83'ünün şirketin internetini kişisel e-mailleri için kullandıkları bulunmuştur (Greenberg, 2005).

Bu ve diğer biçimlerdeki sanal kaytarmalar özel veya kamudaki örgütlerde milyonlarca dolarlık bir maliyete yol açmaktadır. Bir yıl içerisinde 40.000 dolar kazanan bir çalışan, çalışma süresinin bir saatini internet üzerinde harcayarak şirketine 5.000 dolar zarar vermektedir (Greenberg, 2005).

Görüldüğü gibi hem üretim hem de maliyet kayıpları nedeniyle sanal kaytarma yöneticilerin yakinen ilgilerini çekmektedir. Bu nedenle yöneticiler her hangi bir biçimde online çalışanları gözlem altında tutma veya yaptıkları işlemleri bir süzgeçten geçirme veya filtreleme çabalarına girmişlerdir. Ancak, Amerika'da yapılan çalışmalarda bu tür bir gözlemin çok da yaygın olmadığı daha seyrek olarak yapıldığı bulunmuştur. Hatta yapılan araştırmalarda sanal kaytarmada bulunan online çalışanların %38'inin daha önce de sanal kaytarma yaptıklarından şüphelenilen insanlardan oluştuğu saptanmıştır. Bu nedenle sanal kaytarma olgusu örgüt açısından bir sorun olmakla beraber bu konuda yapılabilecek şeyler de çok sınırlı olabilmektedir (Greenberg, 2005). Her ne kadar Greenberg'in de kitabında belirttiği gibi bazı yazılım programları ile çalışanları gözleyebilme imkanı doğsa da (Websense gibi) ve bu ürünler giderek yaygınlık kazansa da, bu teknoloji her derde deva bir şey değildir. Buna ilişkin olarak ortaya çıkan sorunlardan bir kısmı teknoloji kökenli iken, büyük çoğunluğu ise sosyo-psikolojik nedenlerden kaynaklanmaktadır. Online çalışanlar bu tür bir gözlemlemeyi reddederek kendi özel alanlarına yapılan bir müdahale olarak görmekte ve anayasal özgürlük haklarına ve adalet ilkelerine aykırı bulmaktadırlar. Hatta Amerika'da olan çalışmalarda Federal mahkemeler çalışanları haklı çıkaran kararlar da almışlardır. Her ne kadar buna karşı olan bazı kararlar da olsa, sonuçta çalışanların e-maillerinin yöneticilerce gözlemlenmesine mahkemelerce karşı çıkılmakta hatta belirli internet sitelerine giriş kontrol amacıyla gözlemlenebilmektedir (Greenberg, 2005).

makale 2

Hemen belirtelim ki, bazı sanal kayıtlar çalışma yaşamına zarar vermemektedir. Özellikle uzun süreli olmayanlar (CNN Haber bültenindeki haberlere bakmak ve kişisel maillere bakmak gibi). Ancak diğer bazı sanal kayıtlar ise hem zaman alıcı olması hem de üretkenliği düşürmesi açısından işletmelere zarar vermektedir. Örneğin, online alışveriş veya uygun olmayan bir davranış biçimi olarak online kumar oynama veya bilgisayardan müzik indirme gibi kayıtlar örgüte hukuki boyutta da zarar verebilmektedir (Blanchard ve Henle, 2007).

3. Sanal Kayıt Tipolojileri

Sanal kayıt konusunda araştırmacılar, bu kavramın hükmedici bir niteliğe sahip olduğunu ve örgütü hukuki normlarla veya mahkemelerle karşı karşıya bırakabileceğini ifade etmektedirler. Bazı araştırmacılar ise bu görüşü paylaşmamakta, sanal kayıtların kötü ve uygun olmayan bir davranış biçimi olmadığını öne sürmektedirler. Bunlara göre, internetin çalışanlara verdiği olanaklar ile yeni bir açılım sağlanmakta böylece, iş yaşamında daha yaratıcı, esnek ve öğrenmeyi kolaylaştıran bir ortam yaratılmaktadır (Anandrajan, vd., 2004; Block, 2001; Greenfield ve Davis, 2002; Stanton, 2002). Bu araştırmacılar sanal kayıtların örneğin e-mail göndermenin veya almanın tıpkı iş ortamında telefonla konuşmak gibi bir olay olduğunu bu nedenle de çalışanları bir ölçüde rahatlattığını, iş ortamından uzaklaştırdığını öne sürmektedirler. Böylece, özetleyecek olursak karşımıza ikili bir durum çıkmaktadır. Bir kısım araştırmacı sanal kayıtların işverenlere zarar verdiğini, örgüte zararlı etkileri olduğunu savunmakta; diğer bir grup ise aksine çalışanların verimliliklerini arttırdığını vurgulamaktadır (Blanchard ve Henle, 2007).

Bu durumda karşımıza farklı sanal kayıt biçimleri veya tipleri ortaya çıkmaktadır. Örneğin, bir kişinin çalışma ortamında e-maillerine bakması veya e-mail göndermesi, bir başka kişinin iş ortamında porno sitelerine girmesinden veya internette kumar oynamasından farklı bir durumu ifade etmektedir. Anandrajan ve arkadaşları bu durumda işverenlerin ve yöneticilerin farklılıklar gösteren üç tür sanal kayıt ile karşı karşıya geldiklerini veya üç tür sanal kay-

tarma olduğunu ifade etmektedirler (Anandrajan vd., 2004). Bunlar;

1. Zarar verici veya bozucu sanal kayıt (Disruptive Cyberloafing)
2. Yaratıcı ve boş zamanları doldurucu sanal kayıt (Recreational Cyberloafing)
3. Öğretici sanal kayıt (Personal Learning Cyberloafing)

Birinci tür bozucu veya zarar verici sanal kayıta yetişkin sitelerine girme ve online oyunlar örnek verilirken, ikinci tür sanal kayıt olan boş zaman aktivitelerine ise online alışveriş ve amaçsız olarak internette dolaşma örnek verilmekte ve son öğretici sanal kayıta ise kişisel gruplara üye olma, tartışma gruplarına katılma ve örgüt hakkında internet üzerinde bilgi toplama gibi etkinlikler gösterilmektedir (Anandrajan vd, 2004). Bu ayırım genelde araştırmaya katılanların sanal kayıta ilişkin algılamalarının uygunluğuna göre yapılmış olup, onların gerçek davranışlarını yansıtmamaktadır.

Bu araştırmada sanal kayıtların farklı biçimlerinin tanımlanması ve incelenmesi gerektiğine inanmaktayız. Bu nedenle ilk olarak örgütler açısından sanal kayıtların ne olduğunu, tiplerinin ve ne sıklıkla ortaya çıktığının incelenmesi gerekir. İkinci olarak ise, sanal kayıt tiplerini ayrı biçimde incelemek, bu tür davranışlara neden olan faktörleri görmek ve uygun politikalar geliştirerek veya uygulayarak bunları yönetmek veya azaltmak durumundayız (Blanchard ve Henle, 2008).

Daha önceki araştırmacılar, örneğin Lim, 2002, sanal kayıtları bir üretim sapıklığı olarak ifade etmektedir. Buna göre sanal kayıt üretim karşıtı bir davranıştır ve çalışanların iş performanslarını etkileyerek onları düşürmektedir. Yukarıda da değindiğimiz gibi Robinson ve Bennett, yapmış oldukları tipolojide örgütsel sapkın davranışları iki boyuta indirgemekte, ciddiye boyutunda önemsiz ve daha önemli (major ve minor) ve hedef boyutunda ise kişiye ve örgüte olmak üzere ikiye ayırmaktaydı. Burada sanal kayıt bir üretim sapıklığı olarak ele alınmakta ve örgüt odaklı bir davranış olarak nitelenip, önemsiz (minor), (örneğin, kişinin

makale 2

e-maillerini kontrol etmesi) ve önemli (major), (örneğin bilgisayardan illegal olarak müzik indirme, kumar oynama gibi) iki türden oluştuğu ifade edilmektedir (Robinson ve Bennett, 1995). Buna göre çalışanlar iki tür sanal kaytarma ile karşı karşıyadırlar. Bunlar önemsiz (minor) ve önemli (major) sanal kaytarma biçimleridir. Önemsiz sanal kaytarmada e-mail teknolojinin ve internetin yaygın bir biçimde kullanım alanları sıralanmaktadır. Örneğin, yukarıda da belirtildiği gibi e-mail almak veya göndermek, haber kanallarına girip haber indirmek, spor ve finans sitelerine girmek ve bunları okumak gibi aktiviteler ifade edilmektedir. Burada önemsiz sanal kaytarma bir ölçüde tolere edilebilen ve tamamen uygun bir iş davranışı olarak nitelendirilmemektedir. Yine de içinde çalışma yaşamına uygun olmayan sapkın olarak nitelendirilecek noktalar da mevcuttur. Çünkü, bu tür aktiviteler örgütün verimliliğini etkileyebilecek ve onu düşürebilecek nitelikte olabilir.

İkinci tip olarak ifade edeceğimiz sanal kaytarma biçimi ise önemli (major) olarak sınıflandırdığımız davranışlardır. Bu tür davranışlar hem bireye hem de örgüte zarar veren, örgütü kanunlarla karşı karşıya getiren sanal kaytarmalardır. Bunlara örnek olarak, kumar, kanunsuz müzik indirme, porno sitelerine girme gibi etkinlikler yer almaktadır (Case ve Young, 2002). Bunların sonuçlarından örgütler olumsuz olarak etkilenmekte ve hukuki uygulamalarla karşılaşabilmektedirler. Önemsiz sanal kaytarma aktivitelerinde bulunan çalışanlar bundan dolayı uygun olmayan veya sapkın bir davranışta bulduklarına inanmamaktadırlar. Hâlbuki önemli sanal kaytarma aktivitelerinde bulunanlar ise bunun sapkın bir davranış olduğunun bilincinde ve affedilecek veya göz yumulacak bir davranış olmadığına farkındadırlar. Bu araştırmadaki sanal kaytarma ayrımında bu tür bir tipoloji örnek alınarak kullanılacaktır.

4. Metodoloji

Bu çalışmada, çalışanların çalışma hayatında bilgisayar ve iletişim teknolojilerini hangi amaç ve sıklıkla kullandıklarını saptamak amacıyla hazırlanan anket formu, Eskişehir ili sınırları içerisindeki biri özel sektör (TUSAŞ) diğeri kamu sektörü olmak üzere (Anadolu Üniversitesi) iki sek-

törde uygulanmıştır. TUSAŞ, dünya genelinde uçak (jet) motorlarının parçasını üreten bir özel sektör kuruluşudur. Anadolu Üniversitesi ise 1958 yılında kurulan bir kamu üniversitesidir. Anadolu Üniversitesi'nde anket sadece İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Eğitim Fakültesi idari ve akademik personeline uygulanmıştır.

Anket, kamu ve özel sektör olmak üzere, toplam 183 kişiye uygulanmıştır. 183 kişinin, %24 (44 kişi)'ü özel sektör çalışanı, %76 (139 kişi)'sı ise kamu sektörü (öğretim üyesi, öğretim elemanı ve sekreter) oluşturmaktadır. Gerek örnekleme oluşturan evrenlerin büyüklükleri, gerekse istihdamın sektörel dağılımlarının araştırma sorusu üzerine etkisinin olmaması konuları gözetildiğinde, örneklemin sektörel dağılımının %24'ünün özel ve %76'sının kamu sektöründe olması bir sorun doğurmamaktadır. Amaç doğru ve güvenilir bilgi edinmek olduğundan, özel sektörden bilgi toplanmasının güçlüğü de göz önüne alındığında, bu araştırmanın söz konusu bilgiyi karşıladığı düşüncesindeyiz. Konunun ülkemiz işletmelerinde yeni ve işlenilmemiş olması nedeniyle amaç daha farklı sektörlerden de veri elde etmek olmasına rağmen, maalesef bazı işletmelere uygulama yapabilmek işletme politikaları nedeniyle gerçekleşmemiştir. Ancak, ileride yapılabilecek araştırmalarda bu tip bilgiye olan ihtiyaç giderek bir zorunluluk haline gelecektir. Bu sebeplerle, örneklemin sektörel dağılımını eşitlemeye dönük özel bir çabaya ihtiyaç duyulmamıştır.

Araştırmada, katılımcıların anketi gönüllü olarak doldurmasına dikkat edilmiştir. Analizde en yüksek ve en düşük ortalama değer 1,00 ve 5,00 olarak belirlenmiştir. Kabul edilen anlamlılık değeri ise $\alpha = 0,05$ 'dir. Bu araştırmada kullanılan anketin alfa değeri ise 0,86 ile 0,88 aralığındadır (Tablo 2). Çalışmada t-testi ve Tek Yönlü Anova Analizi uygulanarak analiz yapılmıştır.

Cinsiyet ve yaş gruplarına göre katılımcıların %45,1'ini kadınlar ve %54,9'unu ise erkekler oluştururken; %36,3'ü 35 yaş ve altı bireylerden ve %63,7'si ise 36 yaş ve üzerindeki bireylerden oluşmaktadır. Aynı şekilde Tablo 1'e göre, katılımcıların %33,5'i lisans eğitimine sahipken; lisansüstü eğitime sahip olanların oranı ise %55,5'dir.

makale 2

Demografik Özellikler	Sıklıklar	%
Cinsiyet		
Kadın	82	45.1
Erkek	100	54.9
Toplam	182	100.0
Yaş		
35 yaş ve altı	66	36.3
36 yaş ve üstü	116	63.7
Toplam	182	100.0
Eğitim		
Orta öğretim ve altı eğitim	20	11.0
Lisans eğitimi	61	33.5
Lisansüstü eğitim	101	55.5
Toplam	182	100.0
İşyeri statüsü		
Özel sektör çalışanı	54	32.3
Öğretim üyesi	63	37.7
Öğretim elemanı/Sekreter	50	29.9
Toplam	167	100.0
Bağlı kanun		
2547 s. Kanun	90	52.0
657 s. Kanun	45	26.0
4857 s. Kanun	38	22.0
Toplam	173	100.0

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Bilgisayar Etkinlikleri	Cronbach Alpha	Mean	SD
İş dışı haberleşme için kişisel amaçlı e-posta kullanımı	0,86	3,27	1,324
İnternette akademik amaçlı tarama	0,88	3,54	1,45
İnternette akademik amaçlı dolaşma	0,88	3,17	1,191
İnternet üzerinden gazete veya haber sitelerini dolaşma	0,86	3,49	1,129
İnternet üzerinden alışveriş veya e-ticaret yapma	0,86	2,01	1,125
İnternet üzerinden bankacılık işlemi yapma	0,87	3,02	1,451
İnternet üzerinden tatil için yer ayırtma	0,86	1,93	1,151
İnternet üzerinden iş arama	0,87	1,24	0,725
İnternette müzik, film yada video indirmek	0,86	1,74	1,013
İnternette yazılı görüşme (chat)	0,87	1,77	1,046
İnternet üzerinden açılan forumlara katılma	0,87	1,55	0,848
İnternette yetişkin sitelerinde dolaşma	0,87	1,33	0,691
Bilgisayarda eğlence amaçlı oyun oynama	0,87	1,40	0,764
Bilgisayarda kazanç amaçlı oyun oynama	0,88	1,09	0,507
Sosyal içerikli ağlara katılmak (facebook, twitter vb.)	0,86	2,14	1,285

Tablo 2. Güvenirlilik Analizi, Katılımcıların Cevaplarının Ortalama ve Standart Sapması

*Cronbach Alphas=0,88.

4.1. Araştırma Soruları ve Hipotezler

Bu çalışmanın amacı, kamu ve özel sektör organizasyonlarında bulunan sanal kayıtma türlerini belirlemek ve bunların neden ve hangi sıklıkla kullanıldığını tespit ederek ve farklılıklarını açıklamaktır. Bu kapsamda çalışmada belirlenen hipotezler;

AS1. Çalışanlar, çalışma saatleri içerisinde ciddi sanal kayıtma faaliyetlerinden çok, önemsiz sanal kayıtma faaliyetleri içerisinde bulunmaktadır.

AS2. Kadınlar ve erkekler farklı sanal kayıtma aktiviteleri yapmaktadır.

AS3. Yaşa göre farklı sanal kayıtma faaliyetleri bulunmaktadır.

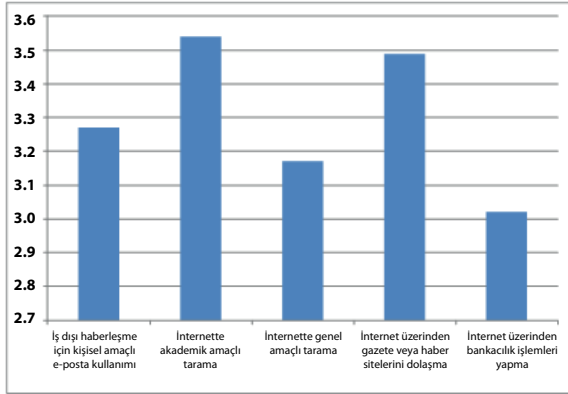
AS4. Eğitim düzeyine göre farklı sanal kayıtma faaliyetleri bulunmaktadır.

AS5. İşyerindeki statüye göre farklı sanal kayıtma faaliyetleri bulunmaktadır.

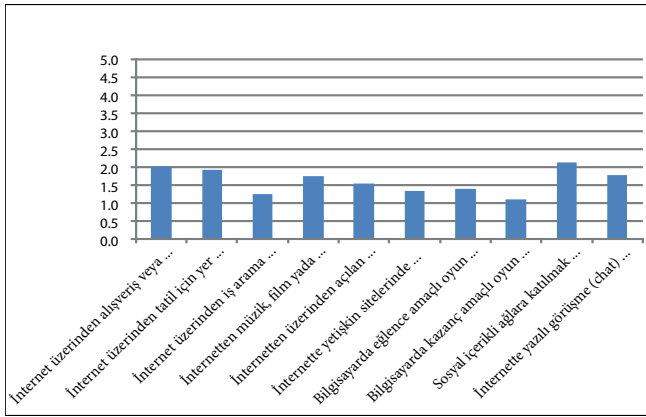
4.2. Analiz Sonuçları

Bu çalışmada, katılımcıların akademik amaçlı internet kullanma oranı oldukça yüksektir (M=3,54), ikinci en yüksek internet kullanım amacı ise (M=3,49) gazete ve haber sitelerinin taranmasıdır. İnterneti kullanımın üçüncü en yüksek amacını ise iş dışı haberleşme için kişisel amaçlı e-posta kullanımı (M=3,27) ve dördüncü olarak da genel amaçlı dolaşma (M=3,17) oluşturmaktadır (bkz. Şekil 2). Bu sonuçlara göre, katılımcıların büyük çoğunluğunun çalışma saatleri içerisinde önemsiz sanal kayıtma faaliyetleri içerisinde olduklarını söylemek mümkündür (Tablo 2). Diğer bir deyişle katılımcıların interneti temel kullanım amacı, akademik amaçlı tarama, gazete ve haber sitelerini tarama, kişisel amaçlı e-posta kullanımı ve genel amaçlı dolaşmadır. Diğer yandan, ciddi sanal kayıtma faaliyetleri içerisinde bulunanlar ise daha çok Facebook ve Twitter gibi sosyal içerikli ağlara katılmaktadır (M=2,14). Çalışma saatleri içerisinde en az yapılan sanal kayıtma faaliyetini ise bilgisayarda kazanç amaçlı oyun oynama (M=1,09) oluşturmaktadır (bkz. Şekil 3).

makale 2



Şekil 2. Önemsiz Sanal Kaytarma Ortalamaları



Şekil 3. Ciddi Sanal Kaytarma Ortalamaları

Cinsiyet, yaş, eğitim, ve işyeri statüsü gibi bazı sosyo-demografik değişkenlerin sanal kaytarma üzerindeki etkilerini ölçebilmek için T-testi ve Tek Yönlü ANOVA uygulanmıştır.

Bilgisayar Etkinliği	t-değeri	P.	Kadın Ort.	Erkek Ort.
İnternette yazılı görüşme (chat)	2,832	0,005	2,21	1,74

Tablo 3. Cinsiyete Göre Sanal Kaytarma

*T-testi ve Tek Yönlü ANOVA için kabul edilen anlamlılık düzeyi $\alpha=0,05$.

Tablo 3'e göre, yazılı görüşme amacıyla internet kullanımında cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p=0,005$). Anket sonuçlarına göre, kadınlar çalışma saatleri içerisinde erkeklerden daha fazla yazılı görüşme (chat) yapmaktadır (Tablo 3).

Buna ilave olarak, analiz sonuçları çalışma saatlerinde sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunmada yaşa ve medeni duruma göre farklılık bulunmadığını göstermektedir.

Bilgisayar Etkinliği	F-değeri	p.
İş dışı haberleşme için kişisel amaçlı e-mail kullanımı	13,184	0,000
İnternette akademik amaçlı tarama	70,010	0,000
İnternette genel amaçlı dolaşma	3,179	0,004
İnternet üzerinden alışveriş veya e-ticaret yapma	7,451	0,001
İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapma	10,871	0,000
İnternet üzerinden tatil için yer ayırtma	9,002	0,000

Tablo 4. Eğitime Göre Sanal Kaytarma

*T-testi ve Tek Yönlü ANOVA için kabul edilen anlamlılık düzeyi $\alpha=0,05$.

Analiz sonuçları, sanal kaytarma faaliyetlerinde eğitim düzeyine göre farklılıklar olduğunu göstermektedir. Buna göre, iş dışı haberleşme için kişisel amaçlı e-mail kullanımında ($p=0,000$), akademik amaçlı taramada ($p=0,000$), genel amaçlı dolaşmada ($p=0,004$), alışveriş ve e-ticaret yapmada ($p=0,001$), bankacılık işlemleri yapmada ($p=0,000$) ve tatil için yer ayırtmada ($p=0,000$) eğitim düzeyine göre farklılıklar bulunmaktadır (Tablo 4).

Örneğin, orta öğretim ve altı eğitim düzeyine sahip olanlar ($MD= -0,775$) ve lisans eğitimine sahip olanlar ($MD= -0,936$), çalışma saatleri içerisinde kişisel amaçlı e-posta kullanımını lisansüs-

makale 2

tü eğitime sahip olanlardan daha az yapmaktadır. Benzer şekilde, orta eğitim ve altı eğitime sahip olanlar (MD= -2,642) ile lisans eğitime sahip olanlar (MD= -1,869) akademik amaçlı tarama için interneti lisansüstü eğitime sahip olanlardan daha az kullanmaktadır. Elde edilen bir diğer önemli sonuç ise, lisansüstü eğitime sahip olanların çalışma saatleri içerisinde internette genel amaçlı dolaşımı lisans eğitime sahip olanlardan (MD= 0,454) daha fazla yaptıklarıdır. Ayrıca orta öğretim ve altı eğitime sahip olanlar (MD= -0,984), lisansüstü eğitime sahip olanlardan daha az internet üzerinden alışveriş ve e-ticaret yapmaktadır.

Eğitim düzeyine göre değişiklik gösteren bir diğer sanal kaytarma faaliyeti ise internet üzerinden bankacılık işlemi yapmaktır. Analize göre, orta öğretim ve altı eğitim düzeyine sahip olanlar hem lisans eğitime (MD= -1,028) hem de lisansüstü eğitime (MD= -1,591) sahip olanlardan daha az çalışma saatleri içerisinde internet üzerinden bankacılık işlemi yapmaktadır. Son bir farklılık ise internet üzerinden tatil için yer ayırma faaliyetinde bulunmaktır. Buna göre orta öğretim ve altı eğitime sahip olanlar (MD= -0,830), lisansüstü eğitime sahip olanlardan daha az internet üzerinden tatil için yer ayırmaktadır.

Sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunma işyeri statüsüne göre değişiklik göstermektedir. Buna göre, çalışma saatleri içerisinde, kişisel amaçlı e-posta kullanımı ((p=0,000), akademik amaçlı tarama (p=0,000), genel amaçlı dolaşma (p=0,000), gazete veya haber sitelerini tarama (p=0,002), internet üzerinden alışveriş ve e-ticaret yapma (p=0,000), yazılı görüşme (p=0,000) ve Facebook ve Twitter gibi sosyal içerikli ağlara katılma (p=0,000) işyeri statüsüne göre farklılık göstermektedir (Tablo 5).

Örneğin, öğretim üyesi (MD= 0,845), öğretim elemanı/sekreter (MD=1,039), çalışma saatleri içerisinde özel sektör çalışanlarından daha fazla iş dışı haberleşme için kişisel amaçlı e-posta kullanmaktadır. Benzer bir durum internet üzerinden akademik amaçlı tarama yapma faaliyeti için de geçerlidir. Özel sektör çalışanları, öğretim üyesi (MD= -2,153) ve öğretim elemanı/sekreter (MD= -1,554)'den daha az çalışma saatleri içerisinde internet üzerinden akademik amaçlı tarama yapmaktadır. Benzer şekilde özel sektör çalışanları internette genel amaçlı dolaşmayı öğretim elemanı/sekreter (MD= -0,926)'den daha az çalışma saatleri içerisinde yapmaktadır. Ayrıca öğretim üyeleri de, öğretim elemanı/sekreterden (MD= -0,322) daha az internette genel amaçlı dolaşmaktadır.

İşyeri statüsüne göre değişiklik gösteren bir diğer faaliyet ise, çalışma saatleri içerisinde internet üzerinden gazete veya haber sitelerini taramaktır. Özel sektör çalışanları, hem öğretim üyeleri (MD= -0,542) hem de öğretim elemanı/sekreterden (MD= -0,712) daha az internet üzerinden gazete ve haber sitelerini taramaktadır. Benzer bir sonucu internet üzerinden alışveriş ve e-ticaret yapma faaliyeti için de söylemek mümkündür. Buna göre, özel sektör çalışanları, hem öğretim üyelerinden (MD= -0,590) hem de öğretim elemanı/sekreterden (MD= -0,875) daha az bu amaçla çalışma saatleri içerisinde internet kullanmaktadır. Bir başka ifadeyle, öğretim üyeleri, özel sektör çalışanlarından (MD= 0,590) daha fazla çalışma saatleri içerisinde internet üzerinden alışveriş ve e-ticaret yapmaktadır.

Bilgisayar Etkinliği	F-değeri	p.
İş dışı haberleşme için kişisel amaçlı e-mail kullanımı	12,086	0,000
İnternette akademik amaçlı tarama	49,725	0,000
İnternette genel amaçlı dolaşma	8,788	0,000
İnternet üzerinden gazete veya haber sitelerini tarama	6,379	0,002
İnternet üzerinden alışveriş veya e-ticaret yapma	9,179	0,000
İnternette yazılı görüşme (chat)	8,734	0,000
Sosyal içerikli ağlara katılmak (facebook, twitter vb.)	8,398	0,000

Tablo5. Statüye Göre Sanal Kaytarma

*T-testi ve Tek Yönlü ANOVA için kabul edilen anlamlılık düzeyi $\alpha=0,05$.

makale 2

Elde edilen diğer sonuçlar ise; öğretim elemanı/sekreterlerin, hem özel sektör çalışanlarından (MD= 0,745) hem de öğretim üyelerinden (MD= 0,770) daha fazla internet üzerinden yazılı görüşme (chat) yaptıkları ve yine öğretim elemanı/sekreterlerin, özel sektör çalışanlarından (MD= 1,034) daha fazla facebook ve twitter gibi sosyal ağlara katıldıklarıdır.

Bilgisayar Etkinliği	F-değeri	p.
İş dışı haberleşme için kişisel amaçlı e-mail kullanımı	16,181	0,000
İnternette akademik amaçlı tarama	86,483	0,000
İnternette genel amaçlı dolaşma	6,046	0,003
İnternet üzerinden alışveriş veya e-ticaret yapma	9,109	0,000
İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapma	4,744	0,010
İnternet üzerinden tatil için yer ayırtma	3,833	0,024
Bilgisayarda eğlence amaçlı oyun oynama	3,364	0,037

Tablo 6. Bağlı Olunan Kanuna Göre Sanal Kaytarma

***T-testi ve Tek Yönlü ANOVA için kabul edilen anlamlılık düzeyi $\alpha=0,05$.**

Analiz sonuçları, sanal kaytarma faaliyetlerinde bağlı olunan kanuna göre farklılıklar olduğunu göstermektedir. Buna göre, iş dışı haberleşme için kişisel amaçlı e-mail kullanımında ($p=0,000$), akademik amaçlı taramada ($p=0,000$), genel amaçlı dolaşmada ($p=0,003$), alışveriş ve e-ticaret yapmada ($p=0,000$), bankacılık işlemleri yapmada ($p=0,010$), tatil için yer ayırtmada ($p=0,024$) ve bilgisayarda eğlence amaçlı oyun oynama ($p=0,037$) faaliyetlerinde bağlı olunan kanuna göre farklılıklar bulunmaktadır (Tablo 6).

Örneğin, 2547 sayılı Kanun'a tabi olanlar hem 657 sayılı Kanun'a (MD= 0,978) hem de 4857 sayılı Kanun'a tabi olanlardan (MD=

1,007) daha fazla çalışma saatleri içerisinde kişisel amaçlı e-posta kullanmaktadır. Benzer şekilde, 2547 sayılı Kanun'a tabi olanlar, 657 sayılı Kanuna tabi olanlardan (MD= 2,441) ve 4857 sayılı Kanuna tabi olanlardan (MD= 1,767) daha fazla akademik amaçlı tarama için interneti kullanmaktadır. Ayrıca 2547 sayılı Kanuna tabi olanlar, 657 sayılı Kanuna tabi olanlardan (MD= 0,639) ve 4857 sayılı Kanuna tabi olanlardan (MD= 0,767) daha fazla internet üzerinden alışveriş ve e-ticaret yapmaktadır.

Elde edilen bir diğer önemli sonuç ise, 657 sayılı Kanuna tabi olanların, çalışma saatleri içerisinde 2547 sayılı Kanuna tabi olanlardan (MD= -0,357) daha az internette genel amaçlı dolaşma faaliyetinde bulunması ve 2547 sayılı Kanuna tabi olanlardan (MD= -0,804) daha az internet üzerinden bankacılık işlemi yapmasıdır. Ancak bunun tersi olarak, 657 sayılı Kanuna tabi olarak çalışanlar, 2547 sayılı Kanununa tabi olarak çalışanlardan (MD= 0,519) daha fazla çalışma saatleri içerisinde bilgisayarda eğlence amaçlı oyun oynamaktadır.

Bağlı olunan Kanuna göre elde edilen son bir sonuç ise, 4857 sayılı Kanun'una tabi olarak çalışanların, 2547 sayılı Kanuna tabi olarak çalışanlardan (MD= -0,539) daha az internet üzerinden tatil için yer ayırttıklarıdır.

5. İşyerinde İş Saatleri İçerisinde İnternet Kullanımı ve Hukuki Sonuçları

Şimdiye kadar bilgisayar ortamının yol açtığı sanal kaytarma ve bunun sonuçlarından söz edildi. Acaba bu olgunun Türk İş Hukuku ve Devlet Memurları Kanunu açısından çalışanlara getirmiş olduğu yükümlülükler nelerdir? Burada, bu başlık altında karşımıza çıkan hukuki süreçlere değinilecektir. Bu araştırmanın amacı sanal kaytarmanın hukuki boyutunu derinlemesine incelemek olmadığından, araştırmamızda bu konuya Türk İş Hukuku Mevzuatı çerçevesinden kısaca değinilmiştir. Esasında konunun hukuksal boyutu ayrı bir çalışmayı kapsayacak bir nitelik taşımaktadır. İşçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcu

makale 2

"iş görme" borcudur. Bu anlamda iş görme borcunun yerine getirilmediği bir iş sözleşmesinden söz edilemez. Ancak burada önemli olan unsur, işçi tarafından işin özenle yerine getirilmesidir. İşçi, iş güvenliğini tehlikeye düşürmemek, mal ve tesisata zarar vermemek için gereken özenle ve dikkatle çalışmak zorundadır. Aksi durumda işçinin borcunu gereği gibi ifa etmediği belirtilmektedir. Bu durum Borçlar Kanunu'nun 321. maddesinde (ayrıca bkz. YBK., m. 369) de açıkça ifade edilmiştir¹. Çalışma hayatında bazı işverenlerin, iş saatleri içerisinde sosyal ağlara katılma veya internette dolaşma gibi sebeplerle iş sözleşmelerini sona erdirmeleri günümüzde sıkça karşılaşılan bir sorundur. İşverenler bu tip durumlarda iş sözleşmesini, İş Kanunu'nun 18. maddesine dayalı "sürelili fesih" veya 25. maddesine dayalı "derhal fesih" yoluna gidebilmektedir.

İş Kanunu'nun 18. maddesi, "işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan sebepler" ile işverene geçerli bir fesih hakkı sağlamaktadır. Buna göre, işçinin benzer işi görenlerden daha az verimli çalışması, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olması, işe yoğunlaşmasının giderek azalması vb. sebepler işverence iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshi sonucunu yaratmaktadır. Ancak burada üzerinde durulması gereken iş sözleşmesinde iş saatleri içerisinde internet kullanımını sınırlayan bir hükümün var olup olmadığıdır. Eğer işveren iş sözleşmesine internet ve sosyal ağların kullanımını kısıtlayan bir hüküm koymuş ise, bu hükümün işçi tarafından ihlali işveren için geçerli bir fesih hakkı oluşturmakta ve işçinin ifadesi alındıktan (İK., m.19) sonra iş ilişkisinin sona erdirilmesi söz konusu olabilmektedir.

İkinci fesih nedeni ise, Kanunun 25. maddesinde düzenlenen "işçinin davranışlarından doğan" sebeplerdir. Bu da işverene haklı ve derhal fesih hakkı vermektedir. Ancak uygulamada işverenlerin, iş sözleşmesini feshet-

mesine neden olan davranışın değerlendirilmesinde sorunlar yaşanabilmektedir. İşverenler çoğunlukla feshin kendileri için daha elverişli koşullar yaratması amacıyla geçerli fesih yerine derhal fesih yoluna gitmektedirler. Ele alınan konu itibarıyla ifade edecek olursak işverenler, iş sözleşmesinde hüküm bulunmamasına rağmen, iş saatleri içerisinde sosyal ağlara katıldıkları ve internet kullandıkları gerekçesiyle işçilerin sözleşmesini feshedebilmektedir. Yargıtay ise, işverence iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği ileri sürülse bile feshin sebebini değerlendirmekte ve gerçekte haklı neden oluşturabilecek ağırlıkta olmayan sebeplere dayalı fesihleri, geçerli sebebe dayalı fesih saymaktadır (Aydın, 2010: 212). Konuya ilişkin olarak Yargıtay'ın verdiği iki karara göre;

Yargıtay Kararı 1: "İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımı yasaktır. Bir başka anlatımla, örtülü veya iş sözleşmesi ile açıkça internetin özel olarak kullanılabileceğine dair izin yoksa işçi işyerinde özel amaçlı olarak internet kullanamaz. Ancak bu yasak istisnaen acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir. Özel amaçlı kullanım izni verilmiş olsa dahi, işçi internet ya da e-mail iletişim sistemi sınırsız kullanımına mezun değildir. İşçiye interneti özel amaçlı kullanımı sadece açık irade beyanı ile verilmesi şart değildir. Bu yönde izin örtülü olarak da verilebilir. İşyerinde en az altı ay boyunca işveren tarafından özel amaçlı kullanımın fark edilmesine rağmen ses çıkarılmamış olması, örtülü izin olarak değerlendirilmelidir." (Yarg. 9.H.D., 17.03.2008, E.2007/583, K.2008/5294).

Yargıtay Kararı 2: "İş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içerisinde internet alışveriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı anlaşılmaktadır. Üstlenilen işin yetiştirilmesi veya işverenin zararının oluşmaması, bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmaz. Davacı yan yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Bu davranışının diğer işçi

¹ Madde 321- İşçi, taahhüt ettiği şeyi ihtimam ile ifaya mecburdur. Kasıt veya ihmâl ve dikkatsizlik ile iş sahibine iras ettiği zarardan mesuldür. İşçiye terettüp ihtimamın derecesi, akde göre tayin olunur ve işçinin o iş için mukatazi olup iş sahibinin malûmu olan veya olması icap eden malûmatı derecesi ve mesleki vukufu kezalik istidat ve evsafı gözetebilir.

makale 2

gibi işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmemesinin beklenmez bir hal aldığı anlaşılmaktadır, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi, davacının davranışlarından kaynaklanan nedene dayanmaktadır". (Yarg. 9. H.D., 04.05.2009, E.2008/36305, K.2009/12393).

Yargıtay Medeni Usul Kanunu'na dayalı olarak gerçekleştirdiği uygulamasıyla haklı nedenle feshi, geçerli nedenle feshe dönüştürmekte, tahvil işlemi uygulamaktadır. Söz konusu hükme göre, hakim tarafından, feshe yol açan işçi davranışının haklı neden kapsamında olmadığı, ancak geçerli neden olduğu yolunda bir değerlendirme yapılarak uyumsuzluk konusu olaya geçerli feshe ilişkin hükümler uygulanabilir (Yıldız, 2009: 117).

Sonuç olarak işyerlerinde internetin veya sosyal ağların iş saatleri içerisinde kişisel olarak kullanımının kısıtlanması ya da yasaklanması, işverenin inisiyatifinde olan bir durumdur. Yargıtay bu tür davranışlara dayalı feshi, işveren başka türlü nitelendirse bile, işçinin davranışlarına dayalı ve geçerli sebeple süreli fesih olarak kabul etmektedir.

SONUÇ VE SINIRLILIKLAR

Bu çalışmanın amacı Eskişehir bölgesinde özel ve kamu sektöründe bilgisayar kullanan işlerini yürüten çalışanlar arasında sanal kaytarma tiplerini ve oranlarını saptamaktır. Bu amaçla hazırlanan anket formu Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Edebiyat Fakültesi'nde idari ve akademik personel olarak çalışan toplam 139 (%76) ve TUSAŞ Türkiye Uçak Sanayi A.Ş.'de çalışan 44 kişiye (%24) uygulanmıştır. Günümüzde teknolojide yaşanan hızlı gelişim bilgisayarların işyerlerinde kullanımını yoğun bir biçimde arttırmıştır. Artık bilgisayar, iletişim ağları ve internet kullanımı vazgeçilmezlerimiz arasında yer almıştır. Çalışma yaşamının işgörender üzerinde oluşturduğu stresler ve monoton yaşam biçimi çalışanların iş saatleri içerisinde bazı sosyal ağlara katılarak (Facebook, Twitter vb.) ya da internet üzerinde oyun oynatarak, müzik indirerek, hatta bazı porno site-

lere girerek vakit geçirmelerine yol açmaktadır. Böylece işgörenderin çalışma saatlerini bu şekilde amacına uygun olmayan biçimde geçirdiklerini görmekteyiz. Günümüzde bilgisayar teknolojilerinin iş saatlerinde bu şekilde çalışanlar tarafından amaç dışı veya kötüye kullanımı, şirketin kaynaklarının kötüye kullanımı olarak değerlendirilip buna sanal kaytarma adı verilmektedir. Bazı araştırmacılar, sanal kaytarmanın işverenlere zarar verdiğini, örgüte zararlı etkileri olduğunu savunurken, bir diğer grup ise çalışanların verimliliklerini arttırdığını savunmaktadırlar. Buna göre, karımıza farklı sanal kaytarma tipleri çıkmaktadır. Bu araştırmada sanal kaytarma bir üretim sapıklığı olarak ele alınmış ve önemsiz (minor) ve önemli (major) olarak iki biçimde incelenmiştir. Önemsiz sanal kaytarmada e-mail teknolojisinin ve internetin yaygın kullanım alanları sıralanmıştır. Örneğin, e-mail almak, göndermek; haber kanallarına girmek gibi. İkinci tip olan önemli sanal kaytarmada ise, bireye ve örgüte zarar veren ve örgütü kanunlarla karşı karşıya getiren sanal kaytarma biçimleri ele alınmıştır. Bunlara örnek olarak da, bilgisayarda kumar oynama, müzik indirme, porno sitelerine girmek gibi etkinlikler yer almaktadır.

Bu araştırmada daha önceki araştırmalara benzer bir biçimde (Lim ve Teo, 2005) önemsiz sanal kaytarmanın daha sıklıkla var olduğunu, önemli sanal kaytarmanın ise çok yaygın olarak gözlemlenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Örneklemimize giren çalışanların çoğunluğunun akademisyen olmaları nedeniyle akademik amaçlı internet kullanımı oldukça yüksek olarak bulunmuştur (M=3,54). İkinci olarak ise gazete ve haber sitelerinin taranması (M=3,49), üçüncü en yüksek amaç iş dışı haberleşme için kişisel amaçlı e-posta kullanımı (M=3,27), son olarak da genel amaçlı sitelerde dolaşma (M=3,17) en yüksek önemsiz sanal kaytarma oranları olarak tespit edilmiştir. Aynı şekilde araştırmamızda cinsiyet, yaş, eğitim ve işyeri statülerine göre anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bilgisayarda kazanç amaçlı oyun oynama en az yapılan ciddi sanal kaytarma olarak belirlenmiş

makale 2

(M=1,09), Facebook ve Twitter gibi sosyal içerikli ağlara katılma ise (M=2,14) en yaygın olarak saptanmıştır.

Araştırmamızda özel sektör çalışanlarının durumuna bakıldığında, kamu sektöründe çalışanlara kıyasla daha az oranda sanal kaytarma yapabildiklerini gördük. Bu hem internet üzerinden gazete ve haber sitelerini tarama, hem akademik amaçlı taramada, hem de kişisel amaçlı e-posta kullanımında belirgin olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun temelinde ise özel sektör çalışanlarının daha iyi bir biçimde denetlenmesi ve kontrolü olduğu gibi, buna ayıracak boş zamanlarının olmaması da çok önemli bir diğer faktördür. Üniversite yaşamı zaman zaman akademisyenler için çok yoğun olmakla birlikte, çalışma aynı zamanda bir tercih meselesidir. Çalışmak isteyenlere her zaman iş bulunurken, bu amacı yeterince taşımayanlar, özellikle akademik dışı personel açısından boş zaman daha fazladır. Bu nedenle araştırmamızda özellikle kadın çalışanlar arasında sanal kaytarma daha yaygın olarak bulunmuştur. Yazılı görüşme (chat yapma) kadın çalışanlar arasında yüksek orandadır (M=2,21).

Olayın işverenler açısından iş ilişkilerine de önemli etkileri bulunmaktadır. İşverenler tarafından bilgisayarların çalışma saatleri içerisinde amaç dışı olarak kullanımının yasaklandığı veya denetlendiği ortamlarda bu tür bir eylemde bulunmak iş akdinin feshine neden olabilmektedir. Kamu görevlileri açısından ise, sanal kaytarma Devlet Memurları Kanunu'nda açıkça yasaklanmış bir davranış değildir. Ancak bu durum kamu görevlilerini çalıştıran kurum bakımından kaytarmanın niteliğine göre uyarma ya da kınama cezasına yol açabilir (DMK., m.125).

Sonuç olarak her ne kadar sanal kaytarmayı önlemek amacıyla özellikle akademik olmayan çalışanlar açısından üniversitelerde belirgin politikalar uygulansa da, hala daha sanal kaytarmanın yapılabildiği ve yaygınlığı bilinmektedir. Ülkemizde, bilgisayar teknolojilerinin çalışma ve kamu yaşamına girmesinin çok eski bir geçmişi olmamakla birlikte,

kullanımının giderek yaygınlaştığı da bir gerçektir. Bu şekilde, çalışanların neden sanal kaytarmada bulduklarının araştırılması ve bu konuda yeni bilgilere ulaşılması büyük bir ihtiyacı karşılayacaktır. Bu araştırma ülkemizde yapılmış öncül araştırmalardan birini oluşturmaktadır. Ancak, daha öğrenilecek bilgi ve ulaşılması gereken uzun bir yol bulunmaktadır. Özellikle, çevresel faktörlerin ve kişilik faktörlerinin sanal kaytarma üzerindeki etkilerinin incelenmesi gelecek açısından önem taşıyan konulardan ikisini oluşturmaktadır. Ülkemiz açısından bu konu üzerinde ciddi anlamda yapılacak araştırmalara olan gereksinim giderek artmaktadır.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da kendi içerisinde sınırlılıkları bulunmaktadır. Başlangıçta eldeki olanakların sınırlılığı nedeniyle küçük bir örneklem üzerinde çalışılmıştır. Bu nedenle araştırmamızda geniş boyutlu genellemeler yapmak zordur. İkinci olarak, çalışanların neden sanal kaytarma yaptıkları sorgulanmamıştır. Bu amaçla belki de çalışanlar, çalışma yaşamının monotonluğundan ve sıkıcılığundan kurtulmak için bilgisayarları kullanmaktadırlar (Anandranjan ve Simmer, 2005). Bilgisayarlar çalışanlar için işyerlerinde kullandıkları bir ofis oyuncağı durumunda olabilir. Bu şekilde zihinlerini dinlendirmekte, rahatlamaktadırlar. Bu amaçla yapılırsa yapılınsın bilgisayarların yaygın kullanımı kadar kötüye kullanımı olan sanal kaytarma da günümüz sosyal gerçeklerinden birisini oluşturmaktadır. Bu çalışmada bu kavramın ülkemiz açısından bazı yansımalarına değinilmiştir.

KAYNAKÇA

Aftab, P. (2003). Cyberloafing and How It Affects Productivity, *Information Week*, 963:120.

Anandarajan, M., Devine, P. and Simmers, C. (2004). A Multidimensional Scaling Approach to Personal Web Usage in the Workplace in M. Anandarajan & C. Simmers (Eds), *A Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management*, Hensey, PA: Information Science Publishing.

Aydın, U. (2010). *Bireysel İş Hukuku*. Nisan Kitabevi Yayınları, Eskişehir.

Bennett, R.Y. ve Robinson, S.L. (2000). The Development of a Measure of Workplace Deviance, *Journal of Applied Psychology*. Vol.85. 349-360.

Bidioli, M. ve Eedes, J. (2001). Big Brother is Watching You. **Online:** www.futurecompany.co.za/2001/02/16covstory.htm

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*. Vol.24. 1067-1084.

Block, W. (2001). Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics. *Journal of Business Ethics*. 33. 225-231.

Case, C.Y. & Young, K.S. (2002). Employee Internet Management: Current Business Practices and Outcomes, *Cyber Psychology and Behavior*. 5. 355-361.

Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Tükenmişlik ve Üretkenlik Karşılığı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Kavramsal Boyutu, *TİSK Akademi*. Cilt:4. Sayı:8. s.145.

Greenberg, J. (2005). *Managing Behavior in Organizations*, Pearson, Prentice Hall.

Greenfield B.N., and Davis, R.A. (2002). Lost in Cyberspace: The Web & Work. *Cyber Psychology and Beh.* 5. 347-353.

Hammond, G.D. (2005). The Relationship Between Job Attitudes and Counter Productive Work Behaviors: The Moderating Role of Attitude Strength, *Ph.D. Thesis*, Michigan State University.

Jones, D.A. (2004). Counter Productive Work Behavior Toward Supervisors Organizations: Injustice, Revenge, Context. *Academy of Management Best Conference Paper*. School of Business Administration, University of Vermont, Burlington.

Lee, M. (1998). See You in Counter Meditation. *Business Week Enterprise*. October 12. 22-24.

Lim, V.K.G. (2002). The IT was of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*. Vol.23. 675-694.

Robinson, S.L., and Bennett, R.Y. (1995). A Typology of Deviant Work Place Behavior: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*. 38(2). 555-572.

Seçer, B. ve Seçer, H. Ş. (2009). Örgütlerde Üretkenlik Karşılığı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi. *Çalışma Yaşamında Davranış*. Umuttepe Yayınları. Kocaeli.424-462.

Stanton J.M. (2002). *Company Profile of the Frequent Internet User*. *Communications of the ACM*, 45 (1), 55-59.

Yıldız, G.B. (2009). İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi, *Sicil Dergisi*. 16. 110-119.